

## اتجاهات المرأة السعودية نحو أسلوب العمل عن بُعد

د. صالح بن سليمان الرشيد  
قسم إدارة الأعمال - كلية العلوم الإدارية والتخطيط  
جامعة الملك فيصل

### ملخص البحث :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على توجهات المرأة السعودية تجاه تطبيق العمل عن بعد، ودراسة وتحليل الدوافع التي تحفز المرأة السعودية لتبني أسلوب العمل عن بعد، والتعرف على مشكلات ومعوقات تطبيق العمل عن بعد. وقد طور الباحث أداة لقياس اتجاهات المرأة السعودية نحو العمل عن بعد وأسباب تبني هذا الأسلوب والمشاكل التي تعيق تبني هذا الأسلوب من قبل المرأة السعودية. وقد استخدمت الدراسة عينة مكونة من ٦٠٠ مفردة موزعة على الموظفات والطالبات والخريجات الباحثات عن العمل. وقد أظهرت النتائج ارتفاع نسبة السيدات اللاتي يفضلن هذا الأسلوب في العمل، وأن الجمع بين الوظيفة والعناية بالأسرة جاء في المرتبة الأولى في الأسباب التي تدفع إلى تفضيل هذا الأسلوب، وأن المرأة السعودية تتوقع افتقاد التفاعل الاجتماعي مع زميلات العمل، وانخفاض مستوى الإنجاز لعدم توافر مستوى معين من الإشراف المباشر كأهم المشكلات التي يمكن أن تواجهها في حال عملها بهذا الأسلوب. اقترحت الدراسة مجموعة من التوصيات التي تمكن من معالجة بعض المشاكل وتساعد في تبني وتطبيق العمل عن بعد كأسلوب لتوظيف المرأة السعودية.

## مقدمة:

لا تزال قضية تشغيل النساء من القضايا الشائكة في المجتمع السعودي، وبخاصة في ظل تعدد جوانبها، وتنامي الكثير من الأمور المرتبطة بها. فمن ناحية، خلقت الظروف الاقتصادية والاجتماعية خلال الفترة الأخيرة دوافع قوية لدى العديد من النساء للعمل والبحث عن فرص توظف ملائمة، فالبعض منهن بلا عائل، وهناك من يعملن بدخل منخفض، والقليل منهن من تسعى لتحقيق الذات. إلا أن طبيعة بيئة العمل السعودي لا تزال غير قادرة على التعامل الإيجابي مع الارتفاع الملحوظ في الطلب على فرص العمل من جانب المرأة السعودية، فالجهات الحكومية مازالت تعاني من قصور في خلق فرص العمل الملائمة، وكذلك القطاع الخاص مازال غير متحمس لإعطاء المرأة السعودية فرصتها في التعبير عن قدراتها في مجال العمل المهني.

من هنا، فإن هذه الدراسة تؤكد على ضرورة التغيير والأخذ بمفاهيم جديدة ومتطورة والسعي لتكييفها بقوة لتتوافق مع طبيعة المجتمع السعودي بقيمه وأخلاقياته الإسلامية. لذلك، فقد وجدت هذه الدراسة فرصة سانحة في أسلوب العمل عن بعد للتطويع والتكيف لتحقيق هدف تشغيل النساء بما لا يتعارض مع قيم المجتمع. وفي هذا الإطار تسعى الدراسة في هذا البحث للاستفادة من بعض النظريات والمناهج الجديدة لأسلوب العمل عن بعد، والسعي لتطويعها لخلق إطار منهجي متطور لتشغيل النساء بما يتفق مع أحكام الشريعة الإسلامية في المجتمع السعودي.

## مشكلة الدراسة :

تعد مشكلة تشغيل النساء من المشكلات الأساسية التي تواجه كافة حكومات المجتمعات النامية، وبخاصة تلك المجتمعات التي تسودها أعراف وتقاليد معينة تحرص على الفصل بين الرجل والمرأة في أماكن العمل. والمجتمع السعودي يندرج ضمن هذه المجتمعات على اعتبار أنه مجتمع تحكمه بالدرجة الأولى أحكام الشريعة الإسلامية. وإذا كانت أحكام الشريعة الإسلامية لا تحرم عمل المرأة إلا أنها في ذات الوقت تضع مجموعة من الضوابط لتنظيم هذا العمل بما يكفل عدم مخالفة أحكام الدين في هذا الشأن.

ولقد اعتاد الاقتصاد السعودي الاعتماد على آلية الدعم الحكومي في توفير فرص عمل للمرأة، بما ينسجم مع أحكام الشريعة الإسلامية وأعراف وتقاليد المجتمع السعودي. ويتضح في الجدول التالي تطور نسب مشاركة المرأة في القطاع الحكومي

## جدول رقم (١)

## إحصاءات العاملين بالدولة ٢٠٠٥-٢٠٠٧ م

مجموع العاملين بالدولة	نساء غير سعوديات	رجال غير سعوديين	نساء سعوديات	رجال سعوديون	العام
٨٢٩٩٨٥	٣٢١٣٩	٣٦٨٥١	٢٥٢٩٨٩	٥٠٨٠٠٦	٢٠٠٧
٨٠٣٦٦٣	٣٠٠١٨	٣٩٧٧٩	٢٤٣٧٥٧	٤٩٠١٠٩	٢٠٠٦
٧٨٣٢٧٦	٢٩٠٠٥	٤١٤٣٦	٢٤٠١٠٨	٤٧٢٧٢٧	٢٠٠٥

المصدر: مركز المعلومات، وزارة الخدمة المدنية.

تشير البيانات أعلاه إلى ارتفاع نسبة مشاركة المرأة السعودية في القطاع الحكومي خلال الفترة (٢٠٠٥-٢٠٠٧م)، كما يتضح تزايد العاملات غير السعوديات من

(٢٩٠٠٥) عاملة في عام ٢٠٠٥هـ، إلى (٣٢١٣٩) عاملة في عام ٢٠٠٧، وكذلك انخفاض عدد الرجال غير السعوديين من (٤١٤٣٦) إلى (٣٦٨٥١) بنسبة (١٢,٤٪)، وهذا ناتج من خطوات السعودية.

وربما تكون نسبة مشاركة المرأة في القطاع الحكومي مقبولة على اعتبار أنها كانت تلبى الاحتياجات المطلوبة لعمل المرأة على الأقل خلال العقد الماضي (فترة التسعينيات). إلا أن حدوث العديد من التغيرات الاقتصادية سواء على المستوى المحلي أو العالمي قد أدى إلى تغير العديد من المعطيات التي خلقت قضية ملحّة في الاقتصاد السعودي، تتمثل في الارتفاع بنسبة تشغيل النساء، تلك الأوضاع الجديدة أبرزت مشكلة أساسية تتعلق بعدم قدرة آلية الدعم الحكومي على تلبية الاحتياجات المطلوبة في هذا المجال، وبخاصة مع التزايد الملحوظ في عدد النساء إجمالي السكان في المملكة، فكثير من الإحصائيات تشير إلى أن نسبة الإناث تصل إلى نحو ٤٨٪ من إجمالي عدد السكان السعوديين في المملكة.

من هنا، بدأ التوجه نحو القطاع الخاص سعياً لأن يمارس هذا القطاع دوراً حيوياً في الارتفاع بنسبة تشغيل المرأة السعودية، خاصة وأن نسبة تشغيل النساء في مؤسسات القطاع الخاص السعودي حالياً تبلغ نحو ٥٪ من إجمالي عدد النساء العاملات (سعوديات وغير سعوديات). وينحصر تشغيل المرأة السعودية بهذا القطاع في الخدمات الطبية والتعليمية بنسبة ٥٠٪، وفي القطاع المصرفي بنسبة ٢٠٪<sup>(١)</sup> ويشير الجدول رقم (٢) إلى عدد العاملات في منشآت القطاع الخاص

(١) كافة هذه الإحصائيات مأخوذة عن مقال منشور:

ملف قطاع الأعمال النسائي : استثمار من منزلهم، مجلة التجارة، العدد (٥٢٦) شعبان ١٤٢٤، أكتوبر

٢٠٠٣.

والذي يوضح النسبة المتدنية للمشاركة النسائية في سوق العمل. أيضا ترصد الإحصاءات الرسمية نحو ٢٢ ألف سجل تجاري نسائي في المملكة، وهو رقم صغير جداً إذا ما تم مقارنته بأي من الدول العربية الأخرى مثل مصر أو الأردن. أكثر من ذلك، فتشير بعض الإحصائيات إلى أن عدد العاطلات عن العمل في السعودية بلغ ٣ ملايين امرأة<sup>(١)</sup>، وذلك بناء على إحصاءات مستمدة من جهات حكومية ودراسات قام بها بعض القطاعات الخاصة.

## جدول رقم (٢)

## عدد العاملين من السعوديات في منشآت القطاع الخاص

الاجمالي		غير سعوديين		سعوديون		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
١٤٨٠٥٠	٥٦٧٨٨٠٦	٩٦٩٩٤	٤٩٦٤٢٤١	٥١٠٥٦	٧١٤٥٦٥	١٤٢٧هـ
%٢,٥٤	%٩٧,٤٦	%١,٩٢	%٩٨,٠٨	%٦,٦٧	%٩٣,٣٣	نسبة الجنس
١٢٤٨٧٦	٥٤٥٥٨٦٤	٨٤٩٥٥	٤٧٨٢٠٢٤	٣٩٩٢١	٦٧٣٨٣٠	١٤٢٦هـ
%٢,٢٤	%٩٧,٧٦	%١,٧٥	%٩٨,٢٥	%٥,٥٩	%٩٤,٤١	نسبة الجنس
١١٢٢٦٤	٥٢٥٠٠٢٤	٨٠٠٧٩	٤٦٥٨٧٤٤	٣٢١٨٥	٥٩١٣٨٠	١٤٢٥هـ
%٢,٠٩	%٩٧,٩١	%١,٦٩	%٩٨,٣١	%٥,١٦	%٩٤,٨٤	نسبة الجنس

المصدر: الكتاب الإحصائي السنوي لوزارة العمل للأعوام: ١٤٢٥، ١٤٢٦، ١٤٢٧.

لذلك، فقد باتت هناك مشكلة لفتح مجالات وفرص تشغيل المرأة في القطاع الخاص، والتي أصبحت تصطدم بالعديد من المعوقات التي ترتبط بالقواعد الشرعية والعادات والتقاليد التي تتسم بها البيئة السعودية. من هنا، فقد وضح أهمية البحث في كيفية خلق فرص عمل للمرأة السعودية من خلال تطبيق أساليب

(١) بندر عيشان، (٢٠٠٣)، جريدة الوطن، الثلاثاء ٢٩ شوال ١٤٢٤هـ، الموافق ٢٣ ديسمبر ٢٠٠٣م،

العدد (١١٨٠) السنة الرابعة.

عمل غير تقليدية، وفي ذات الوقت تلقي هذه الأساليب قبولاً لدى مؤسسات القطاع الخاص، وتنسجم مع أعراف المجتمع السعودي، وقد أسفر البحث عن نتيجة مؤداها أن العمل عن بعد بأساليبه المختلفة يمكن أن يحقق الهدف المنشود. فخيارات العمل عن بعد تمتلك القدرة على تدعيم الأدوار التقليدية للجنس وأيضاً على تحديها. ومن ثم فإنها تخلق إطار عمل جديد للمرأة لا يتعارض مع أحكام الشريعة والأعراف المطبقة داخل مجتمع إسلامي، مثل المجتمع السعودي، حيث يساعد في خلق مناخ صحي لتشغيل المرأة بما لا يتعارض مع بيئة الأعمال من ناحية، وأعراف المجتمع من ناحية أخرى.

وفي هذا الإطار، تسعى الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية :

١- ما هي إمكانيات قبول ونجاح تطبيق خيارات العمل عن بعد لتشغيل

النساء في البيئة السعودية؟

٢- ما المشكلات والمعوقات ومصادر المقاومة المحتمل أن يواجهها تطبيق

الخيارات المقترحة؟

الهدف من الدراسة :

تسعى الدراسة إلى البحث في إمكانية تطبيق أسلوب مقترح في تشغيل النساء من خلال العمل عن بعد، الأسلوب المقترح يركز على العمل من المنزل والاتصال عن بعد مع المؤسسة التي تقوم بتشغيل المرأة وتسمح لها بتأدية الأعمال المطلوبة منها من منزلها، ويمكن بلورة الأهداف الرئيسية للمشروع البحثي فيما يلي :

١- التعرف على توجهات المرأة السعودية تجاه تطبيق العمل عن بعد.

٢- دراسة وتحليل الدوافع التي تحفز المرأة السعودية لتبني أسلوب العمل عن

بعد.

٣- التعرف على مشكلات ومعوقات تطبيق العمل عن بعد، وتحديد كيفية

مواجهتها.

### الإطار النظري:

ماهية ومفهوم العمل عن بعد<sup>(١)</sup>:

لقد بدأ الاهتمام بشكل كبير بالعمل عن بعد Teleworking في السبعينيات، عندما استخدم هذا المصطلح ليشير إلى العمل من مسافات بعيدة Remote Working عن المكتب أو مقر العمل. ومن المتوقع أن يشكل العمل عن بعد ثورة موقع العمل القادمة Next Workplace Revolution في القرن الحادي والعشرين. ولا يزال يتزايد هذا الاهتمام فيما بين العاملين والموظفين والمخططين، وبخاصة داخل صناعة المعلومات والاتصالات، والعديد من الصناعات الأخرى.

