



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



المرجع:/2022

الميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

الفرع: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

مذكرة بعنوان:

دور بيئة العمل الرقمية في إعادة صياغة مفهوم الوظائف - العمل المستقل - نموذجاً (Freelancing)

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير
تخصص "إدارة أعمال"

إشراف الأستاذ(ة):

د. برني ميلود

إعداد الطلبة:

- ثابت أحمد

- غيموز نجيب

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	اسم ولقب الأستاذ(ة)
رئيسا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله	د. طارق بلحاج
مشرفا ومقررا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله	د. ميلود برني
ممتحنا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله	د. ياسر مرزوقي

السنة الجامعية 2021/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ
الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ
وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ
وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ
الصَّالِحِينَ

[سورة النمل ١٩]

صدق الله العظيم

شكر وعرفان

نحمده ربنا ونشكره على كل نعمه التي لا تحصى، نحمده على توفيقه وكرمه وفضله، وعلى تيسيره لنا إكمال هذا البحث المتواضع.

نتقدم بجزيل الشكر والعرفان لمؤثرنا الأستاذ الدكتور برني ميلود، الذي كان لنا بمثابة السند في هذا البحث، نشكره على كل ما قدمه لنا من توجيهات ونصائح وسعة بال وإرشاد، فبارك الله في علمك وعملك، وجعلك الرحمن خير منبر للتعلم والمعرفة.

كما نتقدم بالشكر الى كل الطاقم البيداغوجي الذي تشرفنا بالتمدرس على يديه، والى كل من يساهم في نهضة مركزنا الجامعي.

كما لا ننسى شكرنا الخاص الى العمال المستقلين، الذين قبلوا أن يكونوا ضمن الحالات المدروسة في هذا العمل، وسمحوا بتثمين مضمونه التطبيقي، والى السيد دعدوش عنتر الذي كان سببا في تواصلنا معهم.

الى كل من ساهم من قريب أو بعيد في خروج هذا العمل إلى النور
شكرا لكم جميعا

إهداء الطالب:
ثابت أحمد

إلى والديّ الكريمين
إلى زوجتي وابنتي خديجة
إلى أخواتي الست، أبنائهن وبناتهن
إلى كل من أعز
أهدي هذا العمل.

إهداء الطالب:
غيموز نجيب

إلى والديّ العزيزين، أمي الغالية وأبي الكريم
إلى زوجتي رفيقة دربي التي دوماً بالنصح عوني
إلى أولادي سر سعادتي
إلى إخوتي وأخواتي وجميع أفراد عائلتي وكل أصدقائي الذين عرفت في مشواري
أهدي هذا العمل.

المأخذ

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور بيئة العمل الرقمية في إعادة صياغة مفهوم الوظائف، حيث تم التطرق إلى ماهية بيئة العمل، الرقمنة والتحول الرقمي، وصولاً إلى فهم شامل لبيئة العمل الرقمية، وعلاقتها بتطور الوظائف ودورها في صعود الأعمال المستقلة.

في الشق الثاني للدراسة تم الاعتماد على أداة المقابلة من خلال اختيار ثلاثة أنواع من العمال المستقلين بناءً على علاقتهم بالوظائف التقليدية، وإجراء مقابلات معهم، ومن ثم تحليل محتوى المقابلات لنصل إلى نتيجة عامة مفادها أن بيئة العمل الرقمية قد أعادت بالفعل صياغة المفهوم التقليدي للوظائف، حيث تبين فعلاً أن العمل المستقل كان أحد أوجه هذا التغير.

الكلمات المفتاحية: الرقمنة، بيئة العمل الرقمية، الوظائف والمهن الحرة، العمل المستقل.

abstract:

This study aims to learn about the role of the digital work environment in reformulating the concept of jobs, where what is the working environment, digitization and transformation and its relationship to job development and its role in the rise of independent businesses. In the second part of the study relied on the interview tool by selecting three Types of independent workers based on their relationship with traditional jobs, interviewing them and then analyzing the content of interviews to reach a general conclusion that the digital working environment has already reformulated the traditional concept of jobs, as it has already been shown that independent work has been one of these changes.

Keywords: *digitization, digital work environment, freelance jobs and professions, independent work.*

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
I	آبئة قـرآنية
II	شكـر وعـرفان
III	إهـداء
V	الملـخـص
VII	فـهـرس المـحـتـويات
X	فـهـرس الأشـكال
XI	فـهـرس المـلاحـق
أ - د	مقـدمـة
الفصل الأول: بيئة العمل الرقمية وتغير مفهوم الوظيفة [45-1]	
2	تمهيد الفـصل
3	المبحث الأول: ماهية بيئة العمل
3	المطلب الأول: مفهوم بيئة العمل
4	المطلب الثاني: مكونات بيئة العمل
6	المطلب الثالث: أبعاد بيئة العمل
7	المطلب الرابع: العوامل المؤثرة على بيئة العمل
9	المبحث الثاني: الرقمنة والتحول الرقمي
9	المطلب الأول: مفهوم الرقمنة ومزاياها
15	المطلب الثاني: ضرورة التحول الرقمي
20	المبحث الثالث: بيئة العمل الرقمية
20	المطلب الأول: مفهوم البيئة الرقمية
21	المطلب الثاني: مفهوم بيئة العمل الرقمية وخصائصها
24	المطلب الثالث: مزايا بيئة العمل الرقمية
28	المطلب الرابع: شروط نجاح بيئة العمل الرقمية
30	المبحث الرابع: بيئة العمل الرقمية والوظائف
30	المطلب الأول: ماهية الوظائف والمهن وتطورها تاريخيا
34	المطلب الثاني: أثر الرقمنة على مفهوم البيئة والمهن

40	المطلب الثالث: العمل عن بعد
42	المطلب الرابع: دور بيئة العمل الرقمية في صعود الأعمال المستقلة
45	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: نظرة حول العمل المستقل في ظل بيئة العمل الرقمية [72-46]	
47	تمهيد الفصل
48	المبحث الأول: العمل المستقل خلال جائحة كورونا
48	المطلب الأول: تأثير جائحة كورونا في العمل المستقل
49	المطلب الثاني: ضرورة الانتقال الى العمل المستقل في ظل استمرار الجائحة
51	المطلب الثالث: المراحل التي مر بها العمل المستقل خلال الجائحة
52	المطلب الرابع: مستقبل العمل المستقل بعد الجائحة
56	المبحث الثاني: مقارنة بين الوظيفة والعمل المستقل من منظور عامل مستقل
56	المطلب الأول: ماهية العمل المستقل الممارس
56	المطلب الثاني: بيئة العمل الرقمية التي يتم فيها العمل المستقل
61	المطلب الثالث: منظور العامل المستقل للوظيفة مقارنة بالعمل المستقل
62	المبحث الثالث: مقارنة بين الوظيفة والعمل المستقل من منظور موظف حالي يمارس العمل المستقل
62	المطلب الأول: ماهية العمل المستقل الممارس
63	المطلب الثاني: بيئة العمل الرقمية التي يتم فيها العمل المستقل
66	المطلب الثالث: منظور العامل المستقل للوظيفة مقارنة بالعمل المستقل
68	المبحث الرابع: مقارنة بين الوظيفة والعمل المستقل من منظور موظف مستقبلي يمارس العمل المستقل
68	المطلب الأول: ماهية العمل المستقل الممارس
68	المطلب الثاني: بيئة العمل الرقمية التي يتم فيها العمل المستقل
71	المطلب الثالث: منظور العامل المستقل للوظيفة مقارنة بالعمل المستقل
72	خلاصة الفصل
73	الخاتمة
78	قائمة المراجع
82	قائمة الملاحق

فَهْ رَس
الْأَشْكَال

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
<u>01</u>	العمال المستقلون في أوروبا	39
<u>02</u>	الفضاءات التي تمارس من خلالها الاعمال الحرة	42
<u>03</u>	نسبة نظرة العمال المستقلين على مردود عملهم أثناء جائحة كورونا	54
<u>04</u>	المنصة الرقمية (linux)	57
<u>05</u>	منصة المصممين الحرفيين (designs 99)	60
<u>06</u>	منصة التبادل التجاري (fiverr)	64
<u>07</u>	منصة العمل الحر up work	65
<u>08</u>	منصة مجال العمل الحر (Freelancer)	70

فهرس الملاحق

فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
<u>01</u>	دليل المقابلة	83

مقدمة

مقدمة

كرست شبكة الإنترنت العالمية بنية تحتية رقمية قوية، مكنت من بناء أرضية جديدة للأنشطة التجارية والصناعية، بما في ذلك المساهمة في جذب المستثمرين، وتحسين تنافسية الاقتصاد لدى كثير من المؤسسات.

وقد كان لزاماً أمام كل هذه التحديات والظروف والتغيرات، من ظهور بيئة جديدة قائمة على العمل المستقل باستخدام التكنولوجيا الرقمية، والتي مكنت من خلق فضاء جديد لممارسة الوظائف بقواعد جديدة تعتمد بالأساس على تكنولوجيا المعلومات، وكرست هذه البيئة الرقمية إعادة هيكلة أسواق العمل بالشكل الذي فتح آفاقاً جديدة لممارسة العمل المستقل جنباً إلى جنب مع الوظيفة التقليدية ليصبح العمال المستقلون اليوم مؤثراً حقيقياً في سوق الشغل وحركة الاقتصاد العالمي.

1 - طرح الإشكالية:

نظراً لحاجة الأعمال المستقلة لبيئة عمل رقمية مميزة وحديثة، وفي ظل الازمات الاقتصادية العالمية والتي كانت آخرتها أزمة كورونا وما حملته من تداعيات على قطاع الوظائف والشغل.

مما تقدم طرحه فإن الإشكالية التي نسعى إلى معالجتها تتمثل في التساؤل الرئيسي التالي:

*** ما دور بيئة العمل الرقمية في إعادة مفهوم صياغة الوظائف والتحول نحو العمل المستقل؟**

2 - التساؤلات الفرعية: لتوضيح هذه الإشكالية وتبسيطها أكثر، نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما المقصود ببيئة العمل وكيف أثر التحول الرقمي فيها؟
- ما الذي قدمته بيئة العمل الرقمية للمؤسسات والأفراد؟
- ما هي ظروف ظهور المهن والوظائف وكيف تطورت مع الزمن وما تأثير بيئة العمل الرقمية عليها؟
- كيف ساهمت بيئة العمل الرقمية في تطوير العمل المستقل؟
- كيف أثر العمل المستقل على مفهوم الوظيفة التقليدية؟
- ما مدى انتشار ممارسة العمل المستقل وكيف أثرت جائحة كورونا على هذا النوع الحديث من الوظائف؟

3 - فرضيات البحث:

ولمحاولة الإجابة عن التساؤلات المطروحة فإننا نقترح الفرضيات التالية:

أ) الفرضية الرئيسية:

مكّن التطور الكبير في تكنولوجيا المعلومات من تحويل نمط التفكير في الوظائف لدى الأفراد من العمل داخل المؤسسات إلى التوجه نحو العمل الحر أو المستقل بهدف تحقيق جملة من المكاسب الاقتصادية والاجتماعية.

ب) فرضيات البحث: سعيًا للإجابة عن هذه التساؤلات انطلقنا من الفرضيات التالية:

- سهلت بيئة العمل الرقمية مختلف الوظائف التي يقوم بها الأفراد وساهمت في منح مرونة في الإنتاجية والعمل بشكل عام.
- دفعت بيئة العمل الرقمية إلى تطوير العمل المستقل من خلال توفير المعدات والمنصات اللازمة للأفراد.
- منح العمل المستقل هامشًا كبيرًا من الحرية والدخل المالي لممارسيه مقارنة بالوظيف التقليدية.
- انتشرت ممارسة العمل المستقل بشكل كبير خلال السنوات الأخيرة فيما تفاوت تأثير جائحة كورونا على العمال المستقلين.

4 - أسباب اختيار الموضوع: جاء اختيارنا لهذا الموضوع انطلاقًا من الاعتبارات التالية:

- الرغبة الشخصية في تقديم موضوع حديث وجديد ومتناسب مع مجال تخصصنا.
- تزايد عدد الأفراد الذين يمارسون العمل المستقل.
- أزمة كورونا وما خلفته من تزايد تنامي وتيرة العمل المستقل.
- المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية ببحثنا المتواضع.
- التطور التكنولوجي الرقمي الذي شهده العالم الحديث.

5 - أهداف البحث: تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف والتي يمكن تحديدها بما يلي:

- التعرف على واقع الرقمنة وأهميتها، في ظل تنوع وتغير بيئة العمل.
- إعطاء نظرة شاملة ودقيقة على موضوع العمل المستقل.
- تسليط الضوء على أصحاب المهن والوظائف المستقلة، ونقل تحدياتهم ومحفزاتهم.
- التعرف على أهم المشاكل التي قد تصادف العمال المستقلين، بالإضافة إلى مختلف العراقيل التي واجهتهم.

6 - أهمية البحث: تظهر أهمية الموضوع في:

- تعتبر الدراسة مهمة لارتباطها بعالم الشغل والوظائف الحرة.
- إبراز دور التحول الرقمي في التأثير على بيئة العمل.
- إبراز مساهمة بيئة العمل الرقمية في خلق العمل المستقل.
- إبراز الميزات التي منحها العمل المستقل لممارسيه والتحديات التي يواجهونها.
- إبراز تأثير جائحة كورونا على العمل المستقل.

7 - صعوبات البحث: تجسدت الصعوبات في هذا البحث فيما يلي:

- النقص الكبير في المراجع باللغة العربية مقارنة باللغات الأجنبية.
- تحفظ بعض العمال المستقلين في تقديم بعض البيانات خاصة المالية، المتعلقة بمداخلهم.
- التخوف من عدم مطابقة الجانب النظري مع الجانب التطبيقي بسبب اعتماد المراجع باللغة الأجنبية في الفصل النظري والاعتماد على العمال المستقلين في الجزائر وتطبيقها مع الواقع التطبيقي تتطلب الدراسة مدة إنجاز أكبر.

8 - منهج البحث:

من أجل الإلمام بجوانب هذا الموضوع، قمنا بالاعتماد في الجانب النظري على المنهج الوصفي التحليلي القائم على أساس الوصف والتحليل لمضمون ظاهرة معينة في ظروف ومواقف محددة وذلك بالرجوع الى مختلف الابحاث والدراسات ذات العلاقة بالبيئة الرقمية والوظائف.

أما في الجانب التطبيقي فلقد اعتمدنا على أسلوب المسح الاجتماعي من خلال المقابلات الشخصية لفئة معينة من العمال المستقلين.

9 - إطار الدراسة: تم التركيز في هذه الدراسة على أثر بيئة العمل الرقمية في إعادة صياغة مفهوم الوظائف وتأثيرها على نشاط العمل المستقل، وعليه يمكن تلخيص إطار دراسة الموضوع في:

أ) -الإطار المفاهيمي: يتمثل في:

- دراسة مفهوم وأبعاد بيئة العمل الرقمية وتأثيرها في العمل المستقل.
- إسقاط الجانب النظري لبيئة العمل الرقمية على الممارسة الفعلية للعمل المستقل.

ب) - الإطار الزمني:

يرتبط الإطار الزمني للموضوع بفترتين فاصلتين الأولى ما قبل التحول الرقمي والثانية بعده ويمكن تحديدها ببداية الألفية الثالثة، أي مع تطور استعمال الحواسيب والأنترنت.

ج) - الإطار المكاني:

نظرا لأن العمل المستقل يمارس من خلال منصات رقمية فإن الإطار المكاني مرتبط ببيئة افتراضية عالمية ليست لها حدود جغرافية واقعية.

10 - هيكل البحث: بغرض الإجابة على إشكالية البحث واختبار فرضياته، تم تقسيمه الى مقدمة، وفصلين، وخاتمة.

حيث يتضمن الفصل الأول الإطار النظري للبحث، والذي يضم أربع مباحث تتطرق على التوالي الى:

- ماهية بيئة العمل، من خلال إعطاء جملة من التعاريف، وكذا إبراز مكوناتها الأساسية، وأهم الأبعاد التي طرأت على بيئة العمل، ثم التطرق لأهم العوامل المؤثرة فيها.

- الرقمنة والتحول الرقمي، حيث قدمت أهم المفاهيم المتعلقة بموضوع الرقمنة، بالإضافة الى معرفة أهم المزايا التي جاءت بها الرقمنة، ثم تم التطرق الى التحول الرقمي وضرورته من خلال تقديم أهم العناصر التي تخص

التحول الرقمي، كمتطلبات اللازمة للتحول الرقمي، وكذا الخطوات الأساسية التي تسبق عمليات التحول، بالإضافة الى التطرق الى أهم مزاياه.

- بيئة العمل الرقمية، حيث تم تقديم تعاريف للبيئة الرقمية، ثم تعاريف تخص بيئة العمل الرقمية، مع عرض أهم الخصائص التي تميز هذه البيئة، مع ذكر مزاياها، وكذا الشروط الأساسية لنجاح بيئة العمل الرقمية.

- بيئة العمل الرقمية والوظائف، من خلال سرد لماهية الوظائف والمهن وتطورها تاريخيا، وكيف أثرت الرقمنة على مفهوم البيئة والمهن، كما تم التركيز في هذا الجزء على العمل عن بعد، وكذا التعرف على دور بيئة العمل الرقمية في صعود الاعمال المستقلة.

أما الفصل الثاني فتمثل في الجانب التطبيقي، من خلال تضمنه أربع مباحث تتناول على الترتيب:

- العمل المستقل خلال جائحة كورونا، وتأثير الجائحة، وذكر المراحل التي مر بها العمل المستقل خلال الجائحة، مع التطرق الى مستقبل الاعمال الحرة خاصة بعد الجائحة.

- مقارنة بين الوظيفة والعمل المستقل من منظور عامل مستقل، من خلال التطرق لماهية العمل المستقل الممارس في هذه الحالة، وكذا التعرف على بيئة العمل الرقمية التي يتم فيها هذا النوع من العمل، بالإضافة الى معرفة منظور العامل المستقل للوظيفة مقارنة بالعمل المستقل.

- مقارنة بين الوظيفة والعمل المستقل من منظور موظف حالي يمارس العمل المستقل، من خلال التطرق لماهية العمل المستقل الممارس في هذه الحالة، وكذا التعرف على بيئة العمل الرقمية التي يتم فيها هذا النوع من العمل، بالإضافة الى معرفة منظور العامل المستقل للوظيفة مقارنة بالعمل المستقل.

- مقارنة بين الوظيفة والعمل المستقل من منظور موظف مستقيل يمارس العمل المستقل، من خلال التطرق لماهية العمل المستقل الممارس في هذه الحالة، وكذا التعرف على بيئة العمل الرقمية التي يتم فيها هذا النوع من العمل، بالإضافة الى معرفة منظور العامل المستقل للوظيفة مقارنة بالعمل المستقل.

أما الخاتمة فقد تضمنت إجابة مختصرة عن الإشكالية المطروحة، وكذا النتائج المتوصل اليها من خلال البحث، إضافة الى نتائج اختبار الفرضيات ومجموعة من التوصيات المقترحة وآفاق البحث.

الفصل الأول:

بيئة العمل الرقمية وتغير

مفهوم الوظيفة

تمهيد:

نحن اليوم في عصر تغيرت فيه جُل المصطلحات والمفاهيم، خاصة تلك المتعلقة بالوظيفة والمهنة والعمل وبيئته، وأصبح مكان العمل ليس مجرد مساحة مادية يشغلها الموظفون خلال ساعات العمل، بل مكان العمل اليوم عبارة عن بيئة متصلة دائما توفر وصولا فوريا إلى كل ما يحتاجه الموظفون، حيث أصبحت الخطوط الفاصلة بين المكتب الفعلي والمكان الذي يتم فيه العمل بالفعل غير واضحة، وكذلك التمييز بين الحياة الشخصية والمهنية، نظرا لأن الوصول إلى بيئة عمل متميزة اليوم، تتطلب استراتيجية رقمية جديدة بتغيير كل أنماط البيئة التقليدية والقفز نحو البيئة الحديثة.

حيث أصبحت الرقمنة مفتاحا للولوج إلى فضاء فعال وأكثر ديناميكية في ظل التغيرات والتطورات التكنولوجية والعلمية من جهة، والتأثيرات والمخاطر التي فرضتها الدول ذات النفوذ المالي والاستراتيجي، من جهة أخرى، ممثلة في المؤسسات المحتكرة للأسواق العالمية في ظل تنامي العولمة واتساع أطماعها.

ويمكن للقوى العاملة الرقمية بأكملها والإدارة العليا التواصل والتعاون بالعديد من الطرق الجديدة والفعالة، من خلال دمج علاقات عمل منتجة تتجاوز مجموعات العمل الطبيعية وتمكن من مشاركة أصحاب المهن المستقلة، في إعادة صياغة مفهوم عصري للوظائف.

وقدّمت العديد من المؤسسات الرائدة في مجال الأعمال والحكومة، إستراتيجية رقمية لبيئة العمل، من خلال الجمع بذكاء بين التقنيات التي تستخدمها المؤسسات ومختلف حواجز ومعوقات الاتصال، من خلال تحويل تجربة الموظف إلى تجربة تعزز الكفاءة والنمو والابتكار.

وعلى هذا يهدف هذا الفصل للتعرف على ماهية بيئة العمل ومكوناتها الأساسية، وضرورة التحول الرقمي ومزاياه، وكذا التعرف على بيئة العمل الرقمية وخصائصها، مبرزين ارتباط هذه البيئة مع شتى الوظائف والمهن المستقلة على وجه الخصوص.

وبناء على ذلك جاء هذا الفصل في أربع مباحث:

المبحث الأول: ماهية بيئة العمل.

المبحث الثاني: الرقمنة والتحول الرقمي.

المبحث الثالث: بيئة العمل الرقمية.

المبحث الرابع: بيئة العمل الرقمية والوظائف.

المبحث الأول: ماهية بيئة العمل

يعد موضوع بيئة العمل من أهم المواضيع التي تهتم بتوفير السلامة والصحة للعنصر البشري في مكان العمل، وهي بذلك تعتلي جزءا مهما من استراتيجية أي إدارة، ذلك لأن هذه المسألة ذات مساس مباشر بأهم ما يملكه الإنسان وهو صحته وحياته.

ومن خلال هذا المبحث سنحاول تحديد مفهوم بيئة العمل والجوانب المتعلقة بها، وهذا من خلال التطرق لمكونات بيئة العمل وأبعادها، وكذا مختلف العوامل المؤثرة فيها، حيث يعتبر هذا المبحث مدخل مهم قبل التطرق لفهم بيئة العمل الرقمية

المطلب الأول: مفهوم بيئة العمل

سننطلق في هذا المطلب لوضع مفهوم دقيق وشامل لبيئة العمل في ظل المفاهيم الكثيرة والتي تختلف حسب اختلاف المجالات والقطاعات والوظائف المتعددة والمتنوعة.

إن بيئة العمل بالإنجليزية (Work Environment) هي الموقع الذي تستخدم لأداء مهمة معينة حتى الانتهاء منها، وتشمل بيئة العمل المكان الجغرافي، والمناطق التي تحيط بالعمل، مثل موقع المكاتب أو مبنى المنشأة، كما قد تشمل مكونات أخرى مثل مستوى الضوضاء، والمميزات الإضافية الخاصة في العمل. وتعرف بيئة العمل بأنها المكان الذي يستخدمه الناس للعمل، مثل المؤسسة، أو المصنع، أو المكتب... الخ. بيئة العمل هي كل مؤسسة تمارس نشاط خاص بها، وهي التي تعمل وتنشط بين مجموعة من العناصر التي تحدد نشاط بيئة العمل، حيث تتمثل هذه العناصر في: الموارد المادية مثل: الإضاءة، درجة الحرارة، والموارد البشرية، المستهلكون، المنافسون... الخ،

تشمل هذه الأخيرة كل الظروف السائدة داخل المؤسسة وخارجها، والتي لها تأثير على سلوك العاملين.¹ كما تشير بيئة العمل لمختلف العناصر المكونة لمحيط العمل، وتتمثل هذه العناصر في العناصر التنظيمية كالهيكل التنظيمي وطبيعة الاتصال التنظيمي والقيادة والعناصر المادية المشكلة للمحيط العملي من أجهزة وأدوات العمل ومبنى العمل، وهي بذلك تشكل البيئة الفيزيائية والتنظيمية للعمل.² وهناك من عرفها على أنها مجموعة متغيرات وأحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة أو الوظيفة، ويمكن للإدارة المسؤولة التحكم بها وبشكل مباشر وأكد، وكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى.

¹ : محمد جبوري وآخرون، قياس أثر عناصر بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري للموظفين، مجلة إضافات الاقتصادية، جامعة غرداية، الجزائر، العدد 1، سنة 2020، ص 204 .

² : د خرموش منى، د بحري صابر، العلاقات الإنسانية كمدخل لتحسين المناخ في بيئة العمل، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، جامعة سطيف 2، الجزائر، العدد 2، سنة 2018، ص 20.

وهي كل مكان يتواجد فيه الأشخاص للعمل مقابل الحصول على المال والرزق، ويستطيع المدير العام التحكم في أداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال أسلوبه مع الموظفين والأوامر التي يشير بها¹.

المطلب الثاني: مكونات بيئة العمل

سننتقل في هذا المطلب الى مكونات بيئة العمل المتمثلة في بيئة العمل المادية، وبيئة العمل النفسية والمعنوية والاجتماعية، وهي أهم العناصر المكونة لبيئة العمل، خاصة تلك التي تتعلق بمجال دراستنا اليوم. حيث حدد (Armstrong) بيئة العمل بأنها تتكون من شقين، هما:

أولاً: بيئة العمل المادية

وتشتمل على الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المؤسسة، كالتهووية والإضاءة، والنظافة، وضغط العمل، ومساحات العمل، والضجيج، وعدد ساعات العمل، وفترات الراحة. الخ، هذه الظروف ذات إنعكاس وتأثير في سلامة وصحة الموارد البشرية في العمل وفاعلية أدائها.

ثانياً: بيئة العمل النفسية والاجتماعية

وتشتمل على المناخ الاجتماعي العام وطبيعته، والروابط الاجتماعية، والعلاقات الشمولية السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل، والصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين، فهذه الجوانب لها انعكاس كبير على الناحية النفسية لدى كل من يعمل في المؤسسة، ويمكن تحديد نطاق هذه الجوانب بالعلاقات بين المرؤوسين بعضهم ببعض، وعلاقات الرؤساء بمرؤوسيه؛ وعلاقات مجلس إدارة المؤسسة بعضهم ببعض.

وحدد (Carrell) بأن بيئة العمل تشتمل على عنصري السلامة والصحة إذ أن السلامة تشير إلى حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فوراً، كالكسور بكافة أنواعها، والجروح والحروق، والاختناق.... الخ.

وهذه الحوادث والإصابات إما بسبب طبيعة العمل، أو الفرد نفسه أو التجهيزات المستخدمة فيه كآلات، والرافعات وتوصيلات الكهرباء والغاز..... الخ. أما عنصر الصحة، فيشير إلى حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل إصابتها بها في مكان العمل، والتي يكون سببها إما المناخ المادي العام أو الفرد أو طبيعة العمل، وهذه الأمراض لا تحدث فوراً إنما مع مرور الزمن، إذ تتم الإصابة بها نتيجة التعرض المستمر لمسبباتها، وهذا يعني أن حدوثها ليس آنياً إنما تحدث بشكل تراكمي.

وبجمل (Noe) بأن بيئة العمل ترتبط أساساً بإدارتها بشكل صحيح، حيث بين أن إدارة بيئة العمل تتضمن الآتي:

¹ : منى خالد عكر، أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، جامعة الجنان، كلية إدارة الأعمال، لبنان، العدد 11، سنة 2020، ص 29.

1- بيئة العمل نظام متكامل يتكون من المدخلات: وتشمل على دراسة بيئة العمل المادية والنفسية والاجتماعية وطبيعة الأعمال التي تمارس داخل المؤسسة وتصميم البرامج المناسبة لتوفير السلامة والصحة في مكان العمل

فيها، وتشتمل هذه البرامج على مجموعة من المستلزمات التي تعبر عن الداعمين المادي والمعنوي اللازمين لنجاح هذه البرامج والأنشطة، وتشتمل على الفعاليات والممارسات التي تبذل في سبيل وضع برامج السلامة والصحة موضع التطبيق والتنفيذ، وتتكون هذه الفعاليات من أنشطة فنية وإدارية (تنظيم، وتوجيه، ومتابعة، وتقييم).

والمخرجات، وتمثل نتائج تنفيذ برامج السلامة والصحة في مكان العمل. وأخيراً، التغذية العكسية، وتمثل تحليل نتائج تقييم جهود إدارة بيئة العمل ومدى توفيرها لعناصر السلامة والصحة في مكان العمل، فنتائج التحليل تساعد في تلافي الثغرات التي حدثت وتقوية جوانب القوة التي ظهرت في جهود إدارة بيئة العمل القادمة.

2 - إدارة بيئة العمل عملية ذات طابع عمومي وشمولي: أي أنه لا يوجد عمل في أية مؤسسة أياً كان نوعية وطبيعة العمل فيها إلا أن يصاحبه نوع ودرجة ما من الخطورة وانطلاقاً من ذلك أصبح يتوجب على إدارة بيئة العمل أن تبذل جهداً في مساعيها لتوفير السلامة والصحة في مكان العمل، وأن تشمل هذه الجهود جميع أنواع الوظائف في المؤسسة وكل من يعمل فيها وهذا يقودنا إلى نتيجة مفادها:

- أن مسألة توفير السلامة والصحة للموارد البشرية في مكان أعمالها، لم تعد قاصرة على المؤسسات الصناعية أو فئة معينة من الأعمال فحسب بل تشمل جميع أنواع المؤسسات والوظائف على اختلاف أنواعها.

3 - إدارة بيئة العمل جهود ذات طابع إداري وفني بآن واحد: إذ تتكون جهود إدارة بيئة العمل في مساعيها لتوفير السلامة والصحة في مكان العمل من نوعين:

جهود إدارية وجهود فنية تدعم الأولى وتساعد في هذا النوعان متكاملان، فالجهود الإدارية وحدها لا تكفي بل تحتاج إلى جهود خبراء ومهندسين فنيين مختصين في مسائل السلامة والصحة لتحديد درجة تلوث الهواء وتنقيته في مكان العمل وتوزيع الإضاءة بشكل جيد فيه، واقتراح وسائل الحماية المناسبة على سبيل المثال أمور تحتاج إلى جهود فنية متخصصة.

4 - ليس بإمكان إدارة بيئة العمل القضاء التام على المخاطر المحتملة: إذ يتوجب على إدارة بيئة العمل أن تأخذ في حساباتها بأنه ليس بمقدورها القضاء تماماً على المخاطر الموجودة والمحيطية بمكان العمل، وهذا مرده إلى أن هناك بعض الأعمال ينتج عن ممارستها أخطار لا يمكن تفاديها بشكل كامل، في هذه الحالة على إدارة بيئة العمل أن تسعى إلى تخفيف المضار الناتجة عن مثل هذه الأعمال إلى أدنى حد ممكن فالسيطرة التامة عليها غير ممكنة.¹

¹ : محمد سعد فهد المشوط، ماجستير أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري، جامعة الشرق الأوسط، كلية إدارة الأعمال، الكويت، سنة 2011، ص15.

