الإجهاد المهني لدى الأساتذة الجامعيين في ظل جائحة كورونا

دراسة ميدانية في بعض الجامعات الجزائرية

Occupational stress among university professors in light of the Corona pandemic
A field study in some Algerian universities

فروم صفية*، كعوان محمد**

* طالبة دكتوراه، كلية علم النفس وعلوم التربية، مخبر تحليل السيرورات الاجتماعية والمؤسساتية LAPSI، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة2.

**أستاذ محاضر أ، كلية علم النفس وعلوم التربية، مخبر تحليل السيرورات الاجتماعية والمؤسساتية LAPSI، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة2.

تاريخ الارسال: 2021/11/14 تاريخ القبول: 2022/09/20 تاريخ النشر :2023/12/31

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الإجهاد المهني لدى الأستاذ الجامعي و معرفة ما إذا كانت هناك فروقات في الإجهاد المهني تعزى لبعض المتغيرات الديموغرافية و المتمثلة في الجنس، الحالة الاجتماعية و الدرجة العلمية حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي لتماشيه مع طبيعة الموضوع ، أين تم توزيع استمارة بحث على عينة قدرت ب (115) فردا و بعد جمع و تحليل البيانات تم التوصل إلى مجموعة النتائج التالية: وجود مستوى متوسط للإجهاد المهني لدى الأساتذة الجامعيين، وجود مستوى متوسط لجميع أبعاد الإجهاد المهني (الجسدي، النفسي، السلوكي) لدى عينة البحث ،لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإجهاد المهني تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الحالة الاجتماعية، الدرجة العلمية).

الكلمات المفتاحية: الإجهاد المهني، الأستاذ الجامعي، فيروس كورونا، الجامعة

Résumé:
La présente étude visait à identifier le niveau de stress professionnel chez le professeur a l'université et à savoir s'il existe des différences de stress professionnel dues à certaines variables démographiques représentées par le sexe, l'état matrimonial et le diplôme universitaire. Recherche sur un échantillon de (115) individus, et après la collecte et l'analyse des données, l'ensemble de résultats suivant a été atteint :
Il existe un niveau moyen de stress professionnel chez les professeurs d'université, il existe un niveau moyen pour toutes les dimensions du stress professionnel (physique, psychologique, comportemental) dans l'échantillon de recherche, il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans le stress professionnel en raison de variables démographiques (sexe, état civil, diplôme).
Mots-clés : stress professionnel, professeur d'université, virus corona, université.

1-الجانب التمهيدي:

1-1- مقدمة إشكالية:

يشهد العالم حاليا حدثا يهدد التعليم بأزمة هائلة ربما كانت هي الأخطر في زمننا المعاصر، حيث طال تأثير جائحة كورونا النظم التعليمية في جميع أنحاء العالم ما أدى إلى إغلاق المدارس و الجامعات على نطاق واسع، و كانت الدولة الجزائرية هي واحدة من بين هذه الدول التي عمدت الغلق التام لمؤسساتها التعليمية نظرا لخطورة الفيروس و انعدام وسائل الحماية مما كان لها الأثر البارز على فعالية التعليم الحضوري فعمدت الوزارة الوصية نظام الدفعات ونظام التعليم عن بعد ما جعل جودة حياة عمل الأستاذ الجامعي تتأثر بصفة مباشرة بهذه الأوضاع و أصبح يعيش ضغوطات و صراعات تهدد حياته الشخصية والمهنية.

حيث يعد الأستاذ الجامعي أحد مقومات المؤسسات الجامعية، بل ثروة تفوق الثروة المادية، و المؤسسات اليوم أصبحت تدرك أن نجاح العملية التعليمية تحتاج إلى موارد بشرية ذات كفاءة عالية باعتبار أن نجاح التعليم يعتمد بشكل كبير على الاستجابة للعوامل و الظروف البيئية و الكفاءة المهنية، و نظرا لهذه الظروف التي تعيشها البلاد بصفة عامة و الأستاذ الجامعي خصوصا من

(ضغوط، زيادة مسؤولية، إرهاق، تعب، ملل....) أصبح الأستاذ يعيش في صراع دائم كونه مجبر على تنفيذ القرارات والمهام الموكلة إليه لهذا أصبح الإجهاد المهني عامل مهدد لحياته المهنية.

فالإجهاد المهني حالة من التوتر يتعرض لها الأستاذ نتيجة لظروف تعترضه تنقص من دافعتيه وأداءه.

