

العمل عن بعد، الإيجابيات والسلبيات من وجهة نظر أرغومية

The Telework, advantages and disadvantages from an ergonomic point of view.

د. مزياي طاهر وأ. أيت يحي سهام

جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية

Dr. Meziani Tahar and Mrs. Ait Yahia Siham
University Abderahmane Mira of Bejaia

تاريخ الإرسال: 2021-04-28 تاريخ القبول: 2021-06-29 تاريخ النشر: 2021-07-29

ملخص:

ازداد العمل عن بعد أكثر فأكثر، بحيث أصبح يميز العديد من المهن والوظائف، لا سيما خلال هذه الفترة التي ميزها تفشي فيروس كورونا (covid19) في مختلف دول العالم. حيث تمت الاستعانة بالأنترنيت لتنفيذ العديد من المهام، لتفادي التوقف التام عن النشاط بالنسبة للعديد من المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية... هذا النمط الجديد للعمل غير خريطة مكان العمل، حيث أصبح الموظف في هذه الهيئات يؤدي عمله من خارج المؤسسة. لذلك تم القيام بالدراسة الحالية للكشف عن بعض الجوانب الإيجابية والسلبية من وجهة نظر أرغومية والمتمثلة في ظروف العمل بشكل عام والوضعيات التي يتخذها الموظف أثناء أداء العمل في إطار نسق إنسان آلة، والمدة الفعلية والتوقيت الفعلي الذي يتم فيه أداء العمل. ولقد تم إجراء هذه الدراسة على عينة تتكون من 43 موظف يشتغلون وفق هذا النمط، حيث اعتمد في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي. ولقد خلصت الدراسة إلى أن للعمل عن بعد عدة جوانب إيجابية، غير أن ظروف العمل وفق هذا النمط لا تتوافق مع المعايير الأرغومية لدى 55.81% من أفراد العينة، أما عن وضعيات العمل فهي غير صحيحة لدى 60.46% باعتبارهم يتخذون وضعيات مختلفة لأداء العمل، كما بينت النتائج كذلك أن مدة أداء العمل وتوقيت أدائه لا يتوافق مع المدة القانونية لدى 65.11% من أفراد العينة، خاصة لدى المسؤولين.

الكلمات المفتاحية: العمل، العمل عن بعد، أرغوميا.

The Telework, advantages and disadvantages from an ergonomic point of view.

Dr. Meziani Tahar and Mrs. Ait Yahia Siham
University Abderahmane Mira of Bejaia

Abstract:

The Telework has increased more and more, distinguishes

many professions and jobs, especially during this period that was characterized by the outbreak of the Corona virus (covid19) in various countries of the world. Where the use of the Internet was used to carry out many tasks to avoid complete cessation of activity for many economic and social institutions ... This new pattern of work changed the map of the workplace, as the employee in these bodies became the performer of his work from outside the institution. Therefore, the current study was carried out to reveal some positive and negative aspects from an ergonomic point of view, represented in the working conditions in general and the positions that the employee takes while performing the work in the framework of the human-machine system, and the actual duration and actual timing in which the work is performed. This study was conducted on a sample consisting of 43 employees working according to this pattern, as it relied on the descriptive analytical approach. The study concluded that the work conditions according to this pattern do not comply with the ergonomic standards of 55.81% of the sample individuals, as for the work positions, they are incorrect for 60.46% as they take different positions to perform the work, and the results also showed that the duration of work performance and the timing of its performance are not 65.11% of the respondents agreed with the legal period, especially among the officials.

Key words: work, Teleworking, Ergonomic.

