

"العمل عن بعد" كمدخل لتفعيل دور الجامعات

في تعزيز مشاركة المرأة في التنمية

دراسة تطبيقية على جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز

أ.د/ نواف بنت ناصر التميمي

الاستاذ المشارك في اصول التربية

كلية التربية - جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز

شكر وتقدير :

تتقدم الباحثة بالشكر والتقدير لكرسي الشيخ عبدالعزيز بن عبدالرحمن الداعج لتنمية المجتمع المحلي الذي قام بتمويل الدراسة. والشكر موصول لمعهد الامير عبدالرحمن بن ناصر للبحوث والخدمات الاستشارية بجامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز (الذي قدمت المنحة البحثية من خلاله) على ما تم تقديمه من جهود في سبيل تيسير إجراءات المتابعة الإدارية والمالية للبحث. كما تتقدم الباحثة بالشكر والتقدير لكل من ساهم في اخراج هذه الدراسة من عضواً هيئة التدريس بالجامعة واللاتي شاركوا في مقابلات مجموعات التركيز على ما بذلن من وقت وجهد حيث مثلت مشاركتهن أحد المحاور الرئيسية في الدراسة.

ملخص الدراسة :

نشهد اليوم عصراً جديداً يحمل في مضامينه تحديات تفرضها عليه مجموعة من التحولات والتغيرات العالمية والاقليمية والمحلية، ومن أهم المتطلبات الحاسمة للتنمية فيه مساندة الجامعات لحركة المجتمع واحداث التغيير الذي يتلاءم مع المعطيات الجديدة اذ يتوقع من الجامعات ان تكون قائدة لعمليات التغيير الاجتماعي والثقافي للمجتمعات الحاضنة لها.

لقد تركزت مشكلة البحث الحالي حول تحديد الدور الذي يمكن أن تؤديه الجامعات لتعزيز مشاركة المرأة في التنمية من خلال "العمل عن بعد"، وذلك يتطلب الاجابة عن التساؤلات التالية: ما المقصود ب "العمل عن بعد"؟ وما أهم مبررات الاهتمام بالعمل عن بعد؟ وما أهم متطلباته؟ وما الدور المتوقع للجامعات في تعزيز المشاركة المجتمعية للمرأة من وجهة نظر خطط التنمية في الدولة؟ ما المقترحات التي يمكن أن تقدمها عضوات هيئة التدريس لتفعيل دور جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز في تعزيز المشاركة المجتمعية للمرأة

من خلال "العمل عن بعد"؟ وإلى أي مدى تتفق نتائج الدراسة مع الفلسفة التربوية لجامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز وخطتها الاستراتيجية؟

تبنت الدراسة الاتجاه الكيفي حيث استخدمت المنهج الوصفي التحليلي من خلال:

- تحليل الوثائق ذات العلاقة كخطط التنمية الوطنية، والخطة الاستراتيجية لجامعة الأمير سطاتم، ووثيقة الفلسفة التربوية لها،
- رصد وتحليل الوثائق والدراسات العالمية والعربية والمحلية التي اهتمت بموضوع الدراسة،
- اجراء المقابلات الجماعية المركزة مع مجموعة من الأكاديميات من عضوات هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز.

وخلصت الدراسة إلى بعض النتائج والتوصيات المهمة لما يمكن أن تقدمه الجامعات لتعزيز مشاركة المرأة في التنمية، ودعم المبادرات التي تعزز من فرص عمل المرأة عن بعد وذلك في المحاور الأربع والتي تشكل أساس منظومة مؤسسات التعليم العالي والجامعات (البنية التحتية، الموارد البشرية، البرامج والأنشطة، والأنظمة والسياسات).

Abstract:

We are witnessing today a new era holds its own challenges posed by a set of transformations and changes the global, regional and local, it is important for universities to keep pace with to society movement and conduct change, which fits with the new changes as expected of universities to be the leader of the processes of social change and cultural communities have the incubator.

The problem of current research focuses on determining the role that could be played by universities to promote women's participation in development through "telework", and it requires to answer the following questions: What is meant by "telework"? What the most important justifications that lead us to take care of it? What are its most important requirements? what are the expected roles of universities in promoting community participation of women from the viewpoint of national development plans? What suggestions can be provided by faculty members to activate the role of Prince Sattam bin Abdulaziz University in promoting community participation of women through "telework"? And to what extent the results of the study are consistent with the educational philosophy of the University of Prince Sattam bin Abdulaziz and its Strategic Plan?

This study adopted qualitative approach and used descriptive analytical method by:

1. Analyzing the relevant documents like national development plans, the strategic plan of Salman Bin Abdulaziz University and the document of its educational philosophy,
2. Monitor and analyze the documents and Global Studies, Arab and local, which focused on the subject of study.
3. Conducting focus group interviews with 24 female faculty members at Salman bin Abdulaziz University.

The study concluded with some important findings and recommendations in what can be offered by universities to promote the participation of women in development, and to support initiatives that promote women's opportunities in telework and that in the four themes which form the basis of higher education institutions and universities system (infrastructure, human resources, and programs and activities, and regulations and policies).

الإطار العام للدراسة :

مقدمة :

يمر العصر الذي نعيشه بمرحلة تحول جديدة يمكن ان توصف بالتاريخية. لقد شمل التغيير حياة الأفراد والمؤسسات على حد سواء حتى غدى من الصعب أن تجد في البلدان الصناعية، أو حتى في كثير من دول العالم الثالث اولئك الذين لم تتأثر حياتهم بتلك التطورات. لقد تراجع الاتصال المباشر في كثير من الأنشطة الحياتية حيث أصبح الأفراد يشترون السلع يحصلون على الخدمات العامة والخاصة إلكترونيا، ويصلون إلى مجموعة واسعة من مصادر المعلومات والترفيه وهم في منازلهم، بل ولهم طرق جديدة للتفاعل مع الآخرين حيث يتواصلون عن بعد مع أصحابهم ومعارفهم صوتيا وبصريا، عبر "النت" وعبر الأقمار الصناعية.

الأمر يكاد يكون أكثر وضوحا في بيئة الأعمال في القطاعين العام والخاص فحجم التغيير الكبير جدا شمل الهياكل والأنظمة والخطط والمشاريع، ومن تلك التغييرات ظهور فرص عمل غير تقليدية ك "العمل عن بعد" بصيغه المختلفة مما يتطلب إعادة النظر في الأنساق الاجتماعية ودراسة

استحداث تنظيمات مجتمعية تكاملية تتوافق مع المعطيات الجديدة وتتضمن تغييرا لثقافة المجتمع وغرس "ثقافة العمل" الجديدة، واعداد تأهيل قوة العمل الوطنية وصياغة الافكار والاتجاهات والمهارات للوصول بها إلى مستوى "عمالة المعرفة" وتنمية المهارات الحياتية والوظيفية اللازمة لتتلاءم مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل (Ling, 1996).

ويعد "عمل المرأة عن بعد" أحد اهم التوجهات الاقتصادية الجديدة التي تنسجم وتتلاءم مع متطلبات الحياة المعاصرة للمجتمع السعودي. تلك التوجهات يمكن ان تعزز من الاقتصاد القائم على المعرفة الذي يعتمد القوة البشرية كشرىان رئيسي للتنمية المستدامة.

وإذا كانت من أبرز السياسات التي نصت عليها خطة التنمية التاسعة أن تتولى المؤسسات الرسمية ومؤسسات المجتمع المدني مسئولياتها في القيام بحملات إعلامية لزيادة التقبل الاجتماعي لمشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، فإن الحاجة تصبح أشد الحاحا لتبني برامج أكاديمية موجهة لنشر ثقافة "عمل المرأة عن بعد" نظرا لحدائثة التجربة على المستويين المحلي والاقليمي. وتأتي الجامعات في مقدمة المؤسسات المعنية بنشر ثقافة التغيير، إذ يتوقع منها أن تعمل على بناء الوعي المجتمعي بأهميته وأثاره الايجابية على المؤسسات والأفراد وذلك ليس من أجل أن يتقبل المجتمع التغيير المنشود فقط بل لنقل افراد المجتمع ومؤسساته من دائرة الرفض او القبول الى دائرة التبني، كما يتوقع منها تأهيل الكوادر البشرية تأهيلا يتوافق مع الاحتياجات التنموية المتغيرة، يمكن الأفراد على اختلاف فئاتهم من التعامل مع المعطيات الجديدة، ويسهم في نجاحهم وتحسين واقعهم.

مشكلة الدراسة:

بناء على ما سبق فإن مشكلة البحث تتركز في تحديد الدور الذي يمكن أن تؤديه الجامعات لتعزيز مشاركة المرأة في التنمية من خلال "العمل عن بعد"، وذلك يتطلب الاجابة عن التساؤلات التالية:

١. ما مفهوم العمل عن بعد وما أهم دواعى الاهتمام به فى الوقت الراهن؟
٢. ما أهم متطلبات تفعيل العمل عن بعد للمرأة السعودية؟
٣. ما الدور المتوقع للجامعات في تعزيز المشاركة المجتمعية للمرأة من وجهة نظر خطط التنمية في الدولة؟
٤. ما أهم ملامح الرؤية التي تقدمها عضوات هيئة التدريس لتفعيل دور جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز في تعزيز المشاركة المجتمعية للمرأة من خلال "العمل عن بعد"؟
٥. الى أي مدى تتفق نتائج الدراسة مع الفلسفة التربوية لجامعة الامير سطاتم بن عبدالعزيز وخطتها الاستراتيجية؟

أهداف الدراسة :

- تستهدف الدراسة الحالية تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها:
- تحديد ماهية "العمل عن بعد" وأهم متطلبات نجاحه.
 - الكشف عن الأدوار المختلفة التي يمكن ان تقوم بها الجامعات في تعزيز المشاركة المجتمعية للمرأة من وجهة نظر خطط التنمية في الدولة.
 - تقديم مقترحات يمكن ان تعزز من ادوار الجامعة في توسيع نطاق مشاركة المرأة في تنمية المجتمع من خلال العمل عن بعد.
 - الكشف عن مدى اتفان نتائج الدراسة مع الفلسفة التربوية لجامعة الامير سطاتم بن عبدالعزيز وخطتها الاستراتيجية.

أهمية الدراسة :

تتناول الدراسة الحالية موضوعا حيويا تمتد آثاره لتشمل البنى الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية في المجتمع حيث يتوقع ان تقدم مقترحات مهمة تلبى الحاجات المستجدة والمتغيرة للأفراد والمؤسسات، بل وتسهم في تقديم تصورات مستقبلية وبناء خطط عملية مبنية على أسس علمية حيث

تعتمد على استقراء الواقع في التنبؤ بالتوجهات المستقبلية المتوقعة مستنيرة بأراء المتخصصين والمهتمين ذوي العلاقة.

تساهم الدراسة الحالية في تعزيز دور الجامعة في تنمية المجتمع اجتماعيا واقتصاديا وثقافيا وأمنيا وذلك من خلال تفعيل الدور التنموي للمرأة ونشر ثقافة العمل عن بعد لتوسيع نطاق المشاركة، وتقديم ودعم كل المشاريع والمبادرات ذات العلاقة. فاذا كنا نلمس اتجاه الدولة لتخطيط مبادرة بشأن عمل المرأة عن بعد، فان الحاجة ملحة لأن تكون هناك شراكة حقيقية تعتمد على تكامل الادوار لجميع الجهات الرئيسية الفاعلة بما في ذلك مراكز البحث العلمي والجامعات، من أجل إزالة كافة الحواجز المحتملة، وتعزيز فرص ومقومات النجاح لتلك المبادرة، ولعل هذه الدراسة احد أهم الخطوات في هذا الطريق.

وتزداد أهمية البحث لندرة البحوث والدراسات العلمية المتخصصة، فرغم تزايد الاهتمام الأكاديمي البحثي لمجال الشراكات بين الجامعات والمجتمع، فان البحث لا يزال في مرحلة الأجنة لم ينضج بعد (Martin et al, 2005). والأمر اقل من ذلك بكثير حين تضيق دائرة الضوء وتتركز في موضوع "العمل عن بعد"، الذي وان لاقى اهتماما في الصحافة الشعبية العالمية فان الامر مختلف في الأدبيات العلمية المتخصصة حيث تقل عدد الدراسات العلمية المهتمة به (Tremblay, 2003). والامراكثر تأخرا في المجتمعات العربية بشكل عام وفي المملكة العربية السعودية بشكل خاص، خاصة فيما يتعلق بدور المؤسسات التربوية عموما والجامعات، وعمل المرأة عن بعد من جهة أخرى ولعل ذلك يعود لحدائثة التجربة في مجتمعاتنا العربية.

وأخيرا يمكن القول أن هذا البحث من أوائل البحوث التي تناولت الرؤى الأكاديمية في دور الجامعات في تعزيز مشاركة المرأة في التنمية من خلال "العمل عن بعد"، إن لم يكن أولها.

منهج الدراسة :

تبنى البحث الاتجاه الكيفي والذي يتسق مع إشكالية البحث والأهداف التي تسعى الباحثة لتحقيقها حيث تستخدم هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف ويحلل الظاهرة ويتناول أبعادها المختلفة ، ويعتمد هذا المنهج في وصفه على النص أكثر من اعتماده على الأرقام وذلك باستخدام الكلمة والعبارة حيث يحاول الوصول لفهم متعمق لأفكار ومعتقدات المبحوثين حيث يعتمد في عرضه للنتائج على التحليل والتفسير لإجابات المبحوثين واستخلاص الرؤى منها (السلطان، ٢٠٠٨).

ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة على التالي:

- رصد وتحليل الوثائق والدراسات العالمية والعربية والمحلية التي اهتمت بموضوع الدراسة،
- تحليل الوثائق ذات العلاقة كخطط التنمية الوطنية فيما يتعلق بمشاركة المرأة في التنمية والدور المنوط بالجامعات، والخطة الاستراتيجية لجامعة الأمير سطات، ووثيقة الفلسفة التربوية لها.
- استطلاع آراء ومقترحات عضوات هيئة التدريس حول الأدوار التي يمكن أن تقوم بها الجامعة لتعزيز مشاركة المرأة في التنمية من خلال "العمل عن بعد" باستخدام عدد من المقابلات الجماعية المركزة مع مجموعة من الأكاديميات بجامعة الأمير سطات بن عبدالعزيز.

حدود الدراسة :

اقتصر البحث على دراسة دور الجامعات في تعزيز مشاركة المرأة في التنمية من خلال "العمل عن بعد"، في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 1434-1435هـ. ولكون الدراسة ستركز على "عمل المرأة عن بعد" اقتصر العينة على أعضاء هيئة التدريس (الاناث) بجامعة الأمير سطات بن عبدالعزيز في الحرم الرئيسي وفروعه بمحافظة الخرج، لملائمة ذلك مع ظروف الباحثة، وطبيعة

الأداة المستخدمة (مقابلات جماعة التركيز)، ولكونهن أكثر سبرا لاحتياجات المرأة من زملائهن الرجال.

مصطلحات الدراسة :

"العمل عن بعد" :

"العمل عن بعد" فالمقصود به في هذه الدراسة ذلك النمط الذي لا يقيد في مكان أو وقت معين، وغالبا ما يعتمد على استخدام أجهزة الكمبيوتر والاتصالات، وسيعرض لهذا المفهوم بشكل مفصل لاحقا.

