

العوامل الاجتماعية المؤثرة في تشكيل ثقافة العمل عن بُعد "دراسة ميدانية"

بمحافظة الغربية"

د. عفاف علي عطية عامر (*)

مستخلص:

هدفت الدراسة إلى تحليل ثقافة العمل عن بُعد، وذلك بالكشف عن العوامل الاجتماعية التي شكلت ثقافة العمل عن بُعد لدى ممارسيه وشجعت على مزاولته وأشكال تأثيراتها، والمعلومات المكتسبة من هذه العوامل وعن مميزاته التي شكلت هذه الثقافة، وأخيرًا عرض الوسائل المقترحة التي يمكن توظيفها لنشر تلك الثقافة، وأوجه الإسهام المنوطة بها.

وطبقت أداة "المقابلة المتعمقة" على عينة "كرة الثلج" من ممارسيه. انطلقت من نظريتي "الاستخدامات والإشباع" و"مجتمع ما بعد الصناعة"، وتوصلت إلى تعدد العوامل الاجتماعية المؤثرة في ثقافة العمل عن بُعد كالمعارف، وسائل الإعلام الرقمي، الأسرة، الأصدقاء، الجهات الداعمة للمشروعات، وتعددت أشكال تأثيراتها كتقديم الخبرة والمهارة الرقمية والدعم المادي المطلوب لممارسته. ولقد اختلفت المعلومات عن مميزاته باختلاف العمل الممارس، وعمومًا جاءت أبرزها في التوفيق في القيام بأدوار متعددة؛ لممارسته من المنزل ولمرونته، وتحقيق بعض قيم العمل: كالحاجة إلى الاستقلالية، وحب العمل، وتعددت الوسائل المقترحة لنشر تلك الثقافة كوسائل الإعلام الرقمية والتقليدية من خلال إسهاماتها التوعوية والإخبارية والتحفيزية، وتنظيمات التعليم العالي بعقد ندوات توعوية للطلاب، والأسرة من خلال عملية التربية، وغير ذلك من المهام المنوطة لهذه الوسائل.

الكلمات المفتاحية:

الثقافة، العمل عن بُعد.

(*) مدرس علم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة طنطا

The Factors Influencing the Formation of Telework Culture "A Field Study in Gharbeya Governorate"

Abstract:

The Study Aimed to Discuss Telework Culture. by Identifying the Social Factors that Affected the Formation of Telework Culture among Practitioners and its practice. its Effect Forms. and Previous Information about its Advantages that Affected the Formation of Telework Culture. Finally. it Presented a Future Vision for the proposed Means to spread Telework Culture and the Task of these Means.

The Study Applied the In-Depth Interview Tool with a Snowball Sample of Telework Practitioners. The Study Started from the Theories of "Uses and Gratifications" and "Postindustrial Society". Reached to the Social Factors Multiplicity Like: Relatives. Digital Media. Family. Friends. and Project Sponsors. and its Impacts have many Forms Like: Providing Expertise. Digital Skill. and Material Support Required to Practice Telework. Information about its Advantages Differed in Different Works of its Practice. In General. the most Prominent of them Came in Reconciling in Playing Multiple Roles; for Practicing it from Home and Flexibility. and to Achieve some Work Values Like: the Need for Independence. and Love of Work. There have been many Means of Disseminating its Culture Like: Digital and Traditional Media. through Educational. Informative and Motivating Tasks. and Higher Education Organizations Holding Awareness Seminars for Beneficiaries. and Family through the Education Process. it and other Tasks of these Means.

Keywords:

Culture. Telework.

المقدمة:

تستهدف الدراسة تحليل ثقافة العمل عن بُعد (باعتبارها الأفكار والاتجاهات والتفضيلات التي تشجع على ممارسته)، وذلك بالكشف عن العوامل الاجتماعية التي شكلت ثقافة العمل عن بُعد لدى ممارسيه وشجعت على مزاولته وأشكال تأثيراتها، وأبرز هذه العوامل التي أثرت في اكتسابهم للمعلومات عن مميزاته التي أسهمت في تشكيل هذه الثقافة وشجعت على ممارسته، مع عرض للمعلومات المكتسبة، وأخيراً عرض للوسائل التي يمكن توظيفها لنشر تلك الثقافة؛ لتشجيع أفراد المجتمع على ممارسته، مع عرض لأوجه إسهاماتها في هذا الصدد.

لقد شهد المجتمع أواخر القرن العشرين تقدماً في وسائل الاتصالات الإلكترونية التي أحدثت تغييراً في المجتمع وشكلت مجتمعاً جديداً هو المجتمع الافتراضي الذي يمارس أعضاؤه بعض الأنشطة التي يمارسونها في المجتمع الواقعي، فقد استخدموا وسائل الاتصالات الإلكترونية كوسيلة لممارسة الأعمال التي لا تتطلب شرط الالتزام بأدائها في أماكن العمل التقليدية، ويتم ممارستها في أي مكان تتوافر فيه الشبكات الإلكترونية (الإنترنت). ويُمارس العمل عن بُعد بالتنظيمات الحكومية والمؤسسات الخاصة بصورة منتظمة بدوام كلي أو جزئي أو بشكل غير منظم في فترة من الوقت وفقاً للظروف الطارئة، كإدخال البيانات وتصميم الإعلانات الممولة وإلقاء المحاضرات (التعليم الإلكتروني) وغير ذلك من الأعمال. ولا يقتصر ممارسته على التنظيمات الحكومية والمؤسسات الخاصة، فقد سارع أفراد المجتمع إلى ممارسة عمل حر عن بُعد كبيع المنتجات عن بُعد أو ما يطلق عليه التجارة الإلكترونية، كما أتاح موقع التواصل الاجتماعي: الفيسبوك واليوتيوب شكلاً جديداً من العمل الحر عن بُعد وهو إعداد المحتوى (صناعة المحتوى)، والمحتوى، هنا فيديوهات تدر دخلاً عند مشاهدتها كفيديوهات لتعلم اللغات كاللغة الإنجليزية والعربية، وتقديم معلومات طبية، وإكساب مهارتي المشغولات اليدوية والطهي.

وقد أسهم في سهولة أداء العمل عن بُعد انتشار استخدام الإنترنت عن طريق الهاتف المحمول الذي أتاح ممارسته في أي مكان. كما أسهم الارتفاع المستمر لمستخدمي الإنترنت في جذب الأفراد والمؤسسات المختلفة لممارسة العمل عن بُعد فقد يُسهم هذا الارتفاع في جذب العديد من المستفيدين وتحقيق المنفعة لممارسيه، حيث بلغ مستخدموه عن طريق "USB Modem" في فبراير ٢٠٢١م (٣.٢٢) مليون مستخدم، وبلغ عدد مستخدميهم عن طريق "ADSL" في فبراير ٢٠٢١م (٩.٠٩) مليون وارتفع عددهم إلى (١٠.٢٧) مليون مستخدم في فبراير ٢٠٢٢م، بمعدل نمو سنوي (١٢.٩٨%). بالإضافة لارتفاع عدد مستخدمي الإنترنت عن طريق الهاتف المحمول، فقد وصلوا في فبراير ٢٠٢١م إلى (٥٤.٤٥) مليون مستخدم وارتفع

عدددهم إلى (٦٤.٦٠) مليون في فبراير ٢٠٢٢م، بمعدل نمو سنوي (١٨.٦٥%). (وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، مايو ٢٠٢٢م، ص ص ٢-٣)

ومن منطلق استخدام وسائل الاتصالات الإلكترونية كوسيلة لممارسة العمل وانتشار استخدام الإنترنت، جاءت فكرة الدراسة الراهنة التي تدور حول العوامل الاجتماعية المؤثرة في تشكيل ثقافة العمل عن بُعد.

أولاً- مشكلة الدراسة:

شهد المجتمع في الفترة الأخيرة اتجاهاً متزايداً نحو ممارسة العمل عن بُعد وخاصة بعد كارثة كورونا، فقد أشار (تيموثي جولدن) Timothy Golden إلى أن العمل عن بُعد خضع للنمو الهائل على مدى العقد الماضي من القرن العشرين. (Golden Timothy. 2007. p.1641) كما أوضح (سيسيليا بيورسيل وآخرون) Cecilia Bjursell. et al أن العمل عن بُعد هو الوضع الطبيعي في الحياة العملية وخاصة بعد كارثة كورونا، ودعا إلى أهمية تعلم العمل عن بُعد بطريقتين: الأولى بالتركيز على الفرد وكيفية اكتسابه المهارة الرقمية للعمل عن بُعد، والأخرى التركيز على تعلمه مدى الحياة كسياسة؛ وذلك لمميزاته المتعددة: الفردية كالمرونة، الاستقلالية، تأثيره على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والأسرة، تجنب تكاليف الانتقال اليومي لمقر العمل من جهد ومال ووقت، والتنظيمية كارتفاع الإنتاجية، انخفاض التغيب ودوران العمل والنفقات العامة. (Bjursell Cecilia. et al. March 2021. pp.1-3) كما أشارت (اعتماد علام) إلى أنه في ظل التطورات الهائلة في الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات يتنامى اكتساب العمل لثقافة المرونة، ومن أبرز صور العمل المرن العمل عن بُعد حيث يتصف بمرونة مكان أدائه باستخدام تقنية الاتصالات، فهو يعطي الفرصة للعمل من المنزل أو من أي مكان آخر بعيداً عن المكان التقليدي لممارسته لبعض الوقت أو على امتداد ساعات العمل. (اعتماد علام، يولييه ٢٠١٦م، ص ص ١٣-١٥) كما أطلق (فرانك كيلش) على عصر الوسائط المعلوماتية "عصر الإنفوميديا"، واعتبر الحوسبة والاتصالات الإلكترونية هي محرك الاقتصاد العالمي الجديد، وأوضح تأثير التكنولوجيا على تغيير شكل ومكان العمل، حيث يمكن أن تتم الأعمال من المنزل، وبهذا يتشكل في هذا العصر صورة جديدة من العمل. (فرانك كيلش، يناير ٢٠٠٠م، ص ص ١٠-١٦)

ويحتل العمل عن بُعد اهتماماً كبيراً على المستويين المحلي والعالمي لمميزاته المتعددة وخاصة لإمكان ممارسته في الريف والحضر لانتشار الإنترنت، مما يجعلها عامل مؤثر

لجذب الأشخاص لممارسته.

فعلى الصعيد المحلي تعددت الهيئات الداعمة للعمل عن بُعد "كجهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر" الذي يعقد دورات تدريبية عن التجارة الاجتماعية إحدى مجالات العمل عن بُعد. (المصدر: المقابلة مع بعض مفردات العينة بالدراسة الراهنة)

ومن مظاهر الاهتمام على الصعيد الدولي تخصيص "وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية" منصة للعمل عن بُعد تعرض للوظائف المتاحة عن بُعد، وتيسر تقديم الباحثين عن العمل طلبًا للالتحاق بالعمل عن بُعد، وتيسر التعاقد مع المنشآت للعمل. (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية- منصة العمل عن بُعد)

وفي ٧ فبراير ٢٠٠١م اعتمدت "لجنة الحوار المجتمعي بقطاع الاتصالات السلكية واللاسلكية بأوروبا" وثيقة تتضمن المبادئ التوجيهية للعمل عن بُعد. (International Labour Organization. 2016. p.18) كما عقدت في مدينة "بونيس آيرس" Buenos Aires عاصمة الأرجنتين في الفترة من ٢٥ إلى ٢٨ أغسطس ٢٠١٠م ورشة العمل الدولية الخامسة عشرة عن العمل عن بُعد التي أكدت على أهمية وضع قانون عام يتضمن حقوق ممارسيه وخاصة ذوي الهمم. (Ibid. p.19)

وفي ٢٠ مارس ٢٠٢٠م أقرت الجمعية التشريعية لجمهورية (السلفادور) قانون تنظيم العمل عن بُعد، يُطبق على ممارسيه. وحدد القانون ساعات العمل عن بُعد والمكان الذي يتم فيه تنفيذ المهام. وأقر أنه على صاحب العمل مسؤولية توفير الأدوات اللازمة للعمل عن بُعد، وأن يتمتع ممارسوه بنفس حقوق الموظفين العاملين في مقر صاحب العمل: كالتضامن الاجتماعي والسلامة والصحة المهنيين.

وفي مايو ٢٠٢٠م أصدرت ثلاث نقابات عمالية رئيسية في "فرنسا": "الاتحاد الديموقراطي الفرنسي للعمال، الاتحاد الفرنسي للعمال المسيحيين والاتحاد الوطني لنقابات العمال المستقلة"، بياناً مشتركاً يهدف إلى توفير خارطة طريق لمستقبل العمل عن بُعد في "فرنسا" ومن أبرز نقاط البيان:

- يجب مراعاة قضايا الصحة والسلامة.
- تحتاج المؤسسات إلى الاستثمار في الموارد والعمليات المطلوبة للعمل الفعال عن بُعد، لضمان أعلى جودة.

- ينبغي أن يخضع العمل عن بُعد لحوار اجتماعي يتسم بالجودة بين أصحاب العمل والعمال. (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٠، ص ص ٢٦-٢٧)

وعلى الجانب الآخر نجد أن ظاهرة العمل عن بُعد أصبحت شائعة في البحث العلمي، حيث قام العديد من الباحثين بدراساتها دراسة اجتماعية كدراسة (جولدن) في "الوس أنجلوس" (٢٠٠٧م) بإحدى شركات التكنولوجيا التي تجمع بين نظامي (العمل عن بُعد وممارسة العمل بمقر الشركة)، طبق أداة استبيان على عينة عشوائية بلغت (٢٤٠) مفردة من غير العاملين عن بُعد بالشركة، لتوضيح وجهة نظرهم حول رضا زملائهم العاملين عن بُعد عن عملهم. وأوضح أن الرضا يرتبط إيجابياً بمدى إمكان التفاعل مع زملاء العمل وتكوين الألفة والصدقة والمشاركة في الجوانب المهنية والشخصية من حياتهم، وأنه كلما زادت الاستقلالية قل الرضا؛ نظراً للعبء الذهني للعمل المصاحب للاستقلالية. (Golden Timothy. Op.cit. pp.1650- 1662)

وفي دراسة (كريستوف وينرت وآخرين) Christoph Weinert. et al. "بأتلانتا عاصمة ولاية جورجيا الأمريكية" (٢٠١٥م): أوضحوا تأثير خصائص العمل عن بُعد كالعزلة؛ لأداء العمل بعيداً عن الآخرين، والمرونة؛ لإمكان اختيار الوقت والمكان لأداء الواجبات الوظيفية على نية دوران العمل، طبقت أداة استبيان إلكتروني على عينة عمدية بلغت (٣١٠) مفردة من العاملين عن بُعد. وأوضحوا التأثير الإيجابي للعزلة على نية دوران العمل لغموض الدور الوظيفي؛ لعدم حصول الموظف على تعليمات واضحة بخصوص توقعات دوره للاعتماد على الاتصالات الإلكترونية مع الرؤساء، ولانخفاض الدعم الاجتماعي من الزملاء لحل مشكلات العمل. وترتب على العمل من المنزل صراع الأدوار لممارسة الدور الأسري مع الدور الوظيفي، مما أدى إلى تضارب الدورين الذي نتج عنه عدم الوفاء بالواجبات الأسرية وخاصة في حالة نقص تعليمات العمل. وعلى النقيض قللت المرونة من عبء العمل ولم تؤثر على نية دوران العمل. (Weinert Christoph. et al.. 2015. pp.1407-1418)

وعن هاتين الخصيصتين السابقتين فقد عرض (جايمي ويندلر وآخرين) Jaime Windeler. et al. لتأثيرهما على العلاقات الاجتماعية بدراستهم "في الغرب الأوسط بالولايات المتحدة" (٢٠١٧م) على عينة (٥٠٠) مفردة من العاملين عن بُعد، طبقت أداة استبيان متضمنة مقياس (ليكرت). وتبين تأثير عزلة العمل عن بُعد على ضعف إمكان تكوين علاقات جديدة مع زملاء العمل، والتأثير الإيجابي على إمكان التفاعل مع أشخاص آخرين خارج العمل؛ لمرونته. (Windeler Jaime. et al.. 2017. pp.981-985)

وانطلاقاً من هذا الاهتمام المحلي والعالمي بظاهرة العمل عن بُعد والدراسات المتعددة التي

تناولت هذه المشكلة البحثية، فستركز الدراسة الراهنة على ظاهرة العمل عن بُعد من منظور لم يتطرق إليه الباحثون السابقون لتحقيق التراكم البحثي وهو العوامل الاجتماعية المؤثرة في تشكيل ثقافة العمل عن بُعد، بالتعرف على العوامل الاجتماعية التي أثرت في تشكيلها لدى ممارسيه وأشكال تأثيراتها، وأبرز هذه العوامل التي أسهمت في اكتساب ممارسيه للمعلومات عن مميزاته التي شكلت هذه الثقافة وشجعت على ممارسته، مع عرض للوسائل المقترحة التي يمكن توظيفها في نشر تلك الثقافة؛ للتشجيع على ممارسته، وأوجه إسهاماتها في هذا الصدد.

