



The CLEAN PAPER

WHAT THE PAPER SAYS · WHAT IT DOESN'T · WHY IT MATTERS

دورکاری رفت و آمد را حذف می کند؛ شاید تماس اجتماعی کوچکی را هم حذف کند که کار قبلاً فراهم می کرد

یک مطالعه Science روی ۵۸۸٬۳۲۲ کارگر آمریکایی برآورد می کند مشاغل که پس از همه گیری بسیار بیشتر دورکار شدند، افرادی تر هم شدند و افزایش بیشتری در آشفتگی روانی داشتند، به ویژه میان کسانی که تنها زندگی می کردند. این پرونده ای کلی علیه دورکاری یا دستور بازگشت به دفتر نیست. هشدار این است که انعطاف یک متغیر طراحی پنهان دارد: تماس اجتماعی.

Written by Cinzia Vaglio · Cross-checked by Laura Nesso · Edited by Michele Renda · Figures by Nova Vela · AI-assisted,
human-reviewed

Paper: *Home alone: Remote work, isolation, and mental health*, Natalia Emanuel, Emma Harrington and Amanda Pallais, Science ,392
eaec7671 (2026) · DOI: science.aec7671/1126.10

رفت و آمد تنها چیزی نبود که دورکاری حذف کرد

بحث معمول درباره دورکاری بر بهره‌وری، انعطاف و رفت و آمد می‌چرخد. آیا مردم از خانه همان مقدار کار را انجام می‌دهند؟ دوستش دارند؟ حاضرند برایش از بخشی از حقوق بگذرند؟ شرکت‌ها باید همه را مجبور به بازگشت کنند؟

این پرسش‌ها واقعی‌اند، اما متغیر آرام‌تری را از دست می‌دهند: تماس اجتماعی روزمره. دفتر فقط محل تولید نیست. جایی هم هست که بسیاری از مردم تعامل انسانی کوچک و کم‌فشار می‌گیرند: از کار کسی رد شدن، نزدیک دیگران غذا خوردن، پرسیدن یک سؤال، شنیدن تکه‌ای از گفت‌وگو، بودن در اتاقی که خالی نیست.

در یک مقاله جدید Science، Natalia، Emma Emanuel و Pallais Amanda برآورد می‌کنند وقتی دورکاری پس از همه‌گیری ادامه یافت چه اتفاقی افتاد. یافته‌شان این نیست که دورکاری برای همه بد است. می‌گویند شغل‌هایی که می‌توانستند به دورکاری منتقل شوند به‌طور قابل‌توجهی انفرادی‌تر شدند و آشفته‌گی روانی در همان شغل‌ها بیشتر بالا رفت، به‌خصوص برای کسانی که تنها زندگی می‌کردند.

این ادعایی متفاوت از «دورکاری باعث افسردگی می‌شود» است. محدودتر و مفیدتر است: محل کار معماری اجتماعی یک روز را تغییر می‌دهد.

Remote work changed the social architecture of a day

The hidden variable is contact, not productivity.

remote work

+1.2 work hours
alone/day

office contact

weak ties, ambient
people

after-work contact

+1.1 waking hours
alone

Boundary: this is not an office-propaganda diagram; it is a contact-infrastructure diagram.

یک روز کاری به بخش‌های دورکاری، دفتر و تماس پس از کار تقسیم شده و متغیر پنهان تماس اجتماعی است نه بهره‌وری: +۱٫۲ ساعت بیشتر تنهایی در زمان کار و +۱٫۱ ساعت بیشتر تنهایی در ساعات بیداری روزانه، با اثر قوی‌تر برای کسانی که تنها زندگی می‌کنند.

Original diagram — The Clean Paper CC BY 0.4

The same remote shift can mean different solitude

Household context changes how much contact disappears.

living with family

office contact falls, but ambient household contact remains

living alone

a remote workday can become a whole-day solitude block

Boundary: location is not the whole treatment; social contact is.

همان تغییر به دورکاری بسته به خانوار اثر متفاوتی دارد: زندگی با خانواده مقداری تماس محیطی را نگه می‌دارد؛ زندگی تنها می‌تواند یک روز دورکاری را به یک روز کامل تنهایی تبدیل کند. محل کار کل «درمان» نیست؛ تماس اجتماعی است.