الجزء النظري من الدراسة :

ما المقصود بـ "العمل عن بعد" ؟

لا يوجد تعريف متفق عليه عالميا لـ "العمل عن بعد" فقد اختلفت العديد من الدراسات والأدبيات في تعريفه، كما اختلفت مصطلحات "العمل عن بعد" ففي الولايات المتحدة يطلق عليه (Telecommuting)، بينما يشار إليها في أوروبا (teleworking)، أو (working-at-a-distance)، وهناك مصطلح العمل من المنزل (home-working) والعاملين في المناطق النائية (remote workers). أشار أحد الباحثين (Julsrud, 1996) بعد أن استعرض أكثر من ٥٠ تعريفا مختلفا لـ "العمل عن بعد" ان معظمها تتركز على جوانب ثلاثة: تنظيم العمل، مكان العمل، والتكنولوجيا، فمعظم مفاهيم العمل عن بعد تتضمن شكل أو آخر من (إعادة) تنظيم العمل، وتحديد مكان ليس مكان العمل التقليدي. وأنه ينطوي على استخدام شكل أو آخر من التكنولوجيا، وعادة ما تكون تكنولوجيا المعلومات بالاشتراك مع أحد الأنواع المختلفة من وسائل الإعلام. والموظف في برامج العمل عن بعد قد يكون بالدوام الكامل يعمل في مكان مستقل عن مقر المؤسسة وقد لا يتواصل بشكل مباشر مع مدراءه وقد يكون التواصل في حدود ضيقة.

ويعود ذلك الاختلاف في تعريفه لشموله مجموعة واسعة من أنماط العمل المختلفة كالعمل المنزلي، والعمل عن بعد في مواقع متعددة، والعمل عن

بعد لحسابهم الخاص، العمل عن بعد الذي يعتمد على التنقل، والعمل عن بعد في مراكز الاتصالات التي تقام قريبة من سكن العاملين في المناطق الريفية وغيرها إلا أن تلك المصطلحات تستخدم للتعبير عن عدم التواجد في مكان العمل الرئيسي وفي ساعات العمل الرسمية (Hamilton, 2002). من جهة أخرى يرجع احد الباحثين الافتقار الى وجود تعريف موحد للعمل عن بعد الى اختلاف طبيعة وأهداف الدراسات التي تناولته، وتشير معظم الدراسات الى انه كثيرا ما يشير إلى العمل المنزلي، بينما تشير دراسات أخرى أشكال أخرى تعتمد على الأوساط (Tremblay, 2003).

ويمكن القول أن "العمل عن بعد" هو البديل الذي يجلب العمل للموظفين بدلا من جلب الموظفين للعمل كأن يسمح للموظفين للعمل في المنزل، أو في منشأة الأقمار الصناعية القريبة من منزله أو من أي مكتب افتراضي أينما كانوا بتوظيف تكنولوجيا الاتصالات السلكية واللاسلكية ثم اتسع بعد ذلك ليشمل أنواع العمل عن بعد الأخرى (نوير، ٢٠٠٣). ولعل أبسط أوضح وأشمل صورة للعمل عن بعد تلك التي رسمها أحد المهتمين حيث أشار الى أنه في بداية القرن الواحد والعشرين انبثقت ثقافة عمل جديدة "أي زمان ومكان" فالعمل هو "أمر تفعله" وليس "مكان تذهب اليه" (Hamilton, 2002).

والمتتبع للتطور التاريخي لـ "العمل عن بعد" يلحظ أن فكرته كصيغة عمل مؤسسي بدأت في منتصف السبعينات من القرن الماضي بعد الأزمة البترولية الأولى استجابة لحاجة المجتمع آنذاك لتوفير الطاقة والحد من استخدام وسائل النقل (Dambrin, 2004). واشتهر العمل عن بعد في أواخر القرن العشرين مع ظهور أجهزة الكمبيوتر المنزلية وتكنولوجيا الاتصالات السلكية واللاسلكية المتطورة حيث ولدت فكرة "العمل عن بعد" في منتصف السبعينات بعد الأزمة البترولية الأولى استجابة لحاجة المجتمع آنذاك لتوفير الطاقة والحد من استخدام وسائل النقل (Dambrin, 2004). وقد كان في بداية ظهوره يعبر عن

العمل من المنزل باستخدام وسائل الاتصال الحديثة كبديل للاتصال الشخصي المباشر في المكاتب التقليدية.

وقد انتشر هذا المفهوم في بلدان العالم المتقدم كالولايات المتحدة واوروبا واليابان، واستفاد منه عدد من البلدان النامية كجنوب افريقيا واوغندا والسنغال والمكسيك وبنغلادش (نوير، ٢٠٠٣). وشهد العمل عن بعد انتشارا ملحوظا، ففي أوروبا على سبيل المثال تضاعف عدد العاملين عن بعد خلال عام واحد فقط حيث بلغ عددهم ٢ مليون موظف في عام ١٩٩٧م ووصل الى ٤ مليون في عام ١٩٩٨م (الحارثي ١٤٣٢هـ). أما في امريكا فوفقا لهاميلتون (Hamilton, 2002) فقد مر بمراحل متعددة حيث ظهرت أنماط وممارسات العمل عن بعد في أمريكا تحديدا عام ١٩٧٠ عندما صاغ جاك نيليز شروط "العمل عن بعد" وأخرج أول مشروع للعمل عن بعد بتمويل جزئي من مؤسسة العلوم الوطنية (NSF) ليبدأ التنفيذ الفعلي لبرامج العمل عن بعد قبل عام ١٩٩٠ لعدد من الحكومات المحلية وشركات القطاع الخاص، وفي عام ٢٠٠١ كشف الاستطلاع المسحي الصادر عن المجلس والرابطة الدولية للعمل عن بعد International Telework Association & Council (ITAC) أن خمس عدد العاملين الكبار يعملون عن بعد أي ما يقارب من ٢٨,٨ مليون أميركي، ثم ٣٢,٥ مليون موظف في عام ٢٠٠٣، ليصل الى ١٣٥,٥ مليون في عام ٢٠٠٥، (الحارثي ١٤٣٢هـ).

وعلى الصعيد المحلي، هناك دلائل ومؤشرات واضحة تؤكد تزايد الوعي المجتمعي المحلي بأهمية "العمل عن بعد"، إضافة الى وسائل الاعلام التي شهدت تقارير ومقالات تناقش تفعيل العمل عن بعد وضرورة خلق بيئة مناسبة لنجاحه (الرياض، ١٤٣٤هـ)، شهدت أروقة بعض مؤسسات المجتمع المهتمة مننديات وملتقيات تقدم اطروحات علمية ورؤى متخصصة في هذا السياق من أهمها منتدى العمل عن بعد (الفرص والتحديات في مدينة بريدة) (٢ -٤ محرم ١٤٣١هـ الموافق ١٦ -١٩ ديسمبر ٢٠٠٩م)، وندوة "البيئة التنظيمية و التشريعية لنظام العمل الجزئي والعمل عن بعد للمرأة في المملكة العربية السعودية" والذي عقده

كرسي الراجحي لأبحاث المرأة السعودية ودورها في تنمية بجامعة الملك سعود - الرياض، (٧/ محرم/ ١٤٣٢هـ)، وأخيرا الندوة العالمية "العمل عن بُعد عالمياً ٢٠١٤" والتي اقيمت في مدينة الرياض (١٨/ جمادى الأولى / ١٤٣٥هـ الموافق ١٩/ مارس/ ٢٠١٤م) بمشاركة وزارة العمل وبعض الشركات المهتمة بالعمل عن بعد، حيث تم التأكيد فيها على أن العمل عن بعد سيأتي آفاقاً أوسع وأكثر رحابة للمرأة، وسيكون رافداً أساسياً من روافد سوق العمل السعودي وسيسهم في تحقيق الهدف الاستراتيجي للحد من البطالة، وتحسين مناخ العمل، وتوطين الوظائف. وقد خرجت تلك الندوات بتوصيات مهمة أبرزها:

- دعوة الجهات الحكومية والجامعات ومراكز البحوث العلمية إلى توجيه ودعم البحوث والدراسات المعنية بالعمل عن بعد، ودعوة الإعلام بوسائله المتنوعة إلى التعريف بأنظمة العمل المرنة وأهميتها، والإيجابيات المترتبة على تطبيقها على مستوى الأسرة والمجتمع.
- دعوة الجهات العامة والخاصة لتركيز الجهود على نشر ثقافة العمل عن بعد وأهمية تطبيقه اقتصادياً، واجتماعياً، فضلاً عن العوائد الإيجابية له للبيئة ذاتها..
- الدعوة إلى وجود دور واضح وملموس للجامعات في مجال تفعيل خيارات العمل عن بعد، باعتبار أنها تمتلك الموارد العلمية والبشرية التي تؤهلها لتقديم مخرجات مفيدة في هذا المجال، وتضمن مفاهيم العمل عن بعد في المناهج والمقررات الدراسية في مختلف المراحل التعليمية.
- الدعوة إلى ربط جميع خطط التنمية الوطنية المستقبلية باستراتيجيات العمل عن بعد، وتوحيد أهدافها، وتبني نظام العمل عن بعد في توظيف المرأة السعودية في القطاعين الحكومي والخاص.

ما أهم مبررات الاهتمام بالعمل عن بعد؟

في وقت مضى، ولازال، كان من أبرز الدوافع الرئيسية لحركة العمل عن بعد في دول العالم المختلفة الاعتبارات البيئية، وتخفيض استخدام الطاقة

الا ان دوافع جديدة تشكلت كالرغبة في الحد من الازدحام المروري، وانخفاض تكاليف تقنية الاتصالات السلكية واللاسلكية، والتوسع في الإنترنت واستخدامه؛ وزيادة الاستثمارات في مجال التكنولوجيا الرقمية والبنى التحتية، والتوسع في ملكية أجهزة الحاسب الشخصية؛ وارتفاع مستوى قدرة الافراد على استخدام برامجه؛ وتزايد الرغبة في تحقيق توازن أفضل وإدارة متطلبات العمل والأسرة (الحارثي ١٤٣٢هـ، Hamilton, 2002).

فالاهتمام بالعمل عن بعد وكما تشير التقارير والدراسات يرجع الى مزاياه المتحققة وعوائده الايجابية لكل من المجتمع، والمؤسسات، والأسرة والفرد، والتي من أهمها:

على مستوى الأفراد والأسر أنه يقدم لهم حلولاً اجتماعية واقتصادية وصحية تتلاءم مع ظروفهم وتسهم في تحسين نوعية الحياة لهم ولأفراد اسرهم (نوير، ٢٠٠٣) كالحد من الحاجة الى المواصلات وما يتبعها من مشكلات، فضلاً عما يحققه للفرد من توازن بين العمل والحياة الاسرية، وتخفيضات في المصروفات الشخصية التي يتطلبها العمل التقليدي عادة كملابس العمل، وتوفير مربية للأبناء ((الزومان وزملاؤه، ١٤٢٥هـ، الحارثي ١٤٣٢هـ، Hamilton, 1999, Gordon, 2002) كما أن انخفاض الوقت والضغط يزيد من الوقت المتاح للأسرة والقدرة على تلبية احتياجاتها (Kunkle, 2000)، فنظام العمل عن بعد يتناسب مع أولئك الراغبين بالعمل من السيدات ممن لا تمكنهن ظروفهن من ترك المنزل لرعاية اطفال او مرضى او مسنين (الحارثي ١٤٣٢هـ، نوير، ٢٠٠٣)، فالأمهات العاملات وفق النمط التقليدي، وكما يشير غليك (Glick, 2002))، يفتقرن إلى الوقت الكافي لرعاية أطفالهن، فعلى الرغم من وجود بدائل كالاعتماد على آخرين في الأسرة لتوفير رعاية الأطفال، أو المساعدة المنزلية المدفوعة الثمن، الا أنها قد تكون مكلفة للغاية بالنسبة لكثير من النساء، فضلاً عن مستوى جودة الرعاية المقدمة من قبل هذه البدائل. فالعمل عن بعد يحقق مكاسب اجتماعية للأسرة من خلال منح فرصة للمرأة للتوفيق بين العمل

ورعاية الأطفال والذي يؤثر بدوره على تربية النشء (الزومان وزملاؤه ١٤٢٥هـ)، كما يؤثر ايجابا على أمن المجتمع، ذلك أن العديد من المشاكل الخطيرة في المجتمع كالعنف المتمثل في استخدام الاطفال الاسلحة داخل المدرسة وتعاطي المخدرات، والتصرفات الوقحة وغير اللائقة انما هي مشاكل عميقة قد تعزى الى قلة الوقت الذي يقضيه الآباء مع أطفالهم (Gordon, 1999).

أما على مستوى المؤسسات فيعد "العمل عن بعد" خيارا اقتصاديا جيدا اذ يخفض من استهلاك البنى التحتية حيث يشير عدد من الباحثين (الزومان وزملاؤه، ١٤٢٥هـ، الحارثي ١٤٣٢هـ، Lister & Harnish, 2011, Hamilton, 2002) الى أن من أهم المكاسب التي قد تتحقق لصاحب العمل تخفيض النفقات العامة للمنشأة الناتجة عن انخفاض تكلفة استئجار المكاتب وتجهيزها والمصاريف الموجهة لمتابعة الموظفين، كمصاريف الكهرباء، والإعانات المتعلقة بالنقل، وعقود الإيجار لمواقف لسيارات، والأثاث، واللوازم والصيانة، والأمن، فضلا عن أن استقطاب الكفاءات والكوادر المتميزة بأقل التكاليف اذ لم يعد البعد الجغرافي عن مقر العمل عائقا. كما يسهم العمل عن بعد في تخفيض الجهود وتوفير الوقت وزيادة الإنتاجية، ويقلل من الوقت الضائع في المكاتب بين الاجتماعات والزيارات غير المثمرة (الزومان وزملاؤه ١٤٢٥هـ، الحارثي ١٤٣٢هـ). ومما يزيد من انتاجية ساعات العمل المرنة فضلا عن تجنبه الارهاق الذي تسببه ساعات العمل الطويلة وتلك التي قضاها في التنقل (Lister & Harnish, 2011)، كما أن أغلب الأعمال تتم من خلال التقنية مما يتيح الفرصة لمراجعتها والتعديل فيها بأسهل وأقل التكاليف (الزومان وزملاؤه، ١٤٢٥هـ).

وعلى صعيد المجتمع فان من أهم المزايا الاقتصادية التي يمكن ان يقدمها العمل عن بعد تقليص الحاجة الى استخدام المواصلات العامة والخاصة والحد من استهلاك الوقود، ويوفر صيانة وسائل المواصلات، والحد من الحوادث المرورية وما ينتج عنها من خسائر بشرية واقتصادية واجتماعية (الحارثي ١٤٣٢هـ، Walrave, and De Bie, 2005)). كما يفتح الباب واسعا امام توظيف

الوظائف والحد من ارتفاع نسب العمالة الوافدة، وتوسيع دائرة المشاركة في التنمية لتشمل بعض الفئات المختلفة ممن يواجهون صعوبة في الانخراط في بيئة العمل التقليدية تعود لظروفهم الصحية او الاجتماعية او الاقتصادية او الجغرافية، (الزومان وزملاؤه، ١٤٢٥هـ)، فكثير من المواهب كما يؤكد غوردن، تهدر عند الفشل في إيجاد طرق وأساليب مبتكرة لتوظيف أمثال هؤلاء، والعمل عن بعد هي بالتأكيد واحدة من تلك الأساليب (Gordon, 1999). كما يسهم في التنمية الاقليمية ويحد من الهجرة للمدن الرئيسية وبالتالي يخفف من الضغط على البنى التحتية والتوسع الأفقي المكلف للدولة، كما أن استبقاء الكفاءات في المحافظات والقرى الصغيرة سيؤثر ايجابا في تنميتها وتطورها (Gordon, 1999). ويرسخ العمل عن بعد لمفهوم التقييم وفق الانتاجية، فحجم الإنتاجية وجودتها هو المعيار الذي سيحتكم اليه في تقييم الموظف وضمان بقاءه بالوظيفة وبالتالي تحدث أثرا ايجابيا على الاقتصاد الوطني على المدى البعيد.

