



جامعة المنصورة
كلية التربية



دور الجامعة في إعداد الفتاة الجامعية للعمل عن بعد (دراسة ميدانية بجامعة المنصورة)

إعداد
أميرة محمد الهادي السيد

إشراف

د. أ. /مهني محمد إبراهيم غنايم أ.د./ أسماء الهادي إبراهيم عبد الحي
أستاذ أصول التربية المتفرغ أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية - جامعة المنصورة كلية التربية - جامعة المنصورة

مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة

العدد ١١٤ - إبريل ٢٠٢١

دور الجامعة في إعداد الفتاة الجامعية
للعمل عن بعد (دراسة ميدانية بجامعة المنصورة)

أميرة محمد الهادي السيد

مقدمة

العمل هو كل مهنة شريفة يقوم بها الإنسان لتوفير قوت يومه وتوفير كافة الاحتياجات الأساسية له ولأسرته من المأكل والمشرب والملبس والمسكن، ومن خلال العمل يمكن للإنسان تحقيق كيانه الخاص، ويحفظ به كرامته عن سؤال الآخرين، ويعمل الإنسان علي اختيار مهنته وعمله يتناسب مع شخصيته وطموحه، ولذلك لا بد وأن تقوم الدول المختلفة برفع قيمة العمل وتقديسه حيث أن لهذه الدول واجب تجاه أفراد شعبها، من خلال توفير فرص العمل المختلفة للشباب وتقليل حالات البطالة المنتشرة، بالإضافة إلي تقديم كافة التسهيلات للأفراد حتي يستطيعوا فتح مشاريع خاصة بهم، فكل ذلك يساهم في ارتفاع هذه الدول وتطورها وتقدمها ووصولها إلي أرقى وأعلى مكانه بين الدول الأخرى.

إن خروج المرأة للعمل أصبح من أبرز الظواهر الاجتماعية في العصر الحديث والذي أضيف إلى أدوارها الرئيسية في الأسرة كزوجة وربة منزل وأم من أجل التكسب وإثبات ذاتها (سلطان، ٢٠٠٢، ٧).

كما أن مشاركة المرأة في النواحي الثقافية والسياسية والتربوية والاجتماعية يجعل المرأة في بلدان العالم الثالث تلعب دورا في التطوير ولكن كيف يتم ذلك مالم تتحقق المعادلة الحقيقية لنجاح المرأة في القيام بأدوارها التي تتطلب أن توازن بين عملها من جانب وإدارتها لأسرتها من جانب آخر، ولكي يتحقق هذا التوازن الناجح للمرأة العاملة في القيام بأدوارها المختلفة لا بد من تلبية احتياجاتها التربوية، وتقديمها في أبسط صورة وأقل وقت ممكن وذلك لتكون قادرة علي أداء وظائفها المختلفة داخل الأسرة وخارجها بصورة جيدة وبطريقة تخفض عن كاهلها أعباء هذا الدور (المجيدل، ٢٠٠٢، ٢٨).

يعتبر العمل عن بعد من أحدث التوجهات التي تعتمدها الكثير من الدول نحو توفير فرص عمل في العديد من قطاعات الأعمال وذلك لكثير من الأفراد وخاصة المرأة، وقد ساعد على انتشار هذا التوجه ودعمه التقدم الهائل للتقنيات الحديثة والاتصالات وما توفره تقنية المعلومات من التواصل والتي تمثل البنية التحتية لكثير من فرص العمل عن بعد، فنظام العمل عن بعد يوفر اطار عمل جديد للمرأة لا يتعارض مع أحكام الشريعة والأعراف المطبقة في المجتمع الإسلامي، حيث

ساعد في خلق بيئة مناسبة لتشغيل المرأة بما لا يتعارض مع بيئة الأعمال من ناحية وأعراف المجتمع من ناحية أخرى. وبالتالي تتمكن المرأة من المشاركة في تنمية المجتمع وتحقيق طموحها في إطار يتناسب مع طبيعتها ويتوافق مع دورها الاجتماعي ورعايتها للأسرة (نغميش وآخرون، ٢٠١٥، ٢٥).

والجامعات تحديدا مدعوة اليوم أكثر من أي وقت لممارسة دورها القيادي في إدارة وتوجيه عملية التنمية والعمل علي ربط خططها بحاجه المجتمع وتطلعاته وتفعيل الدور الحاسم الذي يمكن أن تلعبه في معالجة المشكلات الحقيقية التي يواجهها أفراد المجتمع ومؤسساته، والعمل علي توجيه الجهود والطاقات لعملية البناء والتنمية (التميمي، ٢٠١٤). فالجامعات لها أدوار مهمة إزاء أحداث تغير اجتماعي إيجابي في المجتمع من خلال بناء الرؤية الفكرية الدافعة للتغير والتقدم في المجتمع فهي المؤسسة الأولى المسؤولة عن إكساب الأفراد القيم والاتجاهات الموجهة لا أحداث التغير، وهي المحضن الأول لإنتاج الكوادر البشرية المؤهلة فأدوارها تتسع لتشمل إعادة صياغة الإنسان، وتنمية قدراته وبناء مهاراته وتأهيله لهذه الحياة الجديدة (علي، ٢٠١٢، ١٥).