1 . مقدمة:

تختلف أشكال وطرق ووسائل أداء العمل من مهنة إلى أخرى، بشكل يساير التطور الحاصل على جميع المستويات، سواء من حيث التطور التكنولوجي والعلمي والتشريع القانوني أو من حيث تنوع وتغير الحاجيات التي يسعى الانسان لتلبيتها... هذه المتغيرات فرضت ولا تزال تفرض تطوير مهارات جديدة تتطلبها طبيعة المهام التي تتشكل من متطلبات الواقع. هذا الواقع الذي يعرف تغيرات مستمرة في ظل العولمة الذي يميزه تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال والانترنت والرقمنة والذكاء الاصطناعي... هذه المعطيات التي هي نتاج ذكاء وابداع وابتكار الإنسان، فرضت عليه في النهاية أن يتأقلم مع هذه التحولات. فأصبحنا نتحدث عن العالم الافتراضي والشخصية الافتراضية والعملية الافتراضية والاستثمار في العالم الافتراضي والعمل عن بعد.... هذا التطور الحاصل والوسائل التي ابتكرها هذا التطور جعله بحاجة إلى ذكاء وكفاءات الأشخاص من مختلف أنحاء العالم، وتحقيق له ذلك سواء بتنقل هؤلاء الأشخاص أو بالاستفادة من كفاءاتهم من خلال العمل عن بعد، (علوطي، 2008)، حيث هناك عشرات الآلاف من

المهندسين والخبراء والمختصين يشتغلون لدى هيئات في دول أخرى دون التنقل إليها (المنظمة العالمية للعمل، 2020).

وأمام إمكانية تنفيذ العديد من المهام عن بعد، اعتمادا على الأنترنت ومختلف التطبيقات والتقنيات المتطورة التي تمكن من التواصل بين المسؤول والوظف، ومع تفشي فيروس كورونا، انتقلت العديد من المؤسسات الاقتصادية والخدماتية والتعليمية إلى العمل وفق هذا النمط (العمل عن بعد) لتفادي انتشار الفيروس والحفاظ على سلامة الموظفين، ومن أجل تفادي توقفها عن النشاط وبالتالي تعرضها للإفلاس (Organisation internationale du travail, 2020). ولحد الآن لا تزال الاجتماعات والأعمال وكذا المؤتمرات والدورات التكوينية تتم عن بعد في العديد من دول العالم، خاصة تلك التي طورت الهياكل القاعدية الخاصة بشبكات تدفق الانترنت العالية القدرة. ومع تزايد فعالية العمل بهذا النمط بالنسبة للمؤسسات، وتوجه العديد منها إلى التخلي تدريجيا عن المكاتب والوسائل التي كانت مخصصة للعمل، والاكتفاء بتحديد مهام كل موظف ليقوم في النهاية بتنفيذ ما يطلب منه، أصبح من الضروري مرافقة هذا النمط من العمل من مختلف الجوانب بما فيه الجانب القانوني والجانب الأرغومي والجانب النفسي والاجتماعي... وهذا ما سنتطرق إليه في هذه الدراسة.

2. أهداف الدراسة: تحدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على بعض الجوانب الإيجابية والجوانب السلبية للعمل عن بعد.
- الكشف عن واقع الظروف الفيزيائية التي يتم فيها إنجاز العمل عن بعد.
- التعرف على مدى تقييد الموظفين بالوضعيات الأرغومية الصحيحة أثناء العمل عن بعد.
- تحديد أوقات العمل الفعلية والمدة الزمنية التي يتم خلالها إنجاز العمل عن بعد.
- التعرف على الكيفيات التي يلجأ إليها الموظفون للتخفيف من الجوانب السلبية للعمل بهذا النمط.

3. الإشكالية:

ساهم التطور الحاصل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال في تغيير نمط العمل للأفراد

