

العمل عن بعد وإعادة تشكيل التفاعلات المهنية: مقاربة سوسيولوجية

Remote work and reshaping professional interactions: a sociological approach

عمور خيرة²

جرادي سكيينة^{1*}

 0009-0006-7500-9175

sakina.djeradi@univ-tiaret.dz

¹ جامعة ابن خلدون - تيارت، (الجزائر)

kheira.amour@univ-mosta.dz

² جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم، (الجزائر)

تاريخ القبول: 2026/06/18

تاريخ الاستلام: 2026/05/13

الملخص:

شهد العالم خلال العقدین الأخيرین تحولات جذرية بفعل التطور التكنولوجي، والجائحة-كرونا-كوفيد 19- وهو ما انعكس على أنماط العمل، والتفاعل الاجتماعي، الذي فرض التحول من العمل التقليدي داخل المؤسسات، إلى العمل عن بعد قصد استمرار الأنشطة الاقتصادية من جهة، وكحل احترازي وقائي في ظل تفشي الوباء عالميا من ناحية أخرى. وعليه، نسعى من خلال هذه الورقة العلمية إلى محاولة فهم الكيفية التي تم من خلالها إعادة بناء النسيج العلائقي، والتفاعلي بين الفاعلين المهنيين في ظل النمط المستحدث-العمل عن بعد- وهذا في ضوء المقاربة التفاعلية الرمزية التي تفسر الظاهرة من منطلق الرموز والصور إلى جانب الهوية المهنية الرقمية، بالإضافة إلى مفهوم الرقابة والانضباط الذي صاغه "ميشال فوكو" كمبدأ لضبط السلوك التنظيمي للموظف / العامل، فيما فسر المنظور الوظيفي الموضوع من خلال تأكيده على أن التكنولوجيا ساهمت في رفع معدلات الانتاجية وزيادة الفعالية؛ مما ساهم بدوره في تطور المجتمع، أما "ماركس" فاعتبر أن التطور التكنولوجي زاد من استغلال الطبقة الرأسمالية للطبقة العاملة، وهو ما أدى إلى اغتراب العمال بسبب سيطرة الآلة على العملية الانتاجية أو الخدمة.

الكلمات المفتاحية: التفاعلات المهنية، الرقمنة، رأس المال الاجتماعي، سوسيولوجيا العمل، المقاربة السوسيولوجية.

Abstract:

During the last two decades, the world has witnessed radical transformations due to technological development and the pandemic-Corona-Covid 19- which was reflected in work patterns and social interaction, which imposed a shift from traditional work within institutions, to remote work in order to continue economic activities on the one hand, and as a precautionary solution Preventive in light of the global outbreak of the epidemic on the other hand. Accordingly, through this scientific paper, we seek to try to understand how the relational and interactive fabric between professional actors was reconstructed in light of the new pattern -remote work- This is in light of the symbolic interactionist approach, which explains the phenomenon from the perspective of symbols and images, in addition to the digital professional identity, in addition to the concept of control and discipline formulated by "Michel Foucault" as a principle for controlling the organizational behavior of the employee/worker. The functional perspective explained the issue by emphasizing that technology contributed to raising productivity rates and increasing effectiveness, which in turn contributed to the development of society "Marx" considered that technological development increased the capitalist class's exploitation of the working class, which led to the alienation of workers due to the machine's control over the production or service process.

Keywords: Professional interactions, Digitization, Social capital, Sociology of work, Sociological approach.

1. مقدمة:

يشكل العمل عن بعد أحد أبرز التحولات التي عرفتتها المجتمعات المعاصرة في ظل الثورة الرقمية، التي تعد من المكونات الرئيسة في استراتيجيات المؤسسات الحديثة، هذا التحول لم يقتصر على البعد التقني فحسب، بل شمل إعادة صياغة التفاعلات المهنية والرمزية داخل الحقل التنظيمي من منظور سوسولوجي.

فالعمل عن بعد يطرح تساؤلات عميقة حول طبيعة التفاعلات المهنية التي تشكل خارج الفضاء المؤسسي، فبعد ما كانت التفاعلات تتأسس على اللقاءات المباشرة، أصبحت اليوم تتم عبر وسائط رقمية، كالبريد الإلكتروني وغيره من وسائل التواصل الأخرى.