وهناك من قسم بيئة العمل الى:

أولاً: بيئة عمل مادية

وهي كل شيء يوجد داخل غرفة الوظيفة ملموس ومادية، كالإضاءة والتهوية والنظافة وضغط العمل ومساحة الغرفة، والضجيج، وعدد ساعات العمل المحددة، وفترات الراحة، لأن كل هذه المحددات. والعوامل المادية لها مدى تأثير كبير على طبيعة المادة الوظيفية المقدمة آخر كل شهر ربما تزيد من المستوى الوظيفي وربما تهبط به أرضاً.

ثانياً: بيئة عمل نفسية ومعنوية:

هي كل ما يؤثر على نفسية الموظف من علاقات اجتماعية من قبل اصحاب العمل والزملاء، حيث سوف يخلق مناخ ملائم لراحة نفسية أكبر أثناء تأدية المهام الوظيفية.¹

المطلب الثالث: أبعاد بيئة العمل

تعتمد بيئة العمل الناجحة التي تشكل مجموعة من العلاقات المهنية والوظيفية بين عدة أفراد على أبعاد أساسية، وسنحاول التطرق إليها بشكل دقيق ومجمل، نظراً لتعدد هاته الأبعاد وتنوعها.

أولاً: المصادقية

هي قياس مدى رؤية الموظفين لصدق الإدارة من حيث الثقة والإقناع، عن طريق تقييم الإدراك الخاص في الموظفين عند تنفيذ الاتصال مع الإدارة، حيث يشمل تحقيق الاتصال الفعال بين الإدارة والموظفين عدة أبعاد، من أهمها:

- أن يعلم الموظفون كافة العناصر المؤثرة على نجاح المنشأة.
- أن يتمكن الموظفون من فهم أهميتهم في المنشأة ورؤيتها نحو أهدافها.
- أن يركز الموظفون على نشاطاتهم ومهامهم دون الحاجة إلى الحصول على تفسيرات من الإدارة.

ثانياً: الاحترام

هو تحديد مقدار احترام الإدارة لكافة الموظفين، عن طريق تقييم المستويات الخاصة في الدعم، والرعاية، والتعاون التي يحصل عليها الموظفون أثناء تعاملهم مع الإدارة، كما يشمل الدعم توفير الموارد، والفرص الخاصة بالتدريب، وتقدير الإنجازات الوظيفية.

ثالثاً: العدالة

هي مدى إدراك العدالة من قبل الموظفين، والمرتبطة مع سياسات وتصرفات الإدارة عن طريق تقييم الإنصاف، والحيادية، والمساواة داخل بيئة العمل بالاعتماد على تحقيق التوازن في التعامل مع جميع الموظفين وخصوصاً في مجال تقديم المكافآت.

¹ : منى خالد عكر ، مرجع سبق ذكره، ص 29.

رابعاً: الفخر

هو شعور جميع الموظفين بالفخر أثناء تنفيذهم لعملهم عن طريق تقييم مشاعر كل موظف منهم اتجاه وظيفته، ومجموعة العمل أو الفريق الذي يعمل معه، وبيئة العمل المرتبطة مع المنشأة.

خامساً: الزمالة

هي شعور كافة الموظفين بالزمالة مع زملائهم في بيئة العمل عن طريق تقييم الألفة، وطبيعة المجتمع الخاص في موقع العمل داخل المنشأة.¹

المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في بيئة العمل

إن العمل على التحسين في الإنتاجية لدى الأشخاص أو المؤسسات، وكذا اقبال الموظفين على العمل وتحفيزهم، يرتبط أساساً بعوامل تؤثر على جو ومكان بيئة العمل الخاصة بالمؤسسة ومن بين هذه العوامل التي تؤثر بصفة مباشرة وغير مباشرة في بيئة العمل نذكر منها ما يلي:

أولاً: النواحي التنظيمية

وهي موقع الموظف في الهيكل التنظيمي ومستوى سلطته وتلقيه الأوامر وطريقة إصداره لها.

ثانياً: النواحي الإدارية

ويقصد بها أسلوب مدير الإدارة وسلوكه مع الموظفين هل هو تحفيزي مساند أم تقريعي محايد.

ثالثاً: النواحي الفيزيائية

وهي المساحات المكتبية من طاولات العمل، الموكيت، الإضاءة، التهوية، ودورات المياه والنظافة العامة وعدد الموظفين في كل مكتب.

رابعاً: الرواتب والابداع الإداري والبدلات

ولها دور كبير في الارتباط التنظيمي والولاء المؤسسي للمؤسسة التي يعمل بها الموظف.

خامساً: نمط الاتصالات والروابط بين الموظفين

أي هل يوجد نظام آلي وتقني يساعد على المراسلات بين الموظفين وبين مستويات الإدارة الثلاث العليا والوسطى والدنيا (التنفيذية).

سادساً: النواحي التدريبية والتعليمية والثقافية للموظفين

بمعنى هل يوجد حوافز للموظفين المهتمين بتعليمهم وتنقيحهم، الأمر الذي يرتقي بيئة العمل لتصبح مؤسسة متعلمة ترفع من الوعي العام وبالتالي المعرفة العامة المنافسة للمؤسسات الأخرى.

سابعاً: شعار المؤسسة

هل هو جدير بتعزيز الثقة للموظفين وإحساسهم بالانتماء أكثر كقوة تنافسية.

¹ : محمد جبوري، مرجع سبق ذكره، ص 205.

ثامنا: الأمان الوظيفي

وعى الإدارة العليا بالحفاظ على الموظفين واستبقائهم وعدم التخلي عنهم.

تاسعا: موقع المؤسسة

هل هو داخل المدينة أم خارجها، داخل مجتمع مدني أم قروي وهل يتكبد الموظف عناء السفر أم لا وهل هناك مواصلات عامة.

عاشرا: ساعات العمل

هل هي طويلة مرهقة أم معقولة وهل هي على فترتين أم فترة. فكل هذه المعايير العشرة تعمل كناحية إيجابية تساعد على تنمية الموظفين وزيادة إنتاجهم، أو أن تكون عكس ذلك كناحية سلبية تخفض من الروح المعنوية وبالتالي انخفاض الإنتاجية والتوصل إلى عدم ولاء وانتماء الموظف، حتى تمسي بيئة العمل منفرة وغير جاذبة وغير صحية للموظفين.¹

¹ : محمد جبوري وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 207.

المبحث الثاني: الرقمنة والتحول الرقمي

إن الانتشار الهائل للإنترنت أدى إلى ظهور مفهوم التجارة الإلكترونية والتي سهلت بدورها في تعاملات رجال الأعمال وتقليص الزمن والجهد والتكلفة، حيث لا تقتصر التجارة الإلكترونية في هذا المجال فقط، بل أصبحت تفتح أفقها أمام المؤسسات والمؤسسات والأفراد والحكومات. ومن هنا جاءت الرقمنة وتنامى الاهتمام بها أكثر فأكثر وأصبحت عملية لا يستهان بها في مجمل العمليات الاقتصادية السائدة في الآونة الأخيرة، فأصبحت الرقمنة اليوم عملية أساسية للتحول العملي والتكنولوجي، فضلا على المزايا العديدة التي جاءت بها. وسنحاول إبراز أهم الجوانب التي تخص الرقمنة والتحول الرقمي في هذا المبحث، كمدخل لموضوع بيئة العمل الرقمية.

المطلب الأول: ماهية الرقمنة ومزاياها

سنخص في هذا المطلب وضع تعاريف دقيقة وشاملة للرقمنة، مع التطرق لأهم مزاياها، لاسيما على مستوى الاقتصاد الكلي وكذا على وظائف المؤسسات وتأثيرها على الإنتاجية، الى جانب المزايا العديدة، لا سيما تلك المتعلقة بالنمو الاقتصادي.

أولاً: مفهوم الرقمنة

مصطلح "الرقمنة" مصطلح حديث تباينت المفاهيم والمقاييس حوله، وأشار اختلاف حول تعريف المصطلحات الإنجليزية مثل:

"Digitalization, Digitization, Digital Transformation"

ففي بعض المجالات كان التمييز بينهم واضح، بينما ظهر التباس في مجالات أخرى ولعله من الممكن ترجمة **Digitization** إلى "رقمنه" بوزن "قعللة"، أما **Digitalization** فيمكن ترجمته إلى "ترقيميته" على وزن "تفعيلية". وخلال السنوات الخمس عشرة الأخيرة، لوحظ انخفاض متوسط استعمال مصطلح "الترقيمية" بينما ازداد استعمال مصطلح "الرقمنة"، ثم تصاعد استعمال مصطلح "التحول الرقمي" في الأعوام الأخيرة. والرقمنة "هي أيضا استخدام التقنيات الرقمية لتغيير نماذج الأعمال والعمليات وتوفير فرص جديدة لتوليد الثروة وللتنمية المستدامة".

كما عرفت الرقمنة على أنها عملية استنساخ رقمية من تحويل الوثيقة مهما كان نوعها ووعاؤها إلى سلسلة رقمية (**Chaîne numérique**)، يواكب هذا العمل التقني عمل فكري ومكتبي لتنظيم المعلومات، من أجل فهرستها وجدولتها وتمثيل محتوى النص المرقمة.

وعرّفت الشبكة الكندية للمعلومات حول التراث (RCIP) عملية الرقمنة بأنها العملية التي من خلالها يتم خلق صور رقمية (بمعنى محتوى على الحاسوب) انطلاقاً من وثيقة ورقية¹.

وتعرف اليونسكو للرقمنة على أنها إنشاء مواد رقمية من أصول مادية بواسطة كاميرات ماسحة أو أجهزة إلكترونية أخرى، إذ يشمل المحتوى الرقمي إنشاء وتبادل المحتوى والوصول إليه بأشكال رقمية، بما في ذلك الدورات عن طريق الإنترنت وشرطة الفيديو والمكتبات والنصوص الرقمية والألعاب والتطبيقات. والتعريف الشائع والمستخدم من قبل مؤسسة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) لقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتفق عليه في عام 1998:

بأنه "مزيج من صناعات التصنيع والخدمات التي تقوم بجمع ونقل وعرض البيانات والمعلومات إلكترونياً" ولتجنب الخلط في المفاهيم فإنه يشير إلى النطاق الواسع والذي يغطي جميع الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية القائمة على التكنولوجيا الرقمية على أنها الرقمنة، وينشأ هذا التمييز على أساس تحويل البيانات من النموذج التماثلي إلى الشكل الرقمي؛ والتحويل الرقمي وتطبيق الرقمنة على جميع العمليات التنظيمية والاجتماعية (بما في ذلك النشاط الاقتصادي).

وبناء على ما تقدم، فمن الممكن أن يتم حصر نطاق الاقتصاد الرقمي على أنه ذلك الجزء من الناتج الاقتصادي المشتق بشكل أساسي أو جزئي من التقنيات الرقمية مع نموذج أعمال قائم على السلع أو الخدمات الرقمية

ويلاحظ من هذا التعريف بأنه شمل كل من القطاع الرقمي والأساسي ويستنتج من ذلك بأن القطاع الرقمي هو جزء من الاقتصاد الرقمي، تختلف الرقمنة عن الاقتصاد الرقمي والقليل من يميز هذا الاختلاف في تفسيره، وتعد الرقمنة كالمركز الأساس في حين أن الاقتصاد الرقمي يعد كنواة في المركز، وتسمى الرقمنة أحياناً في قطاع تكنولوجيا المعلومات "أو قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إذ تنتج وتقدم التقنيات والخدمات الأساسية للاقتصاد الرقمي".²

ثانياً: مزايا الرقمنة

في تقرير التنمية في العالم لعام 2016، استنتج البنك الدولي أن تحسين وتيرة النمو وزيادة التشغيل وتحسين الخدمات هي أبرز المؤثرات الاقتصادية المتوقعة للتحويل الرقمي من خلال تحفيز الابتكار، وزيادة الكفاءة وتحسين الشمول أو الاحتواء الاجتماعي. وحتى في حالة توفر بنية تحتية رقمية ملائمة ونسبة توصيل رقمي عالية، فإن تحقيق تلك المنافع يتطلب عدد من العوامل الأخرى أطلق عليها مسمى "المكملات المناظرة" (Analog Complements) المتمثلة أساساً في التشريعات التي تضمن درجة عالية من

¹ : سعد الله رشيد، قاشي خالد، دور الرقمنة في تحسين خدمات المرفق العمومي، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة تيبازة، الجزائر، العدد 6، سنة 2020، ص 182.

² : نعم حسين نعمة وآخرون، تسخير الرقمنة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030، المجلة العراقية لبحوث السوق وحماية المستهلك، جامعة النهرين بغداد، العراق، العدد 1، سنة 2019، ص 103.

المنافسة وتشجع على الابتكار، والمهارات التي تستفيد من التقنية والمؤسسات الخاضعة للمساءلة، إذ أنه في ظل عدم توفر

ظروف المنافسة هناك احتمال لتركز القوى الاقتصادية بين أيدي قلة من القطاعات والأفراد، وبدون مهارات ستزداد درجة التفاوت في الدخل وفي الفرص بين الذين يمتلكون تلك المهارات والذين لا يمتلكونها، وبدون مساءلة فإن هناك احتمال استخدام تلك التقنية لسيطرة قلة على محركات الاقتصاد وعلى حياة الأفراد بدلا من تمكينهم من الفرص ورفع قدراتهم.¹

1 - مزايا الرقمنة على مستوى الاقتصاد الكلي: تساهم الرقمنة في تحقيق النمو الاقتصادي وتخلق فرص عمل جديدة، فضلا عن ذلك ترتبط الرقمنة ارتباطا وثيقا بالابتكار بل وتشجع أيضا على استخدام الموارد البشرية والطبيعية والاقتصادية بذكاء أكثر، وعلى الرغم من ضعف النمو الاقتصادي العالمي في السنوات الأخيرة، إلا أن الرقمنة ساهمت في 5.9 مليون وظيفة، أي ما يمثل 3.9 في المئة من إجمالي التوظيف في الولايات المتحدة، بالمقارنة مع الصناعات الأخرى أن إمكانية الرقمنة كأداة للتنمية والتطوير هو نتيجة لقدرتها على التأثير في كل مجال من مجالات الحياة في دولة ما، مثل التخفيف من حدة الفقر، والارتقاء بجودة التعليم والخدمات الصحية وتقديم أفضل للخدمات الحكومية، وتقديم أفضل الأنشطة الاقتصادية، وتسهيل متطلبات الحياة اليومية للمواطنين، ولذا فمن الضروري وضع استراتيجية من شأنها أن تجعل التطورات التكنولوجية متاحة للجميع.

وفيما يتعلق بتعريف الأهداف المحددة للرقمنة، والذي ينظر من خلاله إلى الأثر متعدد الأبعاد لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واعتمادها في المجتمع. وعلى وجه التحديد، أن هذا المفهوم يشمل الجوانب مختلفة مثل القدرة على تحمل التكاليف، وموثوقية البنى التحتية، وقدرة تلك الدول في الوصول إلى الشبكات، واستخدام وتدريب الموارد البشرية لتطوير المنتجات والخدمات الرقمية.

ويتضح مما سبق أن منافع الرقمنة ليست اقتصادية فحسب بل تشمل على مجالات أخرى ومنها الاجتماعية والسياسية أيضا، إلا أن تركيز النظر على مفهوم الرقمنة الاقتصادية جاء لنتيجة أن جميع مؤشرات الرقمنة تعول إلى زيادة في معدلات الناتج المحلي الإجمالي وذلك لما لهذا المقياس من أهمية الناتج المحلي الإجمالي (GDP) بوصفه أفضل مرجع التمثيل قوة اقتصاد الدولة ولعل الغاية من استخدامه هو معرفة وبيان مدى أهمية اقتصاد الدولة النسبي بالمقارنة مع الدول الأخرى.

فضلا عن ذلك تؤدي الرقمنة إلى زيادة تراكمية في النمو الاقتصادي، فضلا عن أنها تقلل من مستوى البطالة وتحسن من نوعية الحياة وكذلك تدعم وصول المواطنين إلى الخدمات العامة كما تسمح الرقمنة للحكومات بالعمل في إطار الشفافية والكفاءة.²

¹ : التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2020، الفصل العاشر الاقتصاد الرقمي ودعم دوره في التنمية العربية، الرابط:

www.org.aehttps://bit.ly/3a0HWDw تاريخ الاطلاع 26 فيفري 2022، الساعة 08:45.

² : نغم حسين نعمة، مرجع سبق ذكره، ص 103.

2 - مزايا الرقمنة في زيادة النمو الاقتصادي: يسهم التحول الرقمي في زيادة النمو الاقتصادي من خلال الزيادة في الاستثمارات الرقمية أي الاستثمارات في المعدات الرقمية وتقنية المعلومات والاتصالات وفي البرمجيات الحاسوبية، وهو ما يسمى تعميق رأس المال (**Capital Deepenin**) ومن خلال الزيادة في الإنتاجية الناتجة عن تحسين كفاءة استخدام عوامل الإنتاج والابتكارات.

ويساهم التحول الرقمي في النمو الاقتصادي من خلال إحداث تغيرات في سلاسل القيمة الحالية وإنشاء مصادر جديدة للقيمة وتطبيق نماذج مبتكرة للأعمال أكثر كفاءة واستدامة، كما أن التحول الرقمي الذي يشمل كل المؤسسات الحكومية وخدماتها، يعتبر عنصراً داعماً للنمو من خلال إضفاء الشفافية وتعزيز الثقة في المعاملات والعلاقات التعاقدية وتقريب الخدمات من الأفراد وقطاع الأعمال وجعلها أكثر سهولة، مما يخفض تكلفة المعاملات والمعلومات. كما تساهم البنية الأساسية للاقتصاد الرقمي في النمو من خلال ما يسمى أثر العوامل الخارجية للشبكة (**Network Externalities**) أو ما يسمى أيضاً أثر الشبكة، إذ أنه كلما زاد عدد المستخدمين أصبحت الشبكة مصدراً أكبر لإحداث القيمة والاستفادة من المعلومات التي تنتجها.

وبالتالي، فإن المساهمة في النمو الاقتصادي تكون عادة أعلى في حالة البنية التحتية الرقمية من الأنواع الأخرى من البنية التحتية، لاسيما عن طريق نشر المعلومات وزيادة الكفاءة التنظيمية للمنشآت.

وفي مراجعة لأهم الدراسات التي قيمت تأثير زيادة رأس مال تقنيات المعلومات والاتصالات على الإنتاج. و بيّن (**Kretschmer**) أن زيادة في حجم الاستثمار في تقنية المعلومات والاتصالات بنسبة 10 في المائة تؤدي في المتوسط إلى نمو في الناتج بمعدل يتراوح ما بين 0.5 إلى 0.6 في المائة.

من ناحية أخرى، بينت عدد من الدراسات الحديثة أن تطوير البنية التحتية لتقنية المعلومات والاتصالات، من خلال توسيع استخدام النطاق العريض وزيادة عدد مستخدمي الإنترنت، يساهم بشكل مؤثر في زيادة نمو الناتج المحلي الإجمالي للفرد.

وتوصلت دراسة شملت 73 دولة خلال الفترة (2004-2015)، لتقدير العلاقة بين مؤشر مركب يعبر عن مدى تطور النظام الإيكولوجي الرقمي، يضم 8 مؤشرات رئيسة و 64 مؤشر فرعي، يشير إلى أن أي زيادة في ذلك المؤشر بنسبة 1 في المائة تؤدي إلى زيادة بنسبة 0.13 في المائة في نمو نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي.

وبينت دراسة أخرى شملت 150 دولة أن زيادة في مؤشر التطور الرقمي بنسبة 10 في المائة تؤدي إلى زيادة في نمو نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي بنسبة تتراوح بين 0.5 في المائة في الدول غير المتقدمة في التحول الرقمي، وحوالي 0.62 في المائة في الدول المتقدمة، وتوصلت إلى نتيجة عامة مفادها

أن الآثار الإيجابية للتحويل الرقمي على النمو والتشغيل والابتكار تزيد مع التقدم في تنفيذ سياسات التحويل الرقمي.¹

3 - مزايا الرقمنة في تطوير وظائف الإدارة بالمؤسسة: إن الوظائف الإدارية يعتبر أساس استمرار المؤسسات وقد غدت تؤدي بفعالية عالية، نظرا لاعتمادها على الرقمنة، وفيما يلي سوف يتم توضيح مختلف هذه الوظائف بشكلها الحي والمنظور، وكيف ساهمت الرقمنة في عملية التطوير الوظيفي:

(أ) - مساهمة الرقمنة في تطوير عملية التخطيط: نتيجة للتطورات الهائلة في مجالات تكنولوجيا المعلومات والتنافسية العالية أصبح التخطيط يتم بأكثر فعالية وقادر على مواكبة مختلف المستجدات والتطورات، حيث أصبح التخطيط بهذا الشكل يعرف بالتخطيط الإلكتروني الذي يعني تحديد ما يراد عمله آنيا ومستقبلا بالاعتماد على تدفق معلوماتي من داخل وخارج المؤسسة وتعاون مشترك بين القمة والقاعدة بالإفادة من الشبكة الإلكترونية لمواجهة متطلبات الأسواق المتغيرة وحاجات الزبائن وتفضيلاتهم المحتملة ووفقا لخطط طويلة الأمد ذات مرونة عالية وتجزئة واضحة وسهلة لخطط آنية وقصيرة الأمد.

(ب) - مساهمة الرقمنة في تطوير عملية التنظيم: يعتبر التنظيم وظيفة إدارية مكمل لوظيفة التخطيط، حيث تحوله إلى واقع قابل للتنفيذ.

ونتيجة للتغيرات والتطورات الكبيرة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات، أصبحت عملية التنظيم تتم بشكل أكثر كفاءة وفعالية، وقادرة على مسايرة مختلف المستجدات. حيث أصبح التنظيم يعرف بالتنظيم الإلكتروني، وهو تنظيم مرن يسمح بالاتصال والتعاون بين جميع العاملين من طريق الشبكة الداخلية في المؤسسة، ولا شك أن هذا سيؤدي إلى تجاوز هرمية الاتصالات الموجودة في أشكال التنظيم التقليدي، كما يعمل على تحويل الزبائن من متلقين سلبيين إلى مشاركين فعالين وذلك من خلال مشاركتهم في تصميم المنتجات التي يطلبونها واختيار الخصائص التي يحددها عبر الحاسوب فتقوم المؤسسة بإنتاجها.

(ج) - مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير عملية التوجيه: يمكن توضيح مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير عملية التوجيه من خلال النقاط التالية:

- توفير كم هائل من المعلومات يوميا في كل وقت وذلك لتوجيه جهود العاملين وأنشطتهم.
- توفير الاتصال المستمر بين القادة والمؤوسين من خلال الشبكة الداخلية.
- توفير الاتصال المستمر بين القادة والموردين والشركاء عبر شبكة الاكسترانت.
- زيادة القدرة على الابتكار؛ كإلتيان بخدمات وأساليب ومنتجات جديدة.
- زيادة القدرة على التحفيز وإنجاز المهام.
- زيادة الرغبة في المبادرة من أجل حل المشكلات.
- زيادة المهام والمرونة في التكيف مع البيئة المتغيرة.

¹ : التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2020، الفصل العاشر الاقتصاد الرقمي، مرجع سبق ذكره.

- زيادة خدمة العاملين والموردين والزبائن بشكل أفضل.

(د) - **مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير عملية الرقابة:** يؤخذ على الرقابة التقليدية أنها تركز على الماضي، حيث تأتي الرقابة بعد التخطيط والتنفيذ وتهتم بالمقارنة بين الأهداف والمعايير المحددة من ناحية والأداء الفعلي من ناحية أخرى لتحديد الفجوة الزمنية بين اكتشاف الانحراف وتصحيحه، لكن نتيجة للتطور الكبير في مجال تكنولوجيا المعلومات، أصبحت عملية الرقابة تتم بشكل جيد وكفاء. وبذلك أصبح يطلق عليها اسم الرقابة الإلكترونية: فهي تسمح بالرقابة الفورية بمساعدة الشبكة الداخلية للمؤسسة، ومن ثم تقليص الفجوة الزمنية بين الانحراف وتصحيحه، كما أنها عملية مستمرة متجددة تكشف عن الانحراف أولاً بأول، من خلال تدفق المعلومات والتشبيك بين المديرين والعاملين والموردين والمستهلكين، وهذا ما يزيد من قدرة الرقابة الإلكترونية على توفير إمكانية متابعة العمليات المختلفة وسير القرارات المتنوعة وتصحيح الأخطاء في كافة أنواع المؤسسات.¹

4 - مزايا الرقمنة في التأثير على الإنتاجية: رغم تباين الدراسات المتاحة حول تأثير تقنية المعلومات والاتصالات على إنتاجية العمل والإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج، من حيث المنهجيات والنتائج، إلا أنها خلصت، بشكل عام، إلى أن الاستثمار في تقنية المعلومات والاتصالات له تأثير كبير وإيجابي على نمو إنتاجية العمل والإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج من خلال زيادة كفاءة استخدام هذه العوامل نتيجة لدعم القدرات الابتكارية للمنشآت وتطوير تصميم منتجاتها وتشجيعها على اعتماد أساليب جديدة لإدارة الأعمال، والانخراط في التجارة الخارجية وتحسين موقعها في الأسواق الدولية، ذلك فضلا عن زيادة استخدامها للعمالة الماهرة.

فعلى سبيل المثال، بيّنت دراسة، باستخدام بيانات المسوحات التفصيلية حول ممارسات الأعمال واستثمارات تقنية المعلومات لـ 179 مؤسسة كبيرة مدرجة في البورصة، أن المؤسسات التي تعتمد في عمليات اتخاذ القرار على القواعد الضخمة للبيانات لديها إنتاج وإنتاجية أعلى بنسبة تتراوح ما بين 5 إلى 6 في المائة مما كان متوقعا بالنظر إلى استثماراتها الأخرى واستخدامها لتقنية المعلومات خلصت العديد من الدراسات إلى أن القطاعات ذات الاستخدام الكثيف لتقنية المعلومات والاتصالات، على غرار المؤسسات المالية والبحثية ومؤسسات الخدمات، لها إنتاجية أعلى نتيجة قيام معظمها باستثمارات تكميلية أكبر لتحسين نماذج الأعمال وجودة الإدارة.

وبصفة عامة، فإن تأثير استخدام تقنية المعلومات والاتصالات على إنتاجية القطاعات، كما في المنشآت، يتوقف على قدرتها على التأقلم ودرجة مرونتها في تعديل ممارسة أعمالها، وعادة ما تكون هذه القدرة أكبر لدى المنشآت الكبيرة التي تتوفر لها الموارد الكافية للنفوذ إلى المعلومات حول الأسواق وأذواق وخيارات المستهلكين ولاستقطاب العمالة الماهرة، يكون استخدام التقنيات الرقمية أعمق في القطاعات التي تعمل في

¹ : حظاري سمير، سهى الحمزاوي، الرقمنة ومدى تأثيرها على الفعالية التنظيمية، مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة خنشلة، الجزائر، العدد 12، سنة 2016، ص 262.

بيئة تنافسية تتميز بسهولة دخول وخروج المؤسسات، وتشجع على ظهور المنشآت الصغيرة والمتوسطة ذات القدرات التنافسية العالية والمستند نشاطها على قواعد البيانات الضخمة والحوسبة السحابية والمنصات الرقمية ويغطي نطاق نشاطها الأسواق المحلية والأجنبية. ويعزى ذلك الكون المنشآت الجديدة عادة ما تمتلك ميزة نسبية في استخدام التقنيات الجديدة، فضلا عن توفر مساحة كافية لديها للنمو وتوسيع نطاق عملياتها بسرعة في حال نجاحها، وتقليص حجم عملياتها أو الخروج من السوق في حال فشلها.¹

المطلب الثاني: ضرورة التحول الرقمي

بعد التعرف على مصطلح الرقمنة وأهم ميزاته، نستعرض في هذا المطلب، التحول الرقمي وضرورة استخدامه من خلال معرفة مراحل تطوره وفوائده، وكذا خطوات هذا التحول، الذي أثر بشكل كبير على بيئة العمل الرقمية.

أولاً: مفهوم التحول الرقمي

التحول الرقمي هو عملية تسريع العمل اليومي من خلال استغلال التطور الكبير الحاصل في التكنولوجيا الرقمية لخدمة العملاء بشكل أسرع وأفضل، وبعبارة أخرى هو زيادة عدد أعضاء الفريق من دون الحاجة إلى توظيف دائم لأي شخص، وهذا يؤدي إلى زيادة الكفاءة في خط سير العمل بحيث تقل الأخطاء وتزيد الإنتاجية.

وأغلب الأعمال التي تجري في العالم من حولنا الآن هي أعمال يمكن ان تتجزر رقمياً، عدا الأعمال التي تتطلب وجود ميداني وهي محدودة جداً، في هذه الحالة يجب على رجل الأعمال أن يكون جزء من هذا العالم الرقمي وان يكون قادر على العمل بصورة رقمية من خلال استغلال التكنولوجيا الرقمية للحصول على عمل جيد.²

ثانياً: متطلبات التحول الرقمي

تتمثل المتطلبات الأساسية للتحول الرقمي فيما يلي:

- 1- تقنيات الإعلام والاتصال:** تعتبر البنية التحتية لتقنيات المعلومات والاتصال لبلد ما العامل الأهم في تحديد قدرته على الانتقال إلى الاقتصاد الرقمي حيث تشكل كثافة الخطوط الهاتفية الثابتة والنقالة وانتشار أجهزة الحواسيب الشخصية ومدى استخدام الأنترنت من المقومات الأساسية للبنية التحتية للبيئة الرقمية
- 2- التعليم:** من الاحتياجات الأساسية للإنتاجية والتنافسية الاقتصادية حيث يتعين على الحكومات أن توفر اليد العاملة الماهرة والإبداعية أو رأس المال البشري القادر على ادماج التكنولوجيات الحديثة في العمل وتنامي الحاجة إلى دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فضلاً عن المهارات الإبداعية في المناهج التعليمية وبرامج التعلم مدى الحياة.

¹ : التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2020، الفصل العاشر الاقتصاد الرقمي، مرجع سبق ذكره.

² : العمل الرقمي، الرابط <https://bit.ly/3wubvGy> تاريخ الاطلاع 10 مارس 2022، الساعة 14:54.

3- الحاكمية الرشيدة: والتي تقوم على أسس اقتصادية قوية تستطيع توفير كل الأطر القانونية والسياسية التي تهدف إلى زيادة الإنتاجية النمو، وتشمل هذه السياسات التي تهدف إلى جعل تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات أكثر اتاحة ويسر، وتخفيض التعريفات الجمركية على منتجات التكنولوجيا وزيادة القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

4- الابتكار (البحث والتطوير): نظام فعال من الروابط التجارية مع المؤسسات الأكاديمية وغيرها من المؤسسات التي تستطيع مواكبة ثورة المعرفة المتنامية واستيعابها وتكييفها مع الاحتياجات المحلية.

