

تحولات جودة الحياة المهنية في ظل التحول الرقمي: مقاربة نظرية

Transformations of Quality of Life in Light in Digital Transformation :
A Theoretical Approachرباب أقطي¹ ، علي ثابت²¹ جامعة باتنة 1 (الجزائر)، rabab.agti@univ-batna.dz² جامعة باتنة 1 (الجزائر)، ali.tabet@univ-batna.dz

تاريخ الاستقبال: 2026/03/31؛ تاريخ القبول: 2026/04/22؛ تاريخ النشر: 2026/05/05

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التحول الرقمي على جودة الحياة المهنية من منظور سوسيولوجي تركيبي يجمع بين المقاربة الوظيفية، ونظرية التشكيل البنوي، ومقاربة رؤوس الأموال. ينطلق المقال من فرضية مفادها أن الرقمنة في بيئة العمل لا تمثل مجرد تحديث تقني، بل تشكل عملية اجتماعية معقدة تعيد تشكيل البنى التنظيمية والممارسات المهنية وتوازنات القوة داخل الحقل المهني.

اعتمدت الدراسة على تحليل نظري يستند إلى أعمال روبرت ميرتون في تفسير الوظائف الظاهرة والاختلالات الكامنة للتحول الرقمي، وإلى تصور أنطوني غيدنز لثنائية الفعل والبنية لفهم كيفية إعادة إنتاج القواعد الرقمية عبر الممارسة اليومية، إضافة إلى توظيف مقاربة بيار بورديو لتفسير التفاوت الاجتماعي والرمزي الناتج عن اختلاف امتلاك رؤوس الأموال داخل الحقل المهني.

خلصت الدراسة إلى أن جودة الحياة المهنية في العصر الرقمي تتحدد من خلال تفاعل ثلاثي بين البنية التنظيمية الرقمية، والممارسات المهنية للفاعلين، وتوزيع الموارد الثقافية والاجتماعية والرمزية. كما أظهرت أن التحول الرقمي قد يساهم في تحسين الكفاءة والمرونة المهنية، لكنه قد يعيد إنتاج أشكال جديدة من التفاوت إذا لم يصاحب بسياسات تنظيمية تعزز العدالة في الوصول إلى الموارد الرقمية. وتؤكد الدراسة ضرورة تبني مقاربة شمولية تعتبر الرقمنة مسألة اجتماعية بقدر ما هي تقنية.

الكلمات المفتاح: جودة الحياة المهنية، تحول رقمي، رؤوس الأموال، ثنائية الفعل والبنية، تفاوت اجتماعي.

Abstract: This study aims to analyze the impact of digital transformation on quality of work life from an integrative sociological perspective combining functionalism, structuration theory, and capital theory. The article argues that digitalization in the workplace is not merely a technical upgrade but a complex social process that reshapes organizational structures, professional practices, and power relations within the field.

The analysis draws on Robert Merton to explain the manifest functions and latent dysfunctions of digital transformation, on Anthony Giddens to interpret the duality of structure and the reproduction of digital rules through daily practices, and on Pierre Bourdieu to examine the social and symbolic inequalities emerging from unequal distributions of capital within the professional field.

The findings suggest that quality of work life in the digital era is shaped by the interaction between digital organizational structures, agents' professional practices, and the distribution of cultural, social, and symbolic resources. While digital transformation may enhance efficiency and flexibility, it may also reproduce new forms of inequality if not accompanied by inclusive organizational policies. The study highlights the need to approach digital transformation as a social as well as a technological phenomenon.

Keywords: Quality of work life, Digital transformation, Capital theory, Duality of structure, Social inequality .

مقدمة:

يشهد الواقع المهني تحولات عميقة وجذرية نتيجة الهيمنة المتزايدة للتقنيات الرقمية والذكاء الاصطناعي، التي أعادت صياغة نماذج الأعمال وتجاوزت كونها مجرد تحديثات تقنية لتصبح إعادة هيكلة شاملة للبنى التنظيمية والاجتماعية داخل المؤسسات، ووفقا لهذا التحول تم إعادة تشكيل شروط العمل حسب مرونة الزمان والمكان، وتآكل الحدود بين الحياة المهنية والشخصية، ما جعل جودة الحياة المهنية أحد أهم القضايا في النقاشات السوسيولوجية المرتبطة بعالم الشغل.

ويتم التطرق اليوم إلى جودة الحياة المهنية باعتبارها مفهوما مركبا يتجاوز الأبعاد المادية للعمل ويتعداها ليشمل مؤشرات متعددة مثل الرضا الوظيفي، الشعور بالأمان والاستقرار، وكذلك التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، كما تمثل الصحة النفسية والاجتماعية للعامل مؤشرا مهما أيضا، لكن في المقابل يشكل التحول الرقمي رغم ما يتميز به من مرونة وتحسين للأداء مخاطر مستحدثة تنجم عن هذا التسارع في وتيرة العمل وشكله، من خلال تزايد الضغوط المهنية وتكثيف العمل والمراقبة وتداخل الأزمنة المهنية والشخصية.

وبالرغم من تنامي الاهتمام الأكاديمي والدراسات حول التحول الرقمي في بيئة العمل، إلا أن غالبية هذه الدراسات بقي خاضعا لمقاربات تقنية أو إدارية ومركزا على مؤشرات الأداء والإنتاجية، أكثر من اهتمامه بالتحليل السوسيولوجي الذي يعنى بتفكيك الأبعاد النبوية والرمزية التي ترافق هذه التحولات، وهو ما يجعلنا بحاجة إلى قراءة نظرية نقدية قادرة على فهم الطابع المعقد والمتناقض لتأثير التحول الرقمي على جودة الحياة المهنية.

