العمل عن بعد وإعادة تشكيل العلاقات المهنية:
مقاربة سوسيولوجية في ضوء الدراسات الراهنة

Remote Work and the Reconfiguration of Professional Relationships: A Sociological Approach in Light of Current Studies

ط/ مريم بن الأبقع*

تخصص تنظيم وعمل

كلية العلوم الاجتماعية

جامعة زيان عاشور بالجلفة- الجزائر

تاريخ الإرسال: 2026/05/04	تاريخ القبول:2026/07/16	تاريخ النشر:2026/08./16

الملخص:

يعد العمل بشكل عام أحد أبرز الوسائل التي يعتمدها المجتمع، والتي تؤثر على الهوية والعلاقات والسلطة داخل المجتمعات المعاصرة، ومع تسارع التحول التكنولوجي وانتشار الرقمنة بوتيرة عالية، دخلت استراتيجيات جديدة لإعادة ترتيب وتوزيع المهام، وكيفية أداء الأعمال لكي تتوافق مع التنظيمات الحديثة، ومن الأنماط التنظيمية التي اعتمدتها المؤسسات كآلية بعد جائحة (كوفيد_19) كأسلوب لتجنب الركود الوظيفي نمط العمل عن بعد، هذا الأخير أدى إلى إعادة تشكيل العلاقات المهنية وكذلك إعادة النظر في معايير الإدارة، السلطة، الرقابة، والثقة، والتعاون، والانتماء المهني، فمن منظور سوسيولوجي يعد العمل عن بعد أكثر من مجرد ترتيب تقني تنظيمي، فهو ظاهرة اجتماعية تعيد بناء الهوية ورأس المال الاجتماعي، وتشير بعض الأدبيات إلى ازدواجية واضحة في الآثار: فمن جهة تحمل الاستقلالية والمرونة، ومن جهة ثانية تنتج عزلة مهنية وتضعف الروابط غير الرسمية وتغير أدوات الرقابة الرقمية. وتهدف هذه الدراسة في مجملها الى تحليل دور العمل عن بعد في إعادة تشكيل العلاقات المهنية، والتحولات السوسيولوجية الناتجة عنه كما تناولته الدراسات العلمية الحديثة،

* البريد الإلكتروني: meriem20thev@gmail.com

وتحليل طبيعة السلطة في غياب الحضور الجسدي، وآليات بناء رأس المال الاجتماعي بالنسبة للعمل في الفضاء الافتراضي، وتفسير هذه التحولات في ضوء النظريات التنظيمية المناسبة، مع التركيز على الدلالات بالنسبة للسياق الجزائري.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد، العلاقات المهنية، سوسيولوجيا العمل، التحول الرقمي، رأس المال الاجتماعي، التنظيم.

Abstract:

WORK, in general, is one of the most prominent means adopted by society, influencing identity, relationships, and authority within contemporary societies. With the accelerating technological transformation and the rapid spread of digitalization, new strategies have emerged to reorder and redistribute tasks and methods of work to align with modern organizations. Among the organizational patterns adopted by institutions as a mechanism to avoid functional stagnation after the COVID-19 pandemic was remote work. This latter phenomenon led to a reshaping of professional relationships and a re-evaluation of standards for management, authority, control, trust, cooperation, and professional affiliation. From a sociological perspective, remote work is more than just a technical organizational arrangement; it is a social phenomenon that reconstructs identity and social capital. Some literature indicates a clear duality in its effects: on one hand, it offers autonomy and flexibility, and on the other, it produces professional isolation, weakens informal ties, and alters digital surveillance tools. This study primarily aims to analyze the role of remote work in reshaping professional relationships and the resulting sociological transformations as addressed by recent scientific studies. It also seeks to analyze the nature of authority in the absence of physical presence, the mechanisms for building social capital in virtual work environments, and to interpret these transformations in light of appropriate organizational theories, with a focus on implications for the Algerian context.