5- التمويل: الذي يشمل الموارد المالية اللازمة لنشر تكنولوجيات جديدة ودعم تطوير برامج تعليمية جديدة أكثر توافقية مع مستقبل العمل.¹

ثالثا: مراحل التحول الرقمي

هناك عدة مراحل يمر بها التحول الرقمي، ومن بين أبرز هذه المراحل نذكر ما يلي:

1 - وضع أساس للرؤية: تصف الرؤية كيف يبدو نجاح بيئة العمل الرقمية من خلال توضيح قيمته لجميع المشاركين للإشارة إلى والاعتماد على القيمة النهائية التي يحققها التحول للمؤسسة، والغرض من أي تحول والغايات النهائية التي تسهم في تحقيق أهداف التحول

2 - وضع الاستراتيجية: إن الخطوة التالية هي وضع الاستراتيجية. وقد تنطبق الاستراتيجية على المؤسسة ككل، وقد يتعين أن تكون خاصة بكل إدارة. وقد يختلف وضع الاستراتيجية من مؤسسة إلى أخرى بني على الأهداف التنظيمية والأصول والموارد والاحتياجات

3 - وضع المقاييس المعيارية: تساعد المقاييس في قياس الجوانب القابلة للقياس الكمي لمشروع التحول، وتشمل قياسات الأداء التي ستثبت نجاحها المتزايد مع مرور الوقت. إن المقاييس التي تقيس إما معايير الأداء أو القيم المحققة للعمل أو كليهما تقدم أفضل الأفكار حول كيفية انتقال المشروع، والمؤسسة ككل إلى وضع أفضل.

4 - تقديم الخبرة للموظفين: يعتقد الكثير من قادة المؤسسات أن القوى العاملة المشاركة هي الأكثر إنتاجية وكفاءة، لذلك فإن تحسين تجربتهم غالبا ما يكون هدفا حاسما لعملية التحول الرقمي. وتتفوق المؤسسات التي لديها موظفين مدعومين بالتقنية في الوصول إلى أعلى مستويات الأداء وتجاوز منافسيها في مجالات خدمة العملاء وتقديم الخدمات وتنفيذها.

5 - المخطط التنظيمي: نظرا لأن عملية التحول تتضمن كل نظام وكل موظف، فإن استراتيجية تحقيقها يجب أن تحدد كيفية تأثيرها على كل أصحاب المصلحة ودعم قدرتهم على المضي قدما عند حدوث التغيير. يبدأ التغيير من القمة ويجب أن تكون قيادة المؤسسة قدوة للعاملين بها، وأن يكون أعضاؤها مسؤولين أيضا أمام بعضهم البعض وأمام المؤسسة لزيادة إمكانية تحقيق النجاح.

¹ : الباي محمد، متطلبات بناء القدرات والمهارات التعليمية في بيئة رقمية متغيرة، مجلة، ex professo، جامعة الشهيد حمة لخضر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، الجزائر سنة 2020، ص81.

6 - الإجراءات: تعمل الأدوات الرقمية بشكل مختلف، ولها تأثير كبير على العمل، حيث يحقق الجهد غير الروتيني، أكبر قدر من الإنتاجية عندما يقترن بأدوات رقمية أكثر مرونة واستجابة وتحقيق التعاون.

7 - المعلومات: لم تعد معلومات المؤسسات والمؤسسات الكبرى بسيطة بعد الآن، فبدلاً من ذلك تأخذ تحليلات البيانات مدخلات البيانات الخطية وتدمجها مع المعلومات الأخرى ذات الصلة بالاستنباط الرؤى والأفكار وتقديم استنتاجات مهمة وقابلة للتنفيذ.

إن الأنظمة الجديدة المعالجة للمعلومات إذ تتطلب أيضاً قدرة استيعاب كبيرة قادرة على الاسترجاع والتخزين والاستخدام.

8 - التقنية: بعد قيام الإدارة باستكشاف وفهم الأجزاء السبعة الأولى من التحول الرقمي، تصبح المؤسسة جاهزة لتحديد التقنية التي يمكنها القيام بالعمل، يتم تنفيذ منصات العمل الرقمي حلياً في العديد من المؤسسات والجهات المتطورة لتحسين الإنتاجية ورفع الكفاءة، ويجري تكييفها من قبل المؤسسات الجديدة | والمؤسسات الدولية لتحسين التعاون وتبادل المعرفة.

وهناك اعتقاد قوي بإمكانية تحسين منصات العمل الرقمي وهناك حالا قدر كبير من الجهود التي تبذل لضبط المفهوم وتطبيقه تدريجياً كنقطة جديدة وطريقة حديثة لممارسة الأعمال. حيث إنه يأتي موافقة تماماً لعصرنا وطموحاتنا وطريقة عملنا الجديدة.¹

رابعاً: خطوات التحول الرقمي

يمكن أن يبدأ التحول الرقمي من خلال بناء استراتيجية رقمية وإجراء تحسين على الوضع الراهن ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا من خلال قياس الإمكانيات الرقمية الحالية لتحديد أفضل هيكل عمل.

بعد ذلك يتم تحديد المتطلبات لخطط الاستثمار مع تحديد عوائق التكامل الرقمي العمل خطة شاملة ومحكمة لكافة الظروف ولتدفع بعجلة التحول إلى المسار المنشود. وأخيراً، وجود إدارة التغيير للتحول الرقمي مطلب رئيسي للوصول إلى الأهداف الاستراتيجية.²

وسنوضح أهم الخطوات المنهجية للقيام بعملية الرقمنة، حيث تتجلى عناصر هذه الخطوات فيما يلي:

1 - التخطيط الميداني: إن البيانات التي يتم جمعها في هذه المرحلة تعتبر خطوة ذات أهمية كبيرة لأنها تساعد على اتخاذ القرارات المصيرية المؤثرة على مرتكزات المشروع، ويجب دراسة الصعوبات والإمكانيات وكل المجالات التي لها علاقة بالمشروع الضمان نجاح هذه العملية الرقمية، كما أنه لا بد من تأسيس خلية يقظة لتصفية وغرلة مختلف المعلومات بالإضافة إلى تعيين الإطار الإداري والتنظيمي للمشروع مع تسطير الخطة وتحديد نمط استراتيجية الرقمنة.

2 - اختيار المواد للرقمنة: إن الرقمية تعتبر عملية معقدة يتطلب كثيراً من الجهد وتستغرق مدة زمنية طويلة، وتحتاج لموارد مالية، بالإضافة إلى الخبرة والكفاءة العالية، لهذا فإن المؤسسة مطالبة بتوضيح ما

¹ : the evolution of the digital workplace, <https://bit.ly/3a5i09P> accessed on 24/02/2022 at 06:03.

² : العمل الرقمي، مرجع سبق ذكره.

تملكه من موارد بشرية، وطبيعة هيكلتها، ومدى أهميتها، والأهداف التي تسعى لتحقيقها، وترتبط عملية نجاح الاختيارية بوضوح ودقة الأهداف التي تريد المؤسسة تحقيقها.

3 - البدء في عملية الرقمنة: إن القائم بهذه العملية يكون وفق أوجه متعددة من أبرزها الاستعانة بالموردين (وسطاء الخدمات أو المتعاملين الخواص)، نظرا لنقص الخبرة وارتفاع أسعار الأجهزة الرقمية، كذلك قد تقتصر المؤسسة على إمكانياتها أو الاعتماد المشترك بينها وبين المورد فيتم هذا الاتفاق على خطة عمل تحدد فيه كل النشاطات والأعمال، كما أن للرقمنة عدة تقنيات كال مسح الضوئي.

4 - الترميز واختيار خطة الميادات: الهدف منه هو جعل المعلومات أو الوثائق في بيئتها الإلكترونية مهيكله بحيث تكون هذه الوثائق عبارة عن مجموعة من الرموز يتحدث بها الحاسوب ويفهمها مع غيره من الحواسيب، أما خطة الميادات تستعمل لوصف المصادر الإلكترونية، وهي معلومات متصلة بالصورة النص، الصوت، الفيديو أو الرسومات الرقمية في شكل كلمات مفتاحية أو نص حر.

كما أن الميادات هي بيانات تهدف إلى وصف المعلومات لغرض تسهيل استرجاعها، والتعرف على مصدرها بشكل جيد، وتنقسم الميادات إلى عدة أنواع نذكر منها ما يلي:

(أ) - الميادات الوصفية: تستخدم لوصف أو تعريف مصدر المعلومات من أجل تسهيل البحث والاسترجاع والإدارة وهي تشبه عملية الفهرسة التقليدية وتتكون من عناصر مثل: العنوان، المنشأ، الشكل، تاريخ الإنشاء، التغطية الموضوعية، اللغة والوصف المادي.

(ب) - الميادات البنائية: هي معلومات تستخدم لعرض وتصفح المصادر الرقمية، وتتضمن معلومات عن التنظيم الداخلي للمصدر الرقمي كالصفحة، القسم، الفصل، الكشاف وفهرس المحتويات.

(ج) - الميادات الإدارية: هي المعلومات التي تهدف إلى تسهيل كل من الإدارة والمعالجة طويلة وقصيرة الأجل للمجموعات الرقمية، وتحتوي على معلومات كنوع الماسح، درجة الوضوح، نمط اللون، شكل الملف والضغط، البرامج المستعملة في إنتاجها بالإضافة إلى مقومات الملكية وحقوق النشر.

5 - إتاحة الوثائق المرقمنة: أثناء الانتهاء من المراحل السالفة الذكر الفنية منها والتقنية، نصل إلى مرحله بث هذه الوثائق والمعلومات، والتي عادة ما تعرض على الموقع الخاص بالمؤسسة.

6 - استراتيجية الحفظ الرقمي: الحفظ الرقمي أهمية كبيرة كونه يتميز بصفة الامتداد عبر زمن بعيد المدى، فلا بد أن يتحلى بالجدية نظرا للتكاليف والمجهودات المبذولة، والحفظ يكون على المعطيات التي تم تحويلها أو إنشاؤها رقميا، ولا بد من مراعاة طبيعة الأجهزة المستخدمة في عملية الحفظ وتقادماها.¹

خامسا: فوائد التحول الرقمي

التحول الرقمي له فوائد عديدة ومتنوعة ليس فقط للعملاء والجمهور ولكن للمؤسسات الحكومية والمؤسسات أيضا منها أنه يوفر التكلفة والجهد بشكل كبير ويحسن الكفاءة التشغيلية وينظمها، ويعمل على تحسين الجودة وتبسيط الإجراءات للحصول على الخدمات المقدمة للمستفيدين. كما يخلق فرص التقديم خدمات

¹ : حظاري سمير، سهى الحمزاوي، مرجع سبق ذكره، ص 260.

مبتكرة وإبداعية بعيدا عن الطرق التقليدية في تقديم الخدمات، ويساعد التحول الرقمي المؤسسات الحكومية والمؤسسات وكافة المستفيدين منه على التوسع والانتشار في نطاق أوسع والوصول إلى شريحة أكبر من العملاء والجمهور.

سادسا: العوائق التي تعرقل عملية التحول الرقمي

باختصار توجد العديد من العوائق التي تعرقل عملية التحول الرقمي داخل المؤسسات والمؤسسات ونذكر منها:

- نقص الكفاءات والقدرات المتمكنة داخل المؤسسة والقادرة على قيادة برامج التحول الرقمي والتغيير داخل المؤسسة.
- نقص الميزانيات المرسودة لهذه البرامج تحد من نموها.
- التخوف من مخاطر أمن المعلومات كنتيجة لاستخدام الوسائل التكنولوجية، أيضا يعتبر أحد أكبر العوائق خصوصا إذا كانت الأصول ذات قيمة عالية.¹

¹ : العمل الرقمي، مرجع سبق ذكره.

المبحث الثالث: بيئة العمل الرقمية

لا يتم تقييد بيئة العمل الرقمية بحدود المكتب الفعلي، حيث تحافظ على مشاركة فعالة للمعلومات بين أصحاب الوظائف، وكذا التعاون بينهم بطريقة مبتكرة، وهذا ما سنحاول التطرق اليه في هذا المبحث من خلال إعطاء مفاهيم دقيقة لكل من البيئة الرقمية وبيئة العمل الرقمية، بالإضافة الى أهم خصائصها وميزاتها وخطوات النجاح الواجب اتباعها.

المطلب الأول: البيئة الرقمية

تعددت تعاريف البيئة الرقمية بتعدد نشاطات العمل وتخصصات وتوجهات أصحاب المهن الحرة، ويمكن تقديم التعريفات التالية للبيئة الرقمية والتي يطلق عليها بالبيئة التكنولوجية.

البيئة الرقمية هي البيئة التي مكوناتها ومحتواها التكنولوجيا الرقمية، ويتصل المستفيد بها من أي مكان ومن أي حاسوب، ويستخدم الباحث عن المعلومات طرق معينة لاسترجاع المراجع والمصادر التي يبحث عنها، أي أنها بيئة الانترنت، وبالتالي يمكن أن نطلق على شبكة الانترنت مسمى البيئة الرقمية.

البيئة الرقمية هي مجموعة من العناصر متفاوتة المهام والاختصاصات والدرجات الوظيفية والقناعات والكفاءات العلمية المتفاعلة فيما بينها وفق منظومة لإنجاز مهام محددة.

ومن بين التعاريف التي تخص البيئة الرقمية، اعتبارها مزيج من الأنشطة والخدمات، التي تكتسي طابعا رقميا تبعا للوسائل والإمكانات المتاحة، وتتفاعل فيها العديد من التقنيات التي تساهم في تغيير ملامح الخدمات المقدمة، وأنها تركز على شبكات المعلومات وعلى رأسها شبكة الإنترنت، وكذا مختلف مخرجات تكنولوجيا المعلومات من أدوات وتقنيات تجهيزية وبرمجية، والتي تظهر نتيجة للتطورات الحاصلة.

وبعبارات أخرى فإن البيئة الرقمية هي نتيجة لتطبيقات التكنولوجيا المختلفة في المؤسسات، وتفاعل الإنسان ومدى تقبله للتغيرات التكنولوجية الجديدة.

ويرى (تيلي، Tellie) أن المكونات الأساسية التي يجب توفرها في البيئة الرقمية هي:

- المعلومات على الشكل الرقمي.
- التكنولوجيات الحديثة لنقل المعلومات والاتصال.
- الوسائل التقنية المستعملة من قبل المستعمل للوصول إلى المعلومة.¹

¹ : رحاب فايز أحمد سيد، عمر حوتيه، المكتبات الجامعية الرقمية كنموذج للتحويل نحو العمل في البيئة الرقمية، مجلة ببلوفيليا لدراسات المكتبات والمعلومات، ولاية تبسة، الجزائر، العدد 5، سنة 2020، ص 170.

وهناك من عرف البيئة الرقمية والتي يطلق عليها البعض بالبيئة التكنولوجية، بأنها مجموعة من العناصر متفاوتة المهام والاختصاصات والدرجات الوظيفية والقناعات والكفاءات العلمية المتفاعلة فيما بينها، وفق منظومة لإنجاز مهام محددة.

وبعبارة أخرى فإن البيئة الرقمية هي نتيجة لتطبيقات التكنولوجية المختلفة في المؤسسات، وتفاعل الإنسان ومدى تقبله للتغييرات التكنولوجية الجديدة وقد حقق الإنسان على مدى العصور الماضية تطورا هائل في مجال تقنية المعلومات والاتصالات خاصة في وجود شبكة الأنترنت التي زادت من حجم المعلومات المتاحة وتعدد أشكالها، أي أن شبكة الأنترنت تعد البيئة المثالية لاحتضان وإتاحة الدخول إلى المعلومات الرقمية والتي تقوم بتوفير أوعية ومصادر المعلومات على وسائط رقمية مخزنة في قواعد معلومات، بحيث تتيح للمستفيدين الاطلاع والحصول على هذه الأوعية من خلال مخرجات مرتبطة بقواعد المعلومات وبهذه الطريقة تمكن الباحثين من الحصول على أوعية ومصادر المعلومات في أي وقت ومن أي مكان تتوفر فيه نهايات طرفية مرتبطة بتلك القواعد المعلوماتية.

مما سبق يمكن اعتبار أن البيئة الرقمية عبارة عن مزيج من الأنشطة والخدمات، التي تكتسي طابعا رقميا تبعا للوسائل والإمكانات المتاحة، وتتفاعل فيها العديد من التقنيات التي تساهم في تغيير ملامح الخدمات المقدمة، وأنها تركز على شبكات المعلومات وعلى رأسها شبكة الأنترنت، وكذا مختلف مخرجات تكنولوجيا المعلومات من أدوات وتقنيات تجهيزية وبريحية، والتي تظهر نتيجة للتطورات الحاصلة.¹

المطلب الثاني: بيئة العمل الرقمية وخصائصها

يشعر الموظفون الذين يعملون في بيئة العمل الرقمية على أنهم في بيئة عمل الأكثر تحفيزا وفاعلية في التحكم والأداء والسرعة في اتخاذ القرار، وسنتناول في هذا الجزء موضوع بيئة العمل الرقمية، وما تحمله من خصائص وميزات أساسية، مع ذكر الخطوات المنهجية لنجاحها.

أولاً: مفهوم بيئة العمل الرقمية

إن "منصة العمل الرقمية" مصطلح يمكن من الناحية الفنية أن يشمل أية مؤسسة تستخدم أجهزة وبرمجيات الحاسب الآلي، ولكن المفهوم الأساسي هو استخدام التحول الرقمي للمحاذاة بين التقنية والموظفين وإجراءات العمل لتحسين الكفاءة التشغيلية وتحقيق أهداف وغايات العمل.

بعبارة أبسط، هو مكان عمل يجد فيه الموظفون جميع المعلومات والإجراءات التي يحتاجون إليها لإنجاز أعمالهم بنجاح، ويمكنهم تبادل معارفهم بسرعة وسهولة والحصول على المساعدة والمعلومات من زملائهم. إن المبادئ الأساسية لمنصة العمل الرقمي هي التكامل والتعاون. ولا يقتصر الأمر على إتاحة البيانات لتكون متوفرة من خلال منصة مركزية أساسية، من جميع أنظمة البرمجيات المنفذة، مثل:

¹ : لحواطي عتيقة، دكتوراه استرجاع المعلومات العلمية والتقنية في ظل البيئة الرقمية، معهد علم المكتبات والارشيف، قسم تقنيات أرشيفية، جامعة قسنطينة 2، سنة 2014، ص 42.

(BI، CRM، ERP) وما إلى ذلك بل يتم أيا تشجيع التعاون وتبادل المعرفة عبر المواقع المختلفة.

تعتمد المؤسسات الحديثة على هذه المبادئ لتسهيل وصول موظفيها إلى المعلومات بمرونة، مما يؤدي إلى تعزيز مشاركتهم ورضاهم. وبعبارة أخرى، وضع نظام يضمن توفير المعلومات الصحيحة للأشخاص المناسبين في التوقيت المناسب.¹

بينما تقود بيئة العمل الرقمية الآن مجموعة واسعة من المشاريع في العديد من الصناعات، لا يزال هذا المفهوم في سياق الظهور، حيث هناك العديد من التعريفات لبيئة العمل الرقمية وبعضها يشمل جميعها، بينما يركز البعض الآخر على جوانب، محددة من المفهوم.

يمكن اعتبار بيئة العمل الرقمية هي التطور الطبيعي لمكان العمل والذي يشمل جميع التقنيات التي يستخدمها الموظفون لأداء وظائفهم، يمكن أن تتركز في تطبيقات الموارد البشرية وتطبيقات الأعمال الأساسية وصولاً إلى البريد الإلكتروني والمراسلة الفورية وأدوات الوسائط الاجتماعية للمؤسسات والشبكات الداخلية والبوابات.

ينص أحد التعريفات على أن بيئة العمل الرقمية تتكون من مجموعة شاملة من المنصات والأدوات والبيئات العملية المقدمة بطريقة قابلة للاستخدام والمتماصة والمنتجة.

ويركز هذا التعريف على تجربة الموظف أو الفرد بالإضافة إلى البيئة التي يعملون فيها، يمكن تخصيص مكان عمل رقمي جيد بما يتناسب مع احتياجات المؤسسة.²

كما أنه يعد اقتراح تعريف دقيق لبيئة العمل الرقمية أمراً صعباً لأنه مفهوم واسع يجمع بين الأفكار والنهج المختلفة، ويتفق الخبراء في هذا المجال الآن على أن مصطلح بيئة العمل الرقمية (أو مكان العمل الرقمي) يشير إلى تحول مكان العمل من خلال التقنيات الجديدة، بهدف تحسين الأداء من المؤسسة، من خلال الجمع بين الأشخاص مع التحول الرقمي، ومع العمليات التجارية.

وتتيح بيئة العمل الرقمية توحيد جميع القوى العاملة حول منصة مركزية غير مادية، وليس من المعقول استخدام مصطلحات عند الحديث عن مفهوم بيئة العمل الرقمية، لا تشمل المفهوم الصحيح، ومن بينها الانترنت، أو مجموعة الكتب، أو مجموعة الأدوات التي يمكن الرسم بها.

إنه من الخطأ مقارنة بيئة العمل الرقمية بمكتب افتراضي بسيط في الواقع، بل تعتبر جسر دقيق بين الموظفين وأدوات عملهم اليومية وأخذ التحديات في بيئة مركزية، طموحها هو تعزيز المرونة والتعاون وتقديم تجارب لاستخدامات مثالية.³

وهناك من اعتبرها مجموعة من التقنيات التي تسمح للمحترف بالوصول إلى جميع معلومات عمله والتواصل والتعاون في هذه المشاريع والأنشطة. تدمج بيئة العمل الرقمية بشكل عام محرك بحث وإدارة المستندات

¹ : the evolution of the digital workplace, **op cit**.

² : understanding the digital workplace <https://bit.ly/3Ntg49N> accessed on 22/03/2022 at 11 :45.

³ : environnement de travail numérique <https://bit.ly/3MBxpNB> , Access éd on 23/02/2022 at 21 :34.

والشبكة الاجتماعية للمؤسسة. حيث يمثل تطورا إضافيا للشبكة الداخلية، مما يسمح بالعمل في المنزل والعمل المرن في الزمان والمكان.¹

كما أنه تم استخدام مصطلح بيئة العمل الرقمية لسنوات عديدة، وفي عام 2009 قدم (Paul Miller) مؤسس مجموعة (Digital Workplace Group) المصطلح بوصفه نظام بيئي واسع للتقنيات المطبقة على فضاء العمل، منذ ذلك الحين، تطورت فكرة بيئة العمل الرقمية واستمرت في التطور لسنوات عديدة قادمة.

بيئة العمل الرقمية تجعل من الممكن العمل بطرق جديدة وأكثر كفاءة. حيث تحسن من مشاركة الموظفين وخفة الحركة لديهم، ويعزز الأساليب والتقنيات التي تركز على العملاء، وهذا يعني أنه يمكن قبول بيئة العمل الرقمية باعتبارها مكان التطور الطبيعي للعمل، والذي يجمع مجموعة من التقنيات الرقمية والمنصات والأدوات التي يحتاجها الموظفون لأداء مهامهم.²

ثانيا: خصائص بيئة العمل الرقمية

من جملة التعاريف السابقة استكشف (جيمس روبرتسون) بعض الجوانب المهمة في بيئة العمل الرقمية، شكلت خصائص تتميز بها هذه البيئة نذكر منها:

- 1 - الشمولية: يجب أن تتجاوز بيئة العمل الرقمية شبكة الإنترنت والتطبيقات والأدوات ذات الصلة، بحيث تغطي جميع أدوات الإنتاجية الشخصية والاتصال، وأنظمة الأعمال ومكان العمل الفعلي.
- 2 - التماسك: في أي وقت من الأوقات، هناك عدد لا يحصى من المشاريع قيد التنفيذ في مؤسسة كبيرة، يمكن أن تتداخل هذه المشاريع غالبا وتتسبب في حدوث ارتباك. يجب تنسيق مكونات مكان العمل الرقمي لتقديم نتائج مثمرة وذات مغزى لكل مشروع يكون، بحيث تخصيص الموارد قد يكون ضروريا.
- 3 - قابلة للاستخدام: يتمتع موظفيك بالفعل بإمكانيات رائعة في متناول أيديهم، إذا كانوا يعرفون ويفهمون فقط كيفية استخدامها. حيث توفر بيئة العمل الرقمية القيام بتجارب تستخدم بسلاسة وبساطة ويمكن أن تتطابق مع ممارسات العمل الفعلية وسلوكيات الموظفين.
- 4 - الإنتاجية: توضع الإنتاجية الشخصية في قلب مكان العمل الرقمي بفضل الأدوات والأنظمة الأميرة اسمية والهيئات المدعومة التي تركز جميعها حول مساعدة الموظفين على القيام بعملهم.³

¹ : espace numérique de travail <https://bit.ly/39EZUv2> Access éd on 21/03/2022 at 21 :07

² : qu' est-ce qu' une digital workplace <https://bit.ly/3Lpj1Xv> , Access éd on 22/03/2022 at 07 :36

³ : understanding the the digital workplace, [op cite](#)

المطلب الثالث: مزايا بيئة العمل الرقمية

يصعب حصر مزايا بيئة العمل الرقمية، خاصة إذا علمنا مكانة البيئة الرقمية والدور التي تلعبه في تحسين الإنتاجية، وزيادة المرونة بين الموظفين وتحفيزهم، وكذا تقليص قيمة النفقات التشغيلية، وغيرها من المزايا الكثيرة والتي حاولنا حصرها فيما يلي:

أولاً: تحقيق الرضا والمحافظة على استقرار بيئة العمل

من خلال تسهيل حياة الموظفين وتقليل الوقت الذي يتم تمضيته في بحث المشكلات المتعلقة بتقنية المعلومات أو المتطلبات، وبالتالي الحد من الإحباط وتحسين الإنتاجية والكفاءة.

ثانياً: إنشاء ثقافة تعاونية في المؤسسات والمؤسسات وتحسين الاتصال الداخلي

ومن شأن التعاون أن يؤدي إلى بناء نظام داخلي قوي وثقافة داخلية يعتمد عليها وكذلك إنشاء شبكة اجتماعية قوية واتصالات داخلية وخارجية قوية، في عالم تنتقل فيه المعلومات بسرعة كبيرة، حيث لم تعد المؤسسات قادرة على تحمل تكلفة الحفاظ على أسلوب الاتصال القديم، حيث تسمح الأنظمة التي توفرها بيئة العمل الرقمية بتبادلات سريعة وفعالة، مع الحد من مخاطر النسيان (على سبيل المثال لا الحصر، ضياع رسائل البريد الإلكتروني، وما إلى ذلك).

يعد العمل عن بعد أمراً جيداً، لكن المسافة الفاصلة بين الفريق يمكن أن تحد من فعاليته بسرعة، وللتغلب على هذه المشكلة تم تجهيز أماكن العمل الرقمية الآن بأدوات تعاونية مختلفة بفضلها يمكن للمتعاملين المختلفين العمل في وقت واحد أو التفاعل حول مجموعة بيانات موحدة ومشتركة مناسبة بشكل خاص للعمل عن بعد.

والعمل التعاوني هو الحل وبالتالي يمكن تخزين جميع المستندات والبيانات في سحابة آمنة، بحيث يمكن للمستخدمين الاتصال ومواصلة العمل متى وكيف يريدون، مع الاستفادة من الإدارة الجيدة لحقوق الوصول والمراقبة الدقيقة للإجراءات التي يقوم بها كل مستخدم، من أجل الحفاظ على سرية المستندات واستمرارية المهام.

باستخدام مكان العمل الرقمي، تفتح المؤسسات قنوات اتصال جديدة. تتيج لك البقاء على اتصال مع زملائك والمديرين وفي جميع الأوقات، كما لا يستطيع الموظفون تفويت الأخبار الهامة لأنها دفنت في صندوق واردة ممتلئ (Digital Workplace).

تقدم أدوات اتصال مبتكرة وسريعة مثل المراسلة الفورية أو مؤتمرات الفيديو أو أدوات التعاون في الوقت الفعلي أو معلومات الإنترنت أو الرسائل الإخبارية للمجتمع، كل هذا يقلل من الوقت الذي يقضيه الأشخاص في البحث عن المعلومات ويحسن الشفافية داخل المؤسسة.

ثالثاً: توفير المرونة للموظفين للقيام بالعمل والتعاون عن بعد

ولقد تطور مقر العمل متجاوزة بذلك حدود المكتب الفعلي، ليصبح في كل مكان تقريباً، حيث يمكن للموظف الوصول والتواصل مع عمله فريق العمل عن طريق اتصاله بالإنترنت. وتمثل هذه المساحة غير

المحدودة بشكل مثالي أحد أهم مزايا منصات العمل الرقمي بيئة عمل يمكن الوصول إليها في أي مكان وفي أي وقت. ولقد جاءت في الوقت المناسب في سياق أزمة صحية عالمية. كما تعد إمكانية عمل الموظفين، في أي مكان ومتى يريدون (وفقا لقواعد المؤسسة)، نقلة نوعية حقيقية للعديد من المؤسسات، المحصورة افتراضيا لفترة طويلة والتي تعمل بشكل تقليدي، مرتبطة بالمكان، وغالبا ما تكون أقل فاعلية.

رابعا: تتبع جميع أنواع المعاملات والوصول إلى المعلومات وتبادلها

يأتي قسم تكنولوجيا المعلومات في المقدمة بسبب مبدأ مساحة العمل. في الواقع، لم يعد هذا الأخير يركز على إدارة نظام التشغيل ولكن على الإمداد المباشر والمستهدف للتطبيقات والبيانات والخدمات الضرورية عبر لوحة معلومات مدمجة في المتصفح، مما يؤدي إلى تحقيق شفافية مثالية تقريبا في طريقة أداء العمل.

خامسا: تعزيز خصوصية العميل

من خلال توفير شبكة داخلية آمنة وتنقيف الموظفين حول الامتثال والتوافق، وحصول أي شخص يتعامل مع إجراءات العمل على تعزيز الأمن الخاص به.¹

سادسا: تقليل التكاليف التشغيلية

من خلال استبدال الاجتماعات وجها لوجه (عند الإمكان) بمؤتمرات الفيديو، يمكن خفض العديد من التكاليف، مثل النقل أو شغل غرفة مخصصة. من خلال التخلي (أو تقليل) استخدام الورق لصالح الملفات الرقمية.

ومن الممكن أيضا تقليل أو حتى إلغاء بعض بنود الإنفاق بشكل كبير مثل: رزم الورق، وشراء الطابعات وصيانتها وخرائط الحبر، وأيضا تخزين الملفات دون نسيان المساحة المخصصة للتخزين.

سابعا: تطوير تبادل المعرفة وسهولة الوصول إليها

إذ يمكن أن يشكل رحيل الموظف خسارة كبيرة للمعرفة وبالتالي الأداء في المؤسسة، حيث إن مسألة نقل المعرفة بعيدة كل البعد عن كونها خيالية، فهي ذات أهمية حاسمة في معرفة تلقين الوافدين الجدد الممارسات الجيدة والأخطاء التي يجب تجنبها.

