

**تنمية الوعي الاجتماعي  
للشباب بنظام العمل عن بعد  
ودوره في تحقيق التنمية المستدامة**

**دراسة مطبق على الطالبات الخريجات  
بقسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية  
جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل**

**إعداد**

**أ. د / أسماء أبو بكر عبد القادر**

**أستاذ الخدمة الاجتماعية بجامعة الفيوم  
والامام عبد الرحمن بن فيصل**

**د / إيمان جابر شومان**

**أستاذ الخدمة الاجتماعية بجامعة كفر الشيخ  
والامام عبد الرحمن بن فيصل**

## تنمية الوعي الاجتماعي للشباب بنظام العمل عن بعد

## المحتويات

### مقدمة

#### أولاً: الدراسة النظرية

- ١- مشكلة الدراسة
- ٢- الدراسات السابقة للدراسة
- ٣- أهمية الدراسة
- ٤- أهداف الدراسة
- ٥- تساؤلات الدراسة
- ٦- مفاهيم الدراسة
- ٧- الإطار النظري للدراسة
- ٨- النظرية الموجهة للدراسة

#### ثانياً: الدراسة الميدانية

- ١- الإجراءات المنهجية للدراسة
- ٢- النتائج العامة للدراسة
- ٣- توصيات الدراسة
- ٤- المراجع المستخدمة في الدراسة
- ٥- الملاحق
- ملخصات الدراسة
- ادوات الدراسة

## مقدمة :

"برنامج العمل عن بعد" هو أحد المبادرات الوطنية المهمة التي أطلقتها وزارة العمل بهدف تجسير الفجوة بين أصحاب الأعمال والباحثين عنها، الذين تحول عدة عوائق بينهم وبين حصولهم على فرص العمل المناسبة.

لقد أسهمت التطورات التقنية المتلاحقة في خلق ثقافة جديدة داخل سوق العمل، توفر فرص وظيفية مرنة تتجاوز حواجز الزمان والمكان، وتجمع صاحب المنشأة بالموظف من خلال بيئة عمل إلكترونية يجري من خلالها أداء الوظائف والمهام دون الحضور إلى مكان الشركة أو المؤسسة.

من هذا المنطلق، قامت وزارة العمل بإطلاق "برنامج العمل عن بعد" الذي يستهدف تلبية رغبات فئتين أساسيتين من القوى العاملة الوطنية في الالتحاق بسوق العمل، وهما النساء وذوي الإعاقات، من خلال تقديم فرص وظيفية مرنة تتجاوز حواجز عدم توافر وسائل النقل وعدم ملائمة مكان العمل لمتطلبات الوظائف النسائية والحاجة إلى رعاية الأطفال أثناء فترة العمل.

وقد وجدت الباحثتان ان مجال العمل عن بعد يزيد من فرص الخريجين في ايجاد عمل لما يتسم به من المرونة والقواعد المنظمة مما يوفر تحقيق العدالة الاجتماعية في توزيع الفرص بين شباب الخريجين من الرجال والنساء وفقا لما يتوفر لديهم من قدرات ومهارات ومعارف . يحتاج هذا الامر الى توعية الطلاب الخريجين في السنوات النهائية بأهمية العمل عن بعد ودوره في تحقيق التنمية المستدامة بالإضافة الى



تشجيعهم على اعداد انفسهم بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل  
والمساهمة في حل مشكلة البطالة لخريجي الجامعات ، ومن هنا جاءت  
فكرة الدراسة الحالي كمحاولة للإجابة عن السؤال التالي : هل تنمية  
الوعي الاجتماعي للشباب بنظام العمل عن بعد يؤدي الى المساهمة في  
تحقيق التنمية المستدامة ؟

## أولاً : الدراسة النظرية

### مشكلة الدراسة :

تتضمن قضية التنمية على مجموعة من التغيرات الجذرية والتي تحدث في مجتمع معين، بهدف إكساب ذلك المجتمع القدرة على التطور الذاتي المستمر بمعدل يضمن التحسن المتزايد في نوعية الحياة لكل أفراد، بمعنى زيادة قدرة المجتمع على الاستجابة للحاجات الأساسية والحاجات المتزايدة لأعضائه، بالصورة التي تكفل زيادة درجات إشباع تلك الحاجات. (نصر عارف، ٢٠٠٩، ص ١٥٢).

وفي ظل تنامي ثورة المعلومات، وتطور الحاسبات وانتشار استخدام الشبكة العنكبوتية، بدأ التركيز يتحول من المنتجات الملموسة إلى معالجة المعلومات. ولقد أدى هذا إلى ظهور إمكانية استخدام أسلوب العمل عن بعد، حيث بدأت في الظهور المؤسسات فالعمل عن بعد **Disappear** . **and Virtual Organization** والتي تسمح للموظفين أن يعملون كلياً أو جزئياً من مواقع العمل البديلة، مثل المنزل، أو مراكز العمل عن بعد، أو الفنادق، أو المطارات، أو حتى أثناء الرحلات. ويكون الموظفون قادرين على التفاعل مع العملاء بدون استخدام الاتصال وجها لوجه، من خلال استخدام المحادث على الانترنت أو المؤتمر التليفزيوني أو الرسائل الفورية أو البريد الإلكتروني، وغيرها، التي قد تحتاج إلى نشاط أعمال أقل وتنقلات سفر أقل أيضاً. فضلاً عن أن العمل يمكن أن ينجز قبل أو بعد ساعات العمل النظامية، على سبيل المثال أثناء المساء أو الراحة

الأسبوعية. ففي هولندا، تقريبا ١٠ % من رواتب القوى العاملة تأتي من العمل عن بعد. (Lim2003,p101).

وأصبح مفهوم العمل عن بعد مؤخرا ينمو بإطراد في معظم الدول المتقدمة وعلى رأسها الولايات المتحدة، إذ وصل عدد الموظفين الأمريكيين الذين يمارسون العمل عن بعد في عام 2006 إلى 45 مليون موظف، في حين بلغ عددهم عام 2003 (41) مليون موظف (Gajendran, RS., Harrison, 2007, pp 1524-1541).

وتشير إحصائيات أعداد العاملين عن بعد في بعض دول الاتحاد الأوروبي إلى أن نسبة العاملين عن بعد من إجمالي القوى العاملة في دول مثل فنلندا والسويد وهولندا قد وصلت إلى حوالي ١٦.٨% و ١٥.٢% و ١٤.٥% وذلك على التوالي، ويشير هذا إلى مدى الانتشار والتبني الواسع لهذا الأسلوب في تلك الدول. (Martino,2001,p120)، كما شكل نظام العمل عن بعد ١٥% من إجمالي العاملين في الأمم المتحدة، و ١٣.٦% من إجمالي العاملين في فنلندا، كما بلغ نسبة العاملين بنظام العمل عن بعد في السويد ١٠.٣%. (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٥)

وقد ساعد على ذلك التطور في التكنولوجيا الرقمية التي مكّنت الشركات من توزيع أعمالها بين موظفيها في مراكز مختلفة. أسهمت هذه اللامركزية في تبسيط أفضل لمكان العمل وموقعه وتنظيمهما، وفي تخفيض التكاليف الكلية للشركة في توفير حيز مكاني للموظفين، وتعديل جدول الأعمال الزمني للموظف لتلبية احتياجاته المنزلية، والشخصية، ومطالبه الأسرية، ولذلك يعتبر هذا المفهوم تطور طبيعي لنتائج العولمة، حيث يجب على الدول والأفراد تركيز الجهود حول نشر الوعي

بمميزات هذا النظام من العمل، والتي قد تشير إلى مزيداً من المرونة في إنجاز المهام، وتوفيراً لوقت الانتقال من المنزل إلى العمل وبالعكس، وتخفيضاً للتلوث البيئي، وحوادث السيارات، إضافة إلى ما سبق أن العمل عن بعد يتوافق مع متطلبات الأشخاص من ذوي المهارات التقنية العالية، الذين يكون عملهم مرتكزاً على الحاسب الشخصي . ( Manley , W ) . (2002, pp 124).

لذلك نجد أن اهتمام كثير من الدول في الاستفادة من العمل عن بعد وإمكانياته ليس من باب اللحاق بالآخرين فحسب، ولكن لما له من فوائد ومميزات إيجابية هامة وجديدة للأفراد ولأصحاب العمل وللمجتمع عموماً . وتعتبر قضية التنمية هدف تسعى إليه كل المجتمعات بصرف النظر عن اختلاف أيديولوجياتها وبغض النظر عن فقرها أو غناها، ودرجة تقدمها أو تخلفها، فجميعها تتفق في هدف واحد هو تحسين معيشة المواطنين، وإحداث تغييرات اجتماعية مقصودة من شأنها أن تنقل المجتمع من وضع سابق غير مرغوب فيه إلى وضع لاحق مرغوب . ( عبد الحليم رضا، ٢٠١٠، ص١٧٢ )

وبذلك أصبحت التنمية ضرورة حيوية لتحريك المجتمعات المتخلفة والنامية إلى مراحل متقدمة وكثيراً ما تخفق بعض المجتمعات في تحقيق هذه الغاية ويكون غالباً مرجع هذا الإخفاق هو قيام المسؤولين في هذه المجتمعات بالاعتماد على المداخل الاقتصادية وحدها كوسائل لتحقيق التنمية بمعدلات أسرع متجاهلين دور فعالية باقي المداخل الأخرى المكونة للمجتمع . ( رشاد أحمد، ٢٠٠٥، ص٢٠ )، لذا يجب أن

تكون التنمية شاملة لكل جوانب ومداخل المجتمع وأن تتضمن هذه الأهداف (فايز إبراهيم، ٢٠٠٩، ص ٨٢):-

١- زيادة إنتاجية العمل والاعتماد على المدخرات المحلية كمصدر للاستثمار.

٢- الإعتداع على أساليب حديثة فى العمل.

٣- تنمية القدرة المحلية على توليد التكنولوجيا وتوظيفها واستخدامها.

٤- محاربة الفقر وتراجع حدود وحدته وهذا يتم عن طريق تراجع التفاوت فى توزيع الدخل والثروة فى المجتمع.

٥- تحسين مستويات التعليم والصحة والرفاهية عموماً لكافة المواطنين.

٦- تزايد مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى وفى مجالات الحياة العامة.

٧- تنمية الثقافة الوطنية.

٨- الحفاظ على حقوق الأجيال القادمة.

لذلك تنطوي التنمية المستدامة على ضرورة إجراء تغييرات رئيسة وضرورية فى المجتمع ولكي تقوم هذه التنمية على قاعدة صلبة لا بد أن تستند على واقع ومخزون رأس المال الذى يديمها وتعتمد عليه، والمقصود برأس المال هنا هو كل معطيات ومقدرات المجتمع ويعكس محتويات ومكونات أبعاد هذه التنمية .

ولتحقيق غايات التنمية المستدامة اليوم لابد من الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات، ويشير هذا الى الاعتماد على رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي ، من خلال تشكيل وعى إجتماعى كامل بكل أبعاد التنمية وكافة القضايا التي تهتم بها، وبالتالي فإن التنمية المستدامة يمكن أن تحدث فقط إذا تم الإنتاج بطرق ووسائل تعمل على صيانة وزيادة مخزون رأس المال بأنواعه المختلفة. ( ماجدة ، عثمان، ٢٠٠٦، ص ١٥٤:١٥٥).

و يمثل العمل عن بعد أحد آليات التكنولوجيا لتحقيق التنمية فى المجتمع ، فهو وسيلة للعمل باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات، بحيث يتم أداءه بعيدا عن المقر الرئيسي. كالعامل من المنزل ، أو مكتب العمل ، أو حتى فى الرحلات ، حيث يساهم ذلك فى تحقيق فوائد للمجتمع مثل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمناطق الريفية والنائية، وتخفيض معدلات البطالة، وتخفيض الازدحام المروري فى المدن. (صندوق تنمية الموارد البشرية، ٢٧ ١٤، ص ١٢٤)

وتوجد العديد من الدراسات السابقة التي تناولت العمل عن بعد منها ما هو عربية والآخرى اجنبية كما يلي :

### **توصلت دراسة " صندوق تنمية الموارد البشرية" (٢٠٠٦)إطار منهجي لتشغيل المرأة السعودية في ظل تبني خيارات العمل عن**

**بعد الى ان المرأة السعودية لديها رغبة واضحة في النهوض بدور فاعل في منظومة العمل المهني، والمرأة السعودية حالياً لديها قدر مرتفع من المرونة يجعلها تسير في اتجاه التجاوب مع كل منهج أو فكر يتيح لها إمكانية التعبير عن ذاتها وقدراتها، و مازالت تحتفظ بموروثاتها الدينية**

والاجتماعية التي تحضها على أهمية التمسك بمزاولة الدور الأساسي لها في رعاية شئون أسرتها وتلبية احتياجاتها. صندوق تنمية الموارد البشرية" (٢٠٠٦).

**وتهدف دراسة (صالح بن سليمان الرشيد) ٢٠٠٩ بعنوان إتجاهات**

**المرأة السعودية نحو اسلوب العمل عن بعد الى دراسة وتحليل** الدوافع التي تحفز المرأة السعودية لتبني أسلوب العمل عن بعد. والتعرف على مشكلات ومعوقات تطبيق العمل عن بعد.

وتوصلت الدراسة إلى :

- ارتفاع نسبة السيدات اللاتي يفضلن هذا الأسلوب في العمل.
- وأشارت النتائج إلى أن السيدات يفضلن نظام العمل عن بعد حيث انه يجمع بين الوظيفة والعناية بالأسرة.
- وأشارت نتائج الدراسة إلى انخفاض مستوى الإنجاز وذلك لعدم توافر الإشراف المباشر والتدريب على نظام العمل عن بعد.(صالح بن سليمان الرشيد، ٢٠٠٩).

**كما هدفت دراسة دراسة (حسين عبد المطلب) ٢٠٠٩ الى التعرف على** المسؤولية الاجتماعية للشركات ودورها في تحقيق التنمية في المجتمع السعودي. وتوصلت إلى ضرورة تزايد الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص في المملكة وإعطاء الأولوية لها من حيث تحويل الشركات إلى شركاء في التنمية المستدامة (حسين عبد المطلب ٢٠٠٩)

**واثبتت دراسة (أمينة عبد القادر إسماعيل) ٢٠١٢ بعنوان مراكز** العمل عن بعد لتوظيف المرأة في محافظة جدة" دراسة في

**الجغرافيا الاقتصادية** أن لدى المرأة في جدة اتجاه إيجابي نحو العمل عن بعد بشكل عام إلا أن الخوف من عدم الحصول على كامل الحقوق الوظيفية ومن صعوبة التواصل مع المركز الرئيس يقف عقبة أمام قبول العمل به خاصة من خريجات الجامعة. كما اتضح أن أهم العوامل المؤثرة في تحديد الموقع الأنسب لمراكز العمل عن بعد: كفاءة خدمات الاتصالات وتقنية المعلومات، و توفر العمالة النسائية المؤهلة. (أمينة عبد القادر، ٢٠١٢)

**وسعت دراسة (رندة بنت سلامة، محمد بن سعيد) ٢٠١٣ بعنوان الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بعد إلى تحقيق الأهداف التالية:**

- أ- تحديد المؤشرات التي تقيس اتجاهات طلاب كلية إدارة الأعمال وطالباتها نحو مفهوم العمل عن بعد، لأن هؤلاء الطلاب والطالبات سيمثلون قوة العمل الجديدة في السوق، وهي قوة ينبغي ألا يستهان بها.
- ب- كما أن هذا البحث سيساعد على تحديد أهم المؤشرات التي تدل على مستوى رضا الطلاب عن مزاولته العمل عن بعد مقارنة بزميلاتهم الطالبات.
- ج- تحديد قدرة الطالب أو الطالبة على التأثر في بيئة عمله الجديدة.
- د- قياس قدرة الطالب/الطالبة على الالتزام بمتطلبات العمل عن بعد.
- هـ- تحديد الصعوبات التي يمكن أن يواجهها الطالب أو الطالبة في ممارسة العمل عن بعد.



**وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:**

إن أكثر المتغيرات تأثيراً في اتجاهات الطلاب والطالبات نحو العمل عن بعد سيسهم في زيادة القدرات الإنتاجية لممارسيه. إذ بلغت الدرجة المعيارية . 0.6606 ، كما أن اعتقاد أفراد العينة هل العمل سيسهم عن بعد في تخفيض وقت الانتقال من المنزل إلى مكان العمل جاء في المرتبة الثانية، ويعزى ذلك إلى أن تخصص الطالب أو الطالبة في كلية إدارة الأعمال يساعدهما على مواولة العمل عن بعد بسهولة أكثر من غيرهما، وعن مؤشرات التمكين أكدت الدراسة إلى أن الطالب سوف يحقق أهدافه وأهداف شركته من خلال مواولته العمل عن بعد إذ بلغت درجة الإشباع 0.7897. (رندة بنت سلامة، محمد بن سعيد ٢٠١٣)

**وتبين دراسة أجراها (David et.al 2001) على 730 طالباً وطالبة من كلية إدارة الأعمال في ٢٥٠ جامعة أمريكية، أن السمات الشخصية لموظفي العمل عن بعد تتمثل في " الاستقلالية، والصدق، والاعتمادية، والثقة، والحيلة، والأخلاق" إذ كانت السمات الثلاث الأولى الأكثر أهمية . وأشارت تحليلاتهم إلى أن أرباب العمل ينبغي أن يتوقعوا أن موظفي العمل عن بعد ستكون لديهم القدرة على حشد الموارد كلها لدرء المشكلات، والولاء، والأخلاق، والمرونة، والميل إلى استخدام التكنولوجيا. ( David et.al 2001).**

**وأشارت نتائج دراسته (Arvola,2006) التي أجريت على 260 أستاذاً جامعياً يمارس معظمهم العمل عن بعد إلى عدم وجود فروقات معنوية بين النساء والرجال في معدل ممارستهم للعمل عن بعد، وإن وجد**

فرق ضئيل في كمية الوقت المبذول في العمل عن بعد لصالح الرجال، وأن الجيل الأصغرهم أكثر ميلاً للعمل عن بعد من الجيل الأكبر في العمر، وأن أصحاب الخبرة لم يحتاجوا إلى دعم من زملائهم لممارسة العمل عن بعد، كذلك لم توجد فروق معنوية بحسب العمر في ممارسة العمل عن بعد . كذلك أوضحت البيانات أن الوقت المناسب لممارسة العمل عن بعد يراوح ما بين يوم إلى يومين، وأن العمل عن بعد يؤثر إيجاباً في صحة الأساتذة (Arvola,2006).

**وتوصلت دراسة ( Iscan & Naktyok, 2005 ) : إلى أن النساء متجهات للعمل عن بعد أكثر من الرجال، وأن الموظفات المتزوجات يفضلن العمل عن بعد أكثر من غير المتزوجات، وأن الأفراد الذين عندهم أطفال يبلغ أعمارهم أقل من خمس سنوات، وأن الذين يملكون بيوتاً أكبر يفضلون العمل عن بعد بسبب امتلاك مساحة كافية بعيداً عن التأثير السلبي للعوامل المنزلية الأخرى، وأنه كلما بعد المنزل عن مكان العمل كلما ازداد درجة تفضيل العمل عن بعد.**

**وسعت دراسة ( Quoquab& others, 2013 ) إلى اكتشاف تصورات الموظفين في ماليزيا حول نظام العمل عن بُعد، ووضحت العوامل الإيجابية لتطبيق نظام العمل عن بُعد كتوفير الوقت اللازم للانتقال إلى العمل، وتجنب الازدحام المروري والإسهام في التخفيف منه، بالإضافة إلى خفض التكاليف والحفاظ على التوازن بين العمل والحياة الأسرية، كما توصلت إلى أن تطبيق نظام العمل عن بعد يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي لدى الموظفين واسبابهم مزيدا من الثقة (Quoquab& others, 2013).**

## وتهدف دراسة ( Zarrin & Amirhosseini, 2015 ) إلى:

- أ- التعرف على المتطلبات التي يجب أن تتوافر في المؤسسات بجميع أنواعها لتطبيق نظام العمل عن بُعد.
- ب- تحديد أهم العوائق والحدود التي تواجه مشاريع العمل عن بُعد.
- ج- التعرف على العوامل التي يمكن أن تؤثر على قبول نظام العمل عن بُعد وتطبيقه.

وتوصلت الى ضرورة سن القوانين والتشريعات لضبط نظام العمل عن بُعد، حيث يعتبر ذلك من أهم المعوقات والعوامل بنفس الوقت التي تؤثر على نظام العمل عن بُعد إضافة إلى أهمية المخاطرة ومحدودية الأماكن). (Zarrin & Amirhosseini, 2015)

## وبتحليل الدراسات السابقة العربية والاجنبية يتضح لنا ما يلي :

- نظام العمل عن بعد أنسب للمرأة وللشباب الاصغر سناً أكثر من الأكبر سناً.
- وجود مجموعة من المميزات والعيوب لهذا النوع من العمل مثله مثل اي عمل اخر
- ارتفاع نسبة الاقبال على العمل عن بعد لدى السيدات حيث يجمع بين الوظيفة والعناية بالأسرة.
- أهمية وجود القوانين والتشريعات التي تنظم العمل عن بعد وتفعله حتى يساهم في تحقيق التنمية المستدامة.

## ويشير التحليل السابق الى ان :

- التعليم أحد الجوانب الأساسية لتنمية الوعي ونشر السلوك الإيجابي في المجتمع.
  - يعتبر نظام العمل عن بعد أحد التوجهات الحديثة التي تساهم في القضاء عن البطالة وبالتالي المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع.
  - ينظر للتنمية المستدامة نظرة شمولية مع التركيز على التقدم والتطور و الحفاظ على حقوق الأجيال القادمة.
- ومما تقدم ومن خلال التراث النظري وماتوصلت اليه الدراسات السابقة فإن مشكلة الدراسة تتبلور في محاولة الاجابة على التساؤل الرئيسي التالي : ( هل لتنمية الوعي الاجتماعي للشباب بنظام العمل عن بعد دور في تحقيق التنمية المستدامة ؟ )

## وتتم الإجابة على هذا التساؤل من خلال الاجابة عن التساؤلات الفرعية التالية :-

- ١- ما مستوى وعي الشباب بنظام العمل عن بعد ؟
- ٢- ماهي اتجاهات الشباب نحو نظام العمل عن بعد ودوره في تحقيق التنمية المستدامة؟
- ٣- ما متطلبات العمل عن بعد لتحقيق التنمية المستدامة؟
- ٤- ما معوقات نظام العمل عن بعد لتحقيق التنمية المستدامة ؟
- ٥- ما مقترحات الشباب للتغلب على معوقات التنمية المستدامة ؟

## أهمية الدراسة: تستمد الدراسة أهميتها مما يلي :

- ١- بناء كوادر شبابية وطنية مؤهلة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- ٢- مشاركة المواطنين بشكل عام والمواطنات بشكل خاص في سوق العمل .
- ٣- الإسهام في إعداد الشباب الذين يمتلكون المعارف والمهارات والقدرات والمشاركة الإيجابية في سوق العمل بأعمال تتناسب مع ظروفهم الاجتماعية ومستواهم المعرفي والمهاري .
- ٤- نشر الوعي وتثقيف الشباب يساعد على تخطي صعوبات الحصول على عمل بالطريقة التقليدية .
- ٥- تنمية الوعي الاجتماعي للشباب بدورهم في المساهمة الإيجابية في دفع عجلة التنمية وصولاً إلى استدامة التنمية في المجتمع السعودي.
- ٦- قلة الدراسات التي تناولت مفهوم العمل عن بعد في الوطن العربي بشكل عام والمجتمع السعودي بشكل خاص في حدود علم الباحثان .

## أهداف الدراسة:

تتطلب الدراسة من هدف رئيسي مؤداه :

"تنمية الوعي الاجتماعي للشباب بنظام العمل عن بعد دور في تحقيق التنمية المستدامة "

ويتحقق هذا الهدف من خلال تحقيق الاهداف الفرعية التالية :-

- ١- تحديد مستوى وعي الشباب بنظام العمل عن بعد
- ٢- وصف اتجاهات الشباب نحو نظام العمل عن بعد ودوره في تحقيق التنمية المستدامة

- ٣- تحديد متطلبات العمل عن بعد لتحقيق التنمية المستدامة.
- ٤- رصد معوقات نظام العمل عن بعد من اجل تحقيق التنمية المستدامة .
- ٥- التوصل لمجموعة من المقترحات للتغلب على معوقات العمل عن بعد .

## مفاهيم الدراسة: تناقش الباحثان في البحث مجموعة من المفاهيم الاساسية التالية :-

### أ. مفهوم الوعي الإجتماعى:

**يعد مفهوم الوعي** ، مفهومًا فلسفيًا وسوسولوجيًا ، ويشوبه الكثير من الغموض، بحكم تداخله وتشابكه مع الكثير من المفهومات ، لذا، ستحاول توضيحه قدر الإمكان، لأن عدم وضوح المفاهيم يشكل خطرًا كبيرًا على استقامة الفكر (عبد الله العروى، ١٩٨٣، ص ١٢٩) **ومفهوم الوعي** له معنيان المعنى الأول مشتق من علم النفس فكلمة الوعي ومعناها باللغة الإنجليزية **consciousness** يعرف بأنه إدراك المرء لذاته وأحواله ، وأفعاله إدراكًا مباشرًا وهو أساس كل معرفة وله مراتب متفاوتة في الوضوح وبه تدرك الذات.

ومن هذا التعريف يتضح أن عماد الوعي هو الإدراك، فالفرد الذي يعرف اسمه وجنسه ومسكنه وعائلته وعمله يقال :إنه على درجة من الوعي، أي أنه يشعر بما حوله من ظواهر وأحداث، فالوعي بهذا المعنى يشير إلى حاله التنبيه العادية للشخص وعكسه. (سلام سيد، ١٩٩٢، ص ٢١).

**يعرف مصطلح الوعي في اللغة على أنه " :الفهم وسلامه الإدراك"**

**ويعرف الوعي أيضا بأنه "** اتجاه عقلي يمكن الفرد من إدراك نفسه والبيئة المحيطة به بدرجات متفاوتة من الوضوح والتعقيد. " (إبراهيم مذكور، ١٩٨٥، ص ٦٤٤)

**ويعرف الوعي الاجتماعي** في دائرة المعارف البريطانية بأنه: الفهم وسلامة الإدراك، ويقصد بالإدراك هنا معرفة الإنسان لنفسه، والمجتمع الذي يعيش فيه. (dictionary، 1984، p310).

**ويعرف الوعي الاجتماعي بأنه "** مجموعة من المفاهيم والتصورات والآراء والمعتقدات الشائعة لدى الأفراد في بيئة اجتماعية معينة، والتي تظهر في البداية بصورة واضحة لدى مجموعة منهم ثم تبنيها الآخرون؛ لإقناعهم بأنها تعبر عن موقفهم" (شكري صابر، حلس، ٢٠٠٢، ص ٩١)

**والوعي الاجتماعي:** هو وعي عام يشمل على إحاطة أفراد المجتمع بمجمل القضايا الاجتماعية والسياسية، والاقتصادية وحتى العلمية التي لها دخل في حياتهم. (بوجلال، 1991، ص- 42).

**والوعي الاجتماعي هو:** نتاج التفرد ، لان الوعي ذاتي ، وصحته مرتبطة بتمام تميز الذاتية ، كما انه نتاج التفتح ، إذ لا وعي مع وجود مغلق ، وحس مقفل ، وعقل محصور ، والوعي نتاج الإيجابية ، إذ لا وعي مع حركة الوجود الفردي المتفاعلة المقبلة على الحياة المرتدة لها. (سيد أحمد، ٢٠٠٠، ص ١٧).

## ويمكن صياغة مفهوم الوعي إجرائياً بأنه:

- إدراك الشباب لذاته وأحواله ، وأفعاله إدراكاً مباشراً .
- النشاط عقلي الذي يمكن الشباب من إدراك أنفسهم والبيئة المحيطة .
- المساهمة في إقناع الآخرين بالمواقف التي يعتنقها الشباب .

### ب. مفهوم العمل عن بعد:

برنامج العمل عن بعد : هو أحد المبادرات الوطنية المهمة التي أطلقتها وزارة العمل بهدف تجسير الفجوة بين أصحاب الأعمال والباحثين عنها، الذين تحول عدة عوائق بينهم وبين حصولهم على فرص العمل المناسبة.

و العمل عن بعد :هو إنجاز العمل من موقع بعيد عن مكان عمل الشركة باستخدام التكنولوجيا الرقمية الحديثة :الحاسب، الإنترنت، الهاتف المحمول، والفاكس(Robbins, S. & Judge ,2009,p109). ويعرف أيضا بأنه: وسيلة للعمل باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات، بحيث يتم أداء العمل بعيدا عن المقر الرئيسي. كالعامل من المنزل ، أو مكتب العمل ، أو حتى في الرحلات. (صندوق تنمية الموارد البشرية ، ١٤٢٧، ص ١٢٤)

ايضا يعرف باعتباره مبادرة حكومية تمكن الموظفين من العمل من المنزل أو من مركز بعيد عن العمل لكي تقلل تأثيرات التنقل في البيئة، ولكي تحسن جودة حياة العمل للموظفين. ويعتبر العمل عن بعد طريق



فعال لمصاحبة عمل الوكالة، ولتوسيع الخيارات أمام الموظفين التي تعتبر هذه الطريقة مناسبة لهم. (Federal ,1997,p95) .

### ويمكن أن يعرف العمل عن بعد إجرائياً في هذه الدراسة بأنه:

- إنجاز العمل من موقع بعيد عن مكان عمل .
- يعتمد على استخدام تقنية المعلومات والاتصالات.
- يسعى إلى تحسين جودة العمل والحياة للموظفين والعمال.
- يوفر الجهد والوقت والطاقة .
- يتيح فرصة أكبر للشباب الدخول لسوق العمل من خلال توفر مجموعة من السمات التي تؤهلهم لذلك .

### ج . مفهوم التنمية المستدامة:

يعود أصل مصطلح الاستدامة Sustainable إلى علم الأيكولوجي Ecology حيث استخدمت الاستدامة للتعبير عن تشكل وتطور النظم الديناميكية التي تكون عرضة نتيجة ديناميكيته إلى تغيرات هيكلية تؤدي إلى حدوث تغير في خصائصها وعناصرها وعلاقات هذه العناصر مع بعضها بعضاً، وفي المفهوم التنموي استخدم مصطلح الاستدامة للتعبير عن طبيعة العلاقة بين علم الاقتصاد Economy وعلم الأيكولوجي Ecology على اعتبار أن العلمين مشتقين من نفس الأصل الإغريقي، حيث يبدأ كل منهما بالجذر Eco، الذي يعني في العربية البيت أو المنزل، والمعنى العام لمصطلح Ecology هو دراسة مكونات البيت، أما مصطلح Economy فيعني إدارة مكونات البيت.

ولو افترضنا أن البيت هنا يقصد به مدينة أو إقليم أو حتى الكرة الأرضية، فإن الاستدامة بذلك تكون مفهوماً يتناول بالدراسة والتحليل العلاقة بين أنواع وخصائص مكونات المدينة أو الإقليم أو الكرة الأرضية وبين إدارة هذه المكونات. ( **ماجدة ، عثمان، مرجع سبق ذكره**، ص ١٥٤:١٥٥ )

و مفهوم التنمية المستدامة هو تحديث لمفهوم التنمية بما يتناسب ويتلائم مع متطلبات العصر الحاضر أي بما يراعي الموارد الاقتصادية والبيئية المتاحة والممكن اتاحتها مستقبلا لتحقيق التنمية. فإذا كانت عمليات التنمية تتمحور حول عمليات احداث التعبير الهادف والمخطط لتحسين نوعية الحياة بصفة عامة فيجب ان تتسم هذه العمليات بالاستمرارية والتواصل (الاستدامة) وتحقيقا لذلك استحدث مفهوم التنمية المستدامة.

**وهي تعني** استدامة الانتاج بما يحقق استدامة الاستهلاك واستدامة الانتاج تعني عدم استنزاف الموارد واستهلاكها، اي تحقيق تنمية تلبي حاجات الاجيال الحالية دون الاضرار او اهدار الموارد التي تؤثر على الاجيال المقبلة وبذلك نضمن استمرار عمليات الانتاج وبالتالي عمليات الاستهلاك.

**اي تلبية احتياجات الاجيال الحاضرة والاجيال القادمة** فالتنمية المستدامة تهدف لتحسين نوعية الحياه بالاستخدام المتوازن للموارد الاقتصادية مع الحفاظ على الموارد البيئية واستخدامها الاستخدام الأمثل بما يلبي حاجات الاجيال الحالية والقادمة في ذات الوقت. (عبد الباسط، ١٩٨٢، ص ص ٩٤:٩٥)

**والنمية المستدامة: développement durable** هو ترجمة للمصطلح الإنجليزي **sustainable development** الذي يمكن ترجمته أيضا بالتنمية ( القابلة للإدامة ) أو (الموصولة)، ولقد تم اختيار مصطلح (مستدامة) لأنه المصطلح الذي يوفق بين المعنى والقواعد النحوية.