لقد تعددت مفاهيم العمل عن بعد في سياق الأدب الإداري، بالشكل الذي يمكن القول بأنه لم يكن هناك اتفاق حول ماهية العمل عن بعد والغرض منه. لذلك، فإن أي تقرير عن أعداد العاملين عن بعد ينبغي أن يحلل بحذر شديد قبل صنع مقارنات. فبوجه عام، تهدف دوافع المتنقلين عن بعد Telecommuters رئيسياً إلى تحقيق وفر في زمن التنقل والسفر، بينما يحاول العاملون عن بعد

(١) للاستزادة عن أدبيات العمل عن بعد يمكن مراجعة الدراسات التالية:

صالح سليمان الرشيد (٢٠٠٤)، "استشراف إمكانيات تبني وتنفيذ أسلوب العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية"، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد الثامن عشر، العدد الأول.  
صالح سليمان الرشيد (٢٠٠٤)، "إطار منهجي مقترح لتبني وتنفيذ أسلوب العمل عن بعد"، مجلة جامعة الملك فيصل، المجلد الثامن عشر، العدد الأول.

Teleworkers (الذين قد يتضمنون أيضا المتنقلين عن بعد) أن يعملون من مواقع العمل البديلة للعديد من الأسباب، مثل الوفرة في التكلفة، والتوازن بين العمل وحياة العائلة، وبيئة حياة العمل غير الآمنة، وغيرها). وفي معظم نقل الأدب المرتبط، فإن مصطلح التنقل عن بعد غالبا ما يعبر عن طريقة بديلة للنقل، مثل دراسات (Mokhtarian, 1997) <sup>(١)</sup>، و(Salomon, 1998) <sup>(٢)</sup>. أما دراسة (ETO, 2000) <sup>(٣)</sup>، فقد استخدمت مصطلح العمل عن بعد لكي تغطي المحاولات الكاملة لأنشطة العمل، متضمنة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICT. وحسب دراسة (Limburg, 2000) <sup>(٤)</sup>، فإن تعريف العمل عن بعد يعكس ممارسة العمل عن بعد في الشركات، وليس ببساطة عندما يرغب موظف معين في العمل عن بعد أحيانا، ولكن ماذا تفعل الشركة. أكثر من ذلك، فهو يعكس أيضا النموذج المفهومي الذي يساعد على تعريف ماهية العمل عن بعد.

باختصار يمكن تعريف أسلوب العمل عن بعد بأنه هو ذلك الأسلوب الذي يمكن العاملين من أداء مهام وظائفهم بشكل كلي أو جزئي في موقع منفصل عن

(١) Mokhtarian, P. L. (1997), "The Transportation Impacts of Telecommuting : Recent Empirical Findings", Stopher P. R. and M. Lee-Gosselin, (eds.), Understanding Travel Behavior in an Era of Change, Oxford, Great Britain: Pergamon, (Elsevier Science Ltd.).

(٢) Salomon, I. (1998), "Technological Change and Social Forecasting : The Case of Telecommuting as a Travel Substitute", Transportation Research, 6 (1/2), pp. 17-45

(٣) ETO (2000), European Telework Online, 25 Jan, <http://www.eto.org.uk>

(٤) Limburg, D. (2002), Making Telework a Reality, Twente University Press.



المقر الرئيسي لشركاتهم أو مكاتبهم، وذلك من خلال استخدام نظم وأساليب متقدمة من تكنولوجيا المعلومات والاتصال. ويأخذ هذا الأسلوب العديد من الأشكال، من أبرزها العمل من المنزل Homeworking، والعاملون الرحالة من خلال الجوال، والعاملون من مراكز للعمل عن بعد Work Center.

### منطلقات ومرتكزات الدراسة:

تتخذ منطلقات هذه الدراسة التي تدعم وتعزز مدى أهميتها في النقاط التالية :  
 أولا : أن أسلوب العمل عن بعد المقترح تطبيقه في هذه الدراسة قد حقق طفرة كبيرة في خلق فرص عمل جديدة لتشغيل النساء في العديد من دول العالم. فعلى سبيل المثال وصل عدد القوة العاملة من الرجال خلال عام ٢٠٠٢ في المملكة المتحدة إلى نحو ١٥,٦ مليون فرد، في حين بلغ ذات الرقم للنساء نحو ١٢,٧ مليون امرأة، منهم نحو ٨٠٠ ألف يعملن عن بعد، وذلك كما يتضح من الجدول التالي :

### الجدول رقم (٣)

#### توزيع أعداد العاملين عن بعد حسب الجنس في المملكة المتحدة في عام ٢٠٠٢

الإجمالي	عاملون آخرون	العاملون الممكن أداء مهامهم من بعيد	كافة العاملين عن بعد	العاملون عن بعد استثنائيا	العاملون من خلال الجوال	العاملون من المنزل	
15,509,371	14,088,724	216,803	1,203,844	366,948	650,196	186,700	رجال
12,697,764	11,983,006	138,580	576,178	194,637	173,576	207,965	نساء
28,207,135	26,071,730	355,383	1,780,022	561,585	823,772	394,665	إجمالي
100%	92.43%	1.26%	6.31%	1.99%	2.92%	1.4%	من إجمالي قوة العمل %

المصدر :

Office of National Statistics, Labour Force Survey, Spring, 2002, analysis by the Institute for Employment Studies

أيضا في الولايات المتحدة وصل عدد العاملين عن بعد من النساء في عام ٢٠٠٠ إلى نحو ٤٨٨ ألف امرأة، منهم أكثر من نحو ٣٣٪ يعملن من منازلهن، كما يتضح من الجدول التالي :

## الجدول رقم (٤)

## إحصائيات العمل عنه بعد في الولايات المتحدة الأمريكية في ربيع ٢٠٠٠

الإجمالي	رجال	نساء	البيان
312,000	149,000	165,000	العاملون من المنزل
1.1%	1.0%	1.3%	% من الإجمالي
805,000	640,000	164,000	العاملون عن بعد الذين يعملون من مواقع مختلفة باستخدام المنزل كقاعدة
2.9%	4.2%	1.3%	% من الإجمالي
477,000	318,000	159,000	العاملون عن بعد الموسميون
1.7%	2.1%	1.3%	% من الإجمالي
1,593,000	1,107,000	488,000	كافة العاملين عن بعد
5.8%	7.3%	4.0%	% من الإجمالي

المصدر :

*Working Anywhere Exploring telework for individuals and organisations*

ثانيا : أن أسلوب العمل عن بعد يمكن تطبيقه على مستوى صناعات عديدة، ويتضح ذلك من اتساع وتعدد تلك المنظمات المتبنية لهذا الأسلوب داخل صناعات متعددة. بل إن العديد من الحكومات باتت تطبق هذا الأسلوب المتقدم في التعامل مع موظفيها، وذلك من الجدول التالي :

## الجدول رقم (٥)

الشركات التي تطبق أسلوب العمل عن بعد مصنفة حسب نوع الصناعة المنتجة لها

الحكومات	الخدمات	صناعة التمويل والتأمين والعقارات	تجارة الجملة والتجزئة	التصنيع	التشييد	النفط والغاز	النقل والمرافق العامة
City of Arlington	Akin, Gump, Strauss, Hauer & Feld	Alliance Development Company	J.C. Penney	Frito Lay	Many Dallas/Fort Worth contractors	Union Pacific	AT&T
City of Crowley	Ernst and Young	Nations Bank		IBM		Mobil	GTE
Dallas County Department of Community Supervision and Corrections	Arthur Andersen			Panasonic			Sabre Travel Information Network
Energy Usage Analysis Service	Association of Pawnbrokers			Sears			
U.S. Department of Health and Human Services/Administration for Children and Families, Region VI	Price Waterhouse			Texas Instruments			
	Dallas Museum of Art			Xerox			
	Bermac			Exhibitgroup			

ثالثاً : ملاءمة هذا الأسلوب للتطبيق في العديد من المهن والمهام والوظائف داخل الشركات ، وأيضاً ملاءمتها للنساء : فقد أثبتت العديد من الحالات التطبيقية لأسلوب العمل عن بعد ملاءمته للتطبيق في العديد من المهن والوظائف داخل كافة التخصصات ، بحيث يشير البعض إلى أنه لا تكاد توجد شركة أو منظمة تخلو من مهن أو وظائف صالحة لأن تؤدي عن بعد ، والكثير منها صالحة أيضاً لعمل النساء ، وذلك كما يتضح من الجدول التالي :

## الجدول رقم (٦)

## المهن والوظائف القابلة للتطبيق عن بعد

التحليل	إعداد الرسومات	إعداد المشاريع	معالجة الكلمات
تقارير المراجعة	حفظ وصيانة قواعد البيانات	التقييم	الكتابة
المحاسبة	مقابلة الزبائن من النساء	الزيارات الميدانية النسائية	إرسال واستقبال الإيميل والرسائل الأخرى
القراءة والكتابة والتأليف	إعداد الميزانيات	استقبال ومعالجة الشكاوي	البحث
حفظ السجلات	التجهيز للتعاقدات	الطباعة والإدخال والتخزين	إدارة المشروع
إدخال البيانات	برمجة الحاسب	تنفيذ الاتصالات بالهاتف	تصميم خطط العمل

يوضح هذا الجدول على سبيل المثال وليس الحصر عينة مبدئية لهذه المهن والوظائف، والتي من المقترح دراستها وتحديدتها بشكل تفصيلي في إطار تنفيذ هذا المشروع البحثي.

## منهج الدراسة:

## أسلوب البحث:

لتحقيق أهداف الدراسة تم في البداية إجراء مسح أكاديمي لاستكشاف الموضوع محل البحث والتعمق في دراسة المكونات المرتبطة بهذا الموضوع، حيث تم دراسة مفهوم العمل عن بعد وبدائله المختلفة، وأهميته في الفترة الحالية، ومدى انتشاره على المستوى العالمي، والمعوقات التي تواجه تطبيقه، والمحددات التي ينبغي توافرها في سبيل تحقيق التطبيق الفعال لهذا الأسلوب، ومدى ملاءمة هذا المفهوم للتطبيق في بيئة الأعمال السعودية، وقد كان لهذا البحث فائدته الملحوظة في السيطرة على الموضوع المطروح وتوجيهه نحو الهدف الأساسي للدراسة وهو دراسة إمكانيات تطبيق هذا الأسلوب في تشغيل النساء بالمملكة. وقد أعقب الدراسة النظرية إجراء دراسة ميدانية موسعة اعتمدت على استخدام أداة أساسية

وهي قائمة الاستقصاء والتي تم توجيهها للمرأة السعودية وكان الهدف الرئيسي للدراسة الميدانية هو التعرف على إمكانية تطبيق خيارات العمل عن بعد لتشغيل المرأة السعودية، وقد تضمنت الاستبانة قسمين، الأول يشتمل على أسئلة تهدف التعرف على توجهات المرأة السعودية نحو مفهوم العمل عن بعد، وكذلك المنافع التي يمكن أن تحققها خيارات العمل عن بعد للمرأة السعودية. أيضا اشتملت الأسئلة على العوامل المؤثرة في تفضيل /عدم تفضيل المرأة السعودية لأسلوب العمل عن بعد، والمشكلات التي تتوقع المرأة السعودية مواجهتها بصدد تبني خيارات العمل عن بعد، وأخيرا سؤال عن مدى توافر متطلبات تبني خيارات العمل عن بعد لدى المرأة السعودية. وقد كانت الأسئلة في غالبيتها على شكل عبارات مصاغة على شكل جمل مشابهة لمقياس ليكرت وكان المطلوب من كل أفراد العينة أن يوضح موقفه أو انطباعه أمام كل عبارة من العبارات باختيار الإجابة المناسبة أمام كل عبارة. أما القسم الثاني فاشتمل على معلومات وصفية عن المشاركات في البحث.

وللتأكد من مصداقية المحتوى تم عرض الاستبانة على ثلاثة من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية بجامعة الملك فيصل، وقام الباحث بإجراء بعض التعديلات اليسيرة حسب التغذية الراجعة من المقيمين. أما فيما يخص التأكد من اعتمادية وثبات الاستبانة، فقد تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار حيث تم اختيار عينة من الطالبات عددهم عشر وطلب منهم الإجابة على الاستبانة ثم بعد أسبوع تم استجواب نفس العينة مرة أخرى وعند حساب درجة الارتباط بين الإجابتين وجد أنها في المتوسط تبلغ ٧٠٪ وهي نسبة يمكن الوثوق بها. أجابت نفس الطالبات .

## تحديد نوع وحجم العينة:

يتكون مجتمع البحث في هذه الدراسة من كافة فئات النساء السعوديات المؤهلات للعمل في المملكة العربية السعودية، ومن ثم فقد اشتملت الدراسة على الفئات التالية:

- أ- طالبات السنة النهائية في الجامعة والمؤهلين لدخول سوق العمل.
- ب- الخريجات العاطلات والباحثات عن العمل.
- ج- الموظفات.