ومن هنا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في العبارة التالية: تأثير العوامل الاجتماعية في تشكيل ثقافة العمل عن بُعد.

ثانياً - أهمية الدراسة:

يُعد السؤال عن العوامل الاجتماعية المؤثرة في تشكيل ثقافة العمل عن بُعد ضرورة ملحة لا ترفاً فكرياً لما تحمله الدراسة من أهمية نظرية وتطبيقية تتمثل فيما يلي:

الأهمية النظرية للدراسة:

* تحقيق التراكم البحثي في علم الاجتماع الرقمي وعلم الاجتماع الاقتصادي بالتطرق لأحد تأثيرات الإنترنت على العمل باستخدامه كوسيلة لممارسته؛ وذلك بدراسة العوامل الاجتماعية المؤثرة في تشكيل ثقافة العمل عن بُعد.

** إثراء المجال البحثي في علم الاجتماع الرقمي وعلم الاجتماع الاقتصادي بنتائج اجتماعية مهمة عن العوامل الاجتماعية التي شكلت ثقافة العمل عن بُعد لدى ممارسيه، والتعرف على أبرز هذه العوامل التي أسهمت في اكتسابهم للمعلومات عن مميزاته التي شكلت تلك الثقافة وشجعت على ممارسته الفعلية، والوسائل التي يمكن توظيفها في نشرها؛ للتشجيع على ممارسته الفعلية. وهذا هو الجديد الذي تضيفه الدراسة الراهنة على الدراسات السابقة التي تم الإطلاع عليها وأغفلت هذه الجوانب مما شكل فجوة بحثية تهتم بها الدراسة الراهنة.

الأهمية التطبيقية للدراسة:

تقدم الدراسة تصوراً مقترحاً حول وسائل نشر ثقافة العمل عن بُعد وأوجه إسهاماتها، يُعد دليلاً إرشادياً يساعد متخذي القرار على اتخاذها مما يُسهم في خوض الشباب والتنظيمات الحكومية والمؤسسات الخاصة تجربة العمل عن بُعد، للاستفادة من مميزاته المتعددة، والفئة الأكثر استهدافاً هي الشباب خاصة عند ممارستهم عمل حر عن بُعد، مما يُسهم في خفض نسبة البطالة والتصدي لأخطارها المختلفة على المستويين الفردي والمجتمعي.

ثالثاً - أهداف الدراسة وتساؤلاتها:

حددت الدراسة الراهنة هدفاً رئيساً لها تمثل في محاولة توضيح العوامل الاجتماعية المؤثرة في تشكيل ثقافة العمل عن بُعد باعتبارها أفكار وتفضيلات واتجاهات تشجع على ممارسته؛ وذلك بالتعرف على العوامل الاجتماعية التي شكلت ثقافة العمل عن بُعد لدى ممارسيه وأشكال تأثيراتها، وأبرز هذه العوامل التي أسهمت في اكتسابهم للمعلومات عن مميزاته التي شكلت هذه الثقافة وشجعت على ممارسته، وأخيراً عرض للوسائل المقترحة التي يمكن توظيفها في نشرها؛ لتشجيع أبناء المجتمع على مزاولته الفعلية.

وانطلاقاً من هذا الهدف تمت صياغة مجموعة من التساؤلات التي تسهم الإجابة عليها في الوصول إليه، وتمثلت في:

أ- التساؤل الأول: ما العوامل الاجتماعية المؤثرة في تشكيل ثقافة العمل عن بُعد؟ وما تأثيراتها؟.

ب- التساؤل الثاني: ما أبرز العوامل الاجتماعية المؤثرة في اكتساب المعلومات عن مميزات العمل عن بُعد؟ وما المعلومات المكتسبة؟.

ج- التساؤل الثالث: ما الوسائل المقترحة لنشر ثقافة العمل عن بُعد؟ وما أوجه إسهاماتها في هذا الصدد؟.

رابعاً - تعريف مفهومات الدراسة:

أ- تعريف (العمل عن بُعد) Telework:

ينبغي قبل توضيح المقصود بالعمل عن بُعد أن نوضح المقصود بالعمل تجنباً للخلط بينهما.

عرف (جون سكوت وجوردن مارشال) John Scott & Gordon Marshal العمل بأنه "توفير الجهد الجسماني، والعقلي، والعاطفي اللازم لإنتاج السلع والخدمات، سواء للاستهلاك الشخصي، أو ليستهلكها الآخرون". (جون سكوت وجوردن مارشال، المجلد الثاني، ٢٠١١، ص ٤٦٥)

أما العمل عن بُعد فليس عملاً في حد ذاته، ولكنه وسيلة لأداء العمل. فهو كما أوضحت (ن. هوسوجايا) N. Hosogaya أسلوب للعمل يتسم بالمرونة، حيث يتم العمل بعيداً عن المكان التقليدي المعتاد، باستخدام التقنيات الرقمية الحديثة بغض النظر عن تحديد مكان أو وقت أدائه. (Hosogaya N.. 2021. p.75) ويطلق عليه العديد من المسميات مثل: (العمل من

المنزل) Work from Home، (العمل الإلكتروني) E-Work، (العمل الافتراضي) Flexible Work Virtual، (العمل الموزع) Distributed Work، (العمل المرن) Working (International Labour Organization. Op.cit. p.2).

وهناك العديد من التعريفات للعمل عن بُعد التي استعرضت لأنواعه المختلفة بُناءً على ما إذا كان يضم عمالاً موظفين أو يعملون لحسابهم، فقد أشار (شروتِي سارديشموخ) Shrutī Sardeshmukh بأنه أسلوب عمل يقوم فيه الموظفون بتقسيم وقت عملهم بين مكان العمل الرئيس ومكان العمل عن بُعد "المنزل". (Sardeshmukh Shrutī et al., 2012. p.194) وهذا ما عبرت عنه (هوسوجايا) بأنه نوع من العمل الهجين الذي يجمع بين العمل وجهًا لوجه في مكان العمل التقليدي والعمل عبر الإنترنت. (Hosogaya N., Op. cit. p.72) وأضافت أنه "أسلوب جديد للعمل لا ينتمي فيه العاملون إلى شركة أو تنظيم فقط، ولكنه يضم من يعمل لحسابه الخاص عبر الإنترنت". (Ibid. p.75)

ووفقًا للتعريفات السابقة يتضح أن هناك أربعة أبعاد للعمل عن بُعد:

الأول: يتعلق بموقع العمل: يحدث في مكان آخر غير المكان التقليدي لأدائه.

الثاني: الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال لأداء العمل.

الثالث: التوزيع الزمني لموقع العمل، فقد يكون هذا العمل في صورة دوام كامل أو جزئي.

الرابع: يضم أنواعًا مختلفة بُناءً على ما إذا كان يضم عمالاً موظفين أو يعملون لحسابهم.

(Garrett Kelly and Danziger James. 2007. p.28)

التعريف الإجرائي لمفهوم العمل عن بُعد:

يمكن تقديم تعريفٍ إجرائيٍّ للعمل عن بُعد بأنه: "استخدام الموظفين بالمؤسسات الخاصة كالموظفين مجال الدعاية والإعلان أو العاملين عملاً حرًا كبيع السلع للإنترنت -بالاعتماد على وسائل التقنيات الإلكترونية السلوكية (كالكمبيوتر) أو اللاسلكية (كالهواتف الذكية والكمبيوتر المحمول) - كوسيلة لأداء أعمالهم في مكان آخر غير المكان التقليدي لممارسته كالمؤسسة للموظفين، أو المنشأة التقليدية لبيع السلع والاعتماد على الفيسبوك للبيع، أو بعبارة أخرى استبدالها بالتجارة الاجتماعية".

ب- تعريف مفهوم (ثقافة العمل عن بُعد) Telework Culture :

إن تناول تعريف مفهوم العمل عن بُعد مرتبط في الأساس بتعريف الثقافة وثقافة العمل. تشير الثقافة إلى "الكيان المركب والذي ينتقل اجتماعيًا ويتكون من: المعرفة، المعتقدات، الفنون، الأخلاق، القانون، والعادات". (جون سكوت وجوردين مارشال، المجلد الأول، ٢٠١١،

ص ٥٣٨

وتعرف ثقافة العمل بأنها: "القيم والتوقعات المشتركة والخبرات المتبادلة التي ثبتت صحتها المتعلقة بالعمل". فهي تشمل المعرفة والخبرة التي تمكن الأشخاص من العمل". (Holmes Janet and Marra Meredith. 2002. p.1684)

كما تعبر ثقافة العمل عن الافتراضات والمعتقدات والمعاني والتوقعات التي تتشكل بين الأفراد العاملين في منظمة ما". (شريف عوض وخالد أبو الليل، يوليو ٢٠١١، ص ١٢٦)

والجدير بالذكر أن ثقافة العمل جزء مهم من التنشئة الاجتماعية، تبدأ من الأسرة وتتراكم في التنظيمات التعليمية وفي مناحات المجتمع المختلفة، فإتقان قواعده والمهارة فيه تفتح النوافذ والأبواب للفرد لينطلق فكراً وسعيًا في مجال العمل. (المرجع السابق، ص ١٢٥)

التعريف الإجرائي لمفهوم العمل عن بُعد:

وفي إطار التعريف العام للثقافة وثقافة العمل، وفي ضوء الهدف الرئيس للدراسة يمكن تقديم تعريفٍ إجرائيٍّ لمفهوم ثقافة العمل عن بُعد وهو أنها: "مجموعة من الأفكار والاتجاهات والتفضيلات التي تشجع على ممارسة العمل عن بُعد، ويتم اكتسابها من خلال العديد من العوامل الاجتماعية كالأسرة، والتنظيمات التعليمية، ووسائل الإعلام وغيرها من العوامل".

خامساً - الدراسات السابقة:

في إطار ما تم الاطلاع عليه وجد ندرة الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة الراهنة، مما شكل فجوة بحثية تهتم بها الدراسة. وسنعرض لبعض الدراسات الاجتماعية التي روعى في اختيارها أن تكون متعلقة بالعمل عن بعد لاستعراض أوجه الاختلاف والجديد الذي سيتم تقديمه:

١- دراسة "صالح الرشيد": "إطار منهجي لتشغيل المرأة السعودية في ظل تبني خيارات العمل عن بُعد" "بالسعودية" (٢٠٠٦م-١٤٢٧هـ): على عينة قدرها (٤١٤) امرأة غير عاملة عن بُعد، و (٥٢) مديراً للتنظيمات غير المتبعة لنظام العمل عن بُعد، لتوضيح اتجاهاتهن حول تبني العمل عن بُعد. وجاء أبرز أسباب تفضيله من بعض المبحوثات في التوفيق بين العمل والأسرة، توفير تكاليف المواصلات، مناسبتها مع التوجهات الدينية بالمجتمع السعودي كتجنب الاختلاط مع الرجال. وجاء أبرز أسباب عدم تفضيل الأخرى للعمل الخاص أو الحكومي عن بُعد في عدم القدرة على استخدام التكنولوجيا، ونتائج عزله المتمثلة في افتقاد التفاعل الاجتماعي مع زملاء العمل والاستفادة من خبرات الآخرين والإشراف المباشر وروحي المنافسة والجماعة في العمل. ومن أبرز أسباب عدم تفضيلهن للعمل الحر عن بعد فقدان التفاعل مع

الآخرين، وعدم القدرة على استخدام التكنولوجيا. وأوضح بعض مديري التنظيمات تفضيله؛ وذلك لخفض التكاليف، استثمار مهارات وقدرات المرأة، مرونة في العمل التي تنعكس على إمكان زيادة جودة الإنتاج، تجنب المشاكل بين زملاء العمل. وجاء أبرز أسباب عدم تفضيل الآخرين له في أن طبيعة العمل بالتنظيم لا تسمح باتباع نظام العمل عن بُعد، وافتقاد الرقابة والوعي والتدريب بهذا النظام. (صالح الرشيد، محرم، ١٤٢٧هـ، ص ص ١٦-١٤٩)

٢- دراسة "منصور عسكر": "عمل المرأة عن بُعد من وجهة نظر الطالبات الجامعيات السعوديات" بمدينة "الرياض بالسعودية" (١٤٣١هـ - ٢٠١٠م): هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات الطالبات الجامعيات السعوديات نحو عمل المرأة عن بُعد، بالاعتماد على أداة استبيان طبقت على عينة من الطالبات قدرها (٢٣٥) طالبة من جامعة "الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بمدينة الرياض بالسعودية". وأوضح اتجاه إيجابي نحو عمل المرأة عن بُعد لأسباب متعددة أبرزها: قدرة المرأة في ظل العمل عن بُعد على التوفيق بين أداء متطلبات العمل وواجباتها الأسرية مما ينعكس على استقرار الأسرة، وتجنب تكاليف المواصلات؛ لعدم الانتقال اليومي إلى مقر العمل، وتحقيق المرأة لذاتها. (منصور عسكر، ٢٠١٤م، ص ص ٩٥-١٠٧)

٣- دراسة (كارولين تروب) Carolyn Troup و(جودي روز) Judy Rose عن تأثير العمل عن بُعد على الأسرة، في ولاية "كوينزلاند" (٢٠١٢م): طبقاً لأداة استبيان إلكتروني على عينة قدرها (٨٥٦) من العاملين عن بُعد الذين لديهم أطفال أقل من (١٥ سنة) للتعرف على تأثير العمل عن بُعد على الرضا الوظيفي، وتوزيع مسئولية رعاية الأطفال بين الأبوين والوقت الذي ينفق في رعايتهم. أوضحاً تأثيره على انخفاض ضغط العمل ومن ثم الرضا الوظيفي، وأن النساء أكثر رضا لإسهامه في التوازن بين متطلبات العمل والحياة الأسرية، وهناك تقاسم بين الأبوين في أنشطة رعاية الأطفال ولكن الزوجات أكثر مسئولية واستغراقاً للوقت المنفق؛ وذلك لاختلاف التصور حول دور النوع الاجتماعي. (Troup Carolyn and Rose Judy. November 2012. pp.471-484)

٤- دراسة "أسماء عبد القادر وإيمان شومان": "تنمية الوعي الاجتماعي للشباب بنظام العمل عن بُعد ودوره في تحقيق التنمية المستدامة" بالسعودية" (٢٠١٧م): دراسة وصفية تحليلية هدفت إلى تحديد تصورات جميع طالبات السنة النهائية (٢٠٠ مفردة) بقسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بكلية الآداب جامعة "الإمام عبد الرحمن بن فيصل" عن فوائد ومتطلبات ومعوقات العمل عن بُعد لتحقيق التنمية المستدامة. وجاءت أبرز مميزاته في تخفيف البطالة، وأهم متطلباته: رفع المهارة الرقمية للتعامل مع وسائل التقنية الحديثة، بناء ثقافة عمل جديدة