"و منذ إضفاء سيلاي Hans Selye الصبغة العلمية على مفهوم الإجهاد، انتش استخدامه و تزايد الاهتمام به إلى درجة كبيرة، و لم ينشأ هذا الاهتمام المستمر و المتنامي بالإجهاد من فراغ، بل ما تتكبده المؤسسات و المجتمعات جراء تأثيراته السلبية كفيل بجعله بؤرة اهتمام تنظيمات متنوعة". (بن زروال، 2009)

و من هذا المنطلق و في ظل الانتشار الكبير لفيروس كورونا حاولت الباحثة تسليط الضوء على هذا الموضوع خاصة وان المؤسسات الجامعية عرفت تغيرات كبيرة من جراء ذلك

وعليه فإن إشكالية هذا البحث نطرحها في التساؤل التالي: ما هو مستوى الإجهاد المهني لدى الأساتذة الجامعيين؟

ومنه وبناء إلى ما سبق ذكره يمكننا طرح الفرضيات التالية:

الفرضية العامة:
-يتمتع الأساتذة الجامعيين بمستوى متوسط من الإجهاد المهني.
الفرضيات الجزئية:
-يوجد مستوى متوسط للأعراض الجسدية لدى الأساتذة الجامعيين.
-يوجد مستوى متوسط للأعراض النفسية لدى الأساتذة الجامعيين.
-يوجد مستوى متوسط للأعراض السلوكية لدى الأساتذة الجامعيين.

2-الإطار النظري للدراسة

2-1- مفهوم الإجهاد المهني:

كثر الجدل حول تحديد مفهوم واحد للإجهاد، فعرف من عدة زوايا ما أدى إلى تنوع وتعدد التعاريف الخاصة به ومن هذه التعاريف:

يعرفه هانز سيلاي Hanse Selye على أنه " الاستجابة غير المحددة التي تصدر من الإنسان في مواجهة أي مثير ". (الروقي، دس، ص11)

ويعرفه كل من فرانس روقرز وتوب Frence Rogers et Toubبأنه" عدم الموائمة أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من مهارات وقدرات وبين متطلبات عمله ". (العميان، 2004، ص160)

ويمكن تعريفه على أنه " شعور بعدم الراحة مؤقتا قد يزول بزوال المشكلات المسببة له وقد يتفاقم إذا ما اشتدت تلك المشكلات. (النوشان،2003 ، ص12)

كما يعرف على أنه مجموعة من المؤثرات الخارجية تؤدي إلى إحداث تغيير سيكولوجي، سلوكي بدرجات مختلفة على الأفراد طبعا لقدراتهم الجسمية و الشخصية على التوافق مع هذه المؤثرات. (النوشان،2003 ، ص 12)

ونظرا إلى عدم تحديد مفهوم واضح و شامل للإجهاد المهني، نجد هناك من يراه عامل سلبي يهدد حياة الفرد وهو الجانب السلبي الذي يتمثل في الألم والكرب الذي يعاني منه الفرد، وهناك من يراه في بعض الحالات إيجابيا لا يلحق ضررا بالفرد بل يعتبر مفيدا حيث يكون عامل محفزا له لبذل الجهد نحو النمو و التقدم وهذا الجانب الإيجابي منه.

والجدول التالي يوضح الفرق بين الإجهاد السلبي و الإيجابي.

جدول 1: يوضح الفرق بين الإجهاد الايجابي و الإجهاد السلبي

الإجهاد الإيجابي	الإجهاد السلبي
-يمنح دافعا للعمل. -يساعد على التفكير. -يحافظ على التركيز على النتائج. -يجعل الفرد ينظر إلى العمل بجد. -يحافظ على التركيز على العمل. -القدرة على التعبير على الانفعالات-والمشاعر. -يمنح الشعور بالإنجاز. -يمد الفرد بالقوة والثقة والتفاؤل. -القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور	-يسبب انخفاض في الروح المعنوية. -يولد الارتباك. -يدعو للتفكير في المجهول. -جعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه. -الشعور بالأرق. -ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير عنها. -الإحساس بالأرق. -يؤدي إلى الشعور بالفشل يسبب للفرد الضعف و التشاؤم. -عدم القدرة إلى الرجوع عند المرور

تجربة غير سارة.	بتجربة غير سارة.