Keywords: *Remote Work, Professional Relationships, Sociology of Work, Digital Transformation, Social Capital, Organization.*

❋❋❋ ❋❋❋ ❋❋❋

المؤلف المرسل : مريم بن الأبقع meriem20thev@gmail.com

. مقدمة:

دخل التنظيم في منطق جديد يقوم على المرونة المكانية والزمانية، وذلك بسبب التحول الرقمي الذي أثر كثيرا في بنية العمل وخلق منه أشكالا جديدة، حيث نجد أن العمل سابقا يستدعي وجوب الحضور الجسدي مع لزوم الرقابة المباشرة والإشراف، هذا من شروط التقييم في المؤسسات، حاليا في العمل عن بعد أو العمل الهجين يقاس

العامل بجودة الأداء ومدى تحقيق الأهداف مع تخفيف الرقابة و الثقة المتبادلة حتى وإن كان الإنجاز خارج مقر العمل الرسمي، وهنا نلاحظ دور الرقمنة حيث أعادت لنا رسم العلاقة بين الموظف ومكان العمل، صحيح أن هذا التغيير وفر مساحة في الوقت و مجالا من الحرية للعامل حيث سجل زيادة في الإنتاجية، لكن أصبح الاعتماد على التواصل المخطط أكثر من التفاعل العفوي حيث ارتفعت وتيرة التواصل عن بعد وأصاب الضعف العلاقات الإنسانية -مما يعني أن كثافة الاتصال لا تعني عمق الاتصال-، وهذا ما أضعف الروابط الغير الرسمية، وشكل انخفاضا للولاء المؤسسي، وسبَّبَ بما يسمى العزلة المهنية.

كما أشرنا سابقا إلى أن العمل عن بعد له ازدواجية الآثار، وأن آثاره تلك متباينة حسب ثقافة البيئة التنظيمية، ومستوى رأس المال الاجتماعي المسبق، وكذلك درجة الاعتماد على جودة الرقمة، والاعتماد المتبادل، غير أن معظم التحليلات التي درست هذا الموضوع تمركزت في المجالات الإدارية، والنفسية، والتنظيمية ، وكذا التطبيقية، مع تركيزٍ أقل على المجال السوسيولوجي للعلاقات المهنية كظاهرة اجتماعية، وفي السياق الجزائري نجد محدودية في الأدبيات، وغالبا ما يكون تركيزها على الجوانب التقنية أو جودة الأداء أو ما يتعلق بالقانون، دون دراسة تحولات السلطة والانتماء والثقة ودرجة التفاعل الاجتماعي داخل شبكات التنظيم.

وعليه سنحاول في هذه الدراسة أن نحدد مدى إسهام العمل عن بعد في إعادة تشكيل العلاقات المهنية داخل التنظيمات المعاصرة، حيث تتمحور إشكالية بحثنا كالآتي: إلى أي مدى أسهم العمل عن بعد في إعادة تشكيل العلاقات المهنية داخل التنظيمات المعاصرة من منظور سوسيولوجي كما تعكسه الدراسات الحالية؟

وللإجابة عنها وجب المرور بعدد من الأسئلة الفرعية مُرتَّبة في النقاط التالية:

- كيف أثَّر العمل عن بعد في أنماط السلطة والرقابة التنظيمية؟
- ما هي انعكاسات العمل عن بعد على الثقة والتعاون والانتماء المهني؟
- كيف أعاد العمل عن بعد تشكيل التفاعل الاجتماعي في الوسط المهني؟
- كيف أعاد العمل عن بعد رسم الحدود بين الحياة المهنية والحياة الخاصة؟

يتوزع المقال إلى المحاور التالية:

أولا: الإطار المفاهيمي والنظري.

ثانيا: تحليل بعض الدراسات السابقة.

ثالثا: تحليل النتائج وفق أربعة عناصر رئيسية تتعلق بتحولات السلطة والرقابة، وتحولات الثقة والتعاون والانتماء التنظيمي، والتفاعل الاجتماعي، والحدود بين الحياة المهنية والخاصة.

رابعا: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات الراهنة.

وخاتمة تلخص أهم الاسهامات وتطرح افاقا مستقبلية لهذا المجال من البحوث مع بعض التوصيات.

