

The Influence of Using Technology to Accomplish Work-related Tasks Online


*Husam AlFahl*¹

ABSTRACT

People are using electronic and mobile devices extensively for many purposes ranging from recreation to accomplishing work at anytime from anywhere and such practice comes to be a significant part of their lifestyles. Indeed, many employees working remotely can achieve their work-related tasks through electronic devices even though these devices pose potential threats to the work-life balance. The current paper attempts to investigate the influence of using technology to accomplish work-related tasks online. To validate the research model, structural equation modeling was applied. Employees in Saudi Arabia working in organizations were requested to participate in filling the research questionnaire to test the research hypotheses. The findings disclosed that using technology to accomplish work-related tasks online has negative effects on the employees. The results of the study showed that the addiction to the usage of technologies to accomplish work-related tasks increases the perceived work overload, resulting in an increased work-life balance disruption.

Keywords: Mobile business, Online work, Smartphones, Mobile enterprises, Information systems, Organizations, Kingdom of Saudi Arabia, Online work.

1 Assistant Professor, Management Information System Department,
College of Business Administration, Taibah University,
Al-Madinah Al-Munawwarah, Kingdom of Saudi Arabia.
hfahl@taibahu.edu.sa

 <https://orcid.org/0000-0001-5502-0787>

Received on 5/10/2021 and Accepted for Publication on 17/1/2022.

تأثير استخدام التكنولوجيا لإنجاز الأعمال عن بُعد

حسام الفحل¹

ملخص

أصبح استخدام الأجهزة الإلكترونية والهواتف الذكية يشكل - بشكل متزايد - جزءاً أساسياً من نمط الحياة لكثير من الناس، وهذا الاستخدام يتفاوت من ترفيهي إلى إنجاز بعض المهام المتعلقة بالعمل. وبسبب القدرة على إنجاز أعمال المنظمات عن طريق التطبيقات والخدمات التي توفرها الأجهزة الإلكترونية من أي مكان وفي أي وقت، فإن تلك الأجهزة تقدم خدمة قيمة للغاية، وبخاصة للموظفين الذين ينجزون أعمالهم إلكترونياً، إلا أن هذه الأجهزة يمكن أن تشكل خطراً على الموازنة بين العمل والحياة. تتناول هذه الدراسة بحث "أثر إنجاز الأعمال إلكترونياً عن بُعد"، باستخدام نمذجة المعادلات البنائية، للتحقق من صحة نموذج البحث. وأجريت الدراسة على الموظفين العاملين في المنظمات السعودية الذين شاركوا في الاستبيان لاختبار فرضيات البحث. وقد أكدت نتائج الدراسة أن "إنجاز الأعمال إلكترونياً عن بُعد" له بعض الآثار السلبية على الموظفين. وبناءً على التحليل، كشفت نتائج الدراسة أن الإدمان على استخدام التكنولوجيا في إنجاز الأعمال يزيد بشكلٍ دالٍ الحمل الزائد المدرك للعمل، الأمر الذي يزيد الصراع (التعارض) بين العائلة والعمل.

الكلمات الدالة: الهواتف الذكية، إنجاز الأعمال إلكترونياً، نظم المعلومات، منظمات الأعمال، المملكة العربية السعودية، الحياة الاجتماعية للموظفين، العمل عن بُعد.

1. المقدمة

ونظراً للتغير المتسارع وغير المسبوق في بيئة الأعمال والتقدم التكنولوجي الملحوظ، فإن هناك اهتماماً متزايداً من قبل المنظمات بتوفير نظم معلومات مناسبة لاحتياجاتها كنوع من الاستجابة لهذه التغيرات، بهدف السعي إلى البقاء والقدرة على المنافسة (Almahamid & Al-Kasasbeh, 2018). ونتيجة لذلك، فإن تكنولوجيا ونظم المعلومات غيرت طريقة العمل في العديد من الوظائف خلال العقود الماضية (Weshah, 2021). وحسب Sarwar and Soomro (2013)، فإن العديد من المجالات، ومنها: الأعمال، والتعليم، والصحة، والحياة الاجتماعية، تأثرت بالهواتف الذكية، وذلك غير بصورة جذرية السلوكيات والمعايير الثقافية للأفراد.

إن الهواتف الذكية قدمت حلولاً مريحة سهلت حياة الأفراد، وإضافة إلى منافعها الملحوظة التي تتمتع بها، فإن لها آثاراً أخرى سلبية (Harkin & Kuss, 2021; Zhang & Wu, 2020)؛ إذ يستطيع المستخدم من خلال الهواتف الذكية: تشغيل تطبيقات تمكنه من القيام بواجباته المتعلقة بالعمل، وتشغيل الألعاب

يزداد استخدام التكنولوجيا والهواتف الذكية على نطاقٍ واسع يوماً بعد يوم في جميع أنحاء العالم لأغراض عديدة، بما في ذلك إنجاز الأعمال عن بُعد؛ فهناك نسبة كبيرة جداً من الشركات والمؤسسات التي تتيح لموظفيها استخدام تلك التكنولوجيا والأنظمة في أداء مهامهم اليومية. ويمكن تعريف الهواتف الذكية بأنها: أحد أنواع الهواتف الجوّالة التي تتضمن كثيراً من الخصائص والتطبيقات التي تتعدى الوظائف الأساسية للهواتف العادية (Sarwar & Soomro, 2013)؛ فهي تزود المستخدمين باتصالٍ دائمٍ يُمكنهم من تصفّح الإنترنت واستخدام تطبيقات مختلفة ذات خصائص متقدمة وإنجاز أعمالهم في الوقت ذاته.

1 أستاذ مساعد، قسم نظم المعلومات الإدارية، كلية إدارة الأعمال، جامعة طيبة، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.

hfahl@taibahu.edu.sa

تاريخ استلام البحث 2021/10/5 وتاريخ قبوله 2022/1/17.

السعودية، كون المملكة إحدى أكبر الدول المنتجة للنفط في العالم، وعضواً في مجموعة العشرين (G20)، وهي من أكبر المجموعات الاقتصادية في العالم. والجدير بالذكر أن المملكة العربية السعودية من بين أضخم أسواق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الشرق الأوسط؛ إذ قُدِّر عدد الاشتراكات في خدمات الاتصالات المتنقلة في المملكة بنهاية عام 2020 بـ (46.35) مليون اشتراك، بمعدل انتشار يصل إلى (135.5%) (CITC, 2020). ومن أهم ما يميز الدراسة الحالية أنها تمت خلال فترة جائحة كورونا (COVID-19)، حيث إن ظروف الجائحة ألزمت العاملين بإنجاز أعمالهم بعيداً عن مقرات أعمالهم بطريقة إلكترونية (عن بُعد) من منازلهم، بسبب تطبيق الإجراءات الاحترازية لمنع انتشار فيروس كورونا.

إنَّ هذا الإلزام للعاملين باستخدام التكنولوجيا في إنجاز الأعمال عن بُعد يُعطي العاملين شعوراً حقيقياً لهذا النوع من الاستخدام، ينعكس إيجاباً على مصداقية نتائج البحث، والبعد بشكل كبير عن بناء آراء مجتمع الدراسة على وضع افتراضي لا يعيشه الموظف بشكل حقيقي في بعض الأحيان. وتعدُّ هذه الميزة إضافة حقيقية لهذه الدراسة.

هذا، ويسلط الجزء التالي من الدراسة الضوء على عددٍ من الدراسات السابقة التي تناولت مجال البحث.

