مجلة التغير الاجتماعي *ISSN 2507-7473 المجلد 11 العدد01 (2026) * ص17-38

العنف الإلكتروني في فضاءات العمل عن بُعد: آثاره على التنظيم المهني وتجارب الموظفات الجزائريات

Cyber Violence in Remote Workspaces: Its Impact on Professional Organization and the Experiences of Algerian Female Employees

سلامة أمينة

1 جامعة محمد خيضر بسكرة، amina.slama@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2026/06/04 تاريخ القبول: 2026/06/09 تاريخ النشر: 2026/07/13

الملخص:

يمثل العمل عن بُعد واقعًا متزايدًا في سوق العمل الجزائري إثر التحولات التقنية. في هذا السياق، تبرز ظاهرة العنف الإلكتروني (التحرش، التهديد، والإذلال) لتؤثر سلبًا على التنظيم والهوية المهنية والمشاركة الوظيفية للموظفات. تهدف هذه الدراسة لتحليل آثار العنف الإلكتروني على الموظفات الجزائريات عن بُعد، بالاستناد لنظرية العنف الرمزي لبيير بورديو ونظريات الهوية المهنية الرقمية. اعتمدت الدراسة منهجًا نوعيًا بمقابلات شبه مهيكلة مع عينة من 25 موظفة، مع تطبيق التحليل الموضوعي. تشير النتائج إلى أن العنف الإلكتروني يُضعف الالتزام التنظيمي، ويُقيّد التقدّم الوظيفي، ويدفعهن لاستراتيجيات مواجهة فردية وجماعية. وتقدّم الدراسة توصيات للمؤسسات (سياسات إبلاغ وحماية) وللسلطة الوطنية (تعزيز التشريعات والتوعية).

الكلمات المفتاحية: العنف الإلكتروني، العمل عن بُعد، الموظفات الجزائريات، التنظيم المهني،الهوية المهنية.

Abstract :

Remote work is an increasing reality in the Algerian labor market due to technological transformations. In this context, cyber violence (harassment, threats, humiliation) negatively affects the professional organization, identity, and participation of female employees. This study analyzes cyber violence's effects on Algerian female employees working remotely, drawing on Pierre Bourdieu's symbolic violence theory and digital identity theories. The study adopted a qualitative methodology using semi-structured interviews with 20–30 female employees, applying thematic analysis. Findings indicate cyber violence weakens organizational commitment, constrains career advancement, and prompts individual and collective coping strategies. The study offers recommendations for institutions (reporting and protection policies) and national authorities (strengthening legislation and awareness).

***Keywords**: cyber violence, remote work, Algerian female employees, professional organization, professional identity.*

■ مقدمة:

يمثل العمل عن بُعد واقعًا متزايدًا في سوق العمل الجزائري، خاصة في أعقاب التحولات التقنية وتوسُّع استخدام المنصات الرقمية. فقد أدت جائحة كوفيد-19 والتوجه نحو الرقمنة في المؤسسات الحكومية والخاصة إلى تسريع اعتماد نماذج العمل المرن، حيث أصبحت المنصات الرقمية مثل Zoom و Slackو Microsoft Teamsأدوات أساسية في ممارسة المهام المهنية اليومية (الطاهر ، 2024، ص. 45). ومع هذا التحول، تبرز ظاهرة العنف الإلكتروني كإحدى التحديات الاجتماعية والمهنية الجسيمة في الفضاءات الرقمية.

العنف الإلكتروني يشمل مجموعة من الأفعال الضارة التي تُمارس عبر المنصات الرقمية، بما في ذلك التحرش (اللغوي والجنسي)، التهديد، الإذلال العلني، الابتزاز، ونشر المعلومات الشخصية دون إذن (منظمة الصحة العالمية، 2022، ص. 12). في سياق العمل عن بُعد، يأخذ العنف الإلكتروني أبعادًا جديدة تؤثر بشكل مباشر على التنظيم المهني، والهوية المهنية، والمشاركة الوظيفية للموظفين والموظفات. وتُظهر الدراسات السابقة أن العنف الرقمي القائم على النوع الاجتماعي منتشر في السياقات العربية، خاصة ضد النساء، وغالبًا ما يُعيد إنتاج أشكال من التمييز والاستبعاد الاجتماعي (وسار، 2021، ص. 265)

من منظور سوسيولوجي تنظيمي، يُعدّ العنف الإلكتروني ظاهرة معقدة تُعيد إنتاج العنف الرمزي وفق مفهوم بيير بورديو، حيث يُمارس عبر التفكك الرمزي للهوية المهنية (الإلغاء، الإنكار، التشويه) ويؤدي إلى إعادة إنتاج السلطة والتمييز في الفضاءات الرقمية (بن حمو &قادة بن عبدالله، 2023، ص. 195). يُفرز العنف الرمزي هابيتوسًا مهنيًا جديدًا يتميز بالقلق، الانسحاب، وضعف الثقة، مما يُضعف المشاركة المهنية والالتزام التنظيمي (بن حمو ، قادة بن عبدالله، 2023، ص. 201)

على الرغم من أهمية هذه الظاهرة، فإن هناك فجوة بحثية واضحة في دراسة آثار العنف الإلكتروني في فضاءات العمل عن بُعد في الجزائر، خاصة فيما يتعلق بتجارب الموظفات اللواتي يواجهن تحديات مزدوجة: العنف الإلكتروني العام والعنف القائم على النوع الاجتماعي في الفضاءات المهنية.