والمؤسسات، وأصبح يؤثر بشكل مباشر في الوقت الراهن على جميع مناحي الحياة، بما فيها نمط العمل. فإلى جانب الفرص الجديدة للعمل التي وفرتها هذا المجال كالتجارة الالكترونية والمقاولاتية الافتراضية التي أصبحت ميدانا حقيقيا للابتكار والاستثمار، فإن نمط العمل تأثر بشكل مباشر، سواء من حيث المكان المخصص للعمل ومن حيث الزمن الذي يتم فيه إنجازها كذلك. فبعدها جرت العادة أن يكون للعمل مكانا وتوقيتا محددا وظروف عمل محددة، أصبح الآن بالإمكان أداء العديد من الأعمال عن بعد سواء في البيت أو في وسائل النقل وخلال أوقات الراحة... وذلك باستعمال أجهزة الكمبيوتر أو الهواتف الذكية والأجهزة الأخرى المزودة بالتطبيقات وبرامج الاعلام الآلي، اعتمادا على شبكة الأنترنت. ولقد قام هيكولت، (1998، Haicault)، بإعداد تقرير مفصل عن العمل عن بعد، والذي يشير إلى العديد من النقاط الخاصة بهذا النمط الجديد للعمل. حيث أصبح أداء المهام المعقدة عن بعد أمرا ممكنا كإجراء العمليات الجراحية المعقدة عن بعد، ومتابعة المركبات الفضائية آخرها إرسال مركبة إلى كوكب المريخ... هذا التغير الذي طرأ على نمط العمل ووسائله، أثر على سلوك الأفراد وعلى نمط حياتهم في نفس الوقت، حيث صار العديد منهم يعمل في وضعية عمل بشكل مستمر بالاعتماد طبعاً على هذه الوسائل.

ولقد كان لظهور وتفشي فيروس كورونا (Covid 19) في أغلب دول العالم دورا بارزا في تغيير نمط العمل لدى المؤسسات، حيث ألزمتها ذلك على العمل عن بعد لتفادي انتشار الفيروس من جهة، ولضمان استمرار نشاطها من جهة أخرى، وشمل ذلك العديد من المؤسسات الاقتصادية التي تعتمد في نشاطها على شبكة الأنترنت والاتصالات الهاتفية للتعامل مع المتعاملين الاقتصاديين والأفراد، كمؤسسات التأمين والبنوك والمؤسسات التي تعتمد بشكل مباشر على الإعلام الآلي... فهذه الظروف ألزمت الآلاف من المهندسين والمسؤولين والموظفين على أداء مهامهم من خارج أماكن عملهم الأصلية، بعدما كانوا مجبرين على التنقل يوميا إلى مؤسساتهم لأداء مهامهم، مع ضرورة الحضور في الوقت المحدد (ربيعة، 2020).

ورغم النتائج الإيجابية التي حققتها الهيئات المستخدمة من خلال الأداء التام

للمهام في إطار العمل عن بعد، ومن لمساحات التي كانت تشغلها والتجهيزات المكتبية وبعض التكاليف المترتبة كتكاليف الطاقة والنظافة والصيانة، إلا أن الأمر يستدعي متابعة ودراسة الجوانب المتعلقة بالظروف الفعلية التي يتم فيها أداء تلك المهام. وبالتالي ضرورة الاهتمام بظروف الموظف، إلى جانب المواقف والوضعيات المختلفة التي يتم فيها أداء العمل في إطار نسق إنسان - آلة، حيث من الصعب التحكم في الوضعيات التي من المفروض أن يتخذها الموظفون خلال العمل، لتفادي بعض الانعكاسات السلبية التي قد تنجم عن العمل في وضعيات غير صحيحة لمدة طويلة. فلا يمكن مراقبتهم خلال أدائهم للعمل ومن الصعب إخضاعهم للمعايير الصحيحة للعمل، مما يجعل من احتمال تعرضهم للاضطرابات الصحية كالإرهاق مثلاً والاضطرابات العضلية العظمية وأعراض مرضية أخرى مع مرور الوقت أمراً وارداً. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الوضعيات الروتينية الخاطئة والمرتبطة بأداء العمل كثيراً ما تصبح عادات من الصعب التخلي عنها، رغم أنها تشكل خطراً على الصحة النفسية والفيزيولوجية للعامل. كما يستدعي الأمر أيضاً معرفة مدة إنجاز العمل والتوقيت الفعلي للأداء. وفي هذا الإطار قام سكايرز وترومبلاي، (2016) Scailerez & Tremblay، بإجراء دراسة تهدف إلى عرض الإطار القانوني المعمول به في أوروبا وفي أمريكا الشمالية قصد تنظيم العمل عن بعد وجعله أكثر مرونة من خلال وضع إطار قانوني يحافظ على حقوق العمال والمؤسسات. وجاء في تقرير الجمعية الأوروبية لتحسين ظروف الحياة والعمل (Eurofound, 2010). أن النقاش مفتوح بين الفاعلين المهنيين حول العمل عن بعد. كما أجريت دراسة أخرى من طرف شبكة أناكت أراكت، (2020) le reseau Anact-Aract حول العمل عن بعد خلال الحجر الصحي جوان (2020) على عينة عشوائية تتكون من 8675 فرد يشتغلون عن بعد وخلصت الدراسة إلى أن 78% يقومون بتعديل توقيت العمل وفق ظروفهم الشخصية، ويؤكد أكثر من ثلث أفراد العينة 3/1، على أن ظروف العمل غير ملائمة مما جعل نسبة 50%، يرون أن العمل عن بعد جعلهم يشعرون بالتعب أكثر مما سبق رغم تراجع درجة ضغط العمل، ويرى 46%، من أفراد العينة أنهم أقل فعالية في العمل. وأظهرت الدراسة أن 88%، من أفراد العينة يفضلون العمل وفق هذا النمط بعد انتهاء أزمة كورونا. لذلك