وخريجو الجامعة هم صفة أي مجتمع وعماد التنمية فيه ومصدر القدرة والقوة لديه، فهم الذين تم إعدادهم وتأهيلهم علميا وفنيا للقيام بأعباء التطوير من أجل مجتمعاتهم وأمتهم ورفعته وطنهم، يحركهم في ذلك انتمائهم له ... هذا إذا منحهم المجتمع الفرصة لحمل راية العمل والاجتهاد والإنتاج وأتاح لهم متنفسا لاستثمار طاقاتهم الفنية وهي في عنفوانها فيعملون وينفعون أنفسهم ومجتمعهم ويحققون ذاتهم ويخدمون وطنهم ويرقون به ويرقي بهم (رزق، ٢٠١٦، ١١). مشكلة البحث:

يوجد العديد من الاختلافات بين مسار حياة الرجال والنساء وخاصة في القوي العاملة وعلي مستوى تبني تقنيات المعلومات والاتصالات، وإن كانت تلك الفجوة ليست موجودة بين الرجال العرب والنساء العرب فحسب، ولكنها موجودة بين النساء العرب والنساء في سائر أنحاء العالم. فالرجال عادة ما يشعرون بالارتياح في استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في جميع المجالات، بينما تقتصر استخدام النساء لأجهزة الحاسوب كوسيلة اتصالات (نحو مجتمع المعرفة، ٢٠٠٧، ٤٢).

ولقد ساهمت المرأة الموظفة بوضوح في سد حالات الفقر والعوز لكثير من الأسر وهذا أمر هام في سبيل الحفاظ على الكرامة والعزة الشخصية وكف اليد عن السؤال وما يترتب عليه من ذل وتعرض للمهانة، كما أضاف عمل المرأة قوة اقتصادية أخرى لكثير من الأسر مكنها من تحقيق حياة أفضل. غير أن خروج المرأة للعمل خارج المنزل أدى إلى تزايد المشكلات التربوية وانفلات

الأبناء من الرقابة الأسرية بل وتصاعد صعوبات التكيف مع البيئة وبروز المشكلات النفسية عند الأطفال واضطراب العلاقة الزوجية بسبب عدم قدرة الزوجات غالباً على التوفيق بين الأعباء الأسرية ومسؤوليات العمل بالرغم من وجود الخدم، كما رافق ذلك المواقف السلبية للزوج وعدم تعاونهم غالباً فيما يتعلق بمساعدة الزوجات على إدارة شؤون المنزل الداخلية، لقد أحدث غياب المرأة اليومي عن الأسرة لفترات طويلة فراغاً هائلاً له انعكاساته السلبية الواضحة (دراسة الرشيد، ٢٠٠٦)

ويعد التمييز ضد عمل الفتيات في سوق العمل من قبل الدولة أو القطاع الخاص أو كليهما، عاملاً أساسياً في إضعاف حوافز تعليم الفتاة لدى الفئات الفقيرة والوسطى، أي لدى الغالبية الساحقة من المجتمع، وذلك لأن أحد أهم حوافز تعليمها لدى تلك الفئات، هو تأهيلها للعمل في وظائف متناسبة مع تعليمها ومساهمتها في تحمل تكاليف معيشة الأسرة أو تجهيز نفسها للزواج، والمساهمة في تكاليف معيشة الأسرة الجديدة بعد الزواج وضمان استقلالها وقدرتها علي الحياة في حالة الطلاق، بدلاً من العودة لتصبح عبئاً علي والديها أو أشقائها (النجار، ٢٠١١، ٦٧).

ومن ثم جاءت فكرة البحث الحالي لتبحث في كيف يمكن للجامعة ان تقوم بعداد الفتهاء الجامعية للعمل عن بعدن ويمكن التعبير عن مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

ما دورالجامعة في إعداد الفتهاء الجامعية للعمل عن بعد في مصر؟ ويتفرع من هذا

التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- ما مفهوم العمل عن بعد؟
- ٢- مافوائد العمل عن بعد للفتهاء الجامعية؟
- ٣- مادور الجامعة في إعداد الفتهاء الجامعية للعمل عن بعد،
- ٤- ما واقع دور جامعة المنصورة في إعداد الفتهاء الجامعية للعمل عن بعد؟
- ٥- ما مقترحات تفعيل دور الجامعة في إعداد الفتهاء الجامعية للعمل عن بعد؟

أهداف البحث:

ويتمثل الهدف الرئيسي من الدراسة الحالية في الوقوف علي دور الجامعة في إعداد الفتهاء الجامعية للعمل عن بعد ويتحقق ذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- ١- التعرف على مفهوم العمل عن بعد.

٢- تحديد الجوانب الإيجابية للعمل عن بعد للفتاه الجامعية.

٣- توضيح دور الجامعة في إعداد الفتاة الجامعية للعمل عن بعد، والكشف عن واقع هذا الدور في جامعة المنصورة.

منهج البحث:

استخدم البحث المنهج الوصفي باعتباره أكثر ملاءمة لطبيعة البحث وأهدافه.

أداة البحث:

اعتمد البحث علي الاستبانة كأداة رئيسية في البحث، سوف تقوم الباحثة بتصميمها بهدف التعرف

علي واقع دور جامعة المنصورة في إعداد الفتاه الجامعية للعمل عن بعد.

عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية من طالبات الفرقة الأولى وعددهن (٥٥٩) طالبة، وطالبات الفرقة

الرابعة وعددهن (٦٠٣) بجامعة المنصورة من مجموعة من الكليات العملية والنظرية والنظرية العملية (التربية، الهندسة، الصيدلة، الآداب، التجارة) .