وعلى ضوء ما سبق، تبرز إشكالية هذا المقال في التساؤل حول كيف يعيد التحول الرقمي تشكيل جودة الحياة المهنية؟، وحدود تأثيره الإيجابي في تعزيز المرونة والرضا الوظيفي مقابل آثاره السلبية ومخاطره حول تكثيف العمل وزيادة المراقبة وكذا تآكل التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة.

وانطلاقا من هذا التصور، يسعى هذا المقال إلى مقارنة تحولات جودة الحياة المهنية في ظل التحول الرقمي من خلال منظور سوسيولوجي نظري بالاستناد إلى أعمال أنطوني غيدنز، وبيار بورديو، وروبرت ميرتون، مما يتيح لنا فهم التفاعل بين البنى التنظيمية الرقمية وممارسات الفاعلين، وتحليل إعادة توزيع رؤوس الأموال داخل الفضاء المهني، والكشف عن الوظائف الظاهرة والكامنة للتحول الرقمي وانعكاساتها على التجربة المهنية للأفراد.

ويعتمد المقال على المنهج التحليلي النظري من خلال مراجعة نقدية للأدبيات السوسيولوجية ذات الصلة، في محاولة لقراءة تركيبية تهدف إلى إبراز التحولات الأساسية التي مست جودة الحياة المهنية في العصر الرقمي، وللوصول إلى ذلك تم تقسيم المقال إلى مجموعة من العناصر تتناول الإطار المفاهيمي للعمل والتحول الرقمي، ثم تحليل هذه التحولات على ضوء المقاربات النظرية المعتمدة، وصولا إلى استنتاجات عامة تفتح آفاقا بحثية مستقبلية.

1. الإطار المفاهيمي:

1.1. التحول الرقمي في بيئة العمل:

يعتبر التحول الرقمي **Digital Transformation** من المفاهيم الحديثة نسبياً في الأدبيات السوسيولوجية والتنظيمية، ويعرف التحول الرقمي بأنه عملية استراتيجية شاملة وجذرية تهدف إلى دمج التقنيات الرقمية في كافة جوانب العمل المؤسسي، مما يؤدي إلى تغيير جوهرى في كيفية إدارة المنظمة وتأدية مهامها وحتى هويتها. (الجلبان، 2025، صفحة 10). ويشير ذلك إلى محاولة استغلال التكنولوجيا الرقمية والاستفادة منها في تطوير وتحسين أداء المؤسسة إلى مستويات أعلى من سابقاتها، وبشكل مميز عن ماضيها وعن منافسيها، وذلك بهدف تحقيق الكفاءة والجودة.

ويمثل التحول الرقمي عملية استبدال النمط التقليدي بأسلوب حديث يعتمد على تكنولوجيا المعلومات في مختلف المجالات، من خلال تهيئة بنية تحتية معلوماتية متقدمة تسمح بتنفيذ الأنشطة بمرونة وسرعة. (بدوي، 2025، صفحة 93)، ويركز هذا التعريف على جانب الانتقال من أسلوب قديم وتقليدي في آليات العمل وإدارته إلى مواكبة التغيير الحاصل على مستوى بيئة العمل والاعتماد المتزايد على التكنولوجيا التقنية.

وفي هذا السياق، يؤثر التحول الرقمي في بيئة العمل على عدة مستويات من بينها مرونة الزمان والمكان حيث تتسم الأنشطة الرقمية بالسرعة والتسارع ويتم تبعاً لذلك إعادة تعريف الزمن والمكان المهني عبر العمل عن بعد والمنصات الرقمية، كما يساهم هذا التحول في تغيير أنماط الإشراف والرقابة باعتماد أدوات رقمية لمتابعة الأداء، مما يكسب المؤسسات قدرة أكبر على الضبط في مقابل انحسار المساحات التقليدية للاستقلالية المهنية.

ووفق منظور سوسيولوجي يتعذر علينا فهم التحول الرقمي كمسار تقني محايد فقط، بل بوصفه ظاهرة اجتماعية تعكس علاقات القوة وتعيد إنتاج أنماط جديدة من اللامساواة داخل المجال المهني، وذلك تبعاً لدرجة امتلاك الفاعلين للمهارات والكفاءات الرقمية.

2.1. بين الرقمنة والتحول الرقمي:

على الرغم من استخدام المصطلحين أحياناً بشكل متبادل، ويتم الإشارة إليهما للتعبير عن نفس المفهوم والسياق، إلا أن الحقيقة تعكس وجود فرق واضح بينهما، ففي حين ترتبط الرقمنة بصفة كبيرة بالبيانات والمعلومات، فإن

التحول الرقمي يتعلق بتطبيق وتنفيذ العمليات .

فتشير الرقمنة إلى نقل العمليات إلى صيغة إلكترونية رقمية، بهدف تحسين سير العمليات الحالية، وذلك بالاعتماد على تكنولوجيا رقمية تسمح بالاستخدام الأمثل للبيانات المتاحة، مع إعادة هندستها وتحليلها بما يؤدي إلى اتخاذ القرارات بشكل أكثر كفاءة وفعالية. في حين أن التحول الرقمي يستلزم تغييراً شاملاً في سلوك الفرد والمؤسسة وحتى الاقتصاد والمجتمع ككل، وبالتالي يتم إعادة تنظيم جذري لسير العمل في الوظائف الحالية، مع تعميم كامل لاستخدام التقنيات الرقمية والأدوات التكنولوجية لتحقيق ذلك، وهو ما يُنتج تحسناً في

العديد من الجوانب مثل تقليص الوقت، تخفيض التكلفة، تقليل الموارد وغيرها، وفي نفس الوقت تتولد صفات وخصائص ومهارات جديدة يجب أن تكون موجودة، أو يستلزم اكتسابها، لدى المورد البشري. (الزهراني، 2025، صفحة 58)

وبناء على ذلك فإن التحول الرقمي لا يتحقق في المؤسسة، إلا حين تفهم بصورة كاملة وبمختلف مكوناتها وأعضائها، أهمية هذا التحول، وتحتضن ثقافته ومبادئه، تدرك عناصره وأهدافه. فالتحول الرقمي ليس مجرد استخدام للتقنيات الرقمية، أو حل لمشكلة تقنية، وإنما يتعلق بصورة أكبر بكافة البنى التحتية، الهياكل التنظيمية، والأشخاص.