وفي ضوء مشكلة البحث وخصائص مجتمع البحث تقرر الاعتماد على اختيار عينة ممثلة من مجتمع البحث وذلك باستخدام طريقة العينة التحكمية أو ما يعرف بالعينة المستهدفة لمفردات مجتمع البحث، وذلك حتى يضمن البحث توافر كافة الخصائص في مفردات العينة المختارة ومناسبتها لموضوع البحث قدر الإمكان. وبناء عليه تم تحديد حجم العينة بالنسبة للمرأة السعودية ٦٠٠ مفردة، مقسمة على الفئات الثلاث السابق ذكرها (طالبة جامعية، خريجة ولا تعمل، سيدة عاملة) وذلك بالأعداد التالية على التوالي (٢٧٠، ٢٤٠، ٩٠). وقد تم توزيع عدد كبير من الاستمارات (يتضح في الجدول التالي) بهدف الوصول إلى الأعداد المحددة لحجم العينة وتوزيعاتها، وتظهر الأعداد التي تم استيفاؤها بالفعل في الجدول التالي.

## الجدول رقم (٧) يوضح العناصر التالية :

- أ- تحديد الفئات المستهدفة في الاستقصاء الميداني (كماً ونوعاً) :
- ب- تحديد المناطق التي تمت فيها الدراسة.
- ج- تحديد عدد الاستثمارات التي تم توزيعها، وعدد الاستثمارات التي تم استيفاؤها بالفعل في المناطق المحددة للدراسة.
- وتتضح هذه العناصر في الجدول التالي :

## جدول رقم (٧)

## تحديد عدد الاستثمارات التي تم توزيعها واستيفاؤها على المناطق

عدد المفردات في جدة	عدد المفردات في الرياض		عدد المفردات في الدمام		عدد مفردات العينة			الفئات	
	الموزع	المستوفى	الموزع	المستوفى	مستهدف	الموزع	المستوفى		
٤٥	٢٠٠	٦٣	٢٠٠	٧٩	٢٠٠	١٨٧	٦٠٠	٢٧٠	طالبات جامعات
٩	١٠٠	٢٤	١٠٠	١٩	١٠٠	٥٢	٣٠٠	٢٤٠	خريجات عاطلات ويبحثن عن عمل
١٩	٢٠٠	٩٣	٢٠٠	٧١	٢٠٠	١٨٣	٦٠٠	٩٠	موظفات
٣	١٠	١٧	٣٠	٣٢	٥٠	٥٢	١٥٠	١١٠	مؤسسات

## نوع ومصادر البيانات :

اعتمد هذا البحث على نوعين من البيانات هما البيانات الثانوية والأولية. وبينما تمثلت البيانات الثانوية في الإحصائيات المنشورة والمراجع والدراسات السابقة، تمثلت البيانات الأولية في استجابات المستقصى من النساء السعوديات اللاتي اشتملت عليهن عينة البحث. ولقد أسهمت البيانات الثانوية في بلورة وصياغة

مشكلة وأهداف البحث وفرضية البحث ، وكذلك في تحديد معالم مجتمع البحث واختيار عينة ممثله له. وبالنسبة للبيانات الأولية فقد أسهمت في توفير الإجابات اللازمة لأسئلة البحث وبالتالي تحقيق الأهداف المحددة له. وللحصول على البيانات الأولية تم الاعتماد على أسلوب الاستقصاء الموجه إلى عينة البحث. وقد روعي عند تصميم قوائم الاستقصاء الخاصة بالدراسة أن تكون مباشرة حيث يمكن للمستقصى منه أن يدرك الهدف منها بصراحة ووضوح. كما روعي أن تكون الأسئلة التي تحتوي عليها القوائم من نوع الأسئلة المغلق المفتوح وذلك لتسهيل عملية جمع البيانات وإجراء المقارنات وتقليل احتمالات التحيز.

#### طريقة جمع البيانات :

تم جمع بيانات الاستقصاء الخاصة بهذه الدراسة على النحو التالي :

أ- النساء السعوديات: فيما يخص الطالبات الجامعيات فقد تم توزيع الاستبيان من خلال الجامعات الموجودة في المناطق الثلاث المحددة للدراسة. أما بالنسبة للموظفات فقد تم الاتصال بهن من خلال توزيع الاستبيان عن طريق جهة العمل. وقد تم الاتصال بالعاملات في جهات الحكومية مثل وزارة التربية والتعليم وكذلك العاملات بالقطاع الخاص مثل البنوك والمستشفيات وشركات الاتصال والتأمين وذلك تسهيلا للوصول للعينة المستهدفة. أما بالنسبة للخريجات والعاطلات عن العمل وكذلك ربات البيوت فقد تم الاستعانة بالمكاتب النسائية للخدمة المدنية من خلال استغلال حضور المتقدمات والباحثات عن العمل وطلب مشاركتهن في الاستبيان، وكذلك المشاركات في مراكز التدريب والبرامج التأهيلية التي تقدمها بعض الجهات الرسمية.



ب- استغرقت عملية جمع البيانات حوالي ثلاثة أشهر، وتولى عملية جمع البيانات مجموعة من الباحثين والباحثات ذوي الخبرة العالية في هذا المجال، وذلك بعد تزويدهم بالتوجيهات اللازمة وتحفيزهم مادياً.

### تحليل البيانات:

تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS في استخراج النسب والمؤشرات التي تتيح للباحث إمكانية التحليل العلمي للبيانات الميدانية، وقد استخدمت المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب المئوية للوصف الإحصائي للنتائج. كما تم استخدام  $chi^2$  لحساب الفروق المعنوية بين مفردات العينة بالمقارنة مع بعض متغيرات الدراسة. وتم مراعاة ربط نتائج المسح الميداني في بعض المواضيع بالنتائج التي تم التوصل إليها في مرحلة الدراسة المكتبية وذلك لتأكيد وتدعيم النتائج التي تم التوصل إليها.

### عرض وتحليل النتائج:

وفيما يلي عرض تفصيلي لتحليل النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية:

### تحليل انطباعات المرأة السعودية بشأن نظام العمل عن بعد:

#### أولاً: اتجاهات المستقصى منهم نحو مفهوم العمل عن بعد:

في الجزء الأول من قائمة الاستقصاء الموجهة للفئات المستهدفة من البحث ( الطالبات، الموظفات، الخريجات الباحثات عن عمل، ربوات البيوت غير الباحثات عن العمل) تحدد الهدف في قياس الاتجاهات العامة للمستقصى منهم نحو مفهوم العمل عن بعد، وقد أسفر تحليل النتائج الميدانية في هذا الجزء عن النتائج التي تتضح في الجدول التالي:

## جدول رقم (٨)

## اتجاهات المرأة السعودية نحو مفهوم العمل عن بعد

غير موافق		محايد		موافق		العبارة
%	ك	%	ك	%	ك	
٨.٩	٣٨	٢٣	٩٧	٦٨.١	٢٨٩	نظام العمل عن بعد يتلاءم مع طبيعة البيئة الاجتماعية التي تعيش فيها المرأة السعودية
٩.٤	٤٠	٢١.٥	٩١	٦٩.١	٢٩٣	نظام العمل عن بعد يتيح لي قدراً كبيراً من الاستقلالية التي تساعدني على الوفاء بمسؤولياتي المنزلية والوظيفية
٢٤	١٠١	٢٦.٩	١١٣	٤٩.١	٢٠٦	نظام العمل عن بعد يساعدني على تطوير مهاراتي وقدراتي في العمل لأنني أحتمل بدرجة كبيرة المسؤولية الكاملة بشأن إنجاز المهام المطلوبة مني
١١.٣	٤٨	١٨.٧	٧٩	٧٠	٢٩٦	من المتوقع أن تواجهني الكثير من المشكلات نتيجة عدم وجود إشراف مباشر يقدم لي التوجيهات والإرشادات والدعم المطلوب
٢١.١	٨٩	٣٢.١	١٣٥	٤٦.٨	١٩٧	يتطلب نظام العمل عن بعد توافر إمكانيات مثل مساحة كافية وأدوات لممارسة العمل وهذا يعوقني عن العمل بهذا النظام
١٥.٧	٦٦	٢٦.٤	١١١	٥٨.٠	٢٤٤	يساهم العمل عن بعد في تخفيف حدة ضغوط العمل مقارنة بالضغوط التي يمكن أن أتعرض لها إذا كنت أمارس العمل في المنشأة

يوضح الجدول السابق أن هناك اتجاهات إيجابية إلى حد ما نحو مفهوم العمل

عن بعد، ويتضح هذا من خلال عدة مؤشرات:

- نسبة كبيرة من المفردات (٦٨,١%) ترى أن مفهوم العمل عن بعد يتلاءم مع طبيعة البيئة الاجتماعية التي تعيش فيها المرأة السعودية، وذلك على اعتبار أن هذه البيئة لا تتيح للمرأة الفرصة الكاملة لمزاولة العمل في صورته التقليدية.

- نسبة كبيرة من المفردات (١، ٦٩٪) ترى أن نظام العمل عن بعد يمنحها قدراً كبيراً من الاستقلالية والمرونة بما يمكنها من الوفاء بمسؤولياتها الوظيفية والأسرية في ذات الوقت.
- نصف عدد المفردات تقريباً (٤٩٪) يرى أن هذا النظام يساهم في تطوير مهاراتهم وقدراتهم في العمل، على اعتبار أن نظام العمل عن بعد ينطوي على قدر كبير من تحمل المسؤولية الذاتية في العمل.
- أكثر من نصف مفردات البحث (٥٨٪) ترى أن هذا النظام يساهم في تخفيف حدة الضغوط التي تتعرض لها المرأة في حال عملها بأسلوب تقليدي حيث تتواجد في مقر المنشأة.

وفي ذات الوقت الذي برزت فيه هذه الاتجاهات، كان هناك تخوف من هذا النظام، وظهر هذا من خلال النسبة الكبيرة من المفردات (٧٠٪) التي أشارت إلى المشكلات الكثيرة التي يمكن أن تواجههم في ظل العمل عن بعد نتيجة افتقاد عنصر الإشراف المباشر في العمل، وسيتضح لاحقاً أن هذا العنصر له أهمية ملحوظة في انطباعات المستقصى منهم بشأن نظام العمل عن بعد، أيضاً أوضحت نسبة كبيرة من مفردات البحث (٤٦،٨٪) أن هذا النظام يتطلب إمكانيات معينة ربما لا تتيح لهم إمكانية العمل عن بعد. وبخصوص هذه النقطة نشير إلى أن الدراسات العملية وجدت أن الموظف الذي يعمل عن بعد هو بحاجة إلى إمكانيات أساسية، تتمثل في: مكتب مناسب، مقعد، هاتف مخصص للعمل، جهاز للرد على الهاتف آلياً، جهاز تسجيل الرسائل عند غياب صاحب الهاتف عن المكان، جهاز حاسب آلي شخصي، أجهزة موديم.

والخلاصة هنا أن مفردات البحث بصفة عامة لديها اتجاهات إيجابية ولكنها حذرة متحفظة في ذات الوقت تجاه نظام العمل عن بعد. أيضا تم استخدام اختبار Chi-Square للتعرف على مدى وجود علاقة بين فئات البحث وبين اتجاهاتهم نحو مفهوم العمل عن بعد، وقد أوضحت نتائج الاختبار ما يلي:

- بشأن مدى ملاءمة نظام العمل عن بعد لطبيعة البيئة الاجتماعية التي تعيش فيها المرأة السعودية، فقد بلغت قيمة Chi-Square بلغت (٠,٠٤٦) بدرجة حرية ٦، وهذا يعني أن هناك علاقة ضعيفة بين اختلاف الفئات المستهدفة في البحث ( الطالبات، الموظفات، الخريجات الباحثات عن عمل، ربات البيوت غير الباحثات من العمل) وبين اتجاهاتهم بشأن مدى توافق أو ملاءمة نظام العمل عن بعد مع طبيعة البيئة الاجتماعية التي تعيش فيها المرأة السعودية.
- بشأن الاتجاه الذي يشير إلى أن نظام العمل عن بعد يتيح للمرأة قدراً كبيراً من الاستقلالية التي تساعدها على الوفاء بمسؤولياتها الوظيفية والمنزلية، فقد بلغت قيمة Chi-Square (٠,٠٠٨) بدرجة حرية ٦، وهذا يعني أن هناك علاقة ضعيفة بين اختلاف فئات البحث واختلاف مدى تأييدهم لهذا الاتجاه.
- بشأن الاتجاه المتعلق بالمساعدة التي يقدمها نظام العمل عن بعد للمرأة بما يمكنها من تطوير مهاراتها وقدراتها في العمل، فقد بلغت قيمة Chi-Square (٠,٠١٥) بدرجة حرية ٦، وهذا يعني أن هناك علاقة ضعيفة بين اختلاف فئات البحث واختلاف مدى تأييدهم لهذا الاتجاه.

• بشأن الاتجاه المتعلق بالمساعدة التي يقدمها نظام العمل عن بعد في تخفيف حدة ضغوط العمل ، فقد بلغت قيمة Chi-Square (٠,٠٠٦) بدرجة حرية ٦ ، وهذا يعني أن هناك علاقة ضعيفة بين اختلاف فئات البحث واختلاف مدى تأييدهم لهذا الاتجاه.

ثانياً: تفضيل المستقصى منهم للأسلوب المقترح لتطبيق نظام العمل عن بعد: استهدفت الدراسة الميدانية في أحد جوانبها الهامة قياس درجة تفضيل المستقصى منهم للأسلوب المقترح لتطبيق نظام العمل عن بعد، والذي يعني أن تؤدي المرأة عملها من المنزل، حيث يتوافر لديها جميع الأدوات التي تتيح لها إنجاز المهام المطلوبة منها في المنزل مثل الحاسب الآلي والأوراق والمستندات والمكتب والهاتف..إلخ. وبعد انتهائها من مهمتها تقوم المرأة العاملة بنظام العمل عن بعد بإرسال ما أنجزته من خلال البريد الإلكتروني أو الفاكس أو الذهاب لتسليمه باليد، وبعد ذلك يحدث اتصال هاتفي أو من خلال البريد الإلكتروني بين المشرف والمرأة العاملة بهذا النظام بهدف طلب تعديلات في العمل أو طلب مهام جديدة....وهكذا.