مصطلح البحث:

• العمل عن بعد Teleworking/Working On Line:

يعرف البحث الحالي العمل عن بعد إجرائياً بأنه نمطاً مرناً من أنماط العمل والذي يشمل

قطاعاً كبيراً من أنشطة العمل التي تتم في مكان بعيد ومستقل عن مقر المؤسسة وعن صاحب

العمل وذلك من خلال استخدام نظم وأساليب متقدمة من تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وقد تكون

برامج العمل عن بعد إما دوام كامل أو دوام جزئى ولذلك يستخدم مصطلح " العمل عن بعد" و

العمل من المنزل" وغيرها من المصطلحات للإشارة إلي العمل المنجز في موقع خارج بيئة العمل

التقليدية .

الدراسات السابقة:

فيما يلي عدد من الدراسات العلمية العربية والاجنبية ذات العلاقة بموضوع البحث فيما يلي

عرضها مرتبة زمنيا من الأقدم للأحدث على النحو الآتي:

١- دراسات صندوق تنمية الموارد البشرية(٢٠٠٦): بعنوان "اطار منهجي لتشغيل المرأة في

ظل تبني خيارات العمل عن بعد". حيث خلصت الدراسة إلى نتائج عديدة منها: أن ٢٩,٢% من

السعوديات يفضلن العمل عن بعد لأنه يجنبهن الاختلاط، فيما لم تفضل ٣٥,٣% هذه

الطريقة نتيجة لغياب أجواء التفاعل الاجتماعي مع زميلات العمل. واستخدمت الدراسة

المنهج الوصفي.وأوصت الدراسة بضرورة إيجاد تنسيق كامل بين الجهات الرسمية ذات

العلاقة بتطبيق خيارات العمل عن بعد في مجال تشغيل النساء والاستفادة من تجارب الدول التي تتبني نظم العمل عن بعد.

٢- دراسة (Pyoria,2011): بعنوان " إدارة العمل عن بعد " المخاطر، التخوفات، الأحكام" هدفت الدراسة إلي التعرف علي مزايا وعيوب العمل عن بعد ومدى انتشار هذه الأعمال في فنلندا، والتعرف علي العوامل الأكثر تأثيراً علي هذا القطاع من الأعمال. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وذلك من خلال تحليل عميق للتقارير الإحصائية الصادرة عن الجهات الرسمية في الدولة وكذلك التعرف علي وجهات نظر وآراء عديد من مدراء الشركات المحلية الذين لديهم خبرة سابقة في مجال العمل عن بعد. وتوصلت الدراسة إلي أن سرعة إنجاز الأعمال تتوقف علي اتباع أسلوب العمل عن بعد وذلك من خلال وجود بيئة عمل منظمة ومركزة .

٣- دراسة عبد الله (٢٠١٢): بعنوان "متطلبات تطبيق أسلوب العمل عن بعد وأثره علي نواتج العاملين" دراسة تطبيقية علي الشركات العاملة بالقرية الذكية- وهدفت الدراسة إلى التعرف علي متطلبات تطبيق العمل عن بعد وأثره علي نواتج العاملين مستخدمه دراسة استطلاعية وتوصلت الدراسة إلى زياد الوعي في المجتمع بمفهوم العمل عن بعد ومزايا تطبيقه من خلال عقد الندوات والمؤتمرات وإقامة الحملات الترويجية للتعرف به وتهيئة المناخ التشريعي والقانوني ودراسة الأوضاع الاقتصادية التي تساعد علي نجاح تطبيق أسلوب العمل عن بعد وتحقيق الأهداف المنشودة من ورائه وضرورة الاستعانة بتجارب الشركات العالمية في تطبيق هذا الأسلوب وذات خبرة في تقييم الشركات الراغبة في تطبيقه وإعداد الاستراتيجيات والبرامج المناسبة لتطبيقه.

٤- دراسة نغميش وآخرون (٢٠١٥): بعنوان "العمل عن بعد كتوجه حديث لتعزيز دور المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة في تنمية المجتمع المحلي -دراسة من منظور تقني-" وانقسمت الدراسة إلى مراحل مختلفة منها مسح أكاديمي شامل لموضوع البحث يتم فيه عرض للخبرات الإقليمية والدولية في هذا المجال، وأيضاً الدراسة الميدانية للبيئة المحلية وذلك للوصول إلى نتائج واقعية من أجل تحليل الوضع الراهن. والتي هدفت إلى توفير القوي البشرية القادرة علي الاتجاه نحو العمل عن بعد بقوة نظراً لارتفاع نسبة الخريجات الحاصلات علي بكالوريوس غير عاملات ويبحثن عن عمل، وارتفاع مستوي تعاملهن مع الحاسب وتطبيقاته وملحقاته؛ وذلك من خلال توفير المتطلبات المادية والتقنية والمهارات المناسبة لانتشار العمل عن بعد.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي.وانتهت الدراسة إلى إصدار الأحكام والتشريعات المناسبة لضمان حقوق العاملين عن بعد . وأن تقوم جهات حكومية محددة بتنظيم مثل هذا النوع من العمل. كما توصلت الدراسة إلى ضرورة توفير مراكز حكومية للتدريب والتأهيل للعمل عن بعد وتوفير فرص العمل المناسبة لهذا النوع.