من المهم جدا مرافقة هذا التحول في نمط العمل والحياة بشكل عام بدراسات ذات صلة بهذه المسائل المطروحة في الميدان ليتم الاستفادة من نتائجها والاعتماد عليها مستقبلا. وتسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ماهي الجوانب الإيجابية والجوانب السلبية للعمل عن بعد بالنسبة للعمال؟
 - ما هو واقع ظروف العمل التي يتم فيها أداء المهام عن بعد؟
 - هل يتقيد الموظفون بالوضعيات الأرغنومية الصحيحة أثناء أداء العمل عن بعد؟
 - هل يتم إنجاز مختلف المهام في نمط العمل عن بعد ووفق المدة القانونية ووفق التوقيت المحدد في قانون العمل؟
4. تعريف العمل عن بعد:

هو نشاط مهني يتم بعيدا عن صاحب العمل، اعتمادا على تبادل المعلومات عن طريق الإعلام الآلي وشبكات التواصل (هيكولت، 1998، Haicault). وقد جاء في تقرير المكتب الدولي للعمل (2016) أن العديد من الباحثين يميزون بين العمل عن بعد يكون يوم واحد أو أكثر في الأسبوع، وبين العمل الافتراضي (Travail virtuel)، الذي هو عمل دائم. ويتفق العديد من الباحثين أن العمل عن بعد لا يتميز بالمرونة على الدوام.

5. التعريف الإجرائي للعمل عن بعد:

يقصد بالعمل عن بعد جميع النشاطات التي يتم إنجازها من طرف شخص ما لصالح هيئة مستخدمة مقابل أجر مادي، بعد الاتفاق بين الطرفين، حول المهام التي يجب القيام بها والمدة وساعات العمل وتحديد وسائل الاتصال. ويتم إنجاز هذه المهام خارج موقع تواجد هذه الهيئة، اعتمادا على تكنولوجيا الاعلام والاتصال وشبكات الأنترنت، أو عن طريق الاتصال الهاتفي (المنظمة العالمية للعمل، 2020).

6. الإجراءات المنهجية:

قصد الحصول على معلومات ميدانية وواقعية عن واقع العمل عن بعد، تم القيام بإجراء مقابلات نصف موجهة لغرض الحصول على أكبر قدر من المعلومات. تلاه

تطبيق استبيان. ولقد تمحورت المقابلات وكذا الاستبيان حول الجوانب الإيجابية والجوانب السلبية للعمل عن بعد، وعن ظروف أدائهم للعمل والوضعية التي يتخذونها أثناء العمل، وكذا مدة وتوقيت أدائهم للعمل. وتم تطبيق أدوات البحث على عينة عشوائية تتكون من ثلاثة وأربعون (43) فردا يشتغلون وفق هذا النمط. ولقد اعتمدها على المنهج الوصفي التحليلي إلى جانب تحليل محتوى المقابلات لاستكشاف واقع العمل عن بعد لدى أفراد العينة.