ويعرض الجدول التالي درجة تفضيل المستقصى منهم لهذا الأسلوب:

#### جدول رقم (٩)

#### درجة تفضيل الأسلوب المقترح لتطبيق نظام العمل عن بعد

النسبة %	التكرار (ك)	اتجاه التفضيل
٥٩,٧	٢٥٣	نعم
٤٠,٣	١٧١	لا

ويتضح من الجدول ارتفاع نسبة السيدات اللاتي يفضلن هذا الأسلوب في العمل، وإن كان هذا لا يمنع أن نسبة عدم التفضيل مرتفعة أيضاً. وفيما يلي يتم التعرف بشكل تفصيلي على درجة تفضيل الأسلوب المقترح في العمل عن بعد منسوبة للفئات التي اشتملت عليها الدراسة الميدانية، وهذا ما يتضح في الجدول التالي:

## جدول رقم (١٠)

## درجة تفضيل الأسلوب المقترح نسبة إلى فئات الدراسة

لا		نعم		الفئات
%	(ك)	%	(ك)	
٥٢,٥	٩٨	٤٧,٥	٨٩	طالبة
٣٢,٣	٥٩	٦٧,٧	١٢٤	موظفة
٣٤	١٨	٦٦	٣٥	خريجة وتبحث عن عمل
٠	٠	١٠٠	١٠	ربة منزل ولا تبحث عن عمل
	١٧١		٢٥٣	المجموع

يتضح من الجدول السابق تباين درجة التفضيل / عدم التفضيل بتباين الفئات التي اشتملت عليها الدراسة الميدانية. بالنسبة للطالبات فإن ٥٢,٥% منهن لم يبدن تفضيلهن لهذا الأسلوب، بينما ٤٧,٥% منهن أبدن تفضيلهن لهذا الأسلوب. بينما فئة الموظفات فقد كانت أكثر تفضيلاً لهذا الأسلوب مقارنة بالطالبات، حيث أبدت نسبة ٦٧,٧% من الموظفات تفضيلهن لهذا الأسلوب، بينما أبدت نسبة ٣٢,٣% منهن عدم تفضيلهن لهذا الأسلوب وقد يكون للمشكلات التي تواجه الموظفات في واقع عملهن جعلتهن أكثر تفضيلاً لهذا الأسلوب، وسيوضح لاحقاً بالتفصيل الأسباب المختلفة لهذا الاتجاه في التفضيل. بالنسبة لفئة الخريجات اللاتي

يبحثن عن عمل، فقد أبدت نسبة ٦٦٪ منهن تفضيلهن لهذا الأسلوب، بينما وضح أن نسبة ٣٤٪ منهن لا يفضلن هذا الأسلوب. أما عن فئة ربات المنزل اللاتي لا يبحثن عن عمل لأسباب مختلفة فقد أبدين جميعهن تفضيلهن لهذا الأسلوب بنسبة ١٠٠٪ وهذا بالطبع يوضح أنهن وجدن من خلال هذا الأسلوب فرصة متاحة للجمع بين الوظيفة والنهوض بمسؤوليات الأسرة.

### ثالثاً: أسباب تفضيل الأسلوب المقترح في تبني نظام العمل عن بعد:

وردت في الدراسة الميدانية أسباب متعددة لتفضيل عينة الدراسة للأسلوب المقترح في تبني نظام العمل عن بعد، واحتلت هذه الأسباب درجات مختلفة من الأهمية لدى مفردات العينة، ويتضح هذا من الجدول التالي:

#### جدول رقم (١١)

#### أسباب تفضيل الأسلوب المقترح مرتبة حسب أهميتها لدى مفردات البحث

النسبة (%)	التكرار (ك)	السبب
٢٧.٢	١٩٠	العمل بهذا الأسلوب يمنحني الفرصة للجمع بين الوظيفة والعناية بالأسرة
٢١.٨	١٥٢	العمل بهذا الأسلوب يوفر عناء مشقة الذهاب إلى العمل
٢٠	١٤٠	العمل بهذا الأسلوب يتناسب مع توجهاتي الدينية
١٨	١٢٥	العمل بهذا الأسلوب يجنبني الاختلاط
١٣	٩٠	العمل بهذا الأسلوب يوفر تكاليف الانتقال إلى مكان العمل

\* تم حساب النسبة من خلال قسمة كل تكرار على مجموع التكرارات في الجدول.

يوضح الجدول السابق أن سبب التفضيل والمتعلق بالجمع بين الوظيفة والعناية بالأسرة جاء في المرتبة الأولى (بنسبة ٢٧,٢٪)، وهذا يعكس من وجهة نظر فريق البحث المنفعة الأساسية التي تبحث عنها السيدات التي يفضلن نظام العمل عن بعد، وأن قضية الجمع بين الوظيفة والعناية بالأسرة تحتل أهمية كبيرة في أولويات

المرأة السعودية. في المرتبة الثانية جاء السبب المتعلق بتجنب عناء مشقة الذهاب إلى العمل (بنسبة ٢١,٨٪)، وهذا متوقع نظراً لأن المرأة السعودية مازالت تواجه مشكلات في تنقلاتها داخل المدينة التي تقطنها. في المرتبة الثالثة جاء السبب المتعلق بتوافق الأسلوب المقترح مع التوجهات الدينية للمرأة السعودية (بنسبة ٢٠٪)، ومن ضمن هذه التوجهات تجنب الاختلاط، والذي جاء في المرتبة الرابعة (بنسبة ١٨٪) ليعكس ارتباط قضية عمل المرأة السعودية بالجوانب الشرعية وبطبيعة البيئة التي نشأت فيها المرأة السعودية. وفي المرتبة الأخيرة جاء السبب المتعلق بتوفير تكاليف الانتقال إلى مكان العمل (بنسبة ١٣٪)، وهذا يظهر أن هذه التكاليف سواء كانت تكاليف مادية ومعنوية لا تشكل أهمية كبيرة في توجهات المرأة بشأن العمل. وإن كان هذا لا يمنع الإشارة إلى أن العمل عن بعد يوفر بالفعل تكاليف متعددة بالنسبة للموظف الذي يعمل بهذا الأسلوب، وهذا ما أشارت إليه دراسة علمية<sup>(١)</sup> أكدت على أن الموظف عن بعد يوفر التكاليف التالية:

- ١- تكاليف التنقل: كل عامل عن بعد يعد مقر شركته عن منزله بنحو عشرة أميال، فإنه يوفر نحو ١٠,٨٤ دولار كل يوم من تكاليف تنقله.
- ٢- الزمن: العاملون عن بعد يوفرهم بمتوسط ١٤ ساعة لكل شهر من وقتهم عندما يعملون لمدة ١ - ٢ يوم عمل عن بعد في الأسبوع. كما يوفرهم نحو ٣٢,٩٦ دولاراً كل شهر من إنفاقهم على الطعام. وأيضاً حققوا وفراً كبيراً في تكاليف الملابس.

(١) Bevis England (2003), Telework New Zealand : Statistics.



وفيما يتعلق بتباين هذه الأسباب من حيث الأهمية بين الفئات المختلفة التي استهدفها البحث (طالبات، موظفات، خريجات ويبحثن عن عمل، ربوات بيوت ولا يبحثن عن عمل). فقد وضح أن سبب التفضيل الأول الذي تشترك فيه كافة الفئات هو أن نظام العمل عن بعد يسمح للمرأة بالجمع بين الوظيفة والعناية بالأسرة، وهذا يؤكد مرة أخرى أهمية هذه الميزة وتشكيلها ركيزة أساسية في قبول المرأة السعودية للعمل بهذا النظام. وقد تباينت أهمية الأسباب الأخرى بشكل طفيف بالنسبة لفئات البحث، بالنسبة للطالبات جاء في المرتبة الثانية في أسباب تفضيل هذا الأسلوب في العمل تجنب الاختلاط، وفي المرتبة الثالثة جاء السبب المتعلق بتوفير هذا الأسلوب لعناء ومشقة الذهاب إلى العمل، وفي المرتبة الرابعة جاء السبب المتعلق بتوافق هذا الأسلوب مع التوجهات الدينية والأسرية، وفي المرتبة الأخيرة جاء السبب المتعلق بتوفير تكاليف الانتقال إلى مكان العمل. أما بالنسبة لفئة الموظفات فقد جاء في المرتبة الثانية السبب المتعلق بتوفير عناء ومشقة الذهاب إلى العمل، وهذا يعكس بالتأكيد المعاناة التي تواجهها هذه الفئة في الذهاب إلى عملها، وفي المرتبة الثالثة جاء السبب المتعلق بأن الأسلوب المقترح يتناسب مع التوجهات الدينية والأسرية، بينما في المرتبة الرابعة يأتي السبب المتعلق بتجنب الاختلاط، وفي المرتبة الخامسة يأتي السبب المتعلق بتوفير تكاليف الانتقال إلى العمل. وبالنسبة لفئة الخريجات الباحثات عن عمل، فقد جاء في المرتبة الثانية السبب المتعلق بتوافق الأسلوب المقترح مع التوجهات الدينية والأسرية، واشترك معه في نفس المرتبة السبب المتعلق بتوفير تكاليف الانتقال إلى مكان العمل، وفي المرتبة التي تليهما جاء السبب المتعلق بتوفير هذا الأسلوب لعناء ومشقة الذهاب إلى العمل، وفي المرتبة الأخيرة جاء السبب المتعلق بتجنب الاختلاط. وبالنسبة لفئة

ربات البيوت غير الباحثات عن عمل فقد جاء في المرتبة الثانية السبب المتعلق بتوفير عناء مشقة الذهاب إلى العمل، وفي النفس المرتبة جاء السبب المتعلق بتجنب الاختلاط، ولعل ترتيب الأسباب من الأول للثاني والثالث يوضح توجه هذه الفئة نحو العمل وأن هذه الأسباب تشكل مبررات منطقية لعدم سعي هذه الفئات للحصول على فرص عمل، وأن هذه الأسباب ذاتها سوف تشجع هذه الفئة على تقبل العمل بهذا الأسلوب، وهذا سيتضح مدى صحته لاحقاً. وفي المرتبة الأخيرة بالنسبة لفئة ربات البيوت جاء السبب المتعلق بتوفير تكاليف الانتقال إلى العمل. والجدول التالي يوضح ترتيب أسباب التفضيل حسب نوع العينة:

## جدول رقم (١٢)

## أسباب تفضيل الأسلوب المقترح مرتبة حسب نوع العينة

السبب	الطلبات	الموظفات	الباحثات عن عمل	ربات البيوت
العمل بهذا الأسلوب يمنحني الفرصة للجمع بين الوظيفة والعناية بالأسرة	١	١	١	١
العمل بهذا الأسلوب يوفر عناء مشقة الذهاب إلى العمل	٣	٢	٢	٢
العمل بهذا الأسلوب يتناسب مع توجهاتي الدينية	٤	٣	٢	٣
العمل بهذا الأسلوب يجنبني الاختلاط	٢	٤	٤	٢
العمل بهذا الأسلوب يوفر تكاليف الانتقال إلى مكان العمل	٥	٥	٣	٤

ولتأكيد هذه المنافع التي أشارت إليها مفردات البحث نشير إلى دراسة استهدفت العاملين بالفعل عن بعد (في المنزل) للتعرف على المنافع التي حصلوا عليها

وحصلت عليها أيضاً المنشآت التي يعملون فيها. تم دراسة<sup>(١)</sup> الأفراد الذين يعملون من المنزل في خمس دول أوروبية خلال عامين. توصلت الدراسة إلى أن ما بين ٢٥ إلى ٧٥٪ من العاملين قالوا إنهم يعملون لساعات أطول عندما لا ينتقلون من وإلى مقر الشركة يومياً. وارتفعت الإنتاجية لتزيد بنحو ٨٠٪، وزادت جودة العمل بنحو ٧٧٪. وتمثلت النتائج الجيدة في هذا التقرير في أن أصحاب العمل لم يكونوا هم فقط المستفيدون من تطبيق خيارات العمل عن بعد، فالموظفون أيضاً اتضح أن الوقت المخصص لديهم للأنشطة غير الوظيفية قد ارتفع بشكل عام، وأن أكثر من ٨٦٪ منهم يعتقدون أنهم أصبحوا يمتلكون المزيد من الرقابة على حياتهم، وعلى الطريقة التي يعملون بها، وأن أكثر من ٥٠٪ منهم يشعرون بأنهم قد أصبحوا أكثر صحة نتيجة عملهم كموظفين عن بعد.

هذا وفي المقابل، يوجد هناك مع ذلك، بعض الموظفين الذين يشيرون إلى أنهم أحياناً يشعرون بالوحدة والعزلة الاجتماعية في حال العمل بهذا الأسلوب.

رابعاً: المشكلات التي تتوقع المرأة السعودية أن تواجهها في حالة عملها طبقاً للأسلوب المقترح في العمل عن بعد.