لدى المؤسسات والأفراد، وضع التشريعات المنظمة له، والاستفادة من تجارب الدولة والشركات العالمية في مجال تطبيقه. جاءت أبرز معوقاته في عدم وجود التشريعات المنظمة له، وانتشار الثقافة الإدارية التقليدية. (أسماء عبد القادر وإيمان شومان، ديسمبر ٢٠١٧، ص ٢١٩-٢٧١)

٥- دراسة (نور عبد الله وآخرين) Nur Abdullah: "هل يمكن أن يكون العمل من المنزل معيار جديد في ظل كوفيد-19" في "ماليزيا" (٢٠٢٠): طُبقت أداة استبيان إلكتروني على عيّنتين بلغتا (١١٠) مفردة من العاملين عن بُعد والعاملين بالمكان التقليدي لممارسة العمل. وأوضحوا إسهام العمل عن بُعد في توطيد العلاقة بين أفراد الأسرة ورعاية الأبناء؛ بقضاء وقت أطول مع أفراد الأسرة، ولا يسبب الشعور بالعزلة؛ فلا يشكل حاجزاً للتعاون بين زملاء العمل لإتمام العمل المشترك وتلقي تعليمات المشرفين، ويزيد من كفاءة الأداء؛ لتمييزه بالمرونة في أدائه في المكان والوقت المناسب لتحقيق إنتاجية كفاء، ولا يشكل عائقاً لممارسة مختلف الأنشطة الحياتية، ولا يؤثر سلباً على الصحة. (Abdullah (Nur. et al., 2020. pp.61-74)

٦- دراسة "نجلاء المصيلحي": "الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للعمل عن بُعد" بالمجتمع المصري (٢٠٢١م)، طبقت أدواتي: الاستبيان على (١٠٥) موظفاً، والمقابلة مع (٢٠) مديراً بالقطاعين الحكومي والخاص يسود فيهما العمل عن بُعد. وأوضحت وجود اتصالات منتظمة بين المديرين والموظفين لمتابعة إنجاز العمل وإعطاء التعليمات وتبادل الأفكار. ويتم تقييم الأداء من خلال المتابعة عبر الإنترنت والالتزام بالحضور الواقعي. ومن إيجابياته مرونة استخدام وقت العمل، وتقليل الإجازات وتعزيز التعاون بين الزملاء وخفض تكاليف لوازم التشغيل والوقاية من كورونا. وتمثلت أبرز صعوباته في التداخل بين وقت العمل وأوقات الراحة مقارنة بالعمل التقليدي والعزلة وضعف البنية التحتية للإنترنت. (نجلاء المصيلحي، يناير ٢٠٢٢م، ص ٥٨٣-٦١٥)

٧- دراسة (إليسا ديميتروفا وآخرين) Elitsa Dimitrova. et al., "النظرة الاجتماعية نحو العمل عن بُعد القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في بلغاريا قبل كوفيد-19" (٢٠٢١م): تعد دراسة وصفية، طُبقت أداة استبيان على عينة من العاملين عن بُعد. والذين أوضحوا تأثيره على التوفيق بين أداء واجبات الحياة المهنية والحياة الأسرية والحياة الخاصة؛ لاتصافه بالمرونة في الأداء، وتأثيره سلباً على الصحة؛ نتيجة للعمل ساعات

طويلة مع أجهزة الكمبيوتر كمشاكل الصداع وآلام العين وآلام الجهاز العضلي الهيكلي.
(Dimitrova Elitsa. et al.. 2021. pp.192–204)

تعقيب على الدراسات السابقة

"أوجه التشابه والجديد الذي تقدمه الدراسة الراهنة والقضايا المستخلصة"

* أوجه التشابه:

تم عرض الدراسات السابقة لوجود أوجه تشابه غير مباشرة مع الدراسة الراهنة، فقد أشار "الرشيد، عبد القادر وشومان، عسكر، المصيلحي" في دراساتهم إلى التصورات حول مميزات العمل عن بُعد - مع اختلاف العينة سواء العاملين أو غير العاملين عن بُعد-، وأشار "تروب وروز، ديميتروفا وآخرين، عبد الله وآخرين" إلى تأثيرات العمل عن بُعد، ولا شك أن عرض تلك النتائج والتصورات حول مميزاته تحمل في طياتها أحد محاور الدراسة الراهنة، وهي المعلومات المتعلقة بمميزاته التي أثرت على تفضيله وشجعت على ممارسته الفعلية.

** أوجه الاختلاف "الجديد الذي تقدمه الدراسة الراهنة":

عدم طرح الدراسات السابقة لمحاور الدراسة الراهنة، كالعوامل الاجتماعية التي شكلت ثقافة العمل عن بُعد لدى ممارسيه وأشكال تأثيراتها، والمعلومات عن مميزاته المكتسبة من هذه العوامل وأثرت على تفضيل ممارسته، والوسائل التي يمكن توظيفها لنشر تلك الثقافة وأوجه إسهاماتها.

*** القضايا المستخلصة:

- هناك حاجة ماسة لإجراء دراسات في علم الاجتماع تتطرق لبعض الجوانب التي لم تتعرض لها الدراسات السابقة، كدراسة الثقافة التنظيمية في ظل العمل عن بُعد، وعوامل الرضا الوظيفي في ظل العمل عن بُعد، ودور المجتمع المدني في دعم العمل عن بُعد.
- تتعدد مميزات وسلبيات العمل عن بُعد على المستوى الفردي وعلى مستوى الشركات المتبعة لهذا النظام.

- تختلف بعض تأثيرات العمل عن بُعد وفقاً للسياسة الإدارية بالتنظيمات المتبعة لنظام العمل عن بُعد، كمستوى الاستقلالية المتاحة للعاملين، وباختلاف مستوى التفاعل الاجتماعي المتاح بين زملاء العمل.

سادساً - الإطار النظري للدراسة:

سيعتمد على المنطلقات الأساسية لنظريتي " الاستخدامات والإشباعات Uses and Gratification Theory"، و"مجتمع ما بعد الصناعة Postindustrial Society Theory"؛ وذلك للأسباب الآتية:

* سيعتمد على المنطلقات الأساسية لنظرية "الاستخدامات والإشباعات" من منطلق

اهتمامها باستخدام الأفراد لوسائل الإعلام التقليدية والحديثة لإشباع الاحتياجات المختلفة المتوقعة، ويمكن أن تكون الوسيلة المستخدمة بديلاً وظيفياً لوسيلة أخرى تقليدية تحقق هذه الحاجة. وهذا يتلاءم مع موضوع الدراسة، فالعمل عن بُعد هو استخدام الأفراد للإنترنت - أحد وسائل الإعلام الحديثة- كوسيلة لممارسة عملهم وتحقيق العديد من المميزات أو النتائج المتوقعة لاستخداماته، بدلاً من ممارسته في أماكنه التقليدية -كبيع المنتجات عبر الفيسبوك بدلاً من المنشأة التقليدية للبيع- فالإنترنت في هذه الحالة يُعد بديلاً وظيفياً لهذه الأماكن.

كما تشير النظرية إلى تأثير كل من العوامل الاجتماعية، وتوقعات الأفراد حول قيمة الوسيلة الإعلامية على اتجاه الأفراد لاستخدام الوسيلة. وهذان الجانبان يعدان محورين للدراسة الراهنة، وهما تأثير العوامل الاجتماعية في تفضيل ممارسة العمل عن بُعد وبالتالي استخدام الإنترنت كوسيلة للعمل، وتأثير المعلومات المكتسبة عن مميزاته على استخدام الإنترنت كوسيلة للعمل.

* سيتم الاعتماد على نظرية "مجتمع ما بعد الصناعة" من منطلق أن ثورة المعلومات أوصلت بعض مجتمعات العالم الثالث ومنها مصر إلى مرحلة ما بعد الصناعة؛ حيث أحدثت سلسلة من التغيرات من أبرزها ما تركته على العمل حيث ظهرت صورة جديدة لأداء العمل وهي العمل عن بُعد (استخدام الإنترنت كوسيلة للعمل)، الذي كان منتشرًا في الدول المتقدمة، ثم بدأت الكثير من دول العالم الثالث اتباعه؛ لمسايرة التطورات التقنية التي سبقتهم في استخدامها الدول المتقدمة، هذا من ناحية.

ومن ناحية أخرى، أكدت نظرية "مجتمع ما بعد الصناعة" على أن هذا المجتمع صورة من صور مجتمع المعلومات الذي يعتمد على الحاسبات الآلية وشبكات الاتصال التي أحدثت تغييرًا في مجالات الحياة المختلفة ومن أبرزها العمل، ويتطابق ذلك مع موضوع الدراسة الراهنة حيث أدت الحاسبات الآلية والإنترنت كشبكة اتصال إلى ظهور العمل عن بُعد وممارسته.

وفيما يلي عرض لأهم قضايا النظريتين:

أ- نظرية (الاستخدامات والإشباع) Uses and Gratification Theory:

ويطلق على نظرية الاستخدامات والإشباع نظرية (الاحتياجات والإشباع). (Roy

Sanjit. 2009. p.878) ومن أبرز مؤسسيها (إيليهو كاتز) Elihu Katz (جاي بلومرلر)

- Katz Elihu. et al..) Michael Gurevitch (مايكل جورفيتش)، Jay Blumler (May 2016. p.509) وتركز على استخدام الأفراد لوسائل الإعلام المختلفة التقليدية، والحديثة كالإنترنت. (Lim Weng and Ting Ding. May 2012. p.49) لإشباع احتياجاتهم المختلفة، كالترفيه، الحصول على المعلومات، العمل، بناء علاقات اجتماعية، التواصل مع الآخرين وغيرها من الاحتياجات. (Ibid. p.50)
- وقد وضع "كاتز وزملاؤه" في السبعينيات من القرن العشرين (١٩٧٣م) أبرز قضاياها، ومن أبرز قضاياها الأساسية الأكثر ملاءمة لموضوع الدراسة:
- أن استخدام الأفراد لوسائل الإعلام موجه لتحقيق هدف معين. (Ibid. p.49)
 - تؤثر العديد من العوامل الاجتماعية على اختيار الأفراد لوسيلة الإعلام المناسبة لإشباع احتياجاتهم، (Eginli Aysen and Tas Neslihan. April 2018. p.87) فمكانة الفرد وتفاعلاته داخل بيئته الاجتماعية تحدد كثيرًا من احتياجاته ووسائل هذه الاحتياجات. (كمال الحاج، ٢٠٢٠م، ص٩٧).
 - تأثير التوقعات على اختيار وسيلة الإعلام: يختار الفرد الوسيلة طبقًا لقيمتها في إشباع احتياجاته ووفقًا لتوقعاته. (المرجع السابق، ص ١٠٢)
 - وسائل الإعلام والبدائل الوظيفية: تتنافس وسائل الإعلام مع البدائل الوظيفية الأخرى لإشباع الحاجة، كالطرق التقليدية لتلبية الاحتياجات. (Katz Elihu. et al.. op.cit.) (p.511)
 - استخدام وسائل الإعلام والنتائج المترتبة: ليس بالضرورة أن تكون الإشباعات المرغوبة هي الإشباعات المتحققة بالفعل، (كمال الحاج، مرجع سابق، ص ١٠٢) فقد ينتج نتائج إيجابية أو سلبية غير متوقعة. (Roy Sanjit. Op.cit. p.879)

ب - نظرية (مجتمع ما بعد الصناعة) Postindustrial Society Theory:

- يُعد (دانيال بيل) Danial Bell هو مؤسس نظرية مجتمع ما بعد الصناعة في سبعينيات القرن العشرين. (Vogt Kristoffer. October 2015. p.2) وسنعرض لبعض آرائه:
- في كتابه (مجئ مجتمع ما بعد الصناعة: مغامرة في التنبؤ الاجتماعي) أوضح أن إنتاج ونشر المعلومات حلاً محل الإنتاج الصناعي كعملية اقتصادية محورية. وأن المعرفة والثقافة أصبحتا أكثر أهمية من الأمور المادية في هذا المجتمع، (مايك أودونيل، ٢٠٠٢م، ص ص ٧١-٧٢) فالعلم قوة مستقلة نسبيًا في هذا المجتمع فهو القوة التحويلية العظيمة في الاقتصاد

الرأسمالي. كما يرى أن جماعة العلماء المهنيين والتقنيين هي الأكثر قوة وأهمية في المجتمع، (Brin Steven. July 2001. pp.107-108) فهم الجماعة الاجتماعية محل الإجلال والتقدير، وفيه تصبح صناعة الخدمات أهم من الصناعات التحويلية. (جون سكوت وجوردن مارشال، المجلد الثالث، ٢٠١١، ص ١١١) وبذلك فنحن نتحرك صوب حقبة لا تسيطر عليها الصناعات التحويلية، كما كان الحال في الماضي، وإنما تسيطر عليها تكنولوجيا المعلومات. إذ يلعب العلم دوراً في الإنتاج الحديث بالإضافة إلى استخدام الحاسبات الآلية على نطاق واسع، واستخدام التقنيات متناهية الصغر. (أنطوني جينز، ٢٠٠٦م، ص ص ٨٤-٨٥)

فمجتمع ما بعد الصناعة هو شكل من أشكال مجتمع المعلومات، حيث يعتمد على مركزية المعرفة باستخدام التكنولوجيا المعلوماتية الجديدة. فهو مجتمع يتمحور حول الخدمات المتعلقة بإنتاج المعلومات وتوزيعها واستخدامها، والذي أصبح فيه المعرفة العلمية المورد والرأس المال الاستراتيجي للمجتمع. (عيسى العسافين، ٢٠٢٠م، ص ٣)

وبذلك أشار (بيل) في نظريته إلى نشأة نظام اجتماعي مختلف وجديد استجابة للتحويلات الحديثة في العمل والاقتصاد والتكنولوجيا حيث تحل التكنولوجيا العقلية أو الفكرية محل تكنولوجيا الآلة. (المرجع السابق، ص ٧٦)

سابعاً - الإجراءات المنهجية للدراسة:

(أ) **نوع الدراسة:** تندرج تحت مظلة الدراسات الوصفية التحليلية بهدف دراسة الحقائق المتعلقة بالعوامل الاجتماعية التي شكلت ثقافة العمل عن بُعد لدى ممارسيه، وأبرز هذه العوامل المؤثرة في اكتسابهم للمعلومات حول مميزاته التي شكلت هذه الثقافة وشجعت على مزاولته، وأخيراً الوسائل التي يمكن الاستعانة بها في نشرها للتشجيع على ممارسته، وأوجه إسهاماتها.

(ب) أدوات جمع البيانات:

تم الاعتماد على أداة "المقابلة المتعمقة" مع عينة من ممارسي العمل عن بُعد، فهم المفتاح الأساس لتحقيق أهداف الدراسة.

(ج) مجالات الدراسة:

(١) **المجال الجغرافي:** وقع الاختيار على محافظة "الغربية"، وتوزعت العينة على خمس مدن: "طنطا، المحلة الكبرى، كفر الزيات، زفتى، سمود". **ووقع الاختيار على المحافظة للعديد من الأسباب:** فالانترنت أصبح ظاهرة عامة منتشرة في مختلف محافظات مصر

ومنها محافظة الغربية، كما تحتل المحافظة المركز السابع على مستوى محافظات مصر من حيث عدد الحاصلين بها على مؤهل متوسط إلى فوق الجامعي البالغ عددهم (١٨٨٥٦٨٨) لعام ٢٠٢١م، (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ديسمبر ٢٠٢١م، ص ص ٢٩-٣١) ومن المتعارف عليه أن العمل عن بُعد يحتاج إلى المتعلمين للقدرة على استخدام الإنترنت كوسيلة للعمل؛ مما يتيح ممارسة العمل عن بُعد بالمحافظة.