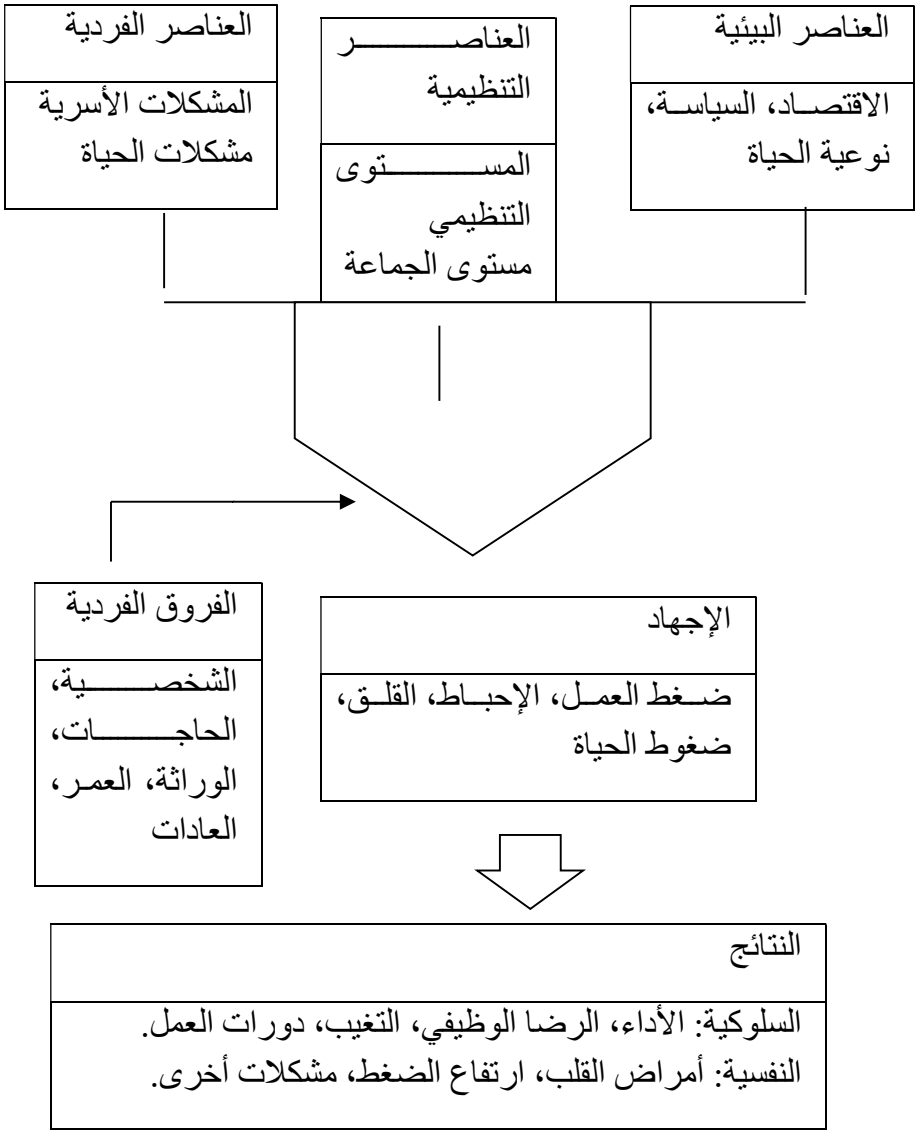
مصدر:عبد الرحمان أحمد بن محمد هيجان، 1994، ص 30

2-2- مصادر الإجهاد المهني:

للإجهاد المهني مصادر متعددة نذكر منها :المتطلبات الفسيولوجية ، الإضاءة ،الضوضاء الحرارة

التهوية ، الأجور والحافز ، متطلبات المهام (عبئ العمل، فترة العمل، الهيكل التنظيمي) ومتطلبات الدور ،فرص غير كافية للتطوير المهني ،المتطلبات الشخصية. (بحري،2009 ، ص48-53)

وقد اقترح كل من سيزلاقي و والاس شكل يوضح أهم المصادر و النتائج المترتبة عن الإجهاد المهني



شكل رقم (01): يوضح مصادر الإجهاد المهني و المشاكل المترتبة عنه

مصدر: سيزلاقي و والاس، 1991، ص82

2-3أعراض الإجهاد:

عند إصابة الفرد العامل بالإجهاد المهني يظهر ذالك في شكل أعراض قد تكون جسدية، انفعالية أو سلوكية و في ما يلي نتطرق إلى مجموعة هذه الأعراض و هي كالتالي:

- **الأعراض الجسدية:** و تظهر في تغيرات في الهضم (الأرق، النوم الزائد ...)،تغيرات في الهضم (الغثيان، الإسهال...)الصداع بأنواعه ،التعب و فقدان الطاقة ، آلام و أوجاع في أماكن مختلفة من الجسم الدوار و الإغماء (شيخاني، 2003، ص18-19)

-**الأعراض الانفعالية:** و هي سرعة الانفعال و تقلب المزاج ، العدوانية و اللجوء إلى العنف ، الاكتئاب ،نوبات غضب شديدة (عسكر، 2000، ص45)

-**الأعراض السلوكية**: و تظهر في تغيرات في الشهية ،اضطرابات في الأكل (فقدان الشهية)