أظهرت الدراسة الميدانية أن المرأة السعودية التي تفضل الأسلوب المقترح في تبني نظام العمل عن بعد ترى أن هناك العديد من المشكلات التي يمكن أن تواجهها في عملها بهذا الأسلوب، تتضح هذه المشكلات مرتبة حسب تكرارها في الجدول

التالي

(١)The UK Centre for Economic and Environmental Development.

## الجدول رقم (١٣)

## المشكلات التي تتوقع المرأة السعودية مواجهتها في عملها بالأسلوب المقترح

النسبة %	التكرار	المشكلة
٢٧	١٥١	عدم التفاعل الاجتماعي مع زميلاتي في حالة العمل من المنزل
٢٤.٨	١٣٩	انخفاض القدرة على إنجاز العمل المطلوب لافتقار التوجيه المباشر
١٥.٥	٨٧	وجود الأطفال والزوج في المنزل قد يعوقني عن إنجاز العمل المطلوب
١٣.٥	٧٦	عدم توافر الإمكانيات اللازمة للعمل بهذا النظام
١١.١	٦٢	عدم حصولي على حقوقي
٨.١	٤٥	عدم القدرة على استخدام التكنولوجيا

يوضح الجدول السابق ترتيب أهم المشكلات التي تتوقع المرأة السعودية أن تواجهها في حال عملها بالأسلوب الأول المقترح للعمل عن بعد، جاءت المشكلة المتعلقة بافتقار التفاعل الاجتماعي مع زميلات العمل في المرتبة الأولى (بنسبة ٢٧٪) وهذا يشير بالتأكيد إلى قيمة التفاعل الاجتماعي بالنسبة للمرأة السعودية ورغبتها في ممارسة العمل بصورته المعروفة والتقليدية والذي يتيح لها الاحتكاك بزميلات العمل والاستفادة من خبراتهن، وهذه طبيعة الإنسان التي تؤكد على أنه كائن اجتماعي في الأساس، وهذا يشير أيضاً إلى أن رغبة المرأة السعودية في العمل تحركها أسباب اجتماعية بجانب الأسباب الاقتصادية. في المرتبة الثانية جاءت المشكلة المتعلقة بانخفاض مستوى الإنجاز لعدم توافر مستوى معين من الإشراف المباشر (بنسبة ٢٤.٨٪)، وهذا بالطبع يمثل أحد المخاوف الهامة بالنسبة للمرأة السعودية التي مازالت تفتقد إلى حد كبير ثقافة الاعتماد على الذات في إنجاز مهام العمل والنهوض بمسؤولياته، وهذا أمر طبيعي بالنسبة للمرأة السعودية التي مازالت تتحسس خطاها في مجال إثبات الذات في سوق العمل. بينما جاءت مشكلة

الانشغال بشؤون الأسرة عن النهوض بمسؤوليات العمل في المرتبة الثالثة (بنسبة ١٥,٥٪)، وهذا يرتبط بحرص المرأة السعودية على الوفاء بمسؤوليات أسرتها فهي في أغلب الأحوال تقدم مصلحة أسرتها على أية مصالح أخرى عكس المرأة في المجتمعات الغربية التي ربما لا ترى أن هذا الأمر يمثل بالنسبة لها مشكلة كبيرة وبالطبع هذه أمور ينبغي وضعها في الحسبان عند المقارنة بين الأسباب المدعمة لتطبيق نظام العمل عن بعد في المجتمعات العربية والمجتمعات الغربية بما يسمح بإمكانية تصميم إستراتيجيات ملائمة لتفعيل هذه النظام في المجتمعات العربية بصفة عامة والمجتمع السعودي بصفة خاصة.

وفي المرتبة الرابعة جاءت المشكلة المتعلقة بعدم توافر الإمكانيات اللازمة للعمل بنظام العمل عن بعد (بنسبة ١٣,٥٪)، فالأسلوب الأول المقترح للعمل عن بعد يتطلب توافر إمكانيات معينة في المنزل مثل جهاز الكمبيوتر والفاكس والطابعة وأوراق وملفات.. الخ هذا بالإضافة بالطبع إلى مساحة أو مكان مناسب من حيث الاتساع والإضاءة لممارسة العمل، وربما هذه الإمكانيات غير متوافرة لدى الكثيرات من الراغبات في العمل بهذا الأسلوب. وفي المرتبة الخامسة جاءت مشكلة عدم الحصول على الحقوق (بنسبة ١١,١٪)، وهذا يرجع إلى التخوف الذي قد تشعر به المرأة السعودية نتيجة عدم إدراكها الكامل لكيفية الحفاظ على حقوقها في ظل العمل بهذا الأسلوب. وفي المرتبة السادسة جاءت مشكلة افتقاد القدرة على استخدام التكنولوجيا (بنسبة ٨,١٪) وهذا يشير إلى أن التعامل مع التكنولوجيا لم يعد الآن مشكلة كبيرة بالنسبة للمرأة السعودية، فهي تدرك أنها تستطيع بسهولة وفي فترة محدودة التدرب على استخدام التكنولوجيا وتوظيفها في مهام عملها. ولعل أحد المؤشرات الهامة لعدم وجود مشكلة مؤثرة بشأن استخدام المرأة

السعودية للتكنولوجيا هو البيانات التي تم التوصل إليها في الدراسة النظرية والتي أوضحت أن المملكة تتمتع بمكانة متميزة في سوق مبيعات أجهزة الحاسب الآلي ، فقد وصل حجم المبيعات من أجهزة الكمبيوتر وملحقاته - بالإضافة إلى استشارات تقنية المعلومات - إلى حوالي ٨٠٠ مليون دولار. وبلغ حجم مبيعات أجهزة الحاسب نحو ٢٢٣ ألف جهاز في عام ٢٠٠٠ ، مقارنة بنحو ١٨٠ ألف في مصر و١٣٨ ألف في الإمارات. الأمر الذي تعتبر معه السوق السعودية من أكبر أسواق الشرق الأوسط من حيث أعداد أجهزة الحاسب المباعة.

وبقراءة فاحصة لهذه النتائج يتضح أن المشكلات التي تتوقع المرأة السعودية أن تواجهها في ظل عملها بالأسلوب المقترح للعمل عن بعد هي مشكلات نفسية واجتماعية إلى حد كبير أكثر من كونها مشكلات مادية ملموسة ، وهذا يرتبط إلى حد كبير بالثقافة التي تعتنقها المرأة السعودية تجاه العمل عموماً. وهذا سيرز لاحقاً أهمية تبني منظومة لخلق ثقافة جديدة للعمل تتوافق مع معطيات الواقع الجديد من ناحية وتتوافق مع الأنظمة المقترحة للعمل عن بعد. وفيما يتعلق بتباين هذه المشكلات من حيث أهميتها بالنسبة للفئات محل البحث ، فقد احتلت مشكلة " انخفاض القدرة على انجاز العمل المطلوب لافتقار التوجيه المباشر" المرتبة الأولى بالنسبة لفئة الطالبات ، وهذا ربما يعكس حالة من عدم ثقة الطالبات في أنفسهن لافتقادهن خبرة العمل بصفة عامة وخبرة العمل عن بعد بصفة خاصة. وفي المرتبة الثانية بالنسبة لهذه الفئة جاءت مشكلة افتقار التفاعل الاجتماعي مع الزميلات ، بينما في المرتبة الثالثة جاءت مشكلة وجود الأطفال والزوج في المنزل ، وفي المرتبة الرابعة جاءت مشكلة عدم توافر الإمكانيات اللازمة للعمل بهذا النظام ، ومعها في نفس المرتبة جاءت مشكلة عدم الحصول على الحقوق ، وفي المرتبة الأخيرة جاءت مشكلة عدم القدرة على استخدام التكنولوجيا ، وهذا يشير إلى تمكن هذه الفئة من

إتقان مهارات التعامل مع التكنولوجيا. وبالنسبة لفئة الموظفات فقد جاءت مشكلة عدم التفاعل مع الزميلات في المرتبة الأولى وهذا بالطبع يعكس إحدى المميزات الهامة التي تتمتع بها هذه الفئة ويثمنونها تماماً في ظل عملهم الوظيفي بالأسلوب التقليدي من خلال تواجدهم في مقر المنشآت التي يعملون بها. وفي المرتبة الثانية جاءت مشكلة انخفاض القدرة على إنجاز العمل المطلوب لافتقار التوجيه المباشر، وإذا كانت هذه المشكلة بالنسبة للطالبات ترتبط بفقدان الثقة فإن ذات المشكلة بالنسبة للموظفات قد ترتبط باعتيادهن في وظائفهن على تواجدهن الإشراف المباشر. وفي المرتبة الثالثة جاءت مشكلة وجود الأطفال والزوج في المنزل، أما في المرتبة الرابعة فجاءت مشكلة عدم توافر الإمكانيات اللازمة للعمل بهذا النظام، بينما في المرتبة الخامسة جاءت مشكلة عدم الحصول على الحقوق، وفي المرتبة السادسة جاءت مشكلة عدم القدرة على استخدام التكنولوجيا، وهو ما يعكس أيضاً امتلاك هذه الفئة لمهارة استخدام التكنولوجيا، وهذا متوقع نظراً لأنهن موظفات ويمارسن العمل بالفعل، أما عن فئة الخريجات، فقد جاءت مشكلة عدم التفاعل الاجتماعي مع الزميلات في المرتبة الأولى، وبالطبع هذه الفئة وإن كانت تبحث عن فرص عمل بأية وسيلة إلا أنها في ذات الوقت ترغب في أن تعيش في البيئة الطبيعية للوظيفة التقليدية حيث التفاعل الاجتماعي مع الزميلات والشعور بجو العمل، وفي المرتبة الثانية جاءت مشكلة عدم توافر الإمكانيات اللازمة للعمل بهذا الأسلوب، بينما في المرتبة الرابعة جاءت مشكلة الخوف من عدم الحصول على الحقوق، وفي المرتبة الرابعة جاءت مشكلة وجود الأطفال والزوج في المنزل، بينما في المرتبة الأخيرة جاءت مشكلة عدم القدرة على استخدام التكنولوجيا، لتؤكد أيضاً أن هذه الفئة تمتلك مهارة استخدام التكنولوجيا. أما فيما يتعلق بفئة ربوات البيوت فقد جاءت المشكلة المتعلقة بعدم القدرة على استخدام التكنولوجيا في المرتبة الأولى من حيث الأهمية، ومعها في نفس المرتبة مشكلة وجود الأطفال والزوج في المنزل، وبالطبع

هذه الفئة تتسم بحرصها الشديد على الوفاء بمسؤوليات أسرها وهي فئة أيضاً لديها توجهات كبيرة نحو رعاية الأسرة وتلبية متطلباتها، كما أنه من الطبيعي أن تكون هذه الفئة غير متقنة إلى حد كبير مهارات استخدام التكنولوجيا بسبب عدم مزاولتهن لأية مهام وظيفية وانشغالهن الكامل برعاية أسرهن، وفي المرتبة التي تليها جاءت مشكلة انخفاض القدرة على إنجاز العمل المطلوب لافتقار التوجيه المباشر، وفي المرتبة الأخيرة جاءت ثلاث مشكلات هي عدم توافر الإمكانيات اللازمة للعمل بهذا الأسلوب، ومشكلة عدم التفاعل الاجتماعي مع الزميلات في العمل، ومشكلة عدم الحصول على الحقوق. والجدول التالي يبين ترتيب المشكلات التي تتوقع المرأة السعودية مواجهتها حسب أنواع العينة:

## جدول رقم (١٤)

## ترتيب المشكلات التي تتوقع المرأة السعودية مواجهتها حسب أنواع العينة

المشكلة	الطلبات	الموظفات	الباحثات عن عمل	ربات البيوت
عدم التفاعل الاجتماعي مع زميلاتي في حالة العمل من المنزل	٢	١	١	٣
انخفاض القدرة على إنجاز العمل المطلوب لافتقار التوجيه المباشر	١	٢	٣	٢
وجود الأطفال والزوج في المنزل قد يعوقني عن إنجاز العمل المطلوب	٣	٣	٤	١
عدم توافر الإمكانيات اللازمة للعمل بهذا النظام	٤	٤	٢	٣
عدم حصولي على حقوقي	٤	٥	٤	٣
عدم القدرة على استخدام التكنولوجيا	٥	٦	٦	١



خامساً: امتلاك الإمكانات والمهارات التي تؤهل المرأة السعودية للعمل طبقاً  
لأسلوب المقترح في العمل عن بعد:

أوضحت النتائج الميدانية أن نظام العمل عن بعد بأساليبه المختلفة قابل  
للتطبيق إلى حد كبير في بيئة العمل السعودية، وهذا ظهر من خلال امتلاك المرأة  
السعودية للمهارات والإمكانات المطلوبة للتوظيف بنظام العمل عن بعد،  
والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (١٥)

امتلاك المهارات والإمكانات التي تؤهل المرأة السعودية للعمل طبقاً للأسلوب المقترح في  
العمل عن بعد