2. الدراسات السابقة

أشارت العديد من الدراسات السابقة إلى أن الاستخدام الإدماني لتكنولوجيا المعلومات يمكن أن يقود إلى نتائج غير مرغوب فيها، من شأنها أن تتسبب في تحديات جدية للأفراد وللنظم، بل للمجتمع برمته (Lapointe et al., 2013; Serenko et al., 2007; Turel, Serenko & Bontis, 2011; Turel, Serenko & Giles, 2011). إضافة إلى ذلك، يشير Matt et al. (2019) إلى أن البحث في الكيفية التي تتبني بها المؤسسات تلك التكنولوجيا وتستخدمها، هو جزء أساسي من البحث العلمي في مجال نظم المعلومات. وبحسب Turel, Serenko and Giles (2011)، فإنه يحسُّ بالباحثين في مجال نظم المعلومات الإدارية أن يناقشوا مفهوم الإدمان على استخدام التكنولوجيا والنتائج والعواقب المترتبة على هذا النوع من الإدمان، وكذلك البحث في إمكانية تقليل استخدام تكنولوجيا المعلومات إلى

الإلكترونية، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، والاستفادة من خدمات تحديد الموقع، وإنتاج الصور ومقاطع الفيديو، وإرسال الرسائل الإلكترونية. ومع تزايد استخدام التطبيقات الذكية في العديد من الجوانب، أصبح بمقدور المستخدمين استخدام الهواتف الذكية بكثافة للوصول إلى الخدمات الإلكترونية المختلفة. ولأنَّ هذا الاستخدام قد يصبح في بعض الأحيان خارجاً عن السيطرة، فإنه من الممكن إدراك أن هناك نوعاً من الإدمان على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كما بينتها دراسات عديدة حول هذا الموضوع، منها (Turel, Serenk & Giles, 2011; Bontis, 2011). والإدمان على التكنولوجيا يمكن أن يسفر عن أعراض سلوكية تشمل: السكوت، والأعراض الانسحابية، والتعارض مع المهام الأخرى، وعدم القدرة على وقف الاستخدام أو التقليل منه، وتغير المزاج (Turel, Serenko & Giles, 2011; Serenko & Bontis, 2011).

وفي ضوء ذلك، جاءت هذه الدراسة تسلط الضوء على تأثير استخدام التكنولوجيا لإنجاز الأعمال عن بُعد على الموظفين؛ إذ يمكن وصف إنجاز الأعمال باستخدام التكنولوجيا من قبل الموظفين لأداء واجباتهم في العمل بأنه مستمرٌّ في أي وقت ومن أي مكان. ويُمكن للمنظمات استخدام تطبيقات تكنولوجيا ونظم المعلومات وأتمتة خدماتها وعملياتها الداخلية، مما يُمكن موظفي تلك المنظمات من أداء واجباتهم في العمل في أي وقت عن بُعد. إلا أن الموظفين عندما يستخدمون الأجهزة بكثافة لأداء واجباتهم في العمل، فإنهم قد يصبحون مدمنين على ذلك الاستخدام. ويرتبط هذا النوع من الإدمان الناجم عن الإغراق في استخدام التكنولوجيا والأجهزة المتنقلة الذكية بظهور أعراض إدمانية على الموظفين الذين يؤدون واجباتهم في العمل إلكترونياً. ويشير Turel, Serenko and Bontis (2011) إلى أن عبارة "الإدمان على التكنولوجيا" تدل على نوع من الإدمان غير المادي يمكن وصفه بأنه "اعتماد نفسي مَرَضِي على استخدام نوع معين من التكنولوجيا، وأن هذا التعريف للإدمان ينطبق على ذلك الإدمان الناشئ من استخدام منظمات الأعمال بصورة شاملة للتكنولوجيا في أداء أعمالها".

وقد تبنت الدراسة الحالية هذا التعريف، وهي تهدف إلى معرفة تأثير استخدام التكنولوجيا في إنجاز الأعمال عن بُعد على الموظفين، مع التركيز على الموظفين في المملكة العربية

مستويات صحية، وكيفية القيام بذلك.

ويشير Block (2008) إلى أن هناك كمًا متزايدًا من الدراسات المنشورة في مجال البحث في المشكلات المرتبطة باستخدام التكنولوجيا على مستوى الأفراد والمنظمات والمجتمع ككل. ومن ناحية أخرى، يوجد العديد من الدراسات المنشورة في مجال التوازن بين العمل والحياة والكيفية التي يمكن بها للعمل أن يؤثر في الحياة الاجتماعية (Darko-Asumado et al., 2018; Holly & Mohnen, 2012; Zeerak et al., 2018). وحسب ما بين (Turel, Serenko and Giles, 2011)، هناك عدد من النظريات التي تربط بين حياة الموظف العملية في المنظمة التي يعمل فيها، وحياته العائلية، التي يمكن الاستناد عليها في البحث في موضوع الإدمان على استخدام التكنولوجيا.

وتشير إحدى الدراسات الحديثة التي أجريت من قبل Galanti et al. (2021) إلى أن جائحة كورونا غيرت طريقة العمل في بعض القطاعات، فأصبح مفهوم العمل من المنزل (عن بُعد) مقبولًا بحسب الوضع الطبيعي الجديد، وركزت الدراسة على تأثير الصراع بين العمل والعائلة، والانعزال الاجتماعي، والبيئة المشتتة للانتباه، والاستقلال في الوظيفية، والقيادة الذاتية على إنتاجية الموظف والارتباط الوظيفي، والتوتر الذي يعيشه الموظف خلال العمل من المنزل. وأظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة سلبية بين الانعزال الاجتماعي والصراع بين العمل والعائلة، وأخرى إيجابية بين القيادة الذاتية والتحكم الذاتي للموظف وإنتاجيته من جهة، وارتباطه الوظيفي خلال العمل من المنزل (عن بُعد) من جهة أخرى. وأشارت نتائجها إلى أنه توجد علاقة سلبية بين الانعزال الاجتماعي والصراع بين العمل والعائلة من جهة، والتوتر الناتج عن العمل من المنزل (عن بُعد) من جهة أخرى، الذي بدوره يؤثر على القيادة الذاتية والتحكم الذاتي (Galanti et al., 2021).

وفي السياق نفسه، ذكر Prodanova and Kocarev (2021) أن الدراسات المنشورة في مجال العمل من المنزل (عن بُعد) خلال جائحة كورونا (كوفيد-19) ما زالت قليلة، لذلك قاما بدراسة ناقشت تأثير صعوبة استخدام تكنولوجيا جديدة، وخاصة تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات المتعلقة بأعمال الشركات والهواتف الذكية، على إجراءات العمل وإنجاز المهام. وأظهرت نتائج الدراسة الآثار المترتبة على استخدام تكنولوجيا الاتصالات

والمعلومات واعتماد المستخدمين على الهواتف الذكية التي تسببت في تشتيت التركيز الذي أثر بشكل واضح على الإنجاز الفعال لأهداف العمل. وفي الدراسة ذكر الباحثان استراتيجيات لتطوير العمل من المنزل (عن بُعد)، واقتراحات للمنظمات في هذا الصدد.

وفي سياق الهواتف الذكية التي تعد من أهم مسببات الإدمان، قام Shahjehan et al. (2021) في دراسة حديثة بمسح (6115) دراسة منشورة في مجال العلاقة بين إدمان استخدام الهواتف الذكية والنتائج السلوكية المرتبطة بها، وقاموا بمراجعة (53) دراسة وتحليلها، وأشارت النتائج إلى أن ثمان نتائج سلوكية (القلق، والاكتئاب، والوحدة، والصحة العقلية، وضبط النفس، والتنظيم الذاتي، والتوتر، والاعراض الانسحابية) لها علاقة إيجابية ذات أهمية إحصائية مع الإدمان على الهواتف الذكية، وخلصوا إلى أن الاكتئاب -كونه أحد النتائج السلوكية- له علاقة إيجابية ذات أهمية إحصائية مع إدمان استخدام الهواتف الذكية بصرف النظر عن الاختلافات الجغرافية والديموغرافية للمستخدمين.