بالإضافة إلى انتماء الباحثة للمحافظة، وعلاقتها الاجتماعية مع بعض الباحثين الذين أسهموا في التواصل مع مفردات العينة الأخرى وتطبيق أداة جمع البيانات الميدانية معهم.

(٢) **المجال البشري "عينة الدراسة وحجمها"**: نظراً لموضوع الدراسة؛ تم الاعتماد على عينة من الممارسين للعمل عن بُعد بواقع (٣٤) مفردة بواقع (١٩) مبحوثاً من ممارسي التجارة الاجتماعية (كمجال للعمل الحر عن بُعد)، و(١٥) مبحوثاً من ممارسي الدعاية والإعلان (كمجال للعمل الخاص عن بُعد)، تم اختيارهم بأسلوب العينات غير العشوائية باختيار عينة "كرة الثلج"، وقد روعى في اختيارهم أن يكون عملهم الممارس عن بُعد عملاً دائماً وليس طارئاً نتيجة للأزمات، كالتعليم عن بُعد "التعليم الإلكتروني" الذي اتبعته الجامعات نتيجة لكارثة كورونا، وذلك لتوضيح العوامل الاجتماعية ومعلوماتهم المكتسبة عن مميزاته التي شكلت ثقافة العمل عن بُعد وشجعت على ممارسته الفعلية.

(٣) **المجال الزمني**: استغرقت الدراسة الميدانية ما يقرب من خمسة شهور بدأت أول شهر ديسمبر ٢٠٢١م وانتهت بنهاية شهر أبريل ٢٠٢٢م.

ثامناً - خصائص المبحوثين الممارسين للعمل عن بُعد:

(أ) توزيع المبحوثين من حيث النوع:

جدول رقم (١)

توزيع المبحوثين من حيث النوع

النوع					
المجموع		ذكر		أنثى	
%	ك	%	ك	%	ك
١٠٠	٣٤	٤١.٢	١٤	٥٨.٨	٢٠

يتضح من بيانات الجدول رقم (١) أن الغالبية بنسبة (٥٨.٨%) من المبحوثين من الإناث،

مقابل (٤١.٢%) من الذكور، وقد يرجع ذلك لمناسبة العمل عن بُعد للنساء فهو وسيلة لأداء العمل من المنزل وهذا يُسهم في توفيقهن بين أداء واجبات أدوارهن المتعددة كنساء عاملات وأدوارهن الأسرية كزوجات وأمّهات - (١٢) مبحوثة بنسبة (٦٠%) من المبحوثات متزوجة، و(١٨) مبحوثة بنسبة (٩٠%) من المبحوثات لديها أبناء-، بالإضافة إلى أن العمل عن بُعد لا يحتاج إلى رأس مال كبير لتوفير متطلبات ممارسته من جهاز كمبيوتر أو هاتف ذكي وإنترنت، وهذا يتلاءم مع ما استطعن توفيره، وخاصة أن معظمهن (١٠) مبحوثات بنسبة (٥٠%) من إجمالي المبحوثات لا يمارسن عملاً قبل ممارستن للعمل عن بُعد.

والجدير بالذكر أن غالبيةهن (١٧) مبحوثة بنسبة (٨٥%) من المبحوثات، يعملن عملاً حرّاً عن بُعد هو التجارة الاجتماعية، وهذا يعكس استمرار الثقافة التقليدية التي تفضل إذا مارست المرأة للعمل الحر أن تتجه للعمل المنزلي للتوفيق بين أدوارها المتعددة.

(ب) توزيع المبحوثين من حيث السن:

جدول رقم (٢)

توزيع المبحوثين من حيث السن

السن									
المجموع		٦٠-٥٠ سنة فأكثر		٥٠-٤٠ سنة		٤٠-٣٠ سنة		٣٠-٢٠ سنة	
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
١٠٠	٣٤	٣	١	١١.٨	٤	٣٢.٣	١١	٥٢.٩	١٨

يظهر من بيانات الجدول رقم (٢) أن فئات السن توزعت كالتالي (٣٠-٤٠، ٢٠-٣٠، ٤٠-٥٠، ٥٠-٦٠ فأكثر) بنسب (٥٢.٩%، ٣٢.٣%، ١١.٨%، ٣%) على التوالي، ويتضح من ذلك أن أغلبهم بنسبة (٨٥.٢%) يقعون في الفئتين العمريتين (٢٠-٣٠، ٣٠-٤٠ سنة) وهذا يعكس أن الفئة الأصغر هم أكثر ميلاً للعمل عن بُعد واستخدام الإنترنت مقارنة بكبار السن.

والجدير بالذكر أن وقوع أغلب المبحوثين بنسبة (٥٢.٩%) في الفئة العمرية الصغيرة (٢٠-٣٠ سنة) يعكس ما يعانیه سوق العمل من ندرة التعيين الحكومي، وينعكس ذلك باتجاه

أصحابها للحياة العملية بممارسة عمل لدى الغير أو تأسيس عمل حر .
(ج) توزيع المبحوثين من حيث الحالة التعليمية ونوع المؤهل الدراسي:

جدول رقم (٣)

خصائص المبحوثين من حيث الحالة التعليمية

الحالة التعليمية									
المجموع		حاصل على مؤهل فوق الجامعي		حاصل على الشهادة الجامعية		حاصل على مؤهل فوق المتوسط		حاصل على مؤهل متوسط	
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
١٠٠	٣٤	٥.٩	٢	٧٣.٥	٢٥	٨.٨	٣	١١.٨	٤

ينتضح من بيانات الجدول رقم (٣) تنوع الفئات التعليمية (من فوق جامعي إلى تعليم متوسط) - بنسب (٧٣.٥% من حملة التعليم الجامعي، ١١.٨% من حملة التعليم المتوسط، ٨.٨% فوق المتوسط، ٥.٩% فوق الجامعي) - وفي المقابل خلت العينة من حملة التعليم الأقل من المتوسط؛ وقد يرجع ذلك إلى أن التعليم يجعل الفرد أكثر استيعاباً أن الإنترنت أصبح لغة العصر وينمي القدرة على استخدام مميزات استخدامه في العمل.

بالإضافة إلى أن تنوع الفئات التعليمية؛ قد يرجع إلى أن العمل عن بُعد وسيلة لأداء العمل وليس عملاً أساسياً لذلك لا يتطلب بلوغ مرحلة تعليمية معينة أو الحصول على مؤهل تعليمي معين - جميع المبحوثين لا يتلاءم مؤهلهم الدراسي مع استخدام التكنولوجيا والحاسب الآلي - فهو يتطلب فقط اكتساب معلومات ومهارة التعامل مع الإنترنت (الثقافة الرقمية) لاستخدامه لأداء العمل الأساسي، وقد استمدها المبحوثون من أكثر من وسيلة جاءت في المقدمة التعلم الإلكتروني بمشاهدة فيديوهات على اليوتيوب، ثم الروابط غير الشخصية مع الجهات الداعمة للمشروعات من خلال دوراتها التدريبية، وأخيراً من الروابط الشخصية مع الأصدقاء وأحد أفراد الأسرة.

والجدير بالذكر أن معظم من يمارس التجارة الاجتماعية كعمل حر عن بُعد بنسبة (٧٩%) - (١٥) مبحوثاً - من حملة التعليم فوق الجامعي والجامعي وفوق المتوسط، بينهم (١٣) مبحوثاً بنسبة (٦٨.٤%) - لا يعملون عملاً آخر، وهذا يعكس ما يعانیه سوق العمل المصري من ندرة التعيين الحكومي من ناحية وعدم ملاءمة خريجي تنظيمات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل الخاص من ناحية ثانية، ويعكس دعم الإنترنت لممارسة العمل الحر من ناحية ثالثة.

(د) توزيع المبحوثين من حيث الحالة الزوجية:

جدول رقم (٤)

توزيع المبحوثين من حيث الحالة الزوجية

الحالة الزوجية									
المجموع		أرمل		مطلق		متزوج		غير متزوج	
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
١٠٠	٣٤	٣	١	١٧.٦	٦	٤٤.١	١٥	٣٥.٣	١٢

يتضح من بيانات الجدول رقم (٤) أن أكبر شريحة هي المتزوجون بنسبة (٤٤.١%)، ثم غير المتزوجين بنسبة (٣٥.٣%)، ثم المطلقات بنسبة (١٧.٦%)، وأخيراً أرملة واحدة بنسبة (٣%). ويتضح أن أغلب المبحوثين (٢٢) مبحوثاً بنسبة (٦٤.٧%) - من المتزوجين والمطلقات والأرامل وهؤلاء قد مارسوا العمل عن بُعد كسبيل للدخول للحياة العملية؛ لاكتساب دخل أو لتحسينه نظراً لارتفاع تكاليف المعيشة وخاصة أن لمعظمهم (٢٠) مبحوثاً بنسبة (٥٨.٨%) - أبناء بمراحل التعليم، كما يُعد لغير المتزوجين مصدراً لتكوين أسرة، وخاصة في ظل انخفاض رأس المال المطلوب لممارسته؛ وذلك لاحتياجه لجهاز كمبيوتر أو هاتف ذكي وإنترنت فقط، وهذا يعكس الوظيفة الاقتصادية للعمل عن بُعد.

ويتضح مما سبق تنوع خصائص المبحوثين، وهذا يعكس حقيقة هي: "أن العمل عن بُعد لا يضم فئة محددة وفقاً للنوع أو السن أو الحالة الزوجية، فهو وسيلة للعمل يعتمد على المهارة الرقمية في استخدام الإنترنت بصرف النظر عن خصائص مستخدميه، فيما عدا الحالة التعليمية، حيث يتطلب قدرًا من التعليم لإمكان ممارسته".

تاسعاً - الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

أ - الإجابة عن التساؤل الأول: ما العوامل الاجتماعية المؤثرة في تشكيل ثقافة العمل عن بُعد؟ وما تأثيراتها؟.

أوضحت المقابلة تعدد العوامل الاجتماعية التي شكلت ثقافة العمل عن بعد لدى مفردات العينة وشجعت على مزاولته الفعلية، جاء في مقدمة هذه العوامل المعارف، ثم الأسرة ووسائل الإعلام الرقمي في المرتبة الثانية بدرجة متساوية، ثم الأصدقاء في المرتبة الثالثة، وأخيراً الجهات الداعمة للمشروعات.

وعن أشكال التأثير للمعارف التي أشار إليها أغلب المبحوثين واحتلت المرتبة الأولى فقد

انعكست في المقام الأول في اختيارهم لبعض المبحثين لأحد مجالات العمل عن بُعد لممارسته -الذي يمارسونه حالياً سواء حراً كالتجارة الاجتماعية أو خاصاً كالدعاية والاعلان-، وفي المقام الثاني التوجيه بتقديم النصيحة بدعم عملهم الأصلي سواء التجارة أو صناعة المنتجات ببيع المنتجات عن بُعد باستخدام "الفيسبوك" (أو ما يطلق عليه التجارة الاجتماعية) وتوضيح مميزات ذلك، وجاء في المقام الأخير تأثيرها بتقديم الخبرة؛ نتيجة لممارسة أحد المعارف عملاً عن بُعد وتوجيههم نحو ممارسة العمل ذاته، فالمعارف هنا بمثابة نموذج يُحتذى به لنجاحهم في ممارسته.

وعن أشكال التأثير للأسرة ووسائل الإعلام الرقمي اللتان جاءتا في المرتبة الثانية بدرجة متساوية، فقد تمثلت أشكال التأثير للأسرة في المقام الأول في الدعم المادي من (الأب والأم) بتوفير الأجهزة (الكمبيوتر والهاتف الذكي) المستخدمة في العمل عن بُعد، ثم جاء في المقام الثاني التوجيه بتقديم النصيحة بدعم عملهم الأصلي سواء التجارة أو صناعة المنتجات ببيع المنتجات عن بُعد باستخدام "الفيسبوك" وتوضيح مميزات ذلك، وفي المقام الثالث تقديم (الأخ /الأخت والابن /الابنة) المهارة الرقمية والخبرة في استخدام شبكة الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي لممارسة العمل عن بُعد، وفي المقام الرابع إسهام (الأخ والابن /الابنة) في تصميم صفحة على "الفيسبوك" لبيع المنتجات، وجاء في المقام الخامس تربية بعض المبحثين على التنمية الذاتية والاطلاع على كل ما هو جديد والاستفادة من إيجابياته، هاتان القيمتان الشخصيتان اللتان تعد من الأحجار الأساسية المحفزة على امتلاك الثقافة الرقمية (المعلومات والمهارة المطلوبة لاستخدام الإنترنت) التي انعكست إيجابياً على الممارسة الفعلية للعمل عن بُعد.

وعن أشكال التأثير لوسائل الإعلام الرقمي، فقد انعكست في المقام الأول في التأثير الوجداني بمشاهدة ما يقدمه "الفيسبوك" باستمرار من نماذج للممارسين لبعض مجالات العمل عن بُعد كالتجارة الاجتماعية والدعاية والإعلان عبر الإنترنت، وهذه المشاهدة المستمرة قد أسهمت في تكوين صورة ذهنية إيجابية حول المنافع المكتسبة من ممارسة هذه المجالات شجعت على ممارستها، وجاء في المقام الأخير تأثيرها التعليمي من خلال ما تتبجه من تعلم إلكتروني بمشاهدة ما تقدمه من فيديوهات على اليوتيوب تتضمن المعلومات النظرية والمهارة الرقمية لبعض مجالاته، وتصفح المنصات الإلكترونية لاكتساب المعلومات والمهارة الرقمية المطلوبين لممارسته، مما أسهم في امتلاكهم لرأس المال البشري المتعلق بالعمل عن بُعد الذي شجع على ممارسته الفعلية.

وعن أشكال التأثير للأصدقاء التي احتلت المرتبة الثالثة، فقد انعكست في المقام الأول في التوجيه بتقديم النصيحة بدعم عملهم الأصلي وهو صناعة المنتجات ببيع المنتجات عن بُعد باستخدام "الفيسبوك" (التجارة الاجتماعية) وتوضيح مميزات ذلك، وفي المقام الثاني في اختيارهم لبعض المبحوثين لأحد مجالات العمل عن بُعد لممارسته -الذي يمارسونه حالياً-، وجاء في المقام الأخير تأثيرها بتقديم المهارة الرقمية والخبرة نتيجة لممارسة أحد الأصدقاء للعمل عن بُعد وتوجيههم نحو ممارسة العمل ذاته.

وأخيراً جاء تأثير الجهات الداعمة للمشروعات - وعبر عنها نحو (١٢) مبحوثاً من الممارسين للتجارة الاجتماعية- وتمثلت في (جهاز تنمية المشروعات ثم حاضنة تفانين) حيث انعكس تأثيرهما في المقام الأول في امتلاكهما لرأس المال البشري المطلوب لممارسة العمل عن بُعد بالحصول على الدورات المتاحة بهذه الجهات عن التجارة الاجتماعية سواء كانت دورات متخصصة أو تتضمن جزءاً عنها، وجاء في المقام الأخير تأثيرها بالتوجيه بتقديم النصيحة وخاصة للمبحوثات أصحاب المشروعات التجارية أو الصناعية الصغيرة ومتناهية الصغر ببيع المنتجات عبر "الفيسبوك" (التجارة الاجتماعية) وتوضيح مميزاتهما.

وأوردوا العديد من المقولات المعبرة عن تأثير العوامل السابقة، من أبرزها:

"ناس كتير أعرفهم قالولي اعلمي صفحة على الفيسبوك وبيعي من خلالها منتجاتك".

"واحد صديقي شغال في مجال الدعاية قال تعالي اشتغل معايا وعلمني كمان".

"بنتي قالتلي اعلمي صفحة على الفيسبوك لبيع منتجاتي وهي اللي ساعدتني في عماليها".