الإفراط في التدخين ،وسواس المرض قضم الأظافر(شيخاني، 2003، ص19)

-**أعراض أخرى**: تتمثل في عدم الثقة غير المبررة في الآخرين ،التحكم و السخرية من الآخرين

التفاعل مع الآخرين بشكل إلي و غياب الاهتمام الشخصي(عسكر، 2000، ص46) فقدان التركيز الارتباك ، تزايد الأخطاء ، الانخفاض في الإنتاجية و دافعية العمل (شيخاني، 2003، ص 19)

2-4- الاستراتيجيات الوقائية و العلاجية للإجهاد المهني:

للتخفيف من أثار الإجهاد و العوامل الضاغطة التي يواجهها العامل تناول المهتمون به إستراتيجيات وقائية وعلاجية كثيرة ونذكر منها :

أ-تقنيات عامة : تهدف إلى تقوية الموارد البشرية أي الآليات الخاصة لكل ضغط.
ب- تقنيات معرفية هدفها هو تغير إدراك الموقف وكيفية تأويله حتى في تقييم المشكلة المسببة.
ج- تقنيات فسيولوجية عن طريق تقليل نشاط البيولوجي.
د- تقنيات سلوكية تهدف إلى تطوير إستراتيجيات سلوكية لحل المشكلة وهذا ما يدعي بالسلوكات المتكيفة. (بوبكر، 2007 ، ص 52)

3-الجانب التطبيقي:

3-1- المنهج المستخدم:
تم الاعتماد على المنهج الوصفي لتماشيه مع طبيعة موضوع الدراسة المتمثلة في الكشف عن مستوى الإجهاد المهني لدى عينة البحث.

3-2- عينة البحث:
تم توزيع أداة البحث في كل من جامعة سكيكدة، قسنطينة، عنابة، ورقلة، و وادي سوف بحيث تم الاستعانة ببعض الزملاء عند توزيع الأداة خاصة في الولايات البعيدة، و قد تم توزيع الأداة على عينة عشوائية مقدارها (150) أستاذا و أستاذة ، و تم استرجاع (122) منها و قامت الباحثة باستبعاد (07) استمارات لم تكن صالحة للتحليل الإحصائي، و عليه فعينة الدراسة بلغت (115) أستاذا موزعون على مختلف الجامعات السالفة الذكر و الجدول الموالي يوضح ذلك

جدول 2: يوضح توزيع عينة الدراسة على المؤسسات الجامعية

الجامعة	سكيكدة	قسنطينة	عنابة	ورقلة	وادي سوف
العدد	35	43	14	11	12

و قد تم توزيع عينة البحث وفق المتغيرات التالية:

أ-الجنس

ب-الحالة الاجتماعية

ج-الدرجة العلمية

و بالتالي اعتمدناهم كفرضيات صفرية للدراسة ويمكن الصياغة كالتالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإجهاد المهني تعزى إلى (الجنس، الحالة الاجتماعية، الدرجة العلمية) .

3-3- أداة البحث:

يتوقف اختيار الأداة المناسبة لجمع البيانات على طبيعة موضوع الدراسة و الإمكانيات المتاحة لدى الباحث و قد تم الاعتماد على مقياس الإجهاد المهني للباحثة (بن زروال فتيحة، 2009) و يتكون من 14 عبارة موزعة على (03) أبعاد و هي:

-الأعراض الجسدية
-الأعراض النفسية
-الأعراض السلوكية

و قد صيغت جميع بنود الفقرات بصورة ايجابية، و تم الاعتماد على سلم ليكرت الثلاثي (دائما، أحيانا، أبدا) حيث نعطي الإجابات أوزانا رقمية تمثل درجة الإجابة على العبارة لكل فرد و الجدول التالي يوضح أوزان الاستجابة.

جدول 3: يمثل أوزان استجابات أفراد العينة حول عبارات الاستبانة

الإجابة	دائما	أحيانا	أبدا
الدرجة	3	2	1

و تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ب (42) درجة في حين أدنى درجة هي (14)

و لتحديد مستوى الإجهاد المهني تم تصنيف الإجابات إلى ثلاثة مستويات تم حسابها كما يلي:

1.حساب المدى: 3-1= 2.حساب طول المجال: 3/2=0.66
إذن يمكن تحديد ثلاث مستويات كالتالي:
مستوى منخفض (1-1.66) ، مستوى متوسط (1.67-2.32) ، مستوى مرتفع (2.33-3)

3-4-عرض نتائج الدراسة و مناقشتها:

بعد تفريغ البيانات المتحصل عليها تم إجراء المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) و في ما يلي عرض و تحليل النتائج المتحصل عليها.

