أثر الضغط الرقمي على الاستقالة الصامتة لدى الأساتذة المكلفين بمهام ادارية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية

The impact of digital stress on silent resignation among professors assigned administrative duties at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, University of Ghardaia

بن حمدون خديجة، مخبر أبحاث البنية الرقمية والذكاء الاصطناعي وتطبيقاتهما في التحول الرقمي للمؤسسات الاقتصادية، جامعة غرداية (الجزائر) benhamdoune.khadidja@univ-ghardaia.edu.dz

تاريخ الاستلام: 2026/07/09 تاريخ القبول: 2026/08/27 تاريخ النشر: 2026/09/30

ملخص:

هدفت هذه الدراسة الى تحديد الأثر بين الضغط الرقمي والاستقالة الصامتة لدى الأساتذة المكلفين بمهام ادارية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية، ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي كونه الملائم لطبيعة متغيرات محل الدراسة. كما تم استخدام استبانة الكترونية كأداة لجمع البيانات حيث وزعت على مجتمع الدراسة المتمثل في جميع الأساتذة المكلفين بمهام ادارية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية.

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها عدم وجود أثر ذو دلالة احصائية بين مستويات الضغط الرقمي والاستقالة الصامتة لدى أفراد مجتمع الدراسة رغم وجود مستوى مرتفع من الضغط الرقمي الناتج عن التفاعل المستمر مع الوسائط والتقنيات الرقمية المستخدمة في البيئة الجامعية، سواء في الجوانب الإدارية أو البيداغوجية.

كلمات مفتاحية: ضغط رقمي، استقالة صامتة، تكنولوجيا اعلام واتصال، تحول رقمي.

تصنيفات JEL : M59، M12

Abstract:

This study aimed to determine the relationship between digital stress and silent resignation among professors assigned administrative duties at the University of Ghardaia. To achieve this objective, a descriptive

methodology was employed. An electronic questionnaire was used as the data collection tool, distributed to the study population, which consisted of all professors assigned administrative duties at the Faculty of Economic, Commercial, and Management Sciences at the University of Ghardaia.

The study concluded that there was no statistically significant relationship between levels of digital stress and silent resignation among the study population, despite the presence of high levels of digital stress.

Keywords: Digital stress; silent resignation; information and cmmunication technology; digital transformation.

Jel Classification Codes: M59, M12

1. مقدمة:

أحدثت تكنولوجيا الاعلام والاتصال تغييرات جذرية في طبيعة العمل، هذا التطور التكنولوجي قدم حلولا مرنة وسريعة لتعزيز الانتاجية، خاصة في القطاعات الحيوية والحساسة كقطاع التعليم العالي الذي شهد في الآونة الاخيرة تحولا رقميا متسارعا تجسد في تبني المنصات الرقمية وأنظمة التسيير الالكتروني، الا انه أفرز في المقابل واقعا وظيفيا معقدا فرض نمطا جديدا من التحديات النفسية والتنظيمية تحت مسمى الضغط الرقمي.

ويقصد بالضغط الرقمي ذلك العبء النفسي والمهني الناتج عن التدفق المعلوماتي المستمر الذي فرض الاتصال الدائم بالوسائط الرقمية الذي بدوره أدى الى التداخل بين الحياة المهنية والشخصية والغاء الحدود الزمنية والمكانية للعمل. قد تزداد حدة هذا الضغط عندما يتعلق الامر بالأساتذة المكلفين بمهام ادارية بالجامعة، حيث يجد الأستاذ المسؤول نفسه محاصرا بين التزاماته الأكاديمية والبحثية من جهة ومسؤولياته الادارية التي تلاحقه رقميا خارج أسوار الجامعة من جهة أخرى، وهذا الأمر بات يشكل تهديدا للاستقرار النفسي والوظيفي لديه.

هذه التطورات والتغيرات التي فُرِضت في بيئة العمل، أدت الى ظهور العديد من الظواهر والسلوكيات من بينها الاستقالة الصامتة التي تعد تحديا لإدارة الموارد البشرية والقيادة الادارية، هذه الحالة

السلوكية التي ينفصل فيها الموظف وجدانيا، ويكتفي فقط بالمهام الأساسية هي عبارة عن انسحاب خفي للموظف لمواجهة الضغوط الممارسة عليه وحماية نفسه من الاحتراق الوظيفي، وهنا يبرز الاشكال التالي:

ما أثر الضغط الرقمي على الاستقالة الصامتة لدى الأساتذة المسؤولية في الكلية محل الدراسة؟

للاجابة على الاشكالية الرئيسة تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

– ما مستوى الضغط الرقمي والاستقالة الصامتة لدى الأساتذة الاداريين في الكلية محل الدراسة؟

– هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية للضغط الرقمي على الاستقالة الصامتة لدى الأساتذة الاداريين في الكلية محل الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ؟

– هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات اجابات افراد العينة حول مستوى الاستقالة الصامتة تعزى للحالة الاجتماعية؟

وتفترض الدراسة ما يلي:

– يوجد مستوى مرتفع للضغط الرقمي ومستوى متوسط من الاستقالة الصامتة لدى الأساتذة الاداريين في الكلية محل الدراسة.

– يؤثر أثر ذو دلالة احصائية للضغط الرقمي على الاستقالة الصامتة من وجهة نظر الأساتذة الاداريين في الكلية محل الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

– توجد فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات اجابات افراد العينة حول مستوى الاستقالة الصامتة تعزى للحالة الاجتماعية.

وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من مواكبتها العلمية للتحولات الجوهرية في بيئة العمل، حيث تتبلور قيمتها النظرية في اثراء الادبيات الادارية والسلوكية التي ركز جلها على ايجابيات الانتشار الرقمي؛ اذ سلطت هذه الدراسة الضوء على أحد سلبيات الموضوع ألا وهو الضغط الرقمي كتهديد حديث لإنتاجية المنظمة وتفسير السلوك التنظيمي. كما استعرضت الدراسة سلوك الاستقالة الصامتة في المنظمات كرد فعل دفاعي ناتج عن نقص التقدير او الضغط. وتعد هذه الدراسة بمثابة أداة تقييمية و تشخيصية لواقع

الضغط الرقمي و الاستقالة الصامتة في الكلية محل الدراسة من خلال مساهمتها في فهم الجانب الخفي للتحول الرقمي وسلوك الأفراد.