3.1. جودة الحياة المهنية: الأبعاد السوسولوجية:

تعتبر جودة الحياة المهنية كما سبق وذكرنا من المفاهيم المركبة المتعددة الأبعاد، وتطور استخدامها من المقاربات الإدارية الأولى إلى التحليل السوسولوجي المعاصر، لأن التركيز في السابق كان على تحسين ظروف العمل المادية ثم توسع ليشمل فيما بعد أبعاداً نفسية واجتماعية وتنظيمية.

وتعرف بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (سيد محمد، 2009، صفحة 9)

ويركز هذا التعريف على جزئية مهمة ضمن سياق جودة الحياة المهنية وهو التحسين الذي تهدف إليه هذه العمليات المتواصلة والمخطط لها من خلال تركيزها على مختلف الأبعاد والجوانب، مما من شأنه أن يوجد التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للعاملين في المؤسسة.

كما تعرف أيضاً بأنها الظروف الملائمة وبيئات العمل وجوانب الحياة مثل تحقيق النمو والمشاركة والبيئة المادية، الإشراف والأجور والملائمة الاجتماعية والاندماج في مكان العمل. (Daud, 2010, page 77)

وهنا نلاحظ أنه تم تفصيل جوانب جودة الحياة المهنية لتشمل الظروف المادية كالأجور والظروف التنظيمية كالإشراف مثلاً.

وتمثل جودة الحياة المهنية مجموعة الأهداف التنظيمية والممارسات السلوكية التي تمكن العاملين في المؤسسة للشعور بالأمان والرضا الوظيفي وامتلاك الفرص المستقبلية للنمو والتطور كأفراد عاملين في المؤسسة. (Yashik, 2014, page 09)

ومن منظور سوسولوجي تفهم جودة الحياة المهنية باعتبارها نتاجاً لتفاعل معقد بين شروط العمل الموضوعية وتمثيلات الأفراد الذاتية لتجربتهم المهنية، حيث تشمل هذه الجودة الاعتراف الاجتماعي، التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، والصحة النفسية في بيئة العمل.

وفي سياق التحول الرقمي تكتسب جودة الحياة المهنية طابعاً إشكالياً حيث تشمل تحسين بعض جوانب العمل كما ذكرنا كالمرونة وإمكانية التحكم في الزمن المهني من جهة ومن جهة أخرى تعميق الضغوط المرتبطة بتكثيف العمل وتزايد التوقعات التنظيمية، مما يجعلها مؤشراً لكشف التوترات البنوية التي يفرزها العمل في العصر الرقمي.

4.1. أبعاد جودة الحياة المهنية: نحاول التركيز هنا على الأبعاد السوسيولوجية الرئيسية لجودة الحياة المهنية وتشمل:

-العلاقات والتفاعلات الاجتماعية: وتتمثل أساسا في شبكة العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل، حيث تشكل العلاقات الإيجابية بين الموظفين والرؤساء داعما كبيرا لهم يعزز من الثقة المتبادلة ويساهم في زيادة التضامن المهني بينهم، في حين تؤدي العلاقات التنافسية والسلطوية إلى تفكك الروابط والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة مما يؤثر سلبا على جودة الحياة المهنية. (العميان 2005، صفحة 45)

-الظروف الثقافية والتنظيمية: وترتبط أساسا بالبيئة الرسمية للعمل من حيث نمط القيادة والإشراف وآليات التقييم والرقابة، ودرجة الاستقلالية المهنية ونمية شعور العامل بالمسؤولية تجاه مؤسسته من خلال احترام كرامته ومشاركته في اتخاذ القرار داخلها، وكذلك توفير قنوات اتصال مفتوحة بين الإدارة والموظفين. (القحطاني، 2008، صفحة 21)

فكلما اتسم التنظيم بالمرونة والمشاركة ارتفعت مستويات الشعور بالإنصاف والانتماء، في حين تؤدي البيئة البيروقراطية الصارمة إلى الاغتراب المهني وبالتالي تراجع جودة الحياة المهنية.

-التوازن بين العمل والحياة الشخصية: ويتعلق أساسا بالزمن المهني والزمن الأسري والشخصي ومحاولة تحقيق توازن صحي بينهما، وتبرز أهميته في ظل التحول الرقمي الذي أعاد تشكيل الحدود بين العمل والحياة الشخصية، فاختلال هذا التوازن يؤدي إلى ضغط اجتماعي مزمن، ويضعف العلاقات والروابط الاجتماعية خارج المؤسسة كذلك، مما يجعل جودة الحياة المهنية مؤشرا على درجة انسجام الفرد مع النسق الاجتماعي الأكبر. (الجلبان، 2025، صفحة 16)

وعليه يمكن القول أن جودة الحياة المهنية باعتبارها كما سبق مفهوم سوسيولوجي متعدد الأبعاد تتشكل من خلال تقاطع هذه الأبعاد من التنظيم والعلاقات والتفاعلات الاجتماعية وصولا إلى توازنات الزمن الاجتماعي، فهي بذلك نتاج ديناميات اجتماعية تعكس طبيعة المجتمع والعمل في آن واحد، وهو الأمر الذي يجعل دراستها ضرورية لفهم تحولات العمل في العصر الرقمي.