إن الوسائط الإلكترونية لم تغير أدوات الاتصال فحسب بل ساهمت في إعادة بناء العلاقات الاجتماعية التفاعلية، فضلا عن توزيع السلطة داخل المؤسسات، حيث لم يعد الانتماء مقترناً بالمكان المادي وحده، بل بالشبكات الافتراضية ومشاريع العمل.

وبالنظر لأهمية هذا الموضوع العمل عن بعد وحداثته، لقي اهتماما من طرف المختصين والمنظرين في الحقل الاجتماعي، الذين ساهمت أفكارهم ومقارباتهم في فهم وتحليل هذا المفهوم في ضوء المقاربة السوسولوجية، حيث شكلت سوسولوجيا العمل أرضية خصبة من حيث الطرح والتحليل لمختلف أنماط التنظيم الرقمي الحديث، فهو فرصة للتجديد المؤسسي ولبناء شبكة من العلاقات المهنية في الفضاء الافتراضي.

انطلاقا من هذا الطرح نقترح الاشكالية التالية: كيف فسرت المقاربات السوسولوجية مسألة إعادة تشكيل التفاعلات المهنية في ظل العمل عن بعد؟

وعليه تم تقسيم الدراسة إلى محورين رئيسيين، المحور الأول نتناول فيه مفهوم العمل عن بعد، ومفهوم التفاعلات المهنية أما المحور الثاني التحولات الاجتماعية في إطار العمل عن بعد.

2. العمل عن بعد والتفاعلات المهنية:

1.2. العمل عن بعد والتفاعلات المهنية:

يعد العمل عن بعد من أهم الأنماط التي ظهرت مؤخرا في شتى أنحاء العالم، فهو نمط فرضه الواقع المعاش خاصة بعد تفشي وباء كورونا في سنة 2019 (كوفيد 19) فأعلنت منظمة الصحة العالمية عقب ذلك حالة الطوارئ الصحية وفرض تدابير احترازية كالحجر الصحي المنزلي... للحد من انتشار الظاهرة قصد الحفاظ على سلامة حياة الأفراد، لذا تعتبر هذه الظاهرة السبب الرئيسي التي دفعت العمال إلى اللجوء إلى نمط جديد لتنفيذ علاقاتها المهنية.

يعتبر العمل عن بعد بأنه: أداء المهام المهنية خارج مقر المؤسسة التقليدية، باستخدام تقنيات الاتصال الحديثة، (جفلول، 2018، صفحة 45) ومنه نجد العمل جزءا أساسيا، حيث يتيح المرونة للعامل ويساعده على عدم التنقل اليومي للمؤسسة.

كما يعرف بأنه: أحد أبرز التحولات في بيئة العمل الحديثة، حيث أصبح ممكنا بفضل التطور التكنولوجي المتسارع، الذي أتاح للأفراد أداء مهامهم الوظيفية دون الحاجة للتواجد الفعلي في مقر المؤسسة.

ومنه يتضح أن ظهور العمل عن بعد في بداياته الأولى كان مع نوربرت وينر في الخمسينات ضمن أعمال تتعلق بالإشراف على بناءات وعقارات في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1957 بدون تنقل بحيث يكون الاتصال عبر مواقع ووسائل الاتصال، وحسب الدراسات الواردة لدى الباحثين في مختلف المجالات ظهر العمل عن بعد في سنة 1973 في جامعة كاليفورنيا، وفي بداية التسعينات

زاد عدد العمال والموظفين من كلا الجنسين الذين يعملون وهذا بسبب الانتشار الواسع للتكنولوجيا وظهور الرقمنة الذي أتاح فرص عديدة خاصة لفئة النساء، (رقية، 2021، صفحة 1834) ومنه يتضح لنا أن العمل عن بعد هو نمط يستخدم للإشارة إلى العمل من مكان آخر رغم بعد المسافات أو من مقر العمل إلى عامل آخر، بحيث يأخذ صفة الاتصالات السلوكية واللاسلكية، ومع هذا اتخذ العمل عن بعد جملة من المسميات لتنفيذ علاقات مهنية، كالعمل من مسافة بعيدة مثلاً يكون خارج البلد، عمل عن طريق شبكات الاتصال (مثل البيع عبر الانترنت).... إذن عرف العمل عن بعد انتشاراً واسعاً في الدول الغربية كما ذكرنا سابقاً وحسب ما أقرته الدراسات كم المنظمة العمل الدولية يعود ظهوره إلى سنة السبعينيات في الولايات المتحدة الأمريكية بعد أزمة البترول (رجدال، 2020، الصفحات 581-608).