وتسعى هذه الدراسة بشكل رئيسي الى تحديد أثر الضغط الرقمي على الاستقالة الصامتة لدى الأساتذة الاداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية. وينبثق عن هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف نوردها فيما يلي:

- تحديد مستوى الضغط الرقمي والاستقالة الصامتة لدى أفراد مجتمع الدراسة.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الضغط الرقمي والاستقالة الصامتة لدى أفراد مجتمع الدراسة.
- التحقق من مدى وجود اثر ذو دلالة احصائية للضغط الرقمي على الاستقالة الصامتة لدى أفراد مجتمع الدراسة

2. الإطار المفاهيمي للضغط الرقمي والاسقالة الصامتة

1.2 الضغط الرقمي:

أدت التغيرات المتسارعة المتسمة بالرقمنة والتكنولوجيا الى خلق بيئة عمل مفتوحة لا تحدها أسوار المنظمة، فلم يعد استنزاف طاقات الافراد حكرا على ساعات العمل الرسمية تحت مسمى ضغوط العمل، بل امتد الى ليحدث تداخل بين الحياة المهنية والشخصية للافراد نتيجة فرض ثقافة الاتصال الدائم والتدفق المعلوماتي اللامتناهي، مما جعل التكنولوجيا والرقمنة من كونها اداة تسهل اداء العمل الى عبء يستنزف طاقة الأفراد.

1.1.2 مفهوم الضغط الرقمي

يحمل الانتشار الرقمي في مكان العمل إمكانات هائلة لتحسين العمل، إذ مكن من تعزيز الإنتاجية والمرونة، ومع ذلك تشكل الرقمنة أيضا مخاطر على الموظفين، بما في ذلك زيادة الضغط النفسي نتيجة طمس الحدود بين العمل والحياة الخاصة، أو نتيجة إرباك الموظفين بالتعقيد المتأصل في التكنولوجيا

الرقمية، يمكن أن يكون لآليات الإجهاد الناجمة عن التكنولوجيا الرقمية – والتي تعرف غالبا باسم الضغط الرقمي– تأثير كبير على صحة الموظفين، إذ يرتبط الضغط الرقمي بالإرهاق العاطفي والاحتراق الوظيفي، وقد تصل تأثيراته على الإنتاجية والرضا الوظيفي (Tim Rademaker، 2025، صفحة 430).

يمكن تعريف الضغط الرقمي على أنه أي ضغط نفسي ناتج عن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وقد أصبح هذا الأمر مشكلة خطيرة ذات عواقب اجتماعية واقتصادية وشخصية مثل تدهور صحة الأفراد و انخفاض انتاجية العمل (Berger، 2024، صفحة 1052). وعرف ايضا بأنه عدم قدرة الفرد على التعامل مع التقنيات الجديدة بطريقة صحية، مما يؤدي إلى تجارب مجهدة تؤثر سلباً على الصحة النفسية (Wrede، 2021، صفحة 2). كما يعرف ايضا بانه التوتر الناتج عن الاستخدام المستمر للوسائل الرقمية لان الانسان بطبيعته غير قادر على معالجة كم هائل من المعلومات والاستجابة لها في آن واحد، (ايمان، 2025، صفحة 227).

أشارت التعاريف السابقة الى أن الضغط الرقمي متعلق بصحة وقدرة التعامل مع التقنية، أو بالكم الهائل للمعلومات المتحصل عليها نتيجة هذا الاستعمال، الا ان الضغط الرقمي هو بنية ذات مستوى أعلى تتكون من خمسة مكونات فرعية متميزة ومترابطة في نفس الوقت تشمل: إجهاد التوافر، قلق الموافقة، الخوف من تفويت الفرص، وفرط الاتصال، واليقظة على الإنترنت. (Jeffrey A. Hall، 2021، صفحة 231)؛ اذ يقصد باجهاد التوافر بأن يكون الفرد متاحا للرد والتواصل بخصوص العمل في أي زمان ومكان بالتالي تلاشي الحدود بين الحياة المهنية والشخصية وتداخل الالتزامات. أما قلق الموافقة فيرتبط بمدى تفاعل الاخرين لما يتم نشره على المنصات الرقمية والخوف من تفويت الفرص ومراقبة المستجدات لحظة بلحظة مما يؤدي الى يقظة دائمة على الانترنت وهوس بتتبع الاشعارات وفرط في الاتصال.

يشير مصطلح الضغط الرقمي إلى أي ضغط نفسي ناتج عن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وقد أصبح هذا الأمر مشكلة خطيرة ذات عواقب اجتماعية واقتصادية وشخصية مثل تدهور صحة الافراد وانخفاض انتاجية العمل (Berger، 2024، صفحة 1052). هذا الضغط

الرقمي الكبير سيؤدي حتما الى تعب معرفي وهو حالة الإنهاك العقلي الناتج عن التعامل المطول مع الأدوات الرقمية، والتي بدوره يؤدي إلى تراجع القدرة على حل المشكلات والتفكير الصحيح (Kus, 2024, p. 2)

2.1.2 اسباب الضغط الرقمي

اختلف الباحثون في تحديد اهم مسببات الضغط الرقمي حسب نوع التقنية والاستعمال، نذكر منها: (Berger, 2024, pp. 1056-1058)

- التعقيد: يشير إلى المواقف التي يشعر فيها الموظفون بأن مهاراتهم غير كافية لمواكبة تعقيدات التكنولوجيا.
- انعدام الأمن: يرتبط بخوف الموظف من فقدان وظيفته، سواء بسبب إحلال التكنولوجيا محل المهام البشرية، أو بسبب تفوق أشخاص آخرين لديهم فهم أفضل وأعمق للتقنيات الجديدة
- المقاطعات: ناتجة عن التنبيهات المستمرة التي تؤدي إلى تشتيت انتباه المستخدم بعيدا عن المهمة الأساسية التي يعمل عليها في تلك اللحظة. هذا التشتت يقلل من التركيز ويزيد من الجهد الذهني المبذول.
- التأثير المتطفل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات: من حيث خلق مواقف يمكن الوصول فيها إلى المستخدمين في أي وقت، ويشعر الموظفون بالحاجة إلى أن يكونوا "متصلين" باستمرار مما يتسبب في تلاشي الحدود الفاصلة بين سياق العمل والسياق الشخصي.
- انتهاك الخصوصية: يعبر عن تزايد قلق المستخدمين من احتمال اختراق خصوصيتهم من قبل التقنيات الحاسوبية.
- الارهاق: حالات تجبر فيها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المستخدمين على العمل بشكل أسرع ولساعات أطول. فالسرعة الفائقة لمعالجة البيانات وتدفق المعلومات ترفع من سقف التوقعات والإنتاجية المطلوبة إلى مستويات قد تفوق قدرة التحمل البشرية.