٥- دراسة (Johal el al,2015) بعنوان " الاستجابة لتحديات التشريع في ظل التغير الطبيعي

لنظام العمل عن بعد في المملكة المتحدة" هدفت الدراسة إلى التعرف علي أهمية وجود نقابة عمالية خاصة برواد العمل الحرفي بريطانيا للتعبير عن احتياجات ومطالب الأفراد المشتغلين بالعمل الحر ومواجهة التحديات التي يواجهونها في المجتمع، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى تعزيز دور هذه النقابات الناشئة في إدارة فعالة لممارسة العمل عن بعد في بريطانيا، وزيادة الوعي بوجود هذه النقابة ودورها لدى شريحة رواد العمل الحر، وحثت الدراسة علي ضرورة وضع تشريعات خاصة من قبل النقابة

٦- دراسة (Gheorghe, 2015): بعنوان " العمل الحر في مجال تكنولوجيا المعلومات

والاتجاهات المستقبلية" وهدفت الدراسة إلى التعرف علي الأهمية الكبيرة للعمل الحر عبر الانترنت في الآونة الأخيرة وخاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات ودوره الكبير في تسهيل عمليات التطوير والتنمية،وقد بينت الدراسة أن الولايات المتحدة الأمريكية والهند لهما النصيب الأكبر في سوق العمل الحر علي مستوي المنصات العالمية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود عدد كبير ممن يلتحقون بالعمل الحر في مجال تكنولوجيا المعلومات ، وأن هذا المجال سوف يشهد نمواً كبيراً خلال الأعوام القادمة.

٧- دراسة (Grimov,2016): بعنوان " السمات الأساسية للعمل الحر كأحد أشكال التوظيف

غير المنتظم" هدفت الدراسة إلى التعرف علي الخصائص والسمات العامة لأحد أشكال التوظيف غير المنتظم "العمل الحر" من خلال دراسة العوامل البيئية والاقتصادية للأفراد المنتمين لهذا القطاع، وكذلك وضع تقييم لهذا القطاع من خلال تحديد المخاطر والتحديات التي تحيط به، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة إلى أن معظم العاملين في هذا القطاع يعملون عن بعد وعبر الانترنت ، وأن سبب هذا التوجه لهذا النوع من الأعمال يرجع إلى حالة عدم الاستقرار في أسواق العمل بسبب التغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، ورأت الدراسة أيضاً أن توظيف العاملين بنظام العمل عن بعد

يوفر عليهم الكثير من الالتزامات المالية ويحقق جودة أعلى في العمل. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز هذا النظام واعتباره البديل المفضل عن التوظيف النظامي.

٨- دراسة التميمي (٢٠١٦): بعنوان "العمل عن بعد كمحل لتفعيل دور الجامعات في تعزيز مشاركة المرأة في التنمية: دراسة تطبيقية علي جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز": حيث تهدف الدراسة إلى تعزيز دور الجامعة في تنمية المجتمع اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا وأمنيا وذلك من خلال تفعيل الدور التنموي للمرأة ونشر ثقافة العمل عن بعد لتوسيع نطاق المشاركة وتقديم ودعم كل المشاريع والمبادرات بشأن عمل المرأة عن بعد. تبنت الدراسة الاتجاه الكيفي حيث استخدمت المنهج الوصفي التحليلي. وخلصت الدراسة إلى بعض النتائج والتوصيات المهمة لما يمكن أن تقدمه الجامعات لتعزيز دور مشاركة المرأة في التنمية ودعم المبادرات التي تعزز من فرص عمل المرأة عن بعد.

٩- دراسة نجم (٢٠١٨) : بعنوان "قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية" حيث هدفت الدراسة إلي التعرف علي قابلية تبني فكرة العمل عن بعد لدي خريجات الجامعات العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات بقطاع غزة والتعرف علي مستوى الإنتاجية التي يمكن الحصول عليها بعد معرفة مستوى القابلية للعمل عن بعد ودراسة الآثار المترتبة عليها، وتم اختيار عينة عشوائية من الخريجين العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتوصلت الدراسة إلي أن العمل عن بعد يساعد في زيادة الدخل وتطوير المهارات الجيدة كما توصلت الدراسة إلي أن بناء وتطوير المهارات أمر مهم للغاية لخلق وظائف وأن يصبح العاملون عن بعد ناجحين، كما أنه يوجد قصور واضح من قبل وسائل الإعلام في نشر ثقافة العمل عن بعد وتوعية المجتمع بأهميته .

١٠-دراسة جراد(٢٠١٩): بعنوان "متطلبات تطبيق أسلوب العمل عن بعد في المنظمات العامة - دراسة مقارنة مع التطبيق علي مصر" حيث هدفت الدراسة إلى تفعيل نظام العمل عن بعد كأحد الأليات الفعالة للتغلب علي مشكلات البطالة وخاصة التي تقع بين الشباب والمساهمة في تطوير طرق جديدة لتوفير فرص عمل للمواطنين لتحسين أوضاعهم الاقتصادية - واستخدمت الدراسة منهج النظم حيث يتم تعريف العمل عن بعد كنظام يتكون من عدة عوامل أساسية هي: المدخلات والعمليات والمخرجات والتغذية الراجعة وتوصلت الدراسة إلى إنشاء اطار قانوني يتماشى مع التحولات المعرفية ،يحدد الحقوق والواجبات

للمتعاملين وحمايتهم ومراعاة الخصوصية، وسن التشريعات التي تحدد العلاقة الرسمية - القانونية بين أصحاب العمل والعمالين عن بعد من ناحية، وبين زملاء العمل عن بعد من ناحية أخرى بالإضافة إلى إعداد الدورات التدريبية والتأهيلية قبل وبعد الالتحاق بالعمل من خلال هذا النظام حتى تتوفر العمالة الجيدة والمهارات التي تستطيع استخدام التقنية وتطويرها للقيام بعملها من المنزل، أو أي مكان آخر.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال ما تم عرضه من الدراسات العربية والأجنبية يتضح الآتي:

- أن الدراسة الحالية استفادت من تلك الدراسات في صياغة المشكلة وتنظيم فصول الدراسة واتباع المنهجية العلمية وإعداد أداة الدراسة والمعالجة الإحصائية، وبناء وإثراء الإطار النظري والتعرف على المراجع الهامة والوصول إلي أهم النتائج والمقترحات.
- وجدت الباحثة أن الدراسات السابقة العربية والأجنبية ركزت على المتطلبات والاحتياجات التدريبية فقط لبناء منظومة العمل عن بعد، لكن الدراسة الحالية تبحث في إعداد الفتيات داخل الجامعة للعمل عن بعد،.