الدراسات السابقة ركّزت غالبًا على السياقات التعليمية أو الاجتماعية (المراهقين، الطالبات) دون التركيز الكافي على السياق المهني (بن حمو ، قادة بن عبدالله، 2023، ص. 198)

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل آثار العنف الإلكتروني على الموظفات الجزائريات العاملات عن بُعد، بالاستناد إلى نظرية العنف الرمزي لبيير بورديو ونظريات الهوية المهنية في السياقات الرقمية. وتتمحور حول السؤال البحثي الرئيسي التالي :**كيف يؤثر العنف الإلكتروني على التنظيم المهني، والهوية المهنية، والمشاركة الوظيفية في بيئات العمل عن بُعد لدى الموظفات في الجزائر؟**

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من عدة جوانب:

النوع	الأهمية
نظرية	تساهم في توسيع تطبيق نظرية بورديو للعنف الرمزي على السياقات الرقمية المهنية (بن حمو &قادة بن عبدالله، 2023، ص. 203)
منهجية	تقدّم دراسة نوعية عميقة لتجارب مباشرة للموظفات الجزائريات(SecDev Foundation, 2025, p. 8)
سياساتية	تقدّم توصيات للمؤسسات وصناع القرار حول حماية الموظفات من العنف الإلكتروني
محلية	تملأ الفجوة البحثية حول العنف الإلكتروني في السياق الجزائري المهني(SecDev Foundation, 2025, p. 3)

أولا: الإطار النظري

1-1 .العنف الإلكتروني(Cyber Violence)

العنف الإلكتروني يشير إلى مجموعة من الأفعال الضارة التي تُمارس عبر الوسائط الرقمية والمنصات الإلكترونية، بهدف إلحاق الضرر النفسي، الاجتماعي، أو المادي بالفرد أو الجماعة. يُعدّ العنف الإلكتروني امتدادًا للعنف التقليدي في الفضاء الرقمي، لكنه يتميز بخصائص تزيد من حدته:

مجلة التغير الاجتماعي *ISSN 2507-7473 المجلد 11 العدد01 (2026) * ص17-38

الانتشار الواسع، السرية النسبية، صعوبة التتبع، والاستمرارية الزمنية (وسار، 2021، ص. 263)

في سياق العمل، يُعرف العنف الإلكتروني بأنه "أي سلوك غير مرغوب فيه يحدث عبر الوسائط الرقمية، ويتميز بالتهديد، التحرش، الإذلال، أو التمييز، ويؤثر على سلامة الموظف المهنية والنفسية" (منظمة الصحة العالمية، 2022، ص. 13)

✓ أشكال العنف الإلكتروني في العمل

يتجلى العنف الإلكتروني في بيئة العمل عن بُعد عبر الأشكال التالية:

1.2 التحرش الإلكتروني هو تقديم رسائل غير مرغوب فيها ذات طابع جنسي أو لغوي مسيء عبر البريد الإلكتروني، الدردشة، أو المنصات المهنية. ومن أمثلته: رسائل جنسية، تعليقات مهينة، ونكت مسيئة مرتبطة بالنوع الاجتماعي.

2.2 التهديد الرقمي هو استخدام الوسائط الرقمية لتهديد الموظف بأذى جسدي، نفسي، أو مهني. ومن أمثلته: تهديد بالفصل، تهديد بنشر معلومات شخصية، وتهديد بالعنف.

3.2 الابتزاز الإلكتروني هو توظيف معلومات أو صور حساسة للضغط على الموظف لممارسة أو الامتناع عن فعل معين. ومن أمثلته: تهديد بنشر محادثات خاصة، صور، أو معلومات مهنية سرية.

4.2 الإذلال العلني هو نشر معلومات أو تعليقات مهينة علنًا عبر المنصات الرقمية لتقليل مكانة الموظف المهنية. ومن أمثلته: تعليقات مهينة في اجتماع افتراضي، ونشر أخطاء الموظف علنًا.

5.2 المراقبة غير المبررة هو تتبع مفرط ومحاولة السيطرة على الموظف عبر برمجيات التجسس دون موافقة واضحة. ومن أمثلته: استخدام برمجيات مراقبة وتحليل نشاط الموظف بشكل مفرط.

6.2 الاستبعاد الرقمي هو تجاهل متعمد للموظف في الاجتماعات الافتراضية، توزيع المهام، أو تبادل المعلومات. ومن أمثلته: عدم دعوة الموظفة للاجتماعات وتجاهل رسائلها المهنية.

3. العمل عن بُعد: (Remote Work)

العمل عن بُعد هو "نموذج عمل مرن يسمح للموظفين بأداء مهامهم المهنية من خارج الموقع التقليدي للمؤسسة، باستخدام التكنولوجيا الرقمية للتواصل وتنفيذ المهام" (الطاهر، 2024، ص. 42)

يتميز العمل عن بُعد بالخصائص التالية:

- **المرونة المكانية** :أداء العمل من المنزل، المقاهي، أو أي مكان آخر
- **المرونة الزمنية** :إمكانية تنظيم ساعات العمل ضمن حدود معينة
- **الاعتماد على التكنولوجيا** :استخدام المنصات الرقمية للتواصل والتعاون
- **الاستقلالية** :درجة أعلى من التحكم في إدارة المهام والوقت

في السياق الجزائري، تسارع تبني العمل عن بُعد خلال جائحة كوفيد-19، حيث انتقلت المؤسسات الحكومية والخاصة إلى نماذج العمل الهجين أو الكامل عن بُعد (الطاهر، 2024، ص. 43)

4. التنظيم المهني(Professional Organization)

التنظيم المهني يشير إلى "مجموعة الممارسات، السلوكيات، والهياكل التي تُنظّم حياة الموظف المهنية داخل المؤسسة، بما في ذلك العلاقات مع الزملاء، الالتزام بالمهام، والتوازن بين المهام الشخصية والمهنية.(SecDev Foundation, 2025, p. 8) "

مجلة التغير الاجتماعي *ISSN 2507-7473 المجلد 11 العدد01 (2026) * ص17-38

يتضمن التنظيم المهني ثلاثة أبعاد أساسية:

- ✓ **البعد الهيكلي** يشمل القواعد، السياسات، والإجراءات التي تُنظّم العمل داخل المؤسسة.
- ✓ **ثانيًا: البعد الاجتماعي** يشمل العلاقات بين الزملاء، القيادة، والشبكات المهنية.
- ✓ **البعد النفسي** يشمل الهوية المهنية، الانتماء، والالتزام التنظيمي.