كما يعرفها **Edwerd barbier**: "بأنها ذلك النشاط الذي يؤدي إلى الارتقاء بالرفاهية الاجتماعية اكبر قدر ممكن، مع الحرص على الموارد الطبيعية المتاحة وبأقل قدر ممكن من الأضرار والإساعة إلى البيئة ، ويوضح ذلك بان التنمية المستدامة تختلف عن التنمية في كونها أكثر تعقيدا وتداخلا فيما هو اقتصادي واجتماعي و بيئي. (عمار عماري، ٢٠٠٨، ص٤)

**وقد عرفت الأمم المتحدة التنمية المستدامة** بأنها تعزيز التنمية الاقتصادية مع الحفاظ على الموارد الطبيعية؛ وضمان مواصلة التنمية الاجتماعية والبيئية والسياسية والاقتصادية والمؤسسية على أساس المساواة، ويتدعم مفهوم الاستدامة أكثر فأكثر حول موضوع تنمية الموارد البشرية.

( الأمم المتحدة، ١٩٩٨، ص: ج).

**وتعرف التنمية المستدامة إجرائياً من خلال المحاور التالية:**

- المحور الإجتماعى للتنمية المستدامة.
- المحور الإقتصادى للتنمية المستدامة.
- محور تنمية الموارد البشرية للتنمية المستدامة.

## الإطار النظري للدراسة: العمل عن بعد ( ماهيته ومتطلباته )

مع التقدم السريع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، زادت شعبية العمل عن بعد في السنوات الأخيرة في الدول المتقدمة. وكان Niles أول من استخدم مصطلح العمل عن بعد ليشير إلى العمل بعيداً عن المكتب والتواصل مع العاملين فيه عبر الاتصالات Telecommuting وغالباً ما يستخدم الباحثون، السلكية واللاسلكية أو عن طريق الحاسب الشخصي. ( Fan Ng2006,p1491 )

### (١) وتحدد متطلبات تطبيق العمل عن بعد في المنشآت كالاتى : (Grensing,2001,p180):

عادة ما يثار التساؤل حول ماهية المتطلبات والمقومات الأساسية اللازمة لنجاح العمل عن بعد في أي منشأة؟ بالتأكيد يوجد هناك متطلبات ومقومات معينة، إن لم تتوافر بالمنشأة قد لا يكتب النجاح لبرنامج العمل عن بعد، بعض هذه المقومات قد يكون ضرورياً، والبعض الآخر قد يكون أقل أهمية . إلا إنه حتى تلك المقومات الأقل أهمية، قد تصبح في فترة معينة من فترات توسع البرنامج ضرورية، لذلك يجب الانتباه لذلك .  
**وتشتمل متطلبات تطبيق نظام العمل عن بعد ما يلي:**

**أولاً :** الدعم من أعلى إلى أسفل ضروري وحيوي للغاية . بمعنى ضرورة توافر دعم الإدارة العليا.

**ثانياً :** دعم الإدارة العليا على الرغم من أنه ضرورياً، إلا إنه غير كافي . فلا بد من توافر القائد المرشد للنظام الجديد.

**ثالثا :** يجب أن يكون العاملين عن بعد ومديريهم مختارين طواعية للعمل عن بعد، بمعنى أن يطبق العمل عن بعد بأسلوب أنه يمثل خيار إداري متاح أمام العاملين.

**رابعا :** اختيار العاملين المناسبين هام جدا، وذلك بسبب صعوبة توافر متطلبات الوظيفة أو نتيجة لاعتبارات شخصية أو اجتماعية.

**خامسا :** التدريب يمثل نشاط أساسي ، حيث هناك علاقة معنوية بين نجاح النظام وبين حصول العاملين عن بعد ومديريهم على التدريب المناسب.

**سادسا :** الاستثمارات المالية التي يحتاج لها تطبيق نظام العمل عن بعد تعتبر غير كبيرة في غالبية الأحيان، باستثناء بعض المنشآت التي تحتاج إلى نفقات رأسمالية إضافية للأجهزة الكمبيوتر أو التقنيات الخاصة بالعمل عن بعد.

**سابعاً :** العمل عن بعد يدفع أكثر مما ينفق للمنظمة وللعاملين به.

**ثامنا :** العمل عن بعد له تأثيرات اجتماعية هامة، مثل توفير فرص لتوظيف النساء أو تشغيل المعاقين.

**تاسعا :** يوجد بعض القيود والتأثيرات الجانبية : فبعض المهن غير قابلة للتطبيق كعمل عن بعد، وأيضا بعض العاملين ومديريهم قد يكونون غير قادرين كذلك على العمل عن بعد .أيضا قد يكون للعمل عن بعد آثار سلبية

ع لى العمل بروح الفريق أو كمجموعات أو ربما يفكك الترابط وانخراط العاملين فى بيئة العمل والمجتمع.

**ويتطلب العمل عن بعد بشكل عام: (Robbins, S. & Judge, 2009, p105):**

- استخدام التكنولوجيا.
- الاتصال بالمنظمة.
- عدم التقيد فى مكان معين، وهذا بدوره يأخذ عدة أشكال: العمل من المنزل، والعمل فى مكاتب تعتمد فى عملياتها على القمر الصناعي وهى مكاتب تقدمها مؤسسات صغيرة فى مناطق سكنية قريبة من سكن الموظف عن بعد، تسمح له بالتواصل مباشرة مع الإدارة المركزية للشركة.
- وجود مراكز أعمال فى المنطقة وهى مراكز معلومات خاصة يمكن لعدة موظفين من شركات عدة أن يستخدموها.
- العمل المتحرك وهنا يمكن للموظف أن يتواصل مع شركته أينما كان فى فندق، أو مقهى أو خلافه.

### **العمل عن بعد فى المنطقة العربية**

- يعتبر العمل عن بعد سوق واعدة رغم عدم انتشاره فى المنطقة العربية، ومن أهم مقومات نجاح العمل عن بعد فيها ما يلى :
- وجود بطالة زائدة فى بعض الدول العربية ووفرة الوظائف المعروضة فى الدول الأخرى الذى يؤدى غالبا إلى الهجرة وبالتالي يمكن استبدالها بالعمل عن بعد.

• التقدم الذي يحدث في الاتصالات في العالم العربي أدى إلى سهولة الربط بين مختلف الدول العربية.

• المرأة العربية وما تفرضه التقاليد والعادات يمكن ان تجد سوق واسع في العمل عن بعد في مجالات عديدة مثل اعمال الترجمة والكتابة والتأليف واعمال الحاسب الالكترونى عامة.

• توحد اللغة العربية على مستوى العالم العربي يمكن استغلاله بالعمل عن بعد. (<https://ar.wikipedia.org/wiki/>)

**المهارات المطلوبة للعمل عن بعد : مقال منشور في بالعربية لمزيد**

**من لاطلاع** (<http://arabic.cnn.com/workers-skills->)

**( employers-needs**

١. **مهارات التواصل** : تعد هذه المهارات مهمة الى حد كبير بالنسبة الى أصحاب العمل. فقد أشار مؤشر فرص العمل في الشرق الأوسط، فبراير ٢٠١٥، الى أن أكثر المهارات طلباً بالنسبة الى ٥٥% من أصحاب العمل في المنطقة هي مهارات التواصل الجيدة في اللغتين العربية والانجليزية، ومهارات الاستماع الجيدة، بالاضافة الى القدرة على التعبير عن الآراء والأفكار والتواصل بفعالية مع الآخرين والتأثير عليهم.

٢. **المهارات التحليلية والبحثية**: وهي عبارة عن المهارات الفكرية التي تساعدك على تحديد المشاكل وتحليلها، وإيجاد حل متميز لها. في الواقع، تعد القدرة على التحليل والتفكير النقدي لأي نوع من المعلومات ضروري الى حد كبير فهو أساس اتخاذ قرارات جيدة. وقد برز التفكير

التحليلي كواحد من أكثر ثلاث مهارات يبحث عنها أصحاب العمل في المنطقة، وذلك حسب ما جاء في استبيان بيت.كوم حول "المهارات وتوجهات التوظيف في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا"، يناير ٢٠١٥.

٣. **الرغبة بالتعلم** : يتعين عليك السعي جاهداً لاكتساب مهارات جديدة، وطرح أسئلة على مديرك وزملائك في العمل، هذا بالإضافة الى اجراء الأبحاث اللازمة حول مجال عملك ومواكبة أحدث التطورات. فالرغبة بالتعلم هي صفة رئيسية يبحث عنها أصحاب العمل لدى الباحثين عن عمل.

٤. **المرونة والقدرة على إدارة الأولويات** : هل لديك القدرة على أداء مهام عدة؟ أصبح من الضروري جداً في سوق العمل الحالي التمتع بالمرونة والتكيف مع كافة التغييرات. حيث يتعين عليك التكيف والتأقلم مع سوق العمل في جميع الأوقات، واستغلال يومك بفعالية من خلال إعداد قائمة بمهام عملك. أشار استبيان بيت.كوم حول "مصادر اللهو في العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا"، ديسمبر ٢٠١٣، الى أن ٩٤% من المهنيين في المنطقة يستخدمون لائحة المهمات لتنظيم يومهم.

٥. **المهارات الشخصية** : أي القدرة على التواصل مع مديرك وزملائك في العمل وكل شخص تتعامل معه في مكان العمل. في الواقع، نحن نقضي معظم وقتنا في العمل، لذا يفضل إقامة علاقات جيدة مع كافة الموظفين والتعامل معهم بلطف ولباقة.



٦. **مهارات قيادية وسلوك إيجابي** : القيادة تعني "تمكين" الأشخاص، وليس إداراتهم والسيطرة عليهم. تساعدك المهارات القيادية والنظر إلى الجانب الإيجابي من الأمور بشكل كبير على تعزيز مسيرتك المهنية. فقد أشار استبيان بيت.كوم حول "المهارات وتوجهات التوظيف في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا" إلى أن المهارات القيادية ستكون إحدى أكثر الصفات طلباً هذا العام.

٧. **التخطيط والتنظيم** : يتعين عليك التمتع بالقدرة على التنظيم والالتزام بالمواعيد النهائية. وستساعدك مهاراتك في التخطيط والتنظيم بشكل كبير على تعزيز كفاءتك المهنية والتقدم في مسيرتك المهنية.

٨. **التمتع بمعرفة حول مختلف الثقافات** : أصبح من الضروري جداً في هذه الأيام التمتع بمعرفة واسعة حول الثقافات والأعراف الأخرى. في الواقع، يبحث أصحاب العمل عن الأشخاص الذين يمكنهم التكيف مع الثقافات والجنسيات المختلفة والتعامل بطريقة عادلة ومتساوية مع كافة الأشخاص.

٩. **التمتع بمهارات ابداعية والقدرة على حل المشاكل** : يبحث أصحاب العمل في المنطقة عن الأشخاص المبدعين والذين يفكرون بطريقة متميزة ومبتكرة. وقد برزت المهارات الإبداعية كواحدة من أكثر المهارات طلباً من قبل أصحاب العمل في العام ٢٠١٥، حسب ما جاء في استبيان بيت.كوم حول "المهارات وتوجهات التوظيف في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا".

١٠. **العمل بفعالية ضمن فريق:** هل تعمل بفعالية ضمن فريق عملك؟ من الضروري جداً المساهمة بفعالية في كافة المشاريع الخاصة بفريق عملك، فأصحاب العمل يبدون اهتماماً كبيراً بطريقة تفاعلك وتعاملك مع أعضاء فريقك.

### تجارب بعض الدول في مجال العمل عن بعد:

#### ١. تجربة وكالة خطوط جيت بلو الجوية JetBlue :

وهي وكالة نشأت في نيويورك New York عام ٢٠٠٠ ، ونجحت بتمكين العمل في المنازل، وكان منظورها للعمل في مراكز الاتصال مختلف عن بقية الوكالات، حيث أن الشركة وظفت فقط العاملين من المنزل الساكنين في مدينة سولت ليك Salt Lake City لعمل الحجوزات، ومع أن أغلب الوكالات لديها مراكز اتصال كبيرة إلا أن وكالة خطوط جيت بلو الجوية كانت تملك مراكز واحداً فقط للحجز حيث أنه لا يستقبل أي اتصالات ولكن يجتمع فيه الموظفون مع مشرفهم شهرياً، كل ٣٠ موظف تحت إشراف مشرف واحد، ويجتمعون كل شهرين للتدريب المستمر، وبشكل دوري كان يُطلب من العاملين إحضار أجهزتهم للشركة لعمل التحديثات اللازمة لها، وتوظف جيت بلو ١٥٠٠ موظف من المنزل ٧٠% منهم أمهات، وتحاول الشركة أن تحافظ على هذه النسبة من موظفي الدوام الجزئي إلى موظفي الدوام الكلي لأن معدل بقاء واستمرار موظفي الدوام الجزئي أكبر، ويكون وقت العمل على شكل فترات تتراوح ما بين ٦ إلى ٨ ساعات، وتبدأ الوكالة بصرف ٨.٥ دولارات لكل ساعة، وزيادة محددة بنسبة ٥% وتقدم لهم تأمينات،

ومشاركة في الأرباح، ومزايا إجتماعية كالرحلات مثلاً-Frase) .  
(Blunt,2007,p25)

## ٢. تجربة شركة موبايلي للاتصالات بالمملكة العربية السعودية:

تمتلك شركة موبايلي للاتصالات في المملكة العربية السعودية تجربة جيدة في مجال العمل عن بعد، حيث وظفت ٢٥٠ امرأة في فريق خدمة العملاء وفق أسلوب العمل من المنزل، وقد خلقت هذه الخطوة فرصاً للنساء للبدء بالعمل بدوام جزئي والإستمرار حتى تصبح جزءاً من فريق العمل بدوام كامل، ويكون لوكلاء العمل من المنزل حق الوصول نفسه الذي يملكه أعضاء فريق موبايلي، كما أن لديهم الساعات نفسها والمشاركة في عملية مراقبة المكالمات خلال ساعات العمل عن بعد، ويتم توجيه المكالمات باستخدام تقنية الهاتف الجوال وربط الشبكة بخدمة العملاء، وقد كسرت شركة موبايلي بهذه الخطوة واحداً من العوائق التي تقف في سبيل توظيف المرأة، وهو إيجاد المكان المناسب الذي يمكنها من القيام بمهامها الوظيفية على أكمل وجه، وبذلك فقد أعطيت فرصة مساوية للرجل بما يتفق مع الشريعة الإسلامية. وقد حظيت الموظفة بالميزات نفسها المقدمة لزملائهن الرجال مع فرصة التدرج الوظيفي .  
([www.mobily.com.sa](http://www.mobily.com.sa)).

## وهناك تجارب رائدة لمراكز العمل عن بعد على مستوى العالم:

توجد العديد من تجارب الدول المتقدمة و النامية في إقامة مراكز للعمل عن بعد حيث أقيمت من قبل القطاع الخاص بتوفير مكاتب فرعية ومراكز عمل عن بعد للعاملين لديهم أو بدعم مالي من الحكومات وتبرع بالمعدات من شركات الهاتف والحاسب الآلي لتوفير فرص عمل في المناطق النائية،

وقد تعود ملكية مراكز العمل عن بعد إلى الحكومة أو اتحاد أصحاب العمل أو اتحاد الموظفين وهذه لا تسعى لتحقيق أرباح، وقد تكون مرفق تجاري يسعى لتحقيق الأرباح. ويتم تأجير وحدة العمل بعقود سنوية أو طويلة بنظام تقاسم الوقت تباع لأصحاب العمل أو عقود إيجار شهرية للأفراد. ومن التجارب العملية القائمة: مراكز العمل عن بعد في أيرلندا ومراكز العمل عن بعد في الولايات المتحدة الأمريكية ومركز قطب الغزالة لتكنولوجيا المعلومات، تونس. وتشارك مراكز العمل عن بعد في تحقيق التالي: تقليل التنقل اليومي من وإلى مكان العمل، وجذب الأعمال للريف والمناطق التي يصعب الوصول إليها، ورفع كفاءة المهارات المحلية في مجال تقنية المعلومات، والقضاء على العزلة بالتقاء العاملين عن بعد في مجالات مختلفة، واستغلال كامل للمباني والتجهيزات بإمكانية العمل ثلاث فترات، وتوفير شبكة اتصالات و تجهيزات ذات كفاءة عالية، تأمين الصيانة والنظافة والأمن من إدارة المركز، وسهولة الوصول إليها، وتوفير مواقف للسيارات. ( معهد الإدارة العامة، ٢٠١٤، ص ٥٧).

