مجلة الساورة للدراسات الإنسانية والاجتماعية
ISSN: 2477-9881 EISSN: 2676-2153
العدد التسلسلي:23 / المجلد12 / العـدد: 01 (2026)،ص 379-402

العمل الهجين وتداخل الحدود بين الحياة المهنية والحياة الخاصة:
دراسة سوسيولوجية ميدانية بجامعة تلمسان

Hybrid Work and the Erosion of Boundaries Between Professional and Private Life: A field Sociological Study at the Tlemcen University

د. وفاء شرقي[1*]
[1]جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان (الجزائر)، مخبر المؤسسة الصناعية والمجتمع في الجزائر، wafaa.cherki@univ-tlemcen.dz
ORCID iD[1] : 0009-0004-2806-2534

تاريخ الاستلام: 2026/01/24	تاريخ القبول: 2026/06/06	تاريخ النشر: 2026/06/12

ملخص: أفضى تنامي العمل الهجين، الذي تسارع بفعل التحوّلات الرقميّة إلى إحداث تغيّرات جذريّة في أشكال العمل وفي العلاقات السوسيو-مهنية الخاصّة به. حيث أثار هذا النمط التنظيمي تعريفاً جديداً للأطر الزمانية والمكانية للنشاط المهني، ممّا أدّى إلى تداخل تدريجي للحدود الفاصلة بين الحياة المهنية والحياة الخاصّة. يُقدم هذا المقال تحليلاً سوسيولوجياً لهذه التحوّلات انطلاقاً من دراسة ميدانية أُجريت على عيّنة من الأساتذة الجامعيين الذين يُمارسون عملهم وفق نمط العمل الهجين. تسعى هذه الدراسة إلى البحث في آثار العمل الهجين على تكثيف العمل، وتعزيز الضبط الذاتي لدى الأجراء، وتجربتهم الذاتية في العمل. وتظهر النتائج أنّ العمل الهجين يساهم في تمديد زمن العمل إلى ما بعد الساعات الرسمية.

كلمات مفتاحية: العمل الهجين؛ سوسيولوجيا العمل؛ الضبط الاجتماعي؛ الزمن الاجتماعي؛ الحدود بين الحياة المهنية والخاصّة.

Abstract: The growth of hybrid work, accelerated by digital transformations, has led to fundamental changes in work forms and the socio-professional relationships associated with them. Which has prompted a new definition of the temporal and spatial frameworks of professional activity, leading to a gradual erosion of the boundaries between professional and private life. This article presents a sociological analysis of these transformations based on a field study conducted on a sample of university professors who practice their work according to the hybrid work model. This study aims to investigate the effects of hybrid work on work intensification, the enhancement of self-regulation among employes, and their subjective experience of work. The results show that hybrid work contributes to extending working hours beyond official hours.
Keywords: Hybrid work; Sociology of work; Social control; Social time; Life Boundaries.

*المؤلف المرسل

1- مقدّمة:

اِقترنت التحوّلات المعاصرة في عالم العمل بتسارع رقمنة الأنشطة المهنية والأزمنة الصحية العالمية المتعلقة بجائحة كوفيد19 ممّا أحدث تغيّرات عميقة في أنماط تنظيم العمل وفي نوع العلاقات الاجتماعية المرتبطة به. ومن بين هذه التحوّلات يبرز العمل الهجين اليوم بوصفه نموذجاً تنظيمياً مستداماً، يجمع بين الحضور الفعلي في مكان العمل وكممارسة النشاط المهني عن بُعد بواسطة التكنولوجيا الرقمية.

وإذا كان العمل الهجين يُقدّم غالباً في الخطابات الإدارية باعتباره مصدراً للمرونة والاستقلالية، وتحسين جودة الحياة في العمل، فإنّه يُثير في المقابل إشكالات سوسيولوجية بالغة الأهميّة، لا سيما فيما يتعلق بزمن العمل والضبط التنظيمي وإعادة تشكيل الحدود بين المجالين الخاص والمهني. فالتلاشي التدريجي للحدود المكانية والزمانية للعمل يميل إلى إعادة بناء مفهوم الحياة الشخصية والحياة المهنية وفي نفس الوقت يُعزّز نوعاً من الجاهزيّة الدائمة والضبط الذاتي لدى الأجراء.

ومن منظور سوسيولوجي، لا يمكن إنكار هذا التداخل في الحدود والذي لا يقتصر على صعوبة الفرد في إدارة وإدراك الزمن، وإنّما يظهر جليًّا ضمن منطق تنظيمي ومؤسّساتي أوسع، تشارك فيه الأدوات الرّقمية في ترسيخ أنماط من تنظيم العمل أقلّ وضوحاً، لكنّها أكثر انتشاراً وتأثيراً.

وفي هذا السياق، تظهر إسهامات نظرية الحدود لـ"كلارك"(Clark, 2000) وسوسيولوجيا الزمن الاجتماعي لـ"إلياس" (Elias). كما تساعد نظرية "فوكو" (Foucault) للتحليلات النقدية للسلطة والضبط من إنجاز إطار نظري ملائم لتحليل الآثار الاجتماعية للعمل الهجين.

وانطلاقا من ذلك، يسعى هذا العمل إلى دراسة الكيفية التي يساهم بها العمل الهجين في تداخل الحدود بين الحياة المهنية والحياة الخاصّة، ما يترتب عنه من آثار على التجربة الذاتية للأجراء وعلى العلاقات الاجتماعية في العمل.

وتعتمد هذه الدراسة على بحث سوسيولوجي ميداني أنجزناه على عيّنة من الأجراء الّذين يمارسون عملهم وفق نمط العمل الهجين، مع توظيف أدوات بحث يمكن من الإحاطة بالممارسات المهنية والتمثلات، والإستراتيجيات الفردية الّتي يعتمدها الأفراد لتنظيم هذه الحدود في ظلّ هذا الأسلوب الجديد من تنظيم العمل.