5. الهوية المهنية(Professional Identity)

الهوية المهنية هي "التصور الذي يكوّنه الفرد عن ذاته كمهني، بما في ذلك القيم، المهارات، الأدوار، والانتماء لوظيفة أو مجال معين.(Siti Fathimah et al., 2024, p. e295) "

تتشكل الهوية المهنية عبر العوامل التالية:

- **التنشئة المهنية** :التدريب، التعليم، والخبرة العملية
- **التفاعل الاجتماعي** :العلاقات مع الزملاء، المديرون، والعملاء
- **الاعتراف المهني** :التقييم، الترقيات، والتقدير
- **الانتماء** :الارتباط بالقيم والثقافة المؤسسية

في سياق العمل عن بُعد، تتعرض الهوية المهنية للتهديد بسبب: قلة التفاعل المباشر، العزلة الرقمية، والعنف الإلكتروني الذي يُشوّه الصورة المهنية للموظف (SecDev Foundation, 2025, p. 9).

6. الموظفات الجزائريات(Algerian Female Employees)

الموظفات الجزائريات في هذا السياق هن "النساء العاملات بصفة دائمة أو مؤقتة في المؤسسات الحكومية أو الخاصة في الجزائر، اللواتي يعملن عن بُعد بشكل كامل أو هجين، ويعانين من تحديات مزدوجة: العنف الإلكتروني العام والعنف القائم على النوع الاجتماعي في الفضاءات المهنية" (بن حمو ، قادة بن عبدالله، 2023، ص. 199)

مجلة التغير الاجتماعي * ISSN 2507-7473 * المجلد 11 العدد01 (2026) * ص17-38

تتميز الموظفات الجزائريات بخصائص سياقية:

- **التحدي المزدوج** :العنف الإلكتروني + التمييز الجنساني
- **القيود الثقافية** :توقعات اجتماعية تقليدية حول أدوار الجنسين
- **الفجوة الرقمية** :تفاوت في الوصول للتكنولوجيا والمهارات الرقمية
- **الضعف القانوني** :نقص في آليات الحماية ضد العنف الرقمي في العمل

7. النوع الاجتماعي(Gender)

النوع الاجتماعي هو "المجموعة من السمات، الأدوار، والتوقعات الاجتماعية التي تُحدّد ما يُعتبر مناسبًا للرجال والنساء في سياق ثقافي معين.(EuroMed Rights, 2021, p. 15) "

في سياق العنف الإلكتروني:

- النساء أكثر عرضة للعنف الرقمي القائم على النوع الاجتماعي
- العنف الرقمي يُعيد إنتاج التمييز الجنساني التقليدي
- الفضاء الرقمي ليس محايدًا جنسانيًا بل يعكس الهياكل الاجتماعية القائمة

ثانيا: النظريات

1. نظرية العنف الرمزي لبيير بورديو (Pierre Bourdieu's Theory of Symbolic Violence)

1.1 **التعريف** :العنف الرمزي هو "شكل من أشكال العنف غير المادي الذي يُمارس عبر التفكك الرمزي للهوية، حيث يُفرض هيمنة مجموعة مهيمنة على مجموعة مستضعفة عبر آليات غير مرئية تُعطي الشرعية للسلطة" (بن حمو ، قادة بن عبدالله، 2023، ص. 196)

2.1 المكونات الأساسية:

- ✓ **الهابيتوس (Habitus)** هو أنظمة معتقدات، عادات، وميول مُكتسبة تتشكل عبر التجارب الاجتماعية. وفي سياق العنف الإلكتروني، يُنتج هابيتوسًا مهنيًا جديدًا يتميز بالقلق، الانسحاب، وضعف الثقة.
- ✓ **الرأسمال (Capital)** هو الموارد المادية والرمزية (اقتصادي، ثقافي، اجتماعي، رمزي). وفي سياق العنف الإلكتروني، يحدث فقدان للرأسمال الرمزي المهني عبر التشويه والإذلال.
- ✓ **الحقل (Field)** هو المجال الاجتماعي الذي يُمارس فيه الصراع على السلطة. وفي سياق العنف الإلكتروني، يُعدّ الحقل المهني الرقمي مجالًا للصراع على السلطة والشرعية.

3.1 التطبيق على الدراسة:

العنف الإلكتروني في فضاءات العمل عن بُعد يُعدّ شكلاً من أشكال العنف الرمزي، حيث:

- ✓ يُمارس عبر التفكك الرمزي للهوية المهنية (الإلغاء، الإنكار، التشويه)
- ✓ يُعيد إنتاج السلطة والتمييز في الفضاءات الرقمية
- ✓ يُفرز هابيتوسًا مهنيًا جديدًا يتميز بالضعف والانسحاب
- ✓ يُقوّض الرأسمال الرمزي المهني (السمعة، الثقة، الانتماء)

كما أشارت دراسة بن حمو وقادة بن عبدالله (2023، ص. 201)، فإن "الديناميات الجندرية الذكورية خارج الإنترنت امتدت إلى الفضاء الرقمي وازدادت سوءًا هناك"، مما يُفسّر لماذا تواجه الموظفات الجزائريات تحديات مضاعفة.

2. نظريات الهوية المهنية في السياقات الرقمية

1.2 التعريف :نظريات الهوية المهنية تركز على "كيفية تشكيل الفرد لهويته المهنية وتطورها عبر التفاعل الاجتماعي، والتقدير المهني، والانتماء المؤسسي (Siti Fathimah et al., 2024, p. e296) ".

2.2 المفاهيم الأساسية:

- ✓ **الاعتراف المهني** هو التقدير والتحقق من الكفاءة المهنية من قبل الآخرين. وفي العمل عن بُعد، تقلل قلة التفاعل المباشر من فرص الاعتراف.
- ✓ **الانتماء المؤسسي** هو الشعور بالارتباط بالقيم والثقافة المؤسسية. وفي العمل عن بُعد، تُضعف العزلة الرقمية الانتماء.
- ✓ **التماسك المهني** هو الاتساق بين الهوية الذاتية والتوقعات المهنية. وفي العمل عن بُعد، يُشوّه العنف الإلكتروني الصورة المهنية.
- ✓ **الاستمرارية** هي الثبات في الهوية المهنية عبر الزمن والسياق. وفي العمل عن بُعد، تُخلّ التغيرات الرقمية بالاستمرارية.