7. عرض وتحليل نتائج الدراسة:

بالنسبة للجوانب الإيجابية للعمل عن بعد، فقد تم القيام بطرح سؤال مفاده: هل تفضل العمل وفق هذا النمط (العمل عن بعد) ولماذا؟ وبعد تفريغ النتائج تحصلنا على النتائج المبينة بالجدول: (1). حيث يلاحظ في الجدول أن نسبة 88.37%، من أفراد العينة يفضلون نمط العمل عن بعد مما له من إيجابيات، مقارنة بالنمط التقليدي. فهذا النمط يقيهم من احتمال الإصابة بالفيروس (COVID 19)، الذي يعد السبب الرئيسي للتوجه نحو هذا النمط

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
88.37	38	نعم
11.62	5	لا
100	43	المجموع
الجدول (1): يمثل إجابات حول السؤال الأول		

إضافة إلى أنهم ليسوا بحاجة للتنقل للعمل كما كان الأمر في السابق، مما سمح لهم من الاستفادة من الوقت الطويل الذي كانوا يقضونه في التنقل يوميا، ناهيك عن الجهد الكبير الذي يتطلبه ذلك خصوصا عند الانتهاء من العمل في المساء أين

يكونون في حالة تعب بعد يوم عمل إلى جانب التكاليف الضرورية للتنقل. وهنا يشير أحد المبحوثين إلى تأخره بعض الأحيان عن الالتحاق بعمله بسبب عدم وجود مكان لركن سيارته قرب مكان عمله، مما جعله يذهب باكرا، ليس للعمل، لكن ليجد مكانا لسيارته وإلا فإنه مطالب للسير بسرعة وهذا ما قد يعرضه لحوادث المرور. ويرى أغلب أفراد العينة أن العمل عن بعد جنبهم من التفكير عن الطريق وكل الصعوبات المرتبطة بتنقلاتهم اليومية. وبالمقابل يتم استغلال ذلك الوقت للتركيز على العمل وممارسة الرياضة في الصباح الباكر قبل البدء في العمل، أو في المساء.

ولقد أثار هذا السلوك الذي يقوم به أغلب المبحوثين اهتمامنا، فهم يجدون الوقت الكافي لممارسة الرياضة حتى في منتصف النهار. فالتمارين الرياضية تمكنهم من الاسترخاء وتنشط أجسامهم وتقوي تركيزهم وتجعلهم يبدؤون من جديد وكأنه يوم عمل جديد وهو في حقيقة الأمر يوم واحد يتخلله نشاط بدني في منتصف النهار. فلولا هذا النمط من العمل لما استطاع أغلب المبحوثين ممارسة الرياضة خلال هذه الفترة.

ومن بين الإيجابيات التي أشار إليها أيضا أفراد العينة أن هذا العمل عن بعد جعلهم يقضون وقتا أطول مع أفراد عائلاتهم مقارنة بما كانوا عليه في السابق، وبإمكانهم مرافقة أبنائهم للمدرسة في الصباح وفي المساء، بعدما كان بعض المبحوثين يصلون إلى أماكن إقامتهم في ساعات متأخرة من الليل. كما أن العمل عن بعد مكن أغلب أفراد العينة من التخلي عن تناول الوجبات السريعة مثلما كان عليه الأمر سابقا، فإن كان هناك متسع من الوقت فيمكنهم تناول وجبة الغذاء سويا مع أفراد العائلة. زيادة عن ذلك فإن العمل عن بعد يمكن أيضا من ممارسة بعض النشاطات المنزلية وحتى ممارسة نشاطات مريحة، فطبيعة العمل وطبيعة المهام المطلوبة قد تسمح بإيجاد متسع من الوقت لإنجاز مهام أخرى للأشخاص أو الهيئات مقابل أجر، كتكوين الأشخاص عن بعد وتأطيرهم (خباب مزيان الشريف، 2020)، لذلك هناك من أفراد العينة من يفكر في تحويل نشاطه إلى نشاط حر، بمعنى أنه ينشئ مؤسسة مصغرة يمارس نفس النشاط ويقوم بنفس المهام التي كان يقوم بها من قبل، وبذلك ينتقل من التعامل مع الهيئات المستخدمة من موظف إلى مؤسسة بصلاحيات أكبر. فهذا النشاط لا يتطلب إمكانيات كبيرة من حيث الهياكل، إنما يتطلب الأمر التوفر على مكان خاص بالمنزل لمزاولة النشاط، ثم يتم البحث عن الزبائن.