ما أهم متطلبات "العمل عن بعد"؟

ان تنامي الاهتمام بالعمل عن بعد في المجتمع السعودي يقود الى تساؤلات مهمة:

ما هي أبرز متطلبات العمل عن بعد؟ وما دور الجامعات باعتبارها المؤسسات المسؤولة بشكل رئيسي عن التنمية وقيادة التغيير الثقافي والاجتماعي في مجتمعاتها.

العمل عن بعد هو جزء من ظاهرة التغير العالمي، ويتوقع أن يواجه بحواجز مماثلة لتلك التي اقيمت عمدا أو بغير وعي أمام تغييرات أخرى. لذلك يتطلب الأمر تتضافر الجهود الرسمية وجميع الشركاء الاجتماعيين مؤسسات وأفراد لبذل كل الجهود الممكنة لنشره وتفعيله والعمل على إزالة كل العقبات التي يمكن ان توجد أمامه.

فمن أهم المتطلبات الثقافية نشر ثقافة العمل عن بعد وتذكير الناس بالتغيرات الجديدة التي كان ينظر اليها على انها "أفكارا سيئة"، فالمشهد

التاريخي لبدایات فكرة استخدام الهاتف، وآلة التصوير، حيث لم ير الناس أهمية الهاتف في ظل وجود ساعي البريد، ولا آلة التصوير في ظل وجود أوراق الكربون الذي يتيح لهم الاحتفاظ بالمزيد من النسخ (Gordon, 1999). لقد بات من الضروري القيام بحملات تثقيفية إعلامية واسعة (Kunkle, 2000) فنجاح العمل عن بعد يتأثر الى حد بعيد بالعوامل الاجتماعية والثقافية كمستوى وعي المجتمع بأثاره الايجابية على المؤسسات والافراد، وعي أفراد الأسرة وتفهمهم لطبيعته وأدوارهم المساندة للعاملين فيه (Haddon and Silverstone, 1994) كما يتطلب نظام "العمل عن بعد" توفر تقنية اتصالات وانترنت عالي الكفاءة، اضافة الى حزم من الأجهزة، والبرمجيات، والاتصالات السلكية واللاسلكية التي تسمح للعمل عن بعد ان يكون فعالا (Gordon, 1999).

ومن أهم المتطلبات التنظيمية للعمل عن بعد استحداث أنظمة وتشريعات مرنة على مستوى الدولة، فالعمل عن بعد صيغة عمل حديثة يجب أن تتفاعل معها بإيجابية وتقبلها بعيداً عن "البيروقراطية" التي جثمت على الكثير من الأنظمة والتشريعات (الرياض، ١٤٣٤هـ، الزومان وزملاؤه، ١٤٢٥هـ).

ويظل التعليم والتدريب المستمر من أهم متطلبات نجاح العمل عن بعد، فالقضايا والتحديات ذات العلاقة تتغير بمرور الوقت، وذلك يستدعي بناء منظومة جديدة من القيم والاتجاهات والمهارات والمعارف لجميع العاملين بما يتناسب مع السياقات الجديدة قد لا تكون الحاجة تستدعي لمثلها في العمل التقليدي كما ونوعا ، كما أن المشرفين عليهم يحتاجون أيضا الى برامج تدريبية تبني المهارات والقدرات التي تمكنهم من أن يكونوا اكثر تأثيرا ويؤدوا عملهم بفعالية كالقدرة على التواصل الجيد مع الموظف واعطائه الثقة الكافية وتمكينه من اتخاذ القرارات وتحمل المسئوليات الملقاة على عاتقه. ولقد أكد عدد من الباحثين (Hamilton, 2002, Haddon, 1991) على جملة من المتطلبات الشخصية (قيم، وسمات، ومهارات، ومعارف) لنجاح العمل عن بعد ومن أهمها:

- البناء المعرفي حيث يكون لدى الموظف الخلفية المعرفية الكافية بطبيعة العمل المسند.
- الانضباط الذاتي والمهارات التنظيمية وادارة الوقت التي تمكنه من جدولة عملهم وتنظيمه من خلال وضع إجراءات تمكنه من الوفاء بالمواعيد النهائية.
- مهارات الاتصال حيث ينبغي ان يكون الموظف عالي التركيز وقادرا على التعامل مع مشتتات الانتباه المحتملة داخل المنزل.
- الثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ القرارات اذ أن طبيعة عمله وبعده عن المركز الرئيسي للمؤسسة قد تعرضه لمواقف لابد فيها من قرارات في أوقات يصعب فيها التواصل مع المشرفين.
- الالتزام والمصداقية وأن يستشعر الموظف مسؤولياته عن سرية العمل، وعن انجاز المهام الموكلة اليه بالقدر نفسه كما لو كان تحت اشراف مديره في مكتب من المكاتب.

ما الدور المتوقع للجامعات في تعزيز المشاركة المجتمعية للمرأة من وجهة نظر خطط التنمية في الدولة؟

من التساؤلات المهمة والمطروحة في الادبيات المهتمة بالمرأة والتنمية هو "كيف يرى المجتمع (مؤسساته وأفراد) طبيعة الدور المتوقع من المرأة في عملية التنمية؟" ذلك لأن اغلب الباحثين والمهتمين بدور المرأة في التنمية يحصره في المشاركات ويغفل الأدوار الأخرى المهمة والتي تتطلبها طبيعة المرحلة التي نعيشها كالأدوار الثقافية للمرأة داخل الأسرة وخارجها. فرغم تنامي الاهتمام العالمي بدراسة أوضاع المرأة ودورها في تنمية المجتمعات الا ان هذا الاهتمام اتخذ أفقا ضيقا من جانبين: (١) التوجه نحو المعالجة المستقلة لأوضاع المرأة وأدوارها وكأنها منفصلة عن مجتمعها أو أن قضيتها بعيدة عن قضايا مجتمعها. (٢) غلب على مفهوم الدور مشاركة المرأة السياسية والاقتصادية على حساب الأدوار الحيوية الأخرى كالاقتصادية والثقافية للمرأة ودورها في انتاج وتجويد الثروة البشرية. (التميمي، ١٤٣٥هـ).

على المستوى المحلي ظل الاهتمام بشؤون المرأة وتطوير قدراتها، وإزالة المعوقات أمام مشاركتها في الأنشطة التنموية من أهم الاسس الاستراتيجية لخطط التنمية في المملكة العربية السعودية (وزارة الاقتصاد والتخطيط (٢٠٠٥)، الا أن خطة التنمية الثامنة ١٤٢٥ - ١٤٣٠ اهتمت تحديداً بتشكيل منعطفاً بارزاً وجديداً في تناول مسائل تطوير المشاركة التنموية للمرأة السعودية، حيث انه في الوقت الذي دأبت خطط التنمية المتعاقبة على النظر إلى موضوع المرأة من خلال منظور توسيع وتطوير الموارد البشرية الوطنية، أفردت خطة التنمية الثامنة فصلاً خاصاً بالمرأة والتنمية حيث اعتمدت الخطة الثامنة إطاراً مرجعياً أوسع مما سبق يؤكد على منظور تكاملي لتطوير أوضاع المرأة بدلاً من حصره بقضايا المشاركة بقوة العمل.

من أجل ذلك ركزت الخطة الثامنة على الدور المجتمعي للمرأة والمتعلق بدعم الأسرة والتماسك الاجتماعي وقدمت حزمة متكاملة من المعالجات والسياسات لتطوير أوضاع المرأة السعودية، اعتمدت فيها النظرة الشاملة باعتبار المرأة جزءاً أساسياً وفاعلاً في تنمية المجتمع السعودي على اعتبار أن المرأة تلعب أدواراً متعددة في الأسرة تؤثر على صحة ورفاهية وأمن أفراد الأسرة ويقع على عاتقها تقديم الرعاية الأولية للأطفال بما في ذلك الرضاعة الطبيعية، وإعداد الطعام والرعاية الطبية الوقائية والعلاجية ذات الأهمية الحاسمة لصحة الأطفال وسلامة نموهم وتنشئتهم.

واستكملت خطة التنمية التاسعة هذا النهج بشكل أكثر وضوحاً حين تناولت مواضيع المرأة والأسرة والمجتمع، وفق رؤية شاملة تتكامل فيها المهمات والأدوار، فالمرأة عنصر أساس في دعم تطور الأسرة وتحسين أداؤها، وفي الوقت نفسه لها تأثيرها المجتمعي في الأنشطة المجتمعية خارج الأسرة فلا يمكن تجزئة هذه الأدوار والنظر إليها من زاوية احادية فمن غير الممكن النظر إلى أثر المرأة المجتمعي (مثلا كمشاركة في النشاط الاقتصادي) بمعزل عن عملها الأسري

كزوجة وأم، فلا يمكن في الوقت نفسه النظر إلى الأسرة كياناً اجتماعياً فاعلاً، عماده المرأة والرجل، دون النظر لتأثير المرأة في استدامة تطور هذا الكيان.

أكدت خطة التنمية التاسعة على أهمية تضافر الجهود لمختلف الجهات في أجهزة الدولة والقطاع الخاص ليس فقط في توفير فرص عمل للإناث تحقق طموحاتهم في بناء مستقبل مهني وأسري، بل ولتهيئتهم للانخراط في تخصصات ومهن تلبى احتياجات سوق العمل ومتطلباته نصت على ضرورة اجراء مراجعة شاملة للاختصاصات والبرامج الأكاديمية والتدريبية لضمان مواءمتها مع احتياجات النشاطين الاقتصادي والاجتماعي. وفي الوقت نفسه سعت الخطة نفسها الى اعتماد آليات تنسيق بين الأطراف المعنية لضمان فاعلية الإطار التكاملي في تماسك النسيج المجتمعي والتنشئة الاجتماعية من جهة، ومن جهة أخرى تعزيز التنمية البشرية وتوسيع الخيارات المتاحة لأفراد المجتمع في اكتساب المعارف والمهارات والخبرات وتمكينهم من الانتفاع منها (الخطة التنموية التاسعة ٢٠١٠ - ٢٠١٤).

ولان ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في الأدوار الانتاجية خارج الأسرة يقود في الغالب الى تراجع في أدوارها المهمة في تنشئة الأطفال ورعايتهم، ولأن ذلك يتزامن مع ضخامة التحديات الثقافية الناشئة عن الانفتاح غير المحدود على الثقافات الاخرى من جهة، والمتغيرات السلبية في أنماط التنشئة الاجتماعية في المجتمع السعودي من جهة أخرى (الشثري، ١٤٢٤هـ) بات من الضرورة العمل على تحقيق التوازنات والنظر الى مشاركة المرأة في التنمية بمقتضى الأولويات من خلال اتاحة الفرصة لها للقيام بأدوارها الاسرية ورعاية أطفالها وتولي مسئوليات تربيتهم بشكل مباشر ومستمر، والمشاركة الفاعلة في التنمية الاقتصادية.

ويمكن القول أن العمل عن بعد يحقق الى حد بعيد تلك المعادلة التي تحقق التوازن بين الأدوار التنموية للمرأة داخل الاسرة وفي سوق العمل ويمنح المرأة العاملة الفرصة للمشاركة في التنمية الشاملة ويجنب المجتمع عواقب

وانعكاسات خطيرة على الأمن الاجتماعي، إلا أن ونجاح "العمل عن بعد" يتطلب بناء الوعي المجتمعي بأهميته وأثاره الايجابية على المجتمع افرادا ومؤسسات فنشر ثقافة التغيير ضرورة ملحة لنجاح أي توجه أو مشروع نهضوي جديد لا ليتقبل المجتمع التغيير المنشود بل ليقوده ويعمل على تحقيقه.

والجامعات تحديدا مدعوة اليوم أكثر من أي وقت لممارسة دورها القيادي في ادارة وتوجيه عملية التنمية والعمل على ربط خططها بحاجة المجتمع وتطلعاته وتفعيل الدور الحاسم الذي يمكن أن تلعبه في معالجة المشكلات الحقيقية التي يواجهها أفراد المجتمع ومؤسساته، والعمل على توجيه الجهود والطاقت لعملية البناء والتنمية (التميمي، ١٤٣٥هـ)، فالجامعات لها أدوار مهمة ازاء أحداث تغير اجتماعي ايجابي في المجتمع من خلال بناء الرؤية الفكرية الدافعة للتغير والتقدم في المجتمع فهي المؤسسة الاولى المسؤولة عن اكساب الأفراد القيم والاتجاهات الموجهة لإحداث التغيير، وهي المحضن الأول لإنتاج الكوادر البشرية المؤهلة فأدوارها تتسع لتشمل اعادة صياغة الانسان، وتنمية قدراته وبناء مهاراته وتأهيله لهذه الحياة الجديدة (علي، ٢٠١٢).

ان المتتبع لمعامل صنع القرار والنظرة التحليلية لخطط التنمية في المملكة العربية السعودية تكشف عن اهتمام المخططين وصناع القرار بتفعيل دور الجامعات في خدمة المجتمع اذ يضعونه في مقدمة الأهداف الاستراتيجية لتلك الخطط والتي تنص على ضرورة تفعيل الجامعات للشراكة مع مؤسسات المجتمع المختلفة وتكثيف الجهود لإعادة تأهيل الخريجين وفقاً لمتطلبات التنمية واحتياجات السوق (خطة التنمية السابعة، ٢٠٠٠ - ٢٠٠٤). لقد أكدت تلك الخطط على تعدد الأدوار الذي ينبغي ان تلعبها الجامعات الحديثة في المجتمع حيث ينبغي ان تتجاوز الادوار التقليدية لتكون الجامعة مركزا أكاديميا، ومولدا للمعرفة وحاضنة للتقنية ومركزا للنشاطات الثقافية والاجتماعية والرياضية (خطة التنمية الثامنة، ٢٠٠٥ - ٢٠٠٩). وتأتي الخطة التاسعة للتنمية (٢٠١٠ - ٢٠١٤) لتؤكد على أن حركة التجديد والتطوير في المجتمع

السعودي تهتم بالمتغيرات المستقبلية وتأخذ بعين الاعتبار ما تنطوي عليه من تحولات سريعة، ولأن التعليم العالي بصفة خاصة هو حجر الزاوية في تشكيل القدرات الفكرية والمهارات التي يستند إليها هذا التغيير والتطوير فإن الأدوار التي يجب أن يضطلع بها قطاع التعليم العالي محورية.

ويظل الدور الأهم للجامعات تجاه العمل عن بعد نشر ثقافته وتعزيز قوة العمل الوطنية وتأهيلها لتشارك بفعالية في تحقيق التنمية الشاملة لمجتمعاتها المحلية، بل ان الجامعات مدعوة الى مراجعة مناهج التعليم والتدريب (أهدافها ونظمها ومخرجاتها) والتطوير المستمر لهما بما يضمن اتساقهما مع توجه المجتمع للعمل عن بعد، وتحديد منظومة المهارات المطلوبة لسوق العمل الجديد سواء أكان محلياً أو إقليمياً أو عالمياً وتضمينها في خططها وبرامجها لتتمكن من تأهيل قوة العمل الوطنية وتنمية المهارات الحياتية والوظيفية لها لتتلاءم مع المتطلبات الجديدة لسوق العمل اذ يعد ذلك أمراً حاسماً ليس في تهيئة افراد المجتمع للتغيير الذي تم فحسب، بل للتفاعل الايجابي معه وقيادته وتوجيهه بما يخدم مستقبل الوطن أفراداً ومؤسسات.