1/ أهمية الدراسة:

إن أهمية هذا الموضوع تكمن في التحولات العميقة التي أحدثتها التكنولوجيا المعاصرة في الروابط الاجتماعية والعلاقات وفي عدة جوانب أخرى، ونظرا لحداثة هذا المجال والذي يتمثل في انتشار الرقمنة والعمل عن بعد واهتمام الدراسات به فإن تحليل تأثير هذه الوسائل على طبيعة العلاقات الإنسانية من منظور سوسيولوجي هو أمر ضروري يستدعي جهودا مكثفة للإحاطة بجوانبه والعمل على تطوير إجابياته ومحاولة تقليل سلبياته، وفهم الآثار المترتبة عنه، والتمكن من معرفة التحديات والمزايا وتقديم رؤى علمية بالدرجة الأولى عملية بالدرجة الثانية لتحسين الروابط الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي، وفي ظل مواكبة تسارع الحداثة والرقمنة والتنمية المستدامة، اما من الجانب التنظيمي فإن النتائج المتحصل عليها ستساعد الفاعلين التنظيميين (بما فيهم من: مدراء، مسؤولي الموارد البشرية...إلخ) على فهم التحديات المرتبطة بالتعاون والثقة والانتماء والرقابة في بيئات العمل الهجينة او بيئات العمل عن بعد.

2/ الإطار المفاهيمي للبحث:

تستند هذه الدراسة إلى جملة من المفاهيم المركزية التي تتيح لنا فهم العلاقة المهنية في ظل العمل عن بعد من أهمها:

1-العمل عن بعد : هو إتمام مهام العمل خارج مقر المنظمة بشكل عام مع الاعتماد على تقنيات الاتصال والمعلومات المُحْدَثة، وتتعدد أشكاله ضمن العمل الكامل عن بعد، والعمل الهجين، والعمل من المنزل بشكل منتظم.[1]

2-العمل الحر: هو العمل لحساب شخصي، حيث يكون فيه حرية اختيار المشاريع التي يراد العمل عليها.[2]

3-العمل الهجين: نظام يستند على الجمع بين العمل من المكتب والعمل عن بعد.

4-العلاقات المهنية: الروابط الاجتماعية التي تنشأ بين الموظفين حول أداء العمل وتنسيق المهام قد تكون رسمية أو تتجاوز البعد الرسمي لتشمل التفاعلات والتفاوض حول مناطق عدم اليقين، وبناء الثقة والتعاون.[3]

5-الثقة التنظيمية: إيمان العامل بنزاهة ومصداقية الإدارة وتوقعه بأن الإدارة ستكون عند وعودها والتزاماتها، وبأنها ستحقق المصالح المشتركة لها وللموظفين، مما يقلل من شعوره بالقلق والخطر تجاه قرارات الإدارة.[4]

6-رأس المال الاجتماعي: يشير الى عناصر التفاعلات والهياكل الاجتماعية التي تسهل العمل الذي يؤدي بدوره الى نتائج إيجابية للأفراد والجماعات.[5]

7-الهوية المهنية: هو المعنى الذاتي الذي يبنيه الموظف من المهنة، ويكون ذلك نتاجا لعمليات التنشئة المستمرة التي يتم من خلالها استيعاب القيم والمعايير المرتبطة بالمهنة وثقافة مكان العمل مما ينتج عنه الشعور بالانتماء الى الجماعة المهنية.[6]

3-الاطار النظري:

كروزيه (ومناطق عدم اليقين):

تنطلق هذه الرؤية من ان الفرد فاعل استراتيجي لديه موقع حسب أهميته داخل التنظيم من خلال السلطة التي يمتلكها ولديه استراتيجيات معينة وفق مبدأ العقلانية، والتي تمكنه من تحقيق أهدافه. يرى كروزيه وفريدبيرغ أن التنظيم نسق عقلاني محكم، ويرفضان التصور الآلي للتنظيم، حيث أن بيئة التنظيم هي فضاء للصراع والتفاوض حول السلطة، والسلطة ليست صفة ثابتة للمنصب وقد لا تتمركز في قمة الهرم، بل هي علاقة تبنى من خلال السيطرة على" مناطق عدم اليقين"، والفاعل لديه هامش من

الحرية ونوع من الاستراتيجية داخل القيود البنيوية[7] ، وفي سياق بحثنا يفقد الحضور الجسدي فاعليته كأداة للرقابة المباشرة، فتنتقل مناطق اللايقين الى فضاء الرقمنة: من يتحكم في تدفق المعلومات؟ ومن لديه المهارة التقنية؟ ومن يستطيع تضخيم أدائه الرقمي؟ وهنا تسمح لنا نظرية كروزيه بالنظر في كيفية إعادة توزيع الموارد الاستراتيجية للفاعلين، وكيف تتحول الرقابة المباشرة الى مراقبة الحضور الرقمي ورقابة المخرجات والمعلومات الرقمية.