ومن خلال ما سبق -باعتباره يعكس الإجابة عن التساؤل الأول- فقد اتضح تعدد العوامل الاجتماعية التي شكلت ثقافة العمل عن بُعد وشجعت على مزاولته الفعلية، وتصدرت المعارف مقدمة هذه العوامل وجاءت أشكال تأثيرها في: اختيارهم لبعض المبحوثين لأحد مجالات ممارسته، والتوجيه بتقديم النصيحة بدعم عملهم الأصلي سواء التجارة أو صناعة المنتجات ببيع المنتجات بالاعتماد على التجارة الاجتماعية (كمجال للعمل عن بُعد) وتوضيح مميزات ذلك، والإسهام بالخبرة نتيجة لممارسته من أحد المعارف والتوجيه لممارسة العمل ذاته. وجاء في المرتبة الثانية بدرجة متساوية كل من الأسرة ووسائل الإعلام الرقمي، وانعكست أشكال تأثير الأسرة في: الدعم المادي بشراء الآباء الأجهزة المستخدمة في ممارسته، والتوجيه بتقديم النصيحة بدعم عملهم الأصلي بممارسته عن بُعد وتوضيح مميزات ذلك، وتقديم الخبرة والمهارة الرقمية في استخدام شبكة الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي لممارسة العمل عن

بُعد، ثم الإسهام في تصميم صفحة على "الفيديو" لبيع المنتجات، وتربية الأبناء على التنمية الذاتية والاطلاع على كل ما هو جديد كنموذجين لأهم القيم الشخصية المحفزة على امتلاك الثقافة الرقمية المطلوبة لممارسته. وانعكست تأثيرات وسائل الإعلام الرقمي في مشاهدة ما تعرضه باستمرار من نماذج من الممارسين لبعض مجالات العمل عن بُعد كالتجارة الاجتماعية والدعاية والإعلان عبر الإنترنت، وهذا الاستمرار قد أسهم في تكوين صورة ذهنية إيجابية حول المنافع المكتسبة من ممارسة هذه المجالات شجعت على ممارسته، بالإضافة لتأثيرها على امتلاك رأس المال البشري المطلوب لممارسته من خلال التعلم الإلكتروني بمشاهدة الفيديوهات المعروضة على اليوتيوب وتصفح المنصات الإلكترونية لاكتساب المعلومات والمهارة الرقمية عن العمل عن بُعد. ثم الأصدقاء في المرتبة الثالثة وذلك بالتوجيه بتقديم النصيحة بدعم عملهم الأصلي بممارسته عن بُعد وتوضيح مميزات ذلك، والتوجيه باختيارهم لأحد مجالاته لممارسته، وتقديم المهارة الرقمية والخبرة نتيجة لممارسته من قبل أحد الأصدقاء، وتوجيههم نحو ممارسة العمل ذاته. وأخيراً تأثير الجهات الداعمة للمشروعات بالحصول على دورات تتعلق بالعمل عن بُعد كالتجارة الاجتماعية، والتوجيه بتقديم النصيحة بالاستفادة من الفيديو في دعم عملهم الأصلي وهو التجارة أو صناعة المنتجات ببيع المنتجات من خلال الفيديو (التجارة الاجتماعية) وتوضيح مميزاتهما.

ويستنتج من هذه العوامل التي أوردها المبحوثون أنها تعكس تأثير الجماعات المرجعية على سلوك الشخص بممارسته للعمل عن بُعد؛ وذلك بالاستفادة من موارد الروابط الاجتماعية الشخصية وغير الشخصية (تأثير رأس المال الاجتماعي)، عن طريق تدوير رأس المال الاجتماعي إلى رأس مال بشري بالحصول من الروابط على المعلومات النظرية والمهارة الرقمية المطلوبة لممارسته. أو تدويره إلى رأس مال اقتصادي بالحصول على الدعم المادي لممارسته. كما تعكس تأثير وسائل التنشئة الاجتماعية في تشكيل ثقافة العمل عن بُعد التي تشجع على ممارسته؛ باكتساب المعلومات عن مميزات والخبرة والمهارة الرقمية والدعم المادي من هذه الوسائل.

ب- الإجابة عن التساؤل الثاني: ما أبرز العوامل الاجتماعية المؤثرة في اكتساب المعلومات عن مميزات العمل عن بُعد؟ وما المعلومات المكتسبة؟.

يهدف هذا التساؤل إلى التعرف على العوامل الاجتماعية المؤثرة في اكتساب مفردات العينة للمعلومات عن مميزات العمل عن بُعد الأمر الذي يسهم في تشكيل أفكارهم واتجاهاتهم نحوه، وشجع على ممارسته الفعلية، مع عرض لهذه المعلومات.

ويمكن الإجابة عن هذا التساؤل من خلال محورين:

(١) المحور الأول: التعرف على العوامل الاجتماعية المؤثرة في اكتساب المعلومات عن

مميزات العمل عن بُعد.

(٢) المحور الآخر: التعرف على المعلومات المكتسبة التي شكلت ثقافة العمل عن بُعد،

وشجعت على ممارسته الفعلية.

وفيما يلي عرض لهذين المحورين:

(١) المحور الأول: العوامل الاجتماعية المؤثرة في اكتساب المعلومات عن مميزات العمل عن

بُعد.

احتلت المعارف لممارستهم للعمل عن بُعد المرتبة الأولى -وفقاً لإشارة أغلب الباحثين-

ثم أشار البعض إلى الأصدقاء، ثم جاء في المرتبة الثالثة الأسرة، وأخيراً الجهات الداعمة

للمشروعات.

(٢) المحور الآخر: المعلومات المكتسبة التي شكلت ثقافة العمل عن بُعد، وشجعت على

ممارسته الفعلية.

أسفرت المقابلة عن اختلاف معلومات الباحثين المكتسبة عن مميزات العمل عن بُعد التي

شكلت أفكارهم واتجاهاتهم نحوه وأسهمت في تفضيل ممارسته وشجعت على مزاولته الفعلية وذلك

وفقاً لطبيعة العمل (عمل حر عن بُعد، أم عمل خاص عن بُعد بدوام كلي)، كما أوضحت

المقابلة وجود مميزات مشتركة للعمل عن بُعد رغم اختلاف طبيعة العمل.

فقد خلصت المقابلة مع جميع الباحثين ممارسي التجارة الاجتماعية (كعمل حر عن بُعد)

إلى أن أهم المعلومات المكتسبة عن مميزاته انعكست في مميزات اقتصادية تمثلت في المقام

الأول -وفقاً لإشارة أغلب الباحثين- في مجانية تصميم صفحة أو مجموعة على الفيسبوك لبيع

المنتجات على خلاف رأس المال المطلوب لتوفير منشأة تقليدية لبيع المنتجات، وفي المقام

الآخر -وفقاً لإشارة البعض- في تحقيق أرباح مرتفعة لتوفير نفقات تخصيص منشأة تقليدية للبيع

(كالإيجار والضرائب والتأمينات الاجتماعية).

وعن معلومات الباحثين المكتسبة عن مميزات العمل الخاص عن بُعد بدوام كلي فقد

أوضحت المقابلة إشارة أغلب الباحثين (١٤) مبحوثاً من ممارسي الدعاية والإعلان إلى

المرونة في العمل، حيث إيمان اختيار وقت العمل الملائم؛ لأنه غير مرتبط بساعات دوام

محددة، ولكن مع مراعاة إنجاز العمل خلال عدد الأيام المحددة من قبل الإدارة العليا، مما يسهم

في توفيق الممارس للعمل في أداء واجبات أدواره الأخرى كطالب وأم وغيرها من الأدوار.

وقد ذكر المبحوثون عدة عبارات تدل على هذه الميزة من أبرزها:

"كنت عارف من صاحبي إني هشتغل في أى وقت على مدار اليوم المهم أسلم شغلي مخلصه في الوقت إللي محدد هولي المدير؛ عشان كده كنت عارف إني هقدر أوفق بين دراستي وشغلي".

وعن معلوماتهم المكتسبة عن المميزات المشتركة للعمل عن بُعد بغض النظر عن طبيعته سواء كان عملاً حرًا أم عملاً خاصًا بدوام كلي، فقد أسفرت المقابلة مع جميع المبحوثين أن معلوماتهم المكتسبة عن مميزاته انعكست في:

أشار أغلب المبحوثين إلى البعد عن تحمل تكاليف المواصلات من مال ومجهود جسدي ووقت؛ وذلك لإنجازه من المنزل.

وذكروا عدة عبارات تدل على هذه الميزة من أبرزها:

"صاحبي قاللي إن الشغل هعمله في البيت وده هيريحني من تعب المواصلات لأن الشركة إللي بشتغل فيها في القاهرة".

"واحدة قالتلي البيع من البيت عبر الفيسبوك مفيش حاجة لفتح محل، وكمان توفير لفلوس المواصلات كل يوم للوصول للمحل".

ثم جاء في المرتبة الثانية التوفيق في أداء أدوار متعددة، فالعمل عن بُعد يُسهّم في توفيق الممارس له في تلبية متطلباته وأدواره الأخرى؛ نتيجة للعمل من المنزل والمرونة في العمل والراحة الجسدية لتجنب مشقة المواصلات، وفي هذا الصدد عبرت جميع المبحوثات المتزوجات والمطلقات بأبناء أن ممارسة العمل عن بُعد من المنزل هو السبب الرئيس في ممارسته من أجل التوفيق بين متطلبات العمل والواجبات الأسرية.

وذكر المبحوثون عدة عبارات تدل على هذه الميزة من أبرزها:

"كنت عارف من صاحبي إللي شغال في نفس الشركة قبل ما أشتغل فيها، إني هقدر أوفق بين شغلي ودراستي؛ لأنني بمارسه في البيت بعيدًا عن تعب المواصلات من السفر للشركة إللي بشتغل فيها".

"صحبي قالني قبل ما اشتغل في الشركة مش هنتعطل دراستك روح محاضراتك الصبح وروح خلص شغل الشركة في البيت".

وجاء في المرتبة الثالثة أن العمل عن بُعد يحقق لممارسيه بعض قيمهم من العمل (حاجاتهم من العمل): جاء في المقام الأول قيمة الاستقلالية في العمل: فقد أورد (١٤)

مبحوثاً من ممارسي العمل الخاص عن بُعد أن العمل عن بعد يتيح لممارسيه أداءه بمفردهم بأقل قدر من الإشراف معتمدين على مهاراتهم. حيث يتيح ممارسته دون رقابة مباشرة من قبل الإدارة العليا، على الرغم من التواصل مع ممارسيه لإعطائهم توجيهات العمل. وهذا يجعل الممارس يشعر بمسئوليته عن أداء العمل وبذاته.

كما أوضح (١١) مبحوثاً من ممارسي العمل الحر عن بُعد أن العمل الحر عن بُعد يحقق لممارسيه الاستقلالية في أداء العمل لكونه عملاً حرّاً.

وذكروا عدة عبارات تدل على هذه القيمة من أبرزها:

"الإنسان إلهي يشغل من بيته وبأقل إشراف من رؤسائه يبحس إنه حر نفسه".

"صاحبي قالي هتاخذ تعليمات الشغل من المدير عن طريق التليفون أو الإيميل وهتوصله خير بإنهائك للعمل بالتليفون".

وجاء في المقام الآخر قيمة حب العمل، فقد أورد (١٢) مبحوثاً أن ما يتحبه العمل عن بعد يُحقق هذه القيمة كالأمان والراحة الجسدية لعدم الانتقال اليومي لمقر العمل التقليدي، ولعدم التعرض لحوادث العمل وانخفاض التعرض للتعب والإجهاد نتيجة لعدم التعرض للتقلبات الجوية من ارتفاع الحرارة أو برودة الطقس لممارسته من المنزل، وأخيراً يمنح للفرد إثبات ذاته كفرد ممارس للعمل وتحقيق عائد مالي.

وذكروا عدة عبارات تدل على هذه الميزة من أبرزها:

"صاحبي قاللي مش هتحس إنك بتشتغل، العمل مريح من المنزل وفي نفس الوقت بتشتغل عمل خاص".

"بنتي قالتلي كدة هيكون كل شغلك داخل البيت الإنتاج والبيع كمان، مفيش أحسن من كده".

"صحبتني قالتلي هاتي ملابس وأدوات مطبخ وبعيها من خلال صفحة على "الفيستوك" ويبقى ليكي دخل".

ومن خلال ما سبق -باعتباره يعكس الإجابة عن التساؤل الثاني- فقد اتضح تعدد العوامل الاجتماعية المؤثرة في اكتساب المعلومات عن مميزات العمل عن بُعد، احتلت المعارف المرتبة الأولى، ثم في المرتبة الثانية الأصدقاء، ثم في المرتبة الثالثة الأسرة، ثم الجهات الداعمة للمشروعات في المرتبة الرابعة.

واتضح تعدد المعلومات المكتسبة عن مميزات العمل عن بُعد التي أسهمت في تفضيل

ممارسته وشجعت على ممارسته الفعلية، وانعكست هذه المعلومات في المميزات الاقتصادية للتجارة الاجتماعية كعمل حر عن بعد، وتمثلت في مجانية تصميم صفحة أو مجموعة على الفيسبوك لبيع المنتجات، وتوفير نفقات تخصيص منشأة تقليدية لبيع السلع (كالإيجار والضرائب). وعن معلومات ممارسي العمل الخاص عن بُعد المكتسبة عن مميزاته انعكست في المرونة في العمل مما يُسهّم في التوفيق في أداء واجبات أدوار ممارسيه الأخرى. وهناك مميزات أخرى عامة بغض النظر عن طبيعته حرًا كان أم خاصًا كالبعد عن تحمل تكاليف المواصلات؛ لتجنب الانتقال اليومي لمقر العمل، والحماية من الإصابات بحوادث العمل؛ لإنجازه من المنزل، والتوفيق في القيام بأدوار متعددة؛ لمرونته ولممارسته بالمنزل، وتحقيق بعض قيم العمل (الحاجات من العمل) كالاستقلالية وحب العمل.

ج- الإجابة عن التساؤل الثالث: ما الوسائل المقترحة لنشر ثقافة العمل عن بُعد؟ وما أوجه إسهاماتها في هذا الصدد؟

يهدف هذا التساؤل إلى توضيح مفردات العينة للوسائل الفعالة ذات الكفاءة التي يمكن توظيفها في نشر ثقافة العمل عن بُعد التي تشجع أبناء المجتمع على ممارسته الفعلية مستقبلاً، وتوضيح أوجه إسهاماتها في هذا الصدد.

يمكن الإجابة عن هذا التساؤل من خلال ثلاثة محاور:

- (١) المحور الأول: التعرف على مدى ضرورة التشجيع على ممارسة العمل عن بُعد في المستقبل- وخاصة بعد معرفة مفردات العينة بالعمل عن بُعد المكتسبة من خبراتهم الناتجة عن ممارسته-، وأسباب ذلك.
- (٢) المحور الثاني: (في حالة ضرورة التشجيع على ممارسته) يتم التعرف على الوسائل المقترحة التي يمكن توظيفها في نشر ثقافة العمل عن بُعد.
- (٣) المحور الثالث: التعرف على أوجه إسهام هذه الوسائل في هذا الصدد.

وفيما يلي عرض لهذه المحاور:

(١) المحور الأول:

أوضح جميع المبحوثين أنه من الضروري في المستقبل التشجيع على ممارسة العمل عن بُعد وخاصة لفئة الشباب.

وأوردوا مجموعة من الأسباب التي تدعم هذه الضرورة، حيث تمثل السبب الرئيس -كما أشار أغلب المبحوثين- في مكانة الإنترنت حيث أصبح لغة العصر ومستقبل العالم وينبغي

استغلاله بما يفيد الإنسان كاستغلاله في العمل.

ثم جاء في المرتبة الثانية - كما أشار بعض المبحوثين - إلى إمكان اكتساب المهارة الرقمية المطلوبة لأداء العمل عن بُعد عن طريق التعلم الإلكتروني. وأخيراً أشاروا إلى مجموعة من الأسباب التي يمكن حصرها في سبب واحد يعكس مميزات العمل عن بُعد التي يمكن توزيعها على ثلاثة مستويات: الفرد الممارس، الشركات، المجتمع.

