

العمل عن بعد كتوجه حديث لتعزيز دور المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة

في تنمية المجتمع المحلي «دراسة من منظور تقني»

عبدالله بن عبدالله الجمعة (*) أحمد الحسين السيد نغميش (***) ناهد عصري أبو زيد (***)

الملخص

يعتبر العمل عن بعد من أحدث التوجهات التي تعتمدها الكثير من الدول نحو توفير فرص عمل في العديد من قطاعات الأعمال وذلك لكثير من الأفراد وخاصة المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة. وقد ساعد على انتشار هذا التوجه ودعمه التقدم الهائل للتقنيات الحديثة والاتصالات وما توفره تقنية المعلومات من التواصل والتي تمثل البنية التحتية لكثير من فرص العمل عن بعد. أولت المملكة العربية السعودية هذا التوجه كثير من الاهتمام والرعاية نظراً للتقدم الهائل للتقنيات الحديثة والاتصالات وتوفير البيئة المناسبة للعمل عن بعد وتناسبه مع ثقافة المجتمع والحاجة إلى تقليل نسب البطالة ورغبة المرأة في المساهمة في تنمية المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة. يهدف البحث إلى دراسة مفهوم العمل عن بعد والاستفادة من الخبرات والتجارب المحلية والإقليمية والدولية في مجال العمل عن بعد، وتحليل الوضع الراهن للعمل عن بعد في منطقة الدراسة وهي محافظة الخرج وذلك من خلال منظور تقني، للخروج بتوصيات ومقترحات وأفكار يمكن تطبيقها على أرض الواقع بما يساهم بشكل جدي في تفعيل العمل عن بعد في المجتمع المحلي وبما يتناسب مع رؤى وطموحات أفراد ومؤسسات المجتمع، وأخيراً تحديد التحديات والصعوبات التي تواجه هذا التوجه الحديث. تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي وذلك من خلال حصر الموارد والإمكانيات في منطقة الدراسة، وجمع المعلومات والحقائق لتحديد المشكلات المتعلقة بالعمل عن بعد واستطلاع رأي كل من أفراد المجتمع وخاصة المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة ومؤسسات المجتمع لمعرفة مدى تقبلهم للمجالات المقترحة.

المقدمة

نظام العمل عن بعد يوفر إطار عمل جديد للمرأة لا يتعارض مع أحكام الشريعة والأعراف المطبقة في المجتمع الإسلامي حيث يساعد في خلق بيئة مناسبة لتشغيل المرأة بما لا يتعارض مع بيئة الأعمال من ناحية وأعراف المجتمع من ناحية أخرى. وبالتالي تتمكن المرأة من المشاركة في تنمية المجتمع وتحقيق طموحها في إطار يتناسب مع طبيعتها ويتوافق مع دورها الاجتماعي ورعايتها للأسرة. أيضاً أثبتت التجربة نجاح نظام العمل عن بعد من الناحية الإنتاجية والإخلاص في العمل، إذ لم يصبح من الضروري على العاملين التعب مع

العمل هو أحدث الأساليب التي تتبناها معظم الدول المتقدمة بغرض توفير فرص عمل لأفراد المجتمع وخاصة المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة. يهدف هذا الأسلوب إلى أن يقوم الموظف بأداء العمل من مكان بعيد عن صاحب العمل [٧]. يوجد أسلوبين للعمل عن بعد وهو أن يقوم الموظف بأداء عمل لمؤسسة معينة وذلك في صورة دوام كلي أو جزئي أو أن يقوم الفرد بالعمل لحسابه الخاص [١].

(*) عميد كلية الحاسب الآلي، جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز، البريد الإلكتروني: aljumah@psau.edu.sa.

(**) استاذ مساعد، جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز، البريد الإلكتروني: ahmednag@kus.edu.sa.

(***) محاضر، جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز، البريد الإلكتروني: n.abuzaid@psau.edu.sa.

مجموعة الدول المتقدمة في مجال العمل عن بعد حيث عملت على إنشاء العديد من صفحات الإنترنت بدعم حكومي لتدعو إلى التعريف بالعمل عن بعد، كما استعانت الحكومة الأسبانية بخبراء العلاقات العامة وتعاقدت مع شركة عالمية لنشر فكرة العمل عن بعد، ووضعت مادة دراسية باسم العمل عن بعد تقدم لطلبة الجامعات الأسبانية. هناك أيضا العديد من الدول التي تهتم بتطبيق أسلوب العمل عن بعد ومنها الولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا وكندا واليابان وإيرلندا. ومن الدول النامية المهتمة بالعمل عن بعد كل من الهند وسنغافورة وماليزيا والفلبين. ففي الهند شملت الخطة الوطنية التي أعدتها اللجنة الوطنية لتقنية المعلومات وتطوير البرامج دعم توظيف المرأة وذلك عن طريق دعم العمل عن بعد للمرأة المتخصصة في تقنية المعلومات كما شملت الخطة الوطنية لتقنية المعلومات في الفلبين تطوير البنية الأساسية لتشجيع استخدام العمل عن بعد وخاصة في قطاعات تطوير البرامج وإنتاج الوسائط المتعددة.