وأجرى Lee et al. (2014) دراسة لاستقصاء الآثار السلبية للهواتف الذكية، وبيان العلاقة بين السمات النفسية للمستخدمين وسلوكياتهم الملزمة الناتجة عن استخدام الهواتف الذكية، بما فيها التوتر الذي تسببه تلك السلوكيات. وطبق الباحثون نظريات الشخصية التي تستخدم لتوضيح العلاقة بين السلوك الملزم والسمات الشخصية. وقد بينت نتائج الدراسة أن السلوك الملزم الناجم عن الاستخدام المفرط للهواتف الذكية والتوتر الذي يسببه ذلك الاستخدام يرتبطان ارتباطاً إيجابياً بالسمات النفسية التي تشمل: النزعة المادية، والقلق من التفاعل الاجتماعي، والحاجة للتواصل. وأن الإشعاع الكهرومغناطيسي الصادر عن الهواتف الذكية يتسبب في حدوث توتر للمستخدمين؛ إذ إن استخدام الهواتف الذكية المؤدي إلى السلوك الملزم من شأنه أن يُقاوم من مستوى التوتر لدى المستخدمين لأسباب نفسية أو بيولوجية.

وبحث Sarwar and Soomro (2013) آثار استخدام الهواتف الذكية على المجتمع؛ بهدف توقع الكيفية التي تؤدي بها تلك الآثار إلى إحداث تحولات في المجتمع في العديد من الجوانب. وقد ركزت دراستهما بصورة أولية على آثار الهواتف الذكية في الصحة والتعليم والأعمال والحياة الاجتماعية، وكشفت نتائج

وأجرى Lapointe et al. (2013) دراسة نوعية ركزت على الاستخدام الإدماني للهواتف الذكية عبر تطبيق منهج البحث المؤسس على النظريات؛ فقد استخدم الباحثون إحدى عشرة مقابلة معمّقة إلى جانب (183) استبانة استكشافية. وأظهرت النتائج أن هناك (4) أنماط من مستخدمي الهواتف الذكية هي: المدمن، والمقلّد، والمنتظم، والمعتدل، كما هو مبين في الجدول (1). وكشفت النتائج أنّ اثنين من تلك الأنماط أبدياً سلوكيات إدمانية تتسق مع أنواع أخرى من الإدمان، إلا أن تعريفات الإدمان لم تنطبق على النمطين الآخرين اللذين كانت خصائصهما مختلفة كثيراً.

الدراسة أن هناك آثاراً إيجابية أساسية للهواتف الذكية، منها: وجود ميزات كثيرة في جهاز واحد، وإمكانية البقاء على تواصل دائم، وخصائص تعليمية ملائمة، وتطبيقات للتسلية والترفيه، واستغلال الوقت. أمّا آثارها السلبية فتتمثل في: انتهاك الخصوصية، والتصرف غير اللائق، والإدمان، والتأثير في الثقافة، والتداخل بين استخدام الهواتف الذكية والعمل أو التعليم. وبينت نتائج الدراسة أيضاً أن الإدمان على استخدام الهواتف الذكية هو أحد الآثار الرئيسية التي تؤثر على الحياة الاجتماعية والعائلية للفرد، وأنه على الأقل يمكن أن يؤثر في نوم المستخدمين.

الجدول (1)

أنماط مستخدمي الهواتف الذكية

نمط الاستخدام	التعريف
المدمن	له خصائص مميزة تدل على الإدمان، ويعرّف إكلينيكيًا كذلك، ويستخدم الهاتف الذكي بمعدل (5.24) ساعة يوميًا.
المقلّد	خصائصه الإجمالية لا تشبه خصائص المدمن النمطي، مع أنّ له عدّة سلوكيات إدمانية. ويُمضي ما معدله (3.77) ساعة يوميًا في استخدام الهاتف الذكي.
المنتظم	له سلوكيات إدمانية أقل، ويقضي ما معدله (1.99) ساعة يوميًا في استخدام الهاتف الذكي.
المعتدل	له سلوكيات إدمانية قليلة جدًا، ويستخدم الهاتف الذكي بما معدله (1.76) ساعة يوميًا.

المصدر: (Lapointe et al., 2013).

الزملاء في العمل متاحين للوصول إليهم في كلّ الأوقات. ومن خلال الأنماط الأربعة المشار إليها في الجدول (1)، اتضح وجود بعض الآثار السلبية على الحياة الاجتماعية، منها أن استخدام الهواتف الذكية يخلق صراعاتٍ أحيانًا، وتبين أن العوامل المرتبطة بالتكنولوجيا ومنها: إمكانية استخدام الهواتف الذكية في جميع الأوقات والأماكن، والميزات المقدمة من خلال تطبيقات الهواتف الذكية، تساعد في ظهور ظاهرة الإدمان على هذا النوع من الاستخدام.

وأجرى Van Deursen et al. (2015) مسحًا إلكترونيًا لدراسة آثار بعض العوامل التي تشمل: (الذكاء العاطفي، واستخدام

ووفقاً لنتائج الدراسة، يشير Lapointe et al. (2013) إلى أن (93%) من مالكي الهواتف الذكية يستخدمون هواتفهم في المنزل، وأن (87%) يستخدمونها خلال تنقلهم في الطريق، وأن (72%) منهم يستخدمونها خلال عملهم. وبينت نتائج الدراسة أن استخدام الهواتف الذكية له بعض الآثار الإيجابية في الحياة الاجتماعية للمستخدمين؛ فهي تتيح لهم أن يظلوا على تواصل مع الآخرين، إلا أن نصف المستجيبين أفادوا أن استخدام الهواتف الذكية يتعارض مع مهامهم اليومية، في حين أشاروا جميعاً إلى أنّ استخدام الهاتف الذكي له آثار سلبية في الإنتاجية، مع أنّ له أثرًا إيجابيًا في تعزيز التعاون، وأن استخدامه يجعل

الممكن أن تتفوق النتائج غير المرغوب فيها على المكاسب المتعلقة بالإنتاجية عندما يستخدم الموظفون التكنولوجيا بشكل زائد، ويصبح لديهم اعتماد نفسي على الاستخدام الشامل للتكنولوجيا في منظماتهم.

وفي القسم الآتي من الدراسة الحالية، نناقش نموذج البحث وفرضياته.

3. نموذج البحث وفرضياته

يبين الشكل (1) نموذج البحث للدراسة الحالية، وقد تم بناؤه استرشاداً بدراسة (Turel, Serenko and Bontis, 2011)، الذين عرفوا أسس البحث في العلاقة بين المنظمات والموظفين وعائلاتهم واستخدام الأنظمة التكنولوجية في المنظمات. وفي هذه الدراسة، تم فحص الفرضيات الآتية:

H1: هناك أثر إيجابي دال للإدمان على استخدام التكنولوجيا لإنجاز الأعمال على الجمل الزائد المدرك للعمل.

H2: هناك أثر إيجابي دال للإدمان على استخدام التكنولوجيا لإنجاز الأعمال على الصراع (التعارض) بين العمل والعائلة.

H3: هناك أثر إيجابي دال للزيادة في الجمل الزائد المدرك للعمل على الصراع (التعارض) بين العمل والعائلة.

H4: هناك أثر سلبي دال للصراع (التعارض) بين العمل والعائلة في الالتزام التنظيمي للموظفين.

H5: هناك أثر سلبي دال للزيادة في الجمل الزائد المدرك للعمل على الالتزام التنظيمي للموظفين.