الدراسات السابقة :

انطلاقاً من كون الدراسة الحالية تبحث في دور الجامعات في نشر ثقافة العمل عن بعد، كان من الأهمية البحث في الأدبيات والدراسات العلمية المهمة بالعمل عن بعد من جهة، وتلك التي ركزت على دور الجامعات في مجتمعاتها من جهة أخرى:

أولاً: دراسات اهتمت بالعمل عن بعد :

أصبح "العمل عن بعد" محور اهتمام كثير من الدراسات والبحوث من زوايا مختلفة، حيث ركز بعضها على تقصي أهمية "العمل عن بعد" للفرد والأسرة والمجتمع، بينما أخذت بعض الدراسات منحى آخر حيث ركزت على عملية تقييم التجارب التي طبقت العمل عن بعد وتحديد أهم متطلبات نجاحها.

في دراسة هادون وسيلفرستون (Haddon and Silverstone, 1994) "العمل عن بعد وتغيير العلاقة بين المنزل والعمل" ركز الباحثان على بعض الجوانب الأساسية المهمة التي تهدف الى اعادة تشكيل ثقافة الأسرة لتتعامل مع المعطيات الجديدة حول التكنولوجيا والعمل عن بعد. فالعوامل الاجتماعية والاقتصادية هي أكثر أهمية من التكنولوجيا في تشكيل قرارات رب العمل والموظف واتجاهاتهما المتعلقة بالعمل عن بعد. كشفت عن أهمية دفع الانتباه إلى أنماط جديدة من التنظيم وإعادة ترتيب الأولويات داخل الأسرة حيث أظهرت الدراسة أن العاملين عن بعد يواجهون مشكلة صيانة الحدود بدرجات أكبر أو أقل، كما يعانون من فصل العمل عن الحياة المنزلية، ومنع التداخل المتبادل. وأشارت النتائج إلى أهمية تغيير ثقافة الاسر لتحسين استجابات أعضاء الأسرة الآخرين ليكونوا داعمين بدلاً من مقاومة العمل عن بعد.

اما دراسة كونكل (Kunkle, 2000) فهدفت الى تطوير منظورات جديدة بشأن مبادرات للعمل عن بعد من أجل فهم أفضل للكيفية التي تنظر بها المنظمات لمزايا مبادرة العمل عن بعد، والآثار المستقبلية المترتبة على دعم العمل عن بعد. وتري الدراسة أن مستوى الوعي بأهمية العمل عن بعد عالية الا أن الجهود الرامية إلى تشجيع وتطوير العمل عن بعد لا تزال محدودة. فالقطاع العام بحاجة إلى التحول من حملات إعلامية واسعة إلى أنشطة أكثر استهدافاً مع نتائج محددة سلفاً تعين العمل عن بعد لينمو ويتطور من خلال التكيف مع التغييرات التقنية، وتوفير الدعم المستمر بالتوعية والتدريب للعاملين عن بعد تماماً مثل أي موظف للحفاظ على وضوح الرؤية وضمان النمو، وضع خطة للتوسع في العمل عن بعد، والتقييم المستمر والتحقق من نجاحه من أجل الحصول على الدعم والموارد اللازمة من الإدارة العليا.

واستهدفت دراسة وريف ودي باي (Walrave, and De Bie, 2005) الاستقصائية التعرف على المواقف والخبرات تجاه تأثير العمل عن بعد على التوفيق بين العمل والحياة العائلية؛ وتأثير العمل عن بعد على الحياة المهنية

(الإنتاجية وفرص العمل). شملت هذه الدراسة خمس دول اوروبية تباينت في اعداد أفراد العينة، وهي بلجيكا (٢٢٨٥)، هولندا (٣٨٧)، إيطاليا (٣٩٧)، ايرلندا (١١٢) واليونان (٥٦). كشفت نتائج الدراسة عن وجود العديد من المزايا المرتبطة بالعمل عن بعد حيث شهد بذلك الموظفين من أهمها انخفاض واضح في التنقل اليومي، وتنظيم ساعات عملهم، كما اكدت نتائج الدراسة على أهمية وجود مكتب مستقل داخل المنزل يمكنهم من أداء أعمالهم دون عوائق، ومن المزايا الانخفاض الواضح في ضغط العمل ومستوى الإجهاد وزيادة دافعية العمل مما خلق لدى البعض مزيدا من القدرة على الجمع بين المهام المهنية وأداء الأعمال المنزلية. كما يرى (غير) العاملين عن بعد بأن العمل عن بعد يمكن أن تخلق المزيد من الفرص للمعوقين، والنساء مع الأطفال وسكان المناطق الريفية على المستوى الاجتماعي.

وفي دراسة اجريت في العقد الماضي عن العمل عن بعد ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية أكد الزومان وزملاؤه (١٤٢٥هـ) على أن تقنية المعلومات والاتصالات خلقت مجالات واسعة لإمكانية أداء بعض الأعمال من غير الحاجة الى التواجد الفعلي كما هو الحال في الوظائف التقليدية. وقد خرجت الدراسة بجملة من التوصيات أهمها أهمية رفع مستوى الوعي المجتمعي من خلال مزيد من الإشهار والإعلان والتوعية بأهمية العمل عن بعد، والتأكيد على أن العمل عن بعد وسيلة مناسبة جدا لوضعنا الاجتماعي لتوظيف المرأة وذوي الحاجات الخاصة. كما اوصت الدراسة بأن تتبنى وزارة العمل والعمال تنظيم العمل عن بعد واعتماده كنوع من العمل المنتظم وذلك بتحديد الأجور، والإجازات، والعمل الإضافي. والحقوق العامة سواء باعتباره امتدادا للعمل العادي أو بوضع نظام خاص له.

أما دراسة الحارثي (١٤٣٢هـ) فناقشت استراتيجيات العمل عن بعد لمواجهة التحديات المستقبلية في بيئة منظمات الأعمال حيث أكدت على دور العمل بنظام العمل عن بعد وآثاره الايجابية اجتماعيا واقتصاديا وبيئيا.

وكشفت عن عدد من المعوقات التي تقف أمام المنظمات لتطبيق أو زيادة العمل عن بعد كثقافة المنظمة والطرق التقليدية في ادارتها، والأمن التقني والمعلوماتي، وعزلة العاملين عن بعد وصعوبة ادارتهم. وأكدت الدراسة على أهمية اختيار القيادات من ذوي الخبرة والكفاءة يمتلك مهارات التغيير، وأن يكون ذلك في اطار خطط زمنية محددة المهام يحدد فيها المهن المناسبة للعمل عن بعد والمتطلبات اللازمة لها من تدريب وتجهيزات ومعالجة القضايا القانونية والتنظيمية، كما يحدد فيها المتطلبات الشخصية كالاستقلالية والدافعية، ومهارات الاتصال، والقدرة على تحقيق التوازن بين العمل والاسرة. وخلصت الدراسة ببعض التوصيات المهمة كالعمل على تشكيل أطر المفاهيم الفكرية اللازمة لإجراء البحوث المتخصصة في مجال العمل عن بعد حيث ما زال في مرحلة النشوء والتكوين الأولي.

وتبحث دراسة غاني وتوليمان (Gani and Toleman, 2006) أثر السلوك التنظيمي وثقافة مكان العمل على نجاح تبني العمل عن بعد وعلى العقوبات التي تواجهه في مجموعة من المنظمات في أستراليا وسنغافورة ومنظمات أمريكية في سنغافورة. حاول الباحثان فيها تحديد عوامل النجاح والعقبات التي تواجه اعتماد العمل عن بعد حيث أجريا مقابلات مع ١٦ مشاركا، وأظهرت نتائج الدراسة وجود اختلافات في القيم المتصلة بالعمل وفقا للخلفيات الثقافية للمديرين والموظفين. أوصى الباحثان بخلق فرص بحثية جديدة لدراسة عوامل نجاح العمل عن بعد والمعوقات خاصة وأنه مع قلة الأدبيات الموجودة والمهتمة بالعمل عن بعد هناك قصور الى حد كبير في الاهتمام بالجوانب الثقافية.

ركزت دراسة ليزتر وهامش (Lister & Harnish, 2011) على الفوائد المرتبطة بأحد أنماط العمل عن بعد "العمل من المنزل". اعتمدت الدراسة في استنتاجاتها الكمية على أحدث البيانات الحكومية والافتراضات المستقاة من أكثر من ٥٠٠ دراسة حالة في البحوث، والكتب، وغيرها من الوثائق المهتمة بالعمل عن بعد في الولايات المتحدة، والمملكة المتحدة، وكندا. وخلصت الدراسة

الى أن برامج العمل عن بعد ساعدت على الحد من استنزاف رؤوس الأموال الناتجة عن شراء أو استئجار مبنى، واستهلاك الكهرباء، والإعانات النقل، وعقود الإيجار لمواقف لسيارات، والأثاث، واللوازم والصيانة والأمن وأنظمة السلامة في المكتب والحراسة والتأمين والضرائب والتكاليف الأخرى ذات الصلة. كما تشير الى أن الأشخاص الذين يعملون من المنزل هم أكثر إنتاجية، وأكثر فاعلية في إدارة الوقت، وأقل تغيباً في كثير من الأحيان لأنهم أقل عرضة لأخذ العدوى من زملاء العمل المرضى، وأقل تعرضاً للأخطار المهنية والبيئية. أما على صعيد المجتمع فإن توسيع نطاق العمل عن بعد القائم على الأداء يحفظ أموال دافعي الضرائب، ويخفف من الازدحام المروري، ويسهم في توفير الطاقة، ويساعد على انخفاض التلوث البيئي.

أما دراسة بلوما وزملائه (Blooma et al., 2013) فقد سعت لمقارنة مجموعة من الموظفين في شركة كتريب (ستانفورد في شراكة مع وكالة السفر الصينية مقرها شنغهاي وتدار في الولايات المتحدة) سمح لهم بالعمل من المنزل مع مجموعة أخرى يريدون العمل عن بعد ولكن هناك حاجة لبقاء في مكاتبهم حيث تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين الذين تطوعوا للعمل من المنزل للعمل من المنزل أربعة أيام في الأسبوع لمدة تسعة أشهر و المجموعة الضابطة الذين كانوا في المكتب كل خمسة أيام أسبوع العمل. كشفت النتائج عن ارتفاع في الأداء لأولئك العاملين من المنزل وصل الى ١٣ ٪ ، حيث يعملون أكثر من فترة مناوبتهم، مع انخفاض فترات الراحة وأيام المرض، إضافة الى الارتياح النفسي بنسبة تزيد على ٥٠ ٪. ويؤكد الباحثون أنه على الرغم ما أشارت اليه نتائج الدراسة من الميزات التي صاحبت التنفيذ الناجح للعمل عن بعد إلا أنه يستحق مزيداً من الاستكشاف.

ثانياً: دراسات اهتمت بدور الجامعات في المجتمع المحلي :

في ظل التغيرات التي أحدثتها الثورة المعلوماتية وما أفرزته من قضايا مجتمعية معقدة وفرص نجاح غير مسبوقة، ناقشت العديد من الأدبيات المهمة

بتطوير التعليم العالي أهمية الشراكة المجتمعية للجامعات ودورها في تنمية المجتمعات المحلية.

فقد ركزت دراسة برنان وزملائه (Brennan, et. al, 2004) على دور الجامعات في تحول المجتمعات، معتمدة على جهود أكثر من ٢٥ باحثا من ١٥ دولة في وسط وشرق أوروبا، وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، وآسيا الوسطى، وأمريكا اللاتينية، حيث ركز المشروع على البلدان والمناطق التي خضعت مؤخرا، أو كانت تمر بتحويلات رئيسية. ويؤكد الباحثون أن الجامعات كثيرا ما ينظر اليها كمؤسسات رئيسية في عمليات التغيير الاجتماعي والتنمية، ولعل الدور الأكثر وضوحا إنتاج البحوث وتأهيل عمالة على درجة عالية من المهارات لتلبية الاحتياجات الاقتصادية، الا أن هناك ادوارا يمكن أن تضاف، وخصوصا خلال فترات التغيير الجذري. لقد حاول هذا المشروع البحثي تسليط الضوء على الأدوار التي لعبتها الجامعات في تناغم وإدارة التحويلات الاجتماعية الكبرى والسبل التي قادتهم للتحويل بفعل العمليات الاجتماعية الأوسع.

أما دراسة مارتن وزملائه (Martin et al, 2005) فهدفت الى الكشف عن الشراكات المبتكرة بين الجامعات والمجتمعات المحلية، وأشار مارتن وزملاؤه فيها الى أنه تاريخيا، كانت الشراكات بين الجامعات ومنظمات المجتمع إما غير موجودة أو غير بناءة نتيجة لمعارضة الفلسفات التي تنتهجها الجامعات للممارسات في واقع مؤسسات المجتمع، وقد أفرز هذا الاغتراب الذي تعيشه الجامعات بمنأى عن هموم المجتمع منتجات اكااديمية 'غير عملية' وممارسات هشة أو متهورة داخل مؤسسات المجتمع. واستعرض الباحثون برامج فعالة مبنية على أبحاث الأكاديميين والممارسين تقدمها الجامعة لمجتمعاتها المحلية كتعلم الخدمة والتي تنطوي على تقديم الطلبة مبادرات تخدم المجتمع كجزء من الدورات الدراسية العادية، وتوفير الخدمة ويشمل توفير خدمات أعضاء هيئة التدريس والمبادرات الطلابية التي تأخذ شكل منسق ومستدام في اطار مشاريع طويلة الأجل كافتتاح مركز تكنولوجيا المجتمع يقدم دروسا للتدريب وتشجيع

تدوير أجهزة الكمبيوتر المستخدمة، والعمل التطوعي كتقديم خدمات تعليمية للأطفال وتوفير مساحة الدروس الخصوصية، ووجود مجتمع في القاعات الدراسية من خلال تصميم دورات داخل الجامعة تعزز بناء مهارات أفراد المجتمع، ومبادرات البحوث التطبيقية لقضايا المجتمع المعاصرة، والتغيير المؤسسي الرئيسي لإحداث التغيير الثقافية. ويؤكد مارتن وزملاؤه على عوامل النجاح الحاسمة في الشراكات المبتكرة للجامعة والمجتمع المحلي كالتنميط، وتفعيل التواصل بين الجامعات وشركاء المجتمع، تضافر الجهود التشاركية بين مختلف أصحاب المصلحة.

وفي دراسة أمريكية عن دور الجامعات في تعزيز المواطنة والعدالة الاجتماعية في القرن الواحد والعشرين يسلط هاركافي (Harkavy, 2006) الضوء على البعد العالمي لحركة الجامعة ومسؤولياتها المدنية حيث تفترض الدراسة انه ينبغي أن يكون هدف الجامعات أن تسهم بشكل كبير في تطوير ودعم ديمقراطية المدارس والمجتمعات المحلية، والمجتمعات العالمية، وذلك بقيادة الأكاديميين من ذوي التفكير الديمقراطي ليساعدوا بفعالية التعليم الأميركي على العودة به إلى مهمته الأساسية وهي تعليم الطلاب على نحو فعال ليكونوا ديمقراطيين، مبدعين، يحملون هموم مجتمعاتهم من أجل بناء مجتمع ديمقراطي. وتقترح الدراسة استراتيجية للشراكات المجتمعية تنطوي على جهود ومبادرات الكليات والجامعات لحل المشاكل العالمية (مثل الفقر، وعدم كفاية التعليم، والرعاية الصحية دون المستوى المطلوب) في مجتمعاتهم المحلية، فالمجتمع المحلي هو العالم الحقيقي الذي يمكن لأفراد المجتمع والأكاديميين عمليا إحداث تغيير حقيقي لتحسين الحياة لهم جميعا. وتؤكد الدراسة على إعادة تعريف الغاية الأساسية من التعليم الجامعي، على أن يكون تعلم خدمة المجتمع من أهم أهدافها.