يقضي الموظفون ساعات في البحث عن المعلومات لأنها مبعثرة في أماكن مختلفة: محطات الخدمات والمواقع والتطبيقات ورسائل البريد الإلكتروني والملفات المحفوظة على أجهزة الكمبيوتر وحتى النسخ USB ومحركات أقراص المطبوعة.

وبمرور الوقت، يمكن أن يتسبب ذلك في فقدان الإنتاجية لأيام باستخدام مصدر مركزي للمعلومات، مثل شبكة إنترنت المؤسسة، يمكن تنظيم جميع الوثائق وإتاحتها للموظفين في أي وقت. مع سهولة الوصول تأتي سهولة المشاركة. لم تعد المعرفة مقتصرة على أفراد أو رتب أو أقسام معينة حيث تسمح الأدوات الرقمية مثل أنظمة إدارة المعرفة للمهنيين بتوثيق خبراتهم وأفضل الممارسات والمعرفة، والتي بدورها يمكن تخزينها

¹ : the evolution of the digital workplace, **op cite.**

ومشاركتها مع جميع الموظفين، الحاليين والمستقبليين. يمكن أن تضع هذه المعرفة الأساس القوة عاملة أكثر كفاءة وإنتاجية.¹

ثامنا: رفع مستوى الأمن المعلوماتي

يمثل التكاثر المستمر للبيانات مخاطر جسيمة يمكن أن تعرض سلامة المعلومات الاستراتيجية للخطر في بعض الأحيان، على الرغم من أن مكان العمل الرقمي ليس مخصصا للأمن المعلوماتي، إلا أنه غالبا ما يشتمل على العديد من الميزات المثيرة للاهتمام، مثل إنشاء مستويات وصول محددة مسبقا إلى بيانات معينة أو سجل تعديل كامل أو حتى نظام إدارة المعرفة لتسريع الاتصالات بالأدوات المختلفة مع تعزيز أمان كلمة المرور، يمكن أيضا مراعاة الخيارات الأخرى: حماية التوصيلات، ومراقبة البنى التحتية السلكية، وتأمين البيانات المتعلقة بالموظفين، وما إلى ذلك.²

تاسعا: الحوكمة المركزية

انحرافات التكوين، التي تنتج غالبا عن تثبيت المستخدمين لبرامجهم غير المعتمدة يمكن أن تخلق مخاوف أمنية كبيرة، (Shadow IT) وحتى مسؤوليات قانونية، حيث تعمل مساحات العمل جنبا إلى جنب مع متاجر خدمات تكنولوجيا المعلومات الخاصة بالمؤسسات على إضفاء المركزية على الحوكمة من خلال السماح للمستخدمين بإضافة والتطبيقات المحلية المعتمدة والمفضلة لديهم وهذا يقلل من إغراء التحايل على مديري تكنولوجيا المعلومات ووضع المستندات السرية في حساب مشاركة الملفات الخاص بهم أو استخدام برامج إدارة المشاريع التي لم يتم التحقق منها والتي لا تحمي الملكية الفكرية بشكل صحيح. باستخدام هذه الإدارة المركزية، يمكن لتكنولوجيا المعلومات أيضا تتبع سلوك المستخدم لمعرفة أي المستخدمين يستخدم أي نوع من التطبيقات.

عاشر: الاقتصاد (التوفير) في تكاليف التخزين

تستهلك أجهزة الكمبيوتر المكتبية الافتراضية بشكل أساسي مساحة باهظة الثمن لتحقيق الأداء، وكذا التخزين الأمثل والموثوقية، بالإضافة إلى ذلك يعد تخطيط السعة أمرا صعبا، لا سيما أثناء "ذروة الاستهلاك" التي تحدث عندما يتصل العديد من المستخدمين بالنظام في وقت واحد، إذ يجب أيضا مراعاة متطلبات الترقية وغيرها من متطلبات الأداء المحددة، تعمل مساحات العمل على تقليل متطلبات التخزين لأنها بدلا من إدارة أنظمة التشغيل وتقديمها، توفر الوصول إلى التطبيقات والمحتوى والخدمات من لوحات المعلومات في المستعرض.

الحادي عشر: النشر السلس عبر الأجهزة

يؤدي نشر نفس مجموعة سواء كانت محمولة أو افتراضية أو تطبيقات مستضافة محليا، إلى أي جهاز بناء على دور المستخدم أو الموقع أو الأجهزة، إلى تقليل الأعباء الإدارية بشكل كبير. عندما يتم تسليم التطبيقات

¹ : qu' est-ce qu' une digital workplace, **op cite.**

² : environnement de travail numérique, **op cite.**

دون الحاجة إلى عميل أو إلى البيانات، حيث تضمن مساحات العمل تجارب علمية وعملية للمستخدم، بغض النظر عن نوع الجهاز أو نظام التشغيل.

الثاني عشر: مرونة الصيانة والتدفق العالي

تسمح مساحات العمل بنهج أكثر دقة للصيانة وتجاوز الأعطال والتعافي من الكوارث مقارنة بأسطح المكتب التقليدية أو البنية خلال نوافذ الصيانة التحتية الافتراضية المجدولة أو غير المجدولة، ومن الممكن إصلاح أو استبدال أو تحديث التطبيقات المختلفة دون التأثير على جوانب أخرى من تجربة المستخدم. يمكن تكوين الإتاحة العالية لكل تطبيق أو على مستوى بيئة العمل من أجل الامتثال الأمثل لاتفاقيات مستوى الخدمة.¹

الثالث عشر: خبرة الموظف والمشاركة لزيادة إنتاجية الموظفين وتحسين أداء الأعمال والتحكم فيها

تحتاج المؤسسات إلى بناء ثقافة عمل قوية اليوم، حيث أن الموظفون هم العملاء الداخليون في بيئة العمل الرقمية، مما يضعهم في مركز أي استراتيجية لتحويل الأعمال. باستخدام مساحة العمل الرقمية، حيث يمكن للمؤسسات الوصول إلى التعليقات الواردة من موظفيها ومعالجتها بفعالية، مما يمكنهم من تحسين العلاقات داخل المؤسسة، وتحتاج كل مؤسسة إلى إيجاد الطريقة الصحيحة لتعزيز مشاركة الموظفين ورضاهم في الواقع المؤسسات التي لا تدرك هذه الحاجة تعاني من قلة المشاركة بين موظفيها وتدفع الثمن. إن تزويد الموظفين بتجربة جيدة من خلال استراتيجية بيئة العمل الرقمية، تجعلها على دراية بكل التحولات المادية والتكنولوجية والثقافية، والتي يمكن أن يكون لها تأثير كبير على التعرف على الموظفين ومشاركتهم نعم، تجلب بيئة العمل الرقمية مكسبا شاملا في الكفاءة من حيث سهولة الوصول إلى المعلومات، وتجربة التصفح الجيد، وتقليل عدد الأدوات التي يجب إتقانها أو حتى واجهة الهاتف المحمول الأصلية، وهي بعض الخصائص الرئيسية لمكان العمل الرقمي، تهدف إلى تعزيز إنتاجية العمل، هذه الزيادة في الإنتاجية لها أيضا تداعيات إيجابية على العملاء.

ومن ضمن مزايا بيئة العمل الرقمية أيضا وفقا مؤسسة (deloitte):

أولا: استقطاب المواهب

64% من الموظفين يختارون وظيفة منخفضة الأجر إذا كان بإمكانهم العمل بعيدا عن المكتب.

ثانيا: إنتاجية الموظف

المؤسسات التي لديها شبكات اجتماعية قوية على الإنترنت هي أكثر إنتاجية بنسبة 7% مقارنة بالمؤسسات التي لا تمتلكها.

¹ : déployer un environnement de travail numérique: <https://bit.ly/3FZz2SV> Access éd on 21/03/2022,at

ثالثا: ارضاء الموظف

وجدت المؤسسات التي قامت بطرح أدوات الوسائط الاجتماعية وتثبيتها داخليا أن هناك زيادة بنسبة 20% في رضا الموظفين.

رابعا: الاحتفاظ بالموظفين

عندما ترتفع بمشاركة الموظف، هناك زيادة مقابلة في الاحتفاظ بالموظفين تصل إلى 78 بالمئة.

خامسا: أدوات الاتصال والتعاون

يفضل العاملون في الوقت الحاضر أدوات الاتصال والتعاون الأحدث، وعلى وجه التحديد المراسلة الفورية مقارنة بالأدوات التقليدية مثل البريد الإلكتروني.¹

المطلب الرابع: شروط نجاح بيئة العمل الرقمية

بالنظر لأهمية بيئة العمل الرقمية، ومزاياها العديدة، فهي أيضا تحتاج لشروط أساسية تكون سببا مباشر في نجاح البيئة الرقمية، وتجعلها بيئة عملية تستطيع بها التأقلم مع شتى التحديات المعاصرة، ومن أبرز هذه الشروط نذكر ما يلي:

أولا: الرؤية

يجب أن تتوافق خطة مكان العمل الرقمي مع أهداف الأعمال التجارية وأهداف التحول الرقمي، وأن يكون هناك تجاوب عن سبب الرغبة في إصلاح بيئة العمل الخاصة بأصحاب الوظيفة، كما يجب أن يكون الهدف هو زيادة مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم، من خلال العمل عن كثب مع أصحاب المصلحة.

ثانيا: الاستراتيجية

يجب على أصحاب الوظائف والمهن إنشاء خارطة طريق ومخطط تنسيقي لمختلف الاقتراحات والمبادرات التي تخص بيئة العمل الرقمية عبر كل من:

البحث والتطوير، والتسويق والمبيعات، ودعم العملاء، والتصنيع، والموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات.

ثالثا: خبرة الموظف

تحسين خدمة العملاء هو الهدف النهائي لمكان العمل الرقمي، ولكن لا بد من تعزيز تجربة الموظف أولا، وذلك عن طريق حشد قوات تكنولوجيا المعلومات لدى أصحاب الوظائف، والعمل مع مديري العقارات والمرافق لإنشاء مساحات عمل ذكية تعزز أنشطة العمل التعاوني، وكذا توفير مساحة للتركيز الفردي، من خلال إنشاء بوابة إلكترونية، تسمح للمديرين التعرف على مساهمات الموظفين ونجاحهم، ودمجها في مقياس تكنولوجيا المعلومات.

¹ : understanding the digital workplace, op cite.

رابعاً: التغيير التنظيمي

يرغب الكثير من أصحاب المهن الحرة في تحديد قادة إدارة التغيير الذين يمكنهم توقع العقبات وتخفيفها قبل أن تصبح مشاكل، من خلال دمج تقنيات مكان العمل الرقمية في سير العمل ووضع القواعد مثل: معايير التكنولوجيا، وإرشادات الاستخدام وإدارة المعلومات، وأفضل الممارسات الواجب اتباعها.

خامساً: التدريب

يقول (جيس): "إن لم نتمكن من تدريب الأشخاص بالسرعة الكافية، أصبح المحتوى قديماً بسرعة".
و يساعد نهج التعلم والتطور باستمرار على الاحتفاظ بالموظفين وتحفيزهم، وإعطاء الأشخاص خيارات لإثبات أنفسهم في مجال التكنولوجيا.¹

¹ : استراتيجية مكان العمل الرقمي: <https://bit.ly/3wE70rF>، تاريخ الاطلاع: 23 مارس 2022، الساعة 11:37.

المبحث الرابع: بيئة العمل الرقمية والوظائف

بعد أن تطرقنا في المباحث الثلاثة الأولى للبيئة العمل بشكل عام ثم بيئة العمل الرقمية والمفاهيم المختلفة المتعلقة بالوظائف التقليدية والرقمية نحاول في هذا المبحث إبراز ماهية الوظائف وتطورها تاريخياً إضافة إلى الوظائف الرقمية وأنواعها وتأثير البيئة الرقمية على الوظائف المستقلة وكذا التغيرات المختلفة التي فرضتها الرقمنة على سوق العمل، كما سننشر عدداً من الرسومات البيانية التي تبرز مدى انتشار العمل المستقل والأماكن التي يمارس منها.

المطلب الأول: ماهية الوظائف والمهن وتطورها تاريخياً

عرفت المهن عبر التاريخ الإنساني تطورات عديدة في حين يمكن إعطاء العديد من التعاريف للمهن والوظائف بشكل عام وفقاً لأنواعها وطريقة ممارستها والجهد المبذول فيها ومن بينها المهن الرقمية أو التي تعتمد على الرقمنة وكذا المهن أو الوظائف المستقلة والتي لها العديد من الأنواع وهو ما سنتطرق إليه من خلال هذا المبحث.

أولاً: التطور التاريخي للوظائف والمهن وأنواعها

سنتطرق لأبرز المحطات التاريخية للمهن والوظائف، مع ذكر أبرز الأنواع التي تكتسي بها هذه المهن والوظائف، وهذا ما سنحاول إبرازه.

1 - التطور التاريخي للمهن: كانت الوظائف في وقت سابق مجرد مهن بدائية بسيطة لا تحتاج إلى تعقيدات أو أدوات كثيرة، أما في الوقت الراهن فقد أصبحت المهن معقدة وفيها فروع دقيقة جداً ولا يستطيع إتقانها إلا من كان ملماً بجميع جوانبها ،ففي السابق كان تعلّم المهن سهلاً ومتاحاً في أيّ وقت وبحسب الرغبة، لكن مع تطوّر الزمن واختراع الأدوات والتقنيات المتميزة أصبح تعلّم المهن يتم في مراحل عديدة ومختلفة، وأهمها الدراسة في الجامعة باختيار التخصص الذي يخص المهنة، أو الذهاب إلى مدرسة فيها المسار المهني لاختيار المهنة التي تُوافق الموهبة، وبعدها تتم الإحاطة بجميع جوانب المهنة على المستوى النظري ومن ثم يأتي دور التطبيق الممنهج، أما في السابق ولغياب الجامعات ومعاهد التكوين المتخصصة فقد كان المهن تمارس بشكل مباشر بمجرد الملاحظة العينية أو التمرن البسيط ،و لا تسبقها دراسات نظرية بل يتم الاعتماد على سنوات الخبرة والموهبة لزيادة الاتقان وضمان تقديم منتج ذي جودة.

2 - أنواع المهن: وتختلف أنواع المهن اختلافاً كبيراً من أبسطها إلى أعقدها وبحسب حاجة الإنسان لها، ومن أهم أنواعها المهن التي تحتاج إلى التطبيق اليدوي المباشر، وبسبب ذلك تطوّرت حتى أصبحت تعتمد على الآلات المختلفة مثل: مهنة الخياطة ومهنة النجارة والحدادة، ومنها مهن تحتاج إلى قوة بدنية وخبرة كافية كي يتم إتقانها بالإضافة إلى الأدوات اللازمة لها مثل مهنة الزراعة التي ينطوي تحتها العديد من المهن الأخرى مثل الحصاد والحراثة والقطف والتعبئة والتغليف، بالإضافة إلى تصنيع الأطعمة من المنتجات الزراعية، وهذه كلّها مهن حيوية يحتاجها الإنسان بشكل رئيس، ومنها ما يحتاج إلى دراسة نظرية وتدريب

عمليين، ومنها ما يُمكن ممارسته بالتدريب فقط. أشهر المهن التي تحتاج إلى دراسة نظرية وتدريب عملي مهنة الطب البشري والطب البيطري ومهنة الهندسة بجميع فروعها، بالإضافة إلى مهنة المعلم ومهنة المحامي ومهنة الصيدلي وغيرها من المهن التي يجب أن يلتحق فيها الشخص بالدراسة أولاً حتى يُمارسها، وفي ذات الوقت توجد بعض المهن التي تعتمد فقط على الخبرة والتدريب العمليين أو على الموهبة مثل: مهنة الكتابة ومهنة التصميم والرسم والنجارة والغناء والتجارة والتمثيل والحلاقة وغيرها.

عرفت مختلف المهن تطورات عديدة عبر التاريخ فرضتها عوامل عديدة كالحاجات المتغيرة للأفراد، مدى توفر المواد الأولية، التشريعات والقوانين وغيرها من العوامل ما جعلها تنتقل من البساطة إلى التعقيد، بل وتم خلق العديد من المهن الجديدة كمهندسي البناء والصيدالة مطلع القرن الماضي والمبرمجين مع خلق تخصص الاعلام الآلي أواسط القرن ذاته.

وتمتاز بعض المهن بالبساطة في الممارسة وغالبا ما تعتمد على روتين يومي خاصة ما تعلق بالأعمال المكتبية، فيما تحتاج مهن أخرى إلى تدريب متخصص من أجل تحقيق مردودية أكبر وخفض للتكاليف وربحا للوقت، وفي الوقت الحالي أصبح للكثير من المهن دور تنظيمي وأصبحت لها قوانين تنظمها حتى تتم بصورة أفضل، حيث توضح هذه القوانين الواجبات المطلوبة من ممارس المهنة والممنوعات التي يمنع تجاوزها أو العمل بها، وبيّنت الحقوق كافة.¹

ثانيا: تعريف المهن والوظائف

يمكن إطلاق تعاريف معينة على المهن وفقا لطريقة ممارستها والأدوات التي تدخل في تنفيذها ونفوق هنا في التعريف بن المهن التقليدية والمهن الرقمية.

1 - تعريف المهن: يُقصد بها الحرف المختلفة التي مارسها الإنسان ولم يزل يمارسها لتأدية عمل ما أو تقديم خدمة معينة لنفسه أو للآخرين، ويُمكن أن تكون المهنة يدوية، بحيث يجب أن تتم باليد أو مهن تعتمد على الفكر والعقل، أو مهن تحتاج إلى قوة بدنية، أو مهن تحتاج إلى عدة أدوات كي يتم إنجازها، ومهما اختلفت أنواع المهن التي يُمارسها الإنسان فإن لكل مهنة أهميتها التي لا يمكن الاستغناء عنها أبداً، كما أنّ المهن هي بمثابة الوظيفة التي يؤديها الإنسان أو النشاط الذي يُمارسه في حياته اليومية بحيث يتم من خلاله تقديم خدمات احترافية ومتقنة كي يستفيد الناس منها ويأخذون ما يحتاجونه بأسهل الطرق، وتوفيراً لوقتهم وجهدهم، خاصة أنّ الشخص الواحد لا يستطيع أن يقوم بكافة الأعمال، وهذا يتطلب تنوع المهن.

من أهم التعاريف أو المفاهيم التي توصف بها المهن أنّها نتاج الخبرات العملية والنظرية التي اكتسبها الإنسان في مجال ما بهدف الإتقان وتقديم خدمة للآخرين، بالإضافة إلى الوظيفة التي يعيش منها الإنسان، ومن المعروف أنّ المهن في الوقت الحالي أصبحت تتم بناءً على دراسة نظرية علمية بحثية من جميع

¹ : عاتكة الحصان، تدقيق عبد الغني، التعبير عن المهن، الرابط: <https://bit.ly/3yo9xIW>، تاريخ الاطلاع: 28 أبريل 2022،

الجوانب، ومن ثم يأتي دور التطبيق العملي لاكتساب الخبرة اللازمة وتطبيق ما تمّ دراسته حتى يتمّ الإنجاز بأفضل صورة، وبعدها تتطوّر المهنة.¹

ويمكن تعريف المهن بأنها نوع من أنواع العمل الذي يحتاج لقدر كبير من التدريب، أو لقدر كبير من المهارة في مجال ما، أو بشكل أدق تعد المهنة هي عبارة عن ممارسة تتطلب مجموعة من المهارات والمعارف التي يتم اكتسابها من خلال التعليم والخبرة العلمية.

يتم تعريف المهنة قانونياً بأنها هي المهنة التي تقوم على الخبرة في القانون وتطبيقاته، على الرغم من وجود العديد من الطرق لتحديد مفهوم المهنة، وعلى الرغم من وجود العديد من الطرق من أجل تحديد المهنة فإن كلمة المهنة خلال الوقت الراهن تحتاج إلى استرداد معناها الحقيقي، بعد الاستخدام المضخم لها خلال الوقت الراهن، أي أن المهنة كانت تعد من الكلمات الهامة التي أصبحت غير دقيقة خلال الوقت الراهن، وقد بدأ يطلق تلك الكلمة على العديد من المجالات الرياضية والمهن والحرف اليدوية.²

2 - تعريف العمل الرقمي: العمل الرقمي هو تسخير التكنولوجيا الرقمية المتوفرة في العالم في خدمة الأشخاص للعمل في الجانب الرقمي، من خلال تقديم أو تلقي خدمات من عن طريق مواقع مخصصة لذلك مثل موقع خدمة نت. الخدمات المقدمة أما تكون من اصل العالم الرقمي، أي إنها خدمات رقمية مثل البرمجة أو التصميم الرقمي أو انشاء تطبيقات الهواتف أو تطبيقات اجهزة الحاسوب وغيرها، أو خدمات اخرى يمكن تقديمها من خلال التكنولوجيا الرقمية مثل التعليم الرقمي عن بعد أو تقديم الاستشارات عن بعد أو خدمات التحرير والترجمة التي تتم من خلال التكنولوجيا الرقمية.³

ثالثاً: الوظائف الرقمية وأنواعها

تصنف مؤسسة روكفلر الوظائف الرقمية على أنها وظائف يتم توفيرها من خلال تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على نشاط أو عملية جديدة أو قائمة، وتشمل هذه الوظائف بشكل عام أداء المهام المستندة إلى المعلومات والتي تبني قدرات الفرد للعمل مستقبلاً. ويمكن تصنيف هذه الوظائف، التي تنمو بوتيرة سريعة، إلى الفئات الخمس التالية:

1 - وظائف يتم توفيرها في صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات المستندة إليها: تشمل الوظائف الرسمية في هذه الصناعة مثل تعهيد إجراءات الأعمال وتكنولوجيا المعلومات، ومؤسسات الهواتف المحمولة، البرامج، الأجهزة، وتطوير البنية التحتية للاتصالات عريضة النطاق، وتشمل هذه الوظائف على سبيل المثال، مشتملي مراكز الاتصال ومسؤولي الأنظمة والمبرمجين ومطوري الويب.

2 - وظائف معتمدة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مختلف القطاعات: توجد وظائف رقمية في كل قطاع من الاقتصاد بما في ذلك قطاعات الرعاية الصحية، والزراعة، والتعليم، وتجارة التجزئة،

¹ : on web site : <https://www.merriam-webster.com/dictionary/labor> Accessed on 28/04/2022 , at 21:00.

² : موقع اقتصادنا، الرابط: <https://bit.ly/3FCIWK0>، تاريخ الاطلاع: 9 ماي 2022، الساعة: 22:00.

³ : العمل الرقمي، مرجع سبق ذكره.

والصناعات التحويلية. وتشمل الأمثلة على ذلك إدارة المطالبات والإدارة التشخيصية في قطاع الرعاية الصحية، وإعداد الفواتير ومراقبة المخزون في قطاع تجارة التجزئة، والأعمال المصرفية الإلكترونية وسداد المدفوعات عبر الهاتف المحمول في قطاع الخدمات المالية.

3 - وظائف يتم الوصول إليها وأداؤها عبر الإنترنت: تكون الوظائف في هذه الفئة افتراضية فيما يتعلق بعملية إيجاد الوظيفة، وأدائها، ثم تقاضي الأجر نظير أدائها. وتشمل هذه الأعمال صناعة الألعاب عبر الإنترنت، والأعمال الصغرى، واستلهاهم الحلول من الجمهور مقابل أجر. وتأتي هذه الوظائف من منشآت الأعمال الصغيرة والمتوسطة، والمؤسسات الكبيرة، والحكومات. وتكون هذه الوظائف عادة تكميلية، لكنها تتسم بقدر كبير من المرونة حيث يمكن أداء العمل في أي وقت ومن أي مكان.

4 - وظائف يتم توفيرها عبر المواقع الإلكترونية: توفر مجموعة واسعة من المواقع الإلكترونية أنواعا جديدة تماما من الوظائف. ويعمل الكثير من هذه المواقع كسوق لأي شخص باعتباره صاحب متجر من خلال التجارة الإلكترونية على سبيل المثال:

(Alibaba ، EBay)، أو لمعلم يكون فيه مدرس لمختلف المواد الدراسية من خلال المواقع التعليمية، مثل: (Skill share ، Udemy)، وفي إطار "الاقتصاد التشاركي" الآخذ في الاتساع، تتيح بعض المواقع الإلكترونية للمستخدمين إمكانية اكتساب دخل من خلال مشاركة وإقراض مواردهم ووقتهم ومهاراتهم. وتتراوح هذه الخدمات ما بين مشاركة السيارات والإقامة مع الأقران وإسناد المهام.

وافترضيا، يمكن لأي شخص أن يعمل سائقا من خلال موقعي (Lyft و Uber) أو مقدما لخدمات الإقامة من خلال موقع (airbnb)، أو عامل توصيل أو عاملا متعدد الحرف من خلال موقع (taskrabbit)

5 - وظائف يتم توفيرها من خلال رواد الأعمال الرقمية: هناك كم وفير من البيانات الكبيرة الناشئة والمتاحة للجمهور من مختلف الصناعات والحكومات، وهو ما يتيح فرصا لتنظيم مشاريع الأعمال الرقمية. وبالمثل، يؤدي انخفاض تكلفة آلات التصنيع الرقمية وأجهزة الكمبيوتر الصغيرة مثل (الطابعات ثلاثية الأبعاد وقاطعات الليزر والآر دي يو والراسبيري باي) إلى إتاحة الفرصة لإيجاد وظيفة وبدء مشروع واكتساب دخل لأي شخص قادر على البرمجة والتصميم والتصنيع والبيع. كما أضحت تعلم هذه المهارات أسهل وأيسر من خلال الوصول إلى مراكز التكنولوجيا في أفريقيا ومختبرات التصنيع الرقمي (فاب لاب) حول العالم والاستفادة من مجموعة متنوعة من الدورات التدريبية المجانية عبر الإنترنت. ويمكن أيضا تعبئة التمويل المبدئي لأنشطة الأعمال من خلال المواقع الإلكترونية ومن بينها (Kickstarter و Indiegogo و Goteo).¹

المطلب الثاني: أثر الرقمنة على مفهوم الوظيفة والمهنة

برزت الرقمنة أو التبني الشامل للخدمات الرقمية من طرف قبل المستهلكين والمؤسسات والحكومات في السنوات الأخيرة كمحرك اقتصادي رئيس يعمل على تسريع النمو وتسهيل خلق فرص العمل، وتتعدد أوجه

¹ : الشراكات وفرص العمل الرقمية، <https://bit.ly/3Ntj5qG> تاريخ الاطلاع: 4 مارس 2022، الساعة 13:53.

التأثير للرقمنة على الوظائف من أمن جوانب عدة على غرار الإنتاجية، البطالة والتشغيل وغيرها وهو ما سنتطرق إليه من خلال هذا المبحث.

أولاً: دور الرقمنة في تحسين الإنتاجية

يمكن أن تلعب الرقمنة دوراً مهماً في مساعدة صانعي السياسات على تحفيز النمو الاقتصادي والتوظيف. يقدر تحليل الاقتصاد القياسي لمؤسسة بوز أند كومباني أنه على الرغم من المناخ الاقتصادي العالمي غير المواتي، فقد وفرت الرقمنة دفعة بقيمة 193 مليار دولار أمريكي للناتج الاقتصادي العالمي وخلقت 6 ملايين فرصة عمل على مستوى العالم في عام 2011.

ومع ذلك، فإن تأثير الرقمنة حسب البلد والقطاع متفاوت إذ تتمتع الاقتصادات المتقدمة بفوائد نمو اقتصادي أعلى بنحو 25 في المائة، على الرغم من أنها تميل إلى التخلف عن الاقتصادات الناشئة في خلق فرص العمل بهامش مماثل ويعود السبب الرئيسي لاختلاف آثار الرقمنة إلى الهياكل الاقتصادية للاقتصادات المتقدمة والناشئة، تعمل الرقمنة على تحسين الإنتاجية ولها تأثير ملموس على النمو. ومع ذلك، يمكن أن تكون النتيجة فقدان الوظائف لأن العمل الأقل مهارة وذات القيمة المضافة المنخفضة ترسل إلى الخارج إلى الأسواق الناشئة حيث العمالة أرخص.

يمكن لواضعي السياسات الاستفادة من هذه الآثار المتفاوتة للرقمنة من خلال ثلاثة تدابير رئيسية تتجاوز أدوارهم الحالية في وضع السياسات واللوائح.

- 1 - يجب عليهم إنشاء خطط رقمنة للقطاعات المستهدفة التي يرغبون في تعظيم تأثير الرقمنة فيها.
- 2 - يجب أن تشجع تنمية القدرات والعوامل التمكينية اللازمة لتحقيق خطط الرقمنة هذه.
- 3 - يجب على صانعي السياسات العمل بالتنسيق مع الصناعة والمستهلكين والوكالات الحكومية لإنشاء نظام إيكولوجي شامل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) يشجع على زيادة استيعاب الخدمات الرقمية واستخدامها.

ثانياً: الآثار المختلفة للرقمنة

نتج عن الاستعمال المتزايد للرقمنة آثار مختلفة على مجموعة من الجوانب نذكر منها:

- 1- **التأثير على البطالة والتشغيل:** حيث أن الرقمنة تساهم في خلق وظائف ففي عام 2011، كان للرقمنة تأثير أكبر على فرص العمل في الاقتصادات الرقمية المقيدة والناشئة.

وتستحوذ شرق وجنوب آسيا وأمريكا اللاتينية على معظم نمو العمالة في العالم ومكنت الرقمنة من خلق أكثر من 4 ملايين فرصة عمل، على العكس من ذلك، الرقمنة قدمت القليل من نمو العمالة في أمريكا الشمالية وأوروبا الغربية.¹

ويؤثر التحول الرقمي على التشغيل من خلال عدة قنوات أهمها تسهيل إتاحة المعلومات عن أسواق العمل في جانبي العرض والطلب وتحسين المواءمة بينهما وزيادة كفاءة البحث عن الوظائف، لاسيما من خلال المنصات الرقمية المتخصصة، وكذلك عن طريق زيادة الطلب على العمالة، حيث إن التحول الجذري الذي تشهده نماذج الأعمال والتنظيم والإدارة ووسائل الإنتاج نتيجة للتطورات التقنية الرقمية الكبيرة يولد طلبات جديدة على المهارات العالية. من جانب آخر، فإن زيادة استخدام الإنترنت عريض النطاق **Broadband** تؤدي إلى زيادة في العمل الحر أو للحساب الخاص، بالنسبة لذوي المهارات العالية والمتكئين من استخدام التقنيات الحديثة. نتيجة لذلك، انتشرت في أسواق العمل حول العالم ظاهرة العقود قصيرة الأجل أو العمل الحر بدلا من الوظائف الدائمة (**Gig Economy**)، وفي المقابل، فإن التحول الرقمي يمكن أن يتسبب في الإقلال من الطلب على العديد من الوظائف خاصة في الأعمال الروتينية والمتكررة التي لا تتطلب مهارات عالية والتي يمكن أن تقوم بها الآلات بأكثر كفاءة وأقل تكلفة، فالآلات لها قدرة أفضل على أداء العديد من الوظائف الشاقة، والحواسيب الآلية أفضل في معالجة كميات كبيرة من المعلومات.