ولهذه الدراسة هدف مزدوج، فمن جهة تحليل العمل الهجين بوصفه جهازاً تنظيمياً يُساهم في إعادة تشكيل الزمن الاِجتماعي وأنماط الضبط داخل العمل، ومن جهة أخرى يبرز أنواع اللاّمساواة الاِجتماعية الّتي تطبع تجربة تداخل الحدود لا سيما باِختلاف الموقع المهني والسياق التنظيمي. ويعرف العمل الهجين توسعًا معتبراً في الجامعة الجزائرية، إذ يُواجه الموظفون خاصّة الأساتذة منهم تداخلاً متزايداً بين حياتهم المهنية والشخصية، إذ يمتدّ العمل خارج أوقات الدوام الرسمي ويختلط بالحدود الخاصّة لحياتهم الشخصية:

- **إلى أيّ مدى يتسبب العمل الهجين في تداخل الحدود بين الحياة المهنية والحياة الخاصّة للأساتذة الجامعيين، وما تأثير هذا التداخل على الممارسات الاِجتماعية والسلوكات المهنية؟**

ومن هذا السؤال الإشكالي تفرعت الأسئلة التالية:

- كيف يُعاد تنظيم الزمن الاِجتماعي للأفراد في نمط العمل الهجين؟
- ما هي الإستراتيجيات الّتي قد يتخذها الأفراد للحفاظ على توازن الحياة المهنية والحياة الخاصّة؟
- هل تداخل الحدود بين الحياة المهنية والحياة الاِجتماعية يتأثّر بالجنس والوضعية المهنية والموقع الهرمي؟

والفرضية العامة لهذه الدراسة هي: يساهم العمل الهجين بشكل كبير في تداخل الحدود بين الحياة المهنية والحياة الخاصّة لدى الأساتذة الجامعيين.

1) العمل الهجين مرتبط بزيادة ساعات العمل خارج أوقات الدوام الرسمي.
2) كلّما زادت نسبة العمل الهجين، زاد شعور الأساتذة بالحاجة إلى انضباط ذاتي أكبر.
3) يُسبب تلاشي الحدود بين المجالين المهني والخاص تأثير سلبي على رفاهية الأفراد وعدم توازنهم في الحياة الإجتماعية.
4) يوجد تمايز في نسبة تأثير العمل الهجين على إضمحلال الحدود حسب الجنس والمرتبة الهرمية داخل الجامعة.

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة في فهم تأثير العمل الهجين على تلاشي الحدود بين الحياة المهنية والحياة الخاصّة لدى الأساتذة الجامعيين، مع البحث في آثار التوتر المهني وإستراتيجيات التنظيم الذاتي. كما تهدف الدراسة إلى تحديد الفروقات بحسب الجنس وتقديم توصيات مؤسسة لتحسين حياة الموظفين في سياق العمل الهجين.

أهداف البحث:

- معرفة كيفية تأثير العمل الهجين على تلاشي الحدود بين الحياة الخاصّة والحياة المهنية.
- تحليل وفهم أنواع ومظاهر التداخل في الزمان والمكان في ظلّ الرقابة الرّقمية.
- كشف إستراتيجيات الأفراد في مواجهة هذا النوع من العمل.

منهجية البحث:

إستعملنا في هذا البحث المنهج النوعي أو الكيفي، إذ أنّه الأنسب لمِثل هذه المواضيع. فدراسة موضوع العمل الهجين وتداخل الحدود، يستدعي فهم عميق لتجارب إنسانية معقدة. فالبحث النوعي هو الأداة الأكثر ملائمة لإستكشاف المعنى والسياق الإجتماعي للظاهرة(Lincoln, 2018, p. 109) ، حيث أنّه ليس بديلاً عن البحث الكمي، بل

هو منهج يُتيح التعمّق في التجارب الذاتية وفهم العلاقات المعنوية في سياقها الإجتماعي (Cresnoell, 2013, p. 15).

التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

1/ العمل الهجين: هو ذلك النمط المستحدث من العمل الذي يجمع بين العمل الحضوري والعمل عن بعد، ويقاس بدرجة التناوب بينهما ونسبة استخدام الشبكات الرقمية في أداء المهام الوظيفية.

2/ تداخل الحدود: هو درجة اختلاط الحياة المهنية والحياة الشخصية، وذلك يظهر في انتقال المهام المهنية الى مجال الحياة الخاصة. أو تلك التفاعلات التي تربط المجالين المهني والخاص لدرجة مزجهما وجعلهما مجالا واحدا.

3/ الزمن الاجتماعي: هو الطريقة التي ينظم بها الأفراد وقتهم بين مختلف الأنشطة والأدوار الاجتماعية، في محاولة منهم للتنسيق بين الزمن المهني والزمن المرتبط بجوانب الحياة الخاصة.

4/ الضبط الاجتماعي: وهو تلك الآليات الرسمية وغير رسمية التي توجه سلوك الأفراد لجعلهم يمتثلون للمعايير والقيم السائدة في مجتمعاتهم.

2- الإطار النظري:

اِعتمدنا في دراستنا لموضوع العمل الهجين وتداخل الحدود بين الحياة المهنية والحياة الخاصّة للأساتذة الجامعيين على عدّة أطر نظرية، تعدّ ركيزة في علم الاجتماع والعمل، فقد اِستعملنا نظرية الحدود وسوسيولوجيا الزمن والمقاربات النقدية للضبط الاِجتماعي والضبط الذاتي.

1-2. العمل الهجين: (Hybrid Work)

يمثل العمل الهجين، ذلك العمل الذي يجمع بين الأنشطة الّتي تتمّ عن بُعد في مكان العمل أو خارجه مع الاعتماد على الرقمنة وبمرونة أكثر في الجداول الزمنية (Tremplay, 2018, p. 19).

تنتج هذه المنهجية في العمل تغيّرات جوهرية في تنظيم الزمن والمكان، ممّا يوفّر مرونة مهنية. لكن بالمقابل تظهر مخاطر تداخل الحدود بين الحياة المهنية والحياة الإجتماعية(Clark, 2000, p. 763) .

2-2. الحدود بين العمل والحياة الخاصّة: (Work life Boundaries)

تقترح نظرية الحدود لـ"كلارك"(Clark, 2000, p. 750) وضعية الأفراد والمنظمات حين يُنشؤون ويُحافظون على حدود زمنية ومكانية ونفسية لفصل أو دمج مختلف مجالات الحياة. حيث تصبح هذه الحدود هشّة وقابلة للإختراق في سياق العمل الهجين، ممّا يحدث غموضًا في الأدوار وضغط إضافي على الأفراد.

ويبيّن مفهوم تداخل الحدود إلى تلك الوضعية الّتي تمتزج فيها الأنشطة المهنية بالحياة الشخصية، ممّا يؤثر على الاتزان بين المجالين.

الزمن الإجتماعي: (Social Time)

يعدّ مصطلح الزمن الإجتماعي محورياً في فهم تأثير العمل الهجين على الحياة اليومية، إذ يرى إلياس (Elias) أنّ الزمن ليس مجرد وعاء مُحايد، بل هو بناء اجتماعي تتشكله المعايير والمؤسسات والممارسات الجماعية، ولذلك يعتبر مدّة العمل ومدّة الحياة الشخصية على أنّها طبيعية بل تعتبر ظواهر مُنتجة اجتماعياً(Elias, 1992, p. 9) .