**ولذلك لابد من تشكيل وعى بنظام العمل عن بعد، وعند تشكيل هذا الوعي يجب توضيح رؤى نظرية مفسرة للوعي الاجتماعي:**

#### **أ. الوعي الاجتماعي من منظور الاتجاهات الكلاسيكية:**

تعد قضية الوعي من أهم القضايا التي استحوذت على اهتمام الباحثين في الاتجاه ووقفوا منها مواقف بنائية فالنظرية الوظيفية واسعة الانتشار في الفكر السوسيولوجي بالرغم من تسليمها بأن الوعي أساس الوجود فإن بعض باحثيها يتجاهلون دور الوعي في تحديد المسارات الفعلية للواقع الإنساني ، كما أننا نجد ان الوظيفيين يؤكدون على الطابع النفسي

للظواهر الاجتماعية ويستندون إلى افتراض ان سائر العلاقات القائمة بين البشر ما هي إلا ظواهر ذات طبيعة فكرية وأن الوعي الاجتماعي يقوم على تلك الروابط ويتمثل في الثقافة الاجتماعية (زياد، علامه، ٢٠٠٠، ص ٧٢).

وبناء على ما تقدم يمكن التأكيد على أن محددات الوعي الاجتماعي قد بدأت تتجلى في فكر دوركايم من خلال محاولاته النظرية لتحديد العلاقة بين الوعي وعناصر البناء الاجتماعي وأن العوامل الاقتصادية ليست الوحيدة التي تفرض أشكال الوعي بل أن هناك دور للعوامل الاجتماعية والتماثل والتوحد بين أفراد المجتمع وان الوعي الاجتماعي هو أكثر المحددات مركزية للواقع الاجتماعي وعلى الإنسان الخضوع والالتزام لذلك الواقع والتأقلم فيه وأن الحياة الاجتماعية ما هي إلا قاعدة لبنية الوعي الجماعي وان التصورات الجمعية هي مهبط التصورات الفردية) (إسماعيل ١٩٩٤، ص ٤٣).

### ب. الوعي الاجتماعي من منظور الاتجاهات المعاصرة:

تنطلق الماركسية الجديدة من الإطار التصوري والمنهجي للماركسية الكلاسيكية وتأتي حداثتها من حيث أنها تعيد قراءة الماركسية ومحاولة إظهار مسار عمل القوانين النوعية للتطور الاجتماعي، ومن خلال المعطيات التي يفرها الواقع الاجتماعي المتغير في هذا المجتمع أو غيره وتتميز مواقفها بالأسلوب النقدي المجتمع الراديكالي وقدم مؤسسوها حقائق ولكنها لم تخرج عن الإطار المعرفي والأيدلوجي للنظرية الماركسية الكلاسيكية (J: speacack, 1982p12).

## أشكال الوعي الاجتماعي:

### أ- الوعي الاجتماعي:

الوعي الاجتماعي ووعي عام يشتمل على إحاطة أفراد المجتمع بمجمل القضايا الاجتماعية والسياسية، والاقتصادية وحتى العلمية التي لها دخل في حياتهم (بوجلال، 1991، ص 42)

### ب- الوعي السياسي:

إن الحياة الاجتماعية هي المكان الذي يعيش فيه الإنسان، فهو بحاجة إلى السياسة، فالحكم طبيعة في الإنسان لما فيه من طبيعة الاجتماع كما يقول ابن خلدون " فلا بد من نظم سياسية ينتظم بها أمر العمران البشري فالوعي السياسي خبرة عامة نحتاجها من أجل شئون المجتمع. كما يلعب الوعي السياسي دوراً هاماً في إنارة الطريق للممارسة السياسية (ابن خلدون، 1965، ص 711).

### ج- الوعي الاقتصادي:

يعبر الوعي الاقتصادي عن نفسه في التصورات النظرية واليومية مثل : تنظيم وإدارة وسائل الإنتاج على المستوي، وفاعليه البشر وروابطهم في عملية الإنتاج، والتوزيع، والتبادل، والاستهلاك ( curran, 1979,p28).

### د- الوعي الديني:

يمثل الدين جزءاً لا يتجزأ من السلوك الاجتماعي وينظر إليه باعتباره مجموعة من المعتقدات الإلهية والشعائر، والثواب والعقاب التي تؤثر في

أشكال ودرجات ومستويات الوعي الفردي والجماعي. (عبد المعطي، 1989، ص ٨).

### هـ- الوعي الثقافي:

الثقافة في مجملها هي المعرفة والتعليم وأن الوعي بهما يرقى بالفرد إلى مستوى اجتماعي أفضل، والوعي الثقافي يعني الوعي بالحياة اليومية بما يشمل من عادات وتقاليد وأعراف وتدين وأحكام وتفاعل وصور النشاط العام التلقائي المنظم. وهناك أشكال أخرى من أشكال الوعي وهي، الوعي الأخلاقي والوعي القانوني، والوعي العلمي، والوعي الجماهيري، والوعي بالذات، والوعي الطبقي. (محمد، 1980، ص 222)

### حيث يساعد ذلك في تحقيق التنمية المستدامة من خلال عائد مؤشرات التنمية المستدامة لنظام العمل عن بعد:

تعتبر التنمية المستدامة مفهوماً شاملاً لم يقف تعريف التنمية المستدامة عند تعريف مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية عام ١٩٩٢ بل إنه تعدى ذلك وبانت هناك اجتهادات ورؤى كثيرة حاولت أن تضع تعريفاً شاملاً وجامعاً وإطاراً محدداً ومفهوماً واضحاً للتنمية المستدامة، " إذ يصعب إيجاد كلمة واحدة في اللغة العربية تعكس بدقة محتوى التعبير الإنجليزي الذي له أكثر من معنى. فكلمة Sustainable تعني القابل للاستمرارية أو الديمومة كما تعني القابل للتحمل وبالتالي القابل للاستمرار، وتقارير برنامج الأمم المتحدة للتنمية المتعلقة بالتنمية البشرية تستعمل في ترجمتها إلى اللغة العربية تعبير التنمية المستدامة ويمكن أيضاً في اللغة العربية أن نلجأ إلى كلمة الدعم للتعبير عن معاني

المفهوم فالتنمية المستدامة هي التي تجد في ذاتها ما يدعم استمرارها فتكون بالتالي تنمية متداعمة، وهي لا يمكن أن تكون كذلك إذا لم تكن متحملة ومقبولة من فئات المجتمع المختلفة. (جورج قرم، ٢٠٠٠، ص ٣)

و يختلف الوضع حسب البلدان فيما يتعلق بالبيانات والمعلومات المتوفرة من أجل اتخاذ القرار متعلق بمؤشرات التنمية المستدامة. ويبين الجدول التالي رقم (١) نوعية وتوفر المعلومات حول التنمية المستدامة على المستوى الوطن العربي بالإعتماد على مؤشرات التنمية المستدامة، ويتضح من هذا الجدول أن الوضع يختلف بشكل ملحوظ من بلد لآخر في مجال توفر ونوعية البيانات بشأن الجوانب المختلفة للتنمية المستدامة. (الأمم المتحدة، ٢٠٠١، ص ص ١٠:١٢).



## جدول رقم (١) يوضح المعلومات المتوفرة حول التنمية المستدامة في بعض بلدان الوطن العربي

البلد	جيدة	بعض البيانات الجيدة ولكنها ناقصة	هزيلة
الجزائر	<ul style="list-style-type: none"> <li>• محاربة الفقر</li> <li>• تغيير أنماط الاستهلاك</li> <li>• مستوطنات بشرية</li> <li>• التخطيط والإدارة</li> <li>• المتكاملة للموارد الأرضية</li> <li>• محاربة إزالة الغابات</li> <li>• محاربة التصحر والجفاف</li> <li>• الإستغلال المستدام للجبال</li> <li>• دعم التنمية الزراعية والريفية المستدامة</li> <li>• البيوتكنولوجيا</li> <li>• المحيطات، البحار، المناطق الساحلية ومواردها البيولوجية</li> <li>• نفايات خطرة</li> <li>• التريبيه والتوعية العامة والتدريب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إدماج الإشكالية البيئية و التنمية في عملية اتخاذ القرار</li> <li>• الموارد المائية</li> <li>• المزارعون</li> <li>• الموارد و الآليات المالية</li> <li>• التكنولوجيا والتعاون وبناء القدرات</li> <li>• العلم في خدمة التنمية المستدامة</li> <li>• التعاون الدولي من أجل بناء القدرات</li> <li>• الصكوك القانونية الدولي</li> <li>• الإعلام من أجل اتخاذ القرارات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التعاون و التجارة الدوليان</li> <li>• المزارعون</li> <li>• الترتيبات المؤسسية الدولية</li> </ul>

## تنمية الوعي الاجتماعي للشباب بنظام العمل من بعد

<ul style="list-style-type: none"> <li>• إدماج الإشكالية البيئية والتنمية في عملية اتخاذ القرار</li> <li>• الاستغلال المستدام للأجيال</li> <li>• البيوتكنولوجيا</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تغيير أنماط الاستهلاك</li> <li>• المواد الكيماوية السامة</li> <li>• دور المرأة في التنمية المستدامة</li> <li>• الأطفال والشباب</li> <li>• السكان الأصليون</li> <li>• الموارد والآليات المالية</li> <li>• التكنولوجيا، والتعاون، وبناء القدرات</li> <li>• العلم في خدمة التنمية المستدامة</li> <li>• الترتيبات المؤسسية الدولية</li> <li>• الإعلام من أجل اتخاذ القرار</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التعاون و التجارة الدوليان</li> <li>• محاربة الفقر</li> <li>• الصحة</li> <li>• المستوطنات البشرية</li> <li>• التخطيط والإدارة</li> <li>• المتكاملان للموارد الأرضية</li> <li>• محاربة إزالة الغابات</li> <li>• محاربة التصحر و الجفاف</li> <li>• دعم التنمية الزراعية والريفية</li> <li>• المستدامة</li> <li>• الموارد المائية</li> <li>• النفايات الصلبة</li> <li>• المنظمات غير الحكومية</li> <li>• السلطات المحلية</li> <li>• العمال ونقاباتهم</li> <li>• التجارة والصناعة</li> <li>• الدوائر العلمية والتكنولوجية</li> <li>• الترببية، والتوعية</li> </ul>	<p>مصر</p>
--	---	---	------------

		العامّة والتدريب • التعاون الدولي وبناء القدرات	
<ul style="list-style-type: none"> <li>المواد الكيميائية السامة</li> <li>النفائيات الخطرة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>التعاون و التجارة الدوليان</li> <li>تغيير أنماط الاستهلاك</li> <li>المستوطنات البشرية</li> <li>حماية الغلاف الجوي</li> <li>الاستغلال المستدام للمناطق الجبلية</li> <li>الحفاظ على التنوع البيولوجي</li> <li>البيوتكنولوجيا</li> <li>المحيطات، البحار، المناطق الساحلية ومواردها البيولوجية</li> <li>النفائيات الصلبة</li> <li>الإعلام من أجل اتخاذ القرار</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>محاربة الفقر</li> <li>الدينامية والاستدامة</li> <li>الصحة</li> <li>إدماج الإشكالية البيئية والتنمية في عملية اتخاذ القرار</li> <li>التخطيط والإدارة المتكاملان للموارد الأرضية</li> <li>محاربة إزالة الغابات</li> <li>الموارد المائية</li> <li>دور المرأة في التنمية المستدامة</li> <li>الأطفال والشباب</li> <li>الموارد والآليات المالية</li> <li>التكنولوجيا، والتعاون، وبناء القدرات</li> <li>التربية والوعي العام والتدريب</li> <li>التعاون الدولي من أجل بناء القدرات</li> </ul>	تونس

## تنمية الوعي الاجتماعي للشباب بنظام العمل عن بعد

		<ul style="list-style-type: none"><li>• الترتيبات المؤسسية الدولية</li><li>• الصكوك القانونية الدولية</li></ul>	
--	--	---	--

**وحقت أيضاً مؤشرات التنمية المستدامة في قطر تقدماً يستحق التنويه والثناء، على التقدم المحرز في الحد من البطالة وتوفير فرص العمل للجميع وبشكل مستدام ، وتحقيق المساواة بين الجنسين) الفجوة النوعية (في العديد من المجالات كالتعليم والعمل ومستويات الأجور . والوصول إلى الخدمات الصحية والمالية والمجتمعية . كما وشهد معدل وفيات الأطفال دون سن الخامسة تراجعاً ملحوظاً، حيث تراجع بمعدل سنوي قدره ٦.٨% خلال فترة المقارنة لعام ٢٠١٤ ، حيث أن هذا المؤشر قد انخفض من ٩.٥%، وهذا ما يضع دولة قطر في مستويات الدول المتقدمة.(مؤشرات التنمية المستدامة في دولة قطر، ٢٠١٥، ص٦١).**

**وفي المملكة العربية السعودية ركزت خطط التنمية المستدامة على تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل ، وتوسيع مشاركة المواطنين في تملك الأصول الإنتاجية، وتشجيع رؤوس الأموال الوطنية والأجنبية للاستثمار في الاقتصاد المحلي .وفي هذا الإطار، باشرت المملكة في تخصيص بعض الخدمات والمرافق العامة ضمن استراتيجية شاملة للتخصيص، كما عملت على تحسين كفاءة الأجهزة الحكومية وتطوير بيئة العمل والاستثمار لتعزيز القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني، وركزت في**

هذا المجال على بناء قاعدة وطنية كفؤة للعلوم والتقنية، وتشجيع الاستفادة من تقنية الاتصالات والمعلومات في جميع المجالات والأنشطة. وقد عكست المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية ثمره هذه التوجهات، حيث حقق الاقتصاد الوطني نمواً فعلياً بلغ متوسطه ٤.٣% سنوياً خلال مدة الخطة، ليصل متوسط دخل الفرد إلى نحو ١١١١٩ دولار أمريكي عام ١٤٢٥ هـ، ٢٠٠٤ م. (المملكة العربية السعودية، الأهداف التنموية للألفية، ٢٠٠٥).

**النظرية الموجهة للبحث :** لكل علم أطره التصورية والنظرية التي يستند عليها فالسمة الأساسية للعلم هي التنظيم والتنظير والكشف عن الواقع. (عبد الخالق، ٢٠١٤، ص٨٢)، وبداية في قاموس المورد تعرف النظرية بأنها تمثل الجانب النظري من علم أو من، كما يشير إلى أنها فكرة أو رأي. (منير، ١٩٩٦، ص٩٦٣) أما معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية فيعرف النظرية علي أنها: عبارة عن إطار فكري يفسر مجموعة من الفروض التعليمية ويضعها في نسق علمي مترابط. (أحمد زكي، ١٩٩٣، ص٤٢٤) **وسوف يعتمد البحث على نظرية الأنساق العامة:**

تعتبر النظرية العامة للأنساق هي أحد نظريات الوصف والتقدير حيث تساعد في التوصل لأحكام وصفية عن طبيعة الموقف، وكيفية تفسيره كما أن المفاهيم المرتبطة بالأنساق من حيث البناء والوظيفة يمكن تطبيقها على مستوى الأنساق التي يتعامل معها الممارس بدءاً من الفرد

والأسرة والجماعة والمنظمة والمجتمع المحلى ثم المجتمع القومي. (المرجع السابق، ص ٤١٩)

**كما يعرف النسق System على أنه:** مجموعة من الوحدات (فرد - جماعة - مجتمع) بينهما اعتماد متبادل، له أهداف وغايات يسعى إلى تحقيقها. (رشاد، ٢٠٠٨، ص ١٠٩)

وهذا وتري نظرية الأنساق الاجتماعية أن النسق شبكة من العلاقات بين الفرد والجماعات، وأنه مجموعة من الفاعلين (أفراد أو جماعات أو مجتمعات) تنظم بينها علاقات اجتماعية مستقرة وأن هذا التفاعل بين الفاعلين تحكمه مجموعة من العناصر **تتمثل فيما يلي:** (أحمد زايد، ١٩٨٤، ص ١٢٢)

١ - التوقعات المتبادلة بين الفاعلين والتي تجعل كلاً منهم يضع في اعتباره سلوك الآخرين.

٢ - القيم والمعايير التي تحكم التفاعل وتحدد شكل التوقعات المتبادلة بين الفاعلين.

٣ - الجزاءات التي تظهر في أشكال الثواب والعقاب، فتحقق بذلك درجة عالية من ضبط التفاعل.

**وهناك مجموعة من الافتراضات الأساسية التي تستند إليها فكرة النسق تتمثل في الآتي:** (محمد عارف، ١٩٨١، ص ٢٨٨)

١ - تتسم الأنساق بخاصية النظام والتساند بين الأجزاء.

٢ - تتوجه الأنساق نحو صيانه النظام فيها، وتحقيق التوازن.

- ٣- قد تكون الأنساق ثابتة (مغلقة) أو متفاعلة (مفتوحة).
- ٤- يؤثر طابع كل جزء بالنسق في الشكل الذي تشكل فيه الأجزاء الأخرى.
- ٥- تحافظ الأنساق على حدودها بإزاء الحدود المحيطة بها.
- ٦- يعبر توزيع الأدوار، والتكامل فيما بينها، عمليتين ضروريتين لتحقيق حالة التوازن في النسق.
- ٧- تسعى الأنساق للمحافظة على ذاتها وصيانه نفسها.