من ناحية أخرى، فإن التطورات الحديثة في مجال الذكاء الاصطناعي يمكن أن تجعل الروبوتات أفضل في التعلم وتجعلهم يحلون محل البشر في المستقبل القريب خاصة في المجالات التي تتطلب الدقة في الأداء والتقليل من احتمالات الأخطاء البشرية، أو التي تسهم بشكل كبير في تخفيض المصاريف وزيادة السرعة في الإنجاز، رغم وجود تباين كبير في تقديرات مدى وسرعة إحلال البشر بالروبوتات.

وتفيد بعض الدراسات بأن حوالي 47 في المائة من الوظائف الحالية قد تتعرض للزوال تدريجيا بسبب زيادة التحول الرقمي، وتفيد بعض المؤشرات ببدء انخفاض الطلب على العمالة غير الماهرة في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، حيث تراجعت حصة العمالة من الناتج المحلي نتيجة لأتمتة بعض المهن، كما تراجعت نسبة المهن ذات المهارات المتوسطة، التي تؤدي عادة مهام روتينية مثل الأعمال المكتبية ومعالجة المعلومات، بالمقارنة مع المهن ذات المهارات العالية.

وهذا يعني مزيدا من الاستقطاب في سوق العمل، وبالتالي زيادة في اللامساواة في توزيع الدخل نتيجة فقدان وظائف لذوي المهارات المتوسطة المنتمين في الأغلب إلى الطبقات الوسطى والفقيرة.

¹ : KARIM SABBAGH, ROMAN FRIEDRICH, BAHJAT EL-DARWICHE, MILIND SINGH ALEX KOSTER, Booz & Company, **Digitization for Economic Growth and Job Creation**, Regional and Industry Perspectives, Year :2017, page:35.

وخلصت دراسة شملت 150 دولة حول العالم إلى أن زيادة بنسبة 10 في المائة في مؤشر التحول الرقمي خفض معدل البطالة في المتوسط بنحو 0.84 في المائة، بالرغم من وجود تباين بين مختلف الدول وذلك حسب مستوى التحول الرقمي الذي وصلت إليه.

ووجدت دراسة أخرى شملت مجموعة، 12 دولة إفريقية، أن ظهور الإنترنت ق السرعة ارتبط بتحسين معدلات التوظيف في أسواق العمل المحلية خاصة بالنسبة لذوي المهارات العالية.

كما خلصت دراسة صدرت عن البنك الدولي مؤخره، إلى أن زيادة درجة التحول الرقمي، المقاسة من خلال نسبة السكان البالغين الذين يستخدمون الإنترنت الدفع الفواتير، تؤدي إلى انخفاض معدلات البطالة في مختلف البلدان المشمولة في العينة حيث إن زيادة قدرها نقطة مئوية واحدة في نسبة استخدام الإنترنت الدفع الفواتير في بلد ما تؤدي إلى انخفاض قدره بين 0.15 و 0.27 نقطة مئوية في معدل البطالة.

يتوقف الأثر الصافي للتحول الرقمي على التشغيل على خصائص سوق العمل وعلى مدى قدرة الاقتصاد على التأقلم مع ذلك التحول. فكلما زادت درجة الاستعداد والاستخدام الرقمي، وزاد مستوى المهارات في قوة العمل ودرجة مرونة تشريعات أسواق العمل وسهولة انتقال العاملين بين القطاعات، زاد التأثير الإيجابي على التشغيل.¹

2- التغيرات التي فرضتها الرقمنة من سوق العمل: توجد حالياً مواقع عديدة تساعد الباحثين عن عمل في العثور على وظيفة على غرار موقع لينكدان، لتصبح طلبات العمل التقليدية جزءاً من الماضي، حيث كان من المنتظر أن يحدث الذكاء الاصطناعي المزيد من التغييرات على سوق العمل.

ونشرت صحيفة "فيلت" الألمانية تقريراً سلطت من خلاله الضوء على التغييرات التي أحدثتها الرقمنة على سوق العمل، إذ أصبح العثور على وظيفة عبر نقرة واحدة أمراً ممكناً. وعوض كتابة مطلب عمل أو وظيفة، يمكن العثور على وظيفة من خلال الولوج إلى إحدى الشبكات الاجتماعية أو تصوير مقطع فيديو.

وقالت الصحيفة إن الرقمنة أحدثت تغييرات على طرق البحث عن العمل وعلى كيفية الإعلان عن عروض العمل. وبفضل الأساليب الرقمية، أصبح الإدلاء بالوثائق على غرار السيرة الذاتية، وكتابة مطالب العمل أمراً غير ضروري. ونتيجة لهذه الثورة الرقمية، لجأ مسؤولو الموارد البشرية إلى الشبكات الاجتماعية للبحث عن الموظفين. وأكدت فيلت أن الشبكات الاجتماعية تضم كل جهات الاتصال المهنية. وفي هذا الصدد، أورد أرمين تروست، الأستاذ المختص في إدارة الموارد البشرية لدى كلية الأعمال بجامعة فورتفاغن الألمانية، أن (موقعي لينكدان وشينغ) يعتبران من أفضل المواقع للبحث عن عمل. ويجب على كل شخص يريد لفت انتباه مسؤولي الموارد البشرية إنشاء حساب على هذين الموقعين. "لا تكتفي بزيارة الشبكات الاجتماعية المهنية.

وأشارت الصحيفة إلى أن الخبير المختص في إدارة الموارد البشرية تروست دعا إلى عدم الاقتصار على الشبكات الاجتماعية المهنية فقط قائلاً:

¹ : التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2020، الفصل العاشر الاقتصاد الرقمي ودعم دوره في التنمية العربية، مرجع سبق ذكره.

إذ يمكنني إنشاء مدونة احترافية حسب كل فئة مهنية أو ادراج التطورات الجديدة على موقع (تويتر) بهذه الطريقة يمكن اثناء الملف الشخصي وجذب اهتمام مسؤولي الموارد البشرية على هذا النحو إذا عثر طالب العمل على جهة اتصال يتبادل البيانات مع هذه الجهة، وتعتبر هذه الطريقة أفضل من ارسال المطالب دون الاتصال بمسؤولي الموارد البشرية وفي هذه الحالة يمكن للباحث عن عمل أن يعبر عن اهتمامه بعرض العمل عن طريق نقرة واحدة وريح الوقت (واتساب وروبوتات الدردشة) وأوضحت الصحيفة أنه يمكن لطالبي العمل، الذين يلجؤون إلى الشبكات الاجتماعية، استخدام قنوات الحوار الرقمية. وتمنح العديد من المؤسسات الباحثين عن العمل فرصة التعبير عن اهتمامهم بعروض العمل وطرح أسئلة عن طريق خدمة رسائل واتساب.

ومن جهة أخرى، يوفر بعض أرباب العمل على مواقعهم روبوتات دردشة وبرامج تتواصل بشكل آلي مع طالبي العمل وتجيب عن أسئلتهم. في هذا السياق، قالت عضوة مجلس إدارة الجمعية الاتحادية الألمانية لإدارة الموارد البشرية مارتينا نيمان إنه "من المنتظر أن يتم استخدام هذه الحلول بشكل مكثف في المستقبل". وتابعت الصحيفة أن العديد من منصات طالبي العمل الرقمية بادرت بتسهيل إجراءات إرسال طلبات العمل، ومنح مستخدميها المزيد من الخيارات. وعوض كتابة مطلب عمل، يمكن الإجابة على الأسئلة التحفيزية على شبكة الإنترنت.

3-التغيرات التي فرضها الذكاء الاصطناعي: قالت فينر مديرة مؤسسة "آي بوتنسيال" أنه "يمكن اعتماد تقنية الذكاء الاصطناعي للمقارنة الآلية بين ملفات المرشحين وطلبات المؤسسة. وللتثبت من مدى ملاءمة المرشح مع الوظيفة فإن مسؤولي الموارد البشرية يحتاجون إلى جملة من البيانات". وأفادت فينر بأن "تقنية الذكاء الاصطناعي قد تكون غير ناجعة في اختيار الموارد البشرية". وفي السياق ذاته أضافت فينر أنه يجب على الانسان أن يدرك أن الذكاء الاقتصادي يقدم المساعدة فقط، وأن اختيار الموظفين يبقى من مهام البشر.¹

ثالثا: العمل عن بعد على مستوى العالم

مع التطور التكنولوجي المتفانم خلال السنوات القليلة الماضية وانتشار استعمال الانترنت والهواتف المحمولة والحوايب اللوحية أخذ الإقبال على العمل المستقل كمصدر للدخل يزد شينا فشيئا مع اختلاف في معدل الانتشار بين مختلف دول العالم.

و يمارس العمل عن بعد بشكل متفاوت في مختلف دول العالم ورغم التطور التكنولوجي الذي تعرفه أوروبا وكذا توفر الربط بالانترنت وشبكات الهاتف المحمول مثلا إلا أن الانخراط في هذا النوع من الاعمال لا يزال محتشما ووفقا لمستشار الاعمال روبرت فلاش فإن اقل من 3.8٪ من القوة العاملة الأوروبية تتكون من العاملين لحسابهم الخاص فيما تعطي إحصائيات (أيروسئات) رقما مختلفا تمام وهو أن 14 بالمئة اما بالنسبة للولايات المتحدة الامريكية فتشير دراسة أجرتها Up work، على سبيل المثال، إلى أن ثلث

¹ : كيف غيرت الرقمنة سوق العمل، <https://bit.ly/3a5DyTP> تاريخ الاطلاع: 2 ماس 2022، الساعة 22:01.

الأمريكيين يعملون لحسابهم الخاص كما أن أرقام (بيروستات) تتعلق بالأشخاص العاملين أكثر من ارتباطهم بالعاملين لحسابهم الخاص، فليس كل المستقلين يعملون لحسابهم الخاص لأن بعضهم يمتلكون أعمالهم الخاصة في حين يعمل الكثير منهم لدى أشخاص آخرين، ولمعرفة عدد العاملين المستقلين في أوروبا، يفضل السيد فلاش الاعتماد على أحدث تقرير من منصة:

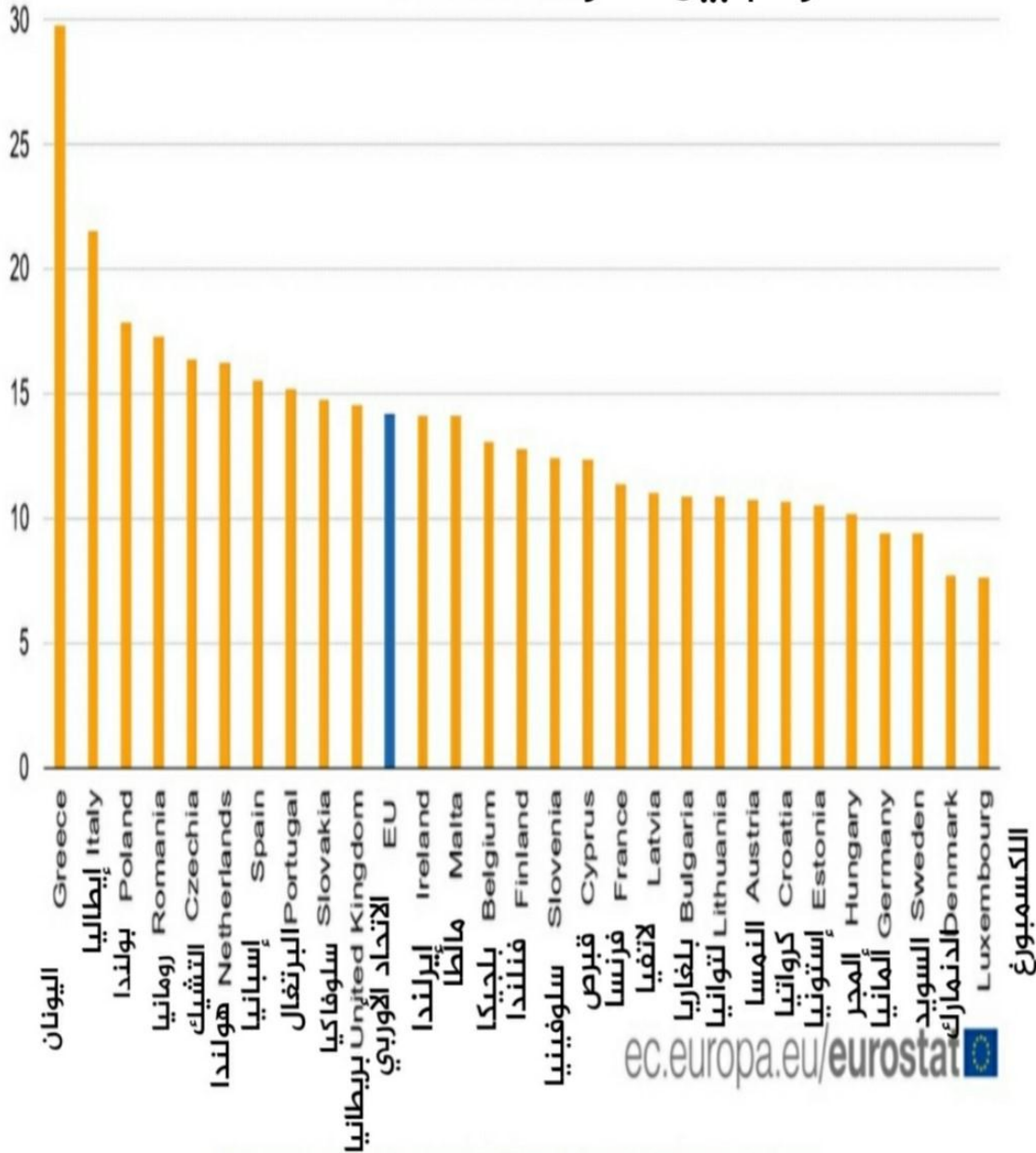
(Fiverr Freelance Economic Impact Report)

حيث يتبنى العلماء تعريفاً مشابهاً للعاملين لحسابهم الخاص، و هؤلاء هم الأشخاص المهرة في الخدمات الإبداعية والتقنية والتجارية، وليس لديهم عقد عمل ودخلهم أكثر من 1000 دولار¹.

¹ : العمال المستقلون في أوروبا ندرة مما نتوقع، الرابط: <https://bit.ly/3L5fpK2>، تاريخ الاطلاع: 28 أبريل 2022، الساعة 15:00.

الشكل رقم (01): العمال المستقلون في أوروبا

العمال المستقلون في أوروبا الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 74 سنة / 2018



Source: on website <https://firstsiteguide.com/freelance-stats>, accessed on 30/04/2022 AT 23:11

المطلب الثالث: العمل عن بعد

عندما أجبر COVID-19 المؤسسات في جميع أنحاء العالم على إرسال موظفيها إلى منازلهم للعمل افتراضياً، كان للعمل عن بُعد لحظة كبيرة.

نعم، كان الاندفاع لمنح الموظفين إمكانية الوصول إلى جميع الأدوات التي يحتاجون إليها للعمل من المنزل مفاجئاً بعض الشيء، ولكن بعد أن استقر الجميع، سرعان ما أصبح واضحاً للعديد من الفرق العاملة في المكتب هو أن الموظفين يمكن أن يكونوا منتجين ومركزين عندما لا يكونون في المكتب - في كثير من الحالات، أكثر من ذلك. بدأ أصحاب العمل في كل مكان يدركون أن العمل عن بعد منتج بالفعل.

سواء كنت تبحث عن وظيفة عن بُعد أو تعمل بالفعل عن بُعد، تحقق من قائمة مزايا العمل من المنزل، جنباً إلى جنب مع بعض أفضل المؤسسات التي توظف وظائف عن بُعد.

أولاً: أهم فوائد العمل عن بعد

كما عرفنا منذ زمن طويل، يتمتع العمل عن بُعد بمجموعة من المزايا للعاملين، حيث سنحاول أن ندرج أفضل مزايا العمل من المنزل والتي بعضها قد تكون على دراية به بالفعل، والبعض الآخر قد يفتح عينيك أكثر على تأثير العمل عن بُعد على أصحاب العمل والموظفين والاقتصاد والكوكب.

1 - توازن أفضل بين العمل والحياة: تأتي العديد من الوظائف عن بُعد أيضاً بجدول زمنية مرنة، مما يعني أنه يمكن للعاملين بدء يومهم وإنهائه حسب رغبتهم، طالما أن عملهم مكتمل ويؤدي إلى نتائج قوية. يمكن أن يكون هذا التحكم في جدول عملك لا يقدر بثمن عندما يتعلق الأمر بتلبية احتياجات حياتك الشخصية.

سواء كان الأمر يتعلق بإنزال الأطفال إلى المدرسة، أو إجراء بعض المهمات، أو حضور فصل للياقة البدنية عبر الإنترنت في الصباح، أو التواجد في المنزل المقابل، فإن هذه المهام (والمزيد!) يسهل تحقيق التوازن بينها عند العمل من المنزل.

2 - أقل إجهاد: يبلغ متوسط وقت التنقل في اتجاه واحد في الولايات المتحدة - 27.1 دقيقة - أي ما يقرب من ساعة كل يوم يتم قضائها في الذهاب إلى العمل والعودة منه، وهو أمر يضيف حقاً. وفقاً لمركز التأمين على السيارات، يقضي الركاب حوالي 100 ساعة في التنقل و 41 ساعة عالقين في حركة المرور كل عام. يواجه بعض الركاب "المتطرفين" أوقات تنقل أطول بكثير تصل إلى 90 دقيقة أو أكثر في كل اتجاه.

لكن إضاعة الوقت في التنقل ما هو إلا أحد الجوانب السلبية للوصول إلى العمل والعودة منه، يرتبط أكثر من 30 دقيقة من التنقل في اتجاه واحد يومياً بمستويات متزايدة من التوتر والقلق، وتظهر الأبحاث أن التنقل لمسافة 10 أميال إلى العمل كل يوم يرتبط بمشكلات صحية مثل:

- ارتفاع نسبة الكوليسترول

- ارتفاع نسبة السكر في الدم

- زيادة خطر الإصابة بالاكتهاب

- يساعدك التخلي عن التنقل عن طريق العمل المستقل من المنزل أو من أي مكان آخر في دعم صحتك العقلية والجسدية.

- يتيح لك توفير الوقت التركيز على الأولويات خارج العمل، مثل الحصول على قسط إضافي من النوم في الصباح، أو قضاء المزيد من الوقت مع العائلة، أو ممارسة التمارين، أو تناول وجبة فطور صحية.

3 - استقلال الموقع: تتمثل إحدى الفوائد الكبيرة للعمل عن بُعد في الوصول إلى نطاق أوسع من فرص العمل التي لا تقتصر على الموقع الجغرافي. يمكن أن يكون هذا مفيدًا بشكل خاص للباحثين عن عمل الذين يعيشون في المجتمعات الريفية والبلدات الصغيرة حيث قد لا يتوفر العديد من الوظائف المحلية المتاحة.

إن عدم وجود موقع عمل محدد يعني أنه، في فترة ما قبل الجائحة، يمكن للعاملين عن بعد تمامًا السفر والعيش كبدو رحل رقميًا بينما يتمتعون بمهنة ذات مغزى. على الرغم من أن نمط الحياة البدوي الكامل معلق حاليًا، حيث تبدأ الحدود في الانفتاح، إلا أنها لا تزال ميزة محددة.

يمكن للأشخاص الذين يتعين عليهم التنقل بشكل متكرر، مثل الأزواج العسكريين، الاستفادة أيضًا من الحصول على وظيفة عن بُعد يمكن القيام بها من أي مكان، دون الحاجة إلى البدء من جديد في أسفل مؤسسة جديدة مع كل خطوة.

بالإضافة إلى ذلك، يعد العمل عن بُعد طريقة رائعة لتجنب مناطق الإيجار المرتفع والرهن العقاري المرتفع، خاصة بالنسبة للوظائف (مثل التكنولوجيا) التي كانت تتطلب العيش في مدينة ذات تكلفة معيشية عالية مع العمل عن بُعد، لم تعد مضطرًا للعيش بالقرب من منطقة حضرية كبرى للحصول على وظيفة تحبها.

4 - تحسين الشمولية: يمكن العمل عن بُعد المؤسسات من تبني التنوع والشمول من خلال توظيف أشخاص من خلفيات اجتماعية واقتصادية وجغرافية وثقافية مختلفة ومن وجهات نظر مختلفة - والتي قد يكون من الصعب تحقيقها عندما يقتصر التوظيف على منطقة محلية معينة لا يريدها الجميع أو لا يستطيع تحملها. العيش بالقرب.

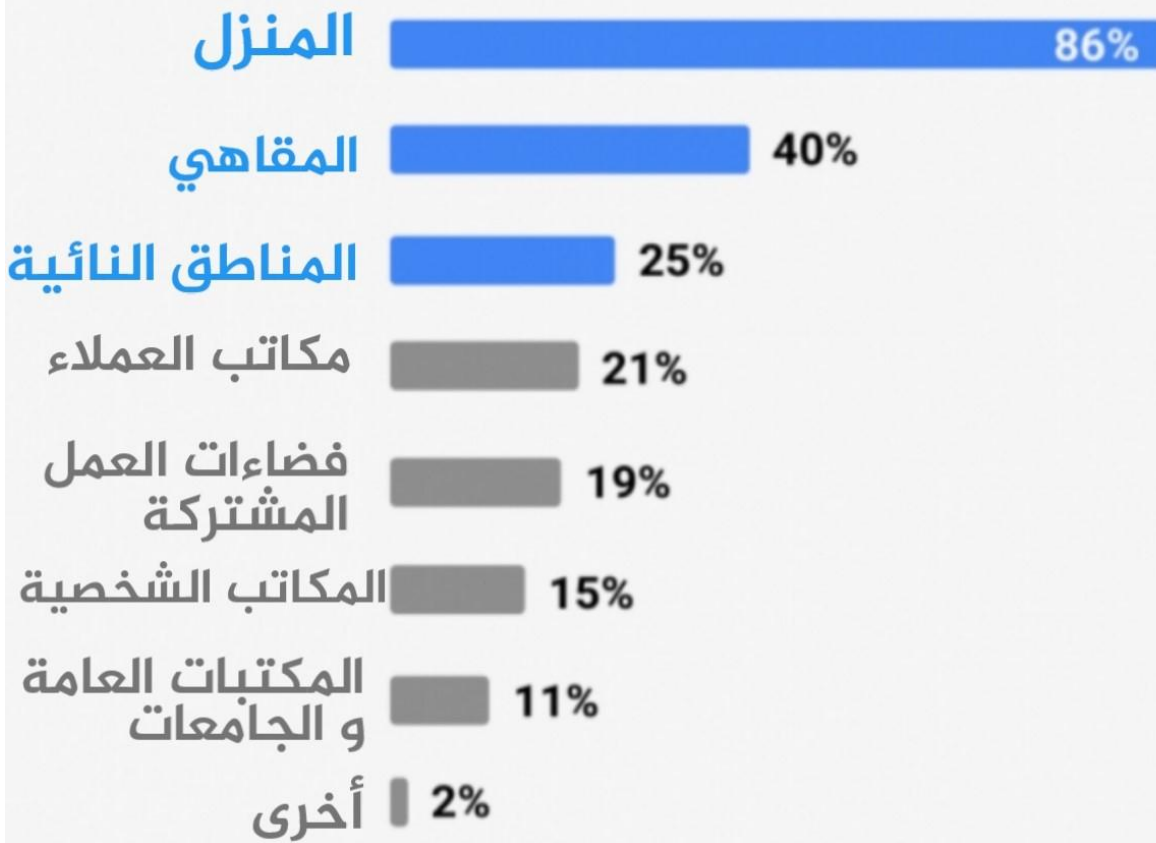
ومن خلال تعيين موظفين يمكنهم العمل من المنزل في المجتمعات التي يشعرون فيها بالراحة والدعم، تختار المؤسسات دعم التنوع والمجتمع والأسرة.

تمنح وظائف العمل عن بُعد الأشخاص الذين قد يجدون صعوبة في العثور على عمل ثابت في وظيفة في الموقع، مثل الأشخاص ذوي الإعاقة أو مقدمي الرعاية الذين يحتاجون إلى جدول زمني مرن، الفرصة لمتابعة أهدافهم المهنية دون الحاجة إلى القلق بشأن التنقل ذهابًا وإيابًا إلى المكتب. كما أنه يمنح العمال المرونة للوصول إلى مواعيد الطبيب ومواعيد الرعاية الصحية الأخرى في أي وقت.¹

¹ : Emily Courtney, the benefits of working from home, n ligne: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20190430-1> Accessed on 06/03/2022 at 02:22.

شكل رقم (02): الفضاءات التي تمارس من خلالها الاعمال الحرة

الأماكن التي يمارس منها العمل المستقل



Source: ogi djuraskovic, <https://www.flexjobs.com/blog/post/benefits-of-remote-work/> Accessed on 06/04/2022 at 12:22

المطلب الرابع: دور بيئة العمل الرقمية في صعود الأعمال المستقلة

منحت الأدوات التي خلقتها الرقمنة من حواسيب وانترنت وهواتف محولة للعمال منفذا جديدا لأداء وظائفهم بعيدا عن المكاتب وعيون المسؤولين الإداريين وأصبح من الممكن القيام بالأعمال من المنزل او من المقهى او من أي فضاء عمومي وهو ما سمح بصعود معتبر للأعمال المستقلة على مستوى العالم.

أولاً: بيئة العمل الرقمية والوظائف المستقلة

سمحت بيئة العمل الرقمية بوضع أرضية مناسبة لممارسة الاعمال المستقلة بمختلف أنواعها ويمكن تحديد العلاقة بين بيئة العمل الرقمية والوظائف المستقلة عبر مؤشر الرقمنة من (بوز أند كومباني)، وهو نتيجة مركبة والتي تحسب مستوى رقمنة البلد باستخدام عدد من المؤشرات لقياس السمات الرئيسية:

1 - الوجود في كل مكان: وذلك من حيث:

- مدى تمتع المستهلكين ودخول الأسعار بنفاذ عالمي إلى الخدمات الرقمية والتطبيقات.
- القدرة على تحمل التكاليف ومدى توفر الخدمات الرقمية.
- مسعرة في نطاق يجعلها متاحة لكثير من الناس.

2 - الموثوقية: جودة الخدمات الرقمية المتاحة.

3 - السرعة: المدى الذي يمكن أن تصل إليه الخدمات الرقمية والوصول إليها في الوقت الحقيقي.

4 - سهولة الاستخدام: سهولة استخدام الخدمات الرقمية وقدرة النظم البيئية المحلية على تعزيز تبني هذه الخدمات.

5 - المهارة: قدرة المستخدمين على دمج الخدمات الرقمية في حياتهم وأعمالهم، حيث أن مؤشر الرقمنة مستوى الدولة على مقياس من 0 إلى 100، مع الإشارة إلى 100 الأكثر تقدماً، للتعرف على مرحلته الرقمية المتميزة.¹

6- التنمية: مقيدة، ناشئة، انتقالية، أو المتقدمة.

ثانياً: تأثير بيئة العمل الرقمية على الوظائف المستقلة

تتعدد أنواع التأثير الذي تسببت فيه بيئة العمل الرقمية على الوظائف المستقلة وسنتطرق هنا إلى البعد القانوني والذي يؤدي الى تبعات اقتصادية، و على الرغم من الشعبية المتزايدة لهذا الشكل من العمالة على شاكلة العمل عن بعد او العمل المستقل وما إلى ذلك، غير موجودة في العديد من قوانين الدول ولم يتم تحديد الوضع القانوني للموظفين الذين يعملون عن بعد.، يدخل معظم أرباب العمل في عقود القانون المدني مع الموظفين بدلاً من عقود العمل تقنين علاقات العمل بين أرباب العمل وهذه الفئات من الموظفين ضرورية ليس فقط للدولة، ولكن أيضاً لجميع المشاركين في هذه العملية. يجب أن يكون الموظفون قادرين على التمتع بجميع حقوق العمل الفردية والجماعية على وجه الخصوص، عند تنظيم المكافآت العمل، أولاً وقبل كل شيء من الضروري أن تأخذ في الاعتبار ضمانات على الأجور، المنصوص عليها في العلاقات التعاقدية والاتفاقيات والتشريعات الحالية؛ مبدأ عدم التمييز والعدالة، ويلعب عقد العمل دوراً مهماً في تنظيم دفع أجور عمل المستقل.

عند استخدام أنظمة الأجور التحفيزية الفردية، يجب أن يؤخذ في الاعتبار الوضع المهني للمحترف المستقل وأهميته وتعقيده من وظيفة العمل والعوامل التي يعتمد عليها الموظف.

¹ : KARIM SABBAGH, ROMAN FRIEDRICH, BAHJAT EL-DARWICHE, MILIND SINGH ALEX KOSTER, Booz & Company, op.cite, page 36.

علاوة على ذلك، من السمات المهمة في ترتيب المكافآت أن الجزء المتغير منها يمكن أن يكون مرنة جدا نجاح التحول الرقمي ليعتمد الاقتصاد الأوكراني مثلا على إنشاء ملف آلية تنظيمية وترتيب ملائم من الأجر.

وبالتالي، فإن الاحتمالات المحتملة للتقلبات في العمل هي: تدهور مستويات المعيشة للسكان الذين يتم استغلالهم، والبطالة، والوفاء غير الفعال لوظائف العمل، وتطوير الاقتصاد أحد الشروط الإلزامية لتزواج سوق عمل مرن هو إنشاء المعاهد النوعية للدعم الاجتماعي للجامعيين من أجل تحقيق التوازن بين ضمانات التوظيف ومرونة السوق حالة تسمى "الأمن المرن" في المتحدثين باللغة الإنجليزية.

دول ("المرونة" + "الأمن") حكومات بعض البلدان تطور آليات للحماية الموظفين من تقلب العمالة؛ واحد من هؤلاء الآليات هي إضفاء الطابع المؤسسي على ميناء الدعم الاجتماعي للموظفين الذين يعملون على أساس غير منتظم (العمالة العرضية).

وتعتبر المساوى المتعلقة بالتعليم المهني للمشاركين في سوق العمل عاملاً مؤثراً في تقليل استقرار التوظيف ولها تأثير سلبي على وظائف السوق العمل، باختصار، مشكلة التنظيم التشريعي للعلاقات بين أصحاب العمل والموظفين الذين يعملون عن بعد، يمكن للعاملين لحسابهم الخاص أن يقرروا بشأن استحداث متعهد لعقود الطرود الإلكترونية.

لإتمام عمل إلكتروني سيوفر العقد فرصة حقيقية لإضفاء الشرعية على علاقات العمل القائمة بين الطرفين، تؤسس حقوق والتزامات الموظف مع صاحب العمل يجب استخدام التوقيع الرقمي الإلكتروني ويكون ممكناً أيضاً في نهاية التوظيف العقود، والتعريف بالقوانين المعيارية المحلية المعتمدة، وأوامر صاحب العمل وغيرها من القرارات الوثائقية.