امتلاكها		امتلاكها إلى حد ما		امتلاكها		الإمكانات والمهارات
ك	%	ك	%	ك	%	
١٣	٤,٧	١١٣	٤٠,٦	١٥٢	٥٤,٧	الحماس الشديد للعمل بنظام العمل عن بعد
٢٣	٨,٤	٧٥	٢٦,٩	١٨٠	٦٤,٧	القدرة على استخدام التكنولوجيا ووسائل الاتصال المختلفة مثل الانترنت والفاكس...إلخ.
٣٠	١٠,٨	١٢٤	٤٤,٦	١٢٤	٤٤,٦	القدرة على تخطيط وإدارة الوقت وتنظيم شؤوني بدون الحاجة إلى وجود إشراف مباشر
٢٣	٨,٣	٦٤	٢٣	١٩١	٦٨,٧	مساحة في المنزل مجهزة بالأدوات اللازمة (مثل توصيلات الكمبيوتر والإنترنت والفاكس) التي تتيح لي مواولة عملي من المنزل
١٠	٣,٦	٩٧	٣٤,٩	١٧١	٦١,٥	القدرة على الفصل بين واجباتي المنزلية وواجباتي الوظيفية

يتضح من خلال الجدول السابق أن المرأة السعودية مؤهلة بشكل كبير للتفاعل الإيجابي مع الأسلوب المقترح للعمل عن بعد، فبالنسبة لدرجة الحماس نحو هذا الأسلوب وضح أن أكثر من نصف المفردات محل البحث (٧، ٥٤٪) أبدى حماسهن الشديد للعمل طبقاً للأسلوب المقترح، بينما أبدى (٦، ٤٠٪) منهن أنهن لديهن حماس إلى حد ما نحو العمل بهذا الأسلوب، بينما وضح أن نسبة قليلة (٣٪) أبدى عدم حماسهن للعمل بهذا الأسلوب، ولعل هذا يوضح أن المرأة السعودية أصبحت تتوق للحصول على فرصة عمل مناسبة حتى لو كانت هذه الفرصة غير تقليدية أو غير معتادة بالنسبة لها. فيما يتعلق بمهارة استخدام التكنولوجيا ووسائل الاتصال المختلفة، فقد وضح أن نسبة كبيرة من المفردات محل البحث (٤، ٦٤٪) يمتلكن هذه المهارة، بينما أبدت نسبة (٢٧٪) من المفردات محل البحث أنهن يمتلكن هذه المهارة إلى حد ما، بينما وضح أن نسبة (٥، ٨٪) من المفردات يفتقدن هذه المهارة. وهذا يشير إلى أن التعامل مع التكنولوجيا أصبح أمراً في المتناول بالنسبة للمرأة السعودية ولعل هذا يلاحظ من خلال كثرة المراكز التدريبية التي تقدم برامج في الحاسب الآلي للسيدات وارتفاع نسبة الإقبال على هذه المراكز في الفترة الحالية. ولا شك أن توافر هذه المهارة سيشكل أحد الدعائم الأساسية في تفعيل نظام العمل عن بعد بأساليبه المختلفة وهذا لا يمنع أهمية التركيز على وضع وتنفيذ سياسة تدريبية فعالة لتنمية هذه المهارة لدى المرأة بما يتيح لها توظيفها بالشكل الملائم في العمل عن بعد. وقد أوضح تحليل النسب أن نسبة امتلاك التكنولوجيا لكل من الفئات المستهدفة في البحث (الطالبات، الموظفات، الخريجات الباحثات عن عمل، ربات البيوت غير الباحثات من العمل) هي (٣، ٨١٪، ٥٠٪، ٧٣٪، ٤٠٪) على التوالي. وهذا يشير إلى أن نسبة كبيرة من

المفردات محل البحث لديها قدرة على استخدام التكنولوجيا. وإن كانت فئة الطالبات وفئة الخريجات الباحثات عن عمل هما الأكثر قدرة على استخدام التكنولوجيا مقارنة بفئة الموظفات وفئة ربات البيوت الباحثات عن عمل. العمل عن بعد يتطلب توافر مستوى مرتفع من تحمل المسؤولية والقدرة على تخطيط الوقت وإدارة الفرد لذاته في النواحي المختلفة للعمل دون الحاجة لوجود إشراف مباشر عليه. وقد وضح أن هذه المهارة ربما تكون بحاجة إلى تدعيمها لدى المرأة السعودية، فقد أفادت نسبة (٦، ٤٤٪) من المفردات محل البحث بأنهن يمتلكن هذه المهارة بينما أفادت نفس النسبة من المفردات بأنهن يمتلكن هذه المهارة إلى حد ما، في المقابل أفادت نسبة (٨، ١٠٪) من مفردات البحث بأنهن لا يمتلكن هذه المهارة.

وقد أوضح تحليل النسب أن نسبة امتلاك القدرة على التخطيط وإدارة الوقت لكل لفئات المستهدفة من البحث ( الطالبات، الموظفات، الخريجات الباحثات عن عمل، ربات البيوت غير الباحثات من العمل) هي (٤، ٣٤٪، ٥٠٪، ٥٦، ٨٪، ٢٠٪) على التوالي. وهذا يشير إلى أن فئة الموظفات هي الفئة الأكثر قدرة على تخطيط الوقت وإدارة الوقت مقارنة ببقية الفئات.

على اعتبار أن العمل عن بعد يتم مزاولته من المنزل فلا بد أن تكون هناك مساحة مخصصة ومهياة للعمل في منزل كل سيدة تعمل عن بعد، وقد وضح من الدراسة الميدانية أن هذه الإمكانية لن تشكل مشكلة كبيرة بالنسبة للمرأة السعودية في حال العمل طبقاً للأسلوب المقترح في تبني نظام العمل عن بعد، فقد أفادت نسبة ٦، ٦٨٪ من مفردات البحث بأنهن يملكن هذه الإمكانية، بينما أفادت نسبة (١، ٢٣٪) بأنهن يملكن هذه الإمكانية إلى حد ما، في حين أفادت نسبة (٣، ٨٪)

من المفردات بأنهن لا يمتلكن هذه الإمكانيات، وسوف يبرز هذا أهمية تقديم الدعم الفني للمرأة السعودية والذي يمكنها من كيفية التمتع بهذه الإمكانيات في ظل مساحات مختلفة وإمكانيات مختلفة في المنزل السعودي.

وإذا كان العمل يتم من المنزل فمن الطبيعي أن تواجه المرأة مشكلة الجمع بين مسؤولية العمل والمسؤوليات المنزلية، وقد وضح من الدراسة الميدانية أن المرأة تمتلك بدرجة ما مهارة الفصل بين الواجبات المنزلية وواجبات الوظيفة في إطار العمل عن بعد، فقد أفادت نسبة (٥٠، ٦١٪) من مفردات البحث بأنهن يمتلكن هذه المهارة، بينما أفادت نسبة (٩، ٣٤٪) بأنهن يمتلكن هذه المهارة إلى حد ما. في حين أفادت بقية المفردات ونسبة (٦، ٣٪) بأنهن لا يمتلكن هذه المهارة.

#### سادساً: أسباب عدم تفضيل الأسلوب المقترح:

أشارت مفردات البحث إلى عدة أسباب تعطل عدم تفضيلهن للأسلوب المقترح في العمل عن بعد، والجدول التالي يوضح هذه الأسباب بالترتيب.

#### جدول رقم (١٦)

#### الأسباب التي تبرر عدم تفضيل المرأة السعودية للأسلوب المقترح

النسبة %	التكرار (ك)	الأسباب
١٦	٥١	افتقاد التفاعل الاجتماعي
١٥,٧	٥٠	افتقاد الاستفادة من خبرات الآخرين
١٤,٤	٤٦	افتقاد الإشراف المباشر
١١,٢	٣٦	افتقاد الالتزام في العمل
٧,٨	٢٥	افتقاد الفرصة لتطوير الذات
٧,٥	٢٤	الخلط بين واجبات العمل وواجبات المنزل
٤,٧	١٥	افتقاد الشعور بنحو العمل
٤,١	١٣	الشعور بالملل

٣,٧	١٢	عدم مناسبة البيئة المنزلية
٣,١	١٠	عدم توافر الإمكانيات في المنزل
٢,٩	٩	فقدان روح المنافسة في العمل
١,٨	٦	عدم القدرة على تنظيم الوقت
١,٨	٦	فقدان روح الجماعة في العمل
١,٢	٤	صعوبة المتابعة
١	٣	عدم وجود سرية في العمل
١	٣	افتقاد القدرة على استخدام التكنولوجيا
٠,٦	٢	عدم القدرة على إجراء اتصالات
٠,٦	٢	عدم وجود تدريب كافي
٠,٦	٢	عدم مساندة الأسرة

يوضح الجدول السابق أن افتقاد التفاعل الاجتماعي يشكل أهم الأسباب التي تبرر رفض مفردات البحث للأسلوب لأول المقترح في العمل عن بعد (بنسبة ١٦٪)، وهذا يتوافق مع النتائج السابقة التي تم التوصل إليها بشأن المشكلات المتوقع أن تواجهها المرأة السعودية في ظل عملها بالأسلوب المقترح للعمل عن بعد، وهذا يؤكد على قيمة التفاعل الاجتماعي الذي تنشده المرأة السعودية. وفي المرتبة الثانية يأتي السبب المتعلق بافتقاد الاستفادة من خبرات الآخرين (بنسبة ١٥,٧٪)، وبالتأكيد فإن أحد العيوب الأساسية في الأسلوب المقترح للعمل عن بعد هو افتقاد التفاعل مع الآخرين ومن ثم افتقاد القدرة على الاستفادة من خبراتهم في العمل، أما في المرتبة الثالثة فيأتي السبب المتعلق بافتقاد الإشراف المباشر (بنسبة ١٤,٤٪)، وتكرار هذا السبب مرة أخرى في هذا الجزء واحتلاله مرتبة متقدمة في مبررات مفردات البحث بشأن عدم تفضيلهن للأسلوب المقترح يؤكد على الثقافة السائدة لدى الإنسان العربي عموماً بشأن العمل، وهي ثقافة

تؤكد على قيم التواكل في العمل وفقدان الثقة في النفس والحاجة المستمرة للتوجيه ، وبالطبع فإن المرأة من المتوقع أن تكون أكثر توجهاً نحو هذه القيم خاصة مع افتقادها لخبرة العمل. وفي المرتبة الرابعة يأتي السبب المتعلق بافتقاد الالتزام في العمل (بنسبة ١١,٢٪)، وهو سبب يرتبط أيضاً بثقافة العمل المنتشرة في بيئة الأعمال العربية حيث يظهر الالتزام الكامل في ظل تواجد المدير أو صاحب المنشأة ويغيب الالتزام الكامل بغيابه ، وفي المرتبة الخامسة يأتي السبب المتعلق بافتقاد الفرصة لتطوير الذات (بنسبة ٧,٨٪)، وهذا المبرر يبرز عدم الإدراك الكامل لمفهوم العمل عن بعد، فهو مفهوم يؤكد على قيمة تطوير الذات ويحض عليها لأنه يتضمن في طياته قدراً كبيراً من تحمل المسؤولية في العمل ، والنهوض بهذه المسؤولية يتطلب بشكل مستمر تنمية وتطوير المهارات الذاتية ، ومن ناحية أخرى فإن احتياج هذا الأسلوب لقدر كبير من التخطيط والتنظيم واستخدام التكنولوجيا يحفز العامل عن بعد على تطوير مهاراته بما يمكنه من أداء عمله على أكمل وجه. وفي المرتبة السادسة يأتي المبرر المتعلق بالخلط بين واجبات العمل وواجبات المنزل (بنسبة ٧,٥٪)، وهذا المبرر سيبرز أهمية تعريف المرأة بكيفية إدارة ذاتها في ظل العمل بهذا الأسلوب ، فإدارة الذات من وجهة نظر فريق البحث ستشكل النقطة المحورية في نجاح المرأة السعودية في العمل عن بعد. وتتوالى بعد ذلك أسباب متعددة تبرر عدم تفضيل المرأة السعودية للأسلوب المقترح في العمل عن بعد ، وبصفة عامة يمكن القول أن المبررات المتعلقة بالنواحي المادية مثل افتقاد القدرة على استخدام التكنولوجيا وعدم وجود تدريب كافٍ وعدم القدرة على إجراء اتصالات وعدم وجود إمكانيات في المنزل وصعوبة المتابعة ،... إلخ. هذه المبررات أتت في ترتيب متأخر مقارنة بالمبررات التي ترتبط بالنواحي النفسية والاجتماعية

والذاتية لدى المرأة السعودية ، وهذا يؤكد على أن الصعوبات التي يمكن أن تواجه تطبيق هذا الأسلوب في تشغيل النساء بالملكة سترتبط بالنواحي المعنوية أكثر من ارتباطها بالنواحي المادية وهذا سيبرز لاحقاً أهمية تصميم آليات لتقديم الدعم النفسي والذاتي والاجتماعي لدعم المرأة في عملها عن بعد ، وهذا بالطبع سيرتبط بتصميم آليات لتوفير بيئة مادية مدعمة لهذا النظام.