تعمل المملكة العربية السعودية على تقليل الفجوة التقنية بينها وبين الدول الصناعية بحلول عام ٢٠٢٠م. وقد تمثل هذا الاهتمام في أهداف الخطة الوطنية لتقنية المعلومات في المملكة حيث تهدف الخطة الوطنية لتقنية المعلومات إلى دعم الاقتصاد الوطني بتنمية وتطوير صناعة تقنية المعلومات والاعتماد على التجارة الإلكترونية، وإعداد الكوادر الوطنية والاعتماد عليها، ورفع الكفاءة والإنتاجية مع تقليل المصروفات وكذلك تبنت الخطة القومية لتقنية المعلومات السعودية هدفاً صريحاً وهو السعي لتدعيم نظام العمل عن بعد، من خلال تطوير وتحديث التقنيات الضرورية لتبني هذا النظام. ومن أهم الفعاليات والجهود التي تمت في المملكة العربية السعودية لتفعيل العمل عن بعد الموافقة الكريمة لخادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله ابن عبدالعزيز آل سعود - حفظه الله - بتنظيم أول منتدى للعمل عن بعد (الفرص والتحديات) عام ١٤٣١هـ - ليسهم في استشراق المستقبل. وفي إطار التأسيس لأنظمة العمل عن بعد، عقد كرسي الراجحي لأبحاث المرأة السعودية ودورها في تنمية المجتمع بجامعة الملك سعود بالتعاون مع مجلس الغرف السعودية ندوة بعنوان «البيئة التنظيمية والتشريعية لنظام العمل الجزئي والعمل عن بعد للمرأة في المملكة العربية السعودية» عام ١٤٣٢هـ وكان الهدف من الندوة هو وضع التشريعات

حركة المرور كل يوم والوصول للعمل متعبين وقد يتأخرون عن الوصول مما يعرضهم للضغط النفسي والإرهاق. كما أفسح العمل عن بعد المجال للعاملين لكي يقوموا بقضاء مصالحهم الشخصية وإدارة شؤونهم العائلية دون انقطاع للذهاب للعمل وأصبحت فترة العمل مرنة وغير مرتبطة بساعات دوام محددة كما أصبح العاملون لهم حرية اختيار أوقات العمل التي يكونون فيها أكثر إنتاجاً وتفرغاً على أن يتوافق ذلك مع جداول تسليمهم ما يتم إنتاجه.

العمل عن بعد شائع في كثير من المهن والأعمال والتي لا تقتضي التعامل المباشر مع الجماهير أو وجود مكان خاص بها مثل التسويق، وأعمال المراجعة اللغوية والإملائية للمطبوعات، وأعمال الترجمة، والأعمال المحاسبية والمالية، تطوير النظم البرمجية، الإعلام، تصميم صفحات الويب، الأعمال الخيرية، وغير ذلك الكثير من المجالات.

تعتبر التقنية الحديثة ووسائل الاتصال العمود الفقري والمحور الرئيسي في العمل عن بعد، حيث توصلت بعض الدراسات [٤] إلى أن معيار التكنولوجيا يعتبر أهم المعايير في تحديد مدى اعتبار عمل معين كعمل عن بعد حيث أنه يعبر عن مدى ارتباط هذا العمل بالمعلومات ووسائل الاتصال وأساليب معالجتها، للحفاظ على اتصال مستمر مع مدير أو مالك العمل بالمؤسسة.

تهتم الكثير من دول العالم بأسلوب العمل عن بعد وعملت على دراسته والاستفادة منه، وقد نالت مشاريع وأفكار العمل عن بعد الاهتمام في كل دول العالم المتقدمة وحتى بعض الدول النامية. وتجلت مظاهر الاهتمام في الدول الأوروبية وشمال أمريكا بتكوين مجالس وهيئات لفتح مزيد من مجالات العمل عن بعد وخاصة بعد أن أصبح في الإمكان التوسع في تلك المجالات عن طريق التقنيات الحديثة [٣]. اتخذت الحكومة البريطانية العديد من الخطوات لتشجيع العمل عن بعد كان أهمها إنشاء الوزارة الإلكترونية في يوليو عام ١٩٩٩ وذلك لمنح هذا التوجه بعداً سياسياً وقيادياً. تعتبر فنلندا من الدول السبّاقة في تنمية مجتمعها معلوماتياً، وتميز العمل عن بعد بانطلاقة كبيرة في فنلندا حيث لاقى العمل عن بعد استحساناً شعبياً ورسمياً، وتعتبر البنية الأساسية في فنلندا هي أساس هذه الانطلاقة. بذلت أسبانيا بعض الجهود للحاق بركب

تناسب ظروفها الأسرية والاجتماعية وتوفير وقت أكبر لرعاية الأسرة ومتطلبات الروابط العائلية والسعي إلى تقليل الوقت والجهد والابتعاد عن ضغوط العمل، إضافة إلى تحقيق المرونة والاستقلالية في الأداء. قسمت الدراسة مقومات تطبيق العمل عن بعد فيما يتعلق بتشغيل المرأة السعودية إلى ثلاثة أقسام يتعلق أولها بالدولة، ولخصتها في تطور البيئة التكنولوجية في المملكة، وزيادة الإنفاق الحكومي في مجال تطوير التعليم والمنشآت التعليمية، وتطور نظم المعلومات والاتصالات، ومقومات على مستوى الشركات والمؤسسات وتمثل في تطور أساليب العمل في الشركات وانتشار استخدام التكنولوجيا، وزيادة حدة المنافسة بين الشركات بحثاً عن زيادة الإنتاج ورفع الجودة، أما ثالث أقسام المقومات فهي تلك التي تختص بالنساء وهي ارتفاع نسبة التعليم بين السيدات وارتفاع قدرة السيدات على التعامل مع الوسائل التكنولوجية والحماس والرغبة في الحصول على فرص عمل ملائمة، إضافة إلى الحرص على أداء العمل بما يتوافق مع الظروف الاجتماعية للمرأة. أكدت الدراسة أن هناك خمسة معوقات تقف حاجزاً بين الجهات المعنية وبين تبني وتنفيذ أسلوب العمل عن بعد تتمثل في الخوف من الفشل ومقاومة التغيير، وانتشار ثقافة الإدارة التقليدية، إضافة إلى الافتقار إلى المهارات والسلوكيات المطلوبة للعمل عن بعد وعدم وجود تشريعات منظمة لتطبيق خيارات العمل عن بعد في المملكة.