**وهناك مجموعة من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها نظرية النسق هي: (عبد الفتاح عثمان، ٢٠٠٩، ص ص (٣١٧، ٣١٨))**

- ١- ثمة علاقة تبادلية بين كافة الظواهر الإنسانية في إطار الحدود الخارجية للنسق، كما أن ثمة علاقات تحكم علاقة النسق نفسه بكافة الأنساق المحيطة تزداد أتساقا بتقارب هذه الأنساق وتقل بتباعدها.
- ٢- لا يمكن فهم أي ظاهرة جزئية إلا في إطار الكل الشمولي للنسق أو الأنساق التي يناط بها.
- ٣- لكل نسق نزعه تلقائية للتوازن الذاتي **Homestasis** ولكن ماذا يعني ذلك في إطار مهنة تحاول مساعدة فرد أو جماعة أو حي يواجه مشكلة من طبيعة اجتماعية أو كيف تفسر المشكلة من خلالها وما هو دور الأخصائي الاجتماعي إزاء هذه الأنساق المتشابهة.

## هذا فضلا عن أن هذه النظرية من شأنها أن توجه الدراسات العلمية بشكل عام إلى ما يلي:

١. التعرف على نتائج التغذية العكسية وردود الأفعال تجاه مخرجات النسق سواء كان منظمة أو حياً أو قرية..الخ بمعنى هل هذه المخرجات تحقق الأهداف المطلوبة أم لا؟.
٢. دراسة المدخلات التي تدخل إلى النسق وهل هي المطلوبة؟ وما مدى كفايتها وجودتها وكذلك توفرها؟.
٣. دراسة العمليات التحويلية المتمثلة في البرامج والمشروعات والأنشطة المختلفة التي يتم القيام بها حالياً والتي عن طريقها يتم تحويل المدخلات الخام إلى المخرجات المرغوبة والمطلوبة واللازمة لإشباع الاحتياجات ومواجهة المشكلات وهل تتم عملية التحويل هذه بالشكل العلمي السليم أم أن هناك خلا يحتاج إلى معالجة؟. (عبد الخالق، ٢٠٠٩، ص ١٩٣)
٤. التركيز على نقطة الالتقاء بين الطلاب وبيئتهم المحيطة لإحداث تفاعل وتبادل بينهم للعمل على إشباع حاجات الطلاب وتحسين الظروف البيئية المحيطة بهم بحيث تصبح مكانا مناسباً لكل الطلاب. (ماهر أبو المعاطي، ٢٠٠٩، ص ٣٧٥).
٥. إن أي تغييرات تحدث في المجتمع لابد وان يكون لها انعكاسات مباشرة على الفرد والأسرة وبالتالي لابد من التعامل مع تلك الانعكاسات بحيث يتم تعديل وجهتها في الاتجاه الإيجابي الذي يخدم أهداف المجتمع ككل وتحقيق التنمية المستدامة. (Lake, Timber, 2002, p16).



ويقترح لا ثروب Lathrope أننا يمكننا استخدام الأنساق في تحقيق التنمية المستدامة علي النحو التالي (عبد الحليم، ١٩٩٣، ص ص ٢٨٣:٢٨٤):

- ١ - ينظر للنسق بشكل كلي، لأنه يتكون من أجزاء متكاملة تؤثر بعضها في الآخر، فينظر للتنمية من جميع جوانبها.
- ٢ - كل جزء يعتبر نسقاً فرعياً له قدر من الاستقلال الذاتي.
- ٣ - بعيد النسق توازنه بنفسه.
- ٤ - تتعامل نظرية النسق مع الوظائف الظاهرة وتتعامل أيضاً مع الوظائف الكامنة المحتملة.

**ويتكون النسق الاجتماعي من مكونات أربعة سنعرضها ونطبقها علي الدراسة كالتالي:**

#### ١ - المدخلات:

وهي مجموعة العوامل التي تدخل في النسق والتي توفر الظروف الملائمة لكي يحقق النسق وظيفته وأهدافه. ونشر الوعي الإجتماعي مجموعة من المدخلات المادية والبشرية والتنظيمية، فنجد النشرات و وسائل الإعلام واللقاءات والتشريعات التي تضعها الدولة أحد الأساليب الرئيسة لنشر الوعي بنظام العمل عن بعد ، ثم الأفراد ومعايير اختيارهم وتدريبهم على إستخدام وتطبيق نظام العمل عن بعد، وذلك للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع.

٢ - **عمليات تحويلية:** وتتمثل في مجموعة الأنشطة الداخلية التي تتم داخل النسق لتحويل المدخلات إلى مخرجات، ونجد إقامة الندوات واللقاءات ، وقيام الدولة بتشريع مجموعة من القوانين التي تنظم العمل عن بعد، وكذلك توفير المتطلبات الأساسية لنظام العمل عن بعد ، كل هذه الآليات تساهم فى القضاء على المشكلات التي تواجه المجتمع وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة.

٣ - **المخرجات:** وتتمثل في حجم الإنجازات التي حققها النسق عن طريق العمليات التحويلية التي قام بها ويتمثل في النتائج ومواجهة المشكلات الناتجة عن عدم استخدام نظام العمل عن بعد، وتنمية الجوانب المرتبطة بنظام العمل عن بعد.

٤ - **التغذية العكسية:** هي تعتمد علي المخرجات في فتح قنوات اتصال بينها وبين المدخلات عن طريق عودتها من جديد في صورة مدخلات. وفي المدرسة التغذية العكسية في صورة والتي تتمثل فى رد فعل الأفراد والقدرة على إستدامة تحقيق الأهداف وبالتالي تحقيق التنمية المرجوة ، ويرتبط نجاح النسق بالاستفادة من التغذية العكسية والاستفادة من رد فعل المجتمع، وتطوير نظام العمل عن بعد من خلال عملية التقويم ونتائجه.

**وقد تم اختيار نظرية النسق كموجه للدراسة للأسباب الآتية:**

١ - تنطبق شروط النسق بكافة عناصره ومكوناته علي نظام العمل عن بعد، فهو يتكون من أجزاء بينها علاقة تبادلية وتساندية.

- ٢- أن نظرية الأنساق تعكس الدائرة التفاعلية بين البيئة ومخرجات النسق؛ ومن ثم تسمح بتعديل العمليات التحويلية أو المخرجات مستقبلاً في إطار البيئة (الرجع أو التغذية العكسية).
- ٣- تساعد النظرية في تفسير أجزاء النسق في ضوء علاقته بالكل، (المجتمع المحلي - المجتمع الأكبر) والتي تقوم على الاعتماد المتبادل والتساند الوظيفي، وذلك باعتبارهم ركائز أساسية في عملية التنمية.
- ٤- تمكن هذه النظرية من تفسير وفهم الصعوبات والمعوقات التي تواجه نظام العمل عن بعد، وأثر ذلك على الأفراد والأسر والمجتمع المحلي، والمجتمع الإقليمي، والمجتمع القومي.
- ٥- الاستفادة من النظرية، ومعطياتها في تحليل نتائج الدراسة وربطها بمعطيات النظرية.

### ثانياً : الدراسة الميدانية

#### الإجراءات المنهجية لدراسة :

**نوع الدراسة:** تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التحليلية حيث أنها تستهدف رصد الوضع الحالي لمستوى وعي الخريجات بنظام العمل عن بعد و. تحديد فوائده ، و متطلباته لتحقيق التنمية المستدامة، وكذلك تحديد معوقاته لتحقيق التنمية المستدامة بالمجتمع السعودي .

**منهج الدراسة:**تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي عن طريق استخدام المسح الاجتماعي الشامل لكل الطالبات الخريجات بقسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

**مجتمع الدراسة:** يتم تطبيق الدراسة على قسم علم الاجتماع والخدمة

الاجتماعية كلية الاداب جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل

**نوع وحجم عينة الدراسة :** عينة عمدية لكل الطالبات الخريجات

بالقسم والبالغ عددهن ( ٢٠٠ )

**أدوات الدراسة:** يعد الاستبيان هو الأداة الرئيسية لجمع البيانات و تم

إعداد الإستماره وفقا للمراحل الآتية:

**المرحلة الاولى :** تصميم استبيان بعنوان " الوعي الاجتماعي بنظام العمل

عن بعد ودوره في تحقيق التنمية المستدامة "

**واشتملت استمارة استبيان على ما يلي :**

- البيانات الأولية.

- المحور الاول : وعي الشباب بنظام العمل عن بعد وشمتمل على ١٥

عبارة

- المحور الثاني : اتجاهات الشباب نحو نظام العمل عن بعد ودوره في

تحقيق التنمية المستدامة يشتمل على ١٤ عبارة

- المحور الثالث : متطلبات العمل عن بعد لتحقيق التنمية

المستدامةيشمل على ١١ عبارة .

- المحور الرابع : معوقات نظام العمل عن بعد من اجل تحقيق التنمية

المستدامة يشمل على ٨ عبارات .

- مقترحات للتغلب على معوقات العمل عن بعد .

**المرحلة الثانية : وتشمل صدق وثبات الاستبيان :**

**صدق الأداة:** تم تحكيم الاستبيان بعرضه على خمسة من اساتذة علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بجامعة ( الاسكندرية ، الفيوم ) وتم اجراء التعديلات المطلوبة من اضافة عبارات وتعديل بعض الصياغات .

**ثبات الأداة:** تم تطبيق الاستبيان على عدد ١٠ من الطالبات بالمستوى الثامن بقسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية ثم اعادة التطبيق على نفس الطالبات بعد اسبوع من التطبيق الاول . وتم حساب معامل الثبات حيث وصل الى نسبة ٨٤ % وهو معدل مرتفع يعطي ثقة في سلامة الاستبيان وقابليته للتطبيق وجمع البيانات .

**مجالات الدراسة :**

- **المجال المكاني :** قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بكلية الاداب بالدمام

- **المجال البشري :** الطالبات الخريجات والمقيدات بالمستوى السابع والثامن بالقسم والبالغ عددهن ( ٢٠٠ )

- **المجال الزمني :** فترة جمع البيانات وتحليلها واستخراج النتائج وكتابة التقرير والتي تبلغ ثلاث شهور بداية من ١ / ٢ / ٢٠١٧ : ٣٠ / ٤ / ٢٠١٧ م

## الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة :

استخدمت الباحثان مجموعة من الاساليب الاحصائية وهي :

### ١- اختبار المتوسط المرجح

واستخدمة الباحثان في حساب متوسطات التكرارات المرجحة لكل الطالبات الخريجات وذلك لكل بعد من ابعاد الاستبيان الاربعة .

مجموع التكرارات المرجحة

$$\frac{\text{مجموع التكرارات المرجحة}}{\text{عدد عبارات البعد}} = \text{المتوسط الحسابي المرجح}$$

عدد عبارات البعد

### ٢- اختبار القوة النسبية :

استخدمته الباحثان لتحديد قوة الطالبات الخريجات مجتمع الدراسة تجاه ما يتضمنه كل بعد من ابعاد الاستبيان بالاضافة الى التعرف على القوة النسبية لكل عبارة من عبارات كل بعد..

### ٣- التكرار والنسب المئوية

## وصف وتحليل البيانات

### ١- وصف مجتمع الدراسة

#### جدول رقم ( ٢ ) يوضح الفئة العمرية لعينة الدراسة

م	الفئة العمرية	ك	%
١	٢١ : ١٩	٣٠	١٥
٢	٢٤ : ٢٢	١٦٠	٨٠
٣	٢٥ فأكثر	١٠	٥
	المجموع	٢٠٠	١٠٠

يتضح من نتائج الجدول رقم ( ٢ ) ان الفئة العمرية الاكثر تمثيل في مجتمع الدراسة تقع بين سن ٢٢ سنة الى ٢٤ سنة بنسبة ٨٠ % وهي الفئة التي تعبر عن المستوى الدراسي السابع والثامن الذي تم التطبيق عليه لكون الطالبات في هاذين المستويين اقترب من التخرج وبالتالي فان فكرة البحث عن عمل مناسب من اهتماماتهم الرئيسية في حين نجد ان الفئة الاقل تمثيل بمجتمع الدراسة هي الاكثر من ٢٥ سنة بنسبة ١٠ % وقد يرجع ذلك الى تأجيل بعض الطالبات الدراسة لظروف خاصة بهن.

### جدول ( ٣ ) يوضح المستوى الدراسي

م	المستوى الدراسي	ك	%
١	السابع	٣٠	١٥
٢	الثامن	١٧٠	٨٥
	المجموع	٢٠٠	١٠٠

يؤكد الجدول السابق رقم ( ٣ ) على نتائج الجدول رقم ( ٢ ) بان الغالبية العظمى من مجتمع الدراسة في المستوى الثامن بنسبة ٨٥ % ويرجع ذلك للأهمية رصد مستوى الوعي لديهن بنظام العمل عن بعد .

جدول رقم ( ٤ ) تقدير الفصل الدراسي السابق

م	التقدير	ك	%	الترتيب
١	مقبول	١٨	٩	٣
٢	جيد	٦٥	٣٢,٥	٢
٣	جيد جدا	١٠٠	٥٠	١
٤	ممتاز	١٧	٨,٥	٤
المجموع		٢٠٠	١٠٠	

يوضح الجدول السابق رقم ( ٤ ) ان الفئة الاكثر تمثيل من عينة الدراسة والحاصلة على المرتبة الاولى بنسبة ٥٠ % حاصلات على تقدير عام جيد جدا في الفصل الدراسي السابق يليها في الترتيب الحاصلات على تقدير جيد بنسبة ٣٢,٥ % يليهن الحاصلات على تقدير مقبول في المرتبة الثالثة بنسبة ٩ % وفي المرتبة الرابعة الحاصلات على تقدير ممتاز وهذا يدل بشكل عام ان المستوى المعرفي والمهاري للطالبات يؤهلن للعمل والتميز في التخصص .



## ٢- النتائج المتعلقة بالإجابة عن تساؤلات الدراسة

## جدول رقم ( ٥ ) يوضح مستوى وعي الشباب بنظام العمل

عن بعد ن ( ٢٠٠ )

م	العبارات	مقياس	نعم	لا	التكرار المرحج	النسبة %	الترتيب
١	اسمع على وجود نظام العمل عن بعد .	التكرار	١٢١	٤٩	٤٨٢	٥١,٠١%	٢
		النسبة	٦٠,٥	١٩ ر ٥			
٢	تتقضي معلومات كثيرة عن نظام العمل عن بعد .	التكرار	٤٠	٣٩	٤٠١	١١,٠٥%	٥
		النسبة	٢٠	١٩ ر ٥			
٣	اعرف بعض الأشخاص التي تمارس هذا العمل	التكرار	٣٩	١٦١	٢٧٨	٥٨,٣٤%	٩
		النسبة	١٩ ر ٥	٨٠,٥			
٤	احتاج لفهم متطلبات هذا النوع من العمل	التكرار	١٢٢	٣٩	٤٨٣	٧٤,٠١%	١
		النسبة	٦١	١٩ ر ٥			

## تنمية الوعي الاجتماعي للشباب بنظام العمل عن بعد

١	%٣٠	٢٤٠	١٦٠	٤٦	٠	التكرار	اول مرة اسمع عن نظام العمل عن بعد	٥
٠			٨٠	٢١	٠	النسبة		
١	%٦٠, ٣٨	٤٨٣	٣٩	٦١	١٢٢	التكرار	احتاج من يرشدني ويوجهني عن مميزات هذا النوع من العمل	٦
			١٩ ر ٥	١٩ ر ٥	٦١	النسبة		
٣	%٥٥, ٢٥	٤٤٢	٣٩	٧٦	٨١	التكرار	اعرف الخصائص التي يجب ان تتوفر في القائم بهذا العمل	٧
			١٩ ر ٥	٤٦	٥٤٠	النسبة		
٥	%٥٠, ١٣	٤٠١	٣٩	١٢١	٤٠	التكرار	ارى انه يحتاج الى مهارات كثيرة ممكن لا تتوفر عند الخريج	٨
			١٩ ر ٥	٦٠, ٥	٢٠	النسبة		
٣	%٥٥, ٢٥	٤٤٢	٧٩	٠	١٢١	التكرار	اسمع عن محدودية الفرص في نظام العمل عن بعد	٩
			٣٩, ٥	٥	٦٠, ٥	النسبة		
٧	%٧٧, ٤٤	٣٥٩	٨٠	٧٦	٣٩	التكرار	ارى انه مضيعة للوقت اكثر من فوائده	١٠
			٤٠	٥٦٠, ٥	٥١٩	النسبة		