فالعلاقة بين التحول الرقمي وجودة الحياة المهنية تتسم بطابع مركب ومتغير، يتحدد وفق طبيعة التنظيم وموقع الفاعلين داخله ومدى امتلاكهم للكفاءات والمهارات الرقمية، حيث أن التحول الرقمي قد يساهم في تحسين الرضا المهني لدى فئات معينة قد يؤدي بالمقابل إلى تدهور جودة الحياة المهنية لدى فئات أخرى أكثر هشاشة، وبالتالي فإن التحول الرقمي هنا ينتج في آن واحد فرص للتحرر المهني من جهة وآليات جديدة للضبط والسيطرة من جهة أخرى، وهذا ما يبرز ضرورة اعتماد مقاربة سوسيولوجية نقدية تسمح بفهم هذه التحولات بعيدا عن القراءات التقنية ومحاولة ربط ذلك بالبنى الاجتماعية والتنظيمية الأوسع.

2. جودة الحياة المهنية في ظل التحول الرقمي –مقاربة أنطوني غيدنز:

1.2. ثنائية الفعل والبنية وإعادة إنتاج الممارسات المهنية:

تشكل ثنائية الفعل والبنية أحد المرتكزات الأساسية في نظرية التشكيل البنوي عند أنطوني غيدنز، يتجاوز من خلالها التصور الذي يفصل بين الفاعل الاجتماعي والبنية التنظيمية.

ويرى غيدنز أن البنية الاجتماعية لا تفهم باعتبارها قيما خارجيا مفروضا على الفاعلين، بل بوصفها وسيطا للفعل ونتيجة له في آن واحد، حيث تعيد إنتاج القواعد التنظيمية من خلال الممارسات اليومية. (Giddens , 1984)

وفي سياق التحول الرقمي تكتسب هذه الثنائية دلالة تفسيرية خاصة لفهم التحولات التي طرأت على الممارسات المهنية، مثلا المنصات الالكترونية وأنظمة المتابعة الرقمية لا تفرض أنماط عمل جديدة بشكل أحادي، بقدر ما تؤثر على كيفية تفاعل الفاعلين مع هذه التقنيات، فالموظفون عبر الاستخدام اليومي للتكنولوجيا يعيدون تفسير القواعد التنظيمية وتكييفها بما يتلاءم مع متطلبات الإنجاز أو مع استراتيجيات التكيف الفردي والجماعي.

تبعا لذلك تصبح جودة الحياة المهنية نتاجا لتفاعل ديناميكي بين البنية الرقمية والفاعلين داخلها، حيث تستخدم الموارد الرقمية بوصفها أدوات تمكين مثل إتاحة الوصول السريع للمعلومات أو مرونة تنظيم المهام، حيث تساهم في تعزيز الشعور بالاستقلالية المهنية ورفع مستوى الرضا، لكن هذه الموارد ذاتها قد تتحول إلى آليات ضبط ورقابة عندما يتم توظيفها لمتابعة الأداء بشكل مستمر، مما يحد من هامش المبادرة الفردية ويزيد من الضغط المهني.

2.2. التحول الرقمي وإعادة تشكيل الزمن والمكان المهني:

ويعطي غيدنز أهمية كبرى لمفهومي الزمان والمكان ويعتبر أن الحداثة المتأخرة أدت إلى ما يعرف بفصل الزمان عن المكان وتنظيم هذه العلاقة، حيث أن التطورات التقنية أدت إلى هذا الفصل وبالتالي تحرير التفاعلات الاجتماعية من الارتباط المباشر بالموقع الجغرافي، وإمكانية إنجاز الأنشطة المهنية عن بعد عبر وسائط رقمية متعددة.

وفي هذا السياق أتاح العمل الرقمي كما ذكرنا إمكانية أداء المهام خارج الحدود الفيزيائية للمؤسسة، مما أدى إلى توسع أنماط العمل المرن والعمل عن بعد، من خلال إعادة تشكيل الحضور المهني من حضور مادي إلى حضور افتراضي.

إلا أنه يجب الإشارة هنا إلى أن التحرر المكاني كان مصحوبا بتحولات عميقة في بنية الزمن المهني، أي أن التقسيم التقليدي الواضح بين زمن العمل وزمن الحياة الخاصة قد استبدل باتصال رقمي دائم أدى إلى نشوء زمن مهني ممتد، تتداخل فيه ساعات العمل مع الأنشطة الأسرية والاجتماعية.

ويشير غيدنز إلى أن إعادة تنظيم الزمن في المجتمعات الحديثة ترتبط بتكثيف الإيقاع الاجتماعي وتسارع وتيرة الحياة اليومية، مما يزيد من الضغوط المرتبطة بإدارة الأدوار المتعددة. (أورتون وبريور، 2013، 2021)

وينعكس هذا الوضع على جودة الحياة المهنية من خلال ازدواجية واضحة: فمن جهة يتيح العمل المرن قدرا أكبر من الاستقلالية وتنظيم الوقت، ومن جهة أخرى يؤدي إلى تآكل الحدود بين المجالين المهني والشخصي الأمر الذي ينتقل إلى إرهاق زمني مزمن، وبذلك ترتبط جودة الحياة المهنية بقدرة الفاعلين على إعادة التفاوض حول حدود الزمن المهني داخل السياق الرقمي.

وعليه فإن التحول الرقمي أعاد تعريف مفهوم الحضور المهني من حضور قائم على التواجد الفيزيقي والانضباط الزمني الصارم، إلى حضور شبكي مرن لكنه مكثف مما يجعل إدارة الزمن الاجتماعي أحد المحددات الأساسية لجودة الحياة المهنية في التنظيمات المعاصرة.