وتُضيف "روزا"(Rosa, 2010) إلى هذه الفكرة، أنّ التسارع الإجتماعي وتقنيات الاتّصال الرّقمية تنتج ضغطاً دائماً وتوتراً مستمراً، ممّا يؤدي إلى ارتفاع نسبة الغموض الموجود بين حدود الحياة المهنية والشخصية ويستدعي الضبط الذاتي المستمر من أجل التكيّف.

2-3. الضبط الاجتماعي: (Social control and Self regulation)

الضبط الإجتماعي هو تلك العناصر التي تُنظم سلوك الأفراد من أجل ضمان إلتزامهم بالمعايير الإجتماعية(Foucault, 1975, p. 135) .

ومن منظور العمل الهجين، لم يعد الضبط مقتصراً على آليات خارجية فقط، بل أصبح متمركزاً داخلياً، حيث يقوم الأفراد بمراقبة أنفسهم بأنفسهم والإلتزام بالمعايير المهنية، ممّا يؤدي إلى الاستعداد الدائم والعمل خارج أوقات العمل .(Foucault, 1975, pp. 135,138)

2-4. تداخل الحدود: (Boundary Blurring)

يعتبر هذا المصطلح مركزياً في فهم آثار العمل الهجين، إذ يعكس صعوبة التميّز بين المجالين المهني والشخصي مع الآثار النفسية، واختلال التوازن بين الحياة والعمل وإدارة الزمن(Clark, 2000, p. 763) ، لذلك يطوّر الأفراد إستراتيجيات دفاعية للضبط الذاتي من أجل إعادة التوازن، وتختلف هذه الإستراتيجيات حسب الجنس، الوضع الوظيفي والموقع الهرمي الإداري(Tremplay, 2018, p. 23) .

3- العمل الهجين: تحوّل سوسيولوجي في تنظيم العمل.

3-1. تعريف العمل الهجين:

هو نمط من الأعمال يجمع بين الحضور الفعلي للمكتب وأداء المهام عن بعد بإستخدام التقنيات الرقمية لتجاوز الحدود المكانية. وهو يمثل تطورا في مفهوم الوظيفة العصرية التي لا تحكمها حدود مكانية أو زمانية.

حسب "غوميز"(Gomez, 2013, p. 10) فإنّ العمل الهجين هو نمط يجمع المرونة في المكان والزمان مع الأداء المهني الفعّال.

فهو يختلف عن العمل الكلاسيكي الذي يرتكز على الحضور الفيزيائي لمكان العمل، كما يختلف عن العمل عن بُعد بالكامل، لأنّه يجمع الاثنين؛ هذا النوع من العمل يسعى

إلى تحقيق كفاءة أكبر وإنتاج مستمر مع جعل العامل في نطاق أوسع من الحرّية، لكنّه في الوقت ذاته يُخلّ بتوازن الأدوار وتوزيع المسؤوليات بين الإدارة والموظفين.

ويُضيف "كاستلز"(Castells, 1998, p. 183) إلى أنّ مجتمع الشبكات يُعيد تشكيل العمل بحيث يصبح أقل اِرتباطاً بالمكان وأكثر اِرتباطاً بالقدرة على التواصل وإدارة المعرفة. وينتج عن ذلك تحوّل تنظيمي يُظهر البُعد السوسيولوجي للعمل الهجين، فهو لا يُعيد تشكيل السلطة التنظيمية من خلال إعادة بناء علاقات جديدة بين الأفراد والمؤسسات.

3-2. العمل الهجين بين الضغط والمرونة:

يظهر العمل الهجين كحلّ تنظيمي يُقرّ فكرة السلاسة في العمل، إلاّ أنّ الواقع أظهر أنّه يحدث ضغوطات نفسية وتضاعف للعمل. إذ ترى "لينهارت" (Linhart, 2015, p. 21)أنّ المرونة التنظيمية غالباً ما تُخفي عملية نقل اِلتزامات المؤسسة إلى الفرد، ممّا يفرض على هذا الأخير متابعة مهامه بشكل مستمر.

هذه الحالة تنتج ضغط الإنجاز والإلتزام المستمر حيث يتحول العامل إلى منظم ذاتي يحاول التنسيق بين وقته وأولوياته وأهداف مؤسسته غير مرئية.

ويعتبر كلٌّ من "كروزيه" و"فريدبرغ"(Grozier & Friedberg, 1977, p. 11) أنّ كلّ تنظيم يتشكّل من خلال علاقات قوّة وتوازنات إستراتيجية بين الفاعلين، وهذا ما ينطبق على العمل الهجين الذي يُعيد صياغة هذه القوة من الرقابة المباشرة إلى الرقابة الذاتية.

3-3. الجامعة كنموذج تنظيمي للعمل الهجين:

تمثل الجامعة نموذجاً فعّالاً لفهم طبيعة العمل الهجين، لأنّها تجمع بين البُعد الأكاديمي (التدريس، البحث،...) والبُعد الإداري (تنظيم ومتابعة) وهذا ضمن أطر زمنية مختلفة، فللأساتذة مهام متنوّعة ومتداخلة كتقديم الدروس، الإشراف على الطلبة، التقييم المستمر، الإجتماعات، التصحيحات...

وقد بيّنت البحوث أنّ هذا التداخل يؤدّي إلى تزايد الضغط النفسي والإجتماعي على الأفراد وذلك وفق تحليلات "فوكو"(Foucault, 1975, p. 175) عن السلطة الحديثة.

يمثل العمل الهجين تحوّلاً سوسيولوجياً في تنظيم العمل، فهو لا يقتصر على التقسيم المكاني والزماني للمهام، بل يتوسع ليشمل إعادة صياغة السلطة التنظيمية، وإعادة ترتيب العلاقات بين العامل والزمن الإجتماعي والمهني.

4- تداخل الحدود بين الحياة المهنية والحياة الخاصّة.

إنّ ظاهرة تداخل الحدود بين الحياة المهنية والحياة الخاصّة أصبحت من أهمّ المداخيل لفهم التحوّلات الرقمية في عالم الشغل، خاصّة في ظلّ بروز أنماط جديدة كالعمل الهجين.

4-1. الحدود بين العمل واللاّعمل بوصفها بناءً اِجتماعياً:

إنّ وضع الحدود بين زمن العمل وزمن الحياة الخاصّة لا يعدّ أمراً ثابتاً، بل هو متغيّر نتيجة لتطوّر تاريخي تعلّق بظهور تنظيمات حديثة في مجتمع صناعي وما بعد الصناعي يفرّق بين الزمن "المنتج" والزمن "الخاص" وبين فضاء منزلي شخصي وآخر مهني ورسمي.

وهنا نتذكر ما أتى به "دوركايم" حين قال أنّ مفاهيم الزمن والتنظيم اليومي ليست معطيات طبيعية فقط بل تحمل طابعاً اِجتماعياً وتشكّل جزءًا من تمثلات المجتمع وقواعده التنظيمية(Durkheim, 1912/1998, pp. 45-50) .