رأس المال الاجتماعي عند روبيرت بوتنام:

يعرفه بأنه سمات التنظيم الاجتماعي التي تسهل التنسيق والتعاون من أجل المنفعة المتبادلة ويحددها في ثلاث نقاط أساسية وهي: الالتزامات الأخلاقية والمعيارية، القيم الاجتماعية "الثقة" بشكل خاص، الشبكات الاجتماعية تحديدا الشبكات التطوعية[8]. في بيئة العمل التقليدية، كان يوجد ذاك النوع من التفاعل اليومي الغير رسمي الذي ينتج رأس المال الاجتماعي حيث يسهل التعاون ويبني ثقة متبادلة، وحاليا يتراجع هذا النمط التفاعلي مما يتسبب في محدودية الروابط المهنية، وسببه العمل بشكل متباعد

مجتمع الشبكات عند مانويل كاستلز:

يقدم كاستلز تصورا للتحول البنيوي الذي يشهده المجتمع المعاصر "الانتقال من النظام الهرمي المدرَّج " الى "النظام الشبكي" الذي يقوم على المرونة واللامركزية والترابطية الرقمية، حيث تتوسط علاقاتها وتعاملاتها الشبكات الرقمية، تكنولوجيا المعلومات الجديدة تقوم بتحطيم كل العقبات الزمانية والمكانية، إضافة الى تقويضها للعلاقات الاجتماعية الهرمية والتراتبية والتصنيفات الطبقية التقليدية[9]، إن ثقافة تعدد الوسائط بمنزلة اللغة الجديدة للعالم المعاصر، ولذلك فإن العمل عن بعد ليس مجرد خيار تنظيمي طارئ، بل هو منطق شبكي يقوم بإعادة صياغة حدود التنظيم من أساسه، ويعمل على تشكيل شروط جديدة من التفاعل، الانتماء، والسلطة، ويرى كاستلز أن هذه التغييرات تنتج أشكال جديدة من التفاوت والسيطرة على تدفق المعلومات.

تجتمع هذه المداخل الثلاث لتبين لنا إطارا تفسيريا مترابطا، ولنعلم أن العمل عن بعد لا يفهم كمجرد تغيير في مكان آداء المهام، بل هو عملية متشابكة تعيد صياغة موازين القوى الفردية، وتغير شكل النسيج الاجتماعي، وتندرج ضمن نظام بنيوي أوسع يمس طبيعة التنظيم في العصر الرقمي، ومن هذا التقاطع الثلاثي (الفاعل-البنية التنظيمية -العلاقة) نستنتج عدة نقاط منها:

-أن السلطة لا تختفي بل تتحول من الحضور إلى البيانات لتصبح سلطة رقمية يتمكن منها من يملك المهارة.

-أن الثقة تتقلص لدرجة الانعدام وتحتاج تعويضا من آليات منهجية لتوسيعها.

-أن التنظيم يُعاد رسم حدوده ليصبح تنظيما رقميا بدل التنظيم المكاني.

ومنه تطرأ إشكالية جديدة تتمثل في كيفية ابتكار آليات حديثة للرقابة المشروعة، ولبناء الثقة، وترسيخ الانتماء المهني، في ظل غياب الإطار المكاني الذي كانت تعتمده مسبقا.