ويشير شرقي (٢٠٠٨) في دراسته "دور الجامعات في تطوير وتنمية المجتمع" الى أن دور الجامعات في البيئة التي تحتضنها يتأثر بطبيعة الأنظمة

السياسية التي تحكمها. ويشير الباحث الى أن أهمية الجامعة لا تكمن في أدوارها التدريسية والبحثية بل في أهمية الدور الذي تقوم به لخدمة المجتمع، ويشير الى أن التعليم الجامعي له أبعاده الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والثقافية حيث تمتد آثاره لتشمل تحسين اوضاع الطبقات الفقيرة واطاحة فرص العمل لهم ورفع مستوى معيشتهم، فضلا عن دورها في صنع السياسات للدول، وهي وفق لهذا المعيار تؤدي كل وظائف المجتمع، والذي يتطلب من الجامعات وضع تصور واضح حول السبل الممكنة لتلبية حاجات الأفراد والمؤسسات وحاجات السوق كأحد ركائز التنمية الشاملة للمجتمع، والسعي المستمر لتحديث بنائها الاقتصادي والتكنولوجي والعلمي من خلال التفاعل مع عالم يتغير وتبدل متطلباته وحاجاته وأدواته واساليبه بشكل متزايد.

ويستعرض سليم في بحثه (Saleem, 2009) الأهداف الكبرى للجامعات حيث اعتبر إنتاج المعرفة أولها فهي تعيننا على فهم العوالم الطبيعية والاجتماعية، وتثري الارث العلمي والثقافي المتراكم للبشرية. ويأتي بعد ذلك نشر المعرفة وتشكيل الشخصية المعرفية للطلاب وذلك بتخريج طلاب من الناحية المثالية "يمكن أن يفكروا بشكل فعال وناقد"؛ لديهم "عمق في بعض فروع المعرفة"، لديهم القدرة على اتخاذ القرارات والتواصل والإقناع. أما الهدف الثالث للجامعات الشراكة المجتمعية. ويؤكد الباحث أن أدوار التعليم العالي يجب أن تتقاطع بالضرورة مع التحديات الاقتصادية والاجتماعية في السياقات المحلية والوطنية والإقليمية والقارية والعالمية وتشارك بفاعلية في مواجهتها، وتشمل هذه التحديات مقتضيات النمو الاقتصادي والتنمية؛ والقدرة على المنافسة؛ وخلق فرص العمل والحد من البطالة والفقير، ولعل ما يلخص تلك الأدوار ما أشار اليه الباحث من أنه إذا كانت المعرفة هي الكهرباء للاقتصاد الدولي المعلوماتي الجديد، فان الجامعات هي مصادر الطاقة التي يجب أن تعتمد عليها عملية التنمية الجديدة.

أما دراسة اسماعيل وآخرون (٢٠٠٩) فقد هدفت الى البحث في سبل تطوير وتحديث خطط وبرامج التعليم العالي لتكون أكثر مواكبة لحاجات المجتمع. استعرضت الدراسة التطور التاريخي لدور الجامعات بداية من العصور الوسطى حين كانت تركز على الدراسات الفلسفية واللاهوتية بشكل يكاد يكون منفصل عن قضايا المجتمع وهمومه. تلا ذلك مرحلة الاكتشافات الجغرافية في عصر النهضة، ثم توجه اهتمام الجامعات في عصر الثورة الصناعية الى الدراسات الهندسية والطبية والانسانية حيث تحولت الجامعات من الاهتمام بالفكر الى الاعداد للمهن الرفيعة. أما في المرحلة المعاصرة وكما يشير الباحثون فقد برزت الحاجة الى الارتباط بعلاقة مع مجتمعاتها فرضتها المتغيرات المحلية والعالمية كون المجتمع بات يواجه حاجات من نوع جديد تتعلق بالبيئة والانتاج والخدمات، ودور الجامعة ان تتفاعل معها جميعا. حيث ارتبطت الجامعات اليوم في رسالتها، ووظيفتها، وأدوارها بقضايا المجتمع وتفاعلت مع حاجاته ومتطلبات نموه وتطوره.

وهدف دراسة مؤسسة الاقتصاديات الجديدة (New Economics Foundation (NEF), 2011 الى الكشف عن الاستثمار الاجتماعي لاثنتين من الجامعات البريطانية: جامعة متروبوليتان مانشستر (MMU) وجامعة وارويك (UW). أشارت الدراسة الى أن الجامعات يمكن أن تسهم إسهاما كبيرا في تحقيق أهداف أخرى غير تلك المتعلقة بالتعليم والبحث، بما في ذلك الصحة، والمواطنة، وتماسك المجتمع، كما تؤكد على اتاحة وصول الجمهور إلى المنشآت الثقافية الجامعة ومرافقها والتي ستؤدي إلى آثار إيجابية على المجتمع كله. وتخلص الدراسة بجملة من التوصيات مثل التأكيد على القوة التي تمتلكها الجامعات في تعزيز الحراك الاجتماعي ورفع الرفاه العام فهي البوتقة التي تنصهر فيها الثقافات، ويمكن أن يكون هناك آثار كبيرة على المجتمعات المحلية المحيطة بها من خلال التواصل مع المجتمع، فالجامعات تصبح أكثر قيمة بما تقدمه للجمهور، لذلك يظل توسيع دائرة المشاركة المجتمعية للجامعات

لتقديم النفع العام، والحاجة إلى المزيد من الأبحاث لتمكين الجامعات لرفع قيمتها المجتمعية أمر بالغ الأهمية.

وهدف الكبيسي (٢٠١١) في دراسته الى استقصاء سبل خدمة الجامعة للمجتمع المحلي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار. وخرجت نتائج الدراسة بأن من أهم السبل التي تستطيع الجامعة خدمة المجتمع من خلالها تحقيق الأهداف المعرفية نشر العلم والمعرفة التي تساعد أبناء المجتمع المحلي على حل مشكلاتهم والتكيف مع مجتمعهم وذلك من خلال الندوات والمحاضرات، وتقديم العون والمساعدة لأصحاب الأفكار والمقترحات الجديدة التي تطلب استشارة علمية، والمساهمة في تطوير التكنولوجيا وتمكين استفادة أفراد المجتمع منها، ومساعدة أفراد المجتمع عن طريق تقديم أفكار جديدة ومتطورة في كيفية إدارة المشاريع والأعمال المختلفة، والربط بين الأبحاث العلمية ومشاكل المجتمع المحلي. وإعداد مراكز خدمة المجتمع للقيام ببعض الدورات لتدريب أفراد المجتمع على بعض الحرف والصناعة والمشاريع، والتعليم والتدريب المستمر للمهنيين لرفع كفاياتهم وإكسابهم الخبرات اللازمة لأداء المهنة، وإنشاء مجالس استشارية مشتركة من رجال الجامعة وقيادات المجتمع لتحديد حاجات المجتمع والتعرف على مشكلاته، والتأكيد على تفعيل العلاقة المتبادلة بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية المجتمعية الأخرى، وتوجيه الأبحاث الجامعية لتطوير المجتمع وحل مشكلاته، ورفع وعي المجتمع وتدعيم قيم المسؤولية الاجتماعية وتكوين العقلية الواعية لدى الفرد.

تعليق على الدراسات السابقة :

يظهر جليا مما سبق عرضه أن من أهم التوجهات الحالية والمستقبلية في دول العالم المختلفة فتح آفاق جديدة في سوق العمل تأخذ أنماطا جديدة من العمل تعتمد على توظيف تقنية الاتصالات التي افرزتها الثورة المعلوماتية وتخرج من بوتقة التقليديّة التي تحصر العمل في اماكن محددة وتقدم فرصا وظيفية للفرد بحيث يؤدي مهام عمله بعيدا عن مقر المؤسسة التي يعمل بها.

ويظل "العمل عن بعد" مصدرا خصبا لإنتاج وتوليد للفرص الوظيفية للمجتمع، (نوير، ٢٠٠٣). وهكذا نرى أن التوجه البحثي بشأن "العمل عن بعد" كظاهرة غالبا ما يوجه لزيادة فهمنا لطبيعته وأهميته للمجتمعات الحديثة وعلاقته بالثورة المعلوماتية التي تصبغ العصر الراهن.

الا أن الأمر يتطلب إعادة النظر في تركيز العدسة، بعيدا عن الحتمية التكنولوجية أو التفاصيل الادارية والاقتصادية، وتوجيهها لتلقي الضوء على قضايا أخرى ثقافية واجتماعية بالغة الأهمية كعلاقة العمل عن بعد في تحسين نوعية الحياة وتحقيق الرفاهية لأفراد المجتمع وعلى لتغيير ثقافة المجتمع ونشر المبادئ الأخلاقية والاجتماعية التي تدور حول هذا النمط الجديد من العمل وإعادة صياغة الادوار الجديدة للمؤسسات والأفراد خاصة ومتطلباتها كبناء المعارف والمهارات والقدرات اللازمة، وضرورة تبني مؤسسات التعليم العالي والجامعات لتلك الأدوار في اطار الشراكة الفاعلة مع مجتمعاتها المحلية.

الجزء الميداني من الدراسة :

خطوات الدراسة الميدانية ووسائل جمع البيانات وتحليلها :

تمت الاشارة الى أن الدراسة اعتمدت على تحليل خطط التنمية الوطنية فيما يتعلق بمشاركة المرأة في التنمية والدور المناط بمؤسسات التعليم العالي، وتحليل الخطة الاستراتيجية لجامعة الأمير سطاتم ووثيقة الفلسفة التربوية لها، وما تضمنته الدراسات العالمية والعربية والمحلية المهتمة بالعمل عن بعد ودور الجامعات في تنمية المجتمعات.

أما الجزء الميداني من الدراسة فقد اعتمدت الدراسة على مقابلة جماعات التركيز (Focus Group Interviews) لفاعليتها في تمكين الباحثين من الحصول على تصورات ورؤى مجموعة صغيرة من الأفراد (٦- ١٢) حول قضية معينة (Krueger, 1998)، ولقدرتها على تمكين الباحث من جمع قدر كبير من البيانات والمعلومات في وقت قصير وبكلفة محدودة، اضافة الى أن من أهم ما يميز مقابلات جماعة التركيز أنها تتيح سبر أغوار المشاركات حول قضايا حالية

ومستقبلية (Morgan, 1997). وتشير الأدبيات المتخصصة في البحث الكيفي انه لا توجد قواعد محددة بشكل وثيق لحجم العينة، فالعينات في البحث النوعي تعتمد عادة على أعداد صغيرة وذلك لأن هدف الدراسة غالبا الحصول على بيانات أكثر عمقا وتفصيلا (Patton 1990, Miles & Huberman 1994,) (Morgan, 1998,) Baumgartner at el, 2002، ووفقا لمورغن و بلور وزملائه (Bloor et al, 2001 تعتبر ما بين ثلاث الى خمس مجموعات تركيز كافية للحصول على آراء ووجهات نظر متنوعة وتحول دون تكرار الافكار الذي قد يصاحب الاعداد المرتفعة.

وحيث أن مجتمع الدراسة الحالية تمثل في عضوات هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز، فقد تمت دعوة (٢٤) عضوة من عضوات هيئة التدريس في كليات الجامعة في المقر الرئيسي للمشاركة في الدراسة، يمثلن الكليات العلمية والانسانية لكليات الجامعة في المقر الرئيسي وعددها، والجدول رقم (١) يوضح توزيع أفراد العينة على الكليات العلمية والانسانية.

وقد حددت المحاور التي صممت على أساسها مقابلة جماعة التركيز (انظر شكل رقم ١) في ضوء مراجعة أدبيات البحث وفحص الوثائق الرسمية ذات العلاقة كخطط التنمية والخططة الاستراتيجية لجامعة الأمير سطاتم ميدان الدراسية، وطرحت للنقاش على شكل أسئلة مفتوحة وفضفاضة لتتيح للمشاركات الفرصة لتقديم أي تصورات يمكن ان تخدم اهتمامات الدراسة وتسهم في الاجابة عن أسئلتها الرئيسية.

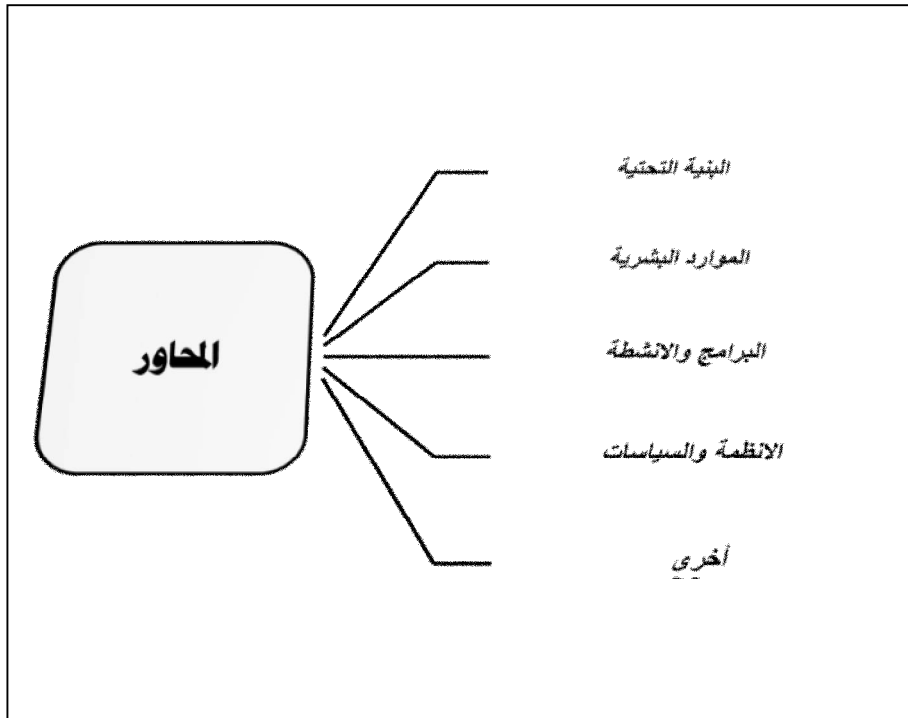
جدول رقم (١)

توزيع أفراد العينة وفقا للمدارس والأدوات المستخدمة

المجموع	الكليات	العدد	المجموعات
٢٤	العلمية (كلية العلوم والدراسات الانسانية، وهندسة وعلوم الحاسب)	٦	مجموعة ١
		٦	مجموعة ٢
	الإنسانية (كلية التربية بالخرج، التربية بالدلم)	٦	مجموعة ٣
		٦	مجموعة ٤

شكل رقم (١)

المحاور الرئيسية لمقابلات جماعات التركيز



وقد كان واضحا لأفراد العينة الهدف من البحث بشكل عام، وكل جانب من جوانب المقابلة بشكل خاص، حيث اشعرن بأهمية موضوع البحث ودورهن في تحقيق أهدافه. كما تم التأكيد في مستهل المقابلات أن ما يدلى به

من معلومات لن يستخدم لغير الأغراض العلمية للبحث، وأن إجابات أي فرد أو مجموعة ستحلل مع إجابات بقية أفراد العينة. كما تم أخذ موافقة أفراد العينة على تسجيل المعلومات كتابة (العساف، ١٤١٦هـ)، حيث تم تحديد عضوة في كل مجموعة لمساعدة الباحثة في تدوين آراء عضوات المجموعة، بعد ذلك تم استعراض ما كتب على أفراد المجموعة للتأكد من دقتها واكتمالها، وطلب من المشاركات أي تغييرات أو إضافات مقترحة، وقد شكلت تلك النصوص المدونة جنباً إلى جنب مع الملاحظات التي سجلتها الباحثة أساس لاستخراج النتائج.