3.2 التطبيق على الدراسة:

في سياق العمل عن بُعد، تتعرض الهوية المهنية للموظفات الجزائريات للتهديد عبر:

- ✓ التشويه الرمزي عبر الإذلال العلني على المنصات الرقمية
- ✓ الاستبعاد عبر تجاهل في الاجتماعات الافتراضية وتوزيع المهام
- ✓ الابتزاز عبر تهديد بنشر معلومات شخصية أو مهنية
- ✓ العزلة عبر قلة التفاعل الاجتماعي المباشر.

مجلة التغير الاجتماعي *ISSN 2507-7473 المجلد 11 العدد01 (2026) * ص17-38

3. نظرية الفجوة الرقمية بين الجنسين(Gender Digital Divide Theory)

1.3 التعريف :الفجوة الرقمية بين الجنسين هي "التفاوت في الوصول، الاستخدام، والتأثير على التكنولوجيا الرقمية بين الرجال والنساء، الناتج عن عوامل اجتماعية، اقتصادية، وثقافية " (EuroMed Rights, 2021, p. 18).

2.3 المستويات:

- ✓ **الفجوة في الوصول** هي تفاوت في امتلاك الأجهزة والاتصال بالإنترنت. وفي السياق الجزائري، توجد محدودية في بعض المناطق الريفية.
- ✓ **الفجوة في المهارات** هي تفاوت في المهارات الرقمية والتدريب. وفي السياق الجزائري، يوجد نقص في برامج التدريب المتخصصة للنساء.
- ✓ **الفجوة في الاستخدام** هو تفاوت في استخدام التكنولوجيا للأغراض المهنية. وفي السياق الجزائري، النساء أكثر استخدامًا للأغراض الاجتماعية.
- ✓ **الفجوة في النتائج** هي تفاوت في الاستفادة من التكنولوجيا لتحسين الوضع المهني. وفي السياق الجزائري، النساء أقل استفادة من الفرص الرقمية.

ثالثا: النموذج المفاهيمي للدراسة

يتحدد النموذج المفاهيمي لهذه الدراسة من خلال تتبع مسار تأثيري ديناميكي ينطلق من المثير الرئيسي المتمثل في "العنف الإلكتروني في بيئة العمل عن بُعد"، والذي يمارس تأثيره المباشر عبر آليات سوسيولوجية معينة تتجلى في التفكك الرمزي للهوية المهنية للموظفة، وفقدانها للرأسمال الرمزي والاعتراف داخل المؤسسة، مما يسهم في إنتاج "هابيتوس" مهني سلبي ومأزوم محاط بمشاعر القلق والخوف.

وتؤدي هذه الآليات مباشرة إلى إحداث اختلالات واضحة في "التنظيم المهني"، تظهر في شكل ضعف الالتزام التنظيمي، وتراجع المشاركة الوظيفية، وتقييد فرص التطور المهني للمرأة، بالإضافة

إلى انخفاض معدلات إنتاجيتها وتدهور سلامتها النفسية. وفي نهاية هذا المسار، تترجم الموظفات هذا الواقع إلى "استراتيجيات مواجهة"؛ تتخذ إما طابعاً فردياً انسحابياً (مثل غلق الكاميرات والانكفاء الصامت)، أو طابعاً جماعياً مقاوماً يتشكل من خلال التضامن والتشبيك النسوي لخلق قنوات دعم موازية.

بناءً على الإطار النظري، يمكن صياغة النموذج المفاهيمي التالي:

1. الدراسات السابقة (Literature Review)

تتعدد المقاربات البحثية التي تناولت ظاهرة العنف الرقمي، إلا أن دراستها في سياق بيئات العمل الافتراضية وعلاقتها بالنوع الاجتماعي لا تزال تشهد نقصاً ملحوظاً في البيئة العربية والجزائرية على وجه الخصوص. ويمكن تصنيف الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث الحالي إلى ثلاثة محاور رئيسية:

1.1 دراسات تناولت العنف الرقمي والرمزي ضد المرأة في السياق الجزائري والعربي

- **دراسة (خديجة بن حمو ومصطفى قادة بن عبدالله، 2023):** هدفت الدراسة إلى تقديم قراءة سوسيولوجية لظاهرة التنمر الإلكتروني في المجتمع الجزائري بالاعتماد على نظرية العنف الرمزي لبيير بورديو. اعتمد الباحثان على مقاربة تحليلية نظرية ونقدية لكيفية تحول المنصات الرقمية إلى فضاءات لإعادة إنتاج الهيمنة وتشويه الهوية. وتوصلت الدراسة إلى أن الفضاء الرقمي ليس فضاءً محايداً، بل هو امتداد للديناميات الجندرية التقليدية السائدة في الواقع، حيث يُمارس العنف الرقمي كأداة لتقويض الرأسمال الرمزي للنساء ودفعهم نحو استدماج رتب أدنى اجتماعيًا (خديجة بن حمو ومصطفى قادة بن عبدالله، 2023، ص. 195).
- **دراسة (نادية وسار، 2021):** ركزت هذه الدراسة على رصد امتداد ظاهرة العنف الرقمي ضد المرأة وتنوع أشكاله في البيئة الافتراضية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتتبع الممارسات المستحدثة للابتزاز والتحرش الإلكتروني. وخلصت النتائج إلى أن العنف الرقمي يمارس ضغوطاً نفسية واجتماعية حادة على النساء، ويحد من قدرتهن على المشاركة الفعالة في الفضاء العام

مجلة التغير الاجتماعي * ISSN 2507-7473 * المجلد 11 العدد01 (2026) * ص17-38

الرقمي، مما يتطلب استراتيجيات مواجهة قانونية وتوعوية عاجلة لمجابهة تمدد الظاهرة (نادية وسار، 2021، ص. 265).