ويمكن الإشارة إلى أن الفرق بين أنموذج البحث لهذه الدراسة والأنموذج الذي تم الاسترشاد به، هو أنه تم في هذه الدراسة دمج المتغيرين الصراع (التعارض) بين التكنولوجيا والعائلة، والصراع بين العمل والعائلة في متغير واحد هو الصراع (التعارض) بين العمل والعائلة. كما تمت في هذه الدراسة إضافة فرضيات أخرى لم تبحثها الدراسات السابقة.

ويمكن تعريف الإدمان على استخدام التكنولوجيا، كما ذكر سابقاً، بأنه "اعتماد نفسي مَرَضِي على استخدام نوع معين من التكنولوجيا". وينطبق هذا التعريف للإدمان على ذلك الإدمان الناشئ من استخدام منظمات الأعمال بصورة شاملة للتكنولوجيا في أداء أعمالها (Turel, Serenko & Bontis, 2011, p. 89).

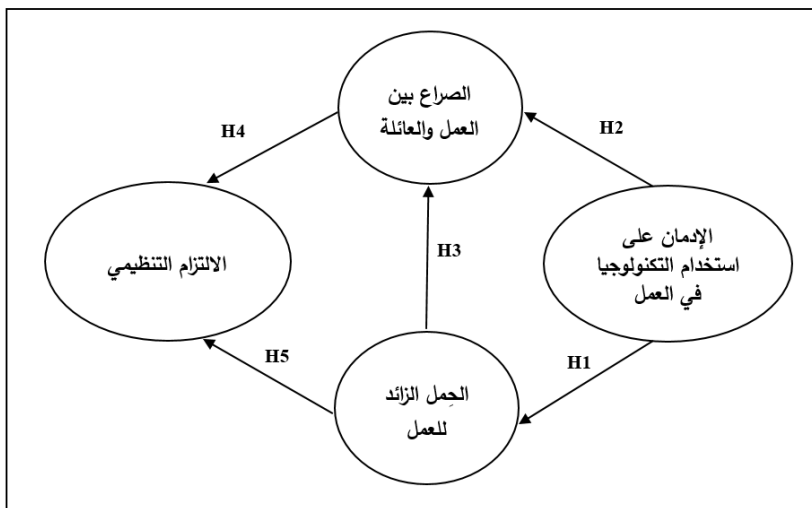
الهواتف الذكية الموجه اجتماعياً، والتنظيم الذاتي، والتوتر الاجتماعي، والنوع، والعمر)، في العادات والسلوكيات الإدمانية المرتبطة باستخدام الهواتف الذكية. وكشفت نتائج الدراسة أن التعود على استخدام الهواتف الذكية عامل مساعد مهم في ظهور سلوكيات الإدمان والتعود، وأن أولئك الذين يستخدمون الهواتف الذكية بكثافة لأغراض اجتماعية ينشأ عندهم سلوك التعود بشكل أسرع، وهذا بدوره يسبب السلوك الإدماني. وأخيراً، أثبتت الدراسة أن النساء لديهن فرصة أكبر من الرجال من حيث ظهور سلوكيات الإدمان أو التعود، وأن كبار السن هم أقل احتمالاً لأن تتشأ لديهم مثل هذه السلوكيات.

وفي دراسة أخرى أجراها (Turel, Serenko & Giles, 2011) بهدف استقصاء الكيفية التي يمكن أن يؤثر بها الإدمان على استخدام تكنولوجيا المعلومات في طريقة تفكير المستخدمين واتجاهاتهم نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات، واستخدم فيها الباحثان الموقع الإلكتروني (eBay) نموذجاً لتطبيق الدراسة، تبين أن من أسباب الإدمان على ذلك الموقع (1): أنه أضخم موقع إلكتروني للمزادات العلنية، و(2): أن مستويات عالية من الإدمان الإلكتروني موجودة لدى مستخدمي الموقع. وبينت نتائج الدراسة أن درجة الإدمان الإلكتروني لدى المستخدمين تُغير الكيفية التي يدرك بها المستخدم تكنولوجيا المعلومات وأجهزتها. ومن ناحية أخرى، فإن الإدمان على المزادات العلنية الإلكترونية يؤثر في رغبة الاستخدام لدى المستخدمين لتلك التكنولوجيا من خلال زيادة إدراك سهولة استخدام التكنولوجيا وما ينطوي عليه -أي الاستخدام- من متعة وفائدة.

وعلى نحو مشابه، فحص (Turel, Serenko and Bontis, 2011) العلاقة بين السلوك والبيئة وفق نظرية الإدراك الاجتماعي فيما يتعلق بإدمان استخدام التكنولوجيا لإنجاز الأعمال. واستخدم الباحثون استبانة إلكترونية لجمع البيانات، عبر إرسال رسائل شخصية بالبريد الإلكتروني لمستخدمي البريد الإلكتروني في ثلاث منظمات أمريكية شمالية وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (241). وبينت النتائج أن مستويات إدمان المستخدمين على رسائل البريد الإلكتروني ترفع من حدة الصراع (التعارض) بين التكنولوجيا والعائلة، ومن مستوى إدراك المستخدمين للجمل الزائد في العمل. يضاف إلى ذلك أن الجمل الزائد المدرك للعمل خفّض من التزامهم التنظيمي، لذا فإن من

(Turel, Serenko & Bontis, "التوفيق بين ضغوط العمل والأسرة"، 2011، p. 90) ويقصد بالالتزام التنظيمي: الدرجة التي يشارك بها الفرد في منظمته، ويكون مُحفزاً للعطاء، (Solinger et al., 2008).

ويمكن تعريف الحمل الزائد المدرك للعمل بأنه شعور الموظف بوجود عبء زائد للعمل عليه، وهذا الشعور يمكن أن يشعر به الموظف حين تكثر المهام المناطة به، أو يعمل ساعات عمل يومياً تزيد على المعدل الطبيعي. أمّا الصراع (التعارض) بين العمل والعائلة، فيمكن تعريفه بأنه "صراع داخلي لا يمكن فيه



الشكل (1)

أنموذج البحث المقترح للدراسة الحالية

4. منهج البحث

يتبع هذا البحث المنهج الكمي عبر تطبيق نمذجة المعادلات البنائية (Structural Equation Modeling -SEM) التي اقترحتها Hair et al. (2010). وقد تمّ جمع البيانات للدراسة الحالية عبر استبانة إلكترونية جرى توزيعها عبر وسائل التواصل الاجتماعي باللغتين العربية والإنجليزية، حيث تمت ترجمة الاستبانة للغة العربية، ثم تمّت إعادة ترجمتها إلى اللغة الإنجليزية، ثمّ تمّت مقارنة النسختين لتأكيد صحة الترجمة.

وقد استهدف هذا البحث الموظفين في المؤسسات العامة والخاصة، والقطاع الثالث في المملكة العربية السعودية. ولاختبار فرضيات البحث، تمّ تبني جميع مقاييس البحث من دراسات سابقة بناءً على المفردات المقترحة من Turel, Serenko and Bontis (2011)، وجميع هذه المفردات مدرجة في الجدول (2)

بعد أن تمّ تكيفها لمناسبة هدف الدراسة الحالية. واستخدم مقياس ليكرت ذو التدرج الخماسي الذي يتراوح بين (1): "لا أوافق بشدة"، و(5): "أوافق بشدة"، لتقييم استجابات أفراد العينة من أجل قياس المفردات المختارة. وتمّ جمع (300) استجابة من المستجيبين العاملين في المملكة العربية السعودية عن طريق نشرها بشكل إلكتروني عبر وسائل التواصل الاجتماعي للشريحة المستهدفة خلال الربع الثاني من عام 2020م في الظروف الاستثنائية لجائحة كورونا. وهذا العدد من المستجيبين يعدّ مقبولاً بحسب Neuman (2000). وبعد تدقيق الإجابات، جرى تحليلها باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبرمجية AMOS. والجدول (3) يستعرض نتائج التحليل للمعلومات العامة (الديموغرافية) التي تخصّ المستجيبين على الاستبانة. ويستعرض القسم التالي من الدراسة خطوات البحث ونتائجه.