وعن أسباب ضرورة ممارسته التي تعكس مميزاته على مستوى الفرد الممارس، أوضحت الغالبية (٢٨) مبحوثاً أن أبرز مميزاته هي تيسير قيام الفرد بعمله وخاصة المرأة الحامل وذوي الهمم؛ نتيجة لعدم تحمل مشقة الانتقال اليومي إلى مقرات العمل التقليدية. ثم أوضح نحو (١٩) مبحوثاً سبب المرونة في العمل؛ لإمكان اختيار الوقت والمكان المناسبين لأدائه، وأخيراً جاء سبب التوفيق في أداء أدوار متعددة - وخاصة للمرأة - لممارسته من المنزل.

وعن أسباب ضرورة ممارسة العمل عن بُعد التي تعكس مميزاته على مستوى الشركات: أورد (١٣) مبحوثاً من ممارسي الدعاية والإعلان كعمل خاص عن بُعد عدة مميزات جاء في المقدمة: انخفاض معدل غياب العاملين؛ لممارسته من المنزل، وللراحة الجسدية؛ لتجنب مشقة الانتقال اليومي لمقر العمل والصراع اليومي مع حركة المواصلات، وفي المقام الثاني تجنب حدوث مشكلات مع زملاء العمل؛ لعدم الاحتكاك اليومي معهم. ثم في المقام الثالث أداء العمل بفاعلية وكفاءة؛ للراحة الجسدية والمرونة في اختيار عملي الوقت والمكان المناسبين لأدائه، مما يحقق زيادة القدرة على أداء العمل. وأخيراً تجنب نفقات تعرض العاملين لحوادث العمل؛ لممارسته من المنزل. وكل هذه المميزات تعود بالمكسب المالي للشركة.

وعن أسباب ضرورة ممارسته التي تعكس مميزاته على مستوى المجتمع: فقد انعكست في المقام الأول في اعتباره مدخلاً لمواجهة البطالة بين الشباب، وخاصة إذا كان العمل عن بُعد عملاً حراً، لعدم احتياج العمل عن بُعد لرأس مال كبير لتوفير متطلبات ممارسته من كمبيوتر وهاتف ذكي وإنترنت. وجاء في المقام الثاني حماية المجتمع من زيادة معدلات الإصابة بفيروس كورونا؛ لممارسته من المنزل وتجنب الانتقال اليومي لمقر العمل وتحقيق التباعد الاجتماعي بين العاملين الذي فرضته كارثة كورونا. وأخيراً إكساب أفراد المجتمع بمشاهدة فيديوهات صناعات المحتوى (كعمل عن بُعد) للمهارة التقنية عن المشغولات اليدوية التي تسهم في تشجيعهم على تأسيس عمل حر، أو معلومات طبية تسهم في الوقاية من الأمراض، أو اللغة

الإنجليزية، أو مهارة الطهي، أو الثقافة الدينية وذلك وفقاً للمحتوى المعروض.

(٢) المحور الثاني: الوسائل المقترحة لنشر ثقافة العمل عن بُعد:

أوضحت المقابلة تعددها، حيث أشار أغلب المبحوثين إلى وسائل الإعلام الرقمية والتقليدية، ثم تنظيمات التعليم العالي (المعاهد والكليات) المرتبة الثانية، وجاء في المرتبة الثالثة الأسرة، وأخيراً الجمعيات الأهلية.

ويتضح مما سبق أن أكثر الوسائل هي وسائل الإعلام، وعبر أغلب المبحوثين (٣٠) مبحوثاً عن ذلك؛ وقد يرجع ذلك لأنها تعد أفضل وأسرع الوسائل لنشر المعلومات والتوعية وتعديل اتجاهات الأفراد وقيمهم نحو القيام بسلوك معين، كما أنها وسيلة للتعليم الإلكتروني. وأوضحوا أن "الفيسبوك والتلفزيون" أكثر وسائل الإعلام تأثيراً في هذا المجال؛ وقد يرجع ذلك لارتفاع جماهير "الفيسبوك" وخاصة الشباب أكثر الفئات المستهدفة لممارسة العمل عامة والعمل عن بُعد خاصة، فقد أشار "مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء المصري" في نشرته "الإعلام الرقمي والتداعيات الاجتماعية" الصادرة في ٨/١٠/٢٠٢١م، أنه وفقاً لنقرير "Napoleoncat" وجد أن حجم مستخدميه في مصر عام ٢٠٢١م (٥٣.٦) مليون مستخدم. (مركز المعلومات ودعم واتخاذ القرار، ٨ أكتوبر ٢٠٢١م، ص ١٣)، بالإضافة إلى أن التلفزيون يعد أكثر الوسائل لجذب الجمهور والتأثير في سلوكهم.

(٣) المحور الثالث: أوجه إسهام هذه الوسائل في نشر ثقافة العمل عن بُعد:

وعن أوجه إسهام وسائل الإعلام الرقمية والتقليدية التي جاءت في المرتبة الأولى، فقد أوضحت المقابلة امتلاكها لتأثير كبير في تهيئة المناخ العام في المجتمع لثقافة العمل عن بُعد من خلال أوجه إسهاماتها المختلفة، جاء في المقام الأول إسهاماتها التوعوية والإخبارية إزاء قضية العمل عن بعد بتوعية الشباب والتنظيمات الحكومية والمؤسسات الخاصة بمميزاته المختلفة، وتوفير مختلف المعلومات عنه كمجالاته المختلفة ومتطلبات ممارسته، وفي المقام الآخر إسهاماتها التحفيزية بعرض نماذج ناجحة لممارسيه؛ مما يسهم في تكوين صورة ذهنية إيجابية نحو العمل عن بُعد ويشجع على ممارسته وخاصة الحر.

وعن أوجه إسهام تنظيمات التعليم العالي التي جاءت في المرتبة الثانية، فقد أسفرت المقابلة على انحصار إمكانية إسهاماتها في عقد ندوات توعوية لطلابها عبر السنوات التعليمية المختلفة وخاصة في السنة النهائية، وأوردوا أن لهذه الندوات مميزات تتمثل في: جاء في المقام الأول - وفقاً لإشارة أغلب المبحوثين - إلى إكساب الطلاب معلومات عن العمل عن بُعد كمميزاته ومجالاته المتعددة، وفي المقام الثاني توعية الطلاب بإمكانية ممارسته كوسيلة لأداء

العمل الحر كالتجارة الاجتماعية أو صناعة المحتوى الهادف والمفيد للمجتمع وخاصة في ظل ندرة التعيين الحكومي وشروط العمل الخاص، وفي المقام الثالث تشجيع الطلاب على اكتساب المهارات التي تتوافق مع احتياجات العمل الخاص عن بُعد لمجالاته التي لا يتطلب لممارستها مؤهل تعليمي متخصص وتحتاج لتدريب تقني فقط كالدعاية والإعلان عبر الإنترنت.

وعبروا عن ذلك بالمقولات الآتية:

"المفروض نوعي طلاب الجامعة عشان لما يتخرجوا يفتحولهم مشروع حر معتمد على الإنترنت كبيع المنتجات".

" طلاب الجامعة هما الأساس لأنهم لازم يشتغلوا بعد التخرج".

" فيه طلاب كثير فاكرينه بيتطلب مؤهل تعليمي محدد ميعرفوش أنه ممكن يتعلموا بعض مجالاته بسهولة ويتدربوا عليها ولازم الجامعة تويعيهم بكده".

وعن أوجه إسهامات الأسرة التي جاءت في المرتبة الثالثة، فقد أشار أغلب المبحوثين - (٢٣) مبحوثاً- عن إمكانية إسهامها في توجيه النصح للأبناء بعد التخرج من الجامعة بممارسة عمل عن بُعد وخاصة العمل الحر، ثم أوضح (٢١) مبحوثاً إسهاماتها في تشجيع الأبناء على اكتساب المهارة الرقمية التي تؤهلهم لممارسته سواء عمل حر، أو حكومي أو خاص، وفي المقام الثالث عبر نحو (١٥) مبحوثاً على ضرورة تربية الأبناء على قيم المسؤولية والاستقلالية وحب العمل والاتصال والتواصل بفاعلية مع الآخرين باعتبارها من أهم القيم التي تنعكس على أداء العمل بفاعلية بصفة عامة والعمل عن بُعد خاصة، وأخيراً عبر نحو (١٤) مبحوثاً إمكانية إسهاماتها بتحفيز الأبناء على الاطلاع على كل جديد في مجال تكنولوجيا الاتصال الحديثة والاستفادة من جوانبها الإيجابية والبعد عن الجوانب السلبية.

وعن أوجه إسهام الجمعيات الأهلية التي احتلت المرتبة الأخيرة، فقد أوضحت المقابلة تعددها جاء في المقام الأول -وفقاً لإشارة (٨) مبحوثين إلى إمكانية إسهامها بعقد ندوات توعوية لتغيير ثقافة المجتمع المرتبطة بتفضيل العمل التقليدي وتبني ثقافة العمل عن بُعد باعتبار الإنترنت أصبح لغة العصر. وفي المقام الثاني عبر بعض المبحوثين على إمكان إسهاماتها بتحفيز النساء ونوي الهمم المترددين على الجمعيات الأهلية - عن طريق المقابلة الشخصية أو الندوات- على أن يكون لهم دور في منظومة العمل لإثبات ذاتهم؛ وذلك بممارسة العمل وخاصة العمل عن بُعد لمميزاته المتعددة لهاتين الفئتين- كما سبق الإشارة- والإعلان عن مجالات العمل عن بُعد المناسبة لهم وحثهم على ممارسته وتسهيل الالتحاق به، وفي المقام

الثالث جاء إسهاماتها بعقد دورات تدريبية لإكساب الشباب عامة والنساء وذوي الهمم خاصة رأس المال البشري المتمثل في المعلومات والمهارة الرقمية المطلوبة للتعامل مع وسائل التقنية الحديثة (الثقافة الرقمية) لممارسته؛ مما يسهم في بناء كوادر مؤهلة، وأخيراً تيسير إجراءات تأسيس مشروع حر وحثهم على ممارسته عن بُعد كالتجارة الاجتماعية والدعم المادي لهم.

ومن خلال ما سبق -باعتباره يعكس الإجابة عن التساؤل الثالث- فقد اتضح ضرورة تشجيع أبناء المجتمع وخاصة فئة الشباب على ممارسة العمل عن بُعد؛ لثلاثة أسباب: انعكس السبب الرئيس في أن الإنترنت أصبح لغة العصر ومستقبل العالم وينبغي استغلاله بما يفيد الإنسان كاستغلاله في العمل. وجاء السبب الثاني في إمكان اكتساب المهارة الرقمية المطلوبة لأداء العمل عن بُعد عن طريق التعلم الإلكتروني. وتمثل السبب الثالث في مميزاته المتعددة على مستوى الممارس للعمل عن بُعد ومستوى الشركات وعلى مستوى المجتمع. وتمثلت مميزاته على مستوى الممارس في تيسير قيام الفرد بعمله وخاصة المرأة الحامل وذوي الهمم؛ لعدم تحمل مشقة الانتقال اليومي إلى مقرات العمل التقليدية، والتوفيق في أداء أدوار متعددة، والمرونة في العمل. وتمثلت مميزاته على مستوى الشركات في انخفاض معدل غياب العاملين؛ للراحة الجسدية والمرونة في العمل، وتجنب حدوث مشكلات بين زملاء العمل؛ لعدم الاحتكاك المباشر، وأداء العمل بفاعلية وكفاءة؛ لمرونته في اختيار العامل الوقت المناسب لأدائه، وتجنب نفقات حوادث العمل؛ لممارسته من المنزل. وعن مميزاته على مستوى المجتمع فتمثلت في اعتباره مدخلاً لمواجهة البطالة وخاصة العمل الحر، وانخفاض معدلات الإصابات بفيروس كورونا، وتساهم فيديوهات صناع المحتوى كعمل عن بُعد في إكساب أفراد المجتمع للمهارة التقنية عن المشغولات اليدوية التي تسهم في تشجيعهم على تأسيس عمل حر، أو معلومات طبية تسهم في الوقاية من الأمراض، أو اللغة الإنجليزية، أو مهارة الطهي، أو الثقافة الدينية بمشاهدة الفيديوهات في هذا الصدد.

وهناك العديد من الوسائل الفعالة للتشجيع على ممارسة العمل عن بُعد أبرزها وسائل الإعلام الرقمية والتقليدية من خلال إسهاماتها التوعوية والإخبارية بتوعية الشباب والتنظيمات الحكومية والمؤسسات الخاصة بمميزاته المختلفة، توفير مختلف المعلومات عنه كمجالاته المختلفة ومتطلبات ممارسته، بالإضافة لمساهماتها التحفيزية بعرض نماذج ناجحة لممارسيه؛ مما يسهم في تكوين صورة ذهنية إيجابية نحو العمل عن بُعد ويشجع على ممارسته. ثم تنظيمات التعليم العالي بعقد ندوات لتوعية طلابها بأهميته ومجالاته، وتشجيعهم على إكساب المهارات

المتوافقة مع احتياجات مجالاته التي لا يتطلب ممارستها مؤهل تعليمي متخصص وتحتاج لتدريب فقط. ثم الأسرة بتوجيه الأبناء بعد التخرج من الجامعة بممارسة العمل عن بُعد وخاصة الحر، وتشجيعهم على اكتساب المهارة الرقمية التي تؤهلهم لممارسته، وتربيتهم على قيم العمل، وحثهم على الاطلاع على كل جديد في مجال تكنولوجيا الاتصال الحديثة والاستفادة من إيجابياتها. وأخيراً الجمعيات الأهلية بعقد ندوات لتغيير ثقافة المجتمع المرتبطة بتفضيل العمل التقليدي وتبني ثقافة العمل عن بُعد وحث النساء وذوي الهمم المترددين على الجمعيات الأهلية على أن يكون لهم دور في منظومة العمل لإثبات نواتهم وذلك بممارسة العمل وخاصة العمل عن بُعد، وعقد دورات تدريبية لاكتساب رأس المال البشري للتعامل مع وسائل التقنية الحديثة لممارسته، وتيسير إجراءات تأسيس مشروع حر وحثهم على ممارسته عن بُعد كالتجارة الاجتماعية.

عاشراً- نتائج للدراسة ومناقشتها في ضوء الإطار النظري:

أ- النتيجة الأولى:

من أبرز الخصائص الديموغرافية للعينة من ممارسي العمل عن بُعد:

١- من حيث النوع: هيمنة النساء بشكل كبير على ممارسة العمل عن بُعد؛ لمميزاته المتعددة كالمرونة بإمكان ممارسته من المنزل؛ مما يسهم في توفيقهن بين أداء واجبات العمل وواجباتهن الأسرية، وكذلك لانخفاض رأس المال المطلوب لممارسته.

- هيمنة النساء بشكل كبير على ممارسة التجارة الاجتماعية - كمجال للعمل الحر عن بُعد- وهذا يعكس استمرار الثقافة التقليدية التي تفضل إذا مارست المرأة للعمل الحر أن تتجه للعمل المنزلي للتوفيق بين أدوارها المتعددة.

٢- من حيث السن: الشباب أكثر ميلاً للعمل عن بُعد فهم أكثر استخداماً للإنترنت مقارنة بكبار السن.

- وقوع أغلب المبحوثين في الفئة العمرية الصغيرة (٢٠-٣٠ سنة) وهذا يعكس ما يعانيه سوق العمل من ندرة التعيين الحكومي، وينعكس ذلك باتجاه أصحابها للحياة العملية بممارسة عمل لدى الغير أو تأسيس عمل حر.