وفي نفس السياق، يظهر مصطلح "الزمن الإجتماعي" الذي يعتبر زمناً تُعيد المؤسسات إنتاجه عبر آليات التنظيم والضبط لا عبر ساعات فيزيائية فقط.

ويُنبّه "نوربت إلياس" إلى أنّ الزمن ليس مجرد مقياس محايد، بل هو نتاج اِجتماعي يُساهم في تنظيم العلاقات وتنسيق الأفعال داخل المجتمع(Elias, 1992, p. 44) .

نفهم من هنا أنّ الحدود الواقعة بين الحياة الخاصّة والحياة المهنية ليست مجرّد تقسيم إداري، بل هي جزء من نسق اِجتماعي تساعد الأفراد على الاستقرار والقدرة على الفصل بين المهام.

غير أنّ هذه الحدود أصبحت ضعيفة في عصرنا الحالي نتيجة لتداخل ساعات العمل الرسمية مع أوقات الراحة، فلم يعد العمل مرتبطاً بمكان وزمان ثابتين بل أصبح ملازماً للأفراد عن طريق الأدوات الرقمية.

2-4. أنواع تلاشي الحدود في سياق العمل الهجين:

يظهر تداخل الحدود في العمل الهجين في عدّة أشكال متنوّعة ومتداخلة، لعلّ أوّلها التداخل الزمني، إذ يستمر العمل خارج أوقات الدوام الرسمي، فالردّ على المراسلات المهنية وإنجاز المهام خارج الإطار الزمكاني للعمل أمراً عادياً، ممّا اِستدعى بحوثاً عمليّة أهمّها نظرية الحدود (Boundary Theory) لصاحبتها "كلارك" التي تؤكّد أنّ الحدود بين العمل والأسرة/ الحياة الخاصّة تتحكم فيها عمليات "عبور" مستمرة، وتوازن الأفراد يتأثّر بدرجة نفاذية هذه الحدود وقابلتها للاختراق(Clark, 2000, p. 755) .

أمّا المستوى الثاني للتداخل فهو التداخل المكاني، فتنقل جزء من العمل إلى المنزل، يحوّل هذا الأخير إلى فضاءٍ ممتد للمؤسسة، هذا التحوّل لا يقتصر الجانب المادّي بل قد يمتدّ تأثيرها على المعنى الاِجتماعي والنفسي للبيت بصفته مكان للراحة والخصوصية.

وهنا يُضيف كلٌّ من "آشفورث كراينر" و"فوغات" أنّ انتقال الأدوار بين المجالين المهني والخاص يزداد صعوبة عندما تغيب الحدود المكانية الواضحة، فينتج عن ذلك تداخل مستمر للأدوار والالتزامات(Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000, p. 475) .

وهناك تداخل آخر هو التداخل النفسي، ويظهر في صعوبة الاِنفصال الذهني عن العمل، فحتى لو اِنقطع العامل عن نشاطه لفترة مؤقتة، فإنّه يبقى مرتبطًا ذهنياً به من خلال التفكير الدائم والقلق المستمر من عدم إنجاز المهام. وقد بيّن "كريستوف دوجور" أنّ العمل الحديث لا يؤثر فقط على الجسد والوقت، بل يتداخل مع البُعد النفسي والهوياتي للفرد ويجعل التجربة المهنية متّصلة بشكل وثيق بالذات وبالإحساس بالقيمة الاِجتماعية (Dejours, 2000, p. 55).

دون أن ننسى الحدود الرقمية وهي قدرة الأفراد على ضبط تواجد العمل في حياتهم الخاصّة عبر الهاتف والمنصات الإجتماعية، فالإشعارات مثلاً تجعل الوظيفة حاضرة بشكل مستمر؛ وما يزيد الأمر حدّة هو ذلك التداخل بين هذه الأدوات الرّقمية وثقافة المؤسّسة.

3-4. من الإستقرار إلى اللاّتوازن:

يُساهم العمل الهجين في إنشاء ما يُعرف بمنطق الإتاحة الدائمة، يصبح الفرد مجنّداً للعمل الدائم حتى خارج أوقات العمل، وهنا ظهر مصطلح "التسارع الإجتماعي" حيث تنتج التحوّلات الحديثة ضغط متزايد على الزمن، وتجعل الأفراد يُنجزون المزيد من المهام في وقت أقلّ، ممّا يُنشئ نوعاً من التوتر الدائم والاختلال بين إيقاع الحياة اليومية ومتطلبات الأداء(Rosa, 2010, p. 77) .

وفي الجامعة تتجسد الإتاحة الدائمة من خلال إمتداد أنشطة التدريس والتحضير والإشراف العلمي والبيداغوجي إلى ساعات المساء والعطل خصوصاً مع إعتماد العمل على المنصات الرّقمية والتواصل المستمر مع الطلبة والإدارة.

4-4. تلاشي الحدود كظاهرة إجتماعية:

يجب التأكيد هنا على أنّ تداخل الحدود لا يمكن حصره ضمن الحدود الفردية والإشارة إليه كضعف فردي في إدارة الوقت، بل هو ظاهرة مرتبطة بنوعية التنظيم ونمط الإنتاج الحديث، فالمؤسسات التي تتبع نظام العمل الهجين، فإنّها قد جعلت مجال عملها أوسع دون حدود رسمية له؛ ممّا يجعل الأفراد في مواجهة دائمة لمحاولة منهم إعادة تنظيم حياتهم بأنفسهم.

وترى "دانييل لينهارت" أنّ التحوّلات التنظيمية المعاصرة غالباً ما تقدّم كفرص للمرونة لكنّها في العمق تنقل جزءًا من المخاطر والضغوطات اليومية(Linhart, 2015, p. 23) .

فتلاشي الحدود قد لا يؤثر على الجميع بنفس الدرجة، إذ تختلف النتائج حسب الجنس والمرتبة المهنية وكذلك الوضع العائلي. فالعامل الذي يتحمّل مسؤوليات أسرية أو وظيفية كبيرة، يُعاني من ضغط أكبر سواء داخل عمله أو في بيته.

5- العمل الهجين والزمن الإجتماعي:

يعدّ الزمن الاجتماعي مصطلح محوري في دراسة العمل الهجين، لأنّه يظهر أنّ الزمن ليس مجرّد أداة لقياس الوقت، بل هو نسق إجتماعي يُنظم إيقاع الحياة اليومية ويحكم العلاقات بين الأفراد والمؤسسات، وكلّ تنظيم محكوم بزمن محدّد للعمل وللراحة، وهذا ما أكّد عليه "إلياس" حين أشار إلى أنّ الزمن منظم إجتماعياً ويعكس تفاعلات القوى داخل المجتمع(Elias, 1992, p. 45) .