٨	%٤٠	٣٢٠	٨٠	١٢٠	٠	التكرار	اسرتي ترفض هذا النوع من العمل	١١
			٤٠	٦٠	0	النسبة		
٣	%٥٥, ٢٥	٤٤٢	٤١	٧٩	٨١	التكرار	ارى ان العائد منه على الفرد والمجتمع محدود	١٢
			٢٠, ٥	٣٩, ٥	٤٠, ٥	النسبة		
٥	%٥٠, ١٣	٤٠١	٣٩	١٢١	٤٠	التكرار	اعتقد ان العائد على التنمية المجتمعية من العمل عن بعد محدود	١٣
			١٩ ر ٥	٦٠, ٥	٢٠	النسبة		
٤	%٥٠, ٣٨	٤٠٣	٧٨	٤١	٨١	التكرار	اعتقد انه يوفر فرصة للعمل لمن يعيش في اماكن بعيدة عن اماكن العمل	١٤
			٣٩	٢٠, ٥	٥, ٤٠	النسبة		
٦	%٤٥, ١٣	٣٦١	٣٩	١٢١	٤٠	التكرار	اسمع انه يحقق نوع من التوازن بين متطلبات الاسرة والعمل	١٥
			١٩ ر ٥	٦٠, ٥	٢٠	النسبة		
		٥٦٣٨					المجموع	
			القوة النسبية المرجحة = ٥٠ %		المتوسط الحسابي المرجح = ٨٧ , ٣٩٥			

تشير بيانات الجدول السابق رقم ( ٥ ) الى ان مجتمع الدراسة يتوزع توزيعاً احصائياً من حيث مستوى وعي الطالبات بنظام العمل عن بعد بمتوسط حسابي مرجح ٨٧ ، ٣٩٥ وبقوة نسبية مقدارها ٥٠ % مما يعكس قوة متوسطة للطالبات تجاه هذا البعد وباستقراء النتائج المبينة بالجدول تبين ما يلي : -

حصول العبارتان رقم ( ٤ ، ٦ ) على المرتبة الاولى بقوة نسبية تصل الى ٣٨ ، ٦٠ % حيث تشير العبارة الرابعة الى احتياج الطالبات لفهم متطلبات هذا النوع من العمل ، والعبارة السادسة الى الاحتياج لمن يرشدهن ويوجههن لمميزات هذا النوع من العمل ، يلي ذلك في المرتبة الثانية العبارة الاولى والتي توضح انهن يسمعن على وجود نظام العمل عن بعد بقوة نسبية تصل الى ٢٥ ، ٦٠ % وهذا يشير الى ان مستوى الوعي بهذا النوع من العمل محدود ، وجاءت العبارتان رقم ( ٧ ، ٩ ) في المرتبة الثالثة بقوة نسبية تصل الى ٢٥ ، ٥٥ % واللذان يوضحا على التوالي معرفة الطالبات الخصائص التي يجب ان تتوفر في القائم بهذا العمل ، سماعهن عن محدودية الفرص في نظام العمل عن بعد ، اما المرتبة الرابعة عبرت عنها العبارة رقم ( ١٤ ) بقوة نسبية تصل الى ٣٨ ، ٥٠ % والتي تعبر عن اعتقادهن انه يوفر فرصة للعمل لمن يعيش في اماكن بعيدة عن اماكن العمل ، وفي المرتبة الخامسة العبارتان رقم ( ٢ ، ٨ ، ١٣ ) بقوة نسبية تصل الى ١٣ ، ٥٠ % كما يلي : تنقصني معلومات كثيرة عن نظام العمل عن بعد . وارى انه يحتاج الى مهارات كثيرة ممكن لا تتوفر عند الخريج . واعتقد ان العائد على التنمية المجتمعية من العمل عن بعد محدود وهذا يؤكد على نقص

في وعي الطالبات بنظام العمل عن بعد . وجاءت في المرتبة العاشرة العبارة رقم ( ٥ ) بقوة نسبية تصل الى ٣٠ % وتعبّر عن المستوى المعرفي لدى البعض من الطالبات كونهن اول مرة يسمعن عن نظام العمل عن بعد .

ومن خلال النتائج السابقة التي وضحة قوة البعد وقوة العبارات وفقا للمرتبة التي حصلت عليها كل عبارة يتضح وجود نقص واضح في مستوى وعي الطالبات بالخريجات بنظام العمل عن بعد .

### جدول رقم ( ٦ ) يوضح اتجاهات الشباب نحو نظام العمل عن بعد ودوره في تحقيق التنمية المستدامة ن ( ٢٠٠ )

م	العبارات	مقياس	نعم	الى حد ما	لا	القوة النسبية	الترتيب
١	ارغب في معرفة اهمية هذا العمل لتحقيق التنمية المستدامة	التكرار	١٦١	٠	٣٩	% ٧٢	٥٧٦
		النسبة	٨٠ , ٥	٠	١٩ , ٥		
٢	احتاج لمعرفة ضوابط العمل عن بعد التي تحفظ حقوق العاملين	التكرار	٨١	٤١	٧٨	% ٥٠ , ٣٨	٤٠٣
		النسبة	٤٠ , ٥	٢٠ , ٥	٣٩		
٣	أتسأل عن كيفية مراقبة من يعمل عن بعد	التكرار	٨١	٨٠	٣٩	% ٥٥ , ٢٥	٤٤٢
		النسبة	٤٠ , ٥	٤٠	١٩ , ٥		
٤	ينقصني الوعي بكيفية التعاقد للعمل عن بعد	التكرار	٨٢	٧٩	٣٩	% ٥٥ , ٣٨	٤٤٣
		النسبة	٤١	٣٩ , ٥	١٩ , ٥		
٥	يناسبني هذا النوع من العمل	التكرار	٤١	١٢٠	٣٩	% ٥٠ , ٢٥	٤٠٢
		النسبة	٢٠ , ٥	٦٠	١٩ , ٥		
٦	احتاج الى تدريب يكسبني مهارات العمل عن بعد	التكرار	١٢٢	٠	٧٨	% ٥٥ , ٥٠	٤٤٤
		النسبة	٦٠ , ٥	٠	٣٩ , ٥		
٧	متحمسة حتى استطعت ان اخدم وطني من اي مكان اكون فيه	التكرار	١٦٠	٠	٤٠	% ٦٥	٥٢٠
		النسبة	٨٠	٠	٢٠		
٨	احرص على تعلم وممارسة كل جديد يفيد مجتمعي	التكرار	١٦١	٠	٣٩	% ٦٥ , ٢٥	٥٢٢
		النسبة	٨٠ , ٥	٠	١٩ , ٥		

## تنمية الوعي الاجتماعي للشباب بنظام العمل عن بعد

			٧٨	٤١	٨١	التكرار	سوف استثمر اوقات الفراغ من خلال ممارسة الانشطة المرتبطة بالعمل عن بعد	٩
			٣٩	٢٠,٥	٤٠,٥	النسبة		
٢	% ٦٥,٢٥	٥٢٢	٣٩	٠	١٦١	التكرار	ارتبط اكثر بمجتمعي عن طريق ممارسة اعمال مفيدة من اي مكان	١٠
			١٩,٥	٠	٨٠,٥	النسبة		
٤	% ٦٠,٣٨	٤٨٣	٣٩	٣٩	١٢٢	التكرار	ارى ان العمل عن بعد يساهم في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعة	١ ١
			١٩,٥	١٩,٥	٦١	النسبة		
٧	% ٥٠,٦٣	٤٠٥	٧٨	٤٠	٨٢	التكرار	اعتقد ان العمل عن بعد يساعد على تقوية الروابط بين مؤسسات المجتمع	١ ٢
			٣٩	٢٠	٤١	النسبة		
٩	% ٥٠,٢٥	٤٠٢	٣٩	١٢٠	٤١	التكرار	يوفر العمل عن بعد الجهد والطاقة مما يساعد على النماء والعطاء	١ ٣
			١٩,٥	٦٠	٢٠,٥	النسبة		
٢	% ٦٥,٢٥	٥٢٢	٣٩	٠	١٦١	التكرار	ارغب في رفع مستوى الجودة في استخدام الوسائل التقنية لأداء الاعمال بشكل يساهم في التنمية	١ ٤
			١٩,٥	٠	٨٠,٥	النسبة		
			المجموع					
			المتوسط الحسابي المرجح = ٤٣٤,٠٧					
			القوة النسبية = ٥٤,٢٦ %					

تشير بيانات الجدول السابق رقم ( ٦ ) الى ان مجتمع الدراسة يتوزع توزيعاً احصائياً من حيث اتجاهات الشباب نحو نظام العمل عن بعد ودوره في تحقيق التنمية المستدامة بمتوسط حسابي مرجح ٤٣٤,٠٧ وبقوة نسبية مقدارها ٥٤,٢٦ % مما يعكس قوة فوق المتوسطة للطالبات تجاه هذا البعد وباستقراء النتائج المبينة بالجدول تبين ما يلي :-

حصلت العبارة رقم ( ١ ) على المرتبة الاولى وتعتبر عن رغبة الطالبات في معرفة اهمية هذا العمل لتحقيق التنمية المستدامة بقوة نسبية تصل الى ٧٢ % وهذا يؤكد على نتائج الجدول السابق رقم ( ٤ ) من حيث محدودية الوعي بالعمل عن بعد ، وجاءت العبارات رقم ( ٨ ) ، ( ١٠ ، ١٤ ) في المرتبة الثانية بقوة نسبية تصل الى ٦٥,٢٥ % من حيث حرصهن على تعلم وممارسة كل جديد يفيد مجتمعهن ، ارتبطهن الكبير بمجتمعهن عن طريق ممارسة اعمال مفيدة من اي مكان تفيد

الوطن ، رغبتهن في رفع مستوى الجودة في استخدام الوسائل التقنية لاداء الاعمال بشكل يساهم في التنمية . واطهرن الطالبات حماسهن لخدم وطني من اي مكان يكونوا فيه حيث حصلت العبارة السابعة على المرتبة الثالثة بقوة نسبية تصل الى ٦٥ % ، وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة رقم ( ١١ ) والتي تعبر عن رأيهن في العمل عن بعد يساهم في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعة بقوة نسبية تصل الى ٦٠ ، ٣٨ % . ويعكس هذا البعد اتجاهات ايجابية للطالبات نحو العمل عن بعد واساهماته في دفع عجلة التنمية على المستوى الاجتماعي والاقتصادي .في حين جاءت العبارتان رقم ( ٥ ، ١٣ ) في المرتبة التاسعة وبقوة نسبية تصل الى ٢٥ ، ٥٠ % كما يلي :

- يناسبني هذا النوع من العمل .
  - يوفر العمل عن بعد الجهد والطاقة مما يساعد على النماء والعطاء .
- وهذا يؤكد على نقص الوعي لديهم مما جعل هاتين العبارتين حصلوا على مرتبة اقل

وبصفة عامة توجد اتجاهات ايجابية لدى الطالبات نحو هذا النظام من العمل ولك يوجد نقص في المكون المعرفي للاتجاه جعل القوة النسبية للبعد بشكل عام فوق المتوسطة وظهر ذلك في القوة النسبية لكل عبارة.

جدول رقم ( ٦ ) يوضح متطلبات العمل عن بعد لتحقيق

التنمية المستدامة ن = ٢٠٠

الترتيب	القوة النسبية	التكرار المرجح	لا	نعم	مقياس	العبارات	
٧	% ٥١ , ٢٥	٤٠١	٧٨	٤٠	٨١	التكرار	١
			٣٩ , ٥	٢٠	٤٠ , ٥	النسبة	
١	% ٦٥ , ٢٥	٥٢٢	٣٩	٠	١٦٦	التكرار	٢
			١٩ , ٥	٠	٨٠ , ٥	النسبة	
٣	% ٥٥ , ٢٥	٤٤٢	٣٩	٨٠	٨١	التكرار	٣
			١٩ , ٥	٤٠	٤٠ , ٥	النسبة	
٨	% ٤٥ , ٢٥	٣٦٢	١١٩	٠	٨١	التكرار	٤
			٥٩ , ٥	٠	٤٠ , ٥	النسبة	
٤	% ٥٥ , ١٣	٤٤١	٣٩	٨١	٨٠	التكرار	٥
			١٩ , ٥	٤٠	٤٠ , ٥	النسبة	
٦	% ٥٠ , ٢٥	٤٠٢	٣٩	٦٠	٤١	التكرار	٦
			١٩ , ٥	٦٠	٢٠ , ٥	النسبة	
٥	% ٥٠ , ٥٠	٤٠٤	٧٨	٤٠	٨٢	التكرار	٧



			٣٩	٢٠	٤١	النسبة	الدول و الشركات العالمية في مجال تطبيق مفهوم العمل عن بعد		
٢	٤٤٣	٣٧ , ٥٥ %	٣٩	٧٩	٨٢	التكرار	القدرة على التخطيط الجيد وإدارة الوقت .	٨	
			١٩ , ٥	٥ , ٣٩	٤١	النسبة			
٩	٣٦١	١٣ , ٤٥ %	٣٩	١١	٠	التكرار	إعادة التنظيم الوظيفي للمؤسسات	٩	
			١٩ , ٥	٥ , ٥٠	٠	النسبة			
٣	٤٤٢	٢٥ , ٥٥ %	٣٩	٨٠	٨١	التكرار	ضرورة وجود وسيط تقني .	١٠	
			١٩ , ٥	٤٠	٤٠ . ٥	النسبة			
٣	٤٤٢	٢٥ , ٥٥ %	٣٩	٨٠	٨١	التكرار	ايجاد الية فعالة للرقابة والتوجيه والسيطرة	١	
			١٩ , ٥	٤٠	٤٠ . ٥	النسبة		١	
		٤٦٦٢			المجموع				
القوة النسبية = ٩٧ , ٥٢ %					المتوسط الحسابي المرجح = ٨٢ , ٤٢٣				

تشير بيانات الجدول السابق رقم ( ٦ ) الى ان مجتمع الدراسة يتوزع توزيعاً احصائياً من حيث متطلبات العمل عن بعد لتحقيق التنمية المستدامة بمتوسط حسابي مرجح ٨٢ , ٤٢٣ وبقوة نسبية مقدارها ٩٧ , ٥٢ % مما يعكس قوة فوق المتوسطة للطالبات تجاه هذا البعد وباستقراء النتائج المبينة بالجدول تبين ان متطلبات تحقيق التنمية عن

طريق العمل عن بعد من وجهة نظر الطالبات تتمثل في ما يلي وفقاً

لترتيب التي حصلت علىها العبارات للبعد كما يلي : -

١- رفع القدرة على التعامل مع وسائل التقنية الحديثة بقوة نسبية  
تصل الى ٢٥ , ٦٥ % .

٢- القدرة على التخطيط الجيد وإدارة الوقت بقوة نسبية تصل الى  
٣٧ , ٥٥ % .

٣- جاءت المرتبة الثالثة لتعبر عن العبارات رقم ( ٣ ، ١٠ ، ١١ )  
بقوة نسبية تصل الى ٢٥ , ٥٥ % كما يلي : -

• تركيز الجهود على بناء ثقافة عمل جديدة لدى المؤسسات  
والأفراد ،

• ضرورة وجود وسيط تقني .

• ايجاد الية فعالة للرقابة والتوجيه والسيطرة .

٤- وضع التشريعات والقوانين الشاملة التي تنظم العمل عن بعد  
بقوة نسبية تصل الى ١٣ , ٥٥ % .

٥- الاستفادة من تجارب الدول و الشركات العالمية في مجال تطبيق  
مفهوم العمل عن بعد بقوة نسبية تصل الى ٥٠ , ٥٠ % .