٣- من حيث الحالة التعليمية ونوع المؤهل الدراسي: يجذب مختلف الشرائح التعليمية باستثناء شريحة الأقل من المتوسط لاحتياجه للتعليم لاستخدام الإنترنت والكمبيوتر.

- لا يتطلب الحصول على مؤهل تعليمي متخصص؛ فهو وسيلة للعمل وليس عملاً أساسياً، يتطلب اكتساب الثقافة الرقمية المتعلقة باستخدام الإنترنت لأداء العمل الأساسي. ويتم اكتسابها من أكثر من وسيلة كالتعلم الإلكتروني بمشاهدة فيديوهات على اليوتيوب، ثم الروابط غير الشخصية مع الجهات الداعمة للمشروعات من خلال دوراتها التدريبية، وأخيراً من الروابط الشخصية مع الأصدقاء وأحد أفراد الأسرة.

- معظم من يمارس التجارة الاجتماعية كعمل حر عن بُعد من حملة التعليم فوق الجامعي والجامعي وفوق المتوسط، وهذا يعكس ما يعانيه سوق العمل المصري من ندرة التعيين الحكومي من ناحية وعدم ملاءمة خريجي تنظيمات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل الخاص من ناحية ثانية، ويعكس دعم الإنترنت لممارسة العمل الحر من ناحية ثالثة.

٤- من حيث الحالة الزوجية: لا يضم فئة محددة وفقاً للحالة الزوجية، فهو وسيلة يستخدمها جميع الشرائح لأداء عملهم.

وبذلك يتضح أن العمل عن بُعد لا يضم فئة محددة وفقاً للنوع أو السن أو الحالة الزوجية، فهو وسيلة للعمل الذي يعتمد على المهارة الرقمية في استخدام الإنترنت بصرف النظر عن خصائص مستخدميه، فيما عدا الحالة التعليمية، حيث يتطلب قدرًا من التعليم لإمكان ممارسته.

ب- النتيجة الثانية:

(١) المحور الأول: العوامل الاجتماعية المؤثرة في تشكيل ثقافة العمل عن بُعد:

- تلعب العديد من العوامل الاجتماعية التي تمارس في إطارها عملية التنشئة الاجتماعية، دورًا في تشكيل ثقافة العمل عن بُعد وشجعت على مزاولته الفعلية، ومن أبرزها: المعارف، وفي المرتبة الثانية الأسرة ووسائل الإعلام الرقمية بدرجة متساوية، ثم الأصدقاء وأخيراً الجهات الداعمة للمشروعات.

(٢) المحور الآخر: أوجه تأثير العوامل الاجتماعية في تشكيل ثقافة العمل عن بُعد:

- من أبرز أشكال تأثير المعارف: التوجيه نحو ممارسة أحد مجالات العمل عن بُعد، التوجيه بتقديم النصيحة بدعم عملهم الأصلي سواء التجارة أو صناعة المنتجات ببيع المنتجات عن بُعد باستخدام "الفيسبوك" (بمعنى الاعتماد على التجارة الاجتماعية) وتوضيح مميزات العمل عن بُعد، وتقديم ما يمتلكونه من رأس مال بشري للآخرين نتيجة لممارسته، فالمعارف هنا بمثابة نموذج يُحتذى به لنجاحهم في ممارسته.

وعن الأسرة فقد تتعدد الأوجه التي يكون لها دور في التشجيع على ممارسة العمل عن بُعد تجمع بين الدعم المادي بتوفير الأجهزة المستخدمة لممارسته، وأساليب التنشئة الاجتماعية كتوجيه أفرادها نحو ممارسته وتربية الأبناء على أبرز القيم الشخصية المحفزة على ممارسته كالتمتية الذاتية والاطلاع على كل ما هو جديد، بالإضافة لإسهام الأبناء والأخوة بتقديم النصيحة بدعم عملهم الأصلي سواء التجارة أو صناعة المنتجات ببيع المنتجات عن بُعد باستخدام "الفيسبوك" وتوضيح مميزات ذلك، وتقديم المهارة الرقمية والخبرة في استخدام شبكة الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي لممارسة العمل عن بُعد، والإسهام في تصميم صفحة على "الفيسبوك" لبيع المنتجات. وانعكس تأثير وسائل الإعلام الرقمي في تأثيرها الوجداني بتكوين صورة ذهنية إيجابية حول المنافع المكتسبة من ممارسة مجالات العمل عن بُعد؛ وذلك بعرضها المستمر لنماذج من الممارسين لبعض مجالاته كالتجارة الاجتماعية والدعاية والإعلان عبر الإنترنت، وتأثيرها التعليمي من خلال ما يتيح من فيديوهات على اليوتيوب والمنصات الإلكترونية تتضمن المعلومات والمهارة الرقمية المتعلقة بالعمل عن بُعد (التعلم الإلكتروني)، التي تُسهّم في امتلاك مشاهديها لرأس المال البشري المطلوب لممارسته. وعن أشكال تأثير الأصدقاء جاء في التوجيه نحو ممارسة أحد مجالات العمل عن بُعد، والتوجيه بتقديم النصيحة بدعم عملهم الأصلي بالاعتماد على التجارة الاجتماعية وتوضيح مميزات ذلك، واختيارهم لبعض المبحوثين لأحد مجالات العمل عن بُعد لممارسته، وتقديم المهارة الرقمية والخبرة نتيجة لممارسته وتوجيههم نحو ممارسة العمل ذاته. أما عن تأثير الجهات الداعمة للمشروعات فانعكس في امتلاك رأس المال البشري المطلوب لممارسته بالحصول على دوراتها التدريبية عن بعض مجالاته كالتجارة الاجتماعية، وفي تأثيرها بتقديم النصيحة بدعم عملهم الأصلي بالاعتماد على التجارة الاجتماعية وتوضيح مميزاتهما.

وينتضح من هذه العوامل الاجتماعية أنها تحمل في طياتها تأثير الجماعات المرجعية

والاستفادة من موارد الروابط الاجتماعية الشخصية وغير الشخصية (تأثير رأس المال الاجتماعي) في ممارسة العمل الحر أو الخاص عن بُعد بمجالاته المختلفة، بتدوير رأس المال الاجتماعي إلى رأس مال بشري بالحصول من الروابط الاجتماعية على الخبرة والمهارة الرقمية المطلوبين لممارسته، أو تدويره إلى رأس مال اقتصادي بالحصول على المساعدة المادية لممارسته. كما تعكس تأثير وسائل التنشئة الاجتماعية في تشكيل ثقافة العمل عن بُعد والتشجيع على ممارسته الفعلية؛ وذلك من خلال اكتساب المعلومات عن مميزاته والخبرة والمهارة الرقمية والدعم المادي من هذه الوسائل.

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة الراهنة من تأثير العوامل الاجتماعية في تفضيل استخدام الإنترنت كوسيلة للعمل، فإنها تتفق مع نظرية الاستخدامات والإشباع في توضيحها أن العوامل الاجتماعية -كتفاعلات الأفراد مع الآخرين- تؤثر على اختيار الوسيلة الإعلامية لإشباع الحاجات.

ج- النتيجة الثالثة:

(١) المحور الأول: العوامل الاجتماعية المؤثرة في اكتساب المعلومات عن مميزات العمل عن بُعد:

- احتلت المعارف المرتبة الأولى، ثم الأصدقاء، ثم الأسرة في المرتبة الثالثة، وأخيراً الجهات الداعمة للمشروعات.

(٢) المحور الآخر: المعلومات المكتسبة المؤثرة في تشكيل ثقافة العمل عن بُعد، وشجعت على ممارسته الفعلية.

تختلف المعلومات المكتسبة عن مميزات العمل عن بُعد المؤثرة في تشكيل الأفكار والاتجاهات نحوه وتشجع على ممارسته؛ وفقاً لنوعية مجال العمل الممارس كالتجارة الاجتماعية كمجال للعمل الحر عن بُعد، والدعاية والإعلان كمجال للعمل الخاص عن بُعد. وأبرز المعلومات المكتسبة عن مميزات العمل الحر عن بُعد المميزات الاقتصادية كمجانية تصميم صفحة أو مجموعة على الفيسبوك لبيع المنتجات، وتوفير نفقات تخصيص منشأة تقليدية لبيع المنتجات (كالإيجار والضرائب والتأمينات الاجتماعية). وتُعد المرونة في العمل أبرز المعلومات المكتسبة عن العمل الخاص عن بُعد، حيث إيمان اختيار وقت العمل الملائم، ولكن مع مراعاة إنجاز العمل خلال عدد الأيام المحددة من قبل الإدارة العليا، مما يساهم في توفيق الممارس للعمل في أداء واجبات أدواره الأخرى. كما أن هناك معلومات مكتسبة عن مميزاته بغض النظر

عن طبيعته عمل حرّ أو خاص ومجاله، كالبعد عن تحمل تكاليف المواصلات؛ لعدم الانتقال اليومي لمقر العمل لممارسته من المنزل، والتوفيق في أداء أدوار متعددة؛ لمرونته وممارسته من المنزل، وتحقيق بعض قيم العمل (الحاجات من العمل) كالاستقلالية وحب العمل.

والجدير بالذكر أن بعض المعلومات المكتسبة عن مميزات العمل عن بُعد -التي أسفرت عنها الدراسة الراهنة- تتفق مع بعض نتائج بعض الدراسات السابقة كدراسة (الرشيد، وعسكر، وتروب وروز، وديميتروفا وآخرين) في التوضيح أن من مميزاته التوفيق بين أداء واجبات العمل والأسرة لمرونته. (صالح الرشيد، مرجع سابق، ص ١٠٤؛ منصور عسكر، مرجع سابق، ص ٩٨؛ Troup Carolyn and Rose Judy. Op.cit. pp. 476-477؛ Dimitrova Elitsa. et al.. Op.cit. p. 203) كما تتفق مع دراسة (الرشيد) في التوضيح أن من أسباب تفضيله تجنب تكاليف المواصلات لممارسته من المنزل. (صالح الرشيد، مرجع سابق، ص ١٠٤) وتتفق مع دراسة (عبد الله وآخرين) في التوضيح بعدم تأثيره على الصحة. (Abdullah Nur. et al.. Op.cit. p. 74) وتتفق مع دراسة (المصليحي) في توضيحه أن الموظف يشبع حاجته للاستقلالية وذلك بمتابعة المديرين للعمل عبر الإنترنت. (نجلاء المصليحي، مرجع سابق، ص ٦٠٠)

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة الراهنة عن المعلومات المكتسبة عن مميزات استخدام الإنترنت كوسيلة للعمل، التي أثرت على استخدامه الفعلي، فإنها تتفق مع نظرية الاستخدامات والإشباع في توضيحها لتأثير توقعات الأفراد عن قيمة الوسيلة الإعلامية على اختيارها لإشباع الحاجة (المنفعة المرغوبة).

د- النتيجة الرابعة:

(١) المحور الأول: مدى ضرورة التشجيع على ممارسة العمل عن بُعد في المستقبل وخاصة بعد معرفة مفردات العينة بالعمل عن بُعد المكتسبة من الخبرة الناتجة عن ممارسته-، وأسباب ذلك.

- أوضحت الدراسة أنه من الضروري مستقبلاً ممارسة العمل عن بُعد وخاصة الشباب. لمجموعة من الأسباب أبرزها يكمن في أن الإنترنت أصبح لغة العصر ومستقبل العالم وينبغي استغلاله بما يفيد الإنسان كاستغلاله في العمل.

وإشارة مفردات العينة على أهمية استخدام الإنترنت في العمل يتفق مع ما أوضحتها "نظرية مجتمع ما بعد الصناعة" في أن ثورة المعلومات أوصلت المجتمعات إلى مجتمع ما بعد الصناعة وهذا ما يظهر في مجتمعنا المصري حيث أصبح من الأمور المهمة -كما أوضح

مفردات العينة- استخدام أبناء مجتمعنا للحاسبات الآلية وشبكات الاتصال "كالإنترنت" في مجال العمل، وأن من يتعامل مع التكنولوجيا الحديثة أصبح أكثر أهمية في المجتمع. ثم سبب إمكان اكتساب المهارة الرقمية المطلوبة لأداء العمل عن بُعد عن طريق التعلم الإلكتروني. وأخيراً لمميزات العمل عن بُعد التي يمكن توزيعها على ثلاثة مستويات: الفرد الممارس، الشركات والمجتمع.

- ومن أبرز الأسباب التي تعكس مميزاته على مستوى الممارس للعمل عن بُعد: تيسير قيامه بعمله وخاصة المرأة الحامل وذوي الهمم نتيجة لعدم تحمل مشقة الانتقال اليومي إلى مقرات العمل التقليدية لممارسته من المنزل، والتوفيق في أداء أدوار متعددة، والمرونة في العمل.

- من الأسباب التي تعكس المميزات على مستوى الشركات: انخفاض معدل غياب العاملين؛ للراحة الجسدية لتجنب الصراع اليومي مع حركة المواصلات، وتجنب حدوث مشكلات بين زملاء العمل؛ لعدم الاحتكاك اليومي، وتجنب نفقات حوادث العمل لممارسته من المنزل.

وتتفق الدراسة الراهنة في توضيحها لمميزات العمل عن بُعد للشركات مع دراسات (الرشيد، والمصليحي، وعبد الله وآخرين) في التوضيح أن من مميزاته للشركات تحقيق إنتاجية أفضل لما يتميز به من أدائه في الوقت والمكان المناسبين لممارسته بكفاءة. (صالح الرشيد، مرجع سابق، ص ١٣٥-١٣٦؛ نجلاء المصليحي، مرجع سابق، ص ٦٠٣؛ Abdullah Nur. et al. Op.cit. p. 74) ومع دراستي (الرشيد، والمصليحي) في التوضيح بتأثيره على زيادة الإنتاجية؛ لخفض تكاليف مستلزمات العمل بالشركة لممارسته من المنزل، تجنب التغيب والمشاكل بين زملاء العمل؛ لعدم الاحتكاك المباشر، تقليل الغياب والوقاية من الإصابة بكورونا. (صالح الرشيد، مرجع سابق، ص ١٣٥-١٣٦؛ نجلاء المصليحي، مرجع سابق، ص ٦٠٢-٦٠٤)

- ومن الأسباب التي تعكس مميزاته على مستوى المجتمع: يعد مدخلاً لمواجهة البطالة وخاصة الحر، وحماية المجتمع من زيادة معدلات الإصابة بفيروس كورونا.

وتتفق الدراسة الراهنة مع دراسة (عبد القادر وشومان) في التوضيح أن من مميزات العمل عن بُعد للمجتمع إسهامه في خفض نسبة البطالة. (أسماء عبد القادر وإيمان شومان، مرجع سابق، ص ٢٦١)

(٢) المحور الثاني: الوسائل المقترحة لنشر ثقافة العمل عن بُعد، وأوجه إسهاماتها:

- تتعدد الوسائل المقترحة لتغيير ثقافة المجتمع المرتبطة بتفضيل العمل التقليدي ونشر وتبني ثقافة العمل عن بُعد والوعي به والتشجيع على ممارسته، أبرز هذه الوسائل: وسائل الإعلام الرقمية والتقليدية، ثم تنظيمات التعليم العالي (المعاهد والكليات) المرتبة الثانية، وجاء في المرتبة الثالثة الأسرة، وأخيراً الجمعيات الأهلية.

ويتضح مما سبق أن أكثر الوسائل هي وسائل الإعلام؛ وقد يرجع ذلك لأنها تعد أفضل وأسرع الوسائل لنشر المعلومات والتوعية وتعديل اتجاهات الأفراد وقيمهم نحو القيام بسلوك معين، كما أنها وسيلة للتعليم الإلكتروني. وأكثر وسائل الإعلام تأثيراً في هذا المجال، "الفيديو والتلفزيون"؛ وقد يرجع ذلك لارتفاع جماهير "الفيديو" وخاصة الشباب أكثر الفئات المستهدفة لممارسة العمل عامة والعمل عن بُعد خاصة، بالإضافة إلى أن التلفزيون يعد أكثر الوسائل لجذب الجمهور والتأثير في سلوكهم.