- عرض و مناقشة نتائج الفرضيات الجزئية:

-عرض استجابات أفراد العينة حول الفرضية الجزئية الأولى:

" يوجد مستوى متوسط للأعراض الجسدية لدى الأساتذة الجامعيين."

جدول 4: يوضح استجابات الأفراد حول بنود بعد الأعراض الجسدية

البنود	الاستجابة						المتوسط الحسابي	المستوى
	دائما		أحيانا		أبدا			
	ت	%	ت	%	ت	%		
1	66	57.9	30	26.3	18	15.7	1.57	منخفض
2	64	55.7	33	28.7	18	15.7	1.60	منخفض
3	61	53.0	23	20.00	31	27.0	1 .74	متوسط
4	57	49.6	32	27.8	26	22.6	1.73	متوسط
5	54	47.0	39	33.9	22	19.1	1.72	متوسط
6	4	39.1	3	30.4	3	30.4	1.91	متوسط

			5		5		5	
متوسط	1.71	المجموع						

من خلال البيانات التي قمنا بعرضها في الجدول رقم (04) و الذي يوضح استجابات عينة الدراسة حول عبارات بعد الأعراض الجسدية نلاحظ وجود تقارب في استجابات المبحوثين حيث نجد نسبة الموافقة في البند رقم (1) -أحس بالتعب أثناء العمل- كانت (57.9%) في حين أن نسبة المحايدة بلغت (26.3%) أما نسبة المعارضة فبلغت (15.7%) و يدل هذا على أن اغلبيه أفراد العينة يحسون بالتعب أثناء العمل و هذا راجع إلى طبيعة مهامهم، و هذا ما أكدته إجابتهم حول فحوى البند الثاني -تنتابني ألام حادة أسفل الظهر- الذي بلغت نسبة الموافقة ب (57.9%) أما نسبتي المعارضة و المحايدة فبلغت قيمتهما ب (15.7%)، في حين البنود رقم (3) و (4) و (5) -أحس باضطرابات معدية (حموضة، إسهال....)-، -أحيانا كثيرة يجف فمي و حنجرتي و ألام على مستوى الرقبة-، -تؤلمني يداي من الاستعمال المطول لجهاز الكمبيوتر- نجد استجابات العينة كانت تغلبها نسبة الموافقة فكانت على التوالي (49.6%) و (47.00%) و (53.00%) و نسبتي المحايدة و المعارضة فكانت تتراوح بين (33.9%) و (19.1%) و هذا إن دل على شئ فانه يدل على أن أغلبية أفراد عينة البحث لديهم بعض الأعراض الجسدية للإجهاد و هذا ما أكدته استجابتهم في البند رقم (6) -تتسارع نبضات قلبي حتى في ساعات الراحة- حيث بلغت نسبة الموافقة ب (45.00%) و نسبة المحايدة و المعارضة قدرت ب (30.4%) و يمكن إرجاع نتيجة كل هذه النسب إلى عامل أساسي و هو ضغوط العمل.

أما بالنسبة للمتوسطات الحسابية للبنود فقد تراوحت بين (1.57) و (1.91) و كلها تعبر عن وجود مستوى متوسط من الأعراض الجسدية ما عدا العبارتين الأولى و الثانية التي يعبر متوسطهما الحسابي عن انخفاض مستوى البعد. و عموما من خلال المتوسط الحسابي الكلي للبنود و الذي يقدر ب (1.71) و هو ضمن المجال المتوسط نستنتج وجود مستوى متوسط للأعراض الجسدية لدى عينة البحث.

و بالتالي تحقق الفرضية الجزئية الأولى القائلة أنه " يوجد مستوى متوسط للأعراض الجسدية لدى عينة البحث"

-عرض استجابات أفراد العينة حول الفرضية الجزئية الثانية:

" يوجد مستوى متوسط للأعراض النفسية لدى الأساتذة الجامعيين."

جدول5: يوضح استجابات الأفراد حول بنود بعد الأعراض النفسية

البنود	الاستجابة						المتوسط الحسابي	المستوى
	دائما		أحيانا		أبدا			
	ت	%	ت	%	ت	%		
7	32	27.8	45	39.1	38	33.0	2.05	متوسط
8	42	36.5	28	24.3	45	38.5	2.03	متوسط
9	50	43.5	40	34.8	25	21.7	1.78	متوسط
10	50	43.5	32	28.1	32	28.1	1.84	متوسط
11	43	37.7	41	36.0	30	26.3	1.89	متوسط
المجموع							1.91	**متوسط**