5-1. إعادة بناء الزمن المهني في العمل الهجين:

تُعرف الأنماط الكلاسيكية للعمل بزمن الحضور الفيزيائي للموظف، أي محدّدة بزمن دخوله وخروجه إلى المؤسسة، لكن العمل الهجين أعاد صياغة تعريف الزمن، فالمهمّة أصبحت مرتبطة بالنتيجة العامل وليس بحضوره لمكان العمل.

وترى "روزا" أنّ هذا التغيير الحضور والضبط إلى المرونة في العمل، أصبح يُعرف بـ"التسارع الإجتماعي" حيث يُطلب من الموظفين إنجاز مهام أكثر في وقت أقلّ، ما يزيد من الضغط النفسي ويجعل الانفصال عن العمل أمراً صعباً.

5-2. الضغط التنظيمي والزمن الرّقمي:

للزمن الإجتماعي علاقة وطيدة بالرقابة الرّقمية في العمل الهجين، إذ تصبح إدارة الوقت مرتبطة بالمنصات والوسائل الرّقمية التي تتابع آجال إنجاز المهام، وهذا ما أوضحه "كاستلز" حين قال أنّ السلطة الحديثة لا تختفي في العمل الشبكي، بل تتوزع عبر أدوات تكنولوجية تجعل الفرد دائما تحت متابعة ضمنية.

ويقوم نظام ضمان الجودة في التعليم العالي على أساس الإحساس بالمسؤولية وبذل الجهد المستمر (لكحل بوعزة و بوجحفة، 2025، صفحة 303).

3-5. وقع الزمن الإجتماعي على الأفراد:

لقد إنبثق عن التحوّلات المعاصرة آثار متنوّعة منها إختلاط في الأدوار المهنية والخاصّة والإرهاق النفسي، وزيادة التفاوتات الإجتماعية بين الأفراد في المجتمع، كلٌّ حسب ظروفه الأسرية ومهاراته في إدارة الوقت. وهذا ما يؤكّد ضرورة إمتلاك موارد قيّمة جيّدة ووسط منزلي مناسب ليُساعد الفرد على التكيّف، أمّا العكس فيؤدي إلى ضغط مستمر وتأثير سلبي على نوعية الحياة الشخصية(Linhart, 2015, p. 25) .

6- العلاقة بين الضبط الإجتماعي والرقابة التنظيمية:

يُعرف الضبط الإجتماعي على أنّه أحد المفاهيم المحورية في علم إجتماع العمل، فهو تلك الآليات الرّسمية وغير الرسمية التي تنظم سلوك الأفراد داخل المؤسسة، وفي العمل الكلاسيكي كان الضبط يُمارس أساساً من خلال الحضور الفعلي للموظّف، بيد أنّ التحوّل نحو العمل الهجين أعاد بناء آليات الضبط، الذي لم يعد مرتبطاً بالمكان فقط بل بالزمان والأدوات الرّقمية ومهارات الأفراد.

6-1. من الرقابة المباشرة إلى الضبط غير المرئي:

في التنظيم الكلاسيكي كانت المؤسسة تعتمد على الحضور الجسدي للفرد والعمل ضمن مؤشرات واضحة، فحسب "كروزي وفريدبر" فإنّ التنظيم هو "نسق فعل ملموس" تحكمه علاقات وقوة توازن بين الفاعلين(Grozier & Friedberg, 1977, p. 11) . فالنسق القديم له قوانين واضحة وأدوار محدّدة وسلطة هرمية، إلاّ أنّ العمل الهجين يفتقر لهذه المقوّمات ويستند إلى أشكال حديثة من الضبط، يمكن إعتبارها وسائل ضبط غير مرئية.

ويؤكّد "يسر-إيف غوميز" أنّ التنظيمات المعاصرة لم تتخل عن الرقابة بل أعادت صياغتها في شكل إلتزامات أخلاقية ومهنية تُلقى على عاتق الفرد نفسه.(Gomez, 2013, p. 228)

6-2. الضبط الذاتي كآلية مركزية في العمل الهجين:

لقد ظهر مصطلح الضبط الذاتي مع ظهور العمل الهجين، حيث أصبح من أساسيات تنظيم السلوك المهني، فهذا النمط من العمل يفرض على الموظّف تنظيم وقته بنفسه دون إشراف مباشر للمؤسسة، وهنا برز ما يُعرف بالسلطة الحديثة. وبحسب دراسات "ميشال فوكو": فالسلطة الحديثة الأكثر فاعلية هي الّتي تجعل الأفراد يُشاركون في ضبط أنفسهم طوعاً(Foucault, 1975, p. 18) .

ويظهر هذا الضبط الذاتي في المهام اليومية البسيطة المتكرّرة، كاستقبال الإشعارات أو الإيمايلات خارج ساعات العمل.

6-3. الرّقمية:

ضِف إلى الضبط الذاتي، التوسّع الملحوظ في الرقابة الرقمية الّتي تعتمد على الوسائل التكنولوجية لتتّبع الإنجازات، فالمنصات الرّقمية والبريد الإلكتروني وغيرها تسمح بإمكانية تسجيل الأنشطة ومراقبة أداء الموظفين، وقد أكّد "مانويل كاستلز" أنّ مجتمع الشبكات لا يُلغِي السلطة بل يُعيد توزيعها عبر الفضاءات الرّقمية (Castells, 1998, p. 185).

7- الدراسة الميدانية:

7-1. مجتمع الدراسة والعيّنة:

تمثل مجتمع البحث أساتذة جامعيين من جامعة تلمسان، من كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، وقد تمّ إختيارنا على فئة منهم يمارسون العمل الهجين، وتمّ إختيار عيّنة قصدية تضمّ 30 أستاذ/أستاذة (من أصل 100 أستاذ)، بناءًا على قدر مشاركتهم الفعلية في العمل الأكاديمي الهجين. وإختيارنا لهذه العيّنة كان وفق مناهج التكوين المعرفي لدى كلٌّ من(Miles & Huberman, 1994, p. 9) حين يتمّ الحالات ذات الفائدة المعلوماتية الغنية (Information-rich cases) لفهم وتحليل الظاهرة بعمق بدلاً من السعي إلى التمثيل الكمي باحتمال إحصائي.

7-2. أدوات جمع المعلومات:

أ- المقابلات الشبه موجّهة:

وهو أسلوب مناسب في البحث النوعي لأنّه يوازن بين الإرشاد المنهجي والمرونة في البحث(Flik, 2018, p. 9) .