الجدول (2)

المفردات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة

العناصر	المفردات
الإدمان على استخدام التكنولوجيا لإنجاز الأعمال	<ol style="list-style-type: none"> 1. بسبب إمكانية استخدام الأجهزة الإلكترونية المتنقلة وسهولتها لإنجاز مهام وظيفتي إلكترونيًا في أي وقت، أقوم في بعض الأحيان بإهمال أشياء أخرى مهمة. 2. حياتي الاجتماعية تتأثر في بعض الأحيان بسبب استخدامي الأجهزة الإلكترونية المتنقلة لإنجاز مهام وظيفتي إلكترونيًا. 3. استخدامي الأجهزة الإلكترونية المتنقلة لإنجاز مهام وظيفتي إلكترونيًا يؤثر في بعض الأحيان على الأنشطة الأخرى في حياتي. 4. أشعر بالتوتر في حال عدم استخدامي الأجهزة الإلكترونية المتنقلة للاطلاع على مهام وظيفتي إلكترونيًا. 5. استخدامي الأجهزة الإلكترونية المتنقلة لإنجاز مهام وظيفتي إلكترونيًا يتسبب في تأخري عن بعض ارتباطاتي الاجتماعية. 6. استخدامي الأجهزة الإلكترونية المتنقلة لإنجاز مهام وظيفتي إلكترونيًا يتسبب في بعض الأحيان في حصول خلافات اجتماعية. 7. لا أستطيع أن أستغني عن استخدام الأجهزة الإلكترونية المتنقلة للاطلاع على مهام وظيفتي إلكترونيًا وإنجازها. 8. لا أستطيع أحيانًا الحصول على النوم الكافي بسبب استخدامي الأجهزة الإلكترونية المتنقلة لإنجاز مهام وظيفتي إلكترونيًا.
الحمل الزائد المدرك للعمل	<ol style="list-style-type: none"> 1. أشعر بأنني أعمل أكثر من اللازم بسبب استخدامي الأجهزة الإلكترونية المتنقلة لإنجاز مهام وظيفتي إلكترونيًا. 2. أشعر بأن حجم العمل الموكل إليّ لإنجازه إلكترونيًا يتعارض مع الجودة المطلوبة. 3. أشعر بأنني مشغول وفي صحب دائم بسبب استخدامي الأجهزة الإلكترونية المتنقلة لإنجاز مهام وظيفتي إلكترونيًا. 4. أشعر بأنني تحت ضغط عمل بسبب استخدامي الأجهزة الإلكترونية المتنقلة لإنجاز مهام وظيفتي إلكترونيًا.
الالتزام التنظيمي للموظفين	<ol style="list-style-type: none"> 1. على المستوى الشخصي، تعد المنظمة التي أعمل فيها حاليًا من أفضل المنظمات التي عملت فيها. 2. أشعر بالسعادة الغامرة لاختياري منظمتي الحالية للعمل فيها من بين المنظمات الأخرى. 3. ألهمني منظمتي الحالية بشكل كبير، وخاصة فيما يتصل بالأداء الوظيفي. 4. تصرفاتي تبين أنني أهتم بشدة بمصير منظمتي في المستقبل.
الصراع (التعارض) بين العمل والعائلة	<ol style="list-style-type: none"> 1. طلبات عملي تتعارض مع حياتي في المنزل وعائلي. 2. حجم الوقت الذي أحججه لإنجاز مهام عملي يزيد من صعوبة القيام بمسؤولياتي العائلية. 3. بسبب طلبات العمل، لا أستطيع القيام بالواجبات التي أرغب في تنفيذها في المنزل. 4. بسبب ضغوط العمل، أجد صعوبة للقيام بواجباتي العائلية. 5. بسبب واجباتي الوظيفية في بعض الأحيان، أضطر إلى تغيير خططي الخاصة بالأنشطة العائلية. 6. استخدامي الأجهزة الإلكترونية المتنقلة لإنجاز مهام وظيفتي إلكترونيًا يستغرق بعض الأوقات التي يجب أن أستمع بها مع الأهل والأصدقاء. 7. بشكل عام، لدي وقت كافٍ لاستخدام الأجهزة الإلكترونية المتنقلة لإنجاز مهام وظيفتي إلكترونيًا وقضاء الوقت اللازم للجلوس مع الأهل والأصدقاء (معكوس).

الجدول (3)

نتائج التحليل الوصفي للمشاركين في الإجابة عن الاستبانة

النسبة المئوية	العدد	المجموعة	البيانات الديموغرافية
60.3%	181	قطاع حكومي	جهة العمل
27.3%	83	قطاع خاص	
11%	33	قطاع شبه حكومي	
0.7%	2	القطاع الثالث	
0.3%	1	لا أعمل	
10.7%	32	30-21	الفئة العمرية
36.7%	110	40-31	
30%	90	50-41	
17.3%	52	60-51	
5.3%	16	أكثر من 60	
19.7%	59	أنثى	الجنس
80.3%	241	ذكر	
85%	255	سعودي	الجنسية
15%	45	مقيم	
93.7%	281	نعم	هل تستخدم جهازاً ذكياً لإنجاز أعمالك؟
6.3%	19	لا	
20.3%	61	أقل من ساعتين	كم عدد الساعات التي تستخدم فيها جهازك الذكي لإنجاز أعمالك؟
32%	96	2 - 5 ساعات	
35.3%	106	5 - 10 ساعات	
12.3%	37	أكثر من 10 ساعات	

5. تحليل البيانات ونتائج الدراسة

لتحليل البيانات التي تم جمعها، تم تطبيق أنواع مختلفة من التحليل الإحصائي، منها: تحليل العوامل الاستكشافي (EFA)، وتحليل العوامل التأكيدية (CFA)، وتحليل المسار، واختبارات الصدق والموثوقية. وتبين الأقسام الفرعية التالية نتائج التحليل الإحصائي.

1.5 تحليل العوامل الاستكشافي (EFA)

الهدف من هذا التحليل هو اختبار الأنموذج المقترح

وفرضيات الدراسة. وللقيام بذلك، تم أولاً إجراء تحليل العوامل الاستكشافي باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، لتحديد الارتباط بين المفردات لقياس متغيرات الدراسة. وتم تطبيق عَوْملة المحاور الرئيسية (Principal Axis Factoring) (PAF - طريقة عَوْملة، وتم استخدام التدوير الأقصى (Promax Rotation) لقياس العلاقة الخاصة بين كل مفردة من المفردات ومتغيرات البحث.

بعد ذلك، تم إجراء تحليل العوامل الاستكشافي مرة أخرى، وتمت إزالة المفردات (MA4; MA7; MA8; WO1)، لأنها كانت

محملة على متغيرين في المجموعة السابقة من التحليل. وتم تطبيق عؤمة المحاور الرئيسية - (Principal Axis Factoring) طريقة عؤمة، واستخدم التدوير الأقصى (Promax) (Rotation) كذلك. ويبين الجدول (4) تحميل المفردات.