Original diagram — The Clean Paper CC BY 0.4

مطالعه چه کرد

نویسندگان صرفاً کسانی را که دورکاری را انتخاب کردند با کسانی که به دفتر رفتند مقایسه نکردند. چنین مقایسه‌ای شدیداً confounded می‌شد. مردم به دلایل زیادی میان شغل‌ها، شرکت‌ها و ترتیبات کاری مختلف انتخاب می‌کنند.

در عوض، کارکنان در مشاغل را که به‌طور معقول می‌توان از خانه انجام داد با کارکنان مشاغل مقایسه کردند که معمولاً حضور فیزیکی می‌خواهند. مهندسی نرم‌افزار و بازاریابی نمونه‌های مشاغل remotable هستند؛ پرستاری، آماده‌سازی غذا و کار با ماشین‌آلات نیستند. طبقه‌بندی از شاخص Dingel-Neiman برای قابلیت دورکاری مشاغل می‌آید.

طراحی از نوع difference-in-differences است. نویسندگان می‌پرسند آیا پس از همه‌گیری، انزوا و سلامت روان در شغل‌های remotable بیشتر از شغل‌های nonremotable تغییر کرد یا نه. آن‌ها از پنج پیمایش ملی نماینده آمریکا از ۲۰۱۱ تا ۲۰۲۴ استفاده کردند و ۲۰۲۰ و ۲۰۲۱، اوج همه‌گیری، را از مقایسه اصلی قبل-بعد کنار گذاشتند.

نمونه بزرگ است: ۵۸۸٬۳۲۲ کارگر در منابع داده ترکیبی. پیامدها شامل دفترچه زمان مصرف، امتیاز آشفته‌گی روانی Kessler 6-K، افسردگی، استفاده از خدمات سلامت روان و مصرف داروهای نسخه‌ای است.

نکته کلیدی این است که «مداخله» ترجیح شخص برای دورکاری نیست. مواجهه با شغلی است که ترتیبات کاری‌اش پس از همه‌گیری بسیار بیشتر تغییر کرده است.

چه چیزی تغییر کرد

دورکاری واقعاً در مشاغل remotable بسیار بیشتر تغییر کرد. تا ۲۰۲۴، کارکنان این مشاغل ۳۱٫۱٪ روزهای کاری را کاملاً از راه دور گذراندند، در برابر ۸٫۹٪ در مشاغل nonremotable. افزایش افتراقی پس از همه‌گیری ۱۷٫۹ واحد درصد بود.

همراه آن تغییر، کارکنان شغل‌های remotable نسبت به کارکنان nonremotable ۱٫۲ ساعت بیشتر در هر روز کاری به‌تنهایی کار کردند. مقاله این را افزایش ۵۸٫۰٪ توصیف می‌کند. اگر این تغییر بر اساس افزایش افتراقی دورکاری rescale شود، برآورد ضمنی ۶٫۶ ساعت اضافی کار در تنهایی در روزهای دورکاری است.

تغییر به کار محدود نشد. کل زمان پیداری تنها برای کارکنان شغل‌های remotable نسبت به nonremotable به‌اندازه ۱٫۱ ساعت در هر روز کاری افزایش یافت. مقاله همچنین روزهای کامل بیشتری در تنهایی و فعالیت اجتماعی پس از کار کمتری گزارش می‌کند.

این همان بخشی است که به‌راحتی کوچک شمرده می‌شود. رفت‌وآمد می‌تواند آزاردهنده باشد. دفتر می‌تواند حواس‌پرت‌کن باشد. اما حذف دفتر یک منبع خودکار از پیوندهای اجتماعی ضعیف را هم حذف می‌کند. برای کسانی که جای دیگری تماس کافی دارند شاید زیاد مهم نباشد. برای کسانی که تنها زندگی می‌کنند، می‌تواند بسیار مهم باشد.

تقویت‌کننده «تنها زندگی کردن»

قوی‌ترین اثرها میان کارکنانی دیده می‌شود که تنها زندگی می‌کنند.

مقاله گزارش می‌کند افزایش شکل‌های شدید انزوا در این گروه متمرکز بود. افراد تنها در مشاغل remotable افزایش بسیار بیشتری در گذراندن کل روز در تنهایی و روزهایی بدون حتی تماس اجتماعی محیطی در مکان‌های عمومی مانند باشگاه، فروشگاه یا رستوران داشتند. شهودی است. اگر با همسر، فرزند یا خانواده دیگر زندگی کنید، دورکاری همکاران را حذف می‌کند اما تعامل عادی خانه را باقی می‌گذارد. اگر تنها زندگی کنید، یک روز دورکاری می‌تواند به روزی تبدیل شود که هیچ‌کس از نظر فیزیکی حضور ندارد.