- وعن أوجه إسهام هذه الوسائل في نشر ثقافة العمل عن بُعد، فعن وسائل الإعلام الرقمية والتقليدية فيمكن أن تسهم بإسهاماتها التوعوية والإخبارية بتوعية الشباب والتنظيمات الحكومية والمؤسسات الخاصة بأهميته، وعرض مختلف المعلومات عنه كمجالاته ومتطلبات ممارسته، بالإضافة لمساهمتها التحفيزية بعرض نماذج ناجحة لممارسته؛ مما يسهم في تكوين صورة ذهنية إيجابية نحو العمل عن بُعد ويشجع على ممارسته. وعن إسهام تنظيمات التعليم العالي في عقد ندوات توعوية للطلاب بمميزاته ومجالاته وبإمكان ممارسته كوسيلة لأداء العمل الحر؛ لندرة التعيين الحكومي وشروط العمل الخاص، وتشجيعهم من خلال الندوات على إعداد أنفسهم لممارسة مجالاته التي لا تتطلب مؤهلاً تعليمياً متخصصاً وتحتاج للتدريب فقط. والأسرة بتوجيه النصح للأبناء بممارسته وخاصة الحر، وتشجيعهم على اكتساب مهارته الرقمية، وتربيتهم على قيم العمل كالمسؤولية والاستقلالية وحب العمل والاتصال والتواصل، وحثهم على الاطلاع والاستفادة من تكنولوجيا الاتصال الحديثة. والجمعيات الأهلية بعقد ندوات لحث المترددين (وخاصة النساء وذوي الهمم) على أن يكون لهم دور في منظومة العمل لإثبات ذاتهم، وعقد دورات تدريبية لاكتساب رأس المال البشري المطلوب لممارسته وتيسير إجراءات تأسيس مشروع حر وحثهم على ممارسته عن بُعد كالتجارة الاجتماعية.

الحادي عشر - الدلالات التطبيقية للنتائج :

في ضوء نتائج الدراسة يمكن طرح عدة توصيات تمثل إضافة لما توصلت إليه الدراسة الراهنة عن وسائل نشر ثقافة العمل عن بُعد، تتمثل في:

- أ- إجراء الجامعات والمراكز البحثية دراسات علمية مشتركة في مجال العمل عن بُعد تهتم بمعوقاته، ووضع توصيات للتغلب على هذه المعوقات، مما يسهم في انتشاره.
- ب- أن يكون دور القطاعات الحكومية والخاصة العاملة بنظام العمل عن بُعد بدوام كلي أو جزئي:

(١) تعزيز وتوطيد العلاقات الشخصية بين ممارسي العمل عن بُعد وخاصة بدوام كلي؛ وذلك بعقد لقاءات أسبوعية لتقييم أداء العمل والتعرف على الصعوبات، ومن خلال الأنشطة الترفيهية كالرحلات مما يسهم في إشباع العاملين لإحدى قيمهم من العمل (حاجاتهم) وهي الحاجة لتكوين علاقات اجتماعية شخصية مع زملاء العمل، ومن ثم يسهم في توجيههم للآخرين نحو ممارسته.

(٢) تدريب العاملين الحاليين أو الجدد على مهارته الرقمية المطلوبة، واختيار الموظفين الجدد بما يتوافق مع قيم العمل عن بُعد كالمسؤولية، والاستقلالية، الانضباط والاتصال والتواصل مع الآخرين.

ج- زيادة فاعلية "الجهاز القومي لتنظيم الاتصالات" بالتعاون مع شركات مقدمي الإنترنت، بالارتقاء بالخدمات اللوجستية بتوفير أجهزة تقوية للإنترنت حيث إن انقطاع الإنترنت معناه توقف العمل عن بعد.

د- زيادة فاعلية مؤسسات التدريب المهني والتشغيل: عن طريق عقد ندوات ودورات تدريبية عن العمل عن بُعد.

هـ- أن تتضمن المبادرات الحكومية الخاصة بمشروعات تشغيل وتأهيل الشباب لسوق العمل جزءاً عن العمل من بُعد يتعلّق بمهارته الرقمية والمعلومات المختلفة عنه.

المراجع

أولاً: المصادر والمراجع العربية:

- (١) أسماء عبد القادر وإيمان شومان (ديسمبر ٢٠١٧)، "تنمية الوعي الاجتماعي للشباب بنظام العمل عن بُعد ودوره في تحقيق التنمية المستدامة" دراسة مطبقة على الطالبات الخريجات بقسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية"، مجلة قطاع الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر، المجلد ٢٠، العدد ١، ص ص ٢٠٣ - ٢٩٤. متاح على الرابط:
https://journals.ekb.eg/article_14406_d628e2e54be47e95faa5553e84e29168.pdf.
 Accessed on: 2022.
- (٢) اعتماد علام (يوليه ٢٠١٦)، "ثقافة العمل المرن في القرن الحادي والعشرين" التحولات والتحديات"، المجلة العربية لعلم الاجتماع، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، العدد ١٧، ص ص ٨ - ٤٢.
- (٣) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (ديسمبر ٢٠٢١)، الكتاب الإحصائي السنوي "السكان"، القاهرة. متاح على الرابط:
https://www.capmas.gov.eg/Pages/StaticPages.aspx?page_id=5034. Accessed on: 2022.
- (٤) شريف عوض وخالد أبو الليل (يوليو ٢٠١١)، "ثقافة العمل السائدة بين الشباب المصري والتغير الاجتماعي" دراسة سوسيوفولكلورية"، المجلة العربية لعلم الاجتماع، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، العدد ٦، ص ص ١١٩ - ١٧٤.
- (٥) صالح الرشيد (محرم ١٤٢٧)، إطار منهجي لتشغيل المرأة السعودية في ظل تبني خيارات العمل عن بُعد، صندوق تنمية الموارد البشرية، السعودية. متاح على الرابط:
https://jeg.org.sa/sites/default/files/library/files/2_1117.pdf. Accessed on: 2022.
- (٦) عيسى العسافين (٢٠٢٠)، مجتمع المعلومات، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية. متاح على الرابط:
<https://bmcemblog.files.wordpress.com/2017/04/lo1-pdf1.pdf>. Accessed on: 2022.
- (٧) كمال الحاج (٢٠٢٠)، نظريات الإعلام والاتصال، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية. متاح على الرابط:
https://pedia.svuonline.org/pluginfile.php/2806/mod_resource/content/19/%D9%86%D8%B8%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%AA%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D9%84%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%85.pdf. Accessed on: 2022.
- (٨) مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار (٨ أكتوبر ٢٠٢١)، الإعلام الرقمي.... التداخيات الاجتماعية، العدد الأسبوعي رقم ٢٥، مجلس الوزراء المصري، القاهرة.

(٩) منصور عسكر (٢٠١٤)، "عمل المرأة عن بُعد من وجهة نظر الطالبات الجامعيات السعوديات" دراسة اجتماعية على عينة من طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالرياض"، مجلة التسيير والاقتصاد، المجلد ٢، العدد ٢، ص ص ٨٩-١٠٩.
متاح على الرابط:

<https://revues.imist.ma/index.php/jbe/article/view/2565/1872>. Accessed on: 2022.

(١٠) نجلاء المصليحي (يناير ٢٠٢٢)، "الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للعمل عن بُعد دراسة تطبيقية على عينة من العاملين عبر شبكة الإنترنت"، مجلة كلية الآداب، جامعة المنصورة، العدد ٧٠، ص ص ٥٧٦-٦٢١.
متاح على الرابط:

https://artman.journals.ekb.eg/article_227845.html. Accessed on: 2022.

(١١) وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (مايو ٢٠٢٢)، تقرير موجز عن مؤشرات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات مارس ٢٠٢٢، القاهرة.
متاح على الرابط:

https://mciit.gov.eg/Upcont/Documents/Publications_1652022000_ar_ICT_Indicators_in_Brief_March_2022_Arabic_16052022.pdf. Accessed on: 2022.

(١٢) وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية - منصة العمل عن بُعد.
متاح على الرابط:

<https://hrsd.gov.sa/ar/queries/%D9%85%D9%86%D8%B5%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%B9%D9%86-%D8%A8%D8%B9%D8%AF>. Accessed on: 2022.

ثانياً: المراجع المترجمة إلى العربية:

(١٣) أنتوني جيدنز (٢٠٠٦)، مقدمة نقدية في علم الاجتماع، (ترجمة أحمد زايد وآخرين)، ط ٢، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة.

(٤) جون سكوت وجوردن مارشال (٢٠١١)، موسوعة علم الاجتماع، المجلد الأول، (ترجمة أحمد زايد وآخرين)، المركز القومي للترجمة، القاهرة.

(١٥) جون سكوت وجوردن مارشال (٢٠١١)، موسوعة علم الاجتماع، المجلد الثاني، (ترجمة محمد الجوهري وآخرين)، المركز القومي للترجمة، القاهرة.

(١٦) جون سكوت وجوردن مارشال (٢٠١١)، موسوعة علم الاجتماع، المجلد الثالث، (ترجمة محمد الجوهري وآخرين)، المركز القومي للترجمة، القاهرة.

(١٧) فرانك كيلش (يناير ٢٠٠٠)، ثورة الإنفوميديا "الوسائط المعلوماتية وكيف تغيير عالمنا وحياتك؟"، (ترجمة حسام الدين زكريا)، عالم المعرفة، العدد ٢٥٣، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.

(١٨) مايك أودونيل (٢٠٠٢)، نظرية علم الاجتماع "من الاتجاهات الكلاسيكية إلى الاتجاهات المعاصرة"، في كتاب قراءات معاصرة في نظرية علم الاجتماع، (ترجمة مصطفى خلف عبد الجواد)، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ص ص ٤٩ - ٨١.

(١٩) منظمة العمل الدولية (٢٠٢٠)، العمل عن بُعد خلال جائحة كوفيد - 19 وما بعدها "دليل علمي"، (ترجمة بسام أبو الذهب)، المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق. متاح على الرابط:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_777123.pdf. Accessed on: 2022.

ثالثاً: المراجع الإنجليزية:

(20) **Abdullah Nur. et al. (2020)**. " Coping with Post Covid -19: Can Work from Home be a New Norm? ". European Journal of Social Sciences Studies. Vol. 5. No. 6. pp. 61-81.

Retrieved from: file:///C:/Users/M6732/Downloads/933-3710-4-PB.pdf. Accessed on: 2022.

(21) **Bjursell Cecilia. et al. (March 2021)**. " Telework and Lifelong Learning". Journal of Frontiers in Sociology. Vol. 6. pp.1-8.

Retrieved from: file:///C:/Users/M6732/Downloads/Telework_and_Lifelong_Learning.pdf. Accessed on: 2022.

(22) **Brin Steven (July 2001)**. Professionals and the Knowledge Economy : Rethinking the Theory of Postindustrial Society. Journal of Current Sociology. Vol. 49. No. 4. pp. 101-132.

Retrieved from: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0011392101049004007> Accessed on:2022.

(23) **Dimitrova Elitsa. et al. (2021)**. "Sociological Outlook towards ICT Based Telework in Bulgaria before the COVID-19 Pandemic ". Journal of Humanities and Social Sciences. Vol. 8. No. 2. pp. 187- 208.

Retrieved from: https://www.papersofbas.eu/images/Papers_2021-2/Dimitrova_Kotzeva_Tonkikh_reduced.pdf. Accessed on: 2022.

(24) **Eginli Aysen and Tas Neslihan (April 2018)**. "Interpersonal Communication in Social Networking Sites: An Investigation in the Framework of Uses and Gratification Theory ". Journal of Communication and Media Technologies. Vol. 8 . No.2. pp.81-104.

Retrieved from: <https://www.ojcm.net/download/interpersonal-communication-in-social-networking-sites-an-investigation-in-the-framework-of-uses-and.pdf>. Accessed on: 2022.

(25) Garrett Kelly and Danziger James (2007). " Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance ". Journal of Social Science Computer Review.Vol. 25. No. 1. pp.27–47.

Retrieved from:

https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0894439306293819?casa_token=TEUbsrg_7YAAAAA:yFgcqKq4xoWlmQgvYDXT9rZLqCmquGHedVduYe73eIm4LDq5UqURK0KoY2YMyAyx3ANt2S9dQEfa. Accessed on: 2022.

(26) Golden Timothy (2007). " Co-workers who Telework and the Impact on those in the Office: Understanding the Implications of Virtual Work for Co-Worker Satisfaction and Turnover Intentions ". Journal of Human Relations. Vol. 60. No. 11. pp.1641–1667.

Retrieved from:

https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0018726707084303?casa_token=xpxOzQOO6nEAAAAA:IZC3viFLk4pITCFd-6L3SFCMYSNJi1dFZUXkhdqY8HM-cquaNSoOXwX4HpoExWCQZamKrywTqmuA. Accessed on: 2022.

(27) Holmes Janet and Marra Meredith (2002). "Having a Laugh at Work: How Humour Contributes to Workplace Culture ". Journal of Pragmatics. Vol. 34. pp. 1683–1710. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0378216602000322>. Accessed on: 2022.

(28) Hosogaya N. (2021). " Development of Telework and its Effects on Japan's Human Resource Management: Artificial Sociality as a Focus ". Journal of Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes. No. 1. pp. 71–90.

Retrieved from:

<https://cyberleninka.ru/article/n/development-of-telework-and-its-effects-on-japan-s-human-resource-management-artificial-sociality-as-a-focus/viewer>. Accessed on: 2022.

(29) International Labour Organization (2016). Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors. Geneva.

Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf. Accessed on: 2022.

(30) Katz Elihu. et al. (May 2016). Uses and Gratifications Research. Penn State University. United State.

Retrieved from:

<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=0ea747d2a87f93a7ad31955cdef483268a144216>. Accessed on: 2022.

(31) Lim Weng and Ting Ding (May 2012)." E-shopping: An Analysis of the Uses and Gratifications Theory ". journal of Modern Applied Science. Vol. 6. No. 5. pp.48-63.

Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/271060589_E-shopping_An_Analysis_of_the_Uses_and_Gratifications_Theory

Accessed on: 2022.

(32) Roy Sanjit (2009). “ Internet Uses and Gratifications: A Survey in the Indian Context ". Journal of Computers in Human Behavior. Vol. 25. pp.878–886.

Retrieved

from:

https://www.academia.edu/1522606/Internet_uses_and_gratifications_A_survey_in_the_Indian_context. Accessed on: 2022.

(33) Sardeshmukh Shruti et al. (2012). “ Impact of Telework on Exhaustion and Job Engagement: A Job Demands and Job Resources Model ". Journal of New Technology. Work and Employment. Vol. 27. No. 3. pp.193–207.

Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>. Accessed on: 2022.

(34) Troup Carolyn and Rose Judy (November 2012). “ Working from Home: Do Formal or Informal Telework Arrangements Provide Better Work-Family Outcomes? ". Journal of Community. Work & Family. Vol. 15. No. 4. pp. 471–486.

Retrieved from: <https://doi.org/10.1080/13668803.2012.724220>. Accessed on: 2022.

(35) Vogt Kristoffer (October 2015). The Post-Industrial Society: from Utopia to Ideology. Journal of Work. Employment and Society. pp.1-11.

Retrieved from: <https://www.jstor.org/stable/26655576> Accessed on:2022.

(36) Weinert Christoph. et al. (2015). Why are Teleworkers Stressed? An Empirical Analysis of the Causes of Telework-Enabled Stress. Association for Information Systems. United State.

Retrieved from: <https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1093&context=wi2015>. Accessed on: 2022.

(37) Windeler Jaime. et al. (2017). “ Getting Away from them all: Managing Exhaustion from Social Interaction with Telework ". Journal of Organizational Behavior. Vol. 38. No. 7. pp.977–995.

Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.2176>. Accessed on: 2022.