ب- تحليل الوثائق:

تحليل الوثائق أداة ضرورية في البحث النوعي لتعزيز الثلاثية المنهجية (مقابلات، تحليل وثائق، ملاحظات)(Bowen, 2009, p. 30) . فهذه المنهجية ساعدتنا في تحليل وثائق هيئة التدريس بالجامعة، ومخططات العمل عن بُعد وكذا توصيات التواصل المؤسّساتي من أجل مقارنة ما هو رسمي (مطلوب) وما يعيشه الأساتذة فعليًا.

7-3. إجراء التحليل:

عالجنا البيانات وفق التحليل الموضوعاتي (Analysis Thematic) الذي يعتبر منهجاً محورياً في البحوث الكيفية من اجل اِستخراج أنماطٍ دلالية من النصوص الميدانية (Braun & Clark, 2006, p. 82). واِتبعنا الخطوات التالية:

- تفريغ النص؛ القراءة المتعمّقة؛ الترميز المبدئي؛ تجميع الرّموز؛ ثم صياغة المحاور الكبرى مع مراعاة الجانب النظري للبحث.

7-4. تفريغ المقابلات وتحليل البيانات وكتابة النتائج:

- ✍ قمنا بجمع البيانات من المقابلات النصف موجّهة، وتدوين الملاحظات الميدانية مع تسجيل كلّ التفاصيل المهّمة.
- ✍ بعدها حلّلنا البيانات مع إجراء التحليل الموضوعاتي واِستخراج المحاور الرئيسية وتقديم النتائج مع أمثلة نصّية من المشاركين وربط النتائج بالإطار النظري.

8- نتائج الدراسة:

المحور	النتائج الرئيسية	أمثلة نصّية من المشاركين	التحليل الأكاديمي
... المحور الأوّل	معظم الأساتذة أشاروا إلى أنّ العمل الهجين يجعل سعات العمل تمتدّ خارج الأوقات الرسمية.	أحيانا أجد نفسي أجيب على البريد الإلكتروني بعد منتصف الليل.	يشير هذا إلى تداخل واضح للحدود الزمنية بين الحياة الخاصّة والحياة المهنية (Boundary Theory)، فالمرونة الرّقمية ما هي إلاّ ضغط متواصل.
الضغط النفسي والإرهاق الذهني	70% من المشاركين يُعانون من العبء الذهني والإرهاق النفسي.	أحسّ بتعب دائم نتيجة الردّ على الرسائل طوال الوقت.	هذا يظهر بوضوح تأثير العمل الهجين ويتفق مع نتائج (Fay & Kline, 2011, p. 145) حول ضغوط الاتّصال الرّقمي المتواصل.
العمل الهجين والنوع الاجتماعي	تُعاني النساء من عدم التوازن بسبب المسؤوليات الكبيرة الملقاة على عاتقهنّ.	العمل عن بُعد يتصادم دائما مع مسؤولياتي الأسرية.	توضّح هذه النتائج الفجوة بين الجنسين وعدم التوافق مع العمل الهجين.
إستراتيجيات الفصل بين المجالين وتنظيم الوقت	- تخصيص غرفة للعمل. - تحديد أوقات العمل الإلكتروني. - تعطيل الإشعارات ساعد في الحدّ من تداخل المجالين.	أُخصّص غرفة للعمل وأغلق الإشعارات بعد الساعة 7:00 مساءً	يظهر محاولات مقاومة تداخل الحدود ويتّفق مع توصيات (Kossek, Ruderman, Braddy, & Hannum, 2012, p. 121) حول إدارة الحدود بين العمل والحياة الخاصّة.

8-1. حدود الدراسة:

تتضمن هذه الدراسة بعض الحدود المنهجية الّتي ينبغي الاهتمام بها وأخذها بعين الإعتبار عند تحليل وتفسير النتائج منها:

- الميدان البحث واحد: إذ أُجريت الدراسة في الجامعة وبجامعة تلمسان فقط، بل وبقسم العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية.
- بناء نتائج على بيانات مصرّح بها ذاتياً، فالمشاركين قيّموا أنفسهم بأنفسهم، احتمال وجود تغيّرات أو مبالغات.

- عدم إستعمال الملاحظة المباشرة لأنّ العمل الهجين تكون نسبة من مدّته خارج أسوار الجامعة.
- عدم قابلية التعميم الإحصائي على كلّ الأساتذة أو الجامعات.

2-8. مناقشة النتائج:

أبدت نتائج هذا البحث تناغماً وإنسجاماً واضحاً مع ما قيل في الأدبيات الّتي ذكرناها في موضوع العمل الهجين وتداخل الحدود بين الحياة المهنية والحياة الخاصّة. فقد بيّنت المعطيات الميدانية أنّ العمل الهجين يساهم بطريقة مباشرة في رفع درجة النفاذية بين المجالس، وهو ما أقرّته نظريات الحدود المهنية/ الأسريّة الّتي أظهرت طريقة تلاشي الحدود مع تلاشي الفصل المكاني والزماني بين العمل والحياة الخاصّة (Clark, 2000, p. 756).

وتتخذ هذه الظاهرة أبعاداً متشعبّة خاصّة في الجامعي لأنّه عمل أكاديمي يتميّز بالاستثمار الشخصي وبامتداد المهام بتقديم الدروس في الأقسام، بل تتعدّى ذلك إلى التحضير والتصحيح والتأطير والتواصل المستمر مع الطلاب، وهذا ما يمحي حدود العمل وتصبح غير واضحة، ليأتي العمل الهجين ويزيد من حدّة هذا التداخل.

ومن جهة أخرى، تكشف الدراسة عن مفارقة تمثلت في أنّ العمل الهجين يمنح الأستاذ هامشاً من الإستقلالية والمرونة في تنظيم الوقت، لكنّه في المقابل يفرض عليه نوع من الضغط غير مباشر يتعلّق الأمر هنا بمعايير الأداء والإلتزام بالردّ السريع وكذا توقعات الجامعة منه، وهذا ما يفسّر فكرة "الاستقلالية المشروطة".

فهذه الحالة تبدو ظاهرياً ناجحة إلاّ أنّها محكومة بمنطق الجاهزية الدائمة والإنتاجية المستمرة.

ظهرت نسبة مرتفعة من الضغط المهني لدى الأساتذة، تفسّر على أنّها نتيجة تداخل الحدود وزيادة التوتر النفسي، إذ أصبح الفصل بين العمل والحياة الخاصّة أمراً صعباً

للغاية، وتقلّصت مدّة الراحة وإرتفعت في المقابل وتيرة الإستنزاف النفسي وهذه الظاهرة تتماشى مع فكرة "تسارع الزمن الإجتماعي" الذي وضّح كيف يؤدي كثافة الأنشطة وتعدّد المهام إلى الضغط المستمر، خاصّة حين تصبح التكنولوجيا وسيطاً دائماً للعمل (Rosa, 2010; Dejours, 2000).