به همین دلیل «دورکار در برابر دفتر» بیش‌ازحد کند است. یک ترتیب کاری یکسان می‌تواند بسته به ساختار خانوار، محله، رفت‌وآمد، شخصیت، سلامت، مسئولیت مراقبت و اینکه روزهای حضور افراد با هم هماهنگ است یا نه، پیامد اجتماعی متفاوتی داشته باشد.

سلامت روان هم حرکت کرد

اندازه‌گیری‌های سلامت روان در همان جهت شاخص‌های انزوا حرکت می‌کنند.

برای کارکنان مشاغل remotable، آشفتگی روانی نسبت به کارکنان nonremotable حدود ۰٫۱ انحراف معیار بیشتر شد. در Panel Dynamics، Income of Study امتیاز K-6 نسبت به میانگین ۳٫۰ پیش از همه‌گیری ۰٫۳ واحد بالا رفت. افزایش برای کسانی که تنها زندگی می‌کردند تقریباً دو برابر بود.

الگو به یک سؤال پیاپی محدود نیست. مقاله تغییرهای مشابه در افسردگی، استفاده از خدمات سلامت روان و داروهای نسخه‌ای گزارش می‌کند. احتمال مراجعه به متخصص سلامت روان در کارکنان شغل‌های remotable به‌اندازه ۴٫۶ واحد درصد بالا رفت، از میانگین ۷٫۹٪ پیش از همه‌گیری. نسخه داروهای افسردگی یا اضطراب ۱٫۸ واحد درصد از میانگین ۱۰٫۹٪ بالا رفت؛ همه داروهای سلامت روان ۱٫۹ واحد درصد از میانگین ۱۱٫۶٪ افزایش یافتند.

آزمون‌های placebo مهم‌اند. همان کارکنان افزایش مشابهی در مراقبت‌های غیروانی یا نسخه‌های غیروانی نشان ندادند. این توضیح نتیجه به‌عنوان افزایش عمومی استفاده از خدمات سلامت را دشوارتر می‌کند.

نویسندگان برآورد می‌کنند افزایش دورکاری حدود یک‌سوم رشد کلی انزوا و آشفتگی روانی در دوره مطالعه را توضیح می‌دهد. آن‌قدر بزرگ است که مهم باشد، اما کل داستان نیست.

این مقاله چه چیزی را اثبات نمی‌کند

- اثبات نمی‌کند دورکاری برای همه بد است.
- اثبات نمی‌کند یک فرد خاص چون شخصاً تصمیم گرفته از خانه کار کند دچار آشفتگی شده است.
- نشان نمی‌دهد کار در دفتر خودبه‌خود سالم‌تر است.
- دورکاری کامل را از hybrid جدا نمی‌کند.
- همه زیرگروه‌هایی را که شاید از دورکاری سود ببرند شناسایی نمی‌کند.
- تنهایی را با یک مقیاس کامل و اعتبارسنجی شده Loneliness یا شبکه اجتماعی اندازه نمی‌گیرد؛ شاخص‌های انزوا از داده‌های موجود پیمایش ساخته شده‌اند.
- هر confound دوره همه‌گیری را حذف نمی‌کند. طراحی فرض می‌کند پس از حذف ۲۰۲۰ و ۲۰۲۱، مشاغل remotable و nonremotable در غیر این صورت روندهای قابل‌مقایسه داشتند.
- نمی‌گوید بهره‌وری، دسترسی برای افراد دارای معلولیت، انعطاف مراقبتی یا زمان رفت‌وآمد مهم نیستند.

نکته آخر حیاتی است. دورکاری می‌تواند ارزشمند باشد. خود مقاله می‌گوید بسیاری از کارکنان دورکاری یا hybrid را ترجیح می‌دهند و پژوهش‌های دیگر مزیت‌هایی برای رضایت، ماندگاری نیرو و تعادل کار-زندگی پیدا کرده‌اند. یک هزینه اجتماعی با حکم کلی یکی نیست.