بالنسبة للجوانب السلبية للعمل عن بعد، فقد تم القيام بطرح سؤال مفاده: ما هي الجوانب السلبية للعمل عن بعد؟ وبعد تفرغ البيانات أظهرت النتائج أن 83.72% من أفراد العينة يرون أنه أصبح هناك تداخل بين الحياة المهنية وحياتهم الخاصة، فلا يمكن التمييز فيما بينهما، بعدما كان الأمر واضحا فيما سبق. فالعمل عن بعد يجعل الشخص

يشعر أنه في وضعية عمل بشكل مستمر، وأهم ملزمين على البقاء في اتصال مستمر مع الهيئة المستخدمة، مما يشعرهم بالإزعاج.

كما يشير أفراد العينة إلى الجانب المتعلق بظروف العمل، حيث يتطلب الأمر تخصيص حيز خاص لذلك في المنزل، أو تخصيص مكان آخر خارج البيت أو في السيارة إذا اقتضى الأمر، في الحديقة... فإذا كان للموظف مساحة كافية وإمكانات تسمح له بذلك، فالأمر جيد، أما إذا كان الأمر عكس ذلك، فإن ذلك سيصعب حتما من المهمة، خاصة أن الأمر يتطلب العمل لمدة زمنية طويلة والحفاظ على التركيز والانتباه الجيد حتى الانتهاء من العمل. والنتائج تبين أن 69.76% من أفراد العينة لا يملكون مكانا مخصصا للعمل في أماكن سكنهم، رغم ذلك فهم ملزمون بالعمل، وفي هذا الصدد يشير بعض الباحثين إلى صعوبة العمل في البيت خاصة إذا كان هناك أطفال فذلك يفقد التركيز والانتباه، وظهور القلق والتوتر مما يفرض عليهم العمل في سياراتهم إن توفرت أو في الحديقة وهو أمر يصعب من المهمة. لذلك يعتبر 58.13% من أفراد العينة أن ظروف العمل لا تساعد في غالب الأحيان على الأداء.

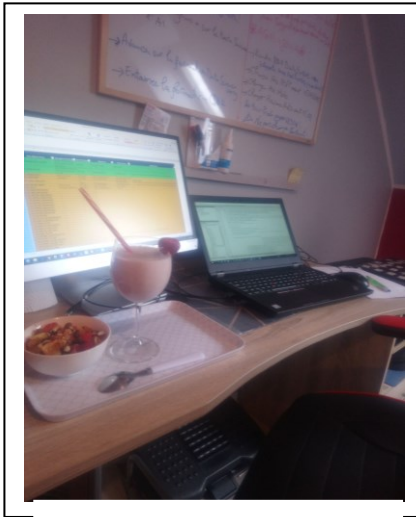
أما عن كيفية أداء العمل والوضعيات المتخذة فقد أشار 60.46% من أفراد العينة إلى أن العمل عن بعد أعطى لهم الحرية في أداء العمل بالشكل والوضعية التي يرونها مناسبة، خاصة بالنسبة للذين لا يملكون مكانا خاصا للعمل. فهناك من يؤدي عمله على الأريكة أو في السرير، نظرا لسهولة حمل واستعمال أجهزة الكمبيوتر. فإنهم يتخذون وضعيات خاطئة لمدة زمنية غير محددة، وبما أن جسم الإنسان يتأقلم مع هذه الوضعيات، فإن ذلك قد يتسبب في انعكاسات سلبية على صحة العامل (بوظيفة، 1996؛ عرقوب محمد وآخرون، 2015). وهنا يشير أحد الباحثين إلى تعرضه لمشكلات على مستوى أسفل الظهر والعمود الفقري والرقبة وعلى مستوى المرفق نتيجة اتخاذه لوضعيات غير أرغومية لمدة طويلة، حيث يشير إلى أنه "يكاد يلتصق به جهاز الهاتف المحمول"، نظرا