الجدول (4)

مخرجات الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمصفوفة الأنماط من تحليل العوامل الاستكشافي (EFA) بعد إزالة بعض المفردات

العامل				
4	3	2	1	
		0.382		MA1
		0.784		MA2
		0.900		MA3
		0.614		MA5
		0.488		MA6
0.353				WO2
0.809				WO3
0.826				WO4
	0.817			OC1
	0.863			OC2
	0.732			OC3
	0.612			OC4
			0.784	WFC1
			0.952	WFC2
			0.842	WFC3
			0.941	WFC4
			0.715	WFC5

الجدول (5)

مخرجات الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS): اختبار الموثوقية (ألفا كرونباخ)

عدد المفردات	ألفا كرونباخ بناءً على المفردات المعيارية	ألفا كرونباخ
17	0.867	0.871

تبين نتائج تحليل العوامل الاستكشافي أن معامل كايزر-ماير- أولكن (Kaiser-Meyer-Olkin - KMO) المتعلق بملاءمة العينة قد بلغ (0.879)، وهي قيمة تعدد مقبولة (Field, 2013; Kaiser, 1974). وكما هو مبين في الجدول (5) المتعلق باختبار الموثوقية مقيسة عن طريق معامل ألفا كرونباخ، كانت قيمة ذلك المعامل (0.871)، وهي مقبولة نظرًا لأنها أعلى من (0.7) التي تمثل الحد الأدنى المقبول (Field, 2013). وبذلك فإن المفردات والاستبانة لهذه الدراسة تتمتع بالموثوقية.

2.5 تحليل العوامل التأكيدية (CFA)

تم إجراء تحليل العوامل التأكيدية (CFA) باستخدام برمجية AMOS، وذلك لتحديد بنية المتغيرات لمجموعة البيانات، والنتائج مبينة تاليًا. ولإجراء التحليل باستخدام برمجية AMOS، تم تطوير الأنموذج، ثم تحميل البيانات التي جمعت من خلال الاستبيان.

وبين الجدول (6) نتائج تحليل العوامل التأكيدية والحد الأدنى المقبول بناءً على ما اقترحه (Hair et al., 2010; Hu & Bentler, 1999). أما الجدول (7)، فيبين التباين المشترك للمتغيرات مع قيم p الدالة لها.

الجدول (6)

نتائج تحليل العوامل التأكيدية (CFA)
(Hair et al., 2010; Hu & Bentler, 1999)

المقياس	القيمة	الحد الأدنى المقبول؛ التعليق
Chi-square/df (CMIN/DF)	1.778	أقل من 3؛ مقبول
قيمة p للأنموذج	0.000	< 0.05؛ مقبول
CFI	0.972	< 0.95؛ كبير، مقبول
GFI	0.932	< 0.95؛ قريب جداً
AGFI	0.905	< 0.80؛ مقبول
SRMR	0.076	< 0.09
RMSEA	0.051	< 0.05؛ جيد، مقبول

الجدول (7)

مُخرجات برمجية AMOS: التباين المشترك للمتغيرات

P	C.R.	S.E.	التقدير	
***	5.495	0.063	0.344	الحمل الزائد للعمل ↔ الإدمان على استخدام التكنولوجيا لإنجاز الأعمال
***	6.370	0.075	0.479	الصراع بين العمل والعائلة ↔ الإدمان على استخدام التكنولوجيا لإنجاز الأعمال
0.006	-2.747	0.037	-0.101	الالتزام التنظيمي ↔ الصراع بين العمل والعائلة
***	5.720	0.063	0.363	الحمل الزائد للعمل ↔ الصراع بين العمل والعائلة
0.491	-0.689	0.018	-0.012	الحمل الزائد للعمل ↔ الالتزام التنظيمي

التباين المستخرج (AVE) للإدمان على التكنولوجيا لإنجاز الأعمال هو أقل من 0.50. ثانياً، هناك مباحث قلق بالنسبة للصدق التمييزي على النحو الآتي:

- الجذر التربيعي لمعدل التباين المستخرج (AVE) للحمل الزائد

ولقياس صدق تحليل العوامل التأكيدية، أجريت اختبارات الصدق التقاربي والتمييزي، والنتائج مبينة في الجدول (8). وتبين النتائج بعض مباحث القلق فيما يتعلق بصدق التحليل على النحو الآتي:

أولاً، هناك مبعث قلق بشأن الصدق التقاربي يتمثل في أن معدّل

(MSV).

في العمل أقل من القيمة المطلقة للارتباط مع المتغيرات الأخرى.

3.5 تحليل المسار

الخطوة النهائية في تحليل البيانات التي تم جمعها كانت تحليل المسار؛ من أجل اختبار فرضيات الدراسة وقبول كل فرضية منها أو رفضها وفقاً لنتائج التحليل. ولإجراء تحليل المسار، تم تطوير الأنموذج وتحميل البيانات في البرنامج بحسب المتغيرات في أنموذج الدراسة. ويبين الجدول (9) نتائج تحليل المسار والحد الأدنى المقبول وفق ما اقترحه Dion (2008).

- الجذر التربيعي لمعدل التباين المستخرج (AVE) للإدمان على التكنولوجيا لإنجاز الأعمال أقل من القيمة المطلقة للارتباط مع المتغيرات الأخرى.
- معدل التباين المستخرج (AVE) للحمل الزائد في العمل أقل من مربع التباين المشترك الأقصى (MSV).
- معدل التباين المستخرج (AVE) للإدمان على التكنولوجيا لإنجاز الأعمال أقل من مربع التباين المشترك الأقصى

الجدول (8)

نتائج اختبارات الصدق التقاربي والصدق التمييزي

الالتزام التنظيمي للموظفين	الصراع بين العمل والعائلة	الإدمان على التكنولوجيا لإنجاز الأعمال	الحمل الزائد في العمل	MaxR (H)	MSV	AVE	CR	
			0.773	0.898	0.632	0.598	0.805	الحمل الزائد في العمل
		0.672	0.795	0.809	0.632	0.451	0.803	الإدمان على استخدام التكنولوجيا لإنجاز الأعمال
	0.852	0.617	0.632	0.945	0.399	0.725	0.929	الصراع بين العمل والعائلة
0.776	-0.151		-0.033	0.894	0.023	0.602	0.856	الالتزام التنظيمي للموظفين

الجدول (9)

نتائج تحليل المسار (Dion, 2008)

الحد الأدنى المقبول؛ التعليق	القيمة	المقياس
أقل من 3؛ مقبول	2.313	Chi-square/df (CMIN/DF)
0.05 < مقبول	0.000	قيمة p للنموذج
0.90 < مقبول	0.951	CFI
0.90 < مقبول	0.917	NFI
0.90 < مقبول	0.941	TLI
أقل من 0.08؛ مقبول	0.066	RMSEA

ويبين الجدول (10) نتائج صدق المسار للأنموذج المقترح الموضح في الشكل (1). وبناء على الجدول (10)، تم قبول

square التي يجب أن تكون مقبولة (Kenny, 2020). في حين تم من جهة أخرى رفض الفرضيات H2 و H4 و H5.

الفرضيتين H1 و H3، لأن قيمة (P) لها أهمية ذات دلالة إحصائية (***)، كما يوضح الجدول (10) أن قيمة (P) للفرضيتين الأولى والثالثة أقل من 0.01، مع التأكد من قيمة R-

الجدول (10)
نتائج صدق المسار

الفرضية	من	إلى	S.E.	C.R.	قيمة P	النتيجة
H1	الإدمان على استخدام التكنولوجيا لإنجاز الأعمال	الحمل الزائد للعمل	0.095	6.076	***	قبول
H2	الإدمان على استخدام التكنولوجيا لإنجاز الأعمال	الصراع بين العمل والعائلة	0.135	2.271	0.023	رفض
H3	الحمل الزائد للعمل	الصراع بين العمل والعائلة	0.202	4.317	***	قبول
H4	الصراع بين العمل والعائلة	الالتزام التنظيمي	0.049	-2.712	0.007	رفض
H5	الحمل الزائد للعمل	الالتزام التنظيمي	0.091	1.442	0.149	رفض

6. مناقشة النتائج

الزائد المدرك للعمل، مما يؤدي إلى الصراع (التعارض) بين واجبات العمل ومتطلبات العائلة، وذلك يفاقم الإدمان على استخدام التكنولوجيا. وهذا يتوافق مع ما توصل إليه Turel, Serenko and Bontis (2011). إضافة إلى ذلك، أشار Sarwar and Soomro (2013) إلى أن الإدمان على استخدام الهواتف الذكية يؤثر في الحياة الاجتماعية ويولد الصراعات. وكشف Turel, Serenko and Bontis (2011) أن الإدمان على الخدمات الإلكترونية يؤثر في رغبة المستخدمين للاستخدام من خلال زيادة إدراكهم للمنفعة والمتعة التي يحصلون عليها نتيجة استخدام التكنولوجيا، إلى جانب ما ينطوي عليه استخدام التكنولوجيا من سهولة ويسر.