- عدم الموثوقية: قلة الثقة نتيجة الأعطال البرمجية ومشاكل الأنظمة التقنية، هذه المشاكل تزيد من عبء العمل لأنها تضطر الموظف لإعادة تنفيذ المهام التي ضاعت أو تعطلت بسبب خلل في النظام، مما يولد إحباطاً وضغطاً زمنياً إضافيا.
- إجهاد الشاشة والاتصال: التوتر الناتج عن العمل المستمر خلف الشاشات والضغط الناجم عن ضرورة التواجد والرد عبر مختلف القنوات في وقت واحد يؤثر على الصحة الجسدية والنفسية للموظفين. (Wrede، 2021، صفحة 6)

كما تم اضافة بعض الأسباب الاخرى تساعد في زيادة هذا الضغط من بينها: (Monika، 2024، الصفحات 6-9)

– التوثيق المزدوج: و هو اضطرار الموظفين في اغلب المؤسسات للقيام بمهام التوثيق الورقي والرقمي في آن واحد، مما يستهلك وقتا وجهدا مضاعفا.

– نقص الموارد المادية: عدم توفر عدد كاف وكفء لأجهزة الكمبيوتر.

– نقص التدريب والدعم: غياب البرامج التدريبية الكافية وضعف الدعم الفني المباشر لهذه التطبيقات.

– الالتزامات الأسرية: الموظفون الذين يتولون مهام أسرية ورعاية أطفال أو اقارب محتاجين للرعاية يعانون من ضغوط رقمية أكبر (Wrede، 2021، صفحة 8)

كما يمكن تجميع هذه الاسباب في خمسة عوامل وهي: الإرهاق الرقمي (عبء العمل الزائد والمعلومات)، والغزو الرقمي (انتهاكات حدود العمل والحياة)، والتعقيد الرقمي (صعوبة فهم التكنولوجيا)، وانعدام الأمن التكنولوجي (تهديدات الأمن الوظيفي من الأتمتة)، وعدم اليقين الرقمي (التحديثات المستمرة للأنظمة). تعمل هذه العوامل المسببة من خلال آليات متميزة، حيث يستنزف الإرهاق الموارد المعرفية، ويعطل الغزو حدود التعافي، ويقوض التعقيد تصورات الكفاءة، مما يؤدي إلى نتائج سلبية مستمرة، بما في ذلك الإرهاق الوظيفي، والإنهاك العاطفي، وانخفاض الرضا الوظيفي (Ali، 2026، صفحة 112)

3.1.2 استراتيجيات مواجهة الضغط الرقمي

تقوم المنظمات بإدارة الضغط الرقمي من خلال ممارسات تجمع بين الفرد والمنظمة تقوم على أساس المبادئ التالية(Tim Rademaker, 2025) :

- صحة الفرد والصحة التنظيمية مترابطتان لا تستطيع المنظمات تحقيق أهداف مثل الإنتاجية العالية أو المرونة دون أفراد أصحاء. يساهم هذا المبدأ في ضرورة تطوير المنظمات لإدارة وقائية للضغط الرقمي كجزء من إدارتها الشاملة لصحة الموظفين وسلامتهم.
- يتحمل القادة مسؤولية الصحة الفردية والتنظيمية. يشمل هذا التحدي تشخيص مشكلات الضغط الرقمي من طرف القيادة في المنظمة واختيار وتنفيذ تدابير الوقاية ذات الصلة.
- يتفاعل كل فرد ومنظمة بشكل فريد مع هذا الضغط، ويشير إلى أن إدارة الضغط الرقمي الوقائية يجب أن تصمم خصيصا لكل منظمة، وأن تتيح المرونة للأفراد.

بينما تتمثل استراتيجيات مواجهة الاجهاد الرقمي في الآتي: (ايمان، 2025، صفحة 228) و (Kus, 2024, pp. 5-8)

✓ استراتيجيات مواجهة الاجهاد الرقمي بالنسبة للفرد ،وتتضمن:

- استراتيجيات مراقبة الاستعمال والتي تتضمن مراجعة التطبيقات والخدمات التي يتم استخدامها بشكل ضروري من غيرها وتحدي أوقات الاستخدام وجدولة فترات الانقطاع.
- استراتيجيات للصحة الذهنية والتي تتمثل في التركيز على مهمة واحدة لتقليل التوتر والتدريب على استخدام المنصات الرقمية بارتياح وثقة، وأخذ استراحة رقمية مجدولة من التكنولوجيا.

✓ استراتيجيات متعلقة بالمنظمة، ويمكن توضيحها فيما يلي:

- تزويد الموظفين بالأدوات والمواد اللازمة لإدارة الوقت بفعالية كبرمجيات ادارة المشاريع ومنصات تنظيم المهام.
- تعزيز النشاط البدني من خلال دمج برامج الصحة في بيئة العمل كتوفير مرافق وبرامج رياضية لكسر جمود الوظائف المكتبية.

- تقديم برامج تدريبية لتعزيز المهارات الرقمية للموظفين.
- وضع سياسات واضحة تفصل بين وقت العمل والوقت الشخصي وتحد من المراسلات خارج الأوقات الرسمية.
- تطوير أدوات تقييم مدمجة وتطبيقات ذكية لمراقبة التعب في الوقت الفعلي.

2.2 الاستقالة الصامتة

ان استمرار الضغوط الرقمية و تدفقها المتواصل والسريع وغياب الامكانيات وضعف الحوافز ، سيضع الموظفين في حالة استنزاف لطاقتهم ووقتهم مما يجعلهم يتبنون موقف دفاعي بهدف الحفاظ على ما تبقى لديهم من مخزون نفسي وجسدي ومنع أي استنزاف اضافي، يظهر هذا السلوك في بيئة العمل في شكل استقالة صامتة.

1.2.2مفهوم الاستقالة الصامتة

تعد الاستقالة الصامتة ظاهرة متنامية في بيئة العمل الحديثة، خاصة بعد جائحة كوفيد-19التي غيرت توقعات الموظفين عن العمل وأعادت تقييم أولوياتهم وعلاقتهم بالوظيفة واهتمامهم بتحقيق توازن يحمي صحتهم النفسية والجسدية.

اذ تعرف الاستقالة الصامتة بأنها: انفصال تدريجي عن المهام الوظيفية دون التصريح بذلك بشكل مباشر. (العضايلة، 2026)، أو انفصال الفرد الطوعي عن العمل أو الخدمة، هذا الانفصال لا يستلزم مغادرة فعلية لمكان العمل بل سيستمر الموظفون في أداء مسؤولياتهم المهنية، لكنهم يتوقفون عن تجاوز نطاق العمل المتوقع لأدوارهم. (Turan، 2024، صفحة 800)، أي الاستقالة الصامتة هي بقاء الموظف في وظيفته شكليا، لكنه ينسحب نفسيا ويكتفي بأداء الحد الأدنى من المهام دون أي التزام إضافي. (كريم، 2025، صفحة 64).