3.2. القواعد والموارد الرقمية وأثرها على جودة الحياة المهنية:

تشير القواعد الرقمية إلى جملة المعايير والإجراءات التي تنظم استخدام التكنولوجيا داخل المؤسسة، ومن منظور غيدنز لا تعمل هذه القواعد بوصفها أوامر خارجية فحسب بل تستدعي ضمنا من قبل الفاعلين أثناء أدائهم لمهامهم اليومية، ومع تكرار الاستخدام تتحول القواعد الرقمية إلى ممارسات روتينية مؤسسية تعيد إنتاج التنظيم المهني، مما يؤثر على جودة الحياة المهنية. (Giddens , 1984)

ويميز غيدنز بين نوعين من الموارد: الموارد التخصيصية المرتبطة بالتحكم في الأشياء والتقنيات، والموارد السلطوية المرتبطة بالتحكم في الأشخاص والعلاقات.

ففي بيئات العمل الرقمية تتحول البرمجيات وقواعد البيانات وأنظمة المراقبة إلى موارد تخصيصية وسلطوية في آن واحد، فامتلاك المهارات الرقمية يمنح بعض الفاعلين قدرة أكبر على التحكم في تدفق المعلومات واتخاذ القرار، بينما يؤدي ضعف الكفاءة الرقمية إلى تهميش مهني غير معلن، ويؤدي هذا التفاوت إلى اختلافات ملموسة في إدراك جودة الحياة المهنية، حيث يرتبط التمكين الرقمي بارتفاع الشعور بالأمان والرضا في مقابل تصاعد القلق المهني لدى الفاعلين الأقل امتلاكاً للموارد الرقمية.

ويمكن تلخيص أثر القواعد والموارد الرقمية على جودة الحياة المهنية في بعدين متداخلين: بعد إيجابي يتمثل في التمكين المهني والمرونة وتوسيع فرص التعلم والتفاعل، وبعد سلبي يتمثل في تصاعد الضغوط وتآكل الاستقلالية، وإعادة إنتاج اللامساواة المهنية، وبذلك لا تتحدد جودة الحياة المهنية بطبيعة التكنولوجيا ذاتها بل بكيفية تصميم القواعد وتوزيع الموارد داخل المؤسسة.

3. الوظائف الظاهرة والكامنة للتحول الرقمي-مقاربة ميرتون:

1.3. الوظائف الظاهرة للتحول الرقمي: يعرف روبرت ميرتون الوظائف الظاهرة بأنها النتائج المقصودة والمعترف بها اجتماعيا للتغيرات التنظيمية والاجتماعية. (Merton, 1968)

وفي سياق التحول الرقمي، تمثل الوظائف الظاهرة نتائج مرغوبة تسعى المؤسسات لتحقيقها عبر إدخال التكنولوجيا الرقمية في بيئة العمل، والتي يمكن حصرها في عدة أبعاد:

رفع الكفاءة والإنتاجية: تؤدي الرقمنة إلى تسريع العمليات، تحسين التتبع الرقمي للأداء، وتقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام

الروتينية، مما يعزز فعالية العمل ويُعد أحد الوظائف الظاهرة الرئيسية للتحول الرقمي

تعزيز المرونة المهنية: يُتيح العمل الرقمي للموظفين اختيار أماكن وأوقات عملهم، وهو ما يساهم في تحسين التوازن بين الحياة المهنية

والشخصية، ويزيد من قدرة الأفراد على التكيف مع ضغوط العمل.

تسهيل التواصل والتنسيق: توفر الأدوات الرقمية شبكات اتصال أكثر فاعلية بين الفرق والأقسام، مما يسهل نقل المعلومات واتخاذ القرارات بسرعة، ويُعزز التعاون داخل التنظيم.

تمكين الاستقلالية والمبادرة الفردية: يتيح التحول الرقمي للموظفين المزيد من الحرية في اتخاذ القرارات ضمن حدود الوظائف الموكلة إليهم، مما يعزز الإحساس بالمسؤولية والرضا المهني.

وبالتالي، تظهر الوظائف الظاهرة للتحول الرقمي بشكل أساسي كأدوات لتعزيز الأداء التنظيمي، وهي الوظائف التي غالباً ما يتم الترويج لها في الخطابات الرسمية للمؤسسات.

2.3. الوظائف الكامنة والاختلالات: على النقيض من الوظائف الظاهرة، يشير ميرتون إلى الوظائف الكامنة باعتبارها النتائج غير المقصودة للتحولات الاجتماعية أو التنظيمية، والتي قد تؤدي إلى اختلالات وظيفية. (Merton, 1968)

في سياق العمل الرقمي، يمكن تلخيص هذه الوظائف المخفية كما يلي:

تكثيف العمل والإجهاد الرقمي: مع الرقمنة، تزداد توقعات الأداء، ويصبح الموظف تحت ضغط دائم لتحقيق أهداف تتسم بالسرعة والكفاءة، مما يزيد من مستوى التوتر والاحتراق المهني.

تآكل الحدود بين الحياة المهنية والشخصية: العمل الرقمي غالباً ما يوسع نطاق الوصول إلى الموظف خارج أوقات العمل التقليدية، وهو ما يهدد توازن الحياة المهنية والخاصة كما تناولنا في مقاربة غيدنز.

تعزيز الرقابة والتنظيم البيروقراطي: تتيح التقنيات الرقمية تتبع الأداء بشكل مستمر، مما يزيد من المراقبة ويحد من حريات العامل، وهو أثر غير معلن لكنه مركزي على جودة الحياة المهنية.

ظهور أشكال من الهشاشة وعدم الاستقرار الوظيفي: تعتمد بعض المؤسسات على العمل الرقمي الجزئي أو العقود المؤقتة، مما يضع العاملين في حالة عدم أمان وظيفي مستمرة.

توضح هذه الوظائف الكامنة أن التحول الرقمي ليس محايداً، بل يحمل في طياته توترات متناقضة بين الأداء والكفاءة من جهة، وضغط العمل والاغتراب المهني من جهة أخرى.