من خلال الجدول رقم(05) الذي يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة حول بنود بعد الأعراض النفسية نلاحظ أن اكبر نسبة استجابة بالموافقة كانت عند البندين (9 و 10) -تنتابني أحلام مخيفة- ، -اشعر بنقص طاقتي-، حيث بلغت (43.5%) و كانت نسبة المحايدة و المعارضة ضعيفة نوعا ما حيث بلغت ما بين (34.8% و 21.7%) و هذه النسب تؤكد أن أغلبية الأفراد يشعرون بنقص طاقتهم أثناء العمل، أما البنود رقم (7 و 8 و 11) -لدي حساسية اتجاه النقد-، .- فقدت الإحساس بالحماس-، -أحيانا افقد الثقة بنفسي و اشعر بالكآبة- فكانت استجابات أفراد العينة متفاوتة حيث قدرت نسبة الموافقة على التوالي (27.8%)

و (63.5%) و (37.7%) و نسب المحايدة بلغت قيمتهم (39.1%) و (24.3%) و (30%) في حين نسب المعارضة كانت (33.00) و (38.5) و (26.3) و يمكن إرجاع نتيجة هذه النسب إلى أن الظرف الاستثنائي الذي تعيشه البلاد جراء الجائحة له تأثير واضح على الحالة النفسية للأساتذة.

أما بالنسبة للمتوسطات الحسابية فهي لا تختلف عن سابقتها في البعد الجسدي فكانت كلها تنتمي للمجال الثاني أي من (1.67- 2.32) و نفس النتيجة بالنسبة للمتوسط الكلي للبنود و الذي قدر ب(1.91) و كلها تعبر عن وجود مستوى متوسط لبعد الأعراض النفسية.

و بالتالي تحقق الفرضية الجزئية الثانية القائلة أنه " يوجد مستوى متوسط للأعراض النفسية لدى عينة البحث".

-عرض استجابات أفراد العينة حول الفرضية الجزئية الثالثة:

" يوجد مستوى متوسط للأعراض السلوكية لدى الأساتذة الجامعيين."

جدول 6: يوضح استجابات الأفراد حول بنود بعد الأعراض السلوكية

البنود	الاستجابة						المتوسط الحسابي	المستوى
	دائما		أحيانا		أبدا			
	ت	%	ت	%	ت	%		
12	30	26.1	37	32.2	48	41.7	1.84	متوسط
13	52	45.2	32	27.8	31	27.0	1.82	متوسط
14	25	21.7	36	31.3	54	47.0	1.84	متوسط
المجموع							**1.83**	**متوسط**

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه و الذي يمثل استجابات عينة الدراسة حول فقرات بعد الأعراض السلوكية في العمل، نلاحظ أن اكبر نسبة استجابة استحوذ عليها البند رقم (13) -أصبحت استهلك المنبهات بكثرة (شاي، قهوة)-حيث قدرت نسبة الموافقة ب (45.2%) في حين نسبة المحايدة بلغت (27.8%) أما المعارضة (27.00%) و حسب هذه النسب فان اغلبيه أفراد العينة أصبحوا يتعاطون المنبهات بكثرة قد تكون لزيادة الفطنة و التركيز أثناء العمل، أما النسبة الثانية فكانت لصالح البند (14) -لدي صعوبات في تنظيم الوقت- حيث قدرت نسبة المعارضة ب (47.00%) و نسبة المحايدة ب(31,3%) في حين بلغت نسبة الموافقة ب (21,7%) و هي نسب تعبر على أن أغلبية أفراد العينة ليس لديهم صعوبات في تنظيم الوقت، أما آخر نسبة فكانت للبند رقم (12) ، لدي سلوكات عدوانية اتجاه العمال- حيث قدرت نسبة المعارضة ب (41.7%) و المحايدة (32.2%) و الموافقة (26.1%) وهي نسب متفاوتة تعبر على أن أفراد العينة لا يمتلكون سلوكات عدوانية اتجاه زملاء العمل و طلابهم.

أما بالنسبة للمتوسطات الحسابية فقد تراوحت بين (1.82) و (1.84) و هي تدل على وجود مستوى متوسط لبعد الأعراض السلوكية و هذا ما أكدته كذلك قيمة المتوسط الحسابي الكلي للبنود الذي بلغ (1,83).

وبالتالي تحقق الفرضية الجزئية الثالثة القائلة أنه " يوجد مستوى متوسط لبعد الأعراض السلوكية لدى عينة البحث".

وعموما من خلال مناقشة كافة البيانات المتعلقة باستجابات الأفراد حول بنود وعبارات الإجهاد المهني نلاحظ تسجيل متوسطات حسابية تدل معظمها على وجود مستويات متوسطة تتعلق بأغلب العبارات، و تسجيل متوسطات حسابية متوسطة لكل بعد من أبعاد الإجهاد المهني ومنه تحقق الفرضية العامة القائلة بوجود مستوى متوسط للإجهاد المهني لدى الأساتذة.