ومنه يمكن القول أن مصطلح "الاستقالة الصامتة" يشير إلى حالة يكتفي فيها الموظف بتلبية المتطلبات الرسمية للوظيفة، دون بذل أي جهد للتقدم في مساره المهني، ودون الاهتمام بالنمو والتطور الشخصي، ودون إضافة قيمة لأنشطة المنظمة، ودون المساهمة في تحقيق فوائد جديدة لها. أي هي حالة

يعاني فيها الموظف من تراجع في الحافز، وفقدان الإحساس بالهدف والحماس والانتماء للمنظمة، ويختبر مشاعر مثل انعدام القيمة، وعدم الرضا، والإحباط، والإرهاق، والانفصال العاطفي عن العمل، ويكتفي فقط بأداء المسؤوليات الموكلة إليه ضمن ساعات العمل التقليدية. (Teimouri، 2026، صفحة 52). ومن منظور آخر وضح نموذج (المسببات–السلوك–العواقب) أن الظاهرة تمر بمراحل تبدأ بالعوامل المؤدية للاستقالة مثل الإرهاق و عدم التقدير، ثم تظهر سلوكيات الانسحاب، وأخيرا تتجلى النتائج في انخفاض الأداء وارتفاع نية الاستقالة (كريم، 2025، صفحة 64)

تشكل الاستقالة الصامتة خطرا كبيرا على قطاعات حيوية مثل الرعاية الصحية ومؤسسات التعليم، حيث يؤدي فقدان الحماس لدى الموظفين إلى تدني جودة الخدمات، وبالتالي يمكن القول ان الاستقالة الصامتة هي حالة يتجلى فيها الشخص بالتراجع الذهني والجسدي عن بيئة عمله حيث يكتفي فقط بالحد الأدنى من المهام الرسمية .هذا التراجع يعود لعدة أسباب كالارهاق،كثرة واستمرارا ضغوط العمل ، نقص التحفيزات المادية و المعنوية.

2.2.2 أبعاد الاستقالة الصامتة

اتفق الباحثون على أربعة ابعاد رئيسية للاستقالة الصامتة نذكرها فيما يلي: (كريم، 2025، صفحة 65)

– **عبء العمل الزائد:** ويعتبر من أبرز الأسباب التي تدفع الموظفين للانسحاب النفسي في مكان العمل، إذ يؤدي تكليف الموظف بمهام تفوق قدرته الطبيعية أو تحميله ضغوطا زمنية مستمرة إلى إرهاق بدني وذهني شديدين. ومع استمرار هذا الضغط دون تدخل من الإدارة لتخفيف الأعباء أو إعادة توزيعها بشكل عادل، يبدأ الموظف في الانفصال عن العمل ذهنيا، ويتحول تركيزه إلى مجرد إكمال ساعات العمل بدلا من الإنجاز الفعلي أو تحقيق الأهداف، ما يغذي ظاهرة الاستقالة الصامتة ويعزز مظاهر عدم الالتزام.

– **التعويضات غير العادلة:** يشير هذا البعد إلى شعور الموظف بعدم الإنصاف عندما لا يعكس الأجر أو الحوافز مستوى الجهد المبذول أو المسؤوليات الملقاة على عاتقه، ما يولد الإحباط والشعور بعدم

التقدير؛ اذ يؤدي غياب العدالة في التعويضات إلى تراجع الحماس للعمل وتراجع مستوى الأداء، حيث يرى الموظف أن بذل مجهود إضافي لا يُقدَّر مادياً أو معنوياً، فيتجه إلى أداء الحد الأدنى المطلوب فقط دون أي التزام يتجاوز متطلبات الوظيفة الرسمية.

- **ضعف بيئة العمل**: يتعلق هذا البعد بمدى توفر بيئة عمل داعمة وصحية سواء على المستوى المادي أو النفسي، إذ يمكن أن تشمل مشاكل بيئة العمل نقص المعدات، سوء تنظيم مكان العمل، أو بيئة عمل سامة تتسم بالصراعات أو ضعف التعاون. كل هذه العوامل تسهم في شعور الموظف بعدم الارتياح أو الأمان داخل المنظمة، مما يضعف انتماءه ويدفعه إلى الانسحاب التدريجي والابتعاد عن الانخراط الإيجابي في أنشطة العمل.

- **غياب فرص التقدّم المهني**: يتعلق هذا البعد بشعور الموظف بانسداد مساره الوظيفي أو غياب فرص واضحة للتدريب والتطور، ما يجعله يفقد الأمل في تحقيق طموحاته المهنية داخل المؤسسة. يؤدي هذا الشعور إلى ضعف التزامه وغياب دافعيته لتطوير أدائه أو تعلم مهارات جديدة، حيث يرى الموظف أن اجتهاده لن يُحدث فرقًا في مسيرته الوظيفية، فيتحول إلى موظف يؤدي المهام الأساسية فقط دون رغبة في المشاركة أو الابتكار.

3.2.2 استراتيجيات مواجهة الاستقالة الصامتة

تتم مواجهة الاستقالة الصامتة من خلال تبني مبادرات استراتيجية و اعادة تهيئة بيئة العمل و ذلك من خلال مجموعة من النقاط يتمثل بعضها في: (العضايلة، 2026، صفحة 782)

- تعزيز ثقافة تنظيمية ايجابية وشاملة تقوم على التواصل المفتوح والتعاون والاحترام وتقدير الإنجازات.
- توفير الموارد والادوات وأنظمة الدعم اللازمة لتمكين الموظفين من اداء مهامهم بيسر وسلاسة.
- تشجيع التوازن بين العمل والحياة من خلال تقليل الاعباء الوظيفية وتوفير ترتيبات عمل مرنة.
- تعزيز التغذية الراجعة والتواصل المستمر من خلال جلسات دورية لتقييم الأداء وقنوات التواصل.
- معالجة القضايا النظامية التي تسهم في الاستقالة الصامتة، ويشمل ذلك الضغوط المرتبطة بالعمل وتقليل الفجوات المهنية وتوفير فرص نمو عادلة.

– تشجيع التعاون والاستقلالية من خلال دعم المشاريع المشتركة وتشجيع اتخاذ القرار بشكل جماعي وتمكين العاملين وتقدير مساهماتهم.

3. الدراسة الميدانية :

1.3 الإجراءات المنهجية للدراسة:

1.1.3 منهج الدراسة

بناء على طبيعة الدراسة وأهدافها تم الاعتماد على المنهج الوصفي كونه المنهج الاكثر ملائمة لهذه الدراسات لقدرته على تشخيص الظاهرة ووصفها وصفا دقيقا يستند على جمع البيانات الكمية والكيفية و تحليلها.