وقد مرت عملية تحليل البيانات المستخلصة من مقابلات مجموعات التركيز بمراحل مختلفة حيث بدأت أثناء جلسات مجموعة التركيز بتسجيل بعض الملاحظات المهمة لعملية التحليل، تلا ذلك استعراض المقابلات المدونة والملاحظات التفصيلية التي اتخذت في تلك الجلسات، والقراءة المتعمقة لما ورد فيها نتج عنها تحديد أبرز الموضوعات الرئيسية والفرعية في هذه المرحلة. بعد ذلك بدأت عملية فرز محتوى المقابلات ورفع النصوص من سياقها الأصلي وإعادة ترتيبها ضمن المحتوى الموضوعي المناسب لها، تلا ذلك تفسير محتوى المقابلات والملاحظات التفصيلية المدونة وربطها بالاطار النظري للدراسة والأدبيات ذات العلاقة.

تحليل البيانات ومناقشة النتائج :

لقد تمحورت مشكلة البحث حول تحديد الدور الذي يمكن أن تؤديه الجامعات لتعزيز مشاركة المرأة في التنمية من خلال "العمل عن بعد"، والذي تطلب الاجابة عن التساؤلات الستة التالية: "ما المقصود ب "العمل عن بعد"؟، ما أهم مبررات الاهتمام بالعمل عن بعد؟ وما أهم متطلباته؟، وما الدور المتوقع للجامعات في تعزيز المشاركة المجتمعية للمرأة من وجهة نظر خطط التنمية في الدولة؟ ما المقترحات التي يمكن أن تقدمها عضوات هيئة التدريس لتفعيل دور

جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز في تعزيز المشاركة المجتمعية للمرأة من خلال "العمل عن بعد"؟ الى أي مدى تتفق نتائج الدراسة مع الفلسفة التربوية لجامعة الامير سطاتم بن عبدالعزيز وخطتها الاستراتيجية؟ وقد أجيب على التساؤلات الأربع الأولى في الجزء النظري من الدراسة، وسنعرض في الجزء التالي الاجابة عن السؤالين الآخرين.

ما المقترحات التي يمكن أن تقدمها عضوات هيئة التدريس لتفعيل دور جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز في تعزيز المشاركة المجتمعية للمرأة من خلال "العمل عن بعد"؟

لقد كان الهدف من اتاحة الفرصة لعضوات هيئة التدريس للمشاركة في هذه الدراسة النوعية من اجل الاستفادة من خبراتهن في تحديد الأدوار التي يمكن ان تقدمها الجامعات كمنظومة متكاملة لمجتمعاتها المحلية خاصة وان افراد العينة يمثلن الكوادر البشرية؛ الجزء الأهم في هذه المنظومة على مستوى استقراء الواقع وتحليله واستشراف المستقبل والتخطيط له وقيادة تنفيذ أهدافه من خلال البرامج والأنشطة والعمليات.

كان من الملفت للانتباه أثناء المقابلات أن المفهوم الشائع للعمل عن بعد لدى أفراد العينة "العمل من المنزل" سواء العمل لحسابها الخاص من خلال تقديم منتج او خدمة للمجتمع أو كموظفة تعمل من منزلها لجهة ما، ولا غرابة في ذلك حيث تمت الاشارة في مرحلة متقدمة من هذه الدراسة الى ان كثير من الأدبيات أكدت على أن العمل من المنزل هو أكثر أشكال العمل عن بعد شيوعا (Lister & Harnish, 2011).

لقد تركزت رؤية عضوات هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز لما يمكن أن تقدمه الجامعة لنشر ثقافة العمل عن بعد، ومقترحاتهن لتعزيز دور الجامعة في التنمية من خلال نشر ثقافة العمل عن بعد في المحاور التالية:

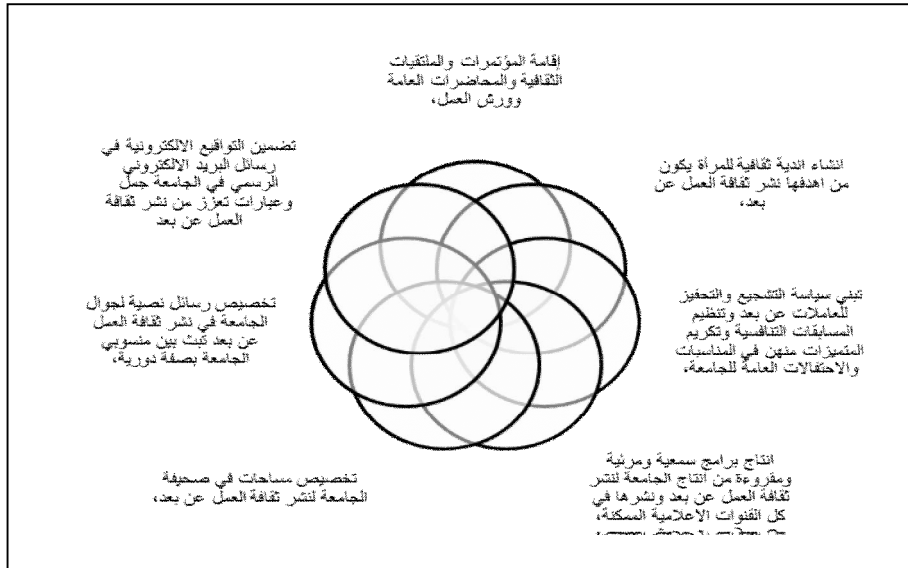
تهيئة المجتمع ورفع مستوى الوعي لدى أفرادهِ :

أكدت المشاركات في الدراسة على أهمية توجيه أنشطة الجامعة الاجتماعية والثقافية لرفع مستوى الوعي المجتمعي بشأن العمل عن بعد وأثاره من أجل تعزيز الاتجاهات الايجابية تجاهه لدى المؤسسات والأفراد على حد سواء. وهو ما يتفق مع معظم الدراسات التي تناولت العمل عن بعد والتي رأت أهمية رفع مستوى الوعي المجتمعي من خلال مزيد من الإشهار والإعلان والتوعية بأهمية العمل عن بعد (الزومان وآخرون، ١٤٢٥هـ).

وقد قدمت المشاركات مقترحات يمكن لبعضها أن يوصف بالتقليدية" إلا أن البعض الآخر يأخذ بطابع العصر ويتسق مع مستجداته، والشكل رقم (٢) يعرض أهم هذه المقترحات:

شكل رقم (٢)

أهم المقترحات لرفع مستوى الوعي



ويعتقد ان مثل هذه الأنشطة المقترحة قد تحدى الى حد كبير من الصعوبات التي يواجهها العاملون عن بعد، فوفقا لما أشار اليه هادون وسيلفرستون (١٩٩٤) فان تغيير ثقافة الاسر تحسن من وضع الموظف وتنقل

أعضاء الأسرة الآخرين من دائرة المقاومة والمنع الى دائرة الدعم والمساندة والذي يساعد على خلق بيئة عمل مناسبة داخل المنزل.

توجيه البرامج التعليمية والأنشطة البحثية لنشر ثقافة العمل عن بعد :

تركزت مقترحات المشاركات في الدراسة على ثلاثة جوانب مهمة:

- مقترحات تتعلق بالبرامج التعليمية والمناهج الدراسية كإدراج مبادئ وقيم ومهارات العمل عن بعد ضمن الخطط الدراسية، والتأكيد على مبدأ التعلم بالممارسة من خلال تشجيع الطالبات على البدء بمشاريع صغيرة من المنزل، إضافة الى ضرورة توجيه الأنشطة التي يقودها الطالبات الى صناعة منتج قد يكون نواة لبدء مشاريعهن الخاصة من المنزل. وهو يتفق الى حد ما مع ما يؤكد مارتن وزملاؤه (٢٠٠٥) من أن تشجيع المزيد من المشاركة بين الجامعة والمجتمع يتطلب إحداث التغيير الثقافية في الجامعات ويتحقق ذلك من خلال تطوير البرامج الأكاديمية والتدريب على القيادة المجتمعية. بل ان أهمية مؤسسات التعليم العالي والجامعات تزداد ويقوى تأثيرها كلما توثقت الصلة بين برامجها وخططها وبين هموم المجتمع وقضاياها، حيث لا بد للجامعات ان تتسق أدوارها مع أوضاع المجتمع وتساير حركته وذلك يفرض عليها أن تحدث التغيير المستمر في بنيتها ووظائفها وبرامجها بما يتلاءم مع الظروف الجديدة للمجتمعات والتي أحدثتها طبيعة العصر ومتطلباته (اسماعيل وآخرون، ٢٠٠٩).

- مقترحات مهمة تتعلق بتفعيل البحث العلمي لنشر ثقافة العمل عن بعد كأثناء بيوت الخبرة المتخصصة لإجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بقضايا العمل عن بعد واقامة الشراكات المحلية والعالمية لاكتساب الخبرات المختلفة في هذا المجال. وتأتي أهمية هذه المقترحات من حقيقة أنه مع قلة الأدبيات الموجودة والمهتمة بالعمل عن بعدن كما تشير دراسة غاني وتوليمان هناك قصور الى حد كبير في الاهتمام بالجوانب الثقافية والنظرية التنظيمية (Gani and Toleman, 2006). ومن جانب آخر تتسق هذه

المقترحات مع ما دعت اليه توصيات الدراسات العلمية والمؤتمرات المهمة بالمرأة الى تكثيف الجهود البحثية التي تعنى بقضايا المرأة المعاصرة، وتشجيع الباحثين والباحثات على رصد هذه القضايا بل وإنشاء المراكز العلمية والبحثية التي تعنى بدراسة واقعها ورصد كل التغيرات الثقافية والاجتماعية وغيرها المتعلقة بالمرأة والعمل على وضع الخطط المستقبلية التي تنهض بها وتدفعها إلى استثمارها (الصاعدي، ١٤٣٠هـ).

- مقترحات تتعلق بالبرامج التدريبية كتقديم دورات قصيرة ومتخصصة تخدم العاملين عن بعد وتلبي احتياجاتهم التدريبية وتبني مهارات العمل عن بعد. وهو ما دعت اليه العديد من الدراسات التي أكدت على أهمية تقديم مبادرات نوعية تعزز بناء مهارات وقدرات أفراد المجتمع المحلي ومساعدتهم في إعادة بناء وتمكين المجتمع (مارتن وزملاؤه، ٢٠٠٥، وريف ودي باي ٢٠٠٥)، خاصة وأن القضايا والتحديات تتغير بمرور الوقت وتتطلب التوعية والتدريب المستمر لتمكينهم من الحفاظ على وضوح الرؤية وضمان النمو (كونكل، ٢٠٠٠).

تفعيل دور للكوادر البشرية في المشاركة المجتمعية :

من المسلم به أن الكوادر البشرية من أهم القوى ان لم تكن الأهم التي تعتمد عليها الجامعة في أداء جميع أدوارها، ودور الجامعة في الشراكة المجتمعية ليس باستثناء. لذلك لم يكن أمرا مستغربا أن تتوجه رؤى المشاركات في البحث لتشير الى المكونات البشرية للبيئة الجامعية كأدوات مهمة لنشر ثقافة العمل عن بعد. ولأن الآراء التي استخلصت من العينة لم تستخلص من تجارب واقعية وانما ركزت على التصورات ورؤى مستقبلية كان هناك استمطار لبعض الأفكار الجديدة والتي وان بدت لبعضهن غريبة الا انها قابلة للتطبيق حيث قدمت المشاركات عددا من التوصيات والمقترحات التي يغلب عليها في بعض الاحيان الطابع التخصصي المهني. ويمكن تصنيف تلك الآراء والمقترحات وفقا للصفة الأكاديمية أو الادارية لتلك الكوادر:

أولاً: القيادات:

أشارت المشاركات الى أهمية أن تتبنى القيادات الافكار المتميزة الداعمة لنشر ثقافة العمل عن بعد، وتعمل على تسهيل كافة الاجراءات المتعلقة بنشر تلك الثقافة العمل، وتدعم الخطط والبرامج ذات العلاقة، وتعمل على تقييم ومراجعة الادوار التي تقدمها الجامعة لنشر ثقافة العمل عن بعد. اضافة الى ذلك يتوقع من القيادات وصناع القرار اقتراح الأنظمة وتعزيز السياسات التي تكافئ اعضاء هيئة التدريس، والاداريين على دعم برامج العمل عن بعد وتشجع المشاركة الاجتماعية بكل الطرق المتاحة على اعتبار أن المشاركة المجتمعية جزءا من مسؤولياتهم يتم تقييمهم عليه. تلك المقترحات الطموحة تتطلب بالتأكيد أن ينتخب للجامعة قادة تغيير. واختيار القيادات من ذوي الخبرة والكفاءة ممن يمتلك مهارات التغيير مما أكدت عليها الدراسات المهمة بالعمل عن بعد (الحارثي ١٤٣٢هـ).

ثانياً: اعضاء هيئة التدريس :

- أما فيما يخص أعضاء هيئة التدريس فيمكن تصنيفها الى التالي:
- مقترحات تتعلق بالتخطيط حيث أكدت المشاركات على أهمية التركيز على ضرورة أن يتبنى أعضاء هيئة التدريس دعم برامج العمل عن بعد عند بناء الخطط والبرامج.
 - مقترحات تتعلق بتوظيف الأنشطة المنهجية واللامنهجية لتعزيز القيم الانتاجية بين الطلاب وتهيئتهم لإدارة مشاريعهم الخاصة من المنزل.
 - مقترحات تتعلق بالدعم المباشر من خلال البناء المعرفي والمهاري والقيمي من خلال تقديم المحاضرات والاستشارات النوعية، واقامة الدورات وورش العمل المتخصصة والتي تساعد العاملات عن بعد ادارة عملهن من المنزل بنجاح. وقد تباينت الاقتراحات وفقا للتخصصات الأكاديمية لأفراد العينة حيث اقترحت ف.أ، على سبيل المثال، والمتخصصة في التربية الخاصة امكانية عقد دورات تخصصية لتدريب العاملات في المنزل في مجال رعاية ذوي الاحتياجات

الخاصة مثل دورات لغة الإشارة ودورات تعديل السلوك والارشاد الاسري، بينما اقترحت ن.ق والمتخصصة في العلوم تدريب العاملات على صناعة العطور والصابون، وف.م والمتخصصة في الحاسب الآلي اقترحت تدريبهن على استخدام الوسائط الالكترونية المناسبة لتسويق انشطتهن كتصميم مواقع الكترونية وفتح حسابات في وسائل التواصل الاجتماعي.

▪ مقترحات تتعلق بتقديم فرص عمل للراغبات للعمل من المنزل والاستفادة منهن في طباعة البحوث، وتصميم العروض التقديمية، والافلام التعليمية، والتدقيق اللغوي والترجمة، والتحليل الاحصائي للبحوث.

ثالثا: الهيئة الادارية والفنية :

قدمت المشاركات في الدراسة بعض المقترحات لما يمكن ان تقدمه الهيئة الادارية والفنية لنشر ثقافة العمل عن بعد ودعم برامجه كالتدريب في مجال الاعمال المكتبية كالطباعة والارشفة وحفظ الملفات، وتقديم الاستشارات والدعم الفني وتخصيص فترات زمنية محددة لذلك، وبناء قاعدة بيانات بالعاملات عن بعد وطبيعة انشطتهن واتاحتها للمهتمين من الافراد والمؤسسات.