في شكل إلكتروني ينصح بالتفاعل مع الموظف وجهة العمل من خلال تبادل المستندات الإلكترونية بالتوازي مع المستندات الورقية وهكذا، فإن التنظيم القانوني لخصائص تنظيم الموظفين المستقلين في المسودة يعد قانون العمل في أوكرانيا مثلاً بات ضرورياً لضمان احترامه وتعزيزه وتنفيذه المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل: حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعال بالحقوق في إجراء مفاوضات جماعية؛ بالإضافة إلى الحقوق الشخصية الأخرى غير المتعلقة بالملكية وحقوق الملكية للموظفين.¹

¹ : legatine Irina. Freelancer as non-standard form of employment. University of Ukraine. year 2017. page 158.

خلاصة الفصل:

يتضح من خلال هذا الفصل، أن لبيئة العمل بصفة عامة وبيئة العمل الرقمية بصفة خاصة أن لهما الدور الكبير في التأثير على عالم الشغل والتوظيف، وتغيير أنماط المهن الحرة والمستقلة، من خلال مختلف المكونات والابعاد والمزايا التي جعلت البيئة الرقمية على وجه الخصوص، مكانا لبلورت الاعمال ومحفزاً قويا لسوق العمل، حيث أصبحت هذه المنصات الرقمية اليوم أكثر مصداقية من ذي قبل، نتيجة الإنجازات المحققة والتي شملت اغلب القطاعات الحيوية.

لقد منحت بيئة العمل الرقمية التجانس في تنظيم العمل، من خلال الاستغلال المحكم لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، ومنحت بذلك الدقة العالية في تحديد بيانات سوق العمل مما منح للدول والحكومات والمؤسسات، الارتياح الكبير وحفزهم على تدعيم أكثر لهذا النشاط الرقمي المتميز.

إن مثل هذه الإنجازات على شتى الأصعدة، كان مؤشر إيجابي لدفع عجلة الاقتصاد نحو آفاق جديدة وحديثة رسم معالمها الاقتصاد الرقمي، الذي أصبحت المؤسسات العالمية تحظى بالعناية بتطويره لما له من أرباح ونتائج تعود بالفائدة لمختلف الهيئات الدولية.

تعتبر النقلة الاستراتيجية للعمل الرقمي، خاصة في زيادة الوظائف وتنويعها الفيصل الرئيسي في بعث الابداع والابتكار العلمي نحو بيئة سليمة من شتى ومختلف التحديات الكبيرة في عالمنا اليوم.

الفصل الثاني:

نظرة حول العمل المستقل في
ظل بيئة العمل الرقمية

تمهيد:

بعد أن أصبحت الوسائل التكنولوجية في متناول الغالبية من الأفراد، ومع تطور سرعة الأنترنت وانتشار شبكاتها عبر مختلف دول العالم، ازداد الاهتمام بالعمل المستقل كتوجه جديد لممارسة وظيفة تحقق الأمان المالي والاجتماعي، فيما كان لانتشار جائحة كورونا الأثر على هذا التوجه.

في هذا الجانب التطبيقي لهذا البحث حاولنا إبراز تأثير جائحة كورونا على العمال المستقلين، كما اعتمدنا على تحديد فئات معينة من العمال المستقلين، حتى يتسنى لنا الوصول لنتائج شاملة وملموسة، وهذا من خلال اجراء جملة من المقارنات وفاقا لوضع العامل المستقل من حيث نظرتة للوظيفة التقليدية وعلاقته بها إن وجدت.

ومن هذه المنهجية في العمل وصلنا في الاخير لتحديد خطة لهذا الفصل من خلال تقديم أربع مباحث، تجسدت في:

المبحث الأول: العمل المستقل خلال جائحة كورونا.

المبحث الثاني: مقارنة بين الوظيفة والعمل المستقل من منظور عامل مستقل.

المبحث الثالث: مقارنة بين الوظيفة والعمل المستقل من منظور موظف حالي يمارس العمل المستقل.

المبحث الرابع: مقارنة بين الوظيفة والعمل المستقل من منظور موظف سابق يمارس العمل المستقل.

المبحث الأول: العمل المستقل خلال جائحة كورونا

لقد كرسّت جائحة كورونا في تجسيد وتفعيل العمل المستقل الذي كان يقتصر فقط على نخبة معينة من الموظفين، وكان هذا التجسيد من خلال دفع المؤسسات للموظفين في العمل عن بعد، من خلال العمل خارج حيز المؤسسة الذي أصبح يشكل تهديد جماعي للموظفين، وكذا حفاظا على سلامتهم، كما قامت مؤسسات أخرى بتسريح جزئي وجماعي لموظفيها، نتيجة الابعاد والآثار الاقتصادية والمالية للجائحة، وتخللت هذه الفترة، أفكار جديدة لدى البعض، حفزتهم لفسخ عقودهم مع مؤسساتهم، والتوجه مباشرة لعالم العمل المستقل وهذا ما نحاول التطرق اليه في هذا المبحث.

المطلب الأول: تأثير جائحة كورونا في العمل المستقل

لقد كان لجائحة كورونا الأثر الكبير في جعل العمل المستقل يأخذ منحى جديد في التبلور الى آفاق فرضتها بيئة العمل الحديثة، وهذا ما سنحاول معرفته في هذا الجزء من العمل

أولاً: التخلي التدريجي عن الوظائف الدائمة

لقد أدت تدابير التباعد الاجتماعي والصحي التي فرضتها الحكومات والمؤسسات، إلى تقليص عمال الوظائف المؤقتة التقليدية من العمل، وهذا وفقا لدراسة سنوية للقوى العاملة المستقلة، حيث أجرت مؤسسة Up work، وهي منصة للوظائف المستقلة في سانتا كلارا بولاية كاليفورنيا، في استطلاع شمل آراء 6000 عامل مستقل وموظف في الفترة الممتدة ما بين 15 يونيو و 7 يوليو 2020، حيث بدأ 34 في المائة من الموظفين الذين شملهم الاستطلاع، العمل بهذه الصفة في أوائل مارس، خاصة عندما أغلق فيروس كورونا أغلب منصات العمل العادية، وصاحبه شلل شبه كلي مس الاقتصاد العالمي. وفعلا بدأ حوالي 10 بالمائة من الموظفين في العمل لحسابهم الخاص في فترة ستة أشهر، ووفقا لمؤسسة Up work وصلت النسبة الى 28% من العاملين الذين أصبحوا يعملون لحسابهم الخاص، في حين اضطرت نسبة 10% من القوة العاملة الأمريكية، إلى التوقف عن العمل الحر نتيجة أزمة كوفيد 19. وقال كبير الاقتصاديين في مؤسسة Up work، آدم أوزيميك: " لقد زادت حصة القوى العاملة المستقلين في عام 2020 بشكل طفيف مقارنة بالعام الماضي، من 35 في المائة إلى 36 في المائة، لكن تكوين هذه القوة العاملة قد تغير بشكل كبير".

كما أضاف كبير الاقتصاديين أنه يمكن تصنيف العاملين لحسابهم الخاص كعمال مستقلين بدوام كامل، بالإضافة الى العمال المؤقتين الذين توظفهم مؤسسات التوظيف، وكذا العاملين في المشاريع، وأصحاب الأعمال الحرة، والأشخاص الذين يعملون في مزيج من مختلف المجالات وحتى في الوظائف التقليدية.

وقال أوزيميك: "يمكن أن يختلف العمل المستقل من توصيل الحليب عدة مرات في الشهر إلى العمل كمبرمج أو محاسب بدوام كامل". "بسبب هذا التنوع في القوى العاملة، لا توجد طريقة واحدة يمكن أن يؤثر بها الوباء

على العمل الحر ككل، ونظرا لأن بعض القوى أدت إلى توفر فرص جديدة في العمل وازدياد الطلب على نوع واحد من العاملين لحسابهم الخاص، فقد خفضت نفس القوى الطلب أيضا على نوع آخر. قال هايدن براون، الرئيس والمدير التنفيذي لمؤسسة Up work " ليس من المستغرب أن العمل الحر أخذ في الارتفاع، خاصة بعدما أظهرت بيانات إحصائية أن المهنيين المستقلين يستفيدون من تنوع في الدخل، شملت مرونة وزيادة في الإنتاجية".

- ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها حسب مؤسسة Up work حول العمل المستقل عندها، مايلي:
- قام 59 مليون عامل أمريكي بعمل مستقل في الأشهر الـ 12 الماضية، بزيادة قدرها 2 مليون شخص على أساس سنوي إن تكوين القوى العاملة المستقلة
- أهم مهنتين للمستقلين الجدد هما في التكنولوجيا والتمويل والعمليات التجارية وأن 96 بالمائة من العمال المستقلين الجدد في تلك الوظائف، يقولون إنهم سيفعلون المزيد من العمل الحر في المستقبل
- 58 بالمائة من العمال الذين ليسوا مستقلين وجدوا في العمل عن بعد بسبب جائحة كورونا يفكرون الآن في العمل لحسابهم الخاص في المستقبل.
- أصبح العمل الحر وسيلة للبقاء، خاصة مع الغاء ملايين الوظائف الدائمة خلال الجائحة

ثانيا: الفئات الأكثر إقبالا على العمل المستقل

وقال آرنو كالبييرج، أستاذ علم الاجتماع بجامعة نورث كارولينا في تشابل هيل الذي يركز على خبرة العمل: " يجب البعض الاستقلالية والسيطرة التي توفرها، بينما يجد آخرون أنها تقتصر إلى الأمن الوظيفي وأعتقد أن جاذبيتها تختلف حسب العمر، حيث ينجذب الشباب أكثر إلى عامل ريادة الأعمال، وأيضا ما إذا كان شخص ما يقوم بهذا العمل باعتباره وظيفته الرئيسية أم لا، وأعتقد أن الكثير من الناس يقومون بذلك بحكم الضرورة "

بالنسبة لأصحاب العمل، فإن الجانب الإيجابي النموذج العمل المستقل هو أن خدمات العامل يتم اكتسابها دون الحاجة إلى توفير التدريب أو المزايا، كما قال كالبييرج: " الجانب السلبي هو أن القوة العاملة قد لا تكون مستقرة عند الحاجة "، وأضاف أن النموذج جاهز للاستغلال خاصة على المنصات التي تتحكم في المعاملات الاقتصادية بين العمال وأصحاب العمل.¹

المطلب الثاني: ضرورة الانتقال إلى العمل المستقل مع استمرار الجائحة

مع استمرار الجائحة، أصبح لزاما على كل صاحب مهنة ووظيفة البحث عن سبل المحافظة على مكانته في ظل التقلبات الاقتصادية التي شهدها العالم المعاصر، جراء تدابير الوقاية من الجائحة وتداعياتها السلبية،

¹ : on web site : <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/how-the-coronavirus-has-changed-freelancing.aspx?loc=mna> accessed on: 30/05/2022, on 18:30.

وأصبح الانتقال الى العمل المستقل في ظل المعطيات الجديدة، أكثر من ضرورة، وهذا ما نحاول التطرق اليه

أولاً: دوافع اللجوء للعمل المستقل

بفقدان ملايين الأشخاص حول العالم وظائفهم، بشكل مؤقت أو دائم خلال جائحة كورونا، كان العاملون لحسابهم الخاص والعاملون المتعاقدون من بين المتضررين بشدة من هذه الأزمة الصحية والاقتصادية، حيث غالباً ما يعملون على أساس عقود ولصالح عدة عملاء، كما هو الحال في بعض الصناعات (مثل مستحضرات التجميل والفنون والرياضة)، حيث فقد العاملون لحسابهم الخاص العديد من العقود وفرص العمل.

ولقد عرضت الحكومة الكندية دعماً مالياً لعمال الوظائف المؤقتة، ومع ذلك فإن الآثار الطويلة المدى للجائحة على العاملين لحسابهم الخاص قد تتجاوز فقدان مصدر دخلهم، قد يتطلب الأمر منهم البحث عن أشكال توظيف أكثر استقراراً، متجاوزاً المرونة التي يتمتع بها العديد من العاملين في الوظائف المؤقتة. كما أن دوام الجائحة وطول فترتها قد يؤثر على مجموعة الوظائف والمهن، والتي من المتوقع أن تنمو بشكل كبير في السنوات القادمة، لذلك من المهم أن نفهم كيف يمكن للعاملين لحسابهم الخاص التعامل مع الوباء والبقاء إيجابيين.

ثانياً: تكتل العمال المستقلين وتطوير مهاراتهم

حيث صممت دراسة لفحص كيف يمكن للعاملين لحسابهم الخاص، خلال الجائحة، أن يظلوا إيجابيين ومصممين في بحثهم عن الوظائف وكيف يمكنهم التعامل مع مختلف الصدمات، وشملت هذه الدراسة ثلاثة جوانب وأطلق عليها اسم "الموارد المهنية" والتي قد يستخدمها العمال المستقلون للبقاء على ثقة ويستطيعون من خلالها استكشاف فرص عملهم، حيث يستخدم أصحاب الاعمال مجموعة من موارد العمل، وتكون لهم الحرية في التنقل بين وظائفهم من خلال ثلاث مصادر:

1 - الدوافع الداخلية للقيام بالمهام والوظائف

2 - الخبرة ومجموعة من المهارات التي تساعد على أداء الوظيفة

3 - العلاقات المهنية، ممثلة في الزملاء والأصدقاء الذين يقدمون التشجيع والمساعدة والدعم

وشملت الدراسة 87 من العاملين المستقلين الكنديين، من خلال إكمال استبيان حول بحثهم في الحصول عن عمل أثناء جائحة كورونا.

وأظهر التحليل الإحصائي أن الشغف كان أقوى مورد للعاملين لحسابهم الخاص للبقاء واثقين ومتحمسين في البحث عن وظيفة، حيث كانت المهارات مرتبطة أيضاً بمستوى الثقة والاستباقية لدى العاملين لحسابهم الخاص

ومع ذلك، فإن العلاقات لا تساهم بالضرورة بشكل إيجابي في ثقة العاملين لحسابهم الخاص واستباقيتهم في البحث عن عمل قد يكون هذا لأنهم سمعوا أخباراً محبطة عن فقدان أصدقائهم وزملائهم لوظائفهم خلال

- الأوقات الصعبة، وجائحة كورونا كانت أكبر دليل على ذلك، حيث كلما زادت شبكة الأشخاص الخاصة بشخص ما، زادت احتمالية سماعهم الأخبار السيئة والأفكار السلبية، نتيجة لذلك قد يفقد العمال المستقلون الثقة خاصة بعد سماع أن العديد من زملائهم وأصدقائهم فقدوا العمل.
- وفي ظل هذه الاحصائيات والتغيرات التي مست العمل المستقل خاصة اثناء الجائحة، كانت هناك محاولات جريئة، لأصحاب الاعمال الحرة خلال الجائحة تمثلت في:
- التزود بمقاطع فيديو تعليمية عبر الانترنت لمجموعة مهمة من العمال المستقلين.
 - بروز التفاؤل والشغف للعمال المستقلين في الطموح للعب دور القيادة في الاعمال، الناتج عن تطور المهارات.
 - الحصول على تأمين شامل على الاعمال التي يمارسونها.
 - زيادة الرغبة في التحدي، والبعد عن الأفكار السلبية.
 - الاستثمار في الوقت من خلال تطوير المهارات.
 - القيام بدورات داخلية تعليمية وتكوينية وتحسسية بين العمال المستقلين لمواجهة شتى الازمات، والبحث عن وظائف جديدة.¹

المطلب الثالث: المراحل التي مر بها العمل المستقل خلال الجائحة

إن ظهور العمل المستقل خلال الجائحة، وفرض مكانته بعد التداعيات الاقتصادية التي ضربت المصالح الحساسة والرئيسية في المؤسسات الحكومية، لم يكن انتشاره بصفة مباشرة، بل تخللته فترات مرحلية ساهمت في توسعه وانتشاره، وسنحاول التطرق لهذه المراحل

أولاً: العمل عن بعد من المنزل

إن الاتجاه نحو المحافظة على إنتاجية الوظائف واستمرارية الاعمال خلال فترة جائحة كورونا، وكذا تكيف المؤسسات بسرعة مع عمليات الإغلاق، تخللته في المقابل مطالب للعمال الموظفين لدى هذه المؤسسات بضرورة نقل الاعمال الى المنزل، حيث أصبح ما يقارب 40% من الموظفين يعملون عن بعد في البلدان الأعضاء في مؤسسة التعاون الاقتصادي والتنمية أثناء الجائحة، وهي مرحلة تحولية غير مسبوقة في ديناميكيات العمل.

ثانياً: الاحتكاك بالقوى العاملة

أثار إزالة حاجة المؤسسات للموظفين من خلال عدم تواجدهم في المكاتب عددا من الأسئلة حول الشكل الذي ستبدو عليه القوى العاملة في المستقبل، من وجهة نظر التجارة الدولية، فإن السؤال الأكثر إلحاحاً هو: هل يمكن أن يؤدي المزيد من العمل عن بعد إلى زيادة استخدام العاملين لحسابهم الخاص في الخارج؟

¹: on web site : <https://theconversation.com/how-to-navigate-a-freelance-career-during-the-covid-19-crisis-150602> ACCESSED ON: 30/05/2022, AT 18:30.

حيث غالبا ما يكون تعيين أشخاص من بلدان أخرى لمشاريع قصيرة الأجل أرخص أو يوفر الوصول إلى مجموعة متنوعة من المهارات أكثر من تعيين موظفين من القوى العاملة المحلية. ولقد سمح الاتصال بالإنترنت وزيادة سرعة الخدمات من زيادة التجارة التسويقية عبر مختلف الحدود، ومكّن العمال المستقلين من فرض نظامهم الداخلي وأسلوب عملهم وصاحبه التحكم الجيد في المهارات الذاتية والجماعية، مما عزز الثقة لدى اصحاب المهن الحرة وجعل العمل عن بعد ممكنا ومحفزا قويا لزيادة المداخل.

ثالثا: الاستثمار في التطور الرقمي والرقمي بالأعمال الحرة

ساهمت مواقع الويب ومنصات العمل عبر الإنترنت على غرار كل من: (Freelancer, guru, peopleperhour , upwork) على زيادة فرص الدخول لعالم الاعمال الحرة، والتي ساعدت وسائل الاتصال الحديثة في بلوغ هذا الرقي، حيث سمحت للموظفين المستقلين والعلماء في اختيار بعضهم البعض، من خلال أدوات تعزيز الثقة بينهم، وهذا بناء على التقييمات والتعليقات التي تركها المؤسساء السابقون، حيث أصبح من الممكن توفر عدة منصات للعمل عبر الإنترنت بطرق الدفع الموثوقة، مما سهلت للكثير من الموظفين من الحرية المطلقة في التنقل عبر منصات العمل المتنوعة. و يسمى الخبير الاقتصادي ريتشارد بالدوين هذه الظاهرة ب " الهجرة عن بعد "، حيث وجدت البيانات التي تم جمعت بواسطة مؤشر العمل عبر الإنترنت التابع لمعهد أكسفورد للإنترنت، وهو مؤشر اقتصادي يقيس العرض والطلب على العمالة المستقلة عبر الإنترنت عبر البلدان والمهن في الوقت الفعلي، أن عدد المهام المنشورة على منصات العمل عبر الإنترنت قد ازداد من 2016 إلى 2019، مما ساهم في زيادة المشاريع والخدمات التجارية والتسويقية.¹

المطلب الرابع: مستقبل العمل المستقل بعد الجائحة

نظرا للمكانة التي حققها العمل المستقل بين أصحاب المهن والوظائف، وبرز أساليب عمل جديدة فرضتها القوى العاملة، ومع تطور المهارات الفردية والجماعية، كان لزاما النظر في مستقبل الاعمال الحرة في ظل احتمال زوال الجائحة.

ووفقا للعديد من الدراسات الحديثة فإن العمال المستقلين عبر الإنترنت في الولايات المتحدة أثناء الجائحة، زادت المرونة لديهم في الاعمال المنجزة خلال تلك الفترة، ولقد تم تفسير الزيادة من خلال زيادة استخدام العمالة عبر الإنترنت كبديل للوظائف في مختلف المواقع الالكترونية.

¹ : on web site: <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/covid-19-foreign-freelancers-jobs/>
Accessed on: 30/05/2022, at 18:30.

كما أن الانخفاض الحاصل في العمل أثر على المؤسسات المتضررة من الوباء، مما اضطرت العديد من المؤسسات إلى التخلي على العديد من الوظائف التي تعتبر غير أساسية، لكن فقدان هذه الوظائف مؤخرًا كَوّن شكلاً جديداً نسبياً لتوفير الوظائف، من خلال العمل المستقل عبر الإنترنت والذي لا يزال يعتمد على اقتصاد غير رقمي مرن، ومع ذلك، فمن المحتمل أن يستمر العمل المستقل عن بعد في الارتفاع على المدى الطويل،

حيث أظهر استطلاع حديث لمؤسسة Deloitte أن الوباء يمكن أن يتسبب في تعزيز العمل عن بعد على المدى الطويل.

إن تحقيق استمرارية العمل المستقل في الظروف الراهنة، وفيما بعد الجائحة يتطلب ما يلي:

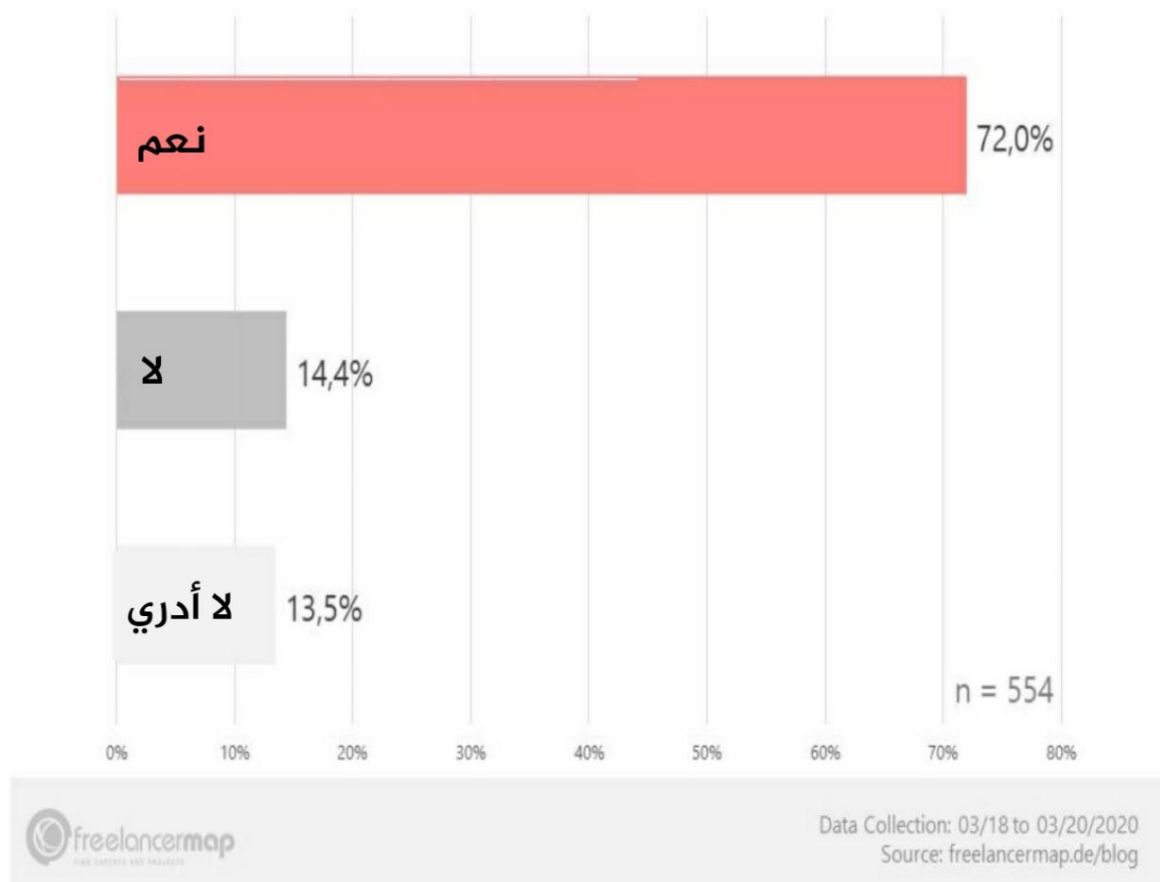
- 1 - المطالبة بالحماية الاجتماعية، وتوفير ظروف عمل عادلة بين موظفي الأعمال الحرة.
 - 2 - اقتراح طرق حديثة ومبتكرة للحصول على بيانات الدخل مباشرة من منصات العمل، لتسهيل عمليات الاقتطاع الضريبي بصفة عادلة وقانونية.
 - 3 - الاستثمار في التدريب الاستراتيجي على المهارات الرقمية.¹
- كما أظهرت الكثير من الأبحاث في مجال العمل عن بعد، أن الموظفين الذين يعملون من المنزل يميلون إلى العمل لساعات أطول مما كانوا عليه عندما كانوا يعملون في مقرات صاحب العمل، ويرجع ذلك جزئياً إلى استبدال وقت الانتقال إلى مكان العمل بأنشطة العمل، وأيضاً بسبب التغيرات في الجوانب الاعتيادية للعمل وعدم وضوح الحدود بين العمل بأجر والحياة الشخصية .
- ومكّن هذا التطور السريع لنشاط العمل المستقل الى:
- زيادة الطاقات الفردية والجماعية لدى العمال المستقلين.
 - تطوير المهارات الرقمية والتكنولوجية لدى مستخدمي الأعمال الحرة.
 - استمرارية للنشاطات التجارية وتسيير الجوانب الإدارية لدى كثير من المؤسسات والمؤسسات.
 - زيادة القدرة الإنتاجية وضمان وفرة ووصول المنتجات لكبرى المؤسسات الاقتصادية.
 - زيادة الطلب على المنتجات عبر شبكة الانترنت، بسبب زيادة الخوف على السلامة الصحية.
 - زيادة الوعي والتفكير الإيجابي لمعالم العمل المستقل، ورسم طريق جديد نحو الفاعلية في التنفيذ.
- كما أظهرت الكثير من الدراسات ذات البحث النوعي بشأن ساعات عمل الموظفين الذين يعملون من المنزل بسبب جائحة كوفيد 19 -أيضاً، أن العاملين في المنزل يعملون ساعات إضافية، حيث قال 38 بالمئة من المستجيبين أنهم أكثر عرضة للعمل لساعات أطول ويذكر عامل واحد من كل أربعة عمال 27 (بالمئة) ممن يعملون من المنزل نتيجة للجائحة أنهم يعملون في أوقات فراغهم لتلبية متطلبات العمل.

¹ : <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/covid-19-foreign-freelancers-jobs/> _ op , cite

وأيضاً وفقاً لدراسة حديثة، يمضي الموظفون وقتاً أطول في الاجتماعات التي تعقد لكل فرد على حده أو لتسجيلات وصول الفريق، بسبب الفصل الجسدي بين الفرق.¹

شكل رقم (03): نسبة نظرة العمال المستقلين على مردود عملهم أثناء جائحة كورونا

نظرة العمال المستقلين لتأثير جائحة كورونا على مردودية العمل المستقل



Source: by Natalia, <https://bit.ly/3PFOrOb> Access éd on 03/03/2022, at 19:03

- يوضح هذا الرسم البياني (شكل رقم 03)، نسبة نظرة العمال المستقلين، أثناء ممارستهم لنشاطهم أثناء الجائحة، ومدى تأثير الجائحة على مردودهم العملي، حيث تم أخذ عينة تقريبا على 544 شخص يمارسون العمل المستقل، بحيث تباينت وتفاوتت النسب من شخص لآخر، والملاحظ في هذه النسب، هو أن النسبة الكبيرة والتي تقدر بـ 72.00 بالمئة، والذين فيها أجابوا ب: نعم، هي النسبة التي أخذت حصة الأسد وذلك

¹ : الدليل العملي لمؤسسة العمل الدولية، العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد 19، ترجمة بسام أبو الذهب، المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق، سوريا، سنة 2020، ص 5.

من خلال تجارب العمال المستقلين مع مردودهم الذي كان جيد في فترة الجائحة، خاصة من ناحية الارتياح النفسي والتحكم في العمل وكذا الجانب المالي الذي يعتبر جوهر تحفيزي في نشاطهم. أم من أجابوا بـ: لا، وذلك بسبب عدم رضاهم وعدم قناعتهم بمردودهم في العمل المستقل أثناء الجائحة، فبلغت نسبة 14.40 بالمئة، وهي نسبة منخفضة تماما بالمقارنة مع النسبة الأولى، وهي تقريبا نفس النسبة التي أجابوا بـ: لا أدري حيث بلغت نسبتهم بـ: 13.50 بالمئة، فالذين أجابوا بـ: لا ولا أدري معا، لم تصل نسبتهم الى نصف نسبة من أجابوا بـ: نعم، وهذا دليل على مدى استجابة العمال المستقلين للعمل في وسط الجائحة، رغم المشاكل والصعوبات التي مروا بها.

المبحث الثاني: مقارنة بين الوظيفة والعمل المستقل من منظور عامل مستقل

عادة ما يكون التوجه نحو العمل المستقل خطوة تلي الوظيفة التقليدية لكن في حالات معينة يلجأ العديد من الأفراد نحو ممارسة العمل المستقل بشكل مباشر ودون العمل في وظيفة وهو ما سنتطرق إليه من خلال هذا المبحث والذي سنتحدث من خلاله عن عامل مستقل، وسنحاول التعرف على البيئة الرقمية التي يعمل فيها والمنصات التي يستعملها وأسباب اختيار العمل المستقل بشكل مباشر وعدم الاعتماد على الوظيفة نهائياً.

المطلب الأول: ماهية العمل المستقل الممارس

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى تخصص الحالة المدروسة وكذا نوع العمل المستقل الممارس.

أولاً: تخصص الحالة المدروسة وأسباب اختيار العمل المستقل

العامل المستقل محل الدراسة هو خريج جامعي يمتلك شهادة الدراسات التطبيقية في الفيزياء وتتمثل أسباب توجهه إلى العمل المستقل بدء من أواخر سنة 2015 فيما يلي:

- يتناسب مع هوايته المفضلة وهي التصميم.
- يمنحه العمل عن بعد حرية في العمل والتحرك ويبعده عن عبودية الوظيفة كما وصفها خاصة في القطاع الخاص.
- الاستقلالية في اتخاذ أي قرار يخص حياته.
- العمل من المنزل يناسبه ويمكنه من الابتعاد عن الاحتكاك المتواصل مع الأفراد خارجاً.
- الحصول على مقابل مادي جيد بأقل جهد وأسرع وقت.

ثانياً: نوع العمل المستقل الممارس

يتخصص العامل المستقل محل الدراسة في مجال التصميم وبالضبط تصميم الشارات (logos) ولا يزال يمارس العمل عن بعد في هذا المجال أين يتعامل مع افراد ومؤسسات من مختلف دول العالم حسب الطلب.

المطلب الثاني: بيئة العمل الرقمية التي يتم فيها العمل المستقل

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى تعريف بيئة العمل الرقمية التي يمارس فيه العمل المستقل، نشأتها، اختصاصاتها وضوابطها.

بالنسبة للعامل المستقل محل لدراسة فإن بيئة العمل الرقمية التي يمارس فيها نشاطه تنقسم إلى ما يلي:

أولاً: الوسائل المستخدمة

وهنا سنتطرق إلى المعدات والبرامج التي استخدمت من طرف العامل المستقل، محل قيد الدراسة.