الصورة (1): مكان العمل مع وجبة الغذاء الصورة (2): مكان خاص للعمل في البيت
العمل عصب حتى بعض الباحثين من نصارات عبيد حاصه حسمهم من حبيب حده
التعب البصري الناجم عن بذلهم جهد بصري كبير لتحليل البيانات على شاشات

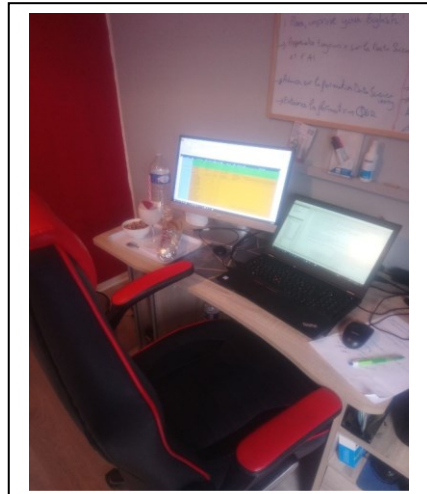
الكمبيوتر، حيث عادة ما يتطلب الأمر العمل بجهازين أو على جهاز واحد وعدة شاشات. لذلك من الصعب جدا التحكم في الظروف التي يقوم العامل بأداء عمله، فالجمال المكاني خارج المكان الرسمي للعمل لا يخضع بالضرورة للمعايير الأرغنومية المعمول بها والمتفق عليها. فالعامل يشتغل في حيز يتوفر على جميع الاحتمالات الواردة وكل الظروف الفيزيائية التي قد تشكل خطرا حقيقيا على صحته النفسية والجسدية (مباركي بوحفص، 2004).

أما عن توقيت العمل والمدة الزمنية فهي غير محددة بشكل ثابت لدى 65.11% من أفراد العينة، فالعامل قد يعمل بشكل متواصل، أو متقطع حسب نوع النشاط الذي يمارسه، فهذا العمل يفرض على العامل في بعض الأحيان أن يؤدي عمله حتى خلال فترات الراحة، وقد يستمر إلى فترات متأخرة من الليل أو أنه يشتغل طوال الليل، خاصة بالنسبة للمسؤولين.

كما أن للعمل عن بعد سلبيات أخرى تتمثل في شعور العامل بالانعزال عن المحيط الاجتماعي الذي كان يعمل فيه، (علوطي، 2008)، خاصة إذا كان يسكن بعيدا عن



الصورة (2): مكان خاص لعمل في البيت



الصورة (1): مكان العمل مع وجبة الغذاء

أفراد العينة. فبعضهم يشعر بالوحدة، خاصة الأفراد الاجتماعيين، الذين تعودوا على العيش مع العديد من الأفراد، خصوصا مع الزملاء في العمل، فأصبحوا يتفاعلون عبر

الفضاء الافتراضي، لاستلام المهام وتقديم التقارير وعقد الاجتماعات وتقديم التوجيهات... في حين أنهم لم يتعودوا على مثل هذا الأسلوب في العمل وفي التواصل. كما يشير أفراد العينة إلى حدوث بعض الأعطاب والاختلالات في التواصل تتمثل في حدوث اختلالات في الصوت وفي الصورة ومشكلات مرتبطة بأجهزة الكمبيوتر وشبكات الاتصال، خلال أداء العمل مما يصعب المهمة في كثير من الأحيان.