3.3. أنماط التكيف الاجتماعي للعامل: استناداً إلى ميرتون، يمكن فهم أنماط التكيف الاجتماعي للعامل في مواجهة هذه الوظائف الظاهرة والمخفية ضمن أربع حالات: (Merton, 1968)

الامتثال (Conformity): قبول العالم للمتطلبات الرقمية، ومحاولة التكيف مع الأهداف التنظيمية رغم الضغوط، مع الحفاظ على الالتزام بالمعايير الرسمية.

الابتكار (Innovation): استخدام الوسائل الرقمية بطرق غير رسمية أو إبداعية للتخفيف من ضغط العمل، أو لتحسين الأداء دون تغيير رسمي في النظام.

الانسحاب (Ritualism/Retreatism): تقليل الالتزام النفسي بالمؤسسة، أو الانفصال عن العمل، كرد فعل على ضغوط الرقمنة

المستمرة.

التمرد (Rebellion): رفض المعايير الرقمية، والمطالبة بإعادة تنظيم العمل، أو مقاومة الضغوط الرقمية بما يؤدي إلى صراعات مع الإدارة.

وتعكس هذه الأنماط تفاوت التجربة المهنية للعمال، وتوضح لماذا لا تكون جودة الحياة المهنية ثابتة، بل متغيرة حسب قدرة الفاعل على التكيف مع البنى الرقمية والضغوط المصاحبة لها .

4. جودة الحياة المهنية وإعادة إنتاج التفاوتات – مقارنة بورديو:

1.4. أشكال رأس المال وتأثيرها على جودة الحياة المهنية:

رأس المال الثقافي: ويشير إلى مجموعة المعارف والمهارات والقدرات اللغوية والتعليمية التي يمتلكها الفرد، والتي تمنحه قدرة أكبر على الاندماج والترقي داخل سوق العمل.

وينقسم هذا الرأس المال إلى أشكال متعددة (مجرد، موضوعي، مؤسسي)، ما يجعل النجاح المهني مرتبطا ليس فقط بالكفاءة التقنية، بل أيضا بامتلاك “الدوق” المهني والمعرفة الضمنية بقواعد المجال التنظيمي. (Thpanorama,n.d)

وينعكس ذلك على جودة الحياة المهنية من خلال أن الأفراد الذين يمتلكون رأس مال ثقافي مرتفع يحصلون غالبا على وظائف أكثر استقرارا وذات استقلالية أعلى، كما أن ضعف هذا الرأس المال يؤدي إلى صعوبات في التكيف مع متطلبات الرقمنة والمعايير التنظيمية الجديدة.

رأس المال الاجتماعي: عرّف بورديو رأس المال الاجتماعي بأنه مجموع الموارد الفعلية أو المحتملة المرتبطة بامتلاك شبكة من العلاقات الاجتماعية القائمة على الاعتراف المتبادل. (الأزعر، 2025)

ويتجلى هذا الرأس المال في علاقات التعاون والثقة والشبكات المهنية التي تسهل الوصول إلى الفرص الوظيفية والترقية.

وينعكس ذلك على جودة الحياة المهنية من خلال مساهمته في تحسين بيئة العمل عبر دعم التعاون والاندماج التنظيمي، كما يسمح بالحصول على معلومات وفرص غير متاحة للجميع، مما يعزز التفاوت بين العاملين.

رأس المال الاقتصادي والرمزي: إلى جانب رأس المال الثقافي والاجتماعي، يؤكد بورديو أن الموارد الاقتصادية والمكانة الرمزية تلعب دورا في تحديد مواقع الأفراد داخل الحقل المهني.

فالمكانة التنظيمية والاعتراف المؤسسي يمنحان سلطة وتأثيرا قد ينعكسان إيجابا على الرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية. (Thpanorama ,2026)

2.4. الهايتوس وإعادة إنتاج الممارسات المهنية: الهايتوس هو منظومة من الاستعدادات المكتسبة عبر التنشئة والخبرة، والتي توجه سلوك الأفراد وتصوراتهم داخل العمل. (Thpanorama ,2026)

هذا المفهوم يفسر لماذا يميل العاملون إلى إعادة إنتاج نفس أنماط التفاعل والتنظيم، حتى في بيئات رقمية جديدة. فالتحول الرقمي لا يلغي البنية الاجتماعية، بل يعاد تأويله من خلال عادات مهنية متجذرة.

العنف الرمزي وإعادة إنتاج التفاوت داخل التنظيم: ويشير بورديو إلى أن الهيمنة لا تمارس فقط بالقوة، بل أيضا عبر العنف الرمزي الذي يجعل المعايير الثقافية للطبقات المهيمنة تبدو طبيعية. (الدوس، 2024)

وفي بيئة العمل الرقمية، قد تظهر هذه الهيمنة عبر فرض لغة تقنية أو مهارات رقمية معينة كمعيار للكفاءة.

أو تهميش العاملين الذين لا يمتلكون نفس الرصيد الثقافي أو الرقمي، وهكذا تتحول الجودة المهنية إلى مورد غير متكافئ التوزيع.

3.4. التحول الرقمي كآلية جديدة لإعادة إنتاج التفاوت: رغم أن الرقمنة تفتح فرصا جديدة، إلا أن امتلاك المهارات الرقمية والمعرفة التقنية يمثل شكلا حديثا من رأس المال الثقافي.

وبالتالي فإن عدم تكافؤ الوصول إلى التكنولوجيا أو التدريب يعيد إنتاج الفوارق المهنية والاجتماعية.

كما أن أشكال رأس المال قابلة للتحويل فيما بينها (مثلا تحويل العلاقات الاجتماعية إلى فرص اقتصادية)، لكنها تحتفظ بمنطقها الخاص داخل السياق التنظيمي.