2.1 دراسات تناولت العنف والتحرش الإلكتروني في بيئات العمل وآثاره المهنية

- **دراسة (Siti Fathimah, E. M., et al.، 2024):** بحثت هذه الدراسة الدولية في أثر التحرش الجنسي الإلكتروني عبر فضاءات العمل الافتراضية المستحدثة على الرفاهية والهوية المهنية للعاملات (من مساحات العمل التقليدية إلى الفضاء الافتراضي). اعتمدت الدراسة على منهج نوعي لاستقصاء تجارب الموظفات. وأظهرت النتائج أن الانتقال إلى العمل عن بُعد لم يمنع المضايقات بل نقلها إلى قنوات التواصل المهنية والاجتماعات الافتراضية، مما تسبب في زعزعة التماسك المهني للموظفات، وأحدث أزمة في الاعتراف المؤسسي، وأدى إلى تراجع أدائهن ووظائفهن التنظيمية نتيجة للشعور المستمر بالعزلة والتهديد (Siti Fathimah, E. M., et al, . 2024, p. e294).
- **تقرير (منظمة الصحة العالمية، 2022):** تناول هذا التقرير العالمي الشامل العلاقة بين العنف الإلكتروني في بيئات العمل الحديثة والصحة النفسية للموظفين. وأكدت المؤشرات الواردة في التقرير أن السلوكيات الرقمية العنيفة (مثل الإذلال العلني، المراقبة المفرطة، والاستبعاد الممنهج عبر المنصات) تؤدي مباشرة إلى إضعاف الالتزام التنظيمي للموظفين، وتزيد من معدلات الدوران الوظيفي، وتخلق بيئة عمل مأزومة تُنتج هابيتوساً مهنياً سلبياً يعوق الإنتاجية والتطور الوظيفي (منظمة الصحة العالمية، 2022، ص. 12).
- **دراسة (أحمد عبد الرحمن، 2022):** ركزت الدراسة على تحليل أبعاد العنف الإلكتروني كظاهرة مستحدثة تستوجب آليات مواجهة عاجلة. وأوضحت الدراسة أن البيئات الرقمية التي تفتقر إلى أطر رقابية صارمة تصبح بيئات خصبة لممارسات التهديد والابتزاز التي تؤثر سلبًا على استقرار الأفراد وتوازنهم النفسي والمهني، مبرزةً أهمية التحديث التشريعي لمواكبة هذه الجرائم (أحمد عبد الرحمن، 2022، ص. 75).

3.1 دراسات تناولت واقع العمل عن بُعد والفجوة الرقمية في الجزائر

- **دراسة (مستور الطاهر، 2024):** ركزت الدراسة على تقييم تجربة العمل عن بُعد وأثره على أداء الموظفين في مؤسسة "اتصالات الجزائر" بغرداية كنموذج للمؤسسات الاقتصادية والخدمية. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة حالة. وخلصت الدراسة إلى أن العمل عن بُعد يوفر مرونة مكانية وزمنية عالية وساهم في استمرارية الأعمال، إلا أنه يواجه تحديات تتعلق بضعف الأطر التنظيمية الواضحة، ونقص برامج المرافقة النفسية والمهنية للموظفين للتكيف مع العزلة الرقمية والمنصات المستحدثة (مستور الطاهر، 2024، ص. 45).
- **تقرير مؤسسة (SecDev Foundation، 2025):** قدم هذا التقرير البحثي الميداني مسحاً حول العنف الرقمي ضد النساء في الجزائر، مسلطاً الضوء على الفجوة الرقمية الجندرية. وأظهرت النتائج أن النساء الجزائريات يواجهن تحديات مضاعفة عند استخدام التكنولوجيا، تتمثل في نقص مهارات الأمن السيبراني الذاتي من جهة، وغياب آليات الحماية القانونية والمؤسسية الصارمة ضد التحرش والابتزاز الرقمي من جهة أخرى، مما يجعلهن الفئة الأكثر هشاشة وعرضة للاستهداف في الفضاءات المهنية والرقمية (SecDev Foundation, 2025, p. 3).
- **تقرير (EuroMed Rights، 2021):** ركز التقرير الحقوقي على واقع العنف الموجه ضد النساء في الجزائر برصد أبعاده وسياقاته المختلفة. وأشار التقرير إلى أن الفضاءات الرقمية أصبحت تشكل امتداداً جغرافياً واجتماعياً للممارسات التمييزية القائمة على النوع الاجتماعي، حيث تفتقر النساء لآليات الحماية الفعالة التي تحميهن من التحرش والمضايقات أثناء ممارسة نشاطاتهن الافتراضية (EuroMed Rights, 2021, p. 15).

2. التعقيب على الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية (Research Gap):

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح ما يلي:

✓ ركزت أغلب الدراسات الجزائرية والعربية (مثل: نادية وسار، 2021؛ خديجة بن حمو ومصطفى قادة بن عبدالله، 2023) على العنف الرقمي في أبعاده الاجتماعية العامة (وسط المراهقين، أو في شبكات التواصل الاجتماعي العامة كفيسبوك)، دون ربطه ببيئات العمل الاحترافية والمؤسسية.

مجلة التغير الاجتماعي * ISSN 2507-7473 * المجلد 11 العدد01 (2026) * ص17-38

✓ في المقابل، ركزت الدراسات التي تناولت العمل عن بُعد محلياً (مثل: مستور الطاهر، 2024) على الجوانب الإدارية والتقنية البحتة (كالإنتاجية والمردودية) دون الالتفات إلى المخاطر الاجتماعية والجندرية المرتبطة بهذا التحول الرقمي.

أين تبرز أصالة الدراسة الحالية؟

تأتي الدراسة الحالية لتسد هذه **الفجوة البحثية الواضحة**، من خلال الجمع بين هذه الأبعاد الثلاثة؛ فهي لا تدرس العنف الإلكتروني كظاهرة عامة، بل تفكك آثاره خصيصاً في **فضاءات العمل عن بُعد**، وتأثيره المباشر على **التنظيم والهوية المهنية للموظفات الجزائريات** بالاستناد إلى خلفية سوسيولوجية نقدية (العنف الرمزي لبورديو)، وهو سياق محلي لم يحظَ بالدراسة والتحليل المعمق من قبل.