ومنه نخلص إلى أن العمل عن بعد هو: أسلوب يؤديه العامل خارج المؤسسة، باستخدام مختلف وسائل الاتصال الحديثة مثل، البريد الإلكتروني وكذا المنصات أو المواقع البديلة، الذي أتاح للأفراد أداء مهامهم الوظيفية دون الحاجة للتواجد الفعلي في مقر المؤسسة، باعتباره أسلوب يؤديه العامل خارج عن مؤسسة، باستخدام مختلف وسائل الاتصال الحديثة كالبريد الإلكتروني وكذا المنصات أو المواقع البديلة قصد تنفيذ وتنظيم العمل.

2.2. التفاعلات المهنية:

يشير علماء الاجتماع إلى أن العمل هو فضاء للتفاعلات الاجتماعية وحيز للتبادل، كما يساهم هذا العمل في تحديد هوية الفرد المهنية، ومكانته داخل التنظيم (عرفة، 2017، صفحة 60) هذه التفاعلات تشمل التعاون، المنافسة نقل المعرفة، وتبادل الخبرات بين الأفراد في العمل، كاستبدال عملية التواصل عبر البريد الإلكتروني والمنصات الافتراضية، والاجتماعات عن طريق "غوغل ميت" (الفيديو) بالإضافة إلى عقد؛ ملتقيات، ندوات، ورشات تدريبية عبر تقنية التحاضر عن بعد مثلاً.

كما يرى "بورديو" أن العلاقات غير الرسمية تشكل مورداً حاسماً للتعاون والاندماج المهني، وهو ما قد يضعف في سياقات العمل عن بعد.

هذا التحول يعكس طبيعة العلاقات الاجتماعية والمهنية، وأثر دوره على بناء الثقة والتضامن بين الأفراد، وفي هذا الصدد يؤكد "كاستلز" في حديثه عن المجتمع الشبكي أن: تكنولوجيات الاتصال الحديثة أنتجت، فضاءً اجتماعياً جديداً مفتوحاً على الزمن الفوري، وهذا يغير جذرياً أنماط التفاعل بين الأفراد والمؤسسات.

لم تقف التأويلات السوسولوجية على هذه النقاط فقط، فهناك تفسيرات معمقة للنظريات الكبرى في علم الاجتماع والتي سنتناولها في عنصر الموالي، لكن قبل هذا نتطرق إلى أشكال وأبعاد العمل عن بعد حتى نكتسب تصور واضح حول المفهوم وربطه بالتفاعلات المهنية.

3. أشكال وعوامل ظهور العمل عن بعد:

1.3. أشكال العمل عن بعد:

يوجد ثلاث أنواع للعمل عن بعد وهي كالتالي:

- العمل عن بعد: فيه يؤدي الموظف أو العامل جميع المهام المتعلقة بوظيفته خارج مقر المؤسسة.
- العمل الجزئي: يتم فيه الدمج بين التنقل إلى المؤسسة والعمل عن بعد.
- العمل عبر المنصات الرقمية: أو ما يعرف بالعمل الحر؛ يقدم فيه العامل خدماته عن بعد بشكل مباشر.

2.3. عوامل ظهوره:

هناك عدة آليات ساهمت في ظهور العمل عن بعد نذكر من بينها:

- التطور التكنولوجي الذي أتاح فرص التواصل بين الأفراد.
- التكيف مع مقتضيات العمل عن بعد وما يتماشى مع أنظمة العمل مع التركيز على ضرورة عدم الانقطاع بالأعمال والمسؤوليات.
- الأزمات الصحية العالمية -جائحة كورونا- التي فرضت التباعد الاجتماعي والحجر الصحي لتفادي انتشار الوباء.
- توفير وسائل وشبكات التواصل الخاصة للعمل وكذا الأجهزة المبرمجة لتفادي أي مشكل بين الموظفين.
- متابعة الأعمال والانجازات الإلكترونية المنعقدة خاصة في الاجتماعات.
- الرغبة في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعلمية، إذ يمنح العمل عن بعد مساحة أفضل لإدارة الالتزامات العائلية.
- حوكمة الأمن السبيري للرقمنة وتطبيق معايير تماشي مع جودة ودقة المخرجات (سعيدة، 2022، ص 979-996)

3.3. تحديات العمل عن بعد:

يواجه العمل عن بعد بعض التحديات منها:

- ضعف التواصل المباشر بين الموظفين، الذي أدى إلى نوع من العزلة الاجتماعية للموظف.
- صعوبة مراقبة الأداء بشكل مباشر (الزعيبي، 2019) وهو ما جعل المؤسسات تبحث عن حلول لتطوير آليات العمل وتحقيق التوازن والانضباط.