وبالعودة إلى الجدول (10)، فقد تم رفض الفرضيات الثانية والرابعة والخامسة بناءً على نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها. والفرضيات التي تم رفضها هي: الفرضية الثانية: "هناك أثر إيجابي دال للإدمان على استخدام التكنولوجيا لإنجاز الأعمال على الصراع (التعارض) بين العمل والعائلة". ويبدو أن الإدمان على استخدام التكنولوجيا لإنجاز الأعمال لا يسبب أي صراع (تعارض) بين العمل والعائلة بشكل مباشر بحسب نتائج الدراسة

يتضح من الجدول (10) أنه تم قبول اثنتين من الفرضيات بناءً على نتائج التحليل للبيانات التي تم جمعها. وهاتان الفرضيتان هما الفرضيتان الأولى والثالثة، وهما: أولاً: "هناك أثر إيجابي دال للإدمان على استخدام التكنولوجيا لإنجاز الأعمال على الحمل الزائد المدرك للعمل"، وثانياً: "هناك أثر إيجابي دال للزيادة في الحمل الزائد المدرك للعمل على الصراع بين العمل والعائلة". وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه Turel, Serenko and Bontis (2011). وقد أكدت نتائج هذا البحث عملياً بحسب الفرضيتين الأولى والثالثة أن الإدمان على استخدام التكنولوجيا في إنجاز الأعمال يرفع من مستوى الحمل الزائد في العمل، وذلك يزيد من حدة الصراع بين العمل والعائلة.

وإن إتاحة الفرصة المطلقة لإنجاز الأعمال باستخدام التكنولوجيا والوصول إلى التكنولوجيا التي تستخدمها المنظمات بصورة شاملة، وتوافر إمكانية الوصول إلى الخدمات والبوابات الإلكترونية للمنظمات، كل ذلك يمكن أن يؤثر في الحياة الاجتماعية للموظفين. وبحسب نتائج الدراسة الحالية، فإن سبب حدوث ذلك هو أن إدمان التكنولوجيا يرفع من مستوى الحمل

وعليه، فإن على المنظمات أن تأخذ مسألة إدمان استخدام التكنولوجيا في إنجاز أعمال موظفيها على محمل الجد؛ بطريقة تضمن أن يقوم الموظفون بإتمام مهامهم في العمل دون أن تتأثر حياتهم سلباً. وهذا يمكن عمله عبر تحديد إتاحة الخدمات الإلكترونية بحيث تقتصر إتاحتها على ساعات العمل. وثمة اقتراح آخر يقضي بأن تقوم المنظمات بتثقيف موظفيها وتوعيتهم بالاستخدام الصحي للتكنولوجيا في إنجاز أعمالهم (يمكن أن يكون ذلك مضمناً في برامج التوجيه والإرشاد للموظفين الجدد)، وتجنبهم الآثار السلبية الناجمة عن الاستخدام المفرط للتكنولوجيا التي تتيحها منظماتهم، والحفاظ على توازن معقول بين أداء مهامهم في العمل من جهة وتلبية متطلبات عائلاتهم من جهة أخرى.

7. الخاتمة

في هذه الدراسة، تم التحقق من أثر استخدام التكنولوجيا في إنجاز الأعمال على الحياة الاجتماعية للموظفين. وعلى الرغم من أن استخدام التكنولوجيا في إنجاز المهام الوظيفية ينطوي على فوائد جمة للموظفين، فإنه لا يخلو من سلبيات أيضاً. وفي الدراسة تم إجراء بحثٍ عن طريق المنهج الكمي باستخدام نمذجة المعادلات البنائية (SEM)، من أجل فحص فرضيات البحث والتحقق من نموذج البحث. وكان المجتمع المستهدف في الدراسة يتكون من الموظفين في منظمات عامة وخاصة في المملكة العربية السعودية. وقد أسفرت نتائج التحليل عن أن الإدمان على استخدام التكنولوجيا في إنجاز الأعمال يعمل على زيادة الحمل الزائد المدرك للعمل، وذلك يؤدي إلى زيادة حدة الصراع بين العمل والعائلة. ومثل هذا الصراع يمكن أن يحدث بين متطلبات العائلة والسلوكيات الناجمة عن استخدام التكنولوجيا لإنجاز الأعمال عن بُعد. وتؤكد نتائج الدراسة أن لاستخدام التكنولوجيا في إنجاز الأعمال آثاراً سلبية على حياة الموظفين، مع ما ينطوي عليه استخدامها من منافع للمستخدمين. وقد يؤدي رفع مستوى وعي الموظفين بهذه المسائل -بما في ذلك الحملات التوعوية وبرامج التدريب الموجهة- إلى التقليل من هذه الآثار.

وتميزت الدراسة الحالية بدراسة موضوع استخدام التكنولوجيا لإنجاز الأعمال عن بُعد خلال فترة جائحة كورونا (COVID-

الحالية. وتتعارض هذه النتيجة مع ما توصل إليه Turel, Serenko and Bontis (2011)، وهذا الاختلاف يمكن أن يكون بسبب اختلاف مجتمع الدراساتين؛ حيث إن الدراسة الحالية تركز على العاملين في المملكة العربية السعودية، وإن وقت توزيع الاستبانات وجمع البيانات يختلف في هذه الدراسة عن الدراسات السابقة. فالدراسات السابقة تسأل عن وضع تم افتراضه، فكان السؤال الأساسي عن العمل في المنزل في وقت كان العمل في أماكن العمل هو السائد، في حين تم جمع بيانات الدراسة الحالية خلال فترة جائحة كورونا التي أجبرت العديد من العاملين على العمل عن بُعد، حيث إن تفهم العائلة للظروف الاستثنائية لجائحة كورونا، من حيث الانتقال الاجباري للعمل من المنزل، أسهم في تقليل أي صراع (تعارض) بين العمل والعائلة ينتج عنه إدمان على استخدام التكنولوجيا لإنجاز الأعمال. وعليه، فقد تكون هذه الدراسة أقرب للواقع، لأن استجابة المشاركين في الدراسة، وهم فعلياً يمارسون استخدام التكنولوجيا لإنجاز الأعمال، كانت بشكل كامل.

أما الفرضية الأخرى التي تم رفضها بحسب نتائج تحليل بيانات الدراسة الحالية فهي الفرضية الرابعة: "هناك أثر سلبي دال للصراع (التعارض) بين العمل والعائلة على الالتزام التنظيمي للموظفين". ومن خلال نتائج الدراسة الحالية يمكن القول إنه لا يوجد أثر سلبي ذو أهمية إحصائية للصراع (التعارض) بين العمل والعائلة على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المملكة العربية السعودية.