## جدول رقم ( ٧ ) يوضح معوقات نظام العمل عن بعد لتحقيق

التنمية المستدامة ن = ٢٠٠

الترتيب	القوة النسبية	التكرار المرجح	لا	الى حد ما	نعم	مقياس	العبارات
٣	٣٧, ٥٥%	٤٤٣	٣٩	٧٩	٨٢	التكرار	انتشار الثقافة الإدارية التقليدية.
			١٩, ٥	٣٩, ٥	٤١	النسبة	
٢	٣٨, ٦٠%	٤٨٣	٣٩	٣٩	١٢٢	التكرار	مقاومة التغيير والخوف من الفشل.
			١٩, ٥	١٩, ٥	٦١	النسبة	
٥	٣٨, ٤٥%	٣٦٣	٧٨	٨١	٤١	التكرار	الافتقار الى المهارات والسلوكيات المطلوبة للعمل عن بعد.
			٣٩	٤٠, ٥	٢٠, ٥	النسبة	
١	٢٥, ٦٥%	٥٢٢	٣٩	٠	١٦١	التكرار	عدم وجود التشريعات التنظيمية والقانونية لتطبيق نظام العمل عن بعد.
			١٩, ٥	٠	٨٠, ٥	النسبة	
٤	١٣, ٥٠%	٤٠١	٣٩	١٢١	٤٠	التكرار	الافتقار الي تحديد نظم العلاقات والارتباطات بين الموظف وصاحب العمل.
			١٩, ٥	٦٠, ٥	٢٠	النسبة	
٢	٣٨, ٦٠%	٤٨٣	٣٩	٣٩	١٢٢	التكرار	عدم ثبات العمل، وبالتالي

## تنمية الوعي الاجتماعي للشباب بنظام العمل من بعد

			١٩,٥	١٩,٥	٦١	النسبة	عدم ثبات الدخل.
٥	% ٤٥,٣٨	٣١٣	٧٨	٨٧	٤١	التكرار	لا يسمح العمل عن بُعد بممارسة كل الاعمال التي تمارس في الاعمال التقليدية.
			٣٩	٤٠,٥	٢٠,٥	النسبة	
		٣٠٥٨					المجموع
القوة النسبية = ٦١ , ٥٤ %					المتوسط الحسابي المرجح = ٨٥ , ٤٣٦		

تشير بيانات الجدول السابق رقم (٧) الى ان مجتمع الدراسة يتوزع توزيعاً احصائياً من حيث متطلبات العمل عن بعد لتحقيق التنمية المستدامة بمتوسط حسابي مرجح ٨٥ , ٤٣٦ وبقوة نسبية مقدارها ٦١ , ٥٤ % مما يعكس قوة فوق المتوسطة للطالبات تجاه هذا البعد وباستقراء النتائج المبينة بالجدول تبين ان معوقات نظام العمل عن بعد لتحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر الطالبات مرتبة وفقاً لما وضحته النتائج المبينة بالجدول كما يلي :

- ١- عدم وجود التشريعات التنظيمية والقانونية لتطبيق نظام العمل عن بعد بقوة نسبية ٢٥ , ٦٥ %
- ٢- جاءت العبارتان رقم (٢ , ٦) في المرتبة الثانية بقوة نسبية ٣٨ , ٦٠ % كما يلي :
  - مقاومة التغيير والخوف من الفشل.
  - عدم ثبات العمل، وبالتالي عدم ثبات الدخل.
- ٣- انتشار الثقافة الإدارية التقليدية في المرتبة الثالثة بقوة نسبية ٣٧ , ٥٥ % .

- ٤ - الانتقاد الي تحديد نظم العلاقات والارتباطات بين الموظف وصاحب العمل في المرتبة الرابعة بقوة نسبية ١٣ ، ٥٠ %.
- ٥ - جاءت العبارتان رقم ( ٣ ، ٧ ) في المرتبة الخامسة بقوة نسبية ٣٨ ، ٤٥ % كما يلي :
- الافتقار إلى المهارات والسلوكيات المطلوبة للعمل عن بعد.
- لا يسمح العمل عن بُعد بممارسة كل الأعمال التي تمارس في الأعمال التقليدية.

**جدول رقم (٨) مقترحات للتغلب على معوقات العمل عن بعد من اجل تحقيق تنمية مستدامة ن = ٢٠٠**

م	المقترحات	ك	%	الترتيب
١	الاهتمام بتوضيح اهمية العمل	٦٩	٣٤ , ٥	٧
٢	نشر الوعي من خلال وسائل التواصل المختلفة	١٠٥	٥٢ , ٥	٤
٣	الاهتمام بالمتابعة والتفوييم لعملية التوظيف عن بعد	٩٩	٤٩ , ٥	٥
٤	تدريب وتأهيل الشباب للعمل عن بعد	١٣٠	٦٥	١
٥	توعية القطاعات الحكومية والاهلية بأهمية العمل عن بعد	١١١	٥٥ , ٥	٢
٦	تخصيص نسبة محددة من العمالة في الشركات للعمل عن بعد	١١١	٥٥ , ٥	٢
٧	وضع قوانين وتشريعات منظمة للعمل عن بعد في المملكة العربية السعودية	١١٠	٥٥	٣
٨	بناء ثقافة عمل جديدة لدى الشباب	٧٥	٣٧ , ٥	٦

بأستقراء الجدول السابق رقم ( ٨ ) يتبين ان هناك اجماع بنسبة ٦٥ % من الطالبات حول تدريب وتأهيل الشباب للعمل عن بعد للتغلب على

## تنمية الوعي الاجتماعي للشباب بنظام العمل عن بعد

المعوقات من أجل تحقيق التنمية فالإنسان هو أداة ووسيلة التنمية والاهتمام بتأهيلهم وتدريبهم له عائد غير محدود ، يلي ذلك في المرتبة الثانية المقترح الخامس والسادس على التوالي بنسبة ٥٥ ، ٥ % توعية القطاعات الحكومية والاهلية بأهمية العمل عن بعد ، تخصيص نسبة محددة من العمالة في الشركات للعمل عن بعد وفي المرتبة الثالثة حصل مقترح وضع قوانين وتشريعات منظمة للعمل عن بعد في المملكة العربية السعودية على نسبة ٥٥% وجاءت باقي المقترحات كما هو مبين بالجدول تدل في مجملها على اهتمام من قبل الطالبات للتغلب على معوقات العمل عن بعد لفتح فرص للتوظيف امام الشباب تتسم بالمرونة والجدية من أجل استثمار كافة الجهود لتحقيق تنمية مستدامة .

### اهم نتائج الدراسة :

لقد اجابة الدراسة على تساؤلها الرئيسي ومؤداه " هل لتنمية الوعي الاجتماعي للشباب بنظام العمل عن بعد دور في تحقيق التنمية المستدامة؟ " وذلك من خلال الاجابة عن التساؤلات الفرعية كما يلي :-

**أولاً : فيما يتعلق بنتائج وصف العينة**

تبين الفئة العمرية الأكثر تمثيل في مجتمع الدراسة تقع بين سن ٢٢ سنة الى ٢٤ سنة بنسبة ٨٠ % وهي الفئة التي تعبر عن المستوى الدراسي السابع والثامن الذي تم التطبيق عليه . كما ان الغالبية العظمى من مجتمع الدراسة في المستوى الثامن بنسبة ٨٥ % . و الفئة الاكثر تمثيل من عينة الدراسة حاصلات على تقدير عام جيد جدا في الفصل الدراسي السابق بنسبة ٥٠ % .

**ثانياً : الاجابة عن تساؤلات الدراسة****١ - ما مستوى وعي الشباب بنظام العمل عن بعد ؟**

اظهرت الدراسة وجود نقص في مستوى وعي الطالبات بنظام العمل عن بعد فمجتمع الدراسة يتوزع توزيعاً احصائياً بمتوسط حسابي مرجح ٨٧ , ٣٩٥ وبقوة نسبية مقدارها ٥٠ % مما يعكس قوة متوسطة للطالبات تجاه هذا البعد ، كما تبين ان احتياج الطالبات لفهم متطلبات هذا النوع من العمل ، و احتياجهن لمن يرشدهن ويوجههن لميزات هذا النوع من العمل حصلت على قوة نسبية تصل الى ٣٨ , ٦٠ % ، ايضاً اتضح ان الطالبات يسمعن على وجود نظام العمل عن بعد بقوة نسبية تصل الى ٢٥ , ٦٠ % ، كما وضحت النتائج ان هناك نقص كبير في المعلومات لديهن عن نظام العمل عن بعد بقوة نسبية ١٣ , ٥٠ % هذا بالإضافة الى وجود طالبات كانت اول مرة تسمع على نظام العمل عن بعد بقوة نسبية تصل الى ٣٠ % .

## ٢- ماهي اتجاهات الشباب نحو نظام العمل عن بعد ودوره في

### تحقيق التنمية المستدامة؟

اظهرت الدراسة الى ان مجتمع الدراسة يتوزع توزيعاً احصائياً من حيث اتجاهات الشباب نحو نظام العمل عن بعد ودوره في تحقيق التنمية المستدامة بمتوسط حسابي مرجح ٠,٧ , ٤٣٤ وبقوة نسبية مقدارها ٢٦ , ٥٤% مما يعكس قوة فوق المتوسطة للطالبات تجاه هذا البعد كما وضحت النتائج وجود رغبة لدى الطالبات في معرفة اهمية هذا العمل ودوره في تحقيق التنمية المستدامة بقوة نسبية ٧٢% وهذا يؤكد على ان المكون المعرفي يحتاج الى اهتمام وتدعيم ليتكون الاتجاه بشكل صحيح . كما اظهرت الطالبات حماسهن لخدم وطني من اي مكان يكونوا فيه حيث بقوة نسبية تصل الى ٦٥% . وعبرت الطالبات عن رأيهن في العمل عن بعد بأنه يساهم في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعة بقوة نسبية تصل الى ٣٨ , ٦٠% .

## ٣- ما متطلبات العمل عن بعد لتحقيق التنمية المستدامة؟

اظهرت الدراسة ان مجتمع الدراسة يتوزع توزيعاً احصائياً من حيث متطلبات العمل عن بعد لتحقيق التنمية المستدامة بمتوسط حسابي مرجح ٨٢ , ٤٢٣ وبقوة نسبية مقدارها ٩٧ , ٥٢% مما يعكس قوة فوق المتوسطة للطالبات تجاه هذا البعد ، ومن هذه المتطلبات رفع القدرة على التعامل مع وسائل التقنية الحديثة بقوة نسبية تصل الى ٢٥ , ٦٥% . ايضاً تركيز الجهود على بناء ثقافة عمل جديدة لدى المؤسسات والأفراد بقوة نسبية تصل الى ٢٥ , ٥٥% ، وضع التشريعات والقوانين الشاملة التي تنظم العمل عن بعد بقوة نسبية تصل



الى ١٣ ، ٥٥ % . والاستفادة من تجارب الدول و الشركات العالمية في مجال تطبيق مفهوم العمل عن بعد بقوة نسبية تصل الى ٥٠ ، ٥٠ % .

#### ٤- ما معوقات نظام العمل عن بعد لتحقيق التنمية

##### المستدامة ؟

اظهرت النتائج ان مجتمع الدراسة يتوزع توزيعاً احصائياً من حيث متطلبات العمل عن بعد لتحقيق التنمية المستدامة بمتوسط حسابي مرجح ٨٥ ، ٤٣٦ وبقوة نسبية مقدارها ٦١ ، ٥٤ % مما يعكس قوة فوق المتوسطة للطالبات تجاه هذا البعد ، ايضا عدم وجود التشريعات التنظيمية والقانونية لتطبيق نظام العمل عن بعد بقوة نسبية ٢٥ ، ٦٥ % ، عدم ثبات العمل، وبالتالي عدم ثبات الدخل بقوة نسبية ٣٨ ، ٦٠ % ، و انتشار الثقافة الإدارية التقليدية في المرتبة الثالثة بقوة نسبية ٣٧ ، ٥٥ % .

#### ٥- ما مقترحات الشباب للتغلب على معوقات التنمية

##### المستدامة ؟

- تبين ان هناك اجماع بنسبة ٦٥ % من الطالبات حول تدريب وتأهيل الشباب للعمل عن بعد للتغلب على المعوقات من اجل تحقيق التنمية .

- توعية القطاعات الحكومية والاهلية بأهمية العمل عن بعد ، تخصيص نسبة محددة من العمالة في الشركات للعمل عن بعد وذلك بنسبة ٥ ، ٥٥ % .

##### توصيات الدراسة :

- ١- الحاق الطالبات بدورات تدريبية لتنمية الوعي بنظام العمل عن بعد ، وثقل المهارات المطلوبة لمزاوته .
- ٢- توضيح الجهات التي يمكن ان تسهم في تيسير فرص العمل (المسئول جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل والجامعات المماثلة بالمملكة ) .
- ٣- الاهتمام من قبل اعضاء هيئة التدريس بالربط بين الجانب المعرفي والميداني والاحتياجات المجتمعية وطرح اليات يمكن ان تسهم في زيادة وعي الطالبات الجامعيات .
- ٤- الاهتمام بمتطلبات العمل عن بعد من كافة القطاعات الحكومية والاهلية واعداد الطلاب لها .

## المراجع المستخدمة في الدراسة:

### أ. المراجع العربية:

١. ابراهيم مذكور وآخرون، **معجم العلوم الاجتماعية**، القاهرة، الهيئة المصرية للكتاب 1985 .
٢. ابن خلدون، **العبر وديوان المبتدأ والخبر في أيام العرب والعجم والبربر ومن عاصرهم من**
٣. احمد زايد و اعتماد علامة: **التغيير الاجتماعي**، مكتبة الإنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٠ .
٤. احمد زايد: **علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية**، سلسلة **علم الاجتماع المعاصر**، الكتاب الأربعون، الطبعة الثانية، القاهرة، دار المعارف، ١٩٨٤ .
٥. احمد زكي بدوي: **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**، بيروت، مكتبة لبنان، ١٩٩٣ .
٦. اسماعيل، محمود حسن، **التنشئة السياسية. دراسة في دور أخبار التلفزيون**، القاهرة، دار النشر للجامعات، ١٩٩٤ .
٧. **الأمم المتحدة اللجنة الاقتصادية لأفريقيا**: وضع واستخدام المؤشرات القابلة للتطبيق فيما يتعلق بالأمن الغذائي والتنمية المستدامة، المغرب، ٢٠٠١ .
٨. الأمم المتحدة. **اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، مشاركة المجتمعات المحلية في التنمية الحضرية في منطقة الأسكوا**، نيويورك، ١٩٩٨ .

٩. أمينة عبد القادر إسماعيل: **مراكز العمل عن بعد لتوظيف المرأة في محافظة جدة " دراسة في الجغرافيا الاقتصادية"**، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، ٢٠١٢.
١٠. تقرير منظمة العمل الدولية: **التشغيل العالمي**، ٢٠٠٥.
١١. جورج قرم، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، **برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، التنمية البشرية المستدامة والاقتصاد الكلي - حالة العالم العربي**، سلسلة دراسات التنمية البشرية رقم ٦، ٢٠٠٠.
١٢. حسين عبد المطلب الأسرج: **المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص ودورها في التنمية المستدامة للمملكة العربية السعودية**، كلية الإداب، جامعة الملك سعود، ٢٠٠٩.
١٣. **ذوي السلطان الأكبر**، مقدمة ابن خلدون، تحقيق على عبد الواحد وافي ط2، ج4، القاهرة، لجنة البيان العربي، 1965.
١٤. رشاد أحمد عبد اللطيف وآخرون: **مهارات وحالات تطبيقية في تنظيم المجتمع**، القاهرة، دار المهندس للطباعة، ٢٠٠٥.
١٥. رشاد أحمد عبد اللطيف: **مهارات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية**، الإسكندرية، دار الوفاء لنديا للطباعة والنشر، ٢٠٠٨.
١٦. رندة بنت سلامة، محمد بن سعيد: **الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بعد**، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية - المجلد 29 العدد الثاني ٢٠١٣.

١٧. سايح بوزيد : **دور الحكم الرشيد فى تحقيق التنمية المستدامة بالدول العربية**، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة أبى بكر بلقايد، ٢٠١٣.
١٨. سلام سيد أحمد : **تنمية الوعي العلمي**، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، ١٩٩٢.
١٩. سلسلة دراسات يصدرها مركز الإنتاج الإعلامى: **العمل عن بعد**، الاصدار الثانى عشر، جامعة الملك سعود، ٢٠٠٧.
٢٠. سيد احمد عثمان : **المسئولية الاجتماعية والشخصية المسلمة** ، دراسة نفسية وتربوية، مكتبة الأنجلو المصرية، ٢٠٠٠ .
٢١. شكري صابر، موسي حلس : **الوعي الاجتماعي العربي**، تحليل سيولوجي، مكتبة دار المنارة غزة، 2002 .
٢٢. صالح بن سليمان الرشيد: **إتجاهات المرأة السعودية نحو أسلوب العمل عن بعد**، مجلة جامعة الإمام، العدد الثانى عشر، ٢٠٠٩.
٢٣. صندوق تنمية الموارد البشرية , **إطار منهجي لتشغيل المرأة في ظل تبني خيارات العمل عن بعد** , الرياض , ١٤٢٧هـ
٢٤. صندوق تنمية الموارد البشرية , **إطار منهجي لتشغيل المرأة في ظل تبني خيارات العمل عن بعد** , الرياض , ١٤٢٧هـ.
٢٥. صندوق تنمية الموارد البشرية"إطار منهجي لتشغيل المرأة السعودية في ظل تبني خيارات العمل عن بعد", ٢٠٠٦.
٢٦. عبد الباسط محمد حسن : **التنمية الاجتماعية**، القاهرة، مكتبة وهبة، الطبعة الرابعة ١٩٨٢.