الإطار النظري للبحث

شهد العالم تطورا كبيرا في مفاهيم العلوم والتكنولوجيا، مما أوجد تخصصات تعتمد على هذا التقدم التكنولوجي. وأصبحت الوسائل التكنولوجية لها تأثير بالغ التقدم ولم يعد بوسع أي مجتمع أن ينغلق على نفسه، بل أصبح لزاما على كل المجتمعات أن تتعامل مع التقدم والثقافات المتعددة ومجتمع المعلوماتية. وتضاعفت المعرفة الإنسانية وخصوصا المعرفة العلمية والتكنولوجية فأصبح العالم كله قرية صغيرة تتدفق فيه المعلومات بكل أشكالها وذلك من خلال شبكات التواصل التحتية والفوقية السلكية واللاسلكية ربطت كل البشر في دائرة واحدة ، وهو ما انعكس على انماط العمل في هذا العالم المعاصر، واهمية دور الجامعة في اعداد طلابها وطالباتها على هذا النمط من التعلين، لذا سوف يتم تناول مفهوم العمل عن بعد ، وفوائده بالنسبة للفتاه الجامعية ، وكذا دور الجامعة في الاعداد له من خلال العناصر الآتية:

أولا: مفهوم العمل عن بعد

تعددت المفاهيم الخاصة بالعمل عن بعد وسوف تعرض الباحثة وجهات النظر المتعددة من العلماء والباحثين حول مصطلح العمل عن بعد، حيث لا يوجد اتفاق بين الأكاديميين حول وجود تعريف موحد له. فأطلق عليه البعض العمل عن بعد Teleworking، أو العمل من خلال شبكات الاتصال Networking، أو العمل من مسافات بعيدة Working-at-distance. وأحيانا يطلق

عليه البعض الانتقال الإلكتروني Telecommuting، كل هذه المصطلحات عادة ما تشير الي مفهوم العمل عن بعد ولكن تستخدم بشكل تبادلي.

وقد عرف (Dambrin, 2004) العمل عن بعد علي أنه أحد أساليب العمل التنظيمية التي تتضمن التواجد بعيدا عن مقر العمل الرسمي بدون رقابة مباشرة علي عمل العاملين عن بعد معتمدين علي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، 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 .

ويعني أيضا العمل عن بعد قيام العاملون بأداء أعمالهم بعيدا عن موقع العمل الرسمي معتمدين علي الوسائل التكنولوجية الحديثة من أجهزة التليفونات، والفاكسات، والبريد الإلكتروني، والانترنت وغيرها مع إعطائهم الحرية للعمل بأسلوب الدوام الكلي أو بأسلوب الدوام الجزئي أو في أيام معينة (Noble, 2007) .

وعرف مؤتمر العمل الدولي العمل عن بعد (٢٠١٦) بأنه إنتاج سلع أو تقديم خدمات وذلك من أجل صاحب عمل معين أو مقالو ما، وذلك من خلال اتفاق يقوم العامل بموجبه بتنفيذ العمل المطلوب منه، في مكان يحدده العامل ذاته وغالبا ما يكون في منزله شخصيا، دون إشراف مباشر من صاحب العمل أو المقاول .

ويمكن القول أن "العمل عن بعد " هو البديل الذي يجلب العمل للموظفين بدلا من جلب الموظفين للعمل كان 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، ٢٠٠٤) . ولعل أبسط أوضح وأشمل صورة للعمل عن بعد تلك التي رسمها أحد المهتمين حيث أشار إلي أنه في بداية القرن الواحد والعشرين انبثقت ثقافة عمل جديدة " أي زمان ومكان" فالعمل هو "أمر تفعله وليس مكان تذهب إليه" (Hamilton, 2002) .

ثانيا: فوائد العمل عن بعد للفتاه الجامعية

العمل عن بعد هو من أحدث الأساليب التي تتبناها معظم الدول المتقدمة بغرض توفير فرص عمل لأفراد المجتمع وخاصة للفتيات باعتبارهن جزء هام من تحقيق التنمية المستدامة، وفيما يلي عرض لبعض الآثار الايجابية للعمل عن بعد للفتاه الجامعية :

(١) الفوائد الاقتصادية :

١- زيادة دخل الفتاة لمواجهة الظروف الاقتصادية، حيث إن وجود مجتمع يعمل جميع أفراده سيزيد حتماً من إنتاجه ودخله القومي، مما يضيف إلي الناتج القومي ويزيد من دخل الأفراد (عيسى، ٢٠١٨، ٣٧٨) ساعد علي ذلك تكنولوجيا المعلومات الجديدة والتي زادت من فرص عمل الفتيات حيث أن العمل عن بعد يمكن أن يستخدم لزيادة تمكين الفتيات ومساعدتهن في الحصول علي فرص عمل أفضل ويحسن من إنتاجيتهن (نوير، ٢٠٠٤، ٣٦٦). فيرفع من مستوى المساهمة الممكنة لكل الأفراد في الاقتصاد المحلي والوطني، ويخفض من التكاليف الخاصة بالحكومة، ويعزز قدرة كل مواطن علي تحقيق طموحه وذاته (نحو مجتمع المعرفة، ٢٠٠٦، ٦٤).