2.1.3 مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في الأساتذة ذوو المسؤوليات الإدارية والبيداغوجية والعلمية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية وتم أخذ المجتمع بكامله بتوزيع استبانة الكترونية على جميع أفراد المجتمع، وقد بلغ عدد الاستجابات 31 استجابة . تتمثل خصائصهم في الآتي:

الجدول 01: خصائص افراد مجتمع الدراسة

المتغير	الفئة	النسبة %
الجنس	ذكر	87.1
	انثى	12.9
السن	أقل من 35 سنة	9.7
	من 35 الى 40 سنة	38.7
	من 41 الى 45 سنة	29
	أكثر من 45 سنة	22.6
الخبرة	أقل من 5 سنوات	19.4
	من 5 الى 10 سنوات	32.3
	من 11 الى 15 سنة	32.3
	أكثر من 15 سنة	16

الحالة الاجتماعية	أعزب	25.8
	متزوج بدون اطفال	6.5
	متزوج بدون أطفال	67.7
	أخرى (مطلق /أرمل)	0

المصدر: من اعداد الباحثة

3.1.3 أداة الدراسة

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة، حيث تم الاستناد على الدراسات السابقة وآراء الاساتذة في ضبط عباراته. قسمت الاستبانة الى جزء أول يخص المعلومات الشخصية والوظيفية (السن، الجنس، الخبرة والحالة الاجتماعية) وجزء ثاني قسم الى المحاور التالية:

المحور الاول: يضم 09 عبارات حول الضغط الرقمي.

المحور الثاني: يضم 07 عبارات حول الاستقالة الصامتة.

كما تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي الذي يتكون من خمسة اتجاهات وهو: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، بحيث تم إعطاء أوزان محددة للاتجاهات الخمسة السابقة الذكر كما هو موضح في الجدول أدناه:

الجدول 02: سلم ليكرت الخماسي

الاتجاهات	موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الأوزان	5	4	3	2	1
المجال	4.5 إلى05	3.5 إلى4.3	2.7 إلى 3.4	1.9 إلى 2.6	1 إلى 1.8
المستوى	مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا

المصدر: من إعداد الباحثة

4.1.3أساليب المعالجة الاحصائية

لتحديد أساليب المعالجة الاحصائية المناسبة للدراسة تم اجراء اختبار التوزيع الطبيعي الموضح في الجدول أدناه.

الجدول 03: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيري الدراسة

اختبار كلموغروف سمينوف Kolmogorov-Smirnov			
المتغير	**عدد العبارات**	**Sig**	**التعليق**
الضغط الرقمي	09	0.200	تتبع التوزيع الطبيعي
الاستقالة الصامتة	07	0.200	تتبع التوزيع الطبيعي

المصدر: من اعداد الباحثة استنادا إلى مخرجات برنامج Spss v27

تشير نتائج اختبار كولموغروف سميرنوف (Kolmogorov Smirnov) إلى أن بيانات متغيري الدراسة تحقق افتراض التوزيع الطبيعي، وهو أحد الافتراضات الأساسية لتطبيق الاختبارات الإحصائية المعلمية. ونظرا لأن قيمة الدلالة الإحصائية في كلا المتغيرين أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، فان توزيع استجابات أفراد العينة على متغيري الدراسة لا يختلف اختلافا معنويا عن التوزيع الطبيعي، مما يؤكد تحقق شرط الاعتدالية ويبرر استخدام الأساليب الإحصائية التالية: معامل ارتباط بيرسون، والانحدار الخطي البسيط لاختبار تأثير التغير المستقل على المتغير التابع، واختبار(T) لمعرفة ما اذا كان هناك فروقات ذات دلالة احصائية تخص خصائص عينة الدراسة، وتحليل التباين (ANOVA)، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، بالإضافة الى معامل ألفا كرومباخ Cronbach's Alpha للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

5.1.3 اختبار ثبات أداة الدراسة

الجدول04: نتائج معامل ألفا كرونباخ للمتغيرات الدراسة

المتغير	**العبارات**	**معامل ألفا كرونباخ**
الضغط الرقمي	09 عبارات	%76
الاستقالة الصامتة	07 عبارات	%72.5

المصدر: من اعداد الباحثة استنادا إلى مخرجات برنامج Spss v27

تشير نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ أعلاه إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات والاتساق الداخلي، مما يعكس صلاحية المقياس للاستخدام في التحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة. فقد بلغ معامل ألفا كرونباخ لمتغير الضغط الرقمي، المكون من (09) عبارات، (0.76)، وهي

قيمة تتجاوز الحد الأدنى المقبول إحصائيا، مما يدل على وجود اتساق داخلي جيد بين عبارات المقياس، وأنها تقيس المتغير نفسه بدرجة موثوقة. كما بلغ معامل ألفا كرونباخ لمتغير الاستقالة الصامتة، المكون من (07) عبارات، (0.725)، وهي أيضا قيمة مقبولة وتعكس مستوى جيدا من الثبات، بما يشير إلى تجانس فقرات المقياس في قياس مفهوم الاستقالة الصامتة.

2.3 الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

1.2.3عرض اجابات أفراد عينة الد راسة حول الضغط الرقمي

الجدول 05: نتائج اختبار مستوى استجابات عينة الدراسة حول الضغط الرقمي

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
أجد نفسي مضطرا لمعالجة البريد الالكتروني والتعليمات الواردة من ادارة الجامعة في وقت متأخر من الليل	3.81	1.078	مرتفع
أواجه صعوبة كبيرة في الفصل بين مسؤولياتي الادارية الرقمية وبين مسؤولياتي البيداغوجية	3.10	1.076	متوسط
ألتزم بالرد الفوري للرسائل عبر المجموعات الرقمية (بريد الكتروني ، واتساب، فايبر..)	3.94	0.854	مرتفع
المتابعة الرقمية لشؤون القسم تقتطع من الوقت المخصص لعائلتي والتزاماتي الشخصية	3.90	0.870	مرتفع
أشعر باستنزاف ذهني نتيجة تدفق المعلومات بشكل دوري ومتسارع	3.81	0.833	مرتفع
أقضي ساعات كثيرة في استخدام الأجهزة الرقمية	4.23	0.762	مرتفع
أتلقى رسائل من البريد الالكتروني و الاشعارات الرقمية بشكل كبير يوميا	3.90	1.076	مرتفع
أتابع عدة مهام رقمية في آن واحد	3.77	0.920	مرتفع
أتوتر عندما أتأخر بالرد على الرسائل والاستفسارات الرقمية	3.68	1.013	مرتفع
المجموع	**3.79**	**0.555**	**مرتفع**

المصدر: من اعداد الباحثة استنادا إلى مخرجات برنامج Spss v27

تشير نتائج الجدول (05) إلى أن مستوى الضغط الرقمي لدى أفراد عينة الدراسة جاء مرتفعا بصفة عامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمقياس (3.79) بانحراف معياري قدره (0.555)، وهو ما يندرج ضمن المستوى المرتفع وفق المعيار المعتمد في الدراسة. وتدل هذه النتيجة على أن أفراد العينة يعانون من ضغوط رقمية ملحوظة ناتجة عن التفاعل المستمر مع الوسائط والتقنيات الرقمية المستخدمة في البيئة الجامعية، سواء في الجوانب الإدارية أو البيداغوجية أو العلمية. كما يشير الانحراف المعياري المنخفض

نسبيا إلى وجود درجة من التقارب والتجانس في استجابات المبحوثين، مما يعكس اتفاقا عاما بينهم حول إدراكهم لوجود ضغط رقمي مرتفع في بيئة عملهم.