قدرت شواهد چقدر است؟

قدرت مقاله این است که به یک پیمایش convenience تکیه ندارد. داده زمان‌مصرف، مقیاس‌های سلامت روان، استفاده از خدمات و نسخه دارو را در چند dataset ملی نماینده آمریکا ترکیب می‌کند. طراحی در سطح شغل هم هست، بنابراین فقط کسانی را که دورکاری را انتخاب کردند با کسانی که انتخاب نکردند مقایسه نمی‌کند.

چند آزمون robustness و placebo اجرا شده است. اثرها برای کسانی که تنها زندگی می‌کنند قوی‌ترند، دقیقاً جایی که سازوکار انزوا باید اثر بزرگ‌تری پیش‌بینی کند. اثرها در مراقبت غیروانی منعکس نمی‌شوند. و نویسندگان آزموده‌اند آیا مواجهه با AI generative می‌تواند الگوی سلامت روان را توضیح دهد؛ نتیجه روی قابلیت دورکاری بار می‌گیرد، نه مواجهه با AI.

نقطه ضعیف اندازه dataset نیست؛ تفسیر است. «شغل remotable پس از همه‌گیری» معادل «این فرد پنج روز در هفته از خانه کار می‌کند» نیست. برآوردها ترتیب‌های hybrid، سرریزهای محیط کار، تغییرهای سطح شغل و شوک‌های اندازه‌گیری نشده‌ای را هم شامل می‌شوند که ممکن است متفاوت به کار remotable خورده باشند.

پس خوانش تمیز این است: مطالعه شواهد جدی می‌دهد که افزایش دورکاری پس از همه‌گیری انزوا را بیشتر کرده و با شاخص‌های بدتر سلامت روان، به‌خصوص میان افراد تنها، همراه است. نباید آن را دستور ساده برای هر فرد خواند.

پیامد برای طراحی

نتیجه عملی «همه برگردند دفتر» نیست. «دورکاری را طوری طراحی نکنید که انگار محل تنها متغیر است» است.

اگر hybrid یعنی هرکس روز متفاوتی وارد دفتر شود، خود دفتر هنوز می‌تواند از نظر اجتماعی خالی باشد. اگر دورکاری یعنی جلسه بدون تماس غیررسمی، روز می‌تواند هم‌زمان کارآمد و منزوی باشد. اگر کارگری تنها زندگی کند، هفته تمام دورکار شاید تنها مواجهه اجتماعی محیطی تضمین شده‌اش را حذف کند.

نویسندگان به مداخله‌هایی مانند هماهنگ کردن روزهای حضور برای کارکنان hybrid و تشویق تعامل غیررسمی، از جمله آنلاین، اشاره می‌کنند. این نوستالژی برای cubicle نیست. پذیرفتن این است که تماس اجتماعی نوعی زیرساخت است.

پرسش بهتر «دورکاریا دفتر؟» نیست. این است: ترتیب قدیمی چه بخش‌هایی از تماس انسانی را اتفاقی فراهم می‌کرد، و ترتیب جدید چگونه می‌تواند آن‌ها را آگاهانه فراهم کند؟

خلاصه تمیز

Pallais و Harrington Emanuel برآورد می‌کنند افزایش دورکاری پس از همه‌گیری روزهای کاری را تنهاتر کرد و با شاخص‌های بدتر سلامت روان هم‌زمان شد، به‌خصوص برای کسانی که تنها زندگی می‌کنند. کارکنان مشاغل remotable نسبت به کارکنان nonremotable روزانه حدود ۱٫۲ ساعت بیشتر زمان کار را تنها و در مجموع ۱٫۱ ساعت بیشتر از ساعات بیداری را تنها گذراندند. آشفتگی روانی، استفاده از خدمات سلامت روان و نسخه‌های روان‌پزشکی در آن مشاغل بیشتر بالا رفت، در حالی که مراقبت‌های غیرروانی چنین نکرد. نتیجه پرونده‌ای کلی علیه دورکاری نیست. یک هشدار طراحی است: انعطاف می‌تواند زمان ذخیره کند و در عین حال تماس اجتماعی را حذف کند، و کسانی که بیشترین تماس را از دست می‌دهند شاید همان کسانی باشند که خانه‌شان از قبل خالی است.

منابع

eaec7671 ,392 Science health, mental and isolation, work, Remote alone: Home Pallais, and Harrington Emanuel, (2026)

<https://doi.org/10.1126/science.aec7671>