- 1 - الهارد سوفت (hardware): تحتوي بيئة العمل الرقمية التي يمارس فيها نشاطه على جهاز كمبيوتر مجهز بأحدث بطاقة صوت وصورة من آخر طراز، إضافة إلى اتصال سريع بالشبكة وهاتف نقال أيضاً من

الفئة المتقدمة مرتبط هو الآخر بالشبكة، وكلها تسمح بإنجاز الطلبات بشكل كفاء وسريع وأيضا تسهيل التواصل مع بين العامل المستقل محل الدراسة والعملاء سواء داخل الوطن او خارجه.

2 . البرامج (software): يعتمد العامل المستقل محل الدراسة على نظام تشغيل لينوكس (linux) بدلا من وينداوز (windows) لان هذا الأخير يفرض عليه تحديثات لا تتناسب مع متطلبات عمله إضافة إلى برنامج اينكسكاب (inks cape) واللذان سنأتي على شرحهما تباعا.

(أ) - نظام لينوكس (linux): وسنتطرق فيما يلي إلى تعريف النظام وخصائصه.

- تعريف نظام لينوكس: (linux) نظام لينكس هو نظام تشغيل مفتوح المصدر يستخدم في أجهزة الكمبيوتر والخوادم والحواسيب المركزية والأجهزة المحمولة وهو مدعوم على كل منصة كمبيوتر رئيسية تقريباً مما يجعله أحد أكثر أنظمة التشغيل دعماً على نطاق واسع.

شكل رقم (04): المنصة الرقمية linux



Source: <https://bit.ly/3x1rSKZ> accessed on 31/05/2022, on 13:55

- خصائص نظام لينوكس: وسنتطرق إلى مزايا النظام وعيوبه

* المزايا التي تميز نظام لينوكس: يتميز هذا النظام بمزايا عديدة نذكر منها ما يلي:

_ وجود برامج مفتوحة المصدر: تم إصدار نواة Linux بموجب ترخيص برنامج مفتوح المصدر وتتضمن معظم الاصدارات مئات التطبيقات، مع العديد من الخيارات في كل فئة تقريباً. وتتضمن العديد من

الاصدارات أيضاً برامج احتكارية، مثل برامج تشغيل الأجهزة التي توفرها المؤسسات المصنعة، لدعم أجهزتهم.

_ تكاليف الترخيص: على عكس نظامي مايكروسوفت ويندوز أو ماك لا توجد رسوم ترخيص في نظام لينكس. بينما يتوفر دعم النظام من خلال رسوم من العديد من بائعي نظام لينكس مع ان نظام التشغيل نفسه مجاني للنسخ والاستخدام. وقد زادت بعض مؤسسات تكنولوجيا المعلومات من مدخراتها عن طريق تحويل برامج الخادم الخاصة بها من نظام تشغيل تجاري إلى لينكس.

_ المصادقية: يعتبر نظام لينكس نظام تشغيل موثوقاً ومدعوماً جيداً بتصحيحات الأمان، ويعتبر نظاماً مستقرًا مما يعني أنه يمكن تشغيله في معظم الظروف، ويتعامل لينكس أيضاً مع الأخطاء عند تشغيل البرنامج والمدخلات الغير المتوقعة.

_ التوافق: يميل هذا النظام والبرامج مفتوحة المصدر الأخرى إلى التحديث بشكل متكرر من أجل تصحيحات الأمان والوظيفية، مع الاحتفاظ بالوظائف الأساسية.

_ خيارات عديدة: بين مئات الإصدارات المتاحة وآلاف التطبيقات والخيارات اللانهائية تقريباً، لتكوين لينكس وتجميعه وتشغيله على أي نظام أساسي للأجهزة تقريباً، من الممكن تحسين لينكس لأي تطبيق تقريباً.

*** العيوب الموجودة في النظام:** كغيره من الأنظمة، تميز هذا النوع عيوب نذكر منها مايلي:

_ عدم وجود معيار ثابت: لا يوجد إصدار قياسي من لينكس، والذي قد يكون جيداً لتحسين لينكس لتطبيقات معينة، ويمكن أن يؤدي النطاق الواسع من الخيارات إلى تعقيد الدعم نتيجة لذلك.

_ تكاليف الدعم: بينما يمكن للمؤسسة الحصول على لينكس مجاناً دون رسوم الترخيص، فإن الدعم ليس مجاناً، ويقدم معظم موزعي لينكس للمؤسسات مثل عقود دعم مدفوعة.

_ البرمجيات الاحتكارية: لا يمكن استخدام برامج إنتاجية سطح المكتب مثل مايكروسوفت أوفيس على أي حاسوب يعمل بنظام لينكس، وقد لا تتوفر البرامج الاحتكارية الأخرى لأنظمة لينكس الأساسية.¹

(ب) - نظام انكسكايب: (inks cape): وسنتطرق فيما يلي إلى تعريفه وخصائصه.

- تعريف برنامج انكسكايب: هو محرر للرسوم المنهجية هدفه المعلن أن يصبح أداة رسومات قوية ويشغل على عدد من برامج التشغيل على غرار ويندوز ولينوكس.²

- خصائص برنامج انكسكايب: تتميز الرسومات بدرجة وضوح عالية جداً للصورة في حالة تكبيرها لأنها تعتمد على معادلات تصف مكونات الصورة، على عكس رسومات غير المتجهة التي يمكن أن تضيع ملامحها في حالة تكبيرها لأنها تعتمد على وصف كل بكسل في الصورة، أيضاً الرسومات المتجهة أقل في

¹ : مالك محمد، الرابط: bit.ly/3vXgeCj تاريخ الاطلاع: 24 ماي 2022، الساعة 20:00.

² : تسنيم، الرابط: <https://www.almrsal.com/post/819918> تاريخ الاطلاع: 24 ماي 2022، الساعة 20:40.

حجم التخزين على الحاسوب بصورة كبيرة لأنها تقوم بتخزين المعادلات المستخدمة في رسم مكونات الصورة، بينما الرسومات غير المتجهة تقوم بتخزين كل بكسل في الصورة على حدة.¹ أما العمل المستقل فإنه يمارس غالباً من المنزل وأحياناً من الأماكن العمومية أو حتى من الشارع عندما يتعلق الأمر باستعمال الهاتف النقال في التواصل مع العملاء أو لاستقبال الطلبات أو تعديلها أو حتى للاتفاق على طرق الدفع، وبالتالي نلاحظ أن هناك مرونة في أداء العمل بحيث لا يرتبط بحيز جغرافي محددة أو وسيلة محددة.

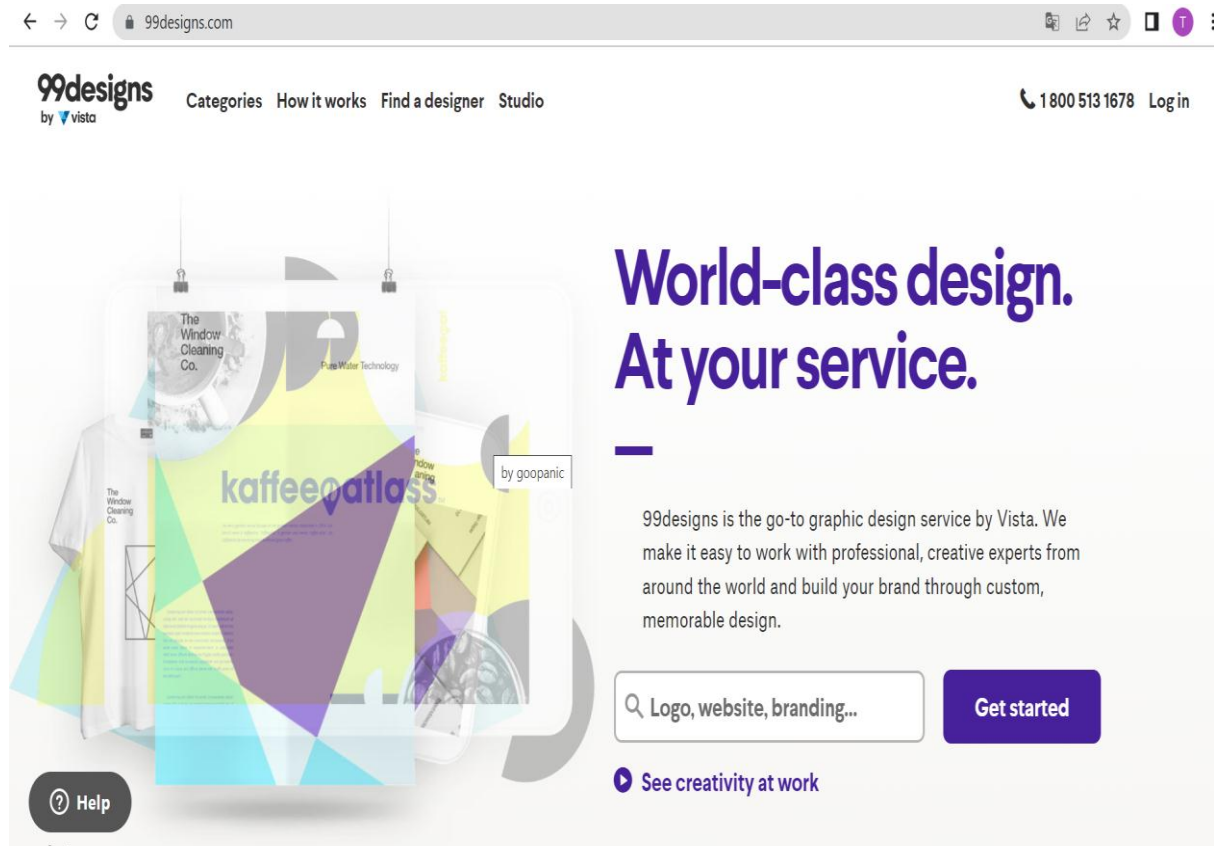
ثانياً: المنصات المستخدمة

يستعمل العامل المستقل محل الدراسة منصة (designs99)

1 - تعريف المنصة (designs99): هي منصة عالمية للمصممين الاحترافيين، حيث يربط بين فنانين الجرافيك والمصممين والمؤسسات حول العالم، وهو أحد أكبر أسواق التصميم عن بعد في العالم، يوفر للموهوبين والمصممين فرصة للحصول على أرباح مقابل تصميماتهم، وبناءً على خبرتهم، كما أن موقع Designs 99 يحقق ربحاً هائلاً للمصممين في جميع أنحاء العالم، وهذا الموقع يمكن العمل بشكل مباشر مع مصمم للتعاون وإتمام الملخص (وصف أو تعليمات المشروع)، أو المشاركة في المسابقات. حيث يقوم المصممون بتقديم تصميماتهم، ويختار المشتري التصميم الذي يفضلهُ ثم يدفع ثمنه.

¹ : فهد، الرابط: <https://itwadi.com/inkscape>، تاريخ الاطلاع: 24 ماي 2022، الساعة 20:45.

الشكل رقم (05): منصة المصممين الاحترافيين (99 designs)



Source : <https://99designs.com/> accessed on 22/05/2022, at 18:10

2 - خصائص المنصة: تعتمد المنصة او الموقع على أسلوب المسابقات لاختيار أل عمل وفق المراحل التالية:

(أ) - جولة التصفيات: أول 4 أيام من المسابقة تكون عبارة عن جولة تأهيلية، هذه الجولة تكون مفتوحة لكل المصممين بحيث يمكنهم المشاركة في المسابقة وعرض تصميمهم حسب متطلبات العميل. يقدم العميل ملاحظات على التصميمات المستلمة.

(ب) - اختيار المتأهلين للتصفيات النهائية: يكون لدى العميل بعد ذلك حتى 4 أيام لاختيار 6 مشاركين كحد أقصى للجولة النهائية. في هذه المرحلة تصبح المسابقة مضمونة، أي أن العميل لن يكون قادرًا على طلب استرداد ثمنها.

(ج) - الجولة النهائية: الجولة النهائية تستمر لأيام الثلاثة التالية، ويعمل خلالها المصممون مع العميل، لوضع آخر اللمسات على التصميمات التي تم اختيارها.

(د) - اختيار الفائز: عند انتهاء الجولة الأخيرة، يبقى لدى المشتري أسبوعان كحد أقصى ليراجع التصميم ويختار الفائز في المسابقة.¹

¹ : أيهم السكري، الرابط: <https://bit.ly/3NxDoTF>، تاريخ الاطلاع: 24 ماي 2022، الساعة 20:30.

المطلب الثالث: منظور العامل المستقل للوظيفة مقارنة بالعمل المستقل

سنتطرق في هذا المطلب للأسباب التي دفعت بالعامل المستقل للتوجه مباشرة إلى العمل المستقل وعدم التفكير في الوظيفة وأيضا إلى الصعوبات التي تواجهه في عمله.

أولاً: أسباب تفضيل العمل المستقل على الوظيفة

العمل في الجزائر حسب العامل المستقل محل الدراسة ليس هو المشكلة وإنما المشكلة في الراتب فهو جد ضئيل حيث يمكنك العمل الحر أو المستقل من الحصول على عائد مالي أكثر مما تجنيه لدى المؤسسات أو الافراد وفي وقت قياسي.

فإذا ما تم عرض عمل حر على أي شخص حتى إن كان تاجرا أن يعمل عند المؤسسات الحكومية أو الأفراد سيجيب على الفور بأنه سيضيع وقته ومستقبله.

حسب العامل المستقل محل الدراسة فإنه سيرفض أي عرض عمل في وظيفة تقليدية لأنها لن تحقق له ما حقه له العمل المستقل.

ثانياً: صعوبات العمل المستقل

1 - التحويلات المالية كانت فيما مضى صعبة ولكن حالياً توجد منتديات لبيع العملات الالكترونية مقابل الدينار وبسعر السوق الموازي.

2 - الانترنت تنقطع وهي أساس العمل الحر.

3 - نظرة المجتمع على ان اعامل المستقل بطل.

ثالثاً: تأثير كورونا على العمل المستقل

بالنسبة للعامل المستقل محل الدراسة فإن جائحة كورونا أثرت إيجاباً في مجال عمله حيث زادت إيراداته المالية وحسبه فإن الطلب زاد على التخصص الذي يعمل فيه.

المبحث الثالث: مقارنة بين الوظيفة والعمل المستقل من منظور موظف حالي

يمارس العمل المستقل

بعد التطرق إلى مختلف المتغيرات التي تحكم منظور العامل المستقل للوظيفة التقليدية والفرق بينهما وسبب اختيار التوجه مباشرة إلى العمل المستقل بدلا من الوظيفة أو الجمع بينهما، نحاول في هذا المبحث التركيز على المقارنة بين الوظيفة والعمل المستقل من منظور موظف حالي يمارس العمل المستقل، من خلال التعرف على ماهية العمل المستقل الممارس وبيئة العمل الرقمية التي يمارس فيها وكذا منظور العامل المستقل للوظيفة مقارنة بالعمل المستقل، وهنا ستمحور الدراسة حول احد الموظفين الحاليين الذين يمارسون عملا مستقلا بالموازاة مع الوظيفة.

بدأ العامل المستقل محل الدراسة نشاطه سنة 2014 بإنجاز جيني ريك، لقطات في أفلام، البداية كانت العمل في فلم ومسلسل ثم إنجاز بعض التصميمات والشارات، وفي 2018 بدأ العمل المستقل عبر الانترنت رفقة صديق كان لديه حساب في ايفر ولم يكن يستطيع القيام بالأعمال بنفسه فتقوم بها العامل المستقل محل الدراسة بدلا عنه مقابل نسبة من الأرباح.

المطلب الأول: ماهية العمل المستقل الممارس

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى تخصص الحالة المدروسة وكذا نوع العمل المستقل الممارس.

أولاً: تخصص الحالة المدروسة وأسباب اختيار العمل المستقل

في مقابلة مع العامل المستقل محل الدراسة وهو مهندس خريج جامعة في مجال الالكترونيك ويعمل في مجال هندسة الصوت بمؤسسة إذاعية في وظيفة مستقرة تبين أن أبرز سبب لتوجهه إلى العمل المستقل هو امتلاك مهارات معينة لا يجب إبقاؤها مقيدة أو خاملة في نطاق ضيق مما جعله يتوجه إلى العمل المستقل من أجل استغلال هذه المهارة وبالتالي تقديم قيمة جديدة في مجالات أخرى متعددة وتوظيفها عبر بيئة اعمال رقمية لفائدة أشخاص يستغلون منتجات تلك المهارة في تطبيقاتهم العملية واحتياجاتهم في مجال او تخصص ما، شخصي كان أو تجاري.

فحسبه فإن بيئة العمل الرقمية التي توفر سوقا حرة تفتح آفاقا تمكن من توظيف هذه المهارات بمقابل مادي وهو ما دفعه للتوجه إلى العمل الحر إضافة إلى احتكاكه بأشخاص حققوا أرباحا مالية مقبولة وأحيانا ممتازة في هذا المجال وكذا تحسين الوضع المادي حيث لا يمكن الاعتماد فقط على دخل الوظيفة من اجل تحصيل مختلف الاحتياجات رغم ان الوظيفة التي يمارسها توفر دخلا جيدا.

ثانياً: نوع العمل المستقل الممارس

يتنوع العمل الذي يمارسه العامل المستقل محل الدراسة بين الانفوغرافيا والتصميم بشكل عام، مونتاج الفيديو، الشارات، معالجة الصور، إنجاز تصميمات ثلاثية الأبعاد والمؤثرات الصوتية للأفلام، وهنا نجد بانها جميعا تتمحور حول تخصص السمعي البصري وكل ما يتعلق بالسينما والصوت والصورة بشكل عام.

المطلب الثاني: بيئة العمل الرقمية التي يتم فيها العمل المستقل

سننظر من خلال هذا المطلب إلى تعريف بيئة العمل الرقمية التي يمارس فيه العمل المستقل، نشأتها، اختصاصاتها وضوابطها.

أولاً: تعريف بيئة العمل الرقمية التي يتم فيها العمل المستقل

تعتبر بيئة العمل الرقمية مجموعة شاملة من المنصات والأدوات والبيئات العملية المقدمة بطريقة قابلة للاستخدام والمتماصة والمنتجة.

بالنسبة للعامل المستقل محل لدراسة فإن بيئة العمل الرقمية التي يمارس فيها نشاطه تنقسم إلى ما يلي:

1 - الوسائل المستخدمة: تحتوي بيئة العمل الرقمية التي يمارس فيها نشاطه على جهاز كمبيوتر مجهز بأحدث التقنيات من معالج سريع من فئة أي 7 و 16 شريحة من الرامات (rames) وبطاقة صوت وصورة من آخر طراز إضافة إلى اتصال سريع بالشبكة وهاتف نقال أيضاً من الفئة المتقدمة مرتبط هو الآخر بالشبكة، وكلها تسمح بإنجاز الطلبات بشكل كفاء وسريع وأيضاً تسهيل التواصل مع بين العامل المستقل محل الدراسة والعملاء سواء داخل الوطن أو خارجه.

أما العمل المستقل فإنه يمارس غالباً من المنزل وأحياناً من الأماكن العمومية أو حتى من الشارع عندما يتعلق الأمر باستعمال الهاتف النقال في التواصل مع العملاء أو لاستقبال الطلبات أو تعديلها أو حتى للاتفاق على طرق الدفع، وبالتالي نلاحظ أن هناك مرونة في أداء العمل بحيث لا يرتبط بحيز جغرافي محددة أو وسيلة محددة.

2 - المنصات: يعتمد العمل المستقل في هذه الحالة على إنجاز شارات لقنوات اليوتيوب والقنوات الإذاعية والتلفزيونية، جينيريك للأفلام والمسلسلات، أشكال ثلاثية الأبعاد، مؤثرات صوتية ومؤثرات تتعلق بمعالجة الصور والفيديو وغيرها من الطلبات التي إما ان تتم بقاء مباشر بين صاحب الطلبية والحالة المدروسة وصاحب العمل، أو عن طريق الاتصال بمختلف الوسائل المتاحة من هاتف وانترنت، هنا نحن نتحدث عن التعاملات التي تتم داخل الوطن، أما عندما تأتي الطلبية من الخارج فهنا يتم الاعتماد على مواقع متخصصة مثل فايفر وآب وورك التي تضمن مختلف العقود التي تحكم المعاملات وحتى ضمان الدفع وطريقته وهي أهم المنصات التي يتعامل معها العامل المستقل محل الدراسة.

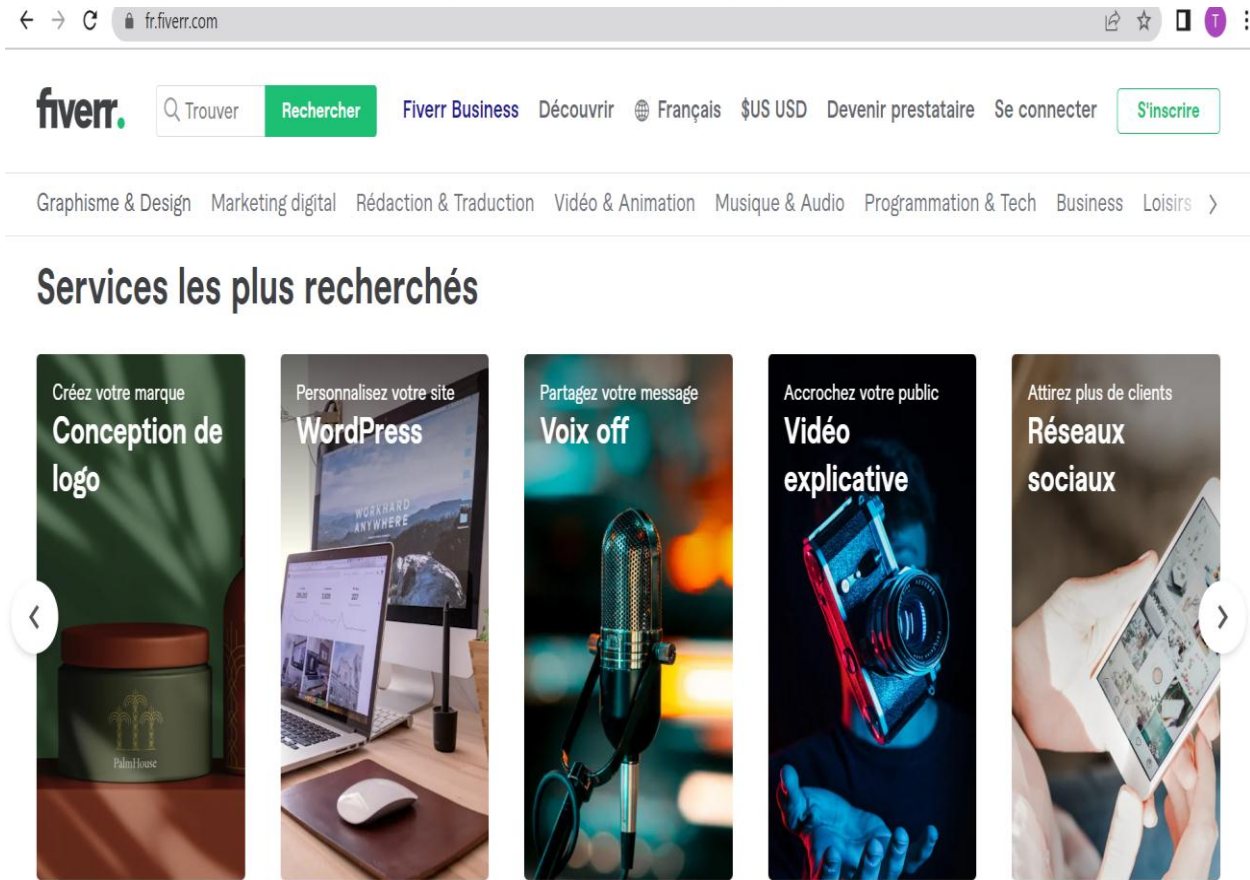
ثانياً: التعريف بالمنصتين

سنحاول في هذا الجزء تقديم تعريف موجز بالمنصتين.

1 - منصة fiverr: وهي المنصة الأولى التي سنحاول تعريفها.

(أ) - **التعريف بمنصة (fiverr):** حيث تأسس موقع فايفر على يد ميكا كوفمان وشاي وينيجر بتاريخ 1 فبراير عام 2010. استوحى وينيجر فكرة الموقع القائمة على مفهوم إنشاء منصة إلكترونية على الويب للتبادل التجاري تسمح للمستخدمين ببيع وشراء شتى الخدمات الرقمية التي عادةً ما يقدمها متعاقدون في مجال الأعمال الحرة. وتتضمن الخدمات المتاحة على الموقع الكتابة والترجمة وتصميم الجرافيك وتحرير مقاطع الفيديو والبرمجة والتسويق الرقمي.

الشكل رقم (06): منصة التبادل التجاري fiverr



Source: www.fr.fiverr.com accessed on 28/05/2022, at 18:10

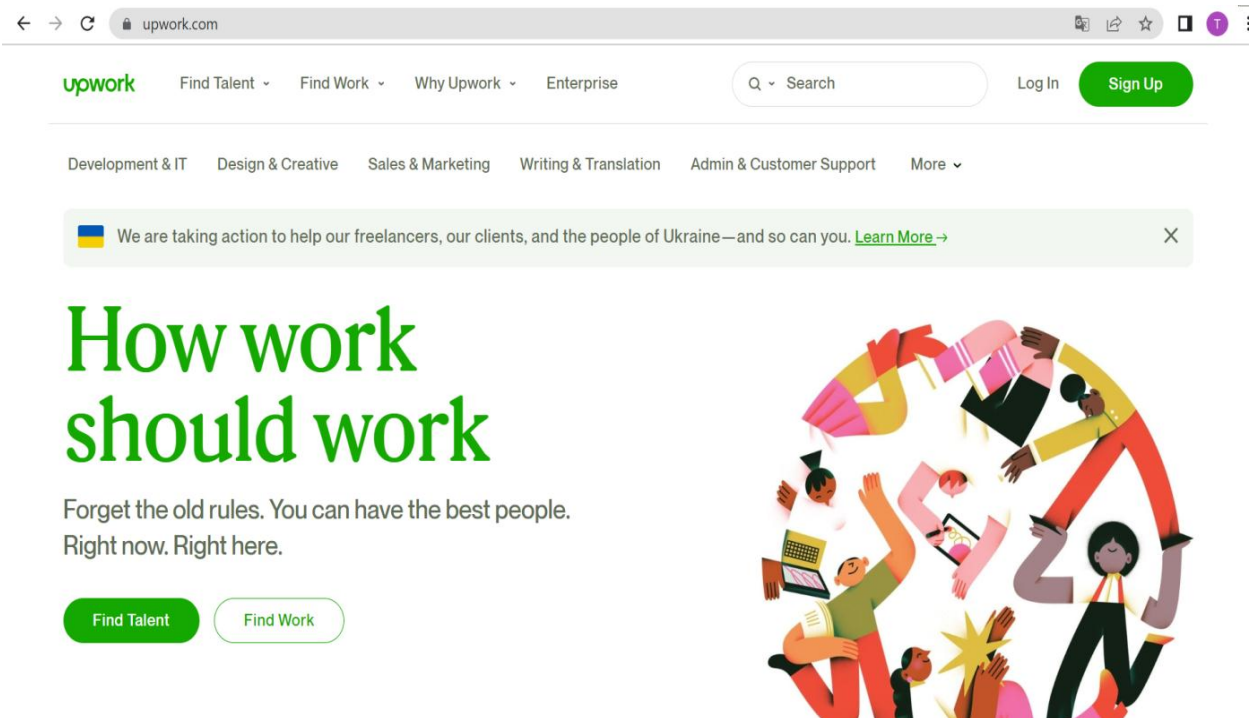
(ب) - **خصائص منصة fiverr:** تبدأ خدمات فايفر من 5 دولارات ويمكن أن تصل إلى آلاف الدولارات مع إضافة الميزات الملحقة في حال كانت متوفرة من قبل صاحب الخدمة. أطلق الموقع في أوائل شهر فبراير من عام 2010، ووصلت عدد الخدمات المتوفرة على الموقع إلى أكثر من 1.3 مليون خدمة بحلول عام 2012، ونمى حجم معاملات الموقع بنسبة 600% منذ عام 2011، كما وصل تصنيف الموقع إلى أكثر ضمن أكثر 100 موقع زيارة في الولايات المتحدة وأعلى 200 موقع زيارة في العالم خلال أوائل عام 2013. أصدر الموقع تطبيق آي أو إس خاص به على آب ستور في ديسمبر 2013، كما أصدر تطبيقاً للهواتف التي تعمل بنظام أندرويد على جوجل بلاي في مارس 2014.

وأعلنت فايفر خلال أغسطس 2014 عن حصولها على 30 مليون دولار ضمن إحدى جولات من التمويل من المستثمرين. وبذلك وصل مجموع تمويل الموقع إلى 50 مليون دولار. باشر موقع أمازون باتخاذ إجراءات قانونية بحق 1,114 شخص من مقدمي خدمات فايفر في أكتوبر 2015، زعم أمازون أنهم قاموا بكتابة تقييمات مزيفة على النسخة الأمريكية من موقعه.

كما حصلت فايفر على مبلغ 60 مليون دولار بعد جولة جديدة من التمويل، وبذلك بلغ المجموع الكلي لتمويل الموقع 110 مليون دولار. وأعلنت المؤسسة في الوقت نفسه عن توسعة المتجر ما يسمح للبائعين بتسعير خدماتهم، بأسعار أعلى من مبلغ 5 دولار.¹

2 - منصة Upwork: تعتبر من أهم المنصات الرقمية، وسنحول تقديم تعريف دقيق حول هذه المنصة (أ) - **التعريف بمنصة upwork:** يعد موقع Up work أحد أشهر منصات العمل الحر في العالم في يومنا الحالي. منذ تأسيس منصة Up work في سنة 1999، لقد استطاعت مؤسسة أب ورك جمع ما يقارب 168 مليون دولار عن طريق بيع بعض أسهمها للمستثمرين الخواص.

الشكل رقم (07): منصة العمل الحر up work



Source: www.upwork.com, accessed on: 22/05/2022, at 18:30

(ب) - **خصائص منصة upwork:** تعد هذه المنصة من المنصات المناسبة لأصحاب العمل الحر للعثور على عمل، حيث يتيح للعملاء ميزة نشر قوائم الوظائف التي يريدون المساعدة في إنجازها، ومن تم بدأ استقبال مقترحات العملاء المستقلين الذين يرغبون في العمل لديهم. كما تتيح منصة Upwork لأصحاب الأعمال الحرة، القدرة على ربح المال وأيضاً ميزة اقتراح أسعارهم الخاصة بناء على ميزانية العميل.

¹ : on website, <https://bit.ly/38GBLV0>, accessed on 20/03/2022 at 08:51.

. كما تحتوي منصة أب ورك أيضا على العديد من العملاء الذين يمثلون العلامات التجارية الكبرى في العالم، مثل مؤسستي Microsoft و Fortune¹.

المطلب الثالث: منظور العامل المستقل للوظيفة مقارنة بالعمل المستقل

من خلال هذا المطلب سنتطرق لإيجابيات وسلبيات العمل المستقل والوظيفة والجمع بينهما من منظور العامل المستقل محل الدراسة وذلك من خلال التطرق أيضا الى الحلول المتبعة لتفادي بعض السلبيات.