وتُشير النتائج النوعية إلى أنّ العديد من المدرسين يشعرون وكأنّهم مُطالبون بإثبات وجودهم حتى خارج الجامعة (المؤسسة) عن طريق التواصل الدائم بينهم وبين الإدارة والطلاب والزملاء، وهو ما يمكن اِعتباره شكلاً من أشكال الضبط التنظيمي غير مباشر، حيث تتغيّر الرقابة من مباشرة إلى أخرى رمزيّة قائمة على التوقعات والمعايير المهنية غير المعلنة. وهذا ما يتقاطع مع التحليل الذي يرى أنّ التحكّم الحديث لم يعد يعتمد فقط على المراقبة، بل على جعل الأفراد ينظموا بأنفسهم ذاتياً وفق ما تفرضه المؤسسة (Dejours, 2000; Foucault, 1975)

ومن خلال هذه النتائج، تبيّن أنّ محاولات الأساتذة لإدارة الحدود عبر إستراتيجيات فردية كالتخطيط أو الانفصال الرقمي أو ضبط ساعات العمل، تبقى غير كافية ما لم تدعم بإجراءات تنظيمية واضحة الحدود داخل وخارج الجامعة. فالمشكل هنا لا يقتصر على التعب الفردي وحده بل يتطلب دعم مؤسساتي يعترف بالعمل غير المرئي ويضع قواعد تحمي الزمن الإجتماعي وتحافظ على التوازن الشخصي. فمستقبل الوظيفة في ظلّ التحوّلات الرقمية والأتمتة يتطلب إعادة تشكيل جذرية للهياكل التنظيمية". (فنينش، 2025، صفحة 435)

وبالتالي، تبرز هذه الدراسة أنّ العمل الهجين داخل الجامعة هو ظاهرة ذات حدّين: فهو من جهة يوفر المرونة ونوع من الإستقلالية، ومن جهة أخرى يتحوّل إلى مصدر ضغط وتلاشي للحدود وتوسع للعمل غير المرئي، ومن هنا لابدّ من بناء ثقافة مؤسّساتية أكثر وعياً بحق الأساتذة الجامعيين واِحترام حياتهم الخاصّة بِما يضمن جودة الأداء ويحفظ الإستقرار النفسي والإجتماعي.

9- خاتمة:

أفضت هذه الدراسة إلى أنّ العمل الهجين قد أضحى واقعاً لا مفرّ منه، أحدث ثورة في طرق ومناهج العمل داخل الجامعة، وأعاد تشكيل العلاقة بين الزمن المهني والزمن الشخصي لدى الأساتذة الجامعيين. فلا يمكن إنكار دور العمل الهجين في توفير قدرٍ من الإستقلالية والمرونة في تنظيم الوقت وإنجاز المهام بسرعة، إلاّ أنّه ساهم في تلاشي الحدود بين الحياة المهنية والحياة الخاصّة بسبب الاستمرار اللاّمتناهي لمهام الأستاذ خارج أوقات العمل الرّسمية، وإرتفاع وثيرة الاعتماد على الأدوات الرّقمية وما تترتب عنها من تواصل دائم واستجابة مستمرة.

وقد بيّنت النتائج أنّ نسبة معتبرة من الأساتذة تعاني صعوبة بالغة في الفصل بين ما هو مهني وما هو خاصّ ويحدث لهم خلط في الزمن الإجتماعي وتداخل بين المهام الرّسمية والحياة الخاصّة ممّا يؤدي إلى إرتفاع مستويات الضغط المهني والإرهاق النفسي خاصّة حين يصبح التعامل الرّقمي جزءًا من "الإلتزام غير المُعلن" داخل الجامعة. كما بيّنت الدراسة وجود فوارق مرتبطة بالنّوع الإجتماعين حيث تؤكّد الأستاذات أنهنّ يُعانين من تداخل الحدود بنسبة أكثر من الأساتذة وذلك يرجع إلى تداخل وتعقد الأدوار الإجتماعية، ممّا يرفع من العبء الذهني الناتج عن خلط المسؤوليات المهنية والشخصية في آن واحد.

وفي الختام، إنّ دراسة العمل الهجين داخل الجامعة قد أظهر حالة وظيفية مزدوجة، إذ يوفّر طرق عمل متطوّرة وأكثر مرونة لكنّه في الوقت ذاته يُسبب ضغط وتوتر مستمرين إنْ لم يرافقه وعي مؤسّساتي وتنظيم فعّال ووضع حدود زمنية فاصلة بين الحياة المهنية والحياة الخاصّة.

وتبقى الحاجة قائمة لإجراء بحوث مستقبلية أكثر شمولية وتفصيل، تشمل جامعات أخرى، أو قطاعات أخرى لتكشف آثار العمل الهجين على الصحّة النفسية

والتوازن الإجتماعي، ممّا يساعد على بناء نموذج مهني أكثر فاعلية وإستدامة ومواكبة لتحوّلات العمل المعاصر.

من خلال النتائج المتحصّل عليها، تأكّدت ظاهرة تلاشي الحدود بين الحياة المهنية والحياة الخاصّة، ممّا أدّى ارتفاع نسبة الضغط المهني لدى جزء معتبر من الأساتذة. وإرتأينا تقديم مجموعة من التوصيات تمثلت في:

1) الاعتراف بمبدأ "الحق في الإنفصال الرقمي" من خلال تعزيز ثقافة إحترام أوقات العمل وأوقات الراحة، وكذا التوعيّة بأهميّة الفصل بينهما لحماية الصفة الذاتيّة وتقليل الإرهاق.
2) ضبط أوقات العمل عن بُعد من خلال تحديد فترات زمنية واضحة للتواصل المهني عبر الوسائل الإلكترونية.
   - تجنب العمل خارج الأوقات الرسمية حتى ولو كانت اجتماعات أو غيرها.
   - وضع قواعد تنظيمية داخل الكليات لتفادي الأعمال المستعجلة والمؤدّية للضغوط.
3) الاعتراف بالعمل غير المرئي: دمج المهام غير المرئية ضمن التقييم المهني كالإشراف، التصحيح، المتابعة الرقمية.
4) تعزيز الدّعم التنظيمي داخل الجامعة من خلال توفير آليات الدّعم النفسي أو المرافقة خاصّة خلال الفترات التي تزيد فيها الأعباء على الأساتذة (فترة الامتحانات والمناقشات).

10- قائمة المراجع:

- سعيدة لكحل بوعزة، و رشيدة بوجحفة. (2025). آليات ضمان الجودة الشاملة لخدمة التعليم العالي. *مجلة الساورة للدراسات الإنسانية والاجتماعية ، 11* (02).
- وسيم فنينش. (2025). مستقبل الوظيفة العامة في ظل التوجه نحو التحول الرقمي في الجزائر: الإشكالات الراهنة والتحديات المستقبلية. *مجلة الساورة للدراسات الإنسانية والاجتماعية ، 11* (02).
- Ashforth, B., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). Role transitions and boundary work. *Academy of Management Review , 25*(3), 472-491.