٢٧. عبد الحليم رضا عبد العال وآخرون: **تنظيم المجتمع مفاهيم أساسية**، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٠.
٢٨. عبد الحليم رضا عبد العال: **البحث في الخدمة الاجتماعية**، دار الحكيم للطباعة والنشر، ١٩٩٣.
٢٩. عبد الخالق عفيفي: **الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع - وتوجهات القرن الحادي والعشرين**، القاهرة، دار نور الإسلام للطباعة، ٢٠٠٩.
٣٠. عبد الخالق محمد عفيفي: **العلاقات العامة في الخدمة الاجتماعية فن التواصل وصناعة التميز**، المنصورة، المكتبة العصرية، ٢٠١٤.
٣١. عبد الفتاح عثمان، علي الدين السيد: **خدمة الفرد بين النظريات الحديثة ومهارات العصر**، مكتبة الجلاء الحديثة، القاهرة، ٢٠٠٩.
٣٢. عبد الله العروي: **مفهوم الأيديولوجيا**، دار التنوير للطباعة والنشر، بيروت، ١٩٨٣.
٣٣. عبد الله بو جلال: **الإعلام وقضايا الوعي الاجتماعي في الوطن العربي**، المستقبل 1991، العربي، العدد 147
٣٤. عمار عماري: **إشكالية التنمية المستدامة وأبعادها**، ورقة بحث مقدمة ضمن المؤتمر العلمي الدولي حول التنمية المستدامة والكفاءة الإستخدامية للموارد المتاحة، ٠٧-٠٨ أبريل ٢٠٠٨، جامعة سطيف.
٣٥. فايز إبراهيم الحبيب: **نظريات التنمية والنمو الاقتصادي**، الرياض، ٢٠٠٩.

٣٦. فتحية طويل: **التربية البيئية ودورها في التنمية المستدامة**، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، ٢٠١٣.
٣٧. **مؤشرات التنمية المستدامة في دولة قطر: وزارة التخطيط التنموي والإحصاء**، ٢٠١٥، ص ٦١.
٣٨. ماجدة أبو زنت و عثمان غنيم: **التنمية المستدامة: دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى**، المنارة، مجلد ١٢، العدد ١، ٢٠٠٦.
٣٩. ماهر أبو المعاطي على: **مقدمة في الخدمة الاجتماعية مع نماذج تعليم وممارسة المهنة في الدول العربية**، ط ٢، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، ٢٠٠٣.
٤٠. محمد عارف: **المجتمع بنظره وظيفية**، القاهرة، مكتبة الأجلو المصرية، ١٩٨١.
٤١. محمد علي محمد: **الشباب والمجتمع**، ط 1، الإسكندرية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٠.
٤٢. معهد الإدارة العامة: **مركز البحوث، دليل العمل عن بعد**، ترجمة عمر عبد الرحمن العيسى، ١٤٢١، ص ٥٧.
٤٣. المملكة العربية السعودية، **الأهداف التنموية لللفية**، الأمم المتحدة، ٢٠٠٥، ص ١١.
٤٤. منير البعلبكي: **قاموس المورد**، بيروت، دار العلم للملايين، ١٩٩٦.
٤٥. نصر عارف: **أبعاد ومفهوم التنمية البشرية**، القاهرة، مكتبة كلية العلوم السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٩.

ب. المراجع الأجنبية:

1. Arvola, R. : **Telework as a Solution for Senior Workforce. Working Papers in Economics, School of Economics and Business Administration, Tallinn University of Technology. Vol. 19, 2006.**
2. David, E., & Griffin, F. :. **Personality Traits of White-Collar Telecommuters: Perceptions of Graduating Business Students.** Journal of Education for Business. Vol. 76, No. 5, 2001.
3. Fan Ng, C.). **Academics Telecommuting in Open and Distance Education Universities: Issues, Challenges, and Opportunities.** International Review of Research in Open and Distance Learning. Vol. 7, No. 2, ISSN,2006.
4. Federal Aviation Administration , **FAA Telecommuting Handbook, MAY, 1997.**
5. Frase-Blunt: **Martha Call Centers Come Home,** HR Magazine , 2007,p25.
6. Gajendran, RS., Harrison, DA. : **The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences.** Journal of Applied Psychology. Vol. 92, No. 6, 2007.
7. Grensing-Pophal, L, **Telecommuting : Managing Off-Site Staff for Small Business, Business Series,** Self Counsel Press, 2001.
8. J: Speacack: **Consciousness and change,** oxford Black well 1982.
9. James curran, ed, **mass comminication ad- society.** The open university. First publish ed, London, 1979.



10. Lake, Timber E: **The General Method Of Social Work Practice, Generalist Perspective**, Boston, Allyn And Bacon, (4th ed), 2002.
11. Lake, Timber E: **The General Method Of Social Work Practice, Generalist Perspective**, Boston, Allyn And Bacon, (4th ed), 2002
12. Lim, H. N. and et. al. (2003), " **The Effects of Telework on Organization and Business Travel: An Exploratory Study on A University Context**", Paper submitted for "Symposium on Teleworking", 4th Interbalkan Forum International IT Conference Sofia, Bulgaria, 6-7 October, p101.
13. **Longman dictionary of the English language**, great British culture center, 1984.
14. Manley , W: **Telework, or Watching Television? American Libraries**. Vol. 33, No. 4, 2002, pp 124
15. Martino, D. V. (2001), "**High Road the to Teleworking**", International Labour Organization, Safe Work, Geneva, p120.
16. Quoquab, Farzana, Seong, Lim, Malik, Haider: **Malaysin Empl Oyees" Perception Pertaining To TeleWwork**, Business and Management Quarterly Review, 4 (1): 63-76, 2013
17. Robbins, S. & Judge, T. : **Organizational Behavior**, 13ed. Pearson Education, Inc, NY, 2009.
18. Vittorio Di Martino, "**The High Road to Teleworking**", **International labor organization**, Geneva [1] 2001, URL .
19. Zarrin, Eshagh, Branch, Yasouj. **The investigation of the requirements and limitations of the implementation of the project of teleworking**. Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management, 3 (3): 2015.

[www.mobily.com.sa](http://www.mobily.com.sa) ٢٠١٧/١/١٢..

[/https://ar.wikipedia.org/wiki](https://ar.wikipedia.org/wiki)

[http://arabic.cnn.com/workers-skills-employers-  
needs](http://arabic.cnn.com/workers-skills-employers-needs)

# الملاحق

١ - ملخصات الدراسة

٢ - ادوات الدراسة

## أولاً : الملخص باللغة العربية

المعنون بـ

” تنمية الوعي الاجتماعي للشباب بنظام العمل  
عن بعد ودوره في تحقيق التنمية المستدامة ”

إعداد

أ. د / أسماء أبو بكر عبد القادر

أستاذ بكلية الآداب للبنات

د / أيمن جابر شومان

أستاذ مشارك بكلية الآداب للبنات

**مقدمة ومشكلة الدراسة :**

لقد أسهمت التطورات التقنية المتلاحقة في خلق ثقافة جديدة داخل سوق العمل، توفر فرص وظيفية مرنة تتجاوز حواجز الزمان والمكان، وتجمع صاحب المنشأة بالموظف من خلال بيئة عمل إلكترونية يجري من خلالها أداء الوظائف والمهام دون الحضور إلى مكان الشركة أو المؤسسة. ولتحقيق غايات التنمية المستدامة اليوم لابد من الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات، ويشير هذا إلى الاعتماد على رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي، من خلال تشكيل وعي اجتماعي كامل بكل أبعاد التنمية وكافة القضايا التي تهتم بها. ويمثل العمل عن بعد أحد آليات التكنولوجيا لتحقيق التنمية في المجتمع، فهو وسيلة للعمل باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات، بحيث يتم أداءه بعيدا عن المقر الرئيسي. كالعامل من المنزل، أو مكتب العمل، أو حتى في الرحلات، حيث يساهم ذلك في تحقيق فوائد للمجتمع مثل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمناطق الريفية والنائية، وتخفيض معدلات البطالة، وتخفيض الازدحام المروري في المدن.

ومما تقدم ومن خلال التراث النظري وما توصلت إليه الدراسات السابقة فإن مشكلة الدراسة تتبلور في محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي : ( هل لتنمية الوعي الاجتماعي للشباب بنظام العمل عن بعد دور في تحقيق التنمية المستدامة ؟

## أهمية الدراسة: تستمد الدراسة أهميتها مما يلي :

- ١- بناء كوادر شبابية وطنية مؤهلة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- ٢- مشاركة المواطنين بشكل عام والمواطنات بشكل خاص في سوق العمل .

## أهداف الدراسة:

تنطلق الدراسة من هدف رئيسي مؤداه : "تنمية الوعي الاجتماعي للشباب بنظام العمل عن بعد دور في تحقيق التنمية المستدامة " ويتحقق هذا الهدف من خلال تحقيق الاهداف الفرعية

## الإجراءات المنهجية لدراسة :

**نوع الدراسة :** تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التحليلية .

**منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي .

**مجتمع الدراسة :** تم تطبيق البحث على قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية كلية الآداب جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل .

**نوع وحجم عينة الدراسة :** عينة عمدية مكونة من كل الطالبات الخريجات بالقسم والبالغ عددهن (٢٠٠) طالبة .

**أدوات الدراسة:** اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لها.

### اهم نتائج الدراسة :

نقد اجابة الدراسة على تساؤلها الرئيسي ومؤداه " هل لتنمية الوعي الاجتماعي للشباب بنظام العمل عن بعد دور في تحقيق التنمية المستدامة ؟ " وذلك من خلال الاجابة عن التساؤلات الفرعية .

## Study Summery

Titled

**“ Developing Social Awareness of The Youth in The Teleworking System and its Role in Achieving Sustainable Development”**

**Prepared By**

**Dr: Asmaa Abo Bakr AbdELqader**

**Dr: Eman Gaber Shoman**

**Professor at the Faculty of Arts for girls**

**Associate Professor at the Faculty of Arts for girls**

### **Presentation and the Problem of the Study:**

The successive technological developments have contributed to the creation of a new culture within the labor market, providing flexible career opportunities beyond time and space barriers, and combines the owner of the establishment with the employee through an electronic work environment through which the performance of functions and tasks gets carried out without the need of presence at the company or institution.

To achieve the objectives of sustainable development today, attention must be paid to information technology, and this refers to the dependence on human capital and social capital, through the formation of a social consciousness full of all the dimensions of development and all the issues that concern them.

Telecommuting is one of the technology mechanisms for community development. It is a way of working using ICT, so that it is performed away from the main



headquarters. Such as working from home, work office, or even on trips. This contributes to social benefits such as achieving economic and social development of rural and remote areas, reducing unemployment rates and reducing traffic congestion in cities.

From the theoretical heritage and the findings of previous studies, the problem of the study is crystallized in an attempt to answer the following main question: Is the development of social awareness of young people in the teleworking system a role in achieving sustainable development?

**The importance of the study: The study derives its importance from the following:**

- 1 - Building national youth cadres qualified to achieve the goals of sustainable development.
2. Participation of citizens in general and female citizens in particular in the labor market.

**Objectives of the study:**

The study is based on a main objective: "Developing the social awareness of young people in the telecommuting system plays a role in achieving sustainable development". This goal is achieved by achieving the sub-goals.

**Methodological procedures for the study:**

**Type of study:** This study belongs to analytical descriptive studies.

**Study Methodology:** The study was based on the descriptive approach.

**Study Society:** The research was applied to the Department of Sociology and Social work Faculty of Arts, Imam AbdulRahman bin Faisal University.

**Type and size of the study sample:** A sample of all female students in the department (200 students).

**Study Tools:** The study relied on the questionnaire as its main tool.

**The main results of the study:**

The study answered its main question: "Is the development of social awareness of young people in the teleworking system a role in achieving sustainable development?" By answering the study's sub-questions.

## استبيان بعنوان

# تنمية الوعي الاجتماعي بنظام العمل عن بعد ودوره في تحقيق التنمية المستدامة

١٤٣٧ - ١٤٣٨ هـ

( بيانات الاستبيان سرية ولا تستخدم الا في اغراض البحث

( العلمي

١- البيانات الأولية :

الاسم: ..... (اختياري)

(١) السن:

أ- ١٩ : ٢١ ( ) ب- ٢٢ : ٢٤ ( )

ج- ٢٤ فأكثر ( )

(٢) المستوى الدراسي :

أ- السابع ( ) ب- الثامن ( )

(٣) تقدير العام السابق :

أ- ممتاز ( ) ب- جيد جداً ( )

ج- جيد ( ) د- مقبول ( )

## ٢- محاور الاستبيان

م	العبارات	نعم	لا
	اولا : مستوى وعي الشباب بنظام العمل عن بعد		
١	اسمع على وجود نظام العمل عن بعد .		
٢	تتقصني معلومات كثيرة لأعرف معلومات كافية عن نظام العمل عن بعد .		
٣	اعرف بعض الاشخاص التي تمارس هذا العمل .		
٤	احتاج لفهم متطلبات هذا النوع من العمل		
٥	اول مرة اسمع عن نظام العمل عن بعد		
٦	احتاج من يرشدني ويوجهني عن مميزات هذا النوع من العمل		
٧	اعرف الخصائص التي يجب ان تتوفر في القائم بهذا العمل		
٨	ارى انه يحتاج الى مهارات كثيرة ممكن لا تتوفر عند الخريج		
٩	اسمع عن محدودية الفرص في نظام العمل عن بعد		
١٠	ارى انه مضيعة للوقت اكثر من فوائده		
١١	اسرتي ترفض هذا النوع من العمل		
١٢	ارى ان العائد منه على الفرد والمجتمع محدود		
١٣	اعتقد ان العائد على التنمية المجتمع من العمل عن بعد محدود		
١٤	اعتقد انه يوفر فرصة للعمل لمن يعيش في اماكن بعيدة عن اماكن العمل		
١٥	اسمع انه يحقق نوع من التوازن بين متطلبات الاسرة		

## تنمية الوعي الاجتماعي للشباب بنظام العمل عن بعد

والعمل			
			ثانيا : اتجاهات الشباب نحو نظام العمل عن بعد ودوره في تحقيق التنمية المستدامة
١	ارغب في معرفة اهمية هذا العمل لتحقيق التنمية المستدامة		
٢	احتاج لمعرفة ضوابط العمل عن بعد التي تحفظ حقوق العاملين		
٣	أُتسأل عن كيفية مراقبة من يعمل عن بعد		
٤	ينقصني الوعي بكيفية التعاقد للعمل عن بعد		
٥	يناسبني هذا النوع من العمل		
٦	احتاج الى تدريب يكسبني مهارات العمل عن بعد		
٧	متحمسة حتى استطيع ان اخدم وطني من اي مكان اكون فيه		
٨	احرص على تعلم وممارسة كل جديد يفيد مجتمعي		
٩	سوف استثمر اوقات الفراغ من خلال ممارسة الانشطة المرتبطة بالعمل عن بعد		
١٠	ارتبط اكثر بمجتمعي عن طريق ممارسة اعمال مفيدة من اي مكان		
١١	ارى ان العمل عن بعد يساهم في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعة .		
١٢	اعتقد ان العمل عن بعد يساعد على تقوية الروابط بين مؤسسات المجتمع		
١٣	يوفر العمل عن بعد الجهد والطاقة مما يساعد على النماء والعطاء		
١٤	ارتفاع مستوى الجودة لأن أغلب الأعمال التي تنفذ من خلال هذه الوسائل التقنية		

ثالثا : متطلبات العمل عن بعد لتحقيق التنمية المستدامة	
١	الاهتمام به والاعداد له اثناء سنوات التعليم.
٢	رفع القدرة على التعامل مع وسائل التقنية الحديثة.
٣	تركيز الجهود على بناء ثقافة عمل جديدة لدى المؤسسات والأفراد
٤	الاستفادة من وسائل الإعلام المختلفة في ذلك .
٥	وضع التشريعات والقوانين الشاملة التي تنظم العمل عن بعد.
٦	تطوير البيئة التقنية ونظم المعلومات والاتصالات في جهات العمل .
٧	الاستفادة من تجارب الدول و الشركات العالمية في مجال تطبيق مفهوم العمل عن بعد
٨	القدرة على التخطيط الجيد وإدارة الوقت .
٩	إعادة التنظيم الوظيفي للمؤسسات
١٠	ضرورة وجود وسيط تقني .
١١	ايجاد الية فعالة للرقابة والتوجيه والسيطرة
رابعا : معوقات نظام العمل عن بعد لتحقيق التنمية المستدامة	
١	انتشار الثقافة الإدارية التقليدية.
٢	مقاومة التغيير الخوف من الفشل.
٣	الافتقار إلى المهارات والسلوكيات المطلوبة للعمل عن بعد.
٤	عدم وجود التشريعات التنظيمية والقانونية لتطبيق خيارات العمل عن بعد.
٥	الافتقار الي تحديد نظم العلاقات والارتباطات بين الموظف وصاحب العمل.
٦	عدم ثبات العمل، وبالتالي عدم ثبات الدخل.