رابعا: الإجراءات المنهجية للدراسة وميدان البحث

بناءً على التأسيس النظري والنموذج المفاهيمي المستوحى من المقاربة البورديوية للعنف الرمزي ونظريات الهوية المهنية الرقمية، تتحدد الخطوات المنهجية التي سلكتها الدراسة للتحقق من هذه الفرضيات والتصورات في الواقع الميداني للموظفات الجزائريات على النحو التالي:

1. منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على **المنهج النوعي (Qualitative Approach)**، وهو المنهج الأكثر ملاءمة لاستكشاف وفهم الظواهر الاجتماعية المعقدة والحساسة، مثل العنف الإلكتروني القائم على النوع الاجتماعي. يتيح هذا المنهج الغوص في "تجارب المعيش اليومي" للموظفات الجزائريات، وفهم الكيفية التي يدركن بها "العنف الرمزي" ويفسرن بها تأثيره على هويتهن المهنية وتنسيق عملهن عن بُعد، بما يتجاوز مجرد الأرقام والمؤشرات الإحصائية الجافة.

مجلة التغير الاجتماعي * ISSN 2507-7473 * المجلد 11 العدد01 (2026) * ص17-38

2. مجتمع وعينة الدراسة

- **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من الموظفات الجزائريات اللواتي يمارسن عملهن عن بُعد (سواء بشكل كامل أو هجين/جزئي) في الجزائر ضمن قطاعات متنوعة (مثل الاتصالات، الخدمات الرقمية، والتسويق).
- **عينة الدراسة:** تم اختيار عينة قصدية (Purposive Sample) تتكون من **25 موظفة جزائرية** تعرضن لشكل أو أكثر من أشكال العنف الإلكتروني أثناء العمل عن بُعد.
- **شروط الاختيار:**

✓ أن تكون الموظفة تمارس العمل عن بُعد أو الهجين لمدة لا تقل عن 6 أشهر.

✓ أن تكون قد واجهت مضايقات أو سلوكيات عنيفة عبر المنصات الرقمية المهنية أو قنوات التواصل التابعة للعمل.

3. أدوات جمع البيانات

تمت الاستعانة بـ **المقابلة شبه المهيكلة (Semi-Structured Interview)** كأداة رئيسية لجمع البيانات، لما تمنحه للمبحوثات من حرية في سرد تجاربهن الشخصية مع الحفاظ على مسار البحث. تمحورت أسئلة دليل المقابلة حول أربعة محاور أساسية:

- **المحور الأول:** البيانات الديموغرافية والمهنية وسياق العمل عن بُعد.
- **المحور الثاني:** تجارب التعرض للعنف الإلكتروني (أشكاله، ومصادره عبر المنصات).
- **المحور الثالث:** انعكاسات هذا العنف على الهوية المهنية، والالتزام التنظيمي، والتوازن النفسي والاجتماعي.
- **المحور الرابع:** استراتيجيات المواجهة وآرائهن في آليات الحماية المؤسسية والقانونية.

4. أداة التحليل: التحليل الموضوعي (Thematic Analysis)

لتحليل المادة اللفظية الناتجة عن المقابلات، تم تطبيق **التحليل الموضوعي** باتباع خطوات "براون وكلارك" (Clarke & Braun):

- ✓ **الآلفة مع البيانات:** تفريغ المقابلات الصوتية حرفياً وقراءتها عدة مرات.
- ✓ **الترميز الأولي (Coding):** تحديد العبارات والمصطلحات الدالة (مثل: "شعرت بالإقصاء"، "أغلقت الكاميرا"، "حساب مستعار").
- ✓ **البحث عن الموضوعات:** تجميع الرموز المتشابهة في موضوعات فرعية ورئيسية.
- ✓ **مراجعة الموضوعات وتسميتها:** ربطها بالإطار النظري (الهابيتوس، الرأسمال الرمزي، التشويه الهوياتي).

5. الاعتبارات الأخلاقية

نظراً لحساسية الموضوع وسياقه الاجتماعي في الجزائر، تم الالتزام بـ:

- الحصول على الموافقة المستنيرة من المبحوثات قبل التسجيل أو تدوين الإجابات.
- ضمان السرية التامة وحجب الهويات الشخصية (استخدام رموز مستعارة: م1، م2...).
- منح المبحوثات الحق الكامل في الانسحاب من المقابلة في أي وقت.

مجلة التغير الاجتماعي * ISSN 2507-7473 * المجلد 11 العدد01 (2026) * ص17-38

6. عرض النتائج ومناقشتها :

بناءً على عملية الترميز والتحليل الموضوعي للمقابلات شبه المهيكلة التي أُجريت مع المبحوثات (25 موظفة جزائرية في بيئات العمل عن بُعد والهجين)، تم استخلاص ثلاثة موضوعات رئيسية تفسر المسار التأثيري للعنف الإلكتروني على التنظيم والهوية المهنية:

1.6 تجليات العنف الإلكتروني في البيئة الرقمية (تفكيك الرأسمال الرمزي)

أظهرت المعطيات الميدانية أن فضاء العمل عن بُعد في الجزائر ليس فضاءً تقنياً محايداً، بل هو حقل اجتماعي مستحدث تُعاد فيه إنتاج علاقات القوة والتراتبية الجندرية السائدة في الواقع التقليدي عبر آليات "العنف الرمزي."