أولاً: إيجابيات الجمع بين العمل المستقل والوظيفة

إن الجمع بين الوظيفة والعمل المستقل تتخلله عدة إيجابيات يمكن إيجازها فيما يلي:

- 1- يوفر الجمع بين الوظيفة والعمل المستقل قدرا معتبرا من الدخل المالي الذي يغطي الاحتياجات اليومية ويسمح باقتناء تجهيزات تساعد في تطوير العمل المستقل او البيئة الرقمية التي يتم العمل من خلالها.
- 2- يمكن استقبال الطلبات من العملاء على مدار أربع وعشرين ساعة سواء كان العمل أثناء دوام الوظيفة أو خارجه اما إنجاز الطلبات فيكون في أوقات خارج الوظيفة.
- 3- بالنسبة للحالة المدروسة فإن الوظيفة التي تشتغل بها تعمل بنظام الفترات والتي تتضمن ست ساعات عمل تتوزع ما بين صباحية وسطى وليالية وهو ما يعطي هامش حرية لممارسة العمل المستقل.
- 4- للوظيفة الممارسة علاقة مباشرة بالعمل المستقل حيث يتم التعامل مع شخصيات سنمائية وممثلين واشخاص يحتاجون إلى الخدمات التي تقدمها الحالة المدروسة ما يسمح لها بالحصول على طلبات بشكل أسهل.

- 5- تضمن الوظيفة نوعا من الضمان المالي في حال ركود العمل المستقل في المجال الممارس أو زيادة المنافسة فيه.

ثانياً: سلبيات الجمع بين العمل المستقل والوظيفة

كما أن الجمع بين الوظيفة والعمل المستقل، لا يمكن أن يخلو من سلبيات، سنحاول التطرق اليها في هذه النقاط.

- 1- في بداية العمل المستقل من الصعب جدا الحصول على طلبات باعتبار البروفایل الخاص بالحالة المدروسة لا يحتوي على اعمال سابقة فيما يتوجه العملاء إلى أصحاب الخبرة أو المتفرغين عكس الموظفين.
- 2- الضغط النفسي والإجهاد الكبير نتيجة الجمع بين الوظيفة والعمل المستقل يحرم من ساعات العائلة والترفيه لان العامل المستقل محل الدراسة يصبح يعمل ليل نهار.
- 3- عدم القدرة على الحصول على طلبات كثيرة بسبب الالتزام بالوظيفة بالتالي يصبح العامل المستقل أقل مصداقية وطلبا للخدمات من العامل المستقل بشكل كامل.

¹ : on web site <https://bit.ly/3yQyQDY> , accessed on:03/03/2022, at 19:05.

- 4- عدم ثبات الدخل المحصل من العمل المستقل فأحيانا يكون مستقرا وأحيانا ينقص بشكل كبير أو ينعدم إضافة إلى صعوبة تحويل الأموال.
- 5- ضمان الحصول على العائد من العمل أحيانا يكون صعبا وفي كثير من الأحيان لا يتم تحصيل الاتعاب بسبب تلاعب العملاء.
- 6- تصبح الوظيفة أولوية على العمل المستقل عندما يتم الاختيار بينهما نتيجة ظروف قاهرة.
- 7- هذا العمل يستنزف الطاقة بسبب رفض العملاء للعمل وتقديهم للكثير من التحفظات لان العمل الذي تراه جيدا قد لا يراها العميل جيدا وبالتالي فلا بد أن تفهم احتياجات السوق.

ثالثا: الحلول لضمان ممارسة أفضل للعمل المستقل مع الوظيفة

- هناك عدة حلول تمكن من ممارسة جيدة من حيث الجمع بين العمل المستقل والوظيفة
- 1- استعمال المواقع المعروفة مثل فايفر وآب وورك من اجل ضمان تحصيل الاتعاب وأيضا التقليل من طلب التعديلات على العمل المطلوب.
 - 2 - تنظيم الوقت بين الوظيفة والعمل المستقل خاصة مع تراكم الخبرة وكثرة الاعمال المنجزة يتم توجيه العميل إلى منصة المنتجات بدلا من التفاوض مباشرة مع صاحب الخدمة مما يقلص الوقت والجهد.
 - 3 - ظهور تطبيقات مثل بريدي موب سهلت التعامل في مجال تحويل الأموال (التأكد من قانونية ممارسة العمل المستقل باستخدام التطبيقات المالية للمؤسسات المصرفية العمومية).

رابعا: تأثير كورونا على العمل المستقل

بالنسبة للعامل المستقل محل الدراسة فإن جائحة كورونا تسببت فعلا في ركود بسيط في مجال الطلبات التي تقلصت، لكن بالنسبة له كموظف ويمارس العمل المستقل وكما سبق ذكره، فمسألة عدم قدرته في استقبال طلبات كثيرة بسبب التفرغ للوظيفة كانت في صالحه لان الضغط عليه من طرف العملاء قل بسبب انخفاض عدد الطلبات بشكل عام والتي تبقى رغم ذلك كافية بالنسبة له لإنجازها وتحصيل مداخيل من خلالها.

المبحث الرابع: مقارنة بين الوظيفة والعمل المستقل من منظور موظف مستقل

يمارس العمل المستقل

نحاول في هذا المبحث التركيز على المقارنة بين الوظيفة والعمل المستقل من منظور موظف مستقل يمارس العمل المستقل، من خلال التعرف على ماهية العمل المستقل الممارس وبيئة العمل الرقمية التي يمارس فيها، وكذا منظور العامل المستقل للوظيفة مقارنة بالعمل المستقل، وهنا ستمحور الدراسة حول أحد الموظفين السابقين الذين تفرغوا لممارسة العمل المستقل بعد الاستقالة من الوظيفة.

يتخصص العامل المستقل محل الدراسة في مجال تصميم الجرافيك، حيث في شهر جانفي 2014 كانت البداية بالعمل على طلبات تخص المطابع داخل ولاية ميله وخارجها غير أن العمل معها كان صعبا بسبب نقص المداخل والتقليل من قيمة العمل من طرف أصحاب المطابع ثم بعدها تم التوجه الى المواقع المتخصصة عبر مختلف دول العالم بالقارات الخمس.

العامل المستقل محل الدراسة في الأساس كان يمارس مهنة التعليم، وفي بداية عمله المستقل حاول التوفيق بين الوظيفة والعمل المستقل ثم استفاد من الاحالة على الاستيداع بطلب منه لمدة سنتين ثم استقال تماما من الوظيفة سنة 2017 ليتفرغ للعمل المستقل بشكل كامل.

المطلب الأول: ماهية العمل المستقل الممارس

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى تخصص الحالة المدروسة وكذا نوع العمل المستقل الممارس.

أولاً: تخصص الحالة المدروسة وأسباب اختيار العمل المستقل

في مقابلة مع العامل المستقل محل الدراسة وهو مهندس خريج جامعة في مجال الإلكترونيات الرقمية تبين أن أبرز سبب لتوجهه إلى العمل المستقل هو كبر السوق وكثرة الفرص ليس على المستوى المحلي فحسب بل على المستوى العالمي اين يتم استقبال طلبات من مختلف دول العالم في مجال التصميم الذي يتخصص فيه، إضافة إلى تحسين المداخل.

ثانياً: نوع العمل المستقل الممارس

يتنوع العمل الذي يمارسه العامل المستقل محل بين تصميم الجرافيك، الاشكال ثلاثية الابعاد، معالجة الصور، في البداية اشتغلت في مجال الترجمة لمدة ثلاثة أشهر لكن توقفت بسبب صعوبة العمل خاصة ما تعلق بالتدقيق وقلة المداخل.

المطلب الثاني: بيئة العمل الرقمية التي يتم فيها العمل المستقل

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى تعريف بيئة العمل الرقمية التي يمارس فيه العمل المستقل، وكذا نشأتها، واختصاصاتها وضوابطها.

أولاً: تعريف بيئة العمل الرقمية التي يتم فيها العمل المستقل

بالنسبة للعامل المستقل محل لدراسة فإن بيئة العمل الرقمية التي يمارس فيها نشاطه تنقسم إلى ما يلي:

1 - الوسائل المستخدمة: تحتوي بيئة العمل الرقمية التي يمارس فيها نشاطه على جهاز كمبيوتر مجهز بأحدث وبطاقة صوت وصورة من آخر طراز إضافة إلى اتصال سريع بالشبكة وهاتف نقال أيضاً من الفئة المتقدمة مرتبط هو الآخر بالشبكة، وكلها تسمح بإنجاز الطلبات بشكل كفء وسريع وأيضاً تسهيل التواصل مع بين العامل المستقل محل الدراسة والعملاء سواء داخل الوطن أو خارجه.

إضافة إلى ذلك يمتلك العامل المستقل محل الدراسة عدداً من الكميرات الخاصة بالتصوير من ماركات عالمية مختلفة مجهزة بعدسات من مختلف الاحجام تسمح بالتقاط صور وفيديوهات ذات جودة عالية. أما العمل المستقل فإنه يمارس غالباً من المنزل وأحياناً من الأماكن العمومية أو حتى من الشارع عندما يتعلق الأمر باستعمال الهاتف النقال في التواصل مع العملاء أو لاستقبال الطلبات أو تعديلها أو حتى للاتفاق على طرق الدفع، وبالتالي نلاحظ أن هناك مرونة في أداء العمل بحيث لا يرتبط بحيز جغرافي محددة أو وسيلة محددة.

2 - المنصات: يعتمد العمل المستقل في هذه الحالة على معالجة الصور والفيديوهات والقيام بعملية المونتاج وكذا التصاميم المختلفة سواء عبر اللقاء المباشر مع طالبي الخدمة أو عبر عدد من المنصات على غرار فايفر وآب وورك التي تم التطرق لهما في الحالة السابقة أو عبر منصة فري لانسر دوت كوم.

ثانياً: منصة Freelancer.com

سنحاول تقديم تعريف موجز بهذه المنصة، والتي تعتبر من المنصات الرقمية التي لا يمكن الاستغناء عنها

1- تعريف المنصة: هو موقع **Freelancer** هو أكبر وأقدم موقع في مجال العمل الحر على الانترنت، فمن خلال (موقع فري لانسر) يمكن لأي صاحب مهارة التسجيل في الموقع، ومن ثم فتح الباب أمام مئات المشروعات التي تنتظر من ينفذها في كل المجالات.

الشكل رقم (08): منصة مجال العمل الحر (Freelancer)

← → ↻ freelancer.com

Make it Real with Freelancer.

Get some Inspirations from 1800+ skills



Logo Design.
\$30 USD in 1 day.



Package Design.
\$280 USD in 4 days.



Mobile Design.
\$600 USD in 4 days.



WordPress.
\$45 USD in 1 day

Source : www.freelancer.com , accessed on : 02/06/2022, at: 23:10.

2 - خصائص المنصة: لمنصة Freelancer عدة خصائص نذكر منها ما يلي:

- من خلال موقع **Freelancer** يمكن لأصحاب المشروعات إيجاد كوارر احترافية في كل المجالات، لإتمام مشروعاتهم بأفضل مستوى ممكن.
- موقع فري لانسر هو بمثابة أحد منصات العمل الحر المتخصصة في المشروعات الكبيرة (ولكنه يشمل كل أحجام المشروعات حتى المهام الصغيرة).
- يوفر حلقة وصل احترافية بين كل من أصحاب المشروعات الذين لديهم مشروعات أو مهام معينة ويريدون تنفيذها، والمستقلين الذين لديهم مهارات في مجالات معينة ويريدون تحقيق أرباح من خلالها.
- على سبيل المثال: هناك صاحب بيزنس يريد إنشاء موقع إلكتروني لتمثيل البيزنس الخاص به، يذهب لموقع فري لانسر ليعرض مشروعه بالمواصفات التي يريدها، ومن ثم يقوم مبرمجي ومطوري المواقع بعرض الأسعار التي تناسبهم، وفي النهاية يقوم صاحب المشروع باختيار أحد المستقلين و يبدأ تنفيذ المشروع.
- في موقع فري لانسر يمكنك تقريباً استغلال أي مهارة تمتلكها، فالموقع يغطي الكثير من المجالات وعلى رأسها: مجالات الكتابة والترجمة، التسويق والمبيعات، إدخال البيانات، الخدمات القانونية، وخدمات الموارد البشرية، تصميم وتطوير المواقع.

المطلب الثالث: منظور العامل المستقل للوظيفة مقارنة بالعمل المستقل

من خلال هذا المطلب وبما أن العامل المستقل محل الدراسة تخطى عن الوظيفة ولجأ الى العمل المستقل مباشرة، فلا بد من عرفت أسباب تخليه عن الوظيفة، والصعوبات التي واجهته في عمله المستقل، بالإضافة الى محاولة معرفة مدى تأثير كورونا على عمله.

أولاً: الأسباب التي دفعته الى ترك الوظيفة واللجوء للعمل المستقل

سنحاول التطرق لأهم الأسباب التي تدفع بالعامل المستقل لكي يترك وظيفته من أجل اللجوء لهذا النوع من الاعمال.

- 1- ترك العامل المستقل محل الدراسة الوظيفة منذ سنة 2017 وتفرغ للعمل المستقل لعدم قدرة الوظيفة على توفير حاجياته الأساسية ولشغفه بمجال تخصصه الذي لم يستطع تطبيقه في وظيفته.
- 2- المهارات العديدة التي يمتلكها العامل المستقل محل الدراسة كانت بحاجة إلى من يقدرها.
- 3- التحكم في اللغة الإنجليزية، فتح للعامل المستقل محل الدراسة آفاقا عديدة للتعامل مع أشخاص من مختلف دول العالم.
- 4- كلما كان سن العامل المستقل صغيرا كلما تمكن من التحكم في هذا المجال بشكل أكبر.

ثانياً: الصعوبات التي واجهته في بداية العمل المستقل

من بين الصعوبات التي قد تواجه العامل المستقل في بدايته، نذكر مايلي:

- 1 - المنافسة شديدة رغم كسب السوق وهناك من يقوم بالعمل الذي اطلب فيه 10 دولارات بدولار واحد.
- 2- العمل بالمنزل يحوله الى مقر للعمل حيث سيحاول أن يسرق منك ساعات طويلة دون أن تشعر.
- 3- الأجانب يقدرّون العمل أكثر من الجزائريين.
- 4- التفاوت في الحزم الساعية خاصة بيننا وبين الأسواق الأمريكية مثلا، حيث يضطر العامل المستقل محل الدراسة لساعات متأخرة.
- 5- أصحاب المواقع كثيرا ما يفضلون المشتري، لأنه هو من يدفع المقابل للخدمة إذا لم يكن راضيا عنها.

ثالثاً: تأثير كورونا على العمل المستقل

بالنسبة للعامل المستقل محل الدراسة فإن جائحة كورونا تسببت فعلا في ركود في مجال الطلبات التي تقلصت لكن بالنسبة له حيث زادت المنافسة كثيرا وفقد أكثر من نصف الطلبات التي كان يستقبلها قبل الجائحة.

خلاصة الفصل:

لقد أثرت جائحة كورونا بشكل كبير على أداء الوظائف والمهن بصفة عامة، وعلى الأعمال المستقلة بصفة خاصة، حتى وإن كان هذا التأثير بنسب متفاوتة، خاصة لدى أصحاب المهن الحرة، والوظائف المستقلة، الذين اكتسبوا خبرة عملية في ميدان الشغل والعمل الرقمي القائم على التكنولوجيا الحديثة، والتطور المتسارع للمنصات الالكترونية، إذ كان لزاما اليوم على أصحاب الأعمال المستقلة مواكبة هذا التسارع في تكنولوجيا المعلومات من خلال زيادة المهارات الفردية والجماعية، فضلا على تعزيز الثقة والتعاون بينهم لمواجهة الصعوبات والتحديات الجديدة، في ظل التقلبات العديدة في بيئة العمل الرقمية.

خاتمة

خلاصة عامة:

مع التطور الهائل والمتسارع لتكنولوجيا الاتصال، تم فرض منطق جديد على مختلف مناحي الحياة الاقتصادية بما فيها الوظائف التي عرفت انتقالا كبيرا من العمل المكتبي إلى العمل عن بعد، ومن الارتباط بعقود مع مؤسسات وأفراد إلى العمل الحر المستقل، وكلها مكنت من تغيير العديد من المفاهيم المرتبطة بالوظائف بشكل عام، خاص من جانب تحقيق الاستقلالية المالية والحرية في الممارسة، والابتعاد عن عبودية الوظيفة، كما سماها العديد من العمال المستقلين محل الدراسة.

في الوقت ذاته شكل هذا التحول من الوظيفة التقليدية إلى العمل الحر أو المستقل تحديا كبيرا للعمال المستقلين خاصة فيما يتعلق بالتزامات العملاء، ضمان الدفع مقابل الخدمات المقدمة، وكذا ضمان احترام الالتزامات المتبادلة وكذا ضبط القوانين التي تحكم هذا المجال الجديد نسبيا.

وقد أصبح اليوم لزاما على الافراد الممارسين للعمل المستقل التحكم أكثر في المنصات الرقمية المؤطرة لهذا النوع من الوظائف، وكذا التكتل من أجل ضبط هذه الممارسات بالشكل الذي يضمن حقوق جميع الأطراف. ومع كل ما سبق برزت جائحة كورونا كعامل أثر بشكل كبير على العمل المستقل بنحو متفاوت حسب طبيعة القطاع ووضعية العامل المستقل، من حيث التفرغ أو التناوب بين الوظيفة التقليدية والعمل المستقل. إن البحث عن حرية أكبر في ممارسة الوظيفة وتحقيق عوائد مالية أكبر والتخلص من التبعية القانونية للمؤسسات والكيانات الاقتصادية ومع التطور التكنولوجي الرهيب لمعدات وشبكات الاتصال، أصبحت كلها عوامل قدمت ولا تزال تقدم دفعا كبيرا للعمل المستقل عبر العالم، رغم التحديات الكثيرة التي تواجهه وبالتالي سنكون أمام وضع جديد لمفهوم الوظيفة عبر العالم، وهو ما سيكون له تأثيرات متعددة على مختلف نواحي الاقتصاد العالمي، عبر منافسة العمل الحر للعمل المؤسساتي التقليدي الذي تعودنا عليه طول العقود السابقة.

نتائج الدراسة: كان من بين أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي:

أولا: النتائج النظرية: تتمثل في:

- إن بيئة العمل تشتمل على عنصري السلامة والصحة والذي يشير إلى حماية الموارد البشرية.
- بيئة العمل نظام متكامل ينقسم إلى عوامل مادية وعوامل نفسية واجتماعية.
- هناك العديد من العوامل المؤثرة في بيئة العمل والتي تؤثر سلبا أو إيجابا فيها.
- نظرا لحدثة مفهوم الرقمنة فقد تعددت التعاريف الخاصة به، فيما قدمت مؤسسة اليونسكو التعريف الخاص بها.
- نطاق الاقتصاد الرقمي هو الجزء من الانتاج الاقتصادي المشتق بشكل أساسي أو جزئي من التقنيات الرقمية.

- تحسين المؤشرات الاقتصادية الناتجة عن التحول الرقمي تتطلب تشريعات تضمن درجة عالية من المنافسة، وتشجع على الابتكار.
 - أثرت الرقمنة في مختلف نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية للأفراد والدول بشكل متفاوت.
 - البنية التحتية لتقنيات المعلومات لبلد ما، هي العامل الأهم في تحديد القدرة على الانتقال إلى الاقتصاد الرقمي.
 - البيئة الرقمية هي مزيج من الأنشطة والخدمات التي تكتسي طابعا رقميا تبعا للوسائل والإمكانات المتاحة.
 - بيئة العمل الرقمية هي استخدام التحول الرقمي للربط بين التقنية والموظفين لتحقيق الكفاءة التشغيلية.
 - من مزايا بيئة العمل الرقمية توفير المرونة للموظفين للقيام بالعمل والتعاون عن بعد.
 - العمل الرقمي هو تسخير التكنولوجيا الرقمية المتوفرة في العالم في خدمة الأشخاص على العمل.
 - توفر العديد من المواقع الالكترونية أتاح العمل عن بعد كشكل جديد كليا لممارسة الوظائف الحرة.
 - وفرت الرقمنة ملايين فرص العمل حول العالم.
 - تتفاوت ممارسة العمل عن بعد عبر مختلف دول العالم وحسب القطاعات حسب تطور بيئة العمل الرقمية.
 - تختلف أماكن ممارسة العمل المستقل من المنازل إلى الأماكن العمومية والمقاهي وغيرها.
 - سمحت بيئة العمل الرقمية بوضع بيئة مناسبة لممارسة الاعمال المستقلة.
 - توجهت العديد من الدول نحو تقنين المعاملات التي تحكم العمل المستقل من أجل ضمان حقوق جميع الأطراف.
- ثانيا: النتائج التطبيقية: وتمثلت في:**
- تحسين المداخل المالية والحصول على حرية أكبر في العمل، من الأسباب الرئيسة للتوجه نحو العمل المستقل.
 - الوظيفة وحدها لم تعد كافية لتحقيق الاستقلال المالي.
 - الارتباط بمواعيد عمل قاهرة في الوظيفة التقليدية والالتزام بقواعد محددة من بين أسباب التوجه نحو العمل المستقل.
 - توفر الوسائل التكنولوجية الحديثة بأسعار مناسبة وتطبيقات تحويل الأموال، من أسباب التوجه نحو العمل المستقل.
 - منح العمل المستقل أفق أكبر للعلاقات بين طالبي الخدمة والقائمين بها بين مختلف دول العالم، حيث أصبح من الممكن التعامل مع شخصيات ذات مستويات مادية واجتماعية مختلفة.
 - اللغة الإنجليزية من أهم عوامل نجاح العمل المستقل، لأنها الغالبة في التعاملات.

- تكاد تتشابه بيئة العمل الرقمية لدى الحالات الثلاث المدروسة وتتكون أساسا من حواسيب ذات أداء وربط عالي بشبكة الأنترنت، وهواتف ذكية مرتبطة بالشبكة، بهدف التواصل مع العملاء والتحكم الجيد في المنصات الرقمية.
 - الضغوط الكبيرة التي يعيشها الموظفون ومع تطور العمل المستقل وجهت العديد من الأشخاص نحو هذا الأخير.
 - جائحة كورونا أثرت بشكل متفاوت على الممارسين للعمل المستقل وفقا لطبيعة القطاع ومدى التفرغ للعمل المستقل.
 - منصات العمل المستقلة قدمت ضمانات للعملاء ومقدمي الخدمات خاصة ما تعلق بضمن الدفع، التعديلات المطلوبة على الخدمة، والتخفيف من التلعبات التي يقوم بها بعض العملاء.
 - عرفت بعض قطاعات العمل على غرار التصميم ركودا خلال جائحة كورونا ما أثر سلبا على العاملين في هذا القطاع.
 - زاد الطلب على قطاعات أخرى خلال جائحة كورونا على غرار تصميم الشعارات.
 - العمل المستقل منح هامشا كبيرا لتنظيم الوقت وتوفير الجهد.
- ثالثا: نتائج اختبار الفرضيات وتمثلت في:**
- **الفرضية الأولى:** افترضنا أن بيئة العمل الرقمية سهلت وساهمت في مختلف الوظائف التي يقوم بها الأفراد والمؤسسات، في منح مرونة في الإنتاجية والعمل بشكل عام، وقد أثبتت الدراسة صحة هذه الفرضية، من خلال ما وفرته البيئة الرقمية من مزايا عديدة في عالم الوظيفة والشغل، وفتحت استثمار جيد في الإنتاجية.
 - **الفرضية الثانية:** افترضنا أن بيئة العمل الرقمية دفعت إلى ظهور العمل المستقل من خلال توفير المعدات والمنصات اللازمة للأفراد، ولقد أثبتت الدراسة صحة هذه الفرضية، من خلال التحكم الجيد في المنصات الرقمية للعمال المستقلين.
 - **الفرضية الثالثة:** افترضنا أن العمل المستقل منح هامشا كبيرا من الحرية في الدخل المالي لممارسيه مقارنة بالوظيفة التقليدية، وهذا لمسناه واقعا وعمليا من خلال الدراسة التطبيقية.
 - **الفرضية الرابعة:** افترضنا أن انتشار ممارسة العمل المستقل بشكل كبير خلال السنوات الأخيرة فيما تفاوت تأثير جائحة كورونا على العمال المستقلين، ولقد أثبتت الدراسة صحة الفرضية، من خلال التداعيات الكبيرة التي خلفتها كورونا على جل القطاعات بما في ذلك الاقتصاد العالمي.
- اقتراحات الدراسة:** على ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية:
- الحث على الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات لأنها أساس التطور والرقى العلمي والعملية.
 - ضرورة لجوء العمال المستقلين أو الراغبين في ممارسة العمل المستقل إلى تطوير مهاراتهم في استعمال المنصات المخصصة لهم.

- ضرورة إصلاح النظام المصرفي داخل الدول، خاصة تلك المتأخرة في هذا المجال ومن بينها الجزائر لتسهيل عمليات الدفع الإلكتروني مع العملاء.
- ضرورة تضامن العمال المستقلين في شكل مجموعات لمواجهة الفرق الهندية مثلا والتي تتسبب في تخفيض أسعار عروض العمل بشكل كبير.
- آفاق الدراسة: يمكن إدراج بعض المقترحات التي لها صلة بموضوع الدراسة والتي يمكن أن يستفيد منها في وضع دراسات ومواضيع مستقبلية من بينها:
- دور منصات العمل المستقل في ضمان حقوق المتعاقدين.
- أثر تجديد البنية التحتية لشبكة الإنترنت في تطوير العمل المستقل - الجزائر نموذجا.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

الكتب

- 1 - الدليل العملي لمؤسسة العمل الدولية، العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد 19، ترجمة بسام أبو الذهب، المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق، سوريا، سنة 2020.

المذكرات والرسائل

- 1 - لحواطي عتيقة، دكتوراه استرجاع المعلومات العلمية والتقنية في ظل البيئة الرقمية، معهد علم المكتبات والارشيف، قسم تقنيات أرشيفية، جامعة قسنطينة 2، سنة 2014.
- 2 - محمد سعد فهد المشوط، ماجستير أثر بيئة العمل على الابداع الإداري، جامعة الشرق الأوسط، كلية إدارة الاعمال، الكويت، سنة 2011.

المجلات

- 1- الباي محمد، متطلبات بناء القدرات والمهارات التعليمية في بيئة رقمية متغيرة، مجلة، ex professo، جامعة الشهيد حمة لخضر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، الجزائر سنة 2020.
- 2- حفطاري سمير، سهى الحمزاوي، الرقمنة ومدى تأثيرها على الفعالية التنظيمية، مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة خنشلة، الجزائر، سنة 2016.
- 3- خرموش منى، د بحري صابر، العلاقات الإنسانية كمدخل لتحسين المناخ في بيئة العمل، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، جامعة سطيف 2، الجزائر، سنة 2018.
- 4- رحاب فايز أحمد سيد، عمر حوتيه، المكتبات الجامعية الرقمية كنموذج للتحويل نحو العمل في البيئة الرقمية، مجلة ببلوفيليا لدراسات المكتبات والمعلومات، ولاية تبسة، الجزائر، سنة 2020.
- 5- سعد الله رشيد، قاشي خالد، دور الرقمنة في تحسين خدمات المرفق العمومي، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة تيبازة، الجزائر، سنة 2020.
- 6- محمد جبوري وآخرون، قياس أثر عناصر بيئة العمل وعلاقتها بالابداع الإداري للموظفين، مجلة إضافات الاقتصادية، جامعة غرداية، الجزائر، سنة 2020.
- 7- منى خالد عكر، أهمية بيئة العمل في تحقيق الابداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، جامعة الجنان، كلية إدارة الاعمال، لبنان، سنة 2020.
- 8- نغم حسين نعمة وآخرون، تسخير الرقمنة لتحقيق اهداف التنمية المستدامة 2030، المجلة العراقية لبحوث السوق وحماية المستهلك، جامعة النهريين بغداد، العراق، سنة 2019.

المواقع الالكترونية باللغة العربية:

<https://www.almrsal.com/post/819918> -1

<https://bit.ly/3NxDoTF> -2

<https://bit.ly/3wE70rF> -3

<https://bit.ly/3a0HWDw> -4

<https://bit.ly/3Ntj5qG> -5

<https://bit.ly/3wubvGy> -6

<https://bit.ly/3L5fpK2> -7

<https://bit.ly/3yo9xlW> -8

<https://bit.ly/3a5DyTP> -10

<https://bit.ly/3FCIWK0> -11

bit.ly/3yXgeCj -12

<https://itwadi.com/inkscape> -13

Books

- 1- KARIM SABBAGH, ROMAN FRIEDRICH, BAHJAT EL-DARWICHE, MILIND SINGH ALEX KOSTER, Booz & Company, **Digitization for Economic Growth and Job Creation**, Regional and Industry Perspectives, Year :2017

Articles

- 1- legatine Irina. **Freelance as non-standard from of employment**. University of Ukraine.year :2017

English Sites

- 1- <https://bit.ly/3PFOrOb>
- 2- <https://bit.ly/38GBLV0>
- 3- <https://bit.ly/3yQyQDY>
- 4- <https://bit.ly/3x1rSkz>
- 5- <https://bit.ly/3a5i09P>
- 6- <https://bit.ly/3Ntg49N>
- 7- <https://bit.ly/3MBxpNB>
- 8- <https://bit.ly/39EZUv2>
- 9 - <https://bit.ly/3Lpj1Xv>
- 10- <https://bit.ly/3FZz2SV>
- 11- <https://99designs.com>
- 12- <https://ec.europa.eu>
- 13- www.frelancer.com
- 14- www.fr.fiverr.com
- 15- <https://firstsiteguide.com>
- 16- <https://www.flexjobs.com>
- 17- <https://www.merriam-webster.com>
- 18- <https://shrm.org>
- 19- <https://theconversation.com>
- 20- www.upwork.com
- 21- <https://weforum.org>

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): دليل المقابلة

الأسئلة الموجهة للعمال المستقلين محل الدراسة :

- كيف توجهت إلى العمل المستقل (الأسباب، الزمان والمكان)؟
- ما نوع العمل المستقل الذي تمارسه؟
- هل حقق لك استقلالية مالية؟
- هل هناك أسباب أخرى لتوجهك نحو ممارسة العمل المستقل؟
- لما لم تفكر في العمل لدى شركات أو أفراد (بالنسبة للعامل المستقل الذي لم يمارس وظيفة تقليدية تماما)؟
- لماذا تركت الوظيفة التقليدية وتفرغت للعمل المستقل؟
- كيف استطعت المزاجية بين العمل المستقل والوظيفة التقليدية (بالنسبة للعامل المستقل الذي لا يزال يمارس وظيفة تقليدية)؟
- ما هي صعوبات ممارسة العمل المستقل؟
- كيف أثرت جائحة كورونا على ممارستك للعمل المستقل؟
- ما هي المنصات التي تستعملها؟
- ما هي آفاق ممارستك للعمل المستقل؟