وأما الفرضية الأخيرة التي تم رفضها، وهي الفرضية الخامسة، فهي: "هناك أثر سلبي دال للزيادة في الحمل الزائد المدرك للعمل على الالتزام التنظيمي للموظفين". وعليه يمكن القول إن الشعور بزيادة الحمل في العمل لا يؤثر على الالتزام التنظيمي للعاملين في المملكة العربية السعودية. وهذه النتيجة لا تتوافق مع ما توصل إليه Turel, Serenko and Bontis (2011). ولعلّ السبب هو أن هناك تأثيراً لجائحة كورونا في أن الشعور بالحمل الزائد للعمل لا يؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين؛ فالظروف الاستثنائية أسهمت في رفع التزام الموظفين التنظيمي، وشعورهم بالرغبة في بذل مجهودات إضافية لدعم منظماتهم خلال الجائحة والوقوف بجانبها، لأن جمع بيانات الدراسة الحالية كان خلال تلك الظروف.

الباحثين لإجراء دراساتٍ مشابهةٍ تستهدف عدة دول ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية. ويمكن توجيه البحوث والدراسات في هذا المجال أيضًا لدراسة كيفية معالجة الآثار المترتبة على الاستخدام المفرط للتكنولوجيا وأنظمة الأعمال، وآلية التخفيف منها.

(19)، حيث إنَّ ظروف الجائحة ألزمت الموظفين بإنجاز أعمالهم من منازلهم بعيدًا عن مقر عملهم بطريقة إلكترونية (عن بُعد) بسبب تطبيق الإجراءات الاحترازية لمنع انتشار الفيروس. ومن ناحية أخرى، فإنَّ محددات الدراسة الحالية ركزت -بشكل كامل- على الموظفين في المملكة العربية السعودية، وذلك يُحقِّقُ

المراجع

- Almahamid, S., & Al-Kasasbeh, M. 2018. Influence of Enterprise Resource Planning System Quality on Employees' Psychological Empowerment and Organizational Commitment: An Empirical Study on the Arab Potash Company. *Jordan Journal of Business Administration*, 14 (1). <https://journals.ju.edu.jo/JJBA/article/view/101199>
- Block, J. 2008. Issues for DSM-V: Internet Addiction. *American Journal of Psychiatry*. doi:<https://doi.org/10.1176/appi.ajp.2007.07101556>
- CITC. 2020. *Communications and Information Technology Commission Annual Report 2020*. https://www.citc.gov.sa/ar/mediacenter/annualreport/Documents/PR_REP_016A.pdf
- Darko-Asumado, D.A., Sika-Bright, S., & Osei-Tutu, B. 2018. The Influence of Work-Life Balance on Employees' Commitment among Bankers in Accra, Ghana. *African Journal of Social Work*, 8 (1). Retrieved from: <https://www.ajol.info/index.php/ajsw/article/view/172910>
- Dion, P.A. 2008. Interpreting Structural Equation Modeling Results: A Reply to Martin and Cullen. *Journal of Business Ethics*, 83, 365-368. doi:10.1007/s10551-007-9634-7
- Field, A. 2013. *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th Edn.). London, UK: SAGE.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. 2021. Work from Home during the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement and Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63 (7): e426-e432. <https://doi.org/https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. 2010. *Multivariate Data Analysis* (7th Edn.). Prentice Hall.
- Harkin, L.J., & Kuss, D. 2021. My Smartphone Is an Extension of Myself: A Holistic Qualitative Exploration of the Impact of Using a Smartphone. *Psychology of Popular Media*, 10 (10): 38-28. <https://doi.org/10.1037/ppm0000278>
- Holly, S., & Mohnen, A. 2012. *Impact of Working Hours on Work-Life Balance*. SOEP Papers on Multi-disciplinary Panel Data Research, No. 465. Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin.
- Hu, L.T., & Bentler, P.M. 1999. Cut-off Criteria for Fit Indices in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multi-disciplinary Journal*, 6 (1): 1-55. doi:<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Kaiser, H.F. 1974. An Index of Factorial Simplicity. *Psychometrika*, 39 (1): 31-36. doi: <https://doi.org/10.1007/BF02291575>
- Kenny, D.A. 2020. *Measuring Model Fit*. Retrieved 28 December 2021 from <http://davidakenny.net/cm/fit.htm>
- Lapointe, L., Boudreau-Pinsonneault, C., & Vaghefi, I. 2013. Is Smartphone Usage Truly Smart? A Qualitative Investigation of IT Addictive Behaviors. Paper Presented at the 46th Hawaii International Conference on System Sciences, Hawaii.

- Lee, Y.-K., Chang, C.-T., Lin, Y., & Cheng, Z.-H. 2014. The Dark Side of Smartphone Usage: Psychological Traits, Compulsive Behavior and Technostress. *Computers in Human Behavior*, 31: 373-383. doi:<https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.10.047>
- Matt, C., Trenz, M., Cheung, C.M.K., & Turel, O. 2019. The Digitization of the Individual: Conceptual Foundations and Opportunities for Research. *Electronic Markets*, 29: 315-322. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12525-019-00348-9>
- Neuman, W.L. 2000. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (4th edn.). Allyn and Bacon.
- Prodanova, J., & Kocarev, L. 2021. Is Job Performance Conditioned by Work-from-home Demands and Resources? *Technology in Society*, 66: 101672. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101672>
- Sarwar, M., & Soomro, T.R. 2013. Impact of Smartphones on Society. *European Journal of Scientific Research*, 98 (2): 216-226.
- Serenko, A., Ruhi, U., & Cocosila, M. 2007. Unplanned Effects of Intelligent Agents on Internet Use: A Social Informatics Approach. *AI and Society*, 21 (1): 141-166. doi:<https://doi.org/10.1007/s00146-006-0051-8>
- Shahjehan, A., Shah, S.I., Qureshi, J.A., & Wajid, A. 2021. A Meta-analysis of Smartphone Addiction and Behavioral Outcomes. *International Journal of Management Studies*, (2): 103-125 and 128. <https://doi.org/10/32890.ijms.2021.28.2.5>
- Solinger, O.N., van Olffen, W., & Roe, R.A. 2008. Beyond the Three-component Model of Organizational Commitment. *J. Appl. Psychol.*, 93: 70-83. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.70>
- Turel, O., Serenko, A., & Bontis, N. 2011. Family and Work-related Consequences of Addiction to Organizational Pervasive Technologies. *Information and Management*, 48: 88-95. doi: <https://doi.org/10.1016/j.im.2011.05.002>
- Turel, O., Serenko, A., & Giles, P. 2011. Integrating Technology Addiction and Use: An Empirical Investigation of Online Auction Users. *MIS Quarterly*, 35 (4): 1043-1066. doi:10.17705/1attr.00002
- van Deursen, A.J.A.M., Bolle, C.L., Hegner, S.M., & Kommers, P.A.M. 2015. Modeling Habitual and Addictive Smartphone Behavior: The Role of Smartphone Usage Types, Emotional Intelligence, Social Stress, Self-regulation, Age and Gender. *Computers in Human Behavior*, 45: 411-420. doi:<https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.12.039>
- Weshah, S. 2021. Adopting Modern IT Systems Is Vital in Employing Accountants and Internal Auditors (Educational Perspective): A Case Study in Jordan Cement Company – Lafarge. *Jordan Journal of Business Administration*, 17 (4) :555-565. <https://journals.ju.edu.jo/JJBA/article/view/105969>
- Zeerak, S., Kamran, A., Khan, M., & Khan, Q. 2018. Impact of Job Stress on Employee Social Life: A Study to Test Work-Life Balance. *Journal of Social Sciences and Media Studies*, 2 (1).
- Zhang, M.X., & Wu, A.M.S. 2020. Effects of Smartphone Addiction on Sleep Quality among Chinese University Students: The Mediating Role of Self-regulation and Bedtime Procrastination. *Addictive Behaviors*, 111. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2020.106552>