- Bowen, G. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal , 9*(2), 27-140.
- Braun, V., & Clark, V. (2006). Using thematic analysis as in psychololology. *Qualitative Research in Psychology , 3*(2), 7-101.
- Castells, M. (1998). *La société en réseaux.* Paris, France: Fayard.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family balance. *Human Relations , 53*(6).
- Cresnoell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five approaches Sage.*
- Dejours, C. (2000). *Travail, usure mentale: De la psychopathologie à la psychodynamique du travail.* Paris, France: Armand Colin.
- Durkheim, E. (1912/1998). *Les formes élémentaires de la vie religieuse.* (E. m. jour, Éd.) Paris, France: Presses Universitaire de France.
- Elias, N. (1992). *Time: An essay.* Oxford: Blackwell.
- Fay, M., & Kline, S. (2011). Coworker relationships and informal communication in intensity telecommuniting. *Journal of Applied Communication research , 39*(2), 144-163.
- Flik, U. (2018). *Designing qualitative research.* (2. Ed., Éd.) London UK: Sag Publications Ltd.
- Foucault, M. (1975). *Discipline and punish: The birth of Prison.* Pantheon Books.
- Gomez, P. (2013). *Le travail invisible: Enquête sur une disparition.* Paris, France: François Bourin Editeur.
- Grozier, M., & Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système : Les contraintes de l'action collective.* Paris, France: Edition da Sevil.
- Kossek, E., Ruderman, M., Braddy, P., & Hannum, K. (2012). Work- nowwork boundary managment profiles: A person- centered approach. *Journal of Vocational Behavior , 81*(1), 112-128.
- Lincoln, Y. (2018). *Paradigmatic Controversies, Contradictions, and Emerging confluences* (Vol. 5th ed). Revizited in N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), The Sage handbook of qualitative research.
- Linhart, D. (2015). *La comédie humaine da travail : De la déshumainisation taylorienne à la surhumanisation managériale.* Toulouse, France: Ères.
- Miles, M., & Huberman, A. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook.* Sage.
- Rosa, H. (2010). *Accélération : Une critique sociale du tempo.* Paris, France: La Découverte.

– Tremplay, D. G. (2018). Blended work and opportunities for knowledge sharing:Human resource managment practices to in crease innovative work behaviour and life satisfaction of bridge works. *International Journal of Knorledge- Based develipment , 9*(4), 441-459.

11- الملاحق:

11-1. دليل المقابلة النصف موجهّة:

هذه المقابلة حول "العمل الهجين وتداخل الحدود بين الحياة المهنية والحياة الخاصّة: دراسة سوسيولوجية ميدانية بجامعة تلمسان". هدفنا فهم تجربتك الشخصية، وكلّ ما تقوله سيكون سرّيًا ويُستخدم فقط لأغراض علمية محضة.

1. المعلومات العامّة:

الرقم	السؤال	الجواب
.1	ما هو منصبك الأكاديمي ، وما المهام الأساسية التي تقوم بها؟	نصي
.2	منذ متى وأنت تُمارس العمل الهجين؟	نصي
.3	ما هو جدولك المعتاد بين التدريس الحضوري وعن بُعد؟	نصي
.4	الجنس (ذكر/أنثى)	/
.5	العمر التقريبي	/
.6	الوضعية العائليّة	/

2. تنظيم العمل الهجين:

الرقم	السؤال	الجواب
.7	هل تختلف يومياتك أيام التدريس الحضوري والتدريس عن بُعد؟	
.8	من يحدّد أيام العمل عن بُعد؟ هل هو قرارك أم الإدارة أم تفاهم مشترك؟	
.9	ما أهمّ التغيرات التي لاحظتها منذ اِعتماد العمل الهجين؟	
.10	هل لاحظت أيّ تغيّر في حجم العمل أو الضغط المهني؟ ولماذا؟	

3. إدارة الوقت وحدود العمل:

الرقم	السؤال	الإجابة
.11	هل أصبحت ساعات العمل أكثر مرونة؟	نعم/لا + شرح
.12	هل تعمل أحياناً خارج أوقات العمل؟	نصي
.13	هل تتلقى بريد أو رسائل إلكترونية خارج أوقات العمل؟	نصي

.14	هل تشعر أحياناً بأنّ العمل يمتدّ إلى وقتك الشخصي؟ أعطِ مثالاً.	نصي

4. الحدود المكانية:

الرقم	السؤال	الإجابة
.15	هل لديك مساحة مخصّصة للعمل في المنزل؟	نعم/لا + وصف
.16	كيف يُؤثر العمل في المنزل على علاقتك ببيتك؟	نصي
.17	هل تشعر أحياناً أنّ المنزل أصبح إمتداداً للجامعة؟	نعم/لا + شرح

5. تأثير العمل على الحياة الشخصية:

الرقم	السؤال	الإجابة
.18	كيف يؤثر العمل الهجين على حياتك الأسرية؟	نصي
.19	هل واجهت توترات أو صراعات عائلية بسبب العمل عن بُعد؟	نصي
.20	هل تشعر بزيادة العبء الذهني والنفسي؟	نعم/لا + وصف
.21	بشكل عام، هل أثّر العمل الهجين على توازنك بين الحياة المهنية والحياة الشخصية؟	نصي

6. النوع الاجتماعي والعمل الهجين:

الرقم	السؤال	الإجابة
.22	برأيك، هل هناك اختلاف في تجربة العمل الهجين بين الرجال والنساء في الجامعة؟ كيف؟	نصي
.23	بالنسبة لك هل هناك إستراتيجيات الخاصّة بالرجال أو النساء للفصل بين العمل والحياة الشخصية؟	نصي
.24	هل ترى أنّ الجامعة تقدّم دعماً مختلفاً للرجال والنساء في إدارة العمل الهجين؟ كيف؟	نصي

7. إستراتيجيات التكيّف:

الرقم	السؤال	الإجابة
.25	هل اِتخذت إستراتيجيات لفصل العمل عن حياتك الشخصية مثل (أوقات محدّدة، مساحة للعمل...)؟	نصي
.26	ما الإجراءات التي تعتقد أنّ على الجامعة اِعتماده لدعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية؟	نصي
.27	هل تفضل العمل الهجين، العمل الحضوري الكامل أم العمل عن بُعد الكامل؟ لماذا؟	نصي

12- ختام المقابلة:

الرقم	السؤال	الإجابة
28.	إذا طلب منك تلخيص أثر العمل الهجين على حياتك في جملة واحدة، ماذا تقول؟	