وعلى مستوى العبارات، جاءت أغلب العبارات بمستوى مرتفع وأخذت عبارة "أقضي ساعات كثيرة في استخدام الأجهزة الرقمية "في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.23) وانحراف معياري (0.762)، وهو أعلى متوسط في المقياس، مما يدل على أن الاستخدام المكثف للأجهزة الرقمية يمثل أحد أبرز مظاهر الضغط الرقمي التي يواجها أفراد العينة. ويمكن تفسير ذلك في ضوء التحول الرقمي الذي شهدته مؤسسات التعليم العالي، حيث أصبح عضو هيئة التدريس مطالبا باستخدام المنصات التعليمية، والبريد الإلكتروني، وتطبيقات التواصل، والأنظمة الإدارية الرقمية بصورة شبه مستمرة، الأمر الذي يزيد من عدد الساعات التي يقضيها أمام الوسائط الرقمية ويؤدي إلى ارتفاع مستويات الضغط الرقمي؛ أما العبارة الوحيدة التي جاءت بمستوى متوسط فهي "أواجه صعوبة كبيرة في الفصل بين مسؤولياتي الإدارية الرقمية وبين مسؤولياتي البيداغوجية "بمتوسط حسابي بلغ (3.10) وانحراف معياري (1.076)، وتدل هذه النتيجة على أن أفراد العينة لا يرون أن مشكلة التداخل بين المهام الإدارية والبيداغوجية والعلمية تمثل مصدرا رئيسيا للضغط الرقمي مقارنة ببقية مظاهره.

2.2.3 عرض اجابات أفراد العينة حول الاستقالة الصامتة

الجدول 06: نتائج اختبار مستوى استجابات عينة الدراسة حول الاستقالة الصامتة

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
أختار عدم مشاركة أفكاري في العمل، حتى لو كانت قد تكون مفيدة	2.42	1.025	منخفض
أفضل الصمت بدلا من الطعن في القرارات التي لا أوافق عليها	2.58	1.119	منخفض
أحرص على عدم قضاء أي وقت اضافي في العمل لحماية طاقتي ووقتي	3.06	1.093	متوسط
أبذل في تسيير منصبي الاداري الحد الادنى من الجهد الذي يحميني فقط من المسائلة والانتقاد	2.06	0.998	منخفض
أحضر الاجتماعات دون رغبة حقيقية في النقاش	2.42	1.259	منخفض
أرفض المهام والمشاريع التي لا يترتب عليها عائد معنوي او مادي واضح	2.45	1.060	منخفض

أنتظر بفارغ الصبر انتهاء عهدتي الادارية للعودة للتدريس فقط والتخلص من الأعباء الرقمية للتسيير	3.23	1.283	مرتفع
المجموع	**2.60**	**0.690**	**منخفض**

المصدر: من اعداد الباحثة استنادا إلى مخرجات برنامج Spss v27

تشير نتائج الجدول (06) إلى أن مستوى الاستقالة الصامتة لدى أفراد عينة الدراسة جاء منخفضا بصورة عامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.60) بانحراف معياري قدره (0.690)، وهو ما يقع ضمن المستوى المنخفض وفق المعيار المعتمد في الدراسة. وتدل هذه النتيجة على أن أفراد العينة لا يميلون إلى تبني سلوكيات الاستقالة الصامتة بدرجة مرتفعة، إذ لا يظهرون اتجاها عاما نحو تقليص جهودهم أو الانسحاب النفسي من مسؤولياتهم الإدارية. كما يشير الانحراف المعياري إلى وجود قدر مقبول من التجانس في استجابات أفراد العينة، مما يعكس تقارب آرائهم بشأن انخفاض مظاهر الاستقالة الصامتة في بيئة العمل الجامعي. ويمكن تفسير ذلك بطبيعة المناصب الإدارية الجامعية التي تتطلب قدرًا عاليا من الالتزام المهني والمسؤولية، فضلا عن إدراك شاغليها لأهمية استمرار الأداء الفعال لضمان سير العمل الإداري والأكاديمي.

و بالرغم من ذلك، جاءت عبارة "أنتظر بفارغ الصبر انتهاء عهدتي الإدارية للعودة للتدريس فقط والتخلص من الأعباء الرقمية للتسيير" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.23) وبمستوى مرتفع، مما يشير إلى أن الأعباء المرتبطة بالمهام الإدارية الرقمية تمثل مصدرا واضحا لضغط لدى أفراد العينة، وأن عددا منهم يفضل العودة إلى ممارسة المهام الأكاديمية بعيدا عن متطلبات الإدارة الرقمية. وفي المقابل، جاءت عبارة "أبذل في تسيير منصبي الإداري الحد الأدنى من الجهد الذي يحميني فقط من المساءلة والانتقاد "في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.06)، وهو أدنى متوسط في المقياس. وتؤكد هذه النتائج أن أفراد العينة لا يتبنون السلوكيات الجوهرية التي تعبر عن الاستقالة الصامتة، مثل تقليل الجهد المتعمد، أو الامتناع عن المشاركة، أو رفض أداء المهام، أو الانسحاب من التفاعل داخل المؤسسة. وعليه، فيمكن القول إن أفراد العينة، رغم شعورهم بثقل الأعباء الإدارية الرقمية ورغبتهم في العودة إلى التدريس، ما يزالون يحافظون

على مستوى مرتفع من الالتزام المهني، ولا يظهرون نزعة حقيقية نحو الانسحاب النفسي أو السلوكي من أدوارهم الوظيفية، وهو ما يفسر انخفاض المستوى العام للاستقالة الصامتة في هذه الدراسة.

3.3 عرض النتائج ومناقشتها

للاجابة على اشكالية الدراسة سنقوم باختبار الفرضيات التالية:

الفرضية الاولى: يوجد مستوى مرتفع للضغط الرقمي ومستوى متوسط من الاستقالة الصامتة لدى الأساتذة المسؤولين في الكلية محل الدراسة.