إذن نرى أن العمل تطور خاصة بعد ظهور الأزمات التي فرضت علينا التباعد الاجتماعي، وهذا من أجل عدم انقطاع العمل في جل المؤسسات ولسير الحياة الاجتماعية في أحوال جيدة لذا ظهرت أشكال متنوعة ما بين جزئي والتي يتصف بصفة الدمج بين الحضور اليومي وبين العمل عن بعد، لكن هذا يبقى في إطار التواصل عن بعد لأن العمل الحضور يتصف بمعايير تحددها المؤسسة (مثلا عند دخول العامل للمؤسسة لابد من توقيع ورقة تثبت حضوره طيلة اليوم)، أما العمل عن بعد دائما يكون الفرد في تواصل مع الرئيس أو المرؤوسين عبر وسائل إلكترونية أو منصات رقمية مهما كانت طبيعة العمل.

كما أشرنا سابقا، هناك تفاعلات مهنية للعمل عن بعد وهذا حسب النظريات المفسرة لهذا الظاهرة، ومن خلال هذا سنتطرق إلى أهم النظريات حتى نكون صورة واضحة حول العمل عن بعد.

4. العمل عن بعد: مقارنة سوسولوجية

تأسس هذا العمل على توظيف مقاربات سوسولوجية مختلفة، تسمح باستجلاء مختلف أبعاد التغير التكنولوجي وأثرها على العمل كظاهرة إنسانية:

1.1. التفاعلية الرمزية (Mead, 1934):

ركزت هذه النظرية على أشكال التفاعل الرمزي عبر الوسائط الرقمية؛ كاستخدام الرموز الرقمية والصور الرمزية قصد بناء التفاهم، والتواصل. وهي رموز تمثل لغة التفاعل المهني، بحيث ينقل الموظف رسائل ويعبر عن موقفه من خلال وسائل رقمية.

ومن جانب آخر تؤكد على مبدأ الهوية المهنية؛ حيث لم تعد كما كانت من قبل بمعنى الحضور المادي للمؤسسة، بل أصبح الحضور الافتراضي للموظف يعيد بناء صورته المهنية عبر وسائل التواصل، مما أدى إلى اختلاف في عملية التقييم، والتفاعل الذي أصبح معقداً. ومن جهة أخرى ساهمت في منح فرص للتعبير عن الذات بأشكال وطرق مختلفة.

2.4. الرقابة والانضباط لميشال فوكو (فوكو، 2004):

يؤكد "فوكو" أن السلطة الحديثة تمارس من خلال آليات المراقبة والانضباط، كونها تتجلى في القدرة على تنظيم سلوك الأفراد ومراقبة نشاطاتهم، وهذا ما ينعكس على الحياة المهنية داخل المؤسسات الرقمية، ومن جهة أخرى يرى أن الرقابة تتحقق عبر أدوات رقمية مثل: متابعة ساعات الدخول وتسجيل الاجتماعات، إضافة إلى تحليل البيانات الرقمية، كل هذا يمنح الإدارة رؤية شاملة لأداء الموظفين.

كما أكد على أن التكنولوجيا تعزز أشكال الانضباط داخل المؤسسة الافتراضية، فالعامل يخضع لقوانين غير مرئية: كمرقبة الأنشطة وتحديد سلوك العمال، حيث يوضح أن أشكال السلطة الحديثة لا تحتاج دائماً إلى حضور مادي مباشر، بل يمكن أن تمارس عبر آليات المراقبة الرقمية التي تعيد صياغة علاقة الفرد بالمؤسسة.

3.4. المنظور الوظيفي البنائي:

تؤكد هذه النظرية على أن التغير التكنولوجي عامل أساسي في تطور المجتمع، حيث يساهم في زيادة الكفاءة والانتاجية، كما أن التكنولوجيا تخلق وظائف جديدة وتعيد تشكيل تقسيم العمل، وهذا حسب طرح "دوركايم" الذي يرى أن تقسيم العمل يتطور مع تعقد المجتمع، فالوظيفة حسب هذه النظرية تتكيف مع متطلبات العصر لتحقيق الانسجام بين الأفراد وبأدوار جديدة.