رابعا: الطلاب والطالبات :

ومن أهم المقترحات المتعلقة بالطلاب والطالبات والتي قدمت من قبل المشاركات في الدراسة ضرورة تفعيل دور الطالبات كحلقة وصل بين الجامعة ومجتمعاتهن الصغيرة حيث يمكن الاستفادة من شبكات التواصل الاجتماعي في جمع البيانات عن العاملات عن بعد في محيط اسرهن ومعارفهن، كما يمكنهن المشاركة في تسويق المنتجات وعمل الاعلانات والدعاية كجزء من عملهم التطوعي خاصة مع التوجه القائم على تضمين الانشطة الصيفية تقديم خدمات للمجتمع.

وتوجه الأدبيات المهتمة بدور الجامعة في تنمية مجتمعاتها المحلية الى تفعيل أدوار الكوادر البشرية في تنمية مجتمعاتها المحلية (مارتن وزملاؤه، ٢٠٠٥، هاركفين ٢٠٠٦، الكبيسي، ٢٠١١). ومن الأدوار التي تمارس في بعض الجامعات

المتقدمة "توفير الخدمة" وهي مبادرات أعضاء هيئة التدريس والطلاب والتي تأخذ شكل منسق في اطار مشاريع طويلة الأجل كافتتاح مركز تكنولوجيا المجتمع يقدم دروسا للتدريب وتشجيع تدوير أجهزة الكمبيوتر المستخدمة، و "تعلم الخدمة" والذي ينطوي على تعلم الطلبة من خلال مبادرات خدمة الجامعة للمجتمع حيث تهدف إلى إشراك الطلاب في تقديم الخدمات المجتمعية كجزء من الدورات الدراسية العادية، اضافة الى "العمل التطوعي" للطلاب كتقديم خدمات تعليمية للأطفال وتوفير مساحة الدروس الخصوصية، ومعالجة الاحتياجات الخاصة لهم مارتن وزملاؤه (٢٠٠٥). وهو ما يؤكد هاركافي (Harkavy, 2006) إعادة تعريف الغاية الأساسية من التعليم الجامعي، على أن يكون تعلم خدمة المجتمع من أهم أهدافها، وأن على الكليات والجامعات تركيز اهتمامها على بناء الشراكات متبادلة المنفعة مع مؤسسات المجتمع المحلي للتعامل مع القضايا المشكلات ذات الاهتمام المشترك.

استثمار البنية التحتية في خدمة العمل عن بعد :

قدمت معظم المشاركات مقترحات متنوعة يمكن من خلالها تعزيز فرص عمل المرأة عن بعد باستثمار البنية التحتية للجامعة. ومن أهم المقترحات التي طرحت من قبل أفراد العينة فتح المجال أمام العاملات عن بعد داخل الجامعة وخارجها للاستفادة من موارد الجامعة المادية والتجهيزات من خلال تخصيص فترات زمنية محددة مثل:

- الوصول إلى مباني الجامعة والمرافق المادية مثل للمؤتمرات والاجتماعات والأحداث، والسكن، والحدائق وغيرها
- اتاحة الفرصة لاستعارة الاجهزة والادوات والبرامج الحاسوبية التي يمكن أن تحتاجها للعاملات عن بعد
- تمكينهن من الاستفادة من المعامل التخصصية في فترات زمنية محددة معامل الكيمياء في صناعة الصابون والعطور.

- استخدام القاعات الدراسية في المحاضرات والدورات التدريبية في كل المجالات خلال فترة الاجازات الصيفية والقصيرة وفترة المساء (دورات عن بعد)
- تخصيص مواقع واركاب معينة في المعارض والمسارح والميادين في تسويق المنتجات والخدمات التي تقدمها الجامعات عن بعد سواء كان ذلك في أنشطة خاصة بهن (بصفة دائمة) أو متزامنة مع المناسبات الرسمية في الجامعة.

ان اتاحة وصول الجمهور إلى المنشآت الثقافية الجامعة والاستفادة من تجهيزاتها تنطلق من الشعور بالمسؤولية المدنية وتؤدي إلى نتائج إيجابية للجامعة والمجتمع كله، فهي تسهم في بناء مهارات وقدرات أفراد المجتمع المحلي، وتحد من الصعوبات التي تواجههم خاصة في ظل ارتفاع تكاليف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وغيرها من الملحقات اللازمة للعمل عن بعد (Walrave, and De Bie 2005). كما أن اتاحة منشآت الجامعات ومرافقها الثقافية للمجتمع المحلي تعزز من مكانة الجامعة وسمعتها في المنطقة خصوصا عندما تكون امكانات المجتمع المحلي محدودة (New Economics Foundation (NEF), 2011).

الدعم الاقتصادي من خلال الشراكة مع المؤسسات في القطاعين العام والخاص:
 لم تقتصر تصورات أفراد العينة حول الادوار التي يمكن ان تقدمه الجامعة لنشر ثقافة العمل عن بعد على توجيه برامج وأنشطة الجامعة لرفع الوعي المجتمعي وبناء الاتجاهات الايجابية وتنمية القدرات والمهارات التي يتطلبها العمل عن بعد، بل تجاوزت ذلك الى أهمية ان تتبنى الجامعة الدعم الاقتصادي والمالي من خلال ايجاد ممولين، واقامة المعارض والاسواق الخيرية الداعمة للعمل عن بعد وتسويق المنتجات والخدمات التي تقدمها الجامعات عن بعد، وعقد شراكة بين الجامعة ومنافذ التسويق الكبرى لتسويق الخدمات والمنتجات التي تقدمها الجامعات عن بعد، وتخصيص يوم المهنة لعمل المرأة عن

بعد يجمع الراغبات بالعمل عن بعد بالمؤسسات والشركات في القطاعين العام والخاص. مثل تلك المقترحات يصفها مارتن وزملاؤه (٢٠٠٥) بأنها من عوامل النجاح الحاسمة في الشركات المبتكرة للجامعة والمجتمع المحلي، اذ عدوا التمويل محورا في الشراكة الناجحة بين الجامعات والمجتمع.

أوثق طريق لنشر ثقافة التغيير لمشروع ما أن تصنعه :

ان النظرة المتعمقة لمضامين مقابلات جماعات التركيز والملاحظات المدونة من الباحثة أثناء المقابلات تكشف عن أن تلك التصورات والرؤى التي طرحت من قبل أفراد العينة تجاوزت تلك الادوار الثقافية التقليدية المتمثلة برفع مستوى وعي المجتمع مؤسسات وأفراد حول أهمية العمل عن بعد وبناء القيم والاتجاهات الايجابية تجاهه من خلال التعليم والتوجيه والتدريب. لقد استشرفت تلك التصورات آفاقا أبعد حين تضمنت مبادرات نوعية تقود الى لصناعة فرص "عمل عن بعد" داخل أروقة الجامعات نفسها حيث أكدنا على ضرورة ان تتجاوز ادوار الجامعات التنظير الي التطبيق والممارسة من خلال خوض التجربة واتاحة فرص حقيقية للعمل عن بعد داخل اسوار الجامعة باعتبارها مؤسسات تحمل سمة القيادة داخل مجتمعاتها ولتقتدي بها المؤسسات المجتمعية الأخرى وتحذو حذوها. لقد بدى وكأن المشاركات في الدراسة يرين أن اقصر، وربما أوثق، طريق لنشر ثقافة التغيير لمشروع ما أن تصنعه.

ومن أهم المقترحات التي قدمت في هذا السياق التالي:

- تبني الجامعة دعم المشاريع الصغيرة التي تدار من المنزل بالتمويل المباشر وغير المباشر من خلال مؤسسات القطاع الخاص،
- وفتح الفرص امامهن للعمل عن بعد في مجال تقديم خدمات التغذية للطلبة والطالبات وللهيئة التعليمية والادارية والضيافة،
- والتعاقد معهن في المناسبات والاحتفالات العامة لتنسيق الورود وتجميل الطاولات

- وتصميم الاعلانات والعروض، وكتابة السيناريو، الشعر وانتاج الافلام الوثائقية، وعمل المونتاج وما شابهه،
 - التعاقد مع المتخصصات لتدريب منسوبات الجامعة عن بعد حيث يمكن الاستفادة من المعامل المجهزة.
 - والتعاقد مع المتخصصات للمساهمة في اعداد دراسات الجدوى لمشاريع الجامعة الاستثمارية.
 - الاستعانة ببعض المتخصصات بأعمال التصميم الداخلي وتصاميم الديكور في القاعات المعارض والمسارح، وتنسيق الحدائق في الميادين العامة للجامعة.
 - تعيين موظفات بنظام العمل عن بعد في الدعم الفني يقدمن الاستشارات المتخصصة ويساعدن في حل المشكلات التي قد يواجهها مستخدمو المعامل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب.
 - تعيين موظفات بنظام العمل عن بعد لتقديم الدعم والمساندة للمراكز البحث العلمي يساعدن الباحثين والباحثات من أعضاء هيئة التدريس والطلاب والطالبات في التحليل الاحصائي وعمليات تحليل العينات (ما أمكن)، والتحرير والمراجعة اللغوية، وتعيين خبيرات للمساعدة في مراجعة وتقييم الابحاث وتحكيمها، ويساعدن في التأليف، والترجمة.
- وهذه التصورات تلتقي الى حد بعيد مع تلك النظرة للجامعات كمؤسسات رئيسية في عمليات التغيير الاجتماعي والتنمية اذ تتجاوز الادوار التقليدية كإنتاج البحوث وتأهيل الكوادر لتضيف أدوارا جديدة خصوصا خلال فترات التغيير الجذري، كبناء مؤسسات جديدة للمجتمع المدني، وتشجيع وتسهيل قيم ثقافية جديدة، والتدريب والتنشئة الاجتماعية، كما تميل الكثير من الأدبيات الحديثة الى اعتبار دور الجامعات في عمليات التحول والتحديث معيارية من خلال التركيز على ما يجب أن تقوم به الجامعات وما هو مخطط لها أن تفعل، فالخطط الاستراتيجية يفترض أن تكون واقعا منجز برنان وزملائه (Brennan, et. al 2004). واذا ما ربطنا تلك المقترحات غير التقليدية من قبل

المشاركات فانها تتسق مع رؤية جامعة الأمير سطات "التميز في الشراكة المجتمعية" والتي تتيح لها التفرد واتخاذ خطوات قد تكون غير مسبوقة خاصة في المجتمع المحلي والاقليمي.

كما قدمت بعض المشاركات مقترحات أخرى، وان لم تكن فرص كاملة الا أنها مقترحات وآليات يمكن أن تعزز تلك الفرص قد تعين العاملات عن بعد على نجاحهن وتطوير أنفسهن وتقودهن الى تحقيق النجاح المطلوب، ومنها :

- تأسيس قاعدة بيانات لهن في موقع الجامعة واتاحتها للمستفيدين،
 - اتاحة الفرصة لهن للاستفادة من قواعد البيانات لمنسوبي الجامعة للتواصل مع عملائهن،
 - اتاحة الفرصة امامهن لتسويق مشاريعهن ومنتجاتهن باستخدام لوحات الاعلانات، والمواقع الالكترونية للجامعة وشاشات الاعلانات الالكترونية، وتدريبهن على مهارات الاعلان وانشاء الصفحات الالكترونية
- وتلك المقترحات تتفق مع ما دعت اليه شرقي (٢٠٠٨) من أن دور مؤسسات التعليم العالي يجب أن تتقاطع بالضرورة مع التحديات الاقتصادية والاجتماعية في السياقات المحلية والوطنية والإقليمية والقارية والعالمية وتشارك بفاعلية في مواجهتها. ويشير الى أن التعليم الجامعي له أبعاده الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والثقافية حيث تمتد آثاره لتشمل تحسين اوضاع الطبقات الفقيرة واتاحة فرص العمل لهم ورفع مستوى معيشتهم، فضلا عن دورها في صنع السياسات للدول، والسعي المستمر لتحديث بنائها الاقتصادي والتكنولوجي والعلمي من خلال التفاعل مع عالم يتغير وتتبدل متطلباته وحاجاته وأدواته واساليبه بشكل متزايد.

وذلك التوجه يتفق مع ما طرحته دراسة كونكل (Kunkle,)

2000 والتي تؤكد على أن الجهود الرامية إلى تشجيع وتطوير العمل عن بعد تحتاج إلى أبعاد من رفع مستوى الوعي حيث تؤكد نتائج الدراسة على أهمية

الحصول على مبادرات تدعم التغيير على المدى الطويل. كما تؤكد على أن القطاع العام بحاجة إلى التحول من حملات إعلامية واسعة إلى أنشطة أكثر استهدافا مع نتائج محددة سلفا تعين العمل عن بعد لينمو ويتطور.

وتلتقي من جانب آخر مع ما طرحته دراسة مارتن وزملائه (٢٠٠٥) من أن أدوات التقنية يمكن أن تجعل الشراكات بين الجامعات والمجتمع أكثر كفاءة كما يمكن للمواقع الإلكترونية أن تقدم نموذجا واضحا لمختلف أصحاب المصلحة في إطار الشراكة، وتتضمن معلومات الاتصال للحصول على الممولين.

بناء الخطط والأنظمة والسياسات التي تعزز من نشر ثقافة العمل عن بعد :

رأت المشاركات في الدراسة ضرورة مراجعة الجامعة لأنظمتها وسياساتها القائمة وإعادة بنائها بما توافق مع التغيرات المحيطة بها. تحديدا أشارت بعض المشاركات الى أهمية تضمين النظام للوائح التي تسهم في تعزيز الدور التنموي للجامعة وتعزز دورها في دعم برامج العمل عن بعد باعتبارها شريك لبقية مؤسسات المجتمع المعنية. ومن تلك المقترحات وضع أنظمة لدعم الباحثين في مشروعات العمل عن بعد، تخصيص ميزانية للدعم المادي، وتصنيف الوظائف وتخصيص نسبة منها للموظفات عن بعد (مراكز الأبحاث) والعمل على توظيف نسبة ٥% من موظفيها عن بعد سنويا.

لقد ركزت المشاركات هنا على أهمية قراءة الوضع الراهن وتشخيصهن ورسم السياسات ووضع التوجهات التي تتناسب مع احتياجات المجتمع، وتلك النظرة، ولا شكك تساعد على تقليص الفجوة القائمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات التنمية ومتطلبات المجتمع.

وتجاوزت المشاركات قراءة الوضع الراهن وتطويره الى استشراف المستقبل الواعد لأدوار الجامعة التنموية من خلال دعم برامج العمل عن بعد في خططها الاستراتيجية المتعلقة بالمشاركة المجتمعية، والتركيز على وضع خطط سنوية لنشر ثقافة عمل المرأة عن بعد ودعم برامجها.

ويتفق ذلك مع ما اشارت اليه العديد من الدراسات حول ضرورة وتحديث خطط وبرامج التعليم العالي لتكون أكثر مواكبة لحاجات المجتمع حيث ينبغي على الجامعة ان تحدث التغيير المستمر في بنيتها ووظائفها وبرامجها بشكل يتناسب والتغيرات الطارئة المحيطة بها (اسماعيل وآخرون، ٢٠٠٩). ان أهمية الجامعة لا تكمن في أدوارها التدريسية والبحثية بل في أهمية الدور الذي تقوم به لخدمة المجتمع والذي يتطلب من الجامعات الارتباط مع مجتمعاتها بعلاقة من "نوع جديد" فرضتها التغيرات المحلية والعالمية، ودور الجامعة أن تعمل على تحديث بنائها المعرفي، والاداري، والاقتصادي والتكنولوجي لتتفاعل مع عالم يتغير وتتبدل متطلباته وحاجاته وأدواته واساليبه وآلياته (شرقي ٢٠٠٨، اسماعيل وآخرون، ٢٠٠٩).