- **الاستبعاد الرقمي الممنهج :**أفادت المبحوثات بوجود ممارسات تهدف إلى تهميشهن داخل المنصات المهنية. تشير المبحوثة (م. س، مصممة غرافيك) بالقول" :*كثيراً ما يتم إقصائي من مجموعات التنسيق غير الرسمية على الواتساب التي تُناقش فيها تفاصيل المشاريع وتُتخذ فيها القرارات الفعالة، مما يفرغ اجتماعاتنا الرسمية على منصة Zoom من قيمتها التشاركية ."* يفسر هذا السلوك سوسيولوجياً بحرمان المرأة من بناء "رأسمالها الاجتماعي والرمزي" داخل المؤسسة، مما يضعف موقعها التنظيمي (خديجة بن حمو ومصطفى قادة بن عبدالله، 2023، ص. 195)
- **التحرش والتحقير الرقمي القائم على النوع :**عكست شهادات الموظفات تعرضهن لتعليقات تسخر من مهاراتهن التقنية أو تركز على أبعاد جنسانية أثناء التواصل الافتراضي. هذا التشويه الممنهج للسمعة المهنية يعمل على تجريد الموظفة من اعتراف الزملاء والمدرء بكفاءتها، وهو ما يتطابق مع الأطروحات التي تؤكد أن العنف الرقمي يمثل امتداداً جغرافياً واجتماعياً للممارسات التمييزية التقليدية ضد النساء في الفضاء الجزائري (نادية وسار، 2021، ص. 265؛.(EuroMed Rights, 2021, p. 15

2.6 إعادة تشكيل "الهابيتوس" المهني: الانعكاسات على الهوية والتنظيم

يتسبب العنف الإلكتروني المستمر في إحداث شرخ عميق في الصورة الذاتية التي تبنيها الموظفة عن نفسها كعنصر فعال، مما يؤدي إلى إنتاج "هابيتوس مهني مأزوم:"

- **أزمة الهوية المهنية وفقدان الاعتراف :**إن غياب التفاعل المباشر في العمل عن بُعد يبرز أهمية "الاعتراف الرقمي"، وعندما يُستبدل هذا الاعتراف بالإذلال العلني أو التشكيك في القدرات، تهتز استمرارية الهوية المهنية وتماسكها (Siti Fathimah, E. M., et al, 2024, p. e294). تعبر (أ. ن، مهندسة اتصالات) عن ذلك بقولها" :*بعد تعرضي لحملة سخرية وتقليل من شأن تقريري التقني أمام بقية الطاقم في صندوق المحادثة الافتراضي (Chat)، بدأت أشك في قدراتي، وأصبحت سلامتي النفسية مهددة، واهتز شعوري بالانتماء للمهنة* ."وتؤكد هذه النتيجة تقارير منظمة الصحة العالمية (2022، ص. 12) التي تربط مباشرة بين المضايقات الرقمية وتدهور الصحة النفسية للموظفين واهتزاز هويتهم الاحترافية.
- **تراجع الالتزام التنظيمي والمشاركة الوظيفية :**تترجم الموظفات هذا الهابيتوس المأزوم القائم على الخوف والقلق إلى ممارسات سلوكية سلبية داخل التنظيم المهني؛ حيث تميل الموظفة المعنّفة إلى تقليص تفاعلها، والانسحاب من النقاشات، والاكتفاء بالحد الأدنى من الواجبات المهنية، مما يحد من فرص تقدمها الوظيفي ويدفع بالمؤسسة نحو خسارة كفاءات نسوية فاعلة نتيجة لغياب الحماية.(SecDev Foundation, 2025, p. 3)

3.6 استراتيجيات المواجهة المستخلصة من المقابلات الميدانية

كشفت المعطيات الميدانية عن تبني الموظفات الجزائريات لنمطين متباينين من الآليات الدفاعية والمقاومة للتكيف مع العنف الرقمي في بيئة العمل عن بُعد، ويمكن تفكيكها على النحو التالي:

- تبرز **الاستراتيجيات الفردية ذات الطابع الانسحابي**، وتتمثل ممارساتها الفعلية في غلق الكاميرات والميكروفونات أثناء الاجتماعات الافتراضية إلا عند الضرورة القصوى، أو لجوء

مجلة التغير الاجتماعي * ISSN 2507-7473 * المجلد 11 العدد01 (2026) * ص17-38

بعض الموظفات إلى استخدام حسابات رقمية بأسماء مستعارة، وتجنب أي نقاشات جانبية خارج إطار المهام المباشرة. ومن الناحية السوسيولوجية (وفق تفسير بيير بورديو)، تُعد هذه السلوكيات آليات دفاعية سلبية ناتجة عن استدماج (Internalization) الموظفة لضعف موقعها وهشاشتها في الحقل الافتراضي، وهي محاولة واعية لتقليل الخسائر النفسية والمهنية عبر الانكفاء والعزلة الصامتة.

- تظهر **الاستراتيجيات الجماعية القائمة على المقاومة والتشبيك**، وتتجلى ممارساتها في قيام الموظفات بإنشاء مجموعات دعم وتواصل سرية وخاصة بالنساء بعيداً عن رقابة الإدارة وأعين الزملاء المعنِّفين، بالإضافة إلى استخدام هذه الشبكات الافتراضية الموازية لتبادل الخبرات والمهارات حول كيفية التبليغ التقني، والتصدي الرقمي للمضايقات. وتعبر هذه الاستراتيجية سوسيولوجياً عن وعي جماعي بضرورة تجميع "الرأسمال الاجتماعي والرمزي" النسوي لخلق توازن قوة يواجه آليات الهيمنة الذكورية المفروضة رقمياً، ومحاولة لتطوير أدوات حماية ذاتية مشتركة في ظل ضعف البديل القانوني والمؤسساتي الحالي.

4.6 التوصيات والسياسات المقترحة

بناءً على المعطيات الميدانية والتحليل السوسيولوجي الذي كشف عن عمق آثار العنف الإلكتروني على التنظيم والهوية المهنية للموظفات الجزائريات، يوصي البحث بتبني مقاربة تشاركية وتكاملية لحمايتهن وتأمين بيئات العمل الافتراضية، وذلك عبر المستويات التالية:

1.على مستوى المؤسسات والشركات (المستوى التنظيمي)

- **صياغة مواثيق شرف رقمية (Digital Codes of Conduct):** يتوجب على المؤسسات إلزام كافة الموظفين والمدراء بمدونة سلوك واضحة تُعرّف العنف الإلكتروني والتحرش الرقمي بوضوح، وتحدد السلوكيات المقبولة والمرفوضة عبر المنصات الرقمية وقنوات التواصل المهنية (منظمة الصحة العالمية، 2022، ص. 12.)
- **تفعيل قنوات إبلاغ آمنة وسرية:** إنشاء آمن لمنصات داخلية تضمن حماية خصوصية الموظفة المبلّغة عن التحرش أو التهديد الرقمي، مع توفير آليات واضحة للتحقيق والمساءلة

بعيداً عن سلطة المتسلط المباشر، لتقليل لجوء الموظفات إلى الاستراتيجيات الانسحابية الصامتة.(Siti Fathimah, E. M., et al, 2024, p. e295).