لاختبار هذه الفرضية تم قياس مستوى الضغط الرقمي والاستقالة الصامتة بالاعتماد على المتوسط الحسابي الكلي لعبارات المحورين وتم لحصول على النتائج التالية:

الجدول (07): المتوسط الحسابي العام لمتغير الضغط الرقمي و الاستقالة الصامتة لدى مجتمع الدراسة

المتغير	المعدل العام (المتوسط الحسابي الكلي)
الضغط الرقمي	3.79
الاستقالة الصامتة	2.60

المصدر: من اعداد الباحثة استنادا إلى مخرجات برنامج Spss v27

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن مستوى الضغط الرقمي لدى أفراد مجتمع الدراسة مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمقياس (3.79)، وهو ما يندرج ضمن المستوى المرتفع وفق المعيار المعتمد في الدراسة. وتدل هذه النتيجة على أن أفراد العينة يعانون من ضغوط رقمية كبيرة نتيجة التحول الرقمي الكبير والمتسارع في مؤسسات التعليم العالي؛ اذ فرض هذا التحول تفاعل مستمر مع الوسائط والتقنيات الرقمية المستخدمة في البيئة الجامعية والمتمثلة في المنصات التعليمية، والبريد الإلكتروني، وتطبيقات التواصل، والأنظمة الإدارية الرقمية، ووجود حالة من الارتباط الدائم بالبيئة الرقمية، حيث يشعر العاملون بأنهم مطالبون بالبقاء متصلين ومتفاعلين بصورة مستمرة، خاصة في ظل كثافة الرسائل والإشعارات الرقمية وما تتطلبه من متابعة مستمرة تؤثر بشكل مباشر في التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، حيث يجد العديد من أفراد العينة أنفسهم مضطرين للتعامل مع متطلبات العمل خارج أوقات

الدوام الرسمي وعلى حساب أوقات الراحة والالتزامات الأسرية. كما أشارت اجابات أفراد العينة على أن الضغط الرقمي لا يقتصر على كثافة استخدام التكنولوجيا فحسب، بل امتد إلى الإرهاق الذهني الناتج عن التدفق المستمر للمعلومات والمهام الرقمية. ومتابعة عدة مهام متعددة ومتزامنة.

أما الاستقالة الصامتة فقد جاءت بمستوى منخفض، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.60)، وهو ما يقع ضمن المستوى المنخفض وفق المعيار المعتمد في الدراسة. وتدل هذه النتيجة على أن أفراد العينة لا يميلون إلى تبني سلوكيات الاستقالة الصامتة، فرغم شعورهم بثقل الأعباء المرتبطة بالمهام الإدارية والبيداغوجية والعلمية الرقمية التي تمثل مصدرا واضحا للإجهاد لدى أفراد العينة، وأن عددا منهم يفضل العودة إلى ممارسة المهام الأكاديمية بعيدا عن متطلبات الإدارة الرقمية، ووضع حدود بين العمل والحياة الشخصية حفاظا على مواردهم النفسية والجسدية، الا انهم لا يزالون يحافظون على مستوى مرتفع من الالتزام المهني والانتماء للمؤسسة لان افراد مجتمع الدراسة نخبة أكاديمية تحركم الرسالة العلمية والاخلاق العالية وقدرتهم العالية على الفصل بين المؤثرات الخارجية كالضغط الرقمي وجودة أدائهم.

الفرضية الثانية : وجود تأثير ايجابي للضغط الرقمي على الاستقالة الصامتة من وجهة نظر الأساتذة المسؤولين في الكلية محل الدراسة.

الجدول 08: نتائج اختبار معامل الانحدار بين الضغط الرقمي والاستقالة الصامتة

الفرضيات		معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	قيمةF المحسوبة	معامل الانحدار B	مستوى الدلالة Sig
الضغط الرقمي	الاستقالة الصامتة	0.014	0.000	0.005	-0.017	0.942

المصدر: من اعداد الباحثة استنادا إلى مخرجات برنامج Spss v27

من خلال نتائج الجدول (08) الخاصة باختبار أثر الضغط الرقمي في الاستقالة الصامتة، يتبين أن العلاقة بين المتغيرين تكاد تكون منعدمة من الناحية الإحصائية، وهو ما تؤكده جميع المؤشرات الإحصائية الواردة في الجدول. فقد بلغ معامل الارتباط ($R = 0.014$)، وهي قيمة ضعيفة جدا وتقترب من الصفر، مما يدل على عدم وجود علاقة ارتباط خطية ذات دلالة إحصائية بين الضغط الرقمي والاستقالة الصامتة

لدى أفراد عينة الدراسة. وتشير هذه النتيجة إلى أن التغير في مستويات الضغط الرقمي لا يقترن بزيادة أو انخفاض ملموس في مستويات الاستقالة الصامتة، الأمر الذي يعكس استقلالا نسبيا بين المتغيرين ضمن بيانات الدراسة؛ كما بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.000$)، وهو ما يعني أن الضغط الرقمي لا يفسر أي نسبة تذكر من التباين في الاستقالة الصامتة.

وفيما يتعلق بقيمة اختبار($F = 0.005$)، فهي تعكس اختبار معنوية نموذج الانحدار ككل. وبالنظر إلى مستوى الدلالة ($Sig = 0.942$)، يتضح أنه أكبر بكثير من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على أن نموذج الانحدار غير دال إحصائيا، وبالتالي لا يمكن قبول وجود تأثير للضغط الرقمي في الاستقالة الصامتة.

وبناء على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أن الفرضية الثانية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للضغط الرقمي في الاستقالة الصامتة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) غير محققة.

يمكن تفسير هذه النتائج الى الفصل بين أدوات العمل كالرقمنة المستحدثة في تسيير العمل والاستقالة الصامتة التي هي رد فعل نفسي يرتبط بالمناخ التنظيمي العام. كما يتمتع افراد مجتمع الدراسة بالنضج المهني اذ يمتلك الاساتذة الجامعيون وعيا اكاديميا واخلاقيا عاليا اتجاه الطلبة والمؤسسة كما يتمتعون بانفتاح اعلى على التطورات والطرق الحديثة للتسيير.

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات اجابات افراد العينة حول مستوى الاستقالة الصامتة تعزى للحالة الاجتماعية.