الى أي مدى تتفق نتائج الدراسة مع الفلسفة التربوية لجامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز وخطتها الاستراتيجية؟

جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز هي احدى الجامعات الناشئة والطموحة والتي رغم حداثة منشئها (١٤٣٠هـ) الا أنها تستشعر مسئولياتها تجاه تنمية مجتمعها من خلال تبني خططها الاستراتيجية التي تستهدف تحقيق رؤيتها في "التميز في الشراكة المجتمعية"، حيث أخذت على عاتقها الالتزام ببناء شراكة مجتمعية فاعلة تسهم بإيجابية في التنمية الشاملة للوطن كأحد أهم أهدافها الاستراتيجية (جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز، ١٤٣٣هـ).

وحيث أن الفلسفة هي الاطار الفكري المرجعي الذي تستند اليه كافة السياسات والممارسات التربوية فمن المهم هنا الاشارة الى أن من أهم المقومات الرئيسية التي تستند عليها الفلسفة التربوية لجامعة الأمير سطاتم (جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز، ١٤٣٥هـ) .:

- متابعة الاتجاهات العالمية المعاصرة للتكنولوجيا، ودراسة كيفية الاستفادة منها في مختلف المضامين والتطبيقات التربوية،

- ورصد التغيرات المتلاحقة في التخصصات الأكاديمية ومنظومة المهن ودراسة انعكاسات هذه التغيرات على سوق العمل المحلي والإقليمي والعالمي،
- دراسة توجهات التنمية الشاملة وسياساتها المتعلقة بقضايا المجتمع المحلي ومؤسساته الانتاجية والخدمية والمشاركة في توجيهها وقيادتها، والعمل على مواءمة مشروعات الجامعة وخططها التطويرية لاحتياجات خطط التنمية المجتمعية.

فالجامعة تؤكد التزامها بقضايا المجتمع المحلي من خلال تبني الأدوار القيادية لتحقيق التنمية الشاملة والتي تتسق مع الاتجاهات والمتغيرات المعاصرة.

ويتسق هذا التوجه مع اهتمامات الدولة في تبني ودعم وتشجيع المشاركة المجتمعية حيث تؤكد على أهمية بناء شراكة حقيقية تعتمد على تكامل الأدوار لجميع الجهات الفاعلة الرئيسية والمساهمين المحتملين من الوزارات المعنية وممثلي قطاع الأعمال ومؤسسات التدريب ومراكز البحث العلمي والجامعات وخدمات التوظيف، من أجل إزالة كافة الحواجز المحتملة أمام أفراد المجتمع للمشاركة في صنع التنمية وتحسن مستوى الحياة لكل فئات المجتمع.

أهم النتائج وأبرز التوصيات :

إذا أخذنا على محمل الجد فكرة أننا نعيش في سياق الثورة التكنولوجية وفي سياق ثورة في الاتصالات واقتصاد المعرفة العالمي فالجامعات في المقام الأول هي اللاعب الرئيسي المسئول عن زيادة قدرة الأفراد والمؤسسات على تطوير أنفسهم. فالجامعات تؤدي الجامعات أدواراً مهمة لتحسين حياة المجتمع بكافة فئاته وتحقيق العدالة الاجتماعية من خلق كل الفرص الممكنة لهم وتمكينهم من النجاح فيها من خلال نشر تغيير ثقافة المجتمع وبناء منظومة للقيم تتلاءم مع الظروف الجديدة لسوق العمل، وتدريب قوة العمل على مستوى الإنتاج

والإدارة وتقديم الخدمات، تلك الأدوار ليست مجرد إسهام فاعل في النمو الاقتصادي، بل هو مساهمة من الجامعات في تنمية المجتمع فكريا وتربويا وأمنيا واقتصاديا واجتماعيا وصحيا.

ان من أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات البحثية المهتمة بدور الجامعات في التنمية تركيزها على "العمل عن بعد" كمدخل لتفعيل دور الجامعات في تعزيز مشاركة المرأة في التنمية والكشف عما يمكن أن تقدمه الجامعة لنشر ثقافة العمل عن بعد واعداد تاهيل الأفراد ودعم المبادرات التي تعزز من فرص عمل المرأة عن بعد وذلك في المحاور الأربع والتي تشكل منظومة مؤسسات التعليم العالي والجامعات (البنية التحتية، والموارد البشرية، والبرامج والانشطة، والأنظمة والسياسات).

لقد حاولت هذه الدراسة تحقيق أهدافها من خلال تحليل خطط التنمية الوطنية فيما يتعلق بمشاركة المرأة في التنمية والدور المناط بمؤسسات التعليم العالي، والخطة الاستراتيجية لجامعة الأمير سطات وما تضمنته من تركيز على الوظيفة الثالثة "الشراكة المجتمعية"، اضافة الى الدراسات العالمية والعربية والمحلية المهتمة بالعمل عن بعد ودور الجامعات في تنمية المجتمعات، ومن خلال رصد تصورات عضوات هيئة التدريس عما يمكن ان تقدمه الجامعة في هذا السياق.

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن التوصية بما يلي:

- من المهم أن تستمر الجامعة في دعم وتعزيز المبادرات النوعية كنشر ثقافة العمل عن بعد والتي تهدف لتنمية المجتمعات المحلية والالتزام بتحقيق رؤيتها في تحقيق التميز في الشراكة المجتمعية.
- العمل مع المجتمعات المحلية وأصحاب العمل في تطوير المناهج الدراسية للتوافق مع الاحتياجات المتغيرة للمؤسسات والأفراد.

- التركيز على تطوير قدرات طلاب الجامعة وبناء المهارات التي تمكنهم من التوافق مع بيئة العمل المتغيرة وتشجيعهم على بناء وقيادة المشاريع الصغيرة.
 - العمل بشكل وثيق مع كافة الكوادر البشرية داخل الجامعة لتطوير مستوى مشاركتهم المجتمعية لتنمية مجتمعاتهم المحلية.
 - إنشاء نظام للعمل التطوعي للكوادر البشرية يوجه للقيام بأنشطة المشاركة الاجتماعية ضمن متطلبات العمل يمكن تحديد مدتها وألية التقييم.
 - فتح المجال أمام العاملين عن بعد وغيرهم للوصول إلى المرافق العامة للجامعة ووضع سياسات تتضمن معايير وشروط مناسبة.
- وأخيرا.. يمكن لهذه النتائج والتوصيات أن تساعد على تسليط الضوء على ادوار جديدة للجامعات تتوافق مع طبيعة المرحلة التي تمر بها المجتمعات الحديثة يمكن من خلالها تعزيز مشاركة بعض الفئات في تنمية مجتمعاتها وتحسين نوعية الحياة التي يعيشونها، والتي ما كانت تحدث في غياب فرص المرأة في العمل عن بعد.

المراجع

أولاً : المراجع العربية :

١. اسماعيل، علي و جدعون، بيار وغمراوي، نورما (٢٠٠٩) تطوير وتحديث خطط وبرامج التعليم العالي لمواجهة حاجات المجتمع، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، بيروت ٦ - ١٠ ديسمبر ٢٠٠٩.
٢. التميمي، نوف بنت ناصر (١٤٣٥هـ) تقييم الاتجاهات العامة للرسائل العلمية المهتمة بالمرأة في الجامعات السعودية في ضوء متطلبات العصر، بحث غير منشور.
٣. جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز (١٤٣٣هـ) مشروع الخطة الاستراتيجية ١٤٣٣ - ١٤٤٢هـ/٢٠١٢ - ٢٠٢١م.
٤. جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز (١٤٣٥هـ) الفلسفة التربوية، ١٤٣٥هـ - ٢٠١٤م.
٥. الحارثي، سعاد (١٤٣٢هـ) استراتيجيات العمل عن بعد لمواجهة التحديات المستقبلية في بيئة منظمات الأعمال، ورقة عمل مقدمة في ندوة البيئة التنظيمية والتشريعية لنظام العمل الجزئي والعمل عن بعد للمرأة في المملكة العربية السعودية، كرسي الراجحي لأبحاث المرأة السعودية ودورها في تنمية المجتمع بمركز الدراسات الجامعية بجامعة الملك سعود - الرياض، ٧/ محرم/ ١٤٣٢هـ
٦. الرياض (١٤٣٤هـ) «العمل عن بعد».. ثقافة حديثة تنتظر التفعيل!، ٢٨ - ربيع الآخر، الموافق ١٨ - ٢ - ٢٠١٣، العدد ١٦٣١٠. <http://www.alriyadh.com/2013/02/18/section.reports.html>

٧. الزومان، عبدالعزيز. العقيلي، محمد. السلامة، عبدالعزيز. الرسيني، ماجد (١٤٢٥هـ) العمل عن بعد عالميا ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الوطني السابع عشر للحاسب الآلي (المعلوماتية في خدمة ضيوف الرحمن)، جامعة الملك عبدالعزيز، المدينة المنورة، صفر ١٤٢٥هـ/ أبريل ٢٠٠٤م
٨. السلطان، فهد بن سلطان (٢٠٠٨). المنهج الاثنوغرافي: رؤية تجديدية لواقع البحث التربوي، مجلة رابطة التربية الحديثة، العدد الرابع، ديسمبر.
٩. الشثري، عبدالعزيز بن حمود (١٤٢٤هـ)، التنشئة الاجتماعية في البيئة السعودية، بحث مقدم للقاء الثالث للحوار الوطني، مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني.
١٠. شرقي، ساجد (٢٠٠٨) دور الجامعات في تطوير وتنمية المجتمع، مجلة مركز دراسات الكوفة، المجلد الأول، العدد العاشر، ص ١٦٩- ١٨٤
١١. الصاعدي، أميرة بنت علي (١٤٣٠هـ). مراعاة الثوابت، والمتغيرات في قضايا المرأة المعاصرة في ضوء السنة النبوية، بحث مقدم للندوة الدولية العلمية الرابعة للحديث الشريف، كلية الدراسات الإسلامية والعربية. دبي، (٢٤- ٢٦ ربيع الآخر ١٤٣٠ هـ).
١٢. العساف، صالح حمد (١٤١٦هـ) المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، ط١، العبيكان، الرياض.
١٣. علي، أنوار محمود (٢٠١٢) دور التربية في احداث التغيير الاجتماعي، مجلة كلية العلوم الانسانية، المجلد السادس، العدد الثاني عشر،
١٤. الكبيسي، عبدالواحد حميد (٢٠١١) سبل خدمة الجامعة للمجتمع المحلي من وجهة نظر تدريسيها، بحث مقدم لمؤتمر مركز التعليم المستمر في جامعة البصرة، ١٦- ١٧، ٣، ٢٠١١.

١٥. منتدى العمل عن بعد (الفرص والتحديات) الذي عقد خلال يومين في الفترة من ٢ - ٤ محرم ١٤٣١هـ الموافق ١٦ - ١٩ ديسمبر ٢٠٠٩م بمركز الملك خالد الحضاري في مدينة بريدة
١٦. نوير، طارق (٢٠٠٣)، العمل عن بعد ومتطلبات التطبيق في مصر، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء، مصر.
١٧. وزارة الاقتصاد والتخطيط (٢٠٠٥). الأهداف التنموية للألفية، الموقع الإلكتروني لوزارة الاقتصاد والتخطيط [/http://www.mep.gov.sa](http://www.mep.gov.sa)
١٨. وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية التاسعة، الموقع الإلكتروني لوزارة الاقتصاد والتخطيط [/http://www.mep.gov.sa](http://www.mep.gov.sa)
١٩. وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية الثامنة، الموقع الإلكتروني لوزارة الاقتصاد والتخطيط [/http://www.mep.gov.sa](http://www.mep.gov.sa)
٢٠. وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية السابعة، الموقع الإلكتروني لوزارة الاقتصاد والتخطيط [/http://www.mep.gov.sa](http://www.mep.gov.sa)

ثانيا : المراجع الأجنبية:

1. Baumgartner, T. A., Strong, C. H., & Hensley, L. D. (2002). Conducting and reading research in health and human performance (3rd ed.). New York: McGraw-Hill
2. Blooma, Nicholas. Liangb, James., Robertsc, John. and Yingd, Zhichun. Jenny. (2013) Does Working From Home Work? Evidence From A Chinese Experiment>
3. Bloor, M., Frankland, J., Thomas, M. and Robson, K. (2001) 'Focus Groups in Social Research: Introducing Qualitative Methods', Sage Publications: London
4. Brennan, J., King, R. and Lebeau, Y (2004) The Role of Universities in the Transformation Societies, Center for Higher Education Research and Information, The Open University, London.

5. Dambrin, Claire (2004), How does telework influence the manager-employee relationship?. Int. J. Human Resources Development and Management, Vol. 4, No. 4.
6. Gani, Zoonan and Toleman, Mark (2006) Success factors and barriers to telework adoption in e-business in Australia and Singapore: the influence of culture and organization culture, Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research, December , Vol.1, Issue 1, December 2006, pp. 81-92
7. Glick, Peter (2002) Women's Employment and Its Relation to Children's Health and Schooling in Developing Countries: Conceptual Links, Empirical Evidence, and Policies, Cornell Food and Nutrition Policy Program Working Paper No. 131. Cornell University.
8. Gordon, Gil E. (1999) What Will Telework Change and What Kind of Future Will it Bring? Today and Tomorrow in the Leading Telework Country, Presented at Fourth International Telework Workshop Tokyo, Japan - September 3, 1999.
9. Haddon, L. (1991) Clerical Teleworking -How it Affects Family Life, BT, Martlesham.
10. Haddon, Leslie and Silverstone, Roger (1994) Telework and the Changing Relationship of Home and Work, In Mansell, R.(ed.) (1994) Management of Information and Communication Technologies: Emerging Patterns of Control, Aslib, London
11. Hamilton, Elizabeth (2002) Bringing work home: Advantages and challenges of telecommuting, The Boston College, Center for Work & Family.
12. Harkavy, Ira. (2006) The Role of Universities in Advancing Citizenship and Social Justice in the 21st Century, Education, Citizenship and Social Justice, Vol 1, PP. 5-37.
13. Julsrud, Tom. E (1996) Teleworking – the vision: An historical view of theories and trends, In: Ling, Rich. (Ed.) Social Aspect of Telecommunication. Kjeller, Norway: Telenor Research and Development.

14. Kunkle, Rick (2000) Perspectives on Successful Telework Initiatives Washington State University Energy Program.
15. Ling, Richard. (1996) Social transitions and new communication technologies, In: Ling, Richard. (Ed.) Social Aspect of Telecommunication. Kjeller, Norway: Telenor Research and Development.
16. Lister, Kate and Harnish, Tom (2011) The Bottom Line on Telework: California Government Workforce, Telework Research Network.
17. Martin, Lawrence L. Smith, Hayden. Phillips, Wende. (2005) Bridging 'TOWN & GOWN' Through Innovative University-Community Partnerships, The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal, Vol. 10(2), 2005, article 3.
18. Miles M, & Huberman A (1994) An Expanded Source Book: Qualitative Data Analysis. (2nd ed.). London: Sage.
19. Morgan, D. L. (1997) Focus groups as qualitative research. Newbury Park, CA: Sage.
20. Morgan, D. L. (1998). The focus group guidebook. Thousand Oaks, CA: Sage.
21. New Economics Foundation (NEF) (2011) Degrees of value: How universities benefit society, June 2011 nef (the new economics foundation).
22. Patton, M.Q. (1990). Qualitative evaluation and research methods. Newbury Park, California: Sage.
23. Tremblay, Diane-Gabrielle (2003) Telework: A new Mode Of Gendered Segmentation? Results From A Study In Canada, Canadian journal of communication 28 (2003): (Top 10 destinations to go on sunny holidays for reasonable prices (Top Tips News).
24. Walrave, M. and de Bie, M., Teleworking @ home or close to home. Attitudes towards and experiences with teleworking, University of Antwerp, 2005