مشكلة البحث

مع التقدم الحالي في المملكة العربية السعودية في مجال التعليم العالي أصبح هناك أعداد كبيرة ومتزايدة من الخريجات السعوديات والحاصلات على مؤهلات عليا (دبلوم عال، وماجستير، وزمالة، ودكتوراه) يرغبن في التوظيف والمشاركة في بناء الاقتصاد الوطني وتحقيق الذات. الجدول رقم (١) يوضح إحصاءات بالتعليم العالي وذلك للجنسين كإجمالي لجميع مؤسسات التعليم العالي بالمملكة (جامعات حكومية، جامعات وكرليات أهلية، ومؤسسات تعليم أخرى) وقد تم الحصول على تلك الإحصاءات من خلال الموقع الإلكتروني لمركز إحصاءات التعليم العالي التابع لوزارة التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية [٥]:

الرسمية التي تنظم العمل الجزئي والعمل عن بعد، والعمل بها كنظام معتمد في نظامي الخدمة المدنية والعمل في المملكة العربية السعودية. أيضاً خصص صندوق تنمية الموارد البشرية برنامج للعمل عن بعد وتم إنشاء حاضنات الأعمال النسائية حيث تم تدشين مشروع حاضنات الأعمال النسائية بالمنطقة الشرقية كما وقعت مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية اتفاقية تعاون مشترك مع جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن للمساعدة في تأسيس ودعم برامج احتضان الأعمال النسائية في الجامعة.

من أهم الدراسات التي تمت في المملكة العربية السعودية في مجال العمل عن بعد كانت الدراسة التي أجراها صندوق تنمية الموارد البشرية بعنوان «إطار منهجي لتشغيل المرأة في ظل تبني خيارات العمل عن بعد» عام ١٤٢٧هـ [٢]. خلصت الدراسة إلى نتائج عديدة منها أن ٢٩, ٢٪ من السعوديات يفضلن العمل عن بعد لأنه يجنبهن الاختلاط، فيما لم تفضل ٣٥, ٣٪ هذه الطريقة نتيجة لغياب أجواء التفاعل الاجتماعي مع زميلات العمل. وأوصت الدراسة بضرورة إيجاد تنسيق كامل بين الجهات الرسمية ذات العلاقة بتطبيق خيارات العمل عن بعد في مجال تشغيل النساء والاستفادة من تجارب الدول التي تبنت نظم العمل عن بعد ووفرت فرص عمل لمواطنيها من رجال ونساء، وكذلك الاستفادة من تجارب الشركات والمؤسسات العالمية. أو عزت الدراسة دوافع تشجيع الحكومات لآلية العمل عن بعد إلى أسباب تتمثل في إتاحة الفرصة لتشغيل النساء وتخفيض معدلات البطالة وتخفيض الازدحام المروري في المدن وتوفير الطاقة والتوافق مع الأهداف البيئية الأخرى والتنمية الاقتصادية والاجتماعية للمناطق الريفية والناحية.

أما بالنسبة لأسباب تبني المؤسسات والشركات للعمل عن بعد للعاملات فتكمن في عدد من الأسباب منها الحفاظ على متطلبات رعاية الأطفال، تحسين قدرة منشآت تلك الشركات والمؤسسات على الاحتفاظ بالعاملات والعاملين المهرة، التكيف مع بيئة العمل، زيادة الإنتاجية، تخفيض معدلات الغياب، وتحسين أخلاقيات العمل، إضافة إلى زيادة وتحسين الصورة الذهنية للمنشآت وتحسين الخدمات للعملاء. وأضافت الدراسة أن النساء يرغبن في العمل عن بعد لتحقيق المرونة في تنفيذ المهام حسب ساعات عمل معينة

بالطبع فإن هذه الطاقات البشرية تحتاج إلى المشاركة في تنمية الاقتصاد، كما أن المملكة تضع خطط طموحة للتنمية وتلك الثروة البشرية هي أحد أركان تحقيق تلك الخطط. ولقد فبدلت المملكة الكثير من الجهود نحو توفير فرص حكومية للمرأة السعودية وذلك في إطار ينسجم مع الشريعة الإسلامية والتقاليد المجتمعية. الجدول رقم (٢) يوضح إحصاءات العاملين السعوديين من الجنسين في المملكة في القطاع الحكومي وقد تم الحصول على تلك البيانات من الموقع الإلكتروني لوزارة الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية [٦]:

الجدول رقم (٢) إحصاءات العاملين السعوديين بالقطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية

العام المالي	المستوى التعليمي	إجمالي الذكور	إجمالي الإناث
١٤٣٢-١٤٣٣هـ	دبلوم متوسط	٦٦٩٦٤	٥٤٧٦٢
	بكالوريوس	٢٦٢٧٣٢	١٧١٨٦٩
	دراسات عليا	٣٢٥١٦	١٠٩٦٢
١٤٣١-١٤٣٢هـ	دبلوم متوسط	٦٥٤٤٩	٤٨٧٠٠
	بكالوريوس	٢٤٠٣٥٠	١٦٩٩٩٦
	دراسات عليا	٢٤٦٤٧	٨٦٧٧
١٤٣٠-١٤٣١هـ	دبلوم متوسط	٦٣٧٧٤	٤٥٦٠٢
	بكالوريوس	٢٣٦٨٩٩	١٦٠٩٧
	دراسات عليا	٢٢٢٥٩	٧٧٣٨