4.4. المنظور الماركسي:

يؤكد الاتجاه الماركسي على أن التكنولوجيا أداة تستعمل من قبل الطبقة المسيطرة (الرأسمالية) قصد التحكم بالعمل والتحكم بالعمال، في نظرهم الرأسماليون الآلة تقلل من سلطة العامل على عمله وتزيد من تبعيته لرأس المال.

تؤكد النظرية أيضاً على أن التغير التكنولوجي يؤدي إلى الاغتراب، بمعنى أن العامل ينفصل عن عمله، وهذا بسبب السيطرة الآلية والتنظيمية مثل: التحول الرقمي الذي أدى إلى تزايد هشاشة العمل.

نستنتج من هذه المقاربات: أن التغير التكنولوجي ليس مجرد إدخال آلات أو أنظمة رقمية، بل هو ظاهرة اجتماعية معقدة تؤثر على العلاقات، والعمل الذي تم تقسيمه إلى أجزاء ومهام تتطلب شروطاً محددة لكل وظيفة، فضلاً عن الهوية المهنية وأنماط التفاعل المختلفة.

حيث قدمت كل مقاربة نظرية مختلفة، فالوظيفية مثلاً اعتبرت العمل عن بعد كوسيلة للتطور، في حين وصفته الماركسية بأنه أداة للاستغلال، أما من نظرة التفاعلية الرمزية فهي وسيط رمزي يعبر عنه بالإشارات والرموز، فيما ركز "فوكو" على أشكال الرقابة والانضباط في العمل الرقمي.

5. التحولات الاجتماعية في إطار العمل عن بعد

أدى ظهور العمل عن بعد إلى تغير جذري في طبيعة العمل، ووصف بأحد أهم أشكال التنظيم المهني المعاصر، كونه خيار تقني ليصبح ظاهرة اجتماعية واقتصادية لها انعكاسات مباشرة على الأسرة والمجتمع.

5.1. الرقمنة وإعادة تشكيل التنظيمات

ساهمت التكنولوجيا في إعادة النظر في البنى التنظيمية للمؤسسات، وظهور مكانتها الرقمية وكذا الشبكات وتراجع دور مركزية العمل التقليدي، حيث أصبحت المؤسسات تعتمد على أنظمة رقمية لتخفيف الأعباء على عمالها.

وهذا ما أنتج بيئة رقمية أكثر مرونة، بفضل المهارات التقنية (باومان، 2016، صفحة 120) التي أحدثتها الوسائل الحديثة فمثلاً: في المجتمعات العربية خاصة شكل العمل عن بعد فرصة للنساء للانخراط بشكل أوسع في سوق العمل، لما يوفره من مرونة تساعد على التوفيق بين متطلبات العمل المنزلي والوظيفة.

2.5. الرقمنة وتداخل العلاقات الاجتماعية والمهنية

أدى العمل عن بعد إلى تحولات عميقة في المجتمع، حيث برز العمل عن بعد كخيار اضطراري في البداية أثناء جائحة كورونا، ثم تحول إلى ممارسة مهنية قائمة بذاتها، هذا التحول لم يكن مجرد استجابة ظرفية بل أصبح جزءاً أساسياً في الحياة الخاصة و المهنية على حد سواء، خصوصاً مع التطور التكنولوجي وارتفاع كفاءة أدوات الاتصال الرقمي.

حيث أصبح التفاعل بين العمال عبر وسائط إلكترونية، مما أثر نوعاً ما على التضامن المهني والشعور بالعزلة، كما غير من ديناميكية العمل التقليدي، وصعب من مهمة الفصل بين ما هو مهني وما هو خاص، حيث أصبحت المساحات الشخصية تتحول إلى مساحات للعمل مما وسع من ضغوط التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية (الطاهر، لبيب، 2015، صفحة 98).