٢- ايجاد فرص عمل جديدة للفتيات، إن نجاح أسلوب العمل عن بعد قد حقق طفرة كبيرة من خلال خلق فرص عمل جديدة للتشغيل وخاصة للفتيات في العديد من دول العالم (الرشيد، ٢٠٠٥، ٢٣٦). وذلك من خلال أن تقوم الفتاة بإنتاج سلع أو خدمات داخل منزلها بهدف تحقيق الربح، وبذلك تستطيع الفتاة أنتخلق لنفسها فرصة عمل جديدة لم تكن موجودة. كما يتيح العمل عن بعد توفير فرص عمل لفئات من المجتمع لم تكن تتاح لها فرصة المشاركة في العمل كالمعاقين والراغبات في العمل من الفتيات بعيداً عن محاذير الاختلاط ومشاكله (عيسى، ٢٠١٨، ٣٧٨).

٣- يخفف العمل عن بعد من مشكلة بطالة الفتيات، حيث يساهم العمل عن بعد في تخفيض معدلات البطالة ويمكن الفئات المهمشة في المجتمع وخاصة الفتيات، حيث يمكنهن العمل دون الانتقال إلي المدن الكبرى أو حتي الانتقال من أماكنهن، حيث تلعب الظروف العائلية والشخصية دوراً هاماً في اختيار العمل عن بعد كبديل للعمل التقليدي (جراد، ٢٠١٩، ٦). وذلك من خلال التعاقد مع العمال دون الحاجة إلي توفير مكاتب لهم، وتوفير الشركات مبالغ مالية، وتجنبها تقليص عدد العمال في الشركات، وتخفيض النفقات الادارية، وتمكن الشركات الكبيرة من توفير فرص عمل جديدة للعمال عن بعد (فليح، ٢٠١٨، ٢٠٧).

(٢) الفوائد الاجتماعية :

١- يحقق التوازن للفتاة بين الحياة والعمل، حيث يعد العمل عن بعد اختياراً مرغوباً فيه للفتيات حيث يتيح لها هذا الأسلوب مزيداً من التوازن والدمج بين حياتها الأسرية كونها أم وزوجة وربة منزل، وبين حياتها المهنية في سبيل تحقيق ذاتها وشعورها بالرضا النفسي ويؤكد مفهوم

الموازنة بين الحياة والعمل إذ يتيح هذا المفهوم للعاملين تحديد ومفاضلة الأولويات الشخصية والمهنية للعامل، إذ لم تعد الارتباطات الشخصية عائقاً نحو الترقية الوظيفية، كما لم يعد العمل عائقاً نحو المتطلبات الاجتماعية. (Lou,2015,14)

٢- توفير المال والوقت والجهد، ومن أهم فوائد العائدة علي الفتاة انخفاض الوقت والجهد والذي يزيد من الوقت المتاح لها مع أسرتها والقدرة علي تلبية احتياجاتها كون العمل عن بعد يتناسب مع الفتيات ممن لا تمكنهن ظروفهن من ترك المنزل لرعاية أطفالهن (نويرة، ٢٠٠٣) كما أن العمل عن بعد يخفض المصروفات الشخصية للعاملات كأجور التنقل من وإلى مكان العمل؛ فضلاً عن شراء الملابس الرسمية أو البديل المحددة التي تقتضيها بعض الوظائف (الزومان وآخرون، ٢٠٠٤). كما أنه يبرز نوع من المرونة فيما يخص وقت العمل ، إن هذا النظام يعمل علي جذب فئة الفتيات خاصة لكونه يتماشى مع تقلبات الحياة العائلية ؛ كونه يفسح مجال هام وواسع في التصرف (عطار، ٢٠١٠، ٧٩)..

٣- يقلل الصراع بين الحياة العائلية والمهنية، حيث يقلل من الوقت والطاقة المستخدمة للانتقال لموقع العمل وبالتالي يصبح لدي العاملات به وقت أكبر لتلبية مسؤولياتهم العائلية مقارنة بالعاملات بالعمل التقليدي، لذلك يلبي العمل عن بعد رغبة العاملين الداخلية في تحقيق التكامل بين المسؤوليات المهنية والمتطلبات العائلية (Konoradt et al, 2003) ويمكن القول بأن العمل عن بعد يحقق المعادلة التي تحقق التوازن بين الأدوار التنموية للفتيات داخل الأسرة وفي سوق العمل ويمنح الفتاة العاملة الفرصة للمشاركة في التنمية الشاملة ويجنب المجتمع عواقب وانعكاسات خطيرة علي الأمن الاجتماعي(التميمي، ٢٠١٦، ١٨).

ثالثاً: دور الجامعة في إعداد الفتاة الجامعية للعمل عن بعد:

إن التعليم هو الذي يرفع من شأن المجتمع، حيث يحيل قصوره إلي نهوض وعقمه إلي إنتاج، فتعد الجامعة في قمة المؤسسات التعليمية والعلمية في المجتمع ومازالت محط آمال المجتمع في تقديم دورها المتميز في النهوض والتقدم. والدراسة الحالية تبحث في دور الجامعات في نشر ثقافة العمل عن بعد وفي توفير المتطلبات التربوية اللازمة لإعداد الفتيات الجامعيات للعمل عن بعد باعتباره أحد الآليات المساهمة في مواجهة مشكلة البطالة باعتبارها مؤسسة تعليمية تستلهم روح العصر وتستشرق المستقبل وتستند علي المعرفة الإنسانية والتقدم العلمي والتقني في تأهيل وإعداد الكوادر البشرية في مختلف المجالات المعرفية، وتمثل دور الجامعة في النقاط التالية:

١. تحسين مستوى الخدمات التعليمية وربطها بتغيرات سوق العمل : يتحول دور الجامعة من التركيز علي التوظيف إلي التركيز علي خلق فرص عمل جديدة مواكبة لمتغيرات سوق العمل ، وذلك من خلال إعادة النظر في البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية الحالية، والعمل علي إدخال برامج ومقررات دراسية مرتبطة بمتغيرات سوق العمل لتخريج طلاب قادرين علي مواجهة التحديات التي يفرضها عليهم الواقع.
٢. دمج مهارات العمل عن بعد ضمن البرامج التدريبية بالجامعة: ويظل الدور الأهم للجامعات تجاه العمل عن بعد هو نشر ثقافته وتعزيز قوة العمل الوطنية وتأهيلها لتشارك بفاعلية في تحقيق التنمية الشاملة لمجتمعاتها المحلية بل أن الجامعات مدعوة إلي مراجعة مناهج التعليم والتدريب (أهدافها ونظمها ومخرجاتها) والتطوير المستمر لهما بما يضمن اتساقهما مع توجه المجتمع للعمل عن بعد، وتحديد منظومة المهارات المطلوبة للعمل عن بعد وتضمينها في خططها وبرامجها لتتمكن من تأهيل قوة العمل الوطنية وتنمية المهارات الحياتية والوظيفية لها لتتلاءم مع المتطلبات الجديدة لسوق العمل (التميمي، ٢٠١٦، ٢٠).
٣. تنمية قيم وأخلاقيات العمل عن بعد للفتاة الجامعية: إن أخلاقيات العمل هي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما، وتوضح ما هو مقبول أو صحيح وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع لأنها تمثل الرقابة الذاتية للفرد(عطيان، وأبو سلمي، ٢٠١٤، ٣٩٠).
٤. تطوير أساليب التعليم والتعلم لتناسب طبيعة عمل الفتاة عن بعد: ولذلك أصبحت الجامعة مطالبة بتعليم طلابها تقنيات استخدام هذه الشبكات وتفعيلها وتطوير المهارات التي يتطلبها العمل عن بعد لدى الفتيات ومن هذه الأساليب (التعليم الفردي أو الذاتي والتعلم المستمر مدى الحياة، تنمية القدرات المعلوماتية لدي الطالبات، تنمية التفكير العلمي، تطوير التفكير الإبداعي، إيجاد خطط واستراتيجيات لحلول المشكلات التي تواجههن)
٥. تطوير البحوث والدراسات في مجال العمل عن بعد: وتمثل دور الجامعة في تفعيل البحث العلمي لنشر ثقافة العمل عن بعد كإنشاء بيوت الخبرة المتخصصة لإجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بقضايا العمل عن بعد وإقامة الشركات المحلية والعالمية لاكتساب الخبرات المختلفة في هذا المجال، ولذلك وجب الاهتمام بالجوانب الثقافية والنظرية التنظيمية (Gani & Toleman, 2006).

٦. توفير خبراء ومتخصصين في برامج التأهيل المهني للعمل عن بعد: وتعد هذه المهمة هي احدي المميزات التي يجب أن تتوفر داخل الجامعة حيث توفير العنصر البشري المؤهل والمتخصص في العمل عن بعد، لكي يستطيع تدريب الطلاب داخل الجامعة وتحويل أفكارهم ومقترحاتهم المبتكرة إلي مشروعات هامة ، وإكسابهم مهارات إعداد وتنفيذ المشروعات الخاصة بهم ، وتقديم كافة الاستشارات والدعم والتوجيه لهؤلاء الطلاب .

٧. التنسيق مع الجهات المجتمعية لدعم الفتيات للعمل عن بعد: إن أهمية مؤسسات التعليم العالي والجامعات تزداد ويقوى تأثيرها كلما توثقت الصلة بين برامجها وخططها وبين هموم المجتمع وقضاياها، حيث لابد للجامعات أن 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).

٨. توفير الامكانات المادية اللازمة لإعداد الفتاة للعمل عن بعد: وفي هذا الإطار يجب أن تقوم الجامعة بالآتي:

- إعداد وتصميم عدد من النشرات والفيديوهات الخاصة بنشر ثقافة العمل عن بعد للفتيات الجامعيات.
- تشكيل لجنة علي مستوى الجامعة يتحدد لإعداد لائحة تنظيمية للعمل عن بعد، ويتم عرضها علي المتخصصين في الجامعة لإتمامها.
- تقوم الجامعة بعقد ورش عمل ، لصياغة رؤية ورسالة ووضع إطار مفاهيمي للعمل عن بعد.
- تصميم مقرر ثقافي يدرس لجميع طالبات الجامعة، يتناول فيه الأطر الفكرية للعمل عن بعد، ومدى تأثيره علي المستوى الفردي والمجتمعي.
- إنشاء صفحة علي موقع الجامعة عن العمل عن بعد تحوي جميع أنشطته وفعالياته وأهدافه وإنشاء مواقع تثقيفية لنشر ثقافة العمل عن بعد .

٩. تحديد الاحتياجات التدريبية للفتيات للعمل عن بعد: كما توصلت دراسة التميمي ٢٠١٦ إلي تحديد الاحتياجات التدريبية للفتيات لدعم ثقافة العمل عن بعد كالتدريب علي استخدام الوسائط الالكترونية المناسبة لتسويق أنشطتهن، وتصميم المواقع الالكترونية ، وفتح حسابات في وسائل التواصل الاجتماعي ، والتدريب في مجال الأعمال المكتبية والأرشفة وحفظ

الملفات وتقديم الاستشارات والدعم الفني وبناء قاعدة بيانات بالعاملات عن بعد وطبيعة أنشطتهن وإتاحتها للمهتمين من الفتيات .
الإطار الميداني للبحث

استكمالاً لما عرضت له الدراسة من رؤى نظرية حول الإطار المفهومي، يأتي هذا الإطار الميداني للتعرف على واقع دور الجامعة في إعداد الفتاة الجامعية للعمل عن بعد. وقد سارت الباحثة في هذه الدراسة الميدانية وفقاً للخطوات الآتية:

أولاً: تحديد هدف الدراسة الميدانية

استهدفت الدراسة الميدانية الكشف عن واقع دور جامعة المنصورة في إعداد الفتاة الجامعية للعمل عن بعد.

ثانياً: تحديد أداة البحث

قامت الباحثة بتصميم وتقنين استبانة بهدف التعرف على واقع دور جامعة المنصورة في إعداد الفتاة الجامعية للعمل عن بعد.

ثانياً: تحديد مجتمع البحث وعينته

يتألف مجتمع البحث الحالي من أعضاء هيئة التدريس والطالبات بكليات جامعة المنصورة، وقد تم التطبيق على خمس كليات ممثلة لمختلف كليات الجامعة من حيث نوع الدراسة أو طبيعتها بالكلية (نظرية - نظرية عملية - عملية)،

ويوضح جدول (١) حجم عينة البحث بالنسبة للمجتمع الأصلي في الكليات المختارة:

الطالبات	الفرقة		الكلية
	مجتمع البحث	عينة البحث (%)	
10113	502	4.96	نظرية
5468	272	4.97	
15581	774	5	
5164	279	5.4	نظرية عملية
605	34	5.6	عملية
1485	77	5.2	
2090	111	5.3	
22835	1164	5.1	الإجمالي

ويوضح جدول (٢) توصيف عينة الطالبات بالبحث وفقاً لنوع الكلية والفرقة الدراسية:

جدول (٢): توزيع عينة الطالبات بالبحث وفقاً لنوع الكلية والفرقة الدراسية

الإجمالي	الطالبات		الفرقة الدراسية
	الأولى	النهائية	

الكلية		ك	%	ك	%	ك	%
نظرية		363	31.1	411	35.4	774	66.5
عملية		49	4.2	62	5.4	111	9.6
نظرية عملية		147	12.6	132	11.3	279	23.9
الإجمالي		559	47.9	605	51.9	1164	100

ثالثاً: المعالجة الإحصائية وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.

١- المعالجة الإحصائية: بعد تجميع الاستبانات وفحصها واستبعاد الاستبانات غير المكتملة تم إجراء الآتي:

- تفرغ البيانات الواردة في استجابات أفراد العينة في جداول، حيث أعطيت ثلاث درجات للبدل تتوافر بدرجة كبيرة، ودرجتان للبدل تتوافر بدرجة متوسطة، ودرجة واحدة للبدل تتوافر بدرجة صغيرة، وذلك في محاور الاستبانة.

- إدخال البيانات على الحاسب الآلي، ثم مراجعتها للتأكد من صحتها ودقتها.

- اعتمدت الباحثة في تحليلها للبيانات إحصائياً على استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)، كما تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- حساب التكرارات ونسبتها لكل مفردة.

- حساب التقدير الرقمي لكل مفردة من خلال المعادلة الآتية:

$$\text{التقدير الرقمي} = (3 \times \text{تكرار تتوافر بدرجة كبيرة} + 2 \times \text{تكرار تتوافر بدرجة متوسطة} + 1 \times \text{تكرار تتوافر بدرجة صغيرة}).$$

- حساب الوزن النسبي لكل مفردة، من خلال المعادلة الآتية:

- ترتيب العبارات حسب الوزن النسبي أو الأهمية النسبية لكل منها؛ حيث إن:

- استخدمت الباحثة اختبار (ت) للكشف عن الفروق بين متوسطي درجات استجابات الطالبات وفقاً للفرقة الدراسية (الأولى والنهائية).

- تم حساب قيمة كا^٢ لحسن المطابقة لكل مفردة، وذلك للكشف عن الفروق في اختيارات أفراد العينة الكلية لبدائل الاستجابة الثلاثة (تتوافر بدرجة كبيرة - تتوافر بدرجة متوسطة - تتوافر بدرجة صغيرة) .

- تم حساب قيمة كا² للاستقلالية وذلك للكشف عن الفروق بين عينة الدراسة تبعاً لمتغير الكلية (نظرية - عملية نظرية - عملية) لدى عينة الطالبات بالفرقة الدراسية (الأولى - النهائية) في استجاباتهم على عبارات محاور الاستبانة.

- بالنسبة لمتغير الفرقة الدراسية (الأولى - النهائية) لعينة الطالبات

- قيم "ت" للفرق بين متوسطى استجابات عينة الطالبات وفقاً للفرقة الدراسية (الأولى - النهائية) فى محاور الاستبانة (ن = 