-عرض و مناقشة نتائج الفرضيات الصفرية:

- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الصفرية الأولى:

باستخدام اختبار(كا) تم اختبار صحة الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإجهاد المهني تعزى لمتغير الجنس والجدول أسفله يبين نتيجة الاختبار.

جدول 7: يوضح نتائج اختبار الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

المتغير	قيمة (ك)	مستوى الدلالة
الجنس	0 ,60	0,05

من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة (كا) بالنسبة لمتغير الجنس بلغت (0.60) و هي اكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي قبول الفرضية الصفرية (H0) التي تفرض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإجهاد المهني و رفض الفرضية البديلة (H1) ويمكن تفسير هذه النتيجة على أن الأساتذة و باختلاف جنسهم لديهم مستوى معين من الإجهاد المهني.

-عرض و مناقشة نتائج الفرضية الصفرية الثانية:

باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) تم اختبار الفرضية الصفرية الثانية التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإجهاد المهني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية عن طريق و الجدول التالي يوضح نتيجة الاختبار

جدول 8: يوضح نتائج اختبار الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

المتغير	Anova	مستوى الدلالة
الحالة الاجتماعية	0.17	0,05

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن و بالرغم من تنوع الحالة الاجتماعية للأساتذة البحث إلا أن جميع الفئات تعاني من الإجهاد المهني و هذا نظرا إلى النتيجة المتحصل عليها عند مقارنة قيمة (ت) البالغة (0.17) و هي اكبر من مستوى الدلالة (0.05) أي قبول الفرضية الصفرية القائلة انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإجهاد المهني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية و رفض البديلة.

-عرض ومناقشة نتائج الفرضية الصفرية الثالثة:

تم اختبار صحة الفرضية الصفرية الثالثة القائلة انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإجهاد المهني تعزى لمتغير نوع الوظيفة عن طريق استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين والجدول التالي يوضح نتيجة الاختبار.

جدول رقم 9: يوضح نتائج اختبار الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدرجة العلمية

المتغير	قيمة(ت)	مستوى الدلالة
الدرجة العلمية	0.90	0,05

يتضح لنا من خلال استقراء نتائج الجدول أعلاه و المقارنة بين قيمة (ت) التي بلغت قيمتها(0.90) و هي اكبر من مستوى الدلالة (0.05) و بالتالي قبول الفرضية الصفرية القائلة انه لا توجد فروق في الإجهاد المهني تعزى لمتغير نوع الوظيفة (محاضر، مساعد) و رفض الفرضية البديلة.

تحليل عام:

بعد الكشف عن مستوى الإجهاد المهني لدى الأساتذة الجامعيين ببعض الجامعات الجزائرية من خلال إحصاء التكرارات و النسب المؤوية و المتوسط الحسابي و من خلال تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة تم استقراء كافة النتائج المعروضة في الجداول و جاءت النتائج كالتالي: بالنسبة لمستوى الإجهاد المهني لدى الأساتذة

نجد أن استجابات الأفراد تدل على وجود مستوى متوسط لكل بعد من أبعاد الإجهاد(الجسدي، النفسي، السلوكي) و يمكن تفسير هذه النتيجة على أن لنظام التعليم عن بعد و نظام الدفعات أثر إيجابي لدى البعض من الأساتذة و أن إدارة المؤسسات الجامعية تتخذ استراتيجيات وقائية إذا صح التعبير للتقليل من مثل هذه العوامل التي تؤثر على الأستاذ العامل على وجه الخصوص و المؤسسة عموما و هذا بالنظر إلى التطور الحاصل في جميع المجالات و البحوث الذي يقوم بها العلماء و الباحثين في مثل هذه الحالات والتي جعلت المؤسسات التعليمية تعطي أهمية كبيرة للعنصر البشري خاصة في ظل ما نشهده و نعيشه اليوم من انتشار وباء كورونا الذي كان له الأثر البارز على مختلف الأصعدة الاجتماعية ،السياسية، الاقتصادية والتعليمية فكان الفرد العامل محل للتعرض للعديد من المشاكل والضغوطات في مجال العمل.

و من الدراسات التي تتفق مع نتيجة دراستنا دراسة خويلدي و خلادي (2019) حيث توصلت هذه الدراسة إلى نتيجة عامة مفادها وجود مستوى متوسط للإجهاد المهني لدى عمال قطاع المحروقات.

وتتعارض في نتيجتها مع دراسة تجاني و بيض القول (2007) في وجود مستوى مرتفع للإجهاد المهني لدى الأطباء.