4-عرض الدراسات السابقة:

<u>أولا- الدراسات الأجنبية:</u> كشفت إحدى الدراسات أن للعمل عن بعد جانب إيجابي، يتمثل في انخفاض المقاطعات في العمل، والحفاظ على مسافة بين زملاء العمل يجعل منهم أكثر تركيزا على الإنتاجية، كما أنه يوجد بدائل لتقوية الروابط الاجتماعية وإعادة تشكيل الهوية الجماعية عن طريق جدولة مواعيد للزملاء عند إكمال العمل المطلوب، ومع وجود مراقبة غير مباشرة أصبح للعامل القدرة على تحديد وإنجاز نشاطاته بعيدا عن المدير وتوجيهات الإدارة، كل ذلك أدى إلى ارتفاع نسبة الرضا الوظيفي ، لكن في المقابل أظهرت الأدلة التجريبية أن الاستقلالية الفردية للعاملين ستكون ضارة للفريق، خاصة وإن كان هناك ترابط واضح في المهام والمسؤوليات، هذا بالنسبة للجماعة، أما من الناحية الفردية يوجد صراع التوفيق بين أدوار الحياة العائلية والحياة العملية عندما تستهلك متطلبات أحد الأدوار الطاقة لتستلزم اللجوء إلى موارد الأدوار الأخرى[10].

يمكن أن يكون للعزلة في مكان العمل أيضا دور على علاقات الموظفين، وعلى الثقة بين الزملاء والمشرفين، إن الافتقار إلى التفاعل المباشر أحد أهم مسببات اهتزاز

الثقة. تقوم هذه الأخيرة على مبدأ التفاعل الاجتماعي وغالبا ما تكون سببا لبناء الأهداف المشتركة، إن اللجوء الى وسائل التواصل المتباعد تؤدي عادة إلى سوء التفاهم، إذ أنها لا تعوِّض التفاعل المباشر، وتضعف قوة تبادل المعلومات، وكثير من العاملين يجدون أنفسهم خارج "دائرة المعلومات" حيث تفوتهم التغييرات والتطورات الحديثة في المنظمة، وقد يؤدي ذلك لاحقا إلى انخفاض في التآزر الجماعي بين أعضاء الفريق.[11]

الرقابة بالنتائج: مع ظهور الاقتصاد المعرفي وتوسع الرقمنة أصبحت مكانة الفرد أقل أهمية من السابق، وليس من المهم أن يكون حاضرا فيزيائيا لإنجاز عمله، وأن يُلزم بساعات عمل محددة، بل الأهم من ذلك أن يحقق مقاييس الأداء، هذا ما يعرف ب "الإدارة بالأهداف" تتم رقميا عبر خوارزميات تقييم الأداء، هنا يظهر التغيير في السلطة والرقابة، والانتقال من الهرمية إلى الشبكية.[12]

ثانيا-الدراسات العربية: هناك دراسات ركزت على ثقافة العمل عن بعد، وعلى العائد الاجتماعي له اعتمدت منظور المجتمع الشبكي والحداثة السائلة، كما ودرست أبعاده من الجانبين الإيجابي والسلبي، وأن المنظمات التي تعمل عن بعد من خلال الشبكات الإلكترونية، يمكنها تقييم العزلة من حيث المسافة المادية والاتصال ودرجة تبادل المعلومات، وأكدت صدق النتائج المتعلقة بتنمية القدرة على الانضباط الذاتي وتنمية الخبرة العملية في ظل العمل عن بعد، أما على مستوى العائد الاجتماعي فقد أظهرت تراجعا واضحا في العلاقات الاجتماعية المباشرة، وقد أشارت إلى معيقات اجتماعية أهمها محدودية البنية التحتية للرقمنة في البلدان العربية وانخفاض المهارات المعلوماتية، وهناك دراسات ركزت على دعم ثقافة العمل عن بعد و تحسين آلياته لتقليل أضراره، ودمجه في مؤسسات التنشئة الاجتماعية، لتسهيل وتسريع التعاملات والتواصل وللحفاظ على الوتيرة الخاصة بالإنتاج.[13]

3-الدراسات الجزائرية: بعد 06 أعوام من بداية انتشار(الكوفيد-19)، ارتفعت نسبة العاملين عن بعد عام 2019 من 5،7% الى 28% سنة 2023، وهذه بعض البيانات حول توزيع أنماط العمل في الجزائر لبوابة توظيف تركز على التكنولوجيا سنة (2025-2024)[14]:

جدول يمثل: نسبة العمل حسب نمط العمل

نمط العمل:	النسبة المئوية:
العمل الحضوري	50%
العمـل الهـجين	34%
العمل عـن بعـد	16%

العمل عن بعد موجود لكنه ليس معتمدا بنسبة كبيرة في المؤسسات الجزائرية مقارنة بالعمل الحضوري، هذا مع وجود عدم ثقة تامة في الشبكات الرقمية، ونقص في خدمات الأمن السيبراني، والخوف من ضياع سرية المعلومات، هناك بعض الدراسات شددت على وجوب الحضور الجسدي كمعيار من معايير الانضباط ، لسبب وجود فجوات رقمية وغياب إطار رقمي قانوني واضح يسير الخدمات الرقمية، ونقص الكفاءات في هذا المجال سيؤثر على الحماية الاجتماعية، بينما هناك من أكد أن العمل عن بعد يحسن جودة الأداء الوظيفي، ويدعم التقدم التكنولوجي، ويسرع العمليات.
أما قانونيا فإن القانون الجزائري لديه إطار تشريعي غير واضح خاصة فيما يتعلق بالمدة القانونية والعطل الرسمية والرقابة الرقمية والإشراف الإلكتروني، وهذا ما يخلق فراغا قانونيا يؤثر على الموظف الجزائري.[15]

5-التحليل:

I. العنصر الأول: تحول السلطة والرقابة داخل التنظيمات:

من تبعات التحول الرقمي والعمل عن بعد إعادة تشكيل أنماط الرقابة والسلطة داخل المنظمات حيث تعتمد أنظمة العمل عن بعد حاليا

مراقبة الرسائل الإلكترونية والبريد وبرامج تحليل الإنتاجية عبر تتبُّع التغذية الراجعة، كبديل للرقابة المباشرة، وامتلاك القدرة على التحكم في الخوارزميات الرقمية في هذا المجال هو ما يمنح لصاحبها سلطة تجعل له مركزا مهما وميزة تنافسية عالية، وهذا ما لا تستطيع الإدارة السيطرة عليه لاحقا، وهكذا يعاد إنتاج علاقات السلطة[16].

ومن ناحية غياب التفاعل الحضوري أُجبرت بعض الإدارات إلى اللجوء لاستراتيجية التواصل الدوري والاجتماعات الحضورية لتسوية القرارات الجماعية وتنظيمها وللتوافق بين أعضاء المنظمة.

II. **العنصر الثاني: تحول الثقة والتعاون والانتماء التنظيمي:** كان نظام العمل التقليدي يكتسب هذه العناصر نتيجة للروابط الوثيقة بين الفريق المهني عبر التواصل والاعتماد المتبادل والعلاقات الغير رسمية، أما عن نمط الأوامر فكان عمودي هرمي ما بين العاملين والإدارة "الإدارة تضع القانون والعامل ينفذ"، ونمط أفقي متساوي بين أفراد العمل-في أغلب التنظيمات-، كان العامل يعتمد على مواءمة شروط التنظيم ويؤمن أنه إذا حقق شروط العمل سيحصل على تقييم أعلى وتأمين لعمله، كذلك المؤسسة كانت تسعى إلى توفير البيئة المناسبة وإشباع حاجات الموظفين حتى يتعزز الأمن والانتماء الوظيفيين وتسود الثقة بين الأطراف، حاليا نظام العمل الحديث يعتمد على مرونة تنظيمية عالية حيث أصبح الاعتماد على القوى الماهرة أعلى والهدف الأساسي والأول هو زيادة الإنتاج وخفض التكاليف، ونظام الاتصال توسع وتشابك، مما جعل من التواصل غير الرسمي ينخفض أو يغيب تماما، هذا ما أثر على انخفاض الثقة العاطفية والاعتماد على الثقة المعرفية القائمة على الأداء والكفاءة المهنية، وأشرنا مسبقا أن مستوى الشعور بالانتماء انخفض بشكل كبير لعدم دخول بعض العاملين إلى دائرة المعلومات.[17]

III. **إعادة تشكيل التفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل:**

التفاعل الاجتماعي في المؤسسات التقليدية كان مرتبطا بشكل أساسي بموقع العمل الرسمي وهو بمثابة الرابط الوثيق بين الأعضاء، فاللقاءات العفوية وتبادل الخبرات اليومية يعتبر من الثقافة المهنية للمنظمة، حاليا تعتبر منصات التواصل الافتراضي ومواقع الاجتماعات المباشرة عن بعد أمر ضروري في أغلب قطاعات العمل، مما أدى إلى صعوبة التفاعل وأثَّر على زيادة الشعور بالعزلة للفئات قليلة الكفاءة بالخبرة الرقمية.