خلال الأعوام المالية من ١٤٣٠-١٤٣١هـ إلى ١٤٣٢-١٤٣٣هـ

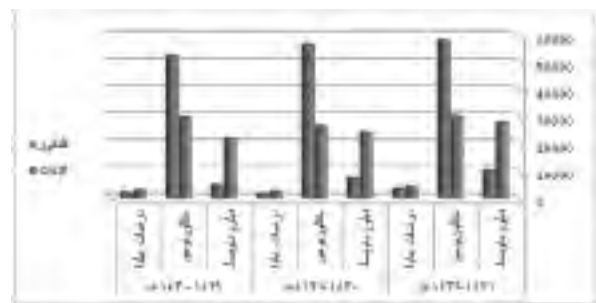
من الرسم البياني في الشكل رقم (١) يتضح أن هناك تدني واضح لأعداد العاملين من النساء الحاصلين على البكالوريوس عن الرجال وهذا عكس الموجود في الشكل رقم (١) بل ونلاحظ أن هناك ثبات تقريباً في العدد في العاملين الماليين العالياً والدبلوم فالفرق بسيطة وقد لا توجد في بعض الأحيان. هذا يبين أن هناك فجوة كبيرة بين أعداد الخريجات الحاصلات على مؤهلات عليا (دبلوم عالٍ، وماجستير، وزمالة، ودكتوراه) وبين معدل التوظيف الحكومي للنساء خلال الأعوام المالية من ١٤٣٠-١٤٣١هـ إلى ١٤٣٢-١٤٣٣هـ.

الجدول رقم (١) إحصاءات بأعداد الخريجين والخريجات السعوديين في التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية

العام الدراسي	المستوى التعليمي	إجمالي الذكور	إجمالي الإناث
١٤٣١-١٤٣٢هـ	دبلوم متوسط	٢٨٠٥٨	١٠٠١٣
	بكالوريوس	٣٠٠٥٣	٥٨٠٥٩
	دراسات عليا	٤٠٢١	٣٢٨٥
١٤٣٠-١٤٣١هـ	دبلوم متوسط	٢٤٢١٧	٧٣٤٦
	بكالوريوس	٢٦٥٤٣	٥٦٧١٢
	دراسات عليا	٢٢١٤	١٤٢٨
١٤٢٩-١٤٣٠هـ	دبلوم متوسط	٢١٩٨٦	٤٤٩٠
	بكالوريوس	٢٩٧٠٤	٥٢٤٩٤
	دراسات عليا	٢٥٥٣	١٧١٥

خلال الأعوام الدراسية من ١٤٢٩-١٤٣٠هـ إلى ١٤٣١-١٤٣٢هـ

من الرسم البياني في الشكل رقم (١) يتضح أن هناك أعداد كبيرة من الخريجات الحاصلات على البكالوريوس وأن تلك الأعداد تفوق بحد كبير أعداد الخريجين قد تصل في بعض الأحيان إلى الضعف تقريباً. أيضاً يتضح أن هناك نسبة لا بأس بها من الخريجات الحاصلات على دراسات عليا تقترب في بعض الأحيان مع نسبة الخريجين بينما نلاحظ أن هناك فارق واضح من صالح الخريجين الحاصلين على دبلوم متوسط. أيضاً هذه الاحصاءات توضح أن هناك تزايد مطرد في أعداد الخريجات وخاصة الحاصلات على البكالوريوس.



الشكل رقم (١) بياني يوضح أعداد الخريجين والخريجات السعوديين في التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية

خلال الأعوام الدراسية من ١٤٢٩-١٤٣٠هـ إلى ١٤٣١-١٤٣٢هـ

١ - ما هي مجالات العمل عن بعد والتي يمكن تطبيقها على أرض الواقع في محافظة الخرج؟

٢ - ما مدى تناسب الإمكانيات والبنية التحتية التقنية المتوفرة بالمحافظة والمطلوبة للمجالات المختلفة التي يمكن تبنيها للعمل عن بعد؟

٣ - ما مدى تقبل كل من أفراد المجتمع والمؤسسات لمجالات العمل عن بعد المقترحة؟

٤ - كيف يمكن تطبيق وتنفيذ المجالات المقترحة على أرض الواقع وما هي معوقات التنفيذ؟

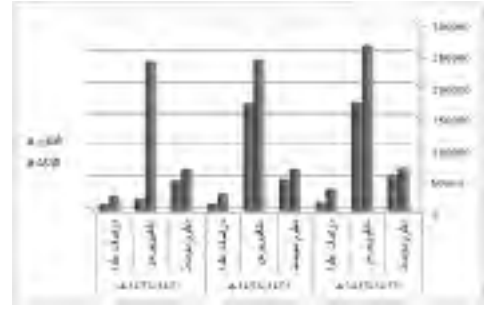
٥ - ما هو الدور الذي يمكن أن تلعبه الجهات الرسمية التي من المفترض أن تشرف على نظام العمل عن بعد؟

منهجية البحث

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي وذلك من خلال حصر الموارد والإمكانيات في منطقة الدراسة، وجمع المعلومات والحقائق لتحديد المشكلات المتعلقة بالعمل عن بعد واستطلاع رأي كل من أفراد المجتمع وخاصة المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة ومؤسسات المجتمع لمعرفة مدى تقبلهم للمجالات المقترحة.