وهناك سؤال هام يبرز في كل جزء من أجزاء البحث ، هل ستختلف النتائج باختلاف الفئة المستهدفة من البحث؟ هل ستختلف مبررات عدم التفضيل باختلاف فئات البحث؟ أوضح تحليل النتائج الميدانية في هذا الجزء وجود اختلافات طفيفة بين الفئات المستهدفة فيما يتعلق بمبررات عدم التفضيل وأهميتها ، بالنسبة للسبب المتعلق بافتقار التفاعل الاجتماعي فقد جاء في المرتبة الأولى بالنسبة لفئة الطالبات ، فالطالبات يعشن حياة جامعية تتميز بالتفاعل المباشر والقوي مع زميلات الدراسة ، وهذا يجعلهن أكثر تقديراً لهذا العامل في مجال العمل ، بينما نفس السبب جاء في المرتبة الثانية بالنسبة لفئة الموظفات وفئة الخريجات والذين أعطوا تقديراً أكبر للسبب المتعلق بافتقار الاستفادة من خبرات الآخرين ، ونفس هذا السبب أتى في المرتبة الثالثة بالنسبة للطالبات. فالطالبات قد لا يقدرن بشكل كبير أو أساسي عامل الخبرة والاستفادة من تجارب الآخرين في العمل. بالنسبة للسبب المتعلق بافتقار الإشراف المباشر فقد جاء في المرتبة الثانية بالنسبة للطالبات ، وجاء في المرتبة الثالثة بالنسبة للموظفات والخريجات. بينما أتى السبب المتعلق بافتقار الالتزام في العمل في المرتبة الرابعة بالنسبة لفئة الطالبات وفئة الخريجات ، وأتى نفس السبب في المرتبة الخامسة بالنسبة لفئة الخريجات حيث سبقه في الترتيب السبب المتعلق بعدم مناسبة البيئة المنزلية ، وتوالى الترتيب بعد ذلك

ليؤكد على النتيجة التي تم التوصل إليها مسبقاً وهي وضوح أهمية الدور الذي تمارسه العوامل النفسية والاجتماعية والذاتية في تشجيع المرأة السعودية على تبني الأسلوب المقترح في العمل عن بعد.

سابعاً: تحليل ارتباط العوامل الديموغرافية بانطباعات مفردات البحث تجاه

### نظام العمل عن بعد:

تمارس العوامل الديموغرافية (الدخل، السن، الجنس، المهنة، منطقة السكن، ... إلخ) دوراً هاماً في تشكيل انطباعات ودوافع ومعتقدات الأفراد تجاه أية سلع أو خدمات أو أفكار معروضة عليهم، وهذا ما يبرز أهمية أخذ هذه العوامل في الاعتبار عند تحليل نتائج الدراسات الميدانية بمحاورها المختلفة وأهدافها المتنوعة. وفي تحليل هذه الدراسة تم ربط بعض العوامل الديموغرافية ببعض البيانات الهامة التي تشكل أهدافاً أساسية للدراسة.

### أ- ارتباط المؤهل العلمي بدرجة تفضيل الأسلوب المقترح للعمل عن بعد:

يشير تحليل النتائج الميدانية إلى أن السيدات اللاتي يحملن مؤهلات جامعية أو يدرسن في المستوى الجامعي فما فوق كن أكثر تفضيلاً للأسلوب المقترح في العمل عن بعد، والجدول التالي يوضح ذلك بالتفصيل:

#### جدول رقم (١٧)

#### درجة تفضيل الأسلوب المقترح منسوباً إلى المؤهل العلمي

لا للأسلوب المقترح		نعم للأسلوب المقترح		المستوى التعليمي
النسبة %	(ك)	النسبة %	(ك)	
٠	٠	١٠٠	٢	الابتدائي أو أقل
٥٠	٢	٥٠	٢	المتوسطة
٤٩,٥	٤٥	٥٠,٥	٤٦	الثانوية



الجامعة	١٧٥	٦٤,٨	٩٥	٣٥,٢
دراسات عليا	٦	٦٠	٤	٤٠
أخرى	١٧	٤٦	٢٠	٥٤

يتضح من الجدول السابق أن نسبة (٨، ٦٤٪) من مفردات البحث اللاتي يحملن مؤهلات جامعية أو يدرسن في المستوى الجامعي أبدين تفضيلهن لهذا الأسلوب، ونسبة (٦٠٪) من المفردات في مرحلة الدراسات العليا أبدين تفضيلهن لهذا الأسلوب، بينما نسبة (٥٠,٥٪) من المفردات التي تحمل الشهادة الثانوية أبدين تفضيلهن للأسلوب المقترح. وتبرير هذه النتائج أن الأسلوب المقترح يتطلب توافر مهارات معينة مثل القدرة على التعامل مع الوسائل التكنولوجية، القدرة على تخطيط الوقت، إدارة الذات، وهي كلها قدرات تتزايد احتمالات توافرها بارتفاع المستوى التعليمي.

ب- ارتباط الحالة الاجتماعية لمفردات البحث باتجاهاتهم نحو مفهوم العمل عن

بعد:

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها بشأن تحديد مدى وجود علاقة بين الحالة الاجتماعية لمفردات البحث وبين اتجاهات مفردات البحث بشأن مفهوم العمل عن بعد:

## جدول رقم (١٨)

العلاقة بين الحالة الاجتماعية لمفردات البحث وبين اتجاهات مفردات البحث بشأن مفهوم العمل عن بعد

نسبة الموافقة		الاتجاهات
غير متزوجات	متزوجات	
٦٠,٧	٧٨,١	نظام العمل عن بعد يتلاءم مع طبيعة البيئة الاجتماعية التي تعيش فيها المرأة السعودية
٦٠,٩	٧٩,٨	نظام العمل عن بعد يتيح لي قدر كبير من الاستقلالية التي تساعدني على الوفاء بمسؤولياتي المنزلية والوظيفية
٣٨,٦	٦٣	نظام العمل عن بعد يساعدني على تطوير مهاراتي وقدراتي في العمل لأنني أحمل بدرجة كبيرة المسؤولية الكاملة بشأن انجاز المهام المطلوبة مني
٧٣	٦٦,٨	من المتوقع أن تواجهني الكثير من المشكلات نتيجة عدم وجود إشراف مباشر يقدم لي التوجيهات والإرشادات والدعم المطلوب
٥٠	٦٨,٣	يساهم العمل عن بعد في تخفيف حدة ضغوط العمل مقارنة بالضغوط التي يمكن أن أتعرض لها إذا كنت أمارس العمل في المنشأة

يوضح الجدول السابق ما يلي :

- أشارت نسبة ٧٠,٧٪ من المفردات (غير المتزوجات) إلى تأييدهن للاتجاه الذي يشير إلى ملاءمة نظام العمل عن بعد للبيئة الاجتماعية التي تعيش فيها المرأة السعودية، بينما أشارت نسبة ٧٨,١ من النساء (المتزوجات) إلى تأييدهن لهذا الاتجاه. فالمتزوجات أكثر قبولاً لهذا الاتجاه الذي يوضح أحد الجوانب الهامة في نظام العمل عن بعد.

- أشارت نسبة ٩، ٦٠٪ من المفردات (غير متزوجات) إلى تأييدهن للاتجاه الذي يشير إلى أن نظام العمل عن بعد يتيح للمرأة قدراً كبيراً من الاستقلالية التي تساعد على الوفاء بمسؤولياتها المنزلية والوظيفية ، بينما نسبة ٨، ٧٩٪ من المفردات (متزوجات) أبدين تأييدهن أو موافقتهن لهذا الاتجاه. وهذا يعني أن المتزوجات أكثر تأييداً لهذا الاتجاه ويرجع ذلك إلى اهتمام المتزوجات بالتزاماتهم المنزلية في المقام الأول وإذا وجد نظام مثل العمل عن بعد يتيح لهن الجمع بين الوفاء بمسؤولياتها المنزلية والوظيفية فإنهن يؤيدن بشكل كبير هذا النظام.
- أشارت نسبة (٦، ٣٨٪) من المفردات (غير متزوجات) إلى تأييدهن للاتجاه الذي يشير إلى أن نظام العمل عن بعد يساعد المرأة على تطوير مهاراتها وقدراتها في العمل. بينما نسبة (٦٣٪) من المفردات (متزوجات) أبدين تأييدهن لهذا الاتجاه. وهذا يؤكد أن المرأة المتزوجة أكثر إدراكاً للمساعدة التي يقدمها نظام العمل عن بعد في مجال تطوير المهارات والقدرات العملية للمرأة.
- أشارت نسبة (٧٣٪) من المفردات (غير متزوجات) إلى تأييدهن للاتجاه الذي يشير إلى وجود مشكلات قد تواجه المرأة وهي بصدد تبني الأسلوب المقترح في العمل عن بعد نتيجة افتقاد الإشراف المباشر، بينما أشارت نسبة (٨، ٦٦٪) من المفردات (متزوجات) إلى أنهن يؤيدن هذا الاتجاه.
- فئة السيدات المتزوجات أكثر تأييداً للاتجاه الذي يشير إلى أن نظام العمل عن بعد يساهم في تخفيف حدة ضغوط العمل مقارنة بالضغوط التي يمكن أن تتعرض لها فئات البحث إذا كانت تمارس العمل في المؤسسة

بالشكل التقليدي بنسبة ( ٦٨,٣ %) مقارنة بنسبة السيدات غير المتزوجات (٥٠%).

ج- ارتباط درجة التمكن من استخدام الحاسب الآلي باتجاهات مفردات البحث نحو مفهوم العمل عن بعد:

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها بشأن تحديد مدى وجود علاقة بين درجة تمكن مفردات البحث من استخدام الحاسب الآلي وبين اتجاهاتهم بشأن مفهوم العمل عن بعد:

جدول رقم (١٩)

العلاقة بين درجة تمكن مفردات البحث من استخدام الحاسب الآلي وبين اتجاهاتهم بشأن مفهوم العمل عن بعد

درجات الحرية	chi_square	نسبة الموافقة			الاتجاه
		غير متمكنة	متمكنة إلى حد ما	متمكنة	
٤	٠,٠١٣	٧٥	٧٦,٢	٦٢,١	نظام العمل عن بعد يتيح لي قدرأ كبيراً من الاستقلالية التي تساعدني على الوفاء بمسؤولياتي المنزلية والوظيفية
٤	٠,٠٣٦	٥٥	٧٥	٦٨,٢	من المتوقع أن تواجهني الكثير من المشكلات نتيجة عدم وجود إشراف مباشر يقدم لي التوجيهات والإرشادات والدعم المطلوب

يوضح الجدول السابق ما يلي :

- هناك علاقة ضعيفة جداً بين درجة التمكن من استخدام الحاسب الآلي وبين نسبة تأييد الاتجاه الذي يشير إلى أن نظام العمل عن بعد يتيح قدراً كبيراً من الاستقلالية للمرأة، حيث بلغت قيمة  $chi\_square$  (٠,٠١٣) عند درجة حرية (٤). وقد أوضح تحليل النسب أن نسبة تأييد هذا الاتجاه بالنسبة للمفردات المصنفة طبقاً لدرجة التمكن من استخدام الحاسب الآلي (متمكنة من التعامل مع برامج وتطبيقات الحاسب الآلي، متمكنة إلى حد ما، غير متمكنة) هي (٦٢,١ - ٧٦,٢ - ٧٥٪) على التوالي.
- هناك علاقة ضعيفة جداً بين درجة التمكن من استخدام الحاسب الآلي وبين نسبة تأييد الاتجاه الذي يشير إلى أن هناك مشكلات من المتوقع أن تواجهها المرأة وهي بصدد تبني مفهوم العمل عن بعد نتيجة افتقاد الإشراف المباشر. حيث بلغت قيمة  $chi\_square$  (٠,٠٣٦) عند درجة حرية (٤). وقد أوضح تحليل النسب أن نسبة تأييد هذا الاتجاه بالنسبة للمفردات المصنفة طبقاً لدرجة التمكن من استخدام الحاسب الآلي (متمكنة من التعامل مع برامج وتطبيقات الحاسب الآلي، متمكنة إلى حد ما، غير متمكنة) هي (٦٨,٢ - ٧٥ - ٥٥٪) على التوالي.

د- ارتباط جهة العمل باتجاهات مفردات البحث نحو مفهوم العمل عن بعد:

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها بشأن تحديد مدى وجود علاقة بين محل العمل لمفردات البحث وبين اتجاهات مفردات البحث نحو مفهوم العمل عن بعد:

## جدول رقم (٢٠)

العلاقة بين محل العمل لمفردات البحث وبين اتجاهات مفردات البحث نحو مفهوم العمل عن بعد

نسبة الموافقة			الاتجاه
صاحبة عمل تجاري	موظفة بالقطاع الخاص	موظفة حكومية	
٩٠	٢,٥	٧٨	نظام العمل عن بعد يتلاءم مع طبيعة البيئة الاجتماعية التي تعيش فيها المرأة السعودية
٦٠	٥٩,٥	٧٨,٢	نظام العمل عن بعد يتيح لي قدراً كبيراً من الاستقلالية التي تساعدني على الوفاء بمسؤولياتي المنزلية والوظيفية
٥٠	٣٤,٢	٦٣,٤	نظام العمل عن بعد يساعدني على تطوير مهاراتي وقدراتي في العمل لأنني أتحمل بدرجة كبيرة المسؤولية الكاملة بشأن إنجاز المهام المطلوبة مني
٦٠	٤٥,٦	٧٣,٨	يساهم العمل عن بعد في تخفيف حدة ضغوط العمل مقارنة بالضغوط التي يمكن أن أتعرض لها إذا كنت أمارس العمل في المنشأة

يوضح الجدول السابق ما يلي :

- نسبة (٧٨٪) من المفردات (موظفات حكوميات) يؤدين الاتجاه الذي يشير إلى أن نظام العمل عن بعد يتلاءم مع طبيعة البيئة الاجتماعية التي تعيش فيها المرأة السعودية ، بينما تؤيد نسبة (٢,٥٪) من المفردات (موظفات بالقطاع الخاص) هذا الاتجاه ، وهناك نسبة (٩٠٪) من المفردات (صاحبات عمل تجاري) تؤيد هذا الاتجاه. وهذا يعني أن الفئة الأخيرة وهي فئة صاحبات العمل التجاري هي الفئة الأكثر تأييداً لهذا الاتجاه.