جدول 09: نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى الاستقالة الصامتة تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
الحالة الاجتماعية	بين المجموعات	3.819	2	1.910	5.094	0.013	توجد فروق
	داخل المجموعات	10.496	28	0.375			
	المجموع	14.315	30				

المصدر: من اعداد الباحثة استنادا إلى مخرجات برنامج Spss v27

تشير النتائج الجدول (09) فيما يتعلق باختبار تحليل التباين الأحادي إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقالة الصامتة تعزى للحالة الاجتماعية لدى أفراد عينة الدراسة. فقد بلغت قيمة $F = 5.094$ عند مستوى دلالة إحصائية ($Sig = 0.013$)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على أن متوسطات الاستقالة الصامتة تختلف باختلاف فئات الحالة الاجتماعية، اذ تعتبر الالتزامات العائلية والشخصية أحد اسباب الاستقالة الصامتة.

4. خاتمة:

شهدت البيئة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي تحولا رقميا متسارعا فرض الاعتماد الشامل للتكنولوجيا مما أسفر واقعا مهنيا جديدا ألغى الحدود الزمنية والمكانية للعمل نتيجة انتشار واستخدام الوسائط الرقمية والتدفق المستمر للمعلومات. هذا الواقع شكل نوع جديد من الضغوط النفسية تحت مسمى الضغط الرقمي. وفي المقابل أثارت الأدبيات الادارية الحديثة نقاشا واسعا حول ظهور سلوكيات خفية داخل بيئة العمل تعرف بالاستقالة الصامتة و التي تظهر في اكتفاء الموظف بأداء الحد الأنى من واجباته وتجنب أي جهد اضافي ، هذا السلوك يأتي نتيجة ضعف التقدير المادي والمعنوي أو وجود مشاكل و صراعات او ضغوطات، وجاءت هذه الدراسة لتحديد مستوى الضغط الرقمي والاستقالة الصامتة لدى الاساتذة المسؤولون في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية والتحقق من مدى وجود تأثير للضغط الرقمي على الاستقالة الصامتة لديهم، وبناء على نتائج اختبار الفرضيات أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

-وجود مستوى مرتفع للضغط الرقمي لدى افراد مجتمع الدراسة وهذا عائد لسرعة التحول الرقمي الذي تشهده مؤسسات التعليم العالي.

- وجود مستوى منخفض للاستقالة الصامتة لدى افراد مجتمع الدراسة، ويرجع هذا لالتزامهم الوظيفي العالي والى أن مجتمع الدراسة يغلب عليه فئة الشباب الأكثر انفتاحا على التقنيات الرقمية.

- عدم وجود علاقة ارتباطية بين الضغط الرقمي والاستقالة الصامتة لدى أفراد مجتمع الدراسة، وعدم وجود تأثير للضغط الرقمي على الاستقالة الصامتة لديهم، فرغم وجود مستوى عال من الضغط الرقمي الى

أنه لم يساهم في تفشي ظاهرة الاستقالة الصامتة لديهم، وهذا راجع لكون مجتمع الدراسة يتمتع بحس عال بالمسؤولية ولاخلاقيات المهنية ، وان تبني هذا السلوك الانسحابي من طرف نخبة اكاديمة يكون نتيجة ازمات تنظيمية عميقة تمس المنظومة الانسانية والمادية للمنظمة كغياب العدالة والتقدير. أما الضغط الرقمي فيعتبر وسيلة عمل مفروضة يمكن الاعتياد عليها.

– وجود فروق ذات دلالة احصائية لاجابات افراد مجتمع الدراسة حول متغير الاستقالة الصامتة تعزى للحالة الاجتماعية وهذا راجع لتأثير الالتزامات والضغوط الشخصية على السلوك التنظيمي داخل المؤسسة.

في ضوء هذه النتائج التي تم التوصل اليها تتقدم الدراسة بالتوصيات الآتية:

– توجيه البوصلة البحثية نحو استكشاف متغيرات تنظيمية ونفسية أخرى كنمط القيادة، نظام الحوافز والعدالة التنظيمية. باعتبارها المحرك الفعلي الكامن وراء ظاهرة الاستقالة الصامتة بدلا من التركيز على العوامل التقنية.

– دعم البيئة الانسانية للعمل من خلال تعزيز قنوات الاتصال وتعزيز التقدير والتحفيزات للحماية من أي سلوكيات انسحابية.

– سن قوانين وتشريعات داخلية تمنع ارسال التكليفات الادارية او المعاملات بعد انتهاء ساعات العمل الرسمية.

– تنظيم دورات تدريبية في المرونة الرقمية تهدف الى ادارة الوقت الرقمي وكيفية التعامل مع التدفق الكثيف والمستمر للمعلومات وفلترة الأولويات.

5. قائمة المراجع:

Ali, A. S. (2026). Technostress and Coping in the Digital Workplace: A Systematic Review of Stress Creators, Coping Strategies, and Organizational Moderators. Policy Journal of Social Science Review, 4(3).

Berger, M. &. (2024). How to prevent technostress at the digital workplace: a Delphi study. Journal of Business Economics, 94(3).

Jeffrey A. Hall, &. (2021). Development and Initial Evaluation of a Multidimensional Digital Stress Scale. Psychological Assessment, 33(3).

K. H. (2024). Technostress and cognitive fatigue: Reducing digital strain for improved employee well-being: A literature review. Multidisciplinary Reviews, 8(1).

M. B. (2024). Digital stressors and resources perceived by emergency physicians and associations to their digital stress perception, mental health, job satisfaction and work engagement. BMC Emergency Medicine, 24(31).

others, T. R. (2025). Leadership and technostress: a systematic literature review. Management Review Quarterly, 751.

Teimouri, A. S. (2026). A Systematic Review of Factors Affecting Employees' Silent Resignation via Meta-synthesis Approach. Journal of Applied Sociology, 37(102).

Tim Rademaker, &. o. (2025). Leadership and technostress: a systematic literature review. Management Review Quarterly, 751, 430.

Turan, A. (2024). Policy suggestions/ideas for politicians in the context of the problems of universities leading to silent resignations. ODU Journal of Social Sciences Research, 15(01).

Wrede, S. J. (2021). Risk factors for digital stress in German public administrations. BMC Public Health, 21(6).

العضايلة, ل. ع .(2026) .الاستقالة الصامتة لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة البلقاء وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم من وجهة نظر المديرين .مجلة الدراسات و البحوث التربوية.779 ,(16)6

ايمان, ب. م .(2025) .اثر الاجهاد الرقمي على الأداء الوظيفي للعمال و اهم استراتيجيات مواجهته – دراسة حالة المؤسسة المينائية سكيكدة .مجلة آفاق علوم الادارة والاقتصاد.227 ,(01)09

كريم, ك. ل .(2025) .دور القيادة الرقمي في الحد من الاستقالة الصامتة بين موظفي شركة المرام للدعاية والاعلان .مجلة الريادة للمال و الاعمال.(1)6