انقسمت الدراسة إلى مراحل حيث تم في المرحلة الأولى الدراسة النظرية الأكاديمية لموضوع الدراسة وهو أسلوب العمل عن بعد. تم في هذه الدراسة النظرية إجراء مسح أكاديمي شامل للموضوع محل البحث حيث تم دراسة مكونات الموضوع ومفاهيمه والدراسات السابقة في هذا المجال والتي تمت داخل المملكة ونتائج تلك الدراسات وكذلك الخبرات الإقليمية والدولية في هذا المجال وذلك بغرض توجيه ما تم التوصل إليه نحو الهدف الأساسي للدراسة وهو الخروج بتوصيات ومقترحات وأفكار يمكن تطبيقها على أرض الواقع بما يساهم بشكل جدي في تفعيل العمل عن بعد في المجتمع المحلي وبما يتناسب مع رؤى وطموحات أفراد ومؤسسات المجتمع وأخيراً تحديد التحديات والصعوبات.

المرحلة الثانية للدراسة تشمل الدراسة الميدانية للبيئة المحلية وذلك بغرض الوصول إلى نتائج واقعية وتحليل للوضع الراهن للبيئة محل البحث بغرض الوصول إلى توصيات



الشكل رقم (٢) شكل بياني يوضح أعداد العاملين السعوديين بالقطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية

خلال الأعوام المالية من ١٤٣٠-١٤٣١ هـ إلى ١٤٣٢ هـ -١٤٣٣ هـ

قد تكون نسبة التوظيف الحكومي للمرأة خلال فترة معينة مرضية وتلبي الاحتياجات المطلوبة لتوظيف المرأة إلا أن التحديات والتغيرات الاقتصادية سواء على المستوى المحلي أو العالمي قد أدى إلى تغير في الاستراتيجيات حيث برزت قضية ملحة في الاقتصاد تتمثل في وجوب الإرتفاع بنسبة تشغيل المرأة وخاصة في القطاع العام نظراً لعدم قدرة القطاع الحكومي على تلبية الاحتياجات المطلوبة في هذا المجال، وبخاصة مع التزايد الملحوظ في أعداد الخريجات بل وزيادة نسبة المرأة في إجمالي السكان في المملكة، فكثير من الإحصائيات تشير إلى أن نسبة الإناث تصل إلى نحو ٤٨٪ من إجمالي عدد السكان السعوديين في المملكة. وبالتالي بدأت تظهر مشكلة فتح مجالات لتشغيل المرأة وتوفير فرص عمل في القطاع الخاص مع وجوب الالتزام بالقواعد الشرعية والعادات والتقاليد. من هذا المنطلق وجدت فكرة العمل عن بعد صدى كبير نظراً لكونه أسلوب جيد لتوفير بيئة مناسبة لتوظيف المرأة مع مراعاة القيم والتقاليد المجتمعية. من هنا ظهرت أهمية الدراسات العلمية التي تهدف إلى تفعيل أسلوب العمل عن بعد كخيار مناسب لتوظيف المرأة في المملكة العربية السعودية.

أهمية البحث

هذه الدراسة هي أحد الدراسات العلمية التي تهدف إلى تفعيل أسلوب العمل عن بعد كخيار مناسب لتوفير بيئة صالحة لتوظيف المرأة في المملكة العربية السعودية مع مراعاة القيم والتقاليد. تهدف الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية وذلك في نطاق محافظة الخرج محل الدراسة:

العمل عن بعد بين أفراد المجتمع. وبالنسبة لخيار العمل عن بعد المفضل لدى العينة فكان العمل عن بعد في جهة حكومية بدوام جزئي بنسبة ٤٧٪. يليه خيار العمل عن بعد في جهة حكومية بدوام كلي بنسبة ٣٢٪. وحول مدى امتلاك المهارات اللازمة للعمل عن بعد فقد جاءت الإجابة بنعم بنسب عالية لجميع المهارات المطلوبة للعمل عن بعد والتي تم طرحها على العينة وهي اتخاذ القرارات وحل المشاكل، وإدارة الوقت، والاتصال والتخاطب مع الآخرين، والخبرة العملية في مجال التخصص والتقنيات الحديثة. بالنسبة لأسباب عدم تفضيل العمل عن بعد فقد جاء في مقدمة تلك الأسباب: فقدان بعض مميزات الوظيفة الدائمة مثل التأمينات والمعاشات والإجازات المدفوعة... إلخ، ثم أنه وظيفة غير دائمة ومن السهل فقدانها ولا يمكن الاعتماد عليها في منح الاستقرار المالي والوظيفي. وللتغلب على تلك الأسباب يجب أن تقوم الحكومة بدورها بإصدار التشريعات المناسبة لضمان حقوق العاملين عن بعد وأن تقوم جهات حكومية بتنظيم مثل هذا النوع من العمل. وللتأكيد على تلك التوصية نجد أن نتائج الموافقة على الدور الذي يجب أن تقوم به الجهات الحكومية المختصة بتنظيم وتفعيل العمل عن بعد عالية جداً حيث تحطت نسبة الموافقة عن ٨٠٪ وذلك لجميع البنود التالية: توفير التشريعات اللازمة لحفظ حقوق كل من الأفراد والمؤسسات التي تُفعل العمل عن بعد، وتوفير مراكز حكومية للتدريب والتأهيل للعمل عن بعد وتوفير فرص للعمل عن بعد، وتفعيل دور الإعلام والمدارس والجامعة لنشر ثقافة العمل عن بعد ودوره في تنمية المجتمع، واستحداث مراكز مجهزة بالوسائل والأدوات المطلوبة يمكن من خلالها ممارسة العمل عن بعد. أيضاً زادت نسبة الموافقة عن ٩٠٪ على الدور الذي يجب أن تقوم به الشركات والجهات الحكومية والأهلية المختصة بتوفير متطلبات تفعيل العمل عن بعد والمتمثل في: توفير الأجهزة المطلوبة وملحقاتها، وتوفير البرمجيات المطلوبة وتوفير الإنترنت وتوفير الدعم الفني. وحول المجالات التي يمكن تفعيل أسلوب العمل عن بعد في البيئة المحلية فقد جاء في المقدمة مجال تصميم وتطوير مواقع الإنترنت بنسبة ٢٦٪، ثم العمل الخيري والتطوعي بنسبة ٦١٪، ثم خدمة العملاء هاتفياً بنسبة ٦٠٪، ثم التجارة الإلكترونية بنسبة ٥٧٪، ثم تصميم وإعداد البرمجيات بنسبة ٥٦٪، ثم أعمال الترجمة والكتابة في الصحف والمجلات بنسبة ٥٥٪، ثم التعلم الإلكتروني بنسبة