وعليه تكشف مقارنة بورديو أن جودة الحياة المهنية ليست نتيجة مباشرة لظروف العمل المادية فقط، بل هي نتاج توزيع غير متكافئ لرؤوس الأموال المختلفة داخل الحقل المهني.

فالتحول الرقمي قد يحسن ظروف العمل لبعض الفئات لكنه في الوقت ذاته قد يعيق التفاوتات من خلال إعادة إنتاج الامتيازات المرتبطة بالثقافة والشبكات والموارد.

5. مناقشة عامة:

بناء على ما سبق من عرض للمقاربات السوسيولوجية فإن التحول الرقمي في بيئة العمل لا يمكن فهمه كظاهرة تقنية مستقلة، بل كعملية اجتماعية معقدة تتشابك فيها مستويات متعددة من البنية والممارسة والتفاوت. ففي نظرية ميرتون الوظيفية التوسيعية، يتجاوز التحليل النتائج التنظيمية الظاهرة، مثل زيادة الإنتاجية، إلى الكشف عن العواقب غير المقصودة التي قد تنجم عن الرقمنة، مثل ضغوط العمل المستمرة وزيادة العبء المعرفي على العاملين، إذ تؤدي نفس البنية الرقمية في الفاعل إلى وظائف إيجابية لدى بعض الفاعلين وسلبية لدى آخرين بسبب اختلاف سياقاتهم وقدراتهم الفردية. (أنفاس نت، 2026)

أما من منظور غيدنز ونظرية التشكيل البنوي، لا يمكن الفصل بين البنية والفعل الاجتماعي في فهم تحولات العمل الرقمي. فوفقا لهذه النظرية، البنى الاجتماعية المتمثلة في قواعد وإمكانات الأنظمة الرقمية ليست مجرد حدود تُفرض على العمال، بل يعاد إنتاجها باستمرار من خلال الفعل الممارس على أرض الواقع، كما تؤكد فكرة ثنائية البنية التي تعتبر أن القواعد والموارد الاجتماعية تتشكل في اللحظة نفسها التي تُستخدم فيها ويعاد إنتاجها من قبل الفاعلين داخل الممارسة اليومية.

هذه الثنائية تضيف بعدا تفسيريا مهما لفهم جودة الحياة المهنية، إذ يشير التحول الرقمي من جهة إلى تغيرات تنظيمية هادفة لإعادة هندسة العمل، لكنه من جهة أخرى يعتمد على عمليات فعل واعية وضمنية للفاعلين الذين يستحضرون قواعد الموارد الرقمية في ممارستهم اليومية. بهذا المعنى، يتشكل التنظيم الرقمي في لحظة تكرار الممارسة وليس فقط في لحظة تصميم النظام، ما يربط البنية الرقمية مباشرة بالإجراءات الاجتماعية اليومية لمختلف الفاعلين. (Vrije Universiteit Amsterdam)

ومن زاوية بورديو، يصبح التحليل أكثر تركيزا على إعادة إنتاج التفاوتات الاجتماعية داخل الحقل المهني، حيث لا يستفيد جميع الفاعلين من الرقمنة بنفس الدرجة. فالأفراد الذين يمتلكون رؤوس الأموال مثل المهارات الرقمية، الشبكات المهنية، أو المكانة المهنية يكونون أكثر قدرة على الاستفادة من التحول الرقمي، بينما يواجه آخرون محدودو الموارد صعوبات متزايدة في التكيف، ما يعيد إنتاج التفاوتات داخل المؤسسات. (Institute for Social Capital)

وعند دمج هذه المقاربات، يمكن القول إن التحول الرقمي يعمل على إعادة إنتاج وظائفه الظاهرة والكامنة (ميرتون)، ضمن حلقة ارتجاع بنيوية-فاعل (غيدنز)، وفي إطار توزيع غير متكافئ لرؤوس الأموال (بورديو). فالأطر التنظيمية الرقمية تقدم كبنية موحدة، لكنها يعاد إنتاجها وتحولها في الممارسة العملية حسب امتلاك الفاعلين لمختلف أشكال رأس المال، ما يفضي إلى تجارب متفاوتة لجودة الحياة المهنية داخل نفس المؤسسة. هذا الربط يعكس تناغما تحليليا بين النظريات، إذ تبرز الوظائف والاختلالات التنظيمية في تركيبها البنيوي، بينما يبين التحليل البنيوي-التكويني كيف تتشكل البنية من خلال الفعل، ويكشف تحليل رؤوس الأموال عن بُعد التفاوت الاجتماعي والرمزي الناشئ من الرقمنة، حيث يعمل التحول الرقمي كآلية لإعادة توزيع السلطة والمكانة داخل الحقل المهني، حيث يستفيد الفاعلون الذين يمتلكون رأس مال ثقافي رقمي مرتفع في حين يتعرض الآخرون لأشكال جديدة من التهميش الرمزي.

ومنه نستنتج وفي سياق طرح هذه المقاربات أن جودة الحياة المهنية ليست في العصر الرقمي ليست نتيجة تقنية مستقلة، أو نتيجة خطية واحدة، بل هي نتاج اجتماعي متعدد الأبعاد تتشكل فيه:

- الوظائف والاختلالات التنظيمية التي تنتجها الرقمنة.

- الفعل الاجتماعي الذي يعيد إنتاج البنية الرقمية عبر الممارسة.

- أنماط التفاوت الاجتماعي التي تحد فرص الفاعلين في الاستفادة من التحول الرقمي.

وعليه يمكن القول إن فهم وتحسين جودة الحياة المهنية يقتضي تبني سياسات تنظيمية لا تركز فقط على الجوانب التقنية، بل أيضا على التوازن بين قدرة الفاعل على التكيف وتوزيع رؤوس الأموال وتخفيف الضغوط التنظيمية التي قد تنتج عن الرقمنة.