- **الدعم النفسي والمهني المتخصص :**تقديم برامج مرافقة ودعم نفسي للموظفات اللواتي تعرضن للعنف الإلكتروني لمساعدتهن على استعادة توازنهن وتجاوز الهابيتوس المهني المأزوم، بما يضمن الحفاظ على هويتهن الاحترافية والتزامهن التنظيمي.

.2على مستوى السلطة الوطنية والمشرّع الجزائري (المستوى القانوني والسياساتي)

- **تحديث التشريعات العمالية والجنائية :**سد الفجوة القانونية الحالية عبر إدراج "العنف الإلكتروني في سياق العمل عن بُعد" كجريمة مهنية تتطلب العقاب، وتعديل قانون العمل الجزائري ليشمل حماية صريحة للموظف الرقمي والمستقل (Freelancer) من كافة أشكال التحرش والابتزاز (أحمد عبد الرحمن، 2022، ص. 75)
- **إستراتيجيات وطنية للحد من الفجوة الرقمية الجندرية :**إطلاق برامج تدريبية حكومية موجهة للمرأة العاملة لرفع مهاراتها في مجال "الأمن السيبراني الذاتي"، والتعامل التقني مع الاختراقات والمضايقات الإلكترونية، مما يعزز تمكينها وحمايتها في الفضاء الافتراضي (EuroMed Rights, 2021, p. 15).
- **برامج التوعية وبناء الوعي المؤسساتي :**تنظيم حملات وطنية تقودها وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية بالتنسيق مع وزارة العمل، لنشر الوعي حول مخاطر العنف الرقمي وأهمية توفير بيئة عمل رقمية آمنة وشاملة تحمي الكفاءات النسوية من التهميش والاقصاء الرقمي (نادية وسار, 2021, ص. 265)

مجلة التغير الاجتماعي *ISSN 2507-7473* المجلد 11 العدد01 (2026) * ص17-38

▪ الخاتمة:

أثبتت هذه الدراسة أن فضاءات العمل عن بُعد في الجزائر، على الرغم من الفرص الواعدة التي تتيحها لتمكين المرأة اقتصادياً ومنحها مرونة مكانية وزمنية، إلا أنها تحولت في كثير من الأحيان إلى "حقول رقمية" مأزومة يُعاد فيها إنتاج العنف الرمزي وآليات الهيمنة التقليدية ضد الموظفات. إن العنف الإلكتروني بمختلف أشكاله (من استبعاد رقمي ممنهج، تحرش، وتشويه للسمعة) لا يقتصر أثره على الأضرار النفسية والصحية الفردية للموظفة فحسب، بل يمتد ليزعزع التنظيم المهني للمؤسسات، ويحدث شرخاً في الهوية المهنية للموظفة عبر تجريدها من الاعتراف بكفاءتها، مما يدفع الكفاءات النسوية نحو استراتيجيات انسحابية صامتة تُكرّس الفجوة الرقمية والمهنية بين الجنسين في سوق العمل الحديث.

إن الانتقال نحو بيئة عمل رقمية آمنة ومستدامة في الجزائر يتطلب اليوم تجاوز الحلول السطحية، والانتقال من استراتيجيات المقاومة الفردية والعفوية للموظفات إلى بناء منظومة حماية مؤسسية وقانونية متكاملة تضمن للمرأة العاملة فضاءً رقمياً يحفظ رأسمالها الرمزي وكفاءتها وكرامتها المهنية.

وبناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يفتح هذا البحث **آفاقاً مستقبلية** للباحثين في علم الاجتماع التنظيمي وسوسيولوجيا النوع الاجتماعي لاستكشاف زوايا أخرى ذات صلة، ومنها:

- دراسة مقارنة بين آليات التعامل مع العنف الرقمي في المؤسسات الحكومية والشركات الناشئة الخاصة في الجزائر.
- أثر العنف الرقمي في بيئات العمل الافتراضية على معدلات الدوران الوظيفي وانسحاب النساء من المناصب القيادية.

■ المراجع:

1. بن حمو، خديجة، ، قادة بن عبدالله، مصطفى .(2023) .التنمر الإلكتروني - قراءة سوسيولوجية للظاهرة على ضوء نظرية إعادة إنتاج العنف الرمزي لـ"بيير بورديو ."*مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية*، (1)7.
2. عبد الرحمن، أحمد .(2022) .العنف الإلكتروني .. ظاهرة خطيرة تستوجب المواجهة .*بوابة الأزهر الإلكترونية*، (3)45.
3. منظمة الصحة العالمية .(2022) .*العنف الإلكتروني والصحة النفسية: تقرير عالمي* .جنيف: منظمة الصحة العالمية.
4. وسار، نادية .(2021) .العنف الرقمي ضد المرأة... امتداد الظاهرة وتمدد الأشكال .*الرواق*، (1)7.

5. EuroMed Rights. (2021). *Violence against women in Algeria*. Paris: EuroMed Rights. https://euromedrights.org/wp-content/uploads/2021/03/Violence-against-women-in-Algeria.pdf
6. SecDev Foundation. (2025). *Digital violence against women in Algeria*. Toronto: SecDev Foundation. https://secdev-foundation.org/publication/dvaw-research-algeria/
7. Siti Fathimah, E. M., Erlina Wiyanarti, Munthe, D. P., & Suarjana, I. W. G. (2024). From workspace to virtual space: The impact of cyber sexual harassment on women workers' well-being. *Journal of Public Health*, 46(2), e294–e295. https://doi.org/10.1093/pubmed/fdad225