ومقترحات يمكن تطبيقها على أرض الواقع للمساهمة في حل مشكلة توظيف المرأة من خلال أسلوب العمل عن بعد. ولتحقيق ذلك تم استخدام أدوات ووسائل حيث تم استخدام قائمة استقصاء موجهة للمرأة السعودية في منطقة البحث كما تم استخدام الاستقصاء أيضاً للمؤسسات والشركات والهيئات الحكومية والخاصة والمؤسسات الحكومية ذات الاختصاص والارتباط المباشر بموضوع البحث والتي يجب أن تمارس أدوار لتفعيل خيار العمل عن بعد. وقد روعي عند تصميم قوائم الاستقصاء الخاصة بالدراسة أن تكون مباشرة حيث يمكن للمستقصى منه أن يدرك الهدف منها بصرحة ووضوح. كما روعي أن تكون الأسئلة التي تحتوي عليها القوائم من نوع الأسئلة المغلق والمفتوح وذلك لتسهيل عملية جمع البيانات وإجراء المقارنات وتقليل احتمالات التحيز.

نتائج الدراسة الميدانية بالنسبة للمرأة وذوي الاحتياجات الخاصة

بشكل مبدئي فإن الشريحة العمرية المناسبة للعمل عن بعد وهي من ٢٤ إلى أقل من ٣٥ سنة مثلت حوالي ٥٠٪ من العينة التي تم استقصاؤها وهي ٣٦٧ فرد وهذا يعطى قوة للنتائج المستنتجة في هذا البحث نظراً لدور هذه الفئة العمرية المحوري في طلب العمل والقدرة على المساهمة في الإنتاج. أيضاً وصلت نسبة الحاصلات على البكالوريوس في العينة إلى حوالي ٥٧٪ من العينة وهذه الفئة أيضاً تمثل المؤهل العلمي المناسب للبحث عن عمل وتقبل فكرة العمل عن بعد. أوضحت النتائج أيضاً ارتفاع نسبة غير العاملات والباحثات عن عمل حيث وصلت إلى ٣٤٪ كما أن نسبة اللاتي مستوى تعاملهن مع الحاسب وتطبيقاته وملحقاته إلى ممتاز وصلت إلى ٤٥٪ وهذه نسبة تبشر بتوفر مهارة التعامل مع الحاسب وتطبيقاته مناسبة لانتشار العمل عن بعد. أما بالنسبة لتوفر المتطلبات المادية فقد وصلت نسبة المتوفر لديهن حاسب آلي إلى ٩٤٪ كما أظهرت النتائج توفر الاتصال بالإنترنت وبطرق مختلفة وهذا أيضاً يوضح توفر متطلبات التقنية الأساسية لانتشار العمل عن بعد. وبالنظر إلى توفر المعلومات بشكل عام حول مفهوم العمل عن بعد فقد أظهرت النتائج أن ٥٢٪ من العينة لديهن معلومات إلى حد ما عن العمل عن بعد وهذا يوضح ضرورة العمل على نشر ثقافة

في مقدمة تلك المؤهلات وبعد ذلك تأتي المهارات التالية: اتخاذ القرارات وحل المشاكل، وإدارة الوقت، والقدرة على العمل بشكل منفرد، وإنجاز العمل بالجودة المطلوبة. وحول تقييم المؤسسات المستتبيين منها عن الدور الذي يجب أن تقوم به الهيئات الحكومية المختصة بتنظيم وتفعيل العمل عن بعد فقد جاء في المقدمة توفير التشريعات اللازمة لحفظ حقوق كل من الأفراد والمؤسسات التي تُفعل العمل عن بعد، ثم تفعيل دور الإعلام والمدارس والجامعة لنشر ثقافة العمل عن بعد ودوره في تنمية المجتمع، ثم توفير مراكز حكومية للتدريب والتأهيل للعمل عن بعد وتوفير فرص للعمل عن بعد، واستحداث مراكز مجهزة بالوسائل والأدوات المطلوبة يمكن من خلالها ممارسة العمل عن بعد. بالنسبة للدور الذي يجب أن تقوم به الجهات الحكومية والأهلية المسؤولة عن توفير البنية التحتية التقنية المطلوبة لتفعيل العمل عن بعد فقد جاء في المقدمة توفير الإنترنت، ثم توفير البرمجيات المطلوبة وتوفير الدعم الفني، ثم توفير الأجهزة المطلوبة وملحقاتها. وبالنسبة للجهات التي لا تفعل أسلوب العمل عن بعد فقد جاءت الأسباب كما يلي: عدم توفر الوعي الكافي بمفهوم العمل عن بعد، وعدم توفر الإمكانيات وصعوبة الاتصال، وعدم تعاون الإدارات، وانتشار الثقافة التقليدية والخوف من الفشل وعدم السماح بالإنجاز خارج نطاق مبنى المؤسسة، وقلة الخبرات بالعمل عن بعد، والنظام العام للخدمة المدنية لم يوفر ذلك، وعدم وجود الدعم الفني، وطبيعة الجهاز الأمني، وضرورة التعامل المباشر في الجهة، وعدم الثقة في التقنية. وحول المتطلبات الواجب توافرها في الجهات حتى يتم تفعيل أسلوب العمل عن بعد بها فقد سردت الجهات ما يلي: توفير البيئة المناسبة والتقنيات ونظام واحد للعمل عن بعد، والتوسع في هذا المجال ونشره بين أفراد المجتمع، وتوفير خدمة الإنترنت والأجهزة والبرامج، وتوفير المدربين للتدريب على العمل عن بعد، واستقلال الميزانية وامتلاك أحقية الاستقطاب. وأخيراً حول تقييم معوقات تفعيل أسلوب العمل عن بعد فقد جاء في المقدمة عدم وجود تشريعات منظمة لتطبيق خيارات العمل عن بعد، ثم انتشار ثقافة الإدارة التقليدية، ثم الافتقار إلى المهارات والسلوكيات المطلوبة للعمل عن بعد، ثم مجال عمل المنشأة لا يسمح بالإنجاز خارج نطاق مبنى المؤسسة، ثم اختراق أمن وسرية المعلومات والبيانات للمنشأة.