خاتمة:

على ضوء التحليل النظري الذي استند إلى المقاربات السوسيولوجية التي سبق مناقشتها، يتبين أن التحول الرقمي في المجال المهني لا يمكن اختزاله في كونه مسارا تقنيا لتحسين الأداء والكفاءة، بل هو عملية اجتماعية مركبة تعيد تشكيل البنى التنظيمية وأنماط الفعل المهني، وتوازنات القوة داخل الحقل المهني.

فالرقمنة تنتج وظائف تنظيمية واضحة تتصل بالمرونة وتسريع الإجراءات، لكنها في الوقت ذاته قد تولد اختلالات كامنة مرتبطة بضغط العمل، وتكثيف المراقبة، وإعادة توزيع السلطة داخل المؤسسة. كما أن البنية الرقمية لا تعمل بمعزل عن الفاعلين، بل يعاد صياغتها باستمرار عبر ممارستهم اليومية، مما يجعل جودة الحياة المهنية نتاجا ديناميا لتفاعل مستمر بين القواعد الرقمية والقدرة الفعلية على توظيفها.

غير أن الأثر الأعمق للتحويل الرقمي يتجلى في بعده التفاوتي؛ إذ لا يستفيد جميع الفاعلين بالدرجة نفسها، بل يتحدد موقعهم في النظام المهني بقدر ما يمتلكونه من رؤوس أموال ثقافية رقمية، واجتماعية، ورمزية. وبهذا المعنى، يمكن أن تتحول الرقمنة إلى آلية لإعادة إنتاج الفوارق المهنية بدل تقليصها، إذا لم تصاحب بسياسات تنظيمية تعزز العدالة في الوصول إلى الموارد الرقمية والتكوين المستمر.

وعليه، فإن تحسين جودة الحياة المهنية في العصر الرقمي يتطلب مقاربة شمولية تتجاوز الحلول التقنية، نحو إعادة التفكير في شروط التمكين الرقمي، وآليات الاعتراف المهني، وأنماط توزيع الموارد داخل التنظيم. فالمسألة ليست في تبني التكنولوجيا بحد ذاتها، بل في الكيفية التي تدمج بها اجتماعيا، ويعاد إنتاجها مهنيا، وتوزع آثارها رمزيا وتنظيميا.

إن التحويل الرقمي، في نهاية المطاف، يمثل اختبارا لقدرة التنظيمات على تحقيق التوازن بين الكفاءة التقنية والعدالة الاجتماعية، وبين إعادة الهيكلة البنوية وصون جودة الحياة المهنية للعاملين.

- الإحالات والمراجع:

- بدوي، نسمة عبد العزيز. (2020). التحويل الرقمي لتحقيق عدالة توزيع خدمات الدعم الحكومي في المجتمع المحلي . مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، 20 (7).
- https://fjsj.journals.ekb.eg/article_407870.html
- القحطاني، محمد بن دليم. (2008). إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل، العبيكات للنشر، الرياض.
- العميان، محمود سليمان. (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان، دار وائل.
- سيد محمد، جاد الرب. (2008). جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- الجلبان، أشواق عبد الله والعتيبي، أحلام عاتق، العازمي، نوال فهد. (2025). أثر التحويل الرقمي على تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في عيادات الأسنان دراسة في مركز النخيل لطب الأسنان، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد 89، الشهر 11 .
- الزهراني، محمد صالح حسن الحسيني. (2025). أثر التحويل الرقمي في تحسين جودة خدمة الموظفين: دراسة تطبيقية على العاملين في قطاع الاتصالات السعودية بجدة، المجلة الدولية للعلوم المالية والاقتصادية والإدارية، العدد 9، الإصدار 4.
- أورتون، كيت وبريور، جونسون ونيك. (2021). علم الاجتماع الرقمي منظورات نقدية، ترجمة: هاني خميس أحمد عبده، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
- سارة الأزعر. (2025). الرأس المال الاجتماعي والتوظيف: الشبكات الخفية التي تحكم سوق العمل، المنصة الرقمية للسوسيولوجيا، عبر الرابط <https://www.lazarsara.com/2026/01/social-capital-employment.html>
- Thpanorama. (2026). نظرية رأس المال الثقافي لبورديو، عبر الرابط <https://ar.thpanorama.com/articles/cultura-general/capital-cultural-teora-de-bordieu.htm>
- علي أسعد وطفة. (2023). نقد النظرية الوظيفية في سوسيولوجيا روبرت ميرتون، أنفاس نت من أجل الثقافة والفنون. <https://www.anfasse.org>
- خالد محمد الدوس. (2024). نظرية رأس المال الثقافي، الجزيرة. com عبر الرابط <https://www.al-jazirah.com/2024/20241115/cm25.htm>

12- Giddens, A. (1984). The constitution of society : Outline of the theory of structuration. University of California Press.

13- Merton, R. K. (1968). Social theory and social structure (Enlarged ed.). New York : Free Press

- 14- Mohamed Yashik.P, 2014, **A study over the factors affection quality of work life : An alysis of a private limited company in calicut karala** , Best international journal of management, information technologie,and engineering, vol .02,num.9.
- 15- Normala Daud, 2010, **Investing the relationship between the quality of work life and organizationl among emplyees in Malayian firms** , Journal international of business and management, vol/05,num.10, Canadian center of sciences and education.
- 16- Tristan Claridge. (2015). Bourdieu on social capital – theory of capital, Academic, Contemporary social capital authors, Social Capital Literature. <https://www.socialcapitalresearch.com/bourdieu-on-social-capital-theory-of-capital>
- 17- Chatterjee, Ira ; Kunwar, Jagat; den Hond, F. (2019). Anthony Giddens and structuration theory , Vrije Universitiet Amesterdam.
https://research.vu.nl/ws/portalfiles/portal/269854181/Anthony_Giddens_and_structuration_theory.pdf