IV. **الحدود الجديدة بين الحياة المهنية والحياة الخاصة :**

في مجال العمل عن بعد وجوب التوفر المستمر والإجابة على الرسائل الخاصة بالعمل خارج ساعات العمل يعتبر طمسا للحدود الزمانية والمكانية، سينعكس ذلك بالسلب على مستوى الحياة الخاصة، هل يستطيع العامل عن بعد حقا التوفيق بين عمله في المنزل ومسؤولياته تجاه أسرته؟، إن جودة الحياة الوظيفية بالنسبة للعامل تعتمد على مدى قدرته على التنظيم، ووضعه للحدود الفاصلة بين هذين المجالين، وهذا ما يدخله في جهد ذاتي مضاعف لكي يوفق بينهما، خاصة إذا كان العامل "إمرأة"، إذ كشفت بعض المقابلات الميدانية أن النساء دائما ما تتعرضن لانقطاعات متكررة اثناء القيام بالعمل داخل البيت بحكم وجود أدوار أخرى يَقُمْنَ بها (كأمهات وزوجات...)، حيث تشترك المساحة الخاصة بالأسرة إلى فضاء مزدوج الوظيفة، ويزيد الانشغال الذهني بالعمل ومهامه حتى بعد انقضاء وقته الرسمي.[18]

6-المناقشة:

في ضوء ما تناولنا سابقا حول موضوع العمل عن بعد والتحولات السوسيولوجية في العلاقات المهنية، واختلاف الدراسات في تقييم آثار العمل عن بعد، فقد أظهرت الدراسات الغربية قوة هذا التغيير ومدى اعتماد المؤسسات عليه مع الأخذ بالاعتبار جانب تعزيز الثقة التنظيمية مع التأكيد على تعزيز بنية تحتية رقمية قوية وثقافة قائمة على النتائج، وأظهرت الدراسات العربية كذلك ميلا الى تآكل الثقة مع وجوب الحفاظ على الحضور الجسدي فهو دلالة على الانضباط والالتزام المهنيين، وأن تطبيق هذا المجال بشكل جيد يتطلب تحويلا عميقا وجذريا للنظام، ومن خلال ذلك يمكن القول أن العمل عن بعد لا يقوم بإعادة تشكيل العلاقات المهنية بطريقة موحدة أو حتمية، بل ينتج تحولات متباينة حسب البيئة التنظيمية والتكنولوجية والثقافية، ولا يمكن فهم هذه التحولات إلا من خلال الرؤية النظرية لأنماط التحولات السوسيولوجية لهذه العلاقات الاجتماعية، مع وجوب الدراسة الميدانية والتحليلية لبيئات العمل المخصصة لذلك.

خاتمة:

إن اللجوء إلى العمل عن بعد يعتبر قوة مؤثرة على العلاقات المهنية، هذا التحول لا يمس اتجاها واحدا وهو يمثل عدة دلالات، فرغم صنع المرونة في الوقت وسهولة العمل إلا أنها أصبحت قيدا يلف شخصية ومساحة العامل الشخصية، إضافة الى وجود التزامات جديدة تتمثل في الضبط الذاتي للتوفيق بين حياة الأسرة والحياة مع العمل، وتراجع الرقابة الشكلية يستدعي وجود ثقة أعمق، وضعف التفاعل بين الأعضاء يهدد وجود تلك الثقة، ومع اختلاط الحدود الزمانية والمكانية أصبح من الصعب عليه أداء مهامه بوضوح، فرغم وجود محاسن للعمل عن بعد لكن لا يمكن انكار كل هذه النقاط المضرة بالمؤسسة وعامليها، ومن الأفضل انه عند تقرير تطبيق هذا المجال في الفضاءات والتنظيمات فانه يجب دراسة ابعاده جيدا ووضع استراتيجيات وميكانيزمات تقلل من وقوع هذه الأخطار على العامل والإدارة، كما ويجب التخطيط الجيد ووضع آليات تتناسب مع هذا المجال، وإنشاء مساحات تتناسب مع طبيعة العمل عن بعد مع تحديد وقت للبدء والانتهاء ، كما ويجب وضع لقاءات تفاعلية دورية جماعية تعوض نقص التفاعل الذي تولده خدمة العمل عن بعد

5. الهوامش:

[1] أسامة دمراني وآخرون، دليل المستقل والعامل عن بعد، أكاديمية حسوب، ط1 2021 ص 13

[2] نفسه -بتصرف

[3] Goger C. Mayer & James H. Davis, AN INTERGRATIVEMODEL OFORGANIZATIONAL TRUST, University of Notre Dame, Academy of management review, VOL 20. No 3. 709-734, page 710.1995 ,

[4] شيماء حلمي شحاتة، الثقة التنظيمية وانعكاساتها على السلوك الإبداعي للعاملين، مجلة كلية التربية -جامعة عين شمس، العدد 27 الجزء الثاني 2021 ص 122.

[5] Andreas Tsounis, Despoina Xanthopoulou, Workplace Social Capital: Redefining and Measuring the Construct, easuring, Social Indicators Research (2023), P556.

[6] FRED MEAL, Social Identity Theory and the Organization, Blake E. ASHFORTH Concordia University, Academy of management Review, (1989); P21.

[7] رحالي حجيلة، نظريات التنظيم، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، ط01،2017، الجزائر ص 60.

[8] روبيرت بوتنام، كيف تنجح الديمقراطية (تقاليد المجتمع المدني في إيطاليا الحديثة) ترجمة ايناس عفت، القاهرة، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، ط01، 2006، ص210.

[9] Manuel Castells, THE NETWORK SOCIETY From Knowledge to Policy, Center for Transatlantic Relations, (2005) P23.

[10] Hodzic, S., &Kubicek, B (2026). How Remote work is redefining teamwork: A Systematic literature Review on the Consequences of Remote Work for team Stress and well-being and the changing nature of work (Research in Occupational Stress and Well-Being, Vol. 23). Emerald Publishing Limited P.9-8-7-.

[11] van Zoonen, W., Sivunen, A. E., & Blomqvist, K. (2024). Out of sight - Out of trust? An analysis of the mediating role of communication frequency and quality in the relationship between workplace isolation and trust. European Management Journal, 42(4), 518. https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.04.006.

[12] Pianese, T., Errichiello, L., & Vieira da Cunha, J. (2023). Organizational control in the context of remote working: A synthesis of empirical findings and a research agenda. European Management Review, 20(2), 326–345. https://doi.org/10.1111/emre.12515

[13] سكيل رقية، العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد07، العدد01، (2021) ص1841 -بتصرف-.

[14] The State of Software Engineering in Algeria" https://share.google/139F8vSOgDdmyStHc

[15] بن رجدال، آمال. (2020). إشكالية العمل عن بُعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد Les Cahiers du CREAD19 .، المجلد 36، العدد 03، ص596. https://www.asjp.cerist.dz/en/article/118889 .

[16] Nikodinovski, A., Karabašević, D., & Mirčetić, V. (2026). Digital Panopticon: How Remote Work Monitoring Shapes Employee Behavior and Motivation. Businesses, 6(1), 6. https://doi.org/10.3390/businesses6010006

[17] سلسلة نحو مجتمع المعرفة، العمل عن بُعد، الإصدار الثاني عشر، مركز الإنتاج الإعلامي، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية، 2006، ص25.

[18] المالكي، منصور بن عطية، ومجلد، أسامة بن عبد الرحمن، "العمل عن بعد وأثره على جودة الحياة الوظيفية والاغتراب الوظيفي: دراسة ميدانية على منسوبي مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بجدة"، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (72)، أكتوبر 2024.
https://doi.org/10.36571/ajsp7232