٥٣٪، ثم أعمال الدعاية والإعلان وتصميمها بنسبة ٥٢٪، ثم الصحافة الإلكترونية بنسبة ٥١٪. وبالنسبة لمعوقات تفعيل أسلوب العمل عن بعد فقد جاء في مقدمة تلك المعوقات عدم وجود تشريعات منظمة لتطبيق خيارات العمل عن بعد، ثم الافتقار إلى المهارات والسلوكيات المطلوبة للعمل عن بعداً وصعوبة توفير أدوات ووسائل الإنتاج في أماكن خارج مبنى المؤسسة.

نتائج الدراسة الميدانية بالنسبة للمؤسسات

تم توزيع نموذج الاستقصاء على معظم المؤسسات الحكومية والأهلية في منطقة الخرج حيث تم استقصاء عدد ٣١ مؤسسة وشركة وكانت نسبة المؤسسات الحكومية ٧٤٪. من حيث المبدأ هناك عدم دراية واضحة في المؤسسات بمفهوم العمل عن بعد وهناك خلط واضح بين مفهوم العمل عن بعد والخدمات الإلكترونية التي توفرها المؤسسات لعملائها. من خلال الدراسة وجدنا أن حوالي ٢٣٪ من المؤسسات تطبق أسلوب العمل عن بعد وأن ٦٣٪ من الجهات التي تطبق العمل عن بعد هي جهات حكومية وأن أعلى نسبة للموظفين عن بعد هي المرأة وذلك بدوام كلي. جدير بالذكر أن إجمالي العاملين عن بعد لا يتعدى ١٠٠ فرد. وقد تنوعت الأسباب التي دعت تلك الجهات لتطبيق العمل عن بعد كما يلي: تسديد العجز الذي يمكن أن يحدث نتيجة الإجازات، سهولة الجمع بين العمل والدراسة، واختصار الوقت والجهد في المتابعة الميدانية اليومية، وعدم وجود المراجعين والزحام في إدارة المهام، وتوفير التكلفة وتحقيق أعلى عائد، وتوفير الأنظمة والإجراءات الإلكترونية. أيضاً تنوعت الوظائف التي يتم العمل فيها عن بعد في الجهات المستتبيين منهم حيث شملت: قسم الموارد البشرية، وخدمة العملاء عن طريق الهاتف، والقوائم المالية بالبنوك، والمبيعات. وبالنسبة للمتطلبات المادية والتنظيمية والإدارية التي توفرها المؤسسات لتطبيق العمل عن بعد بها فهي: توفير نظام اتصال جيد وأقل تكلفة، والتدريب عبر الهاتف، والتأمين الطبي، والمتابعة واتخاذ القرارات المناسبة، وبرامج حاسب آلي متطورة، وتوفير هيكل تنظيمي واضح. أما بالنسبة للموافقة على توفر بعض المهارات في الموظف للعمل عن بعد فقد جاء كل من استخدام التقنيات الحديثة والاتصال والتخاطب مع الآخرين

المقترحات والتوصيات

- ١- توفر القوى البشرية القادرة على الاتجاه نحو العمل عن بعد بقوة نظراً لارتفاع نسبة الخريجات الحاصلات على بكالوريوس غير العاملات ويبحثن عن عمل وارتفاع مستوى تعاملهن مع الحاسب وتطبيقاته وملحقاته.
- ٢- توفر المتطلبات المادية التقنية الأساسية لانتشار العمل عن بعد والمتمثلة في الحاسبات والإنترنت.
- ٣- توفر المهارات المناسبة للعمل عن بعد لدى أفراد المجتمع المتوقع قبولهم للعمل عن بعد.
- ٤- إصدار التشريعات المناسبة لضمان حقوق العاملين عن بعد وأن تقوم جهات حكومية محددة بتنظيم مثل هذا النوع من العمل.
- ٥- العمل على توفير مراكز حكومية للتدريب والتأهيل للعمل عن بعد وتوفير فرص للعمل عن بعد.
- ٦- يجب تفعيل دور الإعلام والمدارس والجامعة لنشر ثقافة العمل عن بعد ودوره في تنمية المجتمع.
- ٧- العمل على توفير متطلبات تفعيل العمل عن بعد والمتمثل في الأجهزة المطلوبة وملحقاتها والإنترنت والدعم الفني.
- ٨- المجالات التي يمكن تفعيل أسلوب العمل عن بعد بها في البيئة المحلية كما يلي وذلك طبقاً للأولوية: مجال تصميم وتطوير مواقع الإنترنت العمل الخيري والتطوعي، خدمة العملاء هاتفياً، التجارة الإلكترونية، تصميم وإعداد البرمجيات، أعمال الترجمة والكتابة في الصحف والمجلات، التعلم الإلكتروني، أعمال الدعاية والإعلان وتصميمها، الصحافة الإلكترونية.
- ٩- دعم الدراسات العلمية الموجهة نحو تفعيل العمل عن بعد.
- ١٠- العمل على نشر ثقافة العمل عن بعد في المؤسسات الحكومية والأهلية وذلك من خلال الدورات والندوات والمحاضرات والمطبوعات.
- ١١- دعم المؤسسات التي تتجه نحو تفعيل أسلوب العمل عن بعد.
- ١٢- تأهيل القائمين على المؤسسات الحكومية والأهلية وتدريبهم على العمل عن بعد كأسلوب جديد يحتاج إلى نوعية معينة من الإدارة تختلف عن الأسلوب التقليدي للقيادة.