وذلك يرجع إلى الخبرة التي تمتلكها هذه الفئة في مجال العمل وفي التعامل مع المواقف والمشكلات المتعددة في بيئة الأعمال السعودية، هذه الخبرة تتيح لهذه الفئة إمكانية إدراك المزايا التي يقدمها نظام العمل عن بعد للمرأة السعودية.

● نسب تأييد الاتجاه الذي يشير إلى أن نظام العمل عن بعد يتيح للمرأة قدراً كبيراً من الاستقلالية التي تساعد على الوفاء بمسؤولياتها المنزلية والوظيفية لكل من فئات البحث المصنفة طبقاً لمحل العمل (موظفة حكومية - موظفة بالقطاع الخاص - صاحبة عمل تجارى) هي (٧٨,٢٪ و ٥٩,٥٪ و ٦٠٪) على التوالي. وهذا يشير إلى أن فئة الموظفات الحكوميات هي الفئة الأكثر تأييداً لهذا الاتجاه. وهذا يرجع إلى طبيعة الوظيفة الحكومية التي تفرض على شاغلها الالتزام التام بالمواعيد المحددة للعمل بينما يتيح نظام العمل عن بعد قدراً كبيراً من الاستقلالية والمرونة في أداء العمل.

● نسب تأييد الاتجاه الذي يشير إلى أن نظام العمل يساعد المرأة على تطوير مهاراتها وقدراتها في العمل لدى فئات البحث المصنفة طبقاً لمحل العمل (موظفة حكومية - موظفة بالقطاع الخاص - صاحبة عمل تجارى) هي (٦٣,٤٪ ، ٣٤,٢٪ ، ٥٠٪) على التوالي. وهذا يعني أن فئة الموظفات الحكوميات هي الفئة الأكثر تأييداً لهذا الاتجاه. وهذا يرجع إلى أن الموظف الحكومي بصفة عامة يشعر أنه بحاجة إلى تطوير مهاراته وقدراته في العمل في حين أن تطوير المهارات والقدرات تكون متاحة بشكل أكبر للعاملين في القطاع الخاص أو أصحاب المشروعات الخاصة.

- نسبة تأييد الاتجاه الذي يشير إلى مساهمة العمل عن بعد في تخفيف حدة ضغوط العمل لدى فئات البحث المصنفة طبقاً لمحل العمل (موظفة حكومية - موظفة بالقطاع الخاص - صاحبة عمل تجارى) هي (٧٣,٨٪ و ٤٥,٦٪ و ٦٠٪) على التوالي. وهذا يشير إلى أن فئة الموظفات الحكوميات هي الفئة الأكثر تأييداً لهذا الاتجاه. وهذا يبرز أن الموظف الحكومي بصفة عامة قد يتعرض لضغوط في العمل تفوق الضغوط التي يتعرض لها الموظف في القطاع الخاص أو صاحب المشروع الخاص.
- هـ. ارتباط الدخل الشهري باتجاهات مفردات البحث نحو مفهوم العمل عن بعد: يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها بشأن تحديد مدى وجود علاقة بين الدخل الشهري لمفردات البحث وبين اتجاهات مفردات البحث نحو مفهوم العمل عن بعد:



## جدول رقم (٢١)

العلاقة بين الدخل الشهري لمفردات البحث وبين اتجاهات مفردات البحث نحو مفهوم العمل عن بعد

نسبة الموافقة						الاتجاه
أقل من ٢٠٠٠	من ٢٠٠٠ إلى ٤٠٠٠	من ٤٠٠٠ إلى ٦٠٠٠	من ٦٠٠٠ إلى ٨٠٠٠	من ٨٠٠٠ إلى ١٠٠٠٠	أكبر من ١٠٠٠٠	
٣٨,٧	٤٠,٨	٥٠,٥	٦٥,٢	٥٥,٦	٦٦,١	نظام العمل عن بعد يساعدني على تطوير مهاراتي وقدراتي في العمل لأنني أتحمل بدرجة كبيرة المسؤولية الكاملة بشأن إنجاز المهام المطلوبة مني
٥٤,١	٥١,٣	٥٣,٦	٦٥,٢	٧٠,٤	٧٦,٣	يساهم العمل عن بعد في تخفيف حدة ضغوط العمل مقارنة بالضغوط التي يمكن أن أتعرض لها إذا كنت أمارس العمل في المنشأة

يوضح الجدول السابق ما يلي:

- نسبة تأييد الاتجاه الذي يشير إلى أن نظام العمل عن بعد يساعد المرأة على تطوير مهاراتها وقدراتها في العمل لدى فئات البحث المصنفة طبقاً لمستوى الدخل الشهري (المستوى الأول أقل من ٢٠٠٠ ريال، المستوى الثاني من ٢٠٠٠ إلى ٤٠٠٠ ريال، المستوى الثالث من ٤٠٠٠ إلى ٦٠٠٠ ريال، المستوى الرابع من ٦٠٠٠ إلى ٨٠٠٠ ريال، المستوى الخامس من ٨٠٠٠ إلى ١٠٠٠٠ ريال، المستوى السادس أكثر من ١٠٠٠٠ ريال) هي (٣٨,٧٪، ٤٠,٨٪، ٥٠,٥٪، ٦٥,٢٪، ٥٥,٦٪، ٧٦,٣٪)

٦٦,١٪) على التوالي. وهذا يشير إلى أن المستوى الرابع والخامس والسادس أكثر تأييداً لهذا الاتجاه وذلك مقارنة بأصحاب الدخل المنخفضة في المستوى الأول والثاني والثالث. وهذا ربما يبرر أن أصحاب الدخل المرتفعة لديهم نزعة ملحوظة نحو تطوير مهاراتهم وقدراتهم في العمل وهذا التوجه يسهم بشكل مباشر في زيادة دخولهم. وهذا التصور يؤكد على حقيقة أن العمل عن بعد بأساليبه المختلفة من شأنه أن يحقق أهداف جميع الفئات المرتفعة الدخل والمتوسطة الدخل والمنخفضة الدخل.

• نسب تأييد الاتجاه الذي يشير إلى مساهمة العمل عن بعد في تخفيف حدة ضغوط العمل لدى فئات البحث المصنفة طبقاً لمستوى الدخل الشهري (المستوى الأول أقل من ٢٠٠٠ ريال، المستوى الثاني من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠ ريال، المستوى الثالث من ٤٠٠٠ إلى أقل من ٦٠٠٠ - المستوى الرابع من ٦٠٠٠ إلى أقل من ٨٠٠٠، المستوى الخامس من ٨٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠، المستوى السادس أكثر من ١٠٠٠٠) هي (٥٤,١٪، ٥١,٣٪، ٥٣,٦٪ و ٦٥,٢٪، ٧٠,٤٪، ٧٦,٣) على التوالي. وهذا يشير إلى أن المستوى الرابع والخامس والسادس أكثر تأييداً لهذا الاتجاه وذلك مقارنة بذوي الدخل المتوسطة والمنخفضة. وهذا ربما يفسر أن أصحاب الدخل المرتفعة أكثر إدراكاً أو أكثر تعرضاً لضغوط العمل وهذا يجعلهم يؤيدون بشدة أي نظام للعمل يسهم في تخفيف حدة هذه الضغوط.

ولم يوضح تحليل النسب وجود اختلاف بين فئات الدخل الشهري وبين تأييد الاتجاهات الأخرى.

#### استنتاجات:

بتفحص النتائج السابقة، يمكن استنتاج ما يلي:

١- المرأة السعودية لديها رغبة واضحة في النهوض بدور فاعل في منظومة

#### العمل المهني

٢- المرأة السعودية حالياً لديها قدر مرتفع من المرونة يجعلها تسير في اتجاه

التجاوب مع كل منهج أو فكر يتيح لها إمكانية التعبير عن ذاتها وقدراتها.

٣- المرأة السعودية مازالت تحتفظ بموروثاتها الدينية والاجتماعية التي تحضها

على أهمية التمسك بمزاولة الدور الأساسي لها في رعاية شؤون أسرتها

#### وتلبية احتياجاتها

٤- المرأة السعودية مازالت تبحث بكل اهتمام في إشكالية الجمع بين مزاولة

الدور الأساسي المنوط بها في رعاية الأسرة وشؤون المنزل، وبين التمسك

بحقها في الحصول على فرصة عمل ملائمة تحقق لها ذاتها وتتيح لها

المساهمة بشكل مادي في تلبية احتياجات ومتطلبات أفراد أسرتها.

٥- المرأة السعودية وجدت إلى حد كبير أن مفهوم العمل عن بعد ربما يقدم

لها حلولاً إيجابية في سعيها لممارسة دورها الأساسي في رعاية أسرتها،

ودورها المرغوب في مزاولة العمل المهني.

٦- المرأة السعودية شأنها شأن المرأة في المجتمعات الأخرى، دائماً تبحث عن

المساعدة والدعم من الآخرين في سبيل النهوض برسالتها الأسرية

والمجتمعية على أكمل وجه.

٧- المرأة السعودية من المتوقع أن تتجاوب بشكل واضح مع أية سياسات أو برامج تسعى إلى تفعيل نظام العمل عن بعد بخياراته المختلفة.

#### التوصيات:

- أ- من المفيد عرض تجارب سيدات في مجتمعات أخرى استطعن أن يحققن منافع شخصية وأسرية من خلال العمل بهذا الأسلوب.
- ب- الدعوة لقيام الغرف التجارية بتنظيم المؤتمرات والندوات التي تتناول موضوع العمل عن بعد بمحاورة المختلفة، مع استهداف العنصر النسائي بالحضور من خلال الترويج الجيد لهذه المؤتمرات والندوات في وسائل الإعلام أو في أماكن تجمعات النساء مثل الجامعات.
- ج- الدعوة إلى تصميم موقع للعمل عن بعد على شبكة الإنترنت تشرف عليه إحدى الجهات الحكومية ذات العلاقة، يعرض الموقع مفاهيم العمل عن بعد والمنافع المتولدة عن تطبيق هذا المفهوم بالنسبة للمرأة وبالنسبة للمؤسسات وبالنسبة للمجتمع، والإمكانيات التي يتطلبها هذا الأسلوب، والتجارب الناجحة لهذا الأسلوب في المجتمعات الأخرى.
- د- من خلال الدراسة وضح أن هناك مهارات أساسية ينبغي أن يمتلكها الموظف الذي يعمل عن بعد بصفة عامة والمرأة السعودية بصفة خاصة ولذا يتضح أن هناك الكثير من الجهود التي ينبغي أن تزاولها الجهات الرسمية بهدف مساعدة المرأة السعودية على اكتساب المهارات والقدرات التي يتطلبها مزاوله العمل عن بعد.

- هـ - ضرورة الاستفادة من تجارب الدول التي تبنت نظم العمل عن بعد في توفير فرص عمل لمواطنيها، وكذلك الاستفادة من تجارب الشركات والمنشآت العالمية في مجال تطبيق مفهوم العمل عن بعد.
- و- العمل على تطبيق مفهوم العمل عن بعد في القطاع الحكومي وتوظيف سيدات في عدد من الجهات الرسمية وفي وظائف تتواءم مع هذا الأسلوب في العمل، وهذا سيغطي دفعة قوية تساهم في نشر وتدعيم مفهوم العمل عن بعد.

\* \* \*

مراجع الدراسة :

- بندر عيشان، (٢٠٠٣)، جريدة الوطن، الثلاثاء ٢٩ شوال ١٤٢٤هـ، الموافق ٢٣ ديسمبر ٢٠٠٣م، العدد (١١٨٠) السنة الرابعة.
- صالح سليمان الرشيد (٢٠٠٤)، "استشراف إمكانيات تبني وتنفيذ أسلوب العمل عن بعد في المملكة العربية السعودية"، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد الثامن عشر، العدد الأول.
- صالح سليمان الرشيد (٢٠٠٤)، "إطار منهجي مقترح لتبني وتنفيذ أسلوب العمل عن بعد"، مجلة جامعة الملك فيصل، المجلد الثامن عشر، العدد الأول.
- ملف قطاع الأعمال النسائي : استثمار من منزلهم، مجلة التجارة، العدد (٥٢٦) شعبان ١٤٢٤، أكتوبر ٢٠٠٣.
- الكتاب الإحصائي السنوي لوزارة العمل للأعوام: ١٤٢٥، ١٤٢٦، ١٤٢٧هـ.
- Bevis England (2003), *Telework New Zealand : Statistics*.
- Mokhtarian, P. L. (1997), "*The Transportation Impacts of Telecommuting : Recent Empirical Findings*", Stopher P. R. and M. Lee-Gosselin, (eds.), *Understanding Travel Behavior in an Era of Change*, Oxford, Great Britain: Pergamon, (Elsevier Science Ltd.).
- Salomon, I. (1998), "*Technological Change and Social Forecasting : The Case of Telecommuting as a Travel Substitute*", *Transportation Research*, 6 (1/2), pp. 17-45.
- ETO (2000), *European Telework Online*, 25 Jan, <http://www.eto.org.uk>.
- Limburg, D. (2002), *Making Telework a Reality*, Twente University Press.
- Office of National Statistics (2002), *Labour Force Survey*, Institute for Employment Studies

\* \* \*