وعليه أدى العمل عن بعد إلى الانعكاسات التالية:

- تراجع اللقاءات المباشرة بين الموظفين، ليحل محل ذلك التفاعلات الافتراضية عبر المنصات الرقمية، هذا ما أدى إلى ضعف الروابط الاجتماعية التقليدية في بيئة العمل.
- التحول في أنماط المعيشة والاستهلاك مثل: تراجع المكاتب التقليدية وتغير نوع السكن، ارتفاع معدلات استهلاك الأجهزة التقنية والأثاث المكتبي المنزلي، وهو ما يعكس تحولاً في البنية الاقتصادية والاجتماعية للأسرة.
- تعزيز التنوع الثقافي والعولمة، من خلال العمل عن بعد أصبح من الممكن توظيف كوادر من مختلف دول العالم، مما يساهم في تعزيز التعددية الثقافية وتبادل الخبرات، هذا ما أدى إلى انفتاح المجتمعات على قيم جديدة.

العمل عن بعد لم يغير فقط أنماط الإنتاجية وأساليب إدارة المؤسسات، بل أعاد تشكيل البنى الاجتماعية، والقيم الثقافية في العالم المعاصر، كما يمثل تحولاً اجتماعياً عميقاً على جميع الأصعدة، أيضاً ساهم في إعادة تعريف العلاقة بين الفرد والمجتمع، وبين العمل والحياة الخاصة، ومن المتوقع أن تستمر هذه التحولات في التأثير على المجتمعات مستقبلاً.

يمكن القول بأن العمل عن بعد ليس مجرد خيار تقني فرضته الجائحة، بل هو تحول اجتماعي عميق مس بنية التفاعلات المهنية، فهو يعيد تعريف حدود الزمان والمكان في العمل ويؤثر على ديناميكيات السلطة والتواصل وي طرح تحديات تتعلق بالحفاظ على البعد الإنساني للعلاقات المهنية.

الخاتمة:

نخلص من خلال قراءتنا وتحليلنا لظاهرة العمل عن بعد في ضوء المقاربات السوسولوجية التي اعتمدنا عليها في بحثنا إلى أن: هذا المفهوم راهن بفعل تحولات تقنية وصحية -الجائحة- وهو ما غير من المفاهيم والأسس التقليدية التي ميزت العمل لقرون طويلة، حيث تم التحول من المادي إلى اللامادي، ومن الواقعي إلى الافتراضي، ومن الوسائل والأدوات الورقية والملموسة إلى منصات افتراضية ووسائط رقمية، ومن الرقابة المباشرة إلى المراقبة الرقمية كمؤشرات تدلل على العمل عن بعد.

كما أن التحول لم يقتصر على المكونات البنائية والوظيفية للعمل فقط بل تعداه إلى العلاقات الانسانية والاجتماعية التي كانت تنسج داخل النسق المؤسسي، وهو ما فرض إعادة تشكل للتفاعلات المهنية، وظهور سياسات عمل جديدة توازن بين حقوق الأفراد مع الحفاظ على فرص التواصل الفعال وبناء الهوية المهنية. وعليه نوصي: بضرورة صياغة نماذج هجينة تجمع بين مزايا الرقمنة، وأهمية اللقاءات الحضورية التي تضمن بقاء الرابط الاجتماعي، كما نوصي أيضا بتحتمية تطوير السياسات التنظيمية التي تراعي احتياجات الموظفين على المستويين المهني والشخصي.

قائمة المراجع:

- عرفة عبد الرحمان، (2017)، علم الاجتماع المهني، دار الرشاد، بيروت.
- جفلول عبد القادر، (2018)، علم الاجتماع التنظيمي، دار هومة، الجزائر.
- الزعيبي محمد، (2019) إدارة الموارد البشرية في عصر التكنولوجيا الرقمية، عمان دار وائل للنشر، الأردن.
- عاطف السيد عرفة، (2017)، علم الاجتماع المهني، دار المعرفة الجامعية، بيروت.
- لبيب الطاهر، (2015)، سوسولوجيا العمل، دار الجنوب، تونس.
- ميشال فوكو، (2004) المراقبة والمعاقبة، ترجمة جورج طرايشي، دار نمط، بيروت.
- زيغمونت باومان، (2016)، الحدائق السائلة، ترجمة حجاج أبو جبر، الشبكة العربية، بيروت.
- كحال، سعيدة. (2022). الرقمنة والتحول العالمي للعمل عن بعد في ظل فيروس كوفيد 19، أبحاث قانونية وسياسية، جامعة محمد الصدوق بن يحيى، جيجل، الجزائر، المجلد 07 العدد (01)، الصفحات 979-996.
- Mead. G.H. (1934). Self and Society. Chicago: press.