١٣- الاستفادة من تجارب الدول المطبقة لأسلوب العمل عن بعد.

١٤- ضمان أن لا يقل العامل عن بعد بمميزات وحوافز ومكافآت العامل بالنظام التقليدي.

المصادر

مركز الانتاج الاعلامي، جامعة الملك عبد العزيز، «العمل عن بعد»، الإصدار الثاني عشر من سلسلة نحو مجتمع المعرفة، ١٤٢٨هـ.

صندوق تنمية الموارد البشرية، «إطار منهجي لتشغيل المرأة السعودية في ظل تبني خيارات العمل عن بعد»، محرم ١٤٢٧هـ.

عبدالعزیز الزومان، محمدالعقيلي، عبدالعزيز السلامة، ماجد الرسيني، «العمل عن بعد عالمياً ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية»، المؤتمر الوطني السابع عشر للحاسب الآلي (المعلوماتية في خدمة ضيوف الرحمن)، جامعة الملك عبدالعزيز، المدينة المنورة، صفر ١٤٢٥هـ الموافق أبريل ٢٠٠٤م.

مايك جري، وآخرون، «دليل العمل عن بعد»، ترجمة عمر بن عبد الرحمن العيسى، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث، ١٤٢١هـ.

الموقع الإلكتروني لمركز إحصاءات التعليم العالي التابع لوزارة التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية
<http://www.mohe.gov.sa/ar/Ministry/Deputy-Ministry-for-Planning-and-Information-affairs/HESC/Pages/default.aspx>

الموقع الإلكتروني لوزارة الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية
<http://www.mcs.gov.sa>

Di Martino, V. and Wirth, L., "Telework: a new way of working and living", International Labour Review, 129, 5: 529-554, 1990.

السيرة الذاتية

عبدالله الجمعة



حاصل على درجة الدكتوراه في الهندسة الإلكترونية تخصص الأنظمة الرقمية من كلية الهندسة بجامعة ويلز كاريف بالمملكة المتحدة عام ١٩٩٩م ويعمل حالياً أستاذاً مشاركاً في قسم

هندسة الحاسب بكلية هندسة وعلوم الحاسب جامعة سلمان بن عبدالعزيز بالمملكة العربية السعودية. تولى العديد من المناصب الإدارية وهو الآن وكيل جامعة سلمان بن عبدالعزيز كما أنه عميد كلية هندسة وعلوم الحاسب بجامعة سلمان بن عبدالعزيز منذ ٢٠١٠م. قام بتدريس عدد من المقررات في مجال هندسة الحاسب وقام بنشر عدد من الأبحاث في مجالات الشبكات العصبية الاصطناعية، والتصميم الرقمي، واختبار وتشخيص الخلل في اللوحات الالكترونية، وتطبيقات الدوائر الرقمية والتماثلية، والتنقيب في البيانات، وأمن الشبكات.

أحمد الحسين نغميش



حاصل على درجة الدكتوراه في تخصص علوم الحاسب عام ٢٠٠٤م من جامعة المنصورة بجمهورية مصر العربية ويعمل حالياً أستاذاً مساعداً في قسم علوم الحاسب بكلية هندسة وعلوم الحاسب جامعة سلمان بن عبدالعزيز

بالمملكة العربية السعودية. قبل ذلك عمل معيداً ثم مدرساً مساعداً ثم مدرساً بقسم علوم الحاسب بكلية الحاسبات والمعلومات جامعة المنصورة في الفترة بين ١٩٩٤م إلى ٢٠٠٦م ثم عمل أستاذاً مساعداً بقسم علوم الحاسب بكلية هندسة وعلوم الحاسب جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية من ٢٠٠٦م إلى ٢٠١١م. قام بتدريس عدد كبير من المقررات في مجال علوم الحاسب وله العديد من الأبحاث والمؤلفات في مجالات نظرية الأنواع لمارتن لوف، وتكنولوجيا اللغات، وتوصيف نظم البرمجيات، ومعالجة اللغات الطبيعية، وتعريب الحاسبات.

ناهد أبوزيد

حصلت على درجة الماجستير في تخصص نظم المعلومات الحاسوبية عام ٢٠١١م من جامعة اليرموك في المملكة الأردنية الهاشمية وتعمل حالياً محاضر في قسم نظم المعلومات بكلية هندسة وعلوم الحاسب جامعة سلمان بن عبدالعزيز بالمملكة العربية السعودية. قبل ذلك عملت في التدريس بوزارة التربية والتعليم في الفترة بين ٢٠٠٩م إلى ٢٠١١م. قامت بتدريس عدد كبير من المقررات في مجال نظم المعلومات الحاسوبية والإدارية وعلوم الحاسب ولها بعض الأبحاث في مجالات هندسة البرمجيات واختبار البرمجيات.