أما بالنسبة للفرضيات الصفرية و المتعلقة بالجنس والحالة الاجتماعية الدرجة العلمية فقد أكدت نتائج الاختبار عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإجهاد المهني تعزى للمتغيرات المذكورة ويمكن تفسير هذه النتيجة على أن المؤسسات الجامعية تقوم بتوفير جو مناسب للعمل لجميع الأساتذة العاملين باختلافاتهم وتوفير بيئة عمل أمنة و صحية تساعد على الأداء الجيد. بعيدة عن التوترات والضغوطات التي قد تحصل جراء الانتشار الواسع للوباء.

و تتفق هذه النتيجة مع دراسة تجاني و بيض القول (2007) في أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا في الإجهاد المهني لدى الأطباء تعزى لمتغير الجنس.

و تتفق كذلك مع دراسة خويلدي و خلادي (2019) في عدم وجود فروق في الإجهاد المهني تعزى للحالة العائلية.

4 ـخاتمة:

إن الإجهاد يعتبر قاسما أعظم في حياة الأفراد و المؤسسات و المنظمات جميعا ولكن المهم أن نوفق كيف نضعه تحت السيطرة، لهذا وجب على الإدارات تكثيف الجهود من اجل خفض مستوى الإجهاد السلبي لدى العاملين حتى تتمكن من تحقيق الأداء المتميز الذي يساهم بشكل كبير في الرفع من جودة التعليم.

و من اجل تحقيق جودة التعليم وجب على المؤسسات الجامعية إعطاء الأهمية الكبيرة للعنصر-البشري الذي يعد الاستثمار فيه الانجح، و حتى تتمكن المؤسسات من تحقيق ذالك يتطلب الأمر وضع استراتيجيات و سياسات مخططة تتكفل بوضع برامج تدريبية وقائية تحميه من حالات التعب الشديد و الإرهاق و التقليل من تناول المنشطات و إعطاءه حلول عن كيفية إدارة الوقت و تقسيم العمل دون الشعور بالملل.

و بناء على النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات و هي:

-وضع خطط عمل و ساعات عمل واقعية لتجنب الوقوع في الحوادث جراء الإجهاد.

-الإصغاء إلى شكاوي العاملين.

-تقدير العمل الجيد و الإطراء عليه و مكافئته.

-توفير بيئة عمل آمنة و صحية.

-إعطائهم حلول للتعامل مع الإجهاد وك` يفية إدارته.

ـ قائمة المراجع:

-الروقي، سعد بن معتاد عايد (دس). **الضغوط الإدارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي.** رسالة مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض.

-العميان، محمود سلمان. (2004). **السلوك التنظيمي في المنظمات.** ط2.الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

-النوشان، علي بن حمد بن سلمان.(2003). **ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات.** رسالة مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية. كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

-بحري، صابر.(2009). **الإجهاد المهني و علاقته بالاغتراب المهني**. مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل و التنظيم. كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية. قسم علم النفس و علوم التربية و الارطوفونيا، جامعة منتوري قسنطينة.
-بن زروال، فتيحة. (2009). **الإجهاد لدى أصحاب النمط السلوكي أ (المستوى، الأعراض، و استراتيجيات المواجهة)**. مجلة العلوم الانسانية، (32).
-بوبكر، عائشة.(2007). **العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة**. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري. قسنطينة.
-تجاني، منصور و بيض القول، إسماعيل.(2007). **الإجهاد المهني لدى الأطباء العاملين بالمؤسسات الاستشفائية**. مجلة دراسات اقتصادية، 36(2).
-خويلدي، سليمان و خلادي، يمينة. (2019). **واقع الإجهاد المهني لدى عمال قطاع المحروقات** دراسة وصفية لعمال النظام الدوري (4/4) بالمؤسسة الوطنية للتنقيب (enafor) سوناطراك ورقلة . مجلة الباحث في العلوم الانسانية و الاجتماعية، 11(1).
-دراعو، فاطمة و مزيان. محمد.(2018). **الإجهاد المهني لدى أساتذة التعليم العالي**. مجلة اقتصاديات المال والأعمال، (6).
-سيزلاقي، أندرودي و والاس، مارك جي. (1991). **السلوك التنظيمي والأداء**. معهد الإدارة العامة، الرياض المملكة العربية السعودية.
-شيخاني.،سمير.(2003). **الضغط النفسي**. ط1. لبنان: دار الفكر العربي.
-عسكر، علي. (2000). **ضغوط الحياة و أساليب مواجهتها**. ط2. الكويت: دار الكتاب الحديث.
-هيجان، عبد الرحمان أحمد بن محمد. (1994)**. ضغوط العمل منهج كامل لدراستها مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها**. معهد الإدارة العامة، الرياض.