8. استنتاج:

رغم التطور الذي حققه الإنسان في تكييف ظروف الحياة وتحقيق الرفاهية والراحة، إلا أن هناك حاجة دائمة لتعديل بعض الجوانب، بفعل تدخل بعض المتغيرات التي يصعب التحكم فيها. فأداء العمل عن بعد لا يعني أنه يخلو من وجود خطر على الصحة النفسية والفيزيولوجية للعامل. لذلك من المفروض أن تساير الأرغنوميا هذه المواقف الجديدة في الحياة اليومية وفي العمل، الذي أصبح جزءا من الحياة الخاصة للعامل بعدما أصبح ينجز عن بعد. وهذا النمط يحتاج أيضا إلى الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية والفيزيولوجية للعامل، وبالتالي من الصواب لفت انتباه العمال إلى الآثار السلبية التي قد تنجم عن عدم الأخذ بعين الاعتبار الجوانب الأرغنومية خلال العمل، لا سيما الالتزام بالوضعيات الصحيحة في العمل (بوظيفة، 1996)، ويمكن أن يتم ذلك من خلال إعداد فيديوهات تشرح الكيفيات الصحيحة للعمل مع تقديم النصائح والتوجيهات الضرورية لتكون الحياة الشخصية والمهنية ذات جودة عالية. ويبقى موضوع العمل عن بعد بحاجة للمزيد من الدراسات في الأرغنوميا وعلم النفس العمل والتنظيم... أما عن نتائج هذه الدراسة فتبقى في مرحلة استكشافية في ظل حجم العينة الحالية.

9. قائمة المراجع:

1.9 المراجع باللغة العربية:

1. بوظيفة حمو (1996) احذر من الكرسي، دار الأمة.
2. خباب مزياي الشريف (2020) تطبيقات قولل في العملية التعليمية، دليل الأستاذ لبداية العمل إلكترونيا، شركة الأصالة للنشر، ص 23.

3. رضوان ربيعة (2020) العمل عن بعد كمدخل لمواجهة فيروس كورونا المستجد في ضوء اقتصاد المعرفة، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص، ص 61.
4. عرقوب محمد، محمود هاجر وبلكرشة أسماء (2015) تقييم وضعيات العمل على الحاسوب باستعمال طريقة التقييم السريع للأطراف العلوية، فعاليات الملتقى الدولي الثالث حول: تطبيقات الأرغنونمية بالدول السائرة في طريق النمو، الواقع والآفاق، 26-27 أكتوبر، الجزائر.
5. لمن علوطي (2008) المنظمة الإلكترونية للعمل عن بعد، أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد الثالث، ص 207، ص 203.
6. مباركي بوحفص (2004) العمل البشري، دار الغرب.

2.9. المراجع باللغة الأجنبية:

- 7 Arnaud Scaillerez, Diane-Gabrielle Tremblay. (2016) Le télétravail, comme nouveau mode de régulation de la flexibilisation et de l'organisation du travail : Analyse du cadre légal européen et nord-américain. Revue de l'organisation responsable, n°1, vol 11.
- 8 Cyril SLUCKI. Les clefs de la réussite, Esprit zen communication.
- 9 GDFTWEFS. (2016) Difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers. Bureau International du Travail.
- 10 Maurice REYNE. (2002) Maitriser L'innovation Technologique, Dunod.
- 11 Monique HAICAULT. (1998) Travail à distance et/ou Travail à domicile : Le télétravail. Laboratoire d'économie et de sociologie du travail.
- 12 Organisation internationale du Travail. (2020) Le télétravail durant la pandémie de Covid-19 et après, Guide pratique.
- 13 SQVT. (2020) Consultation « Télétravail contraint en période de confinement » Juin 2020, Le réseau Anact-Aract.
- 14 Valérie LETARD. (2010) Le Télétravail au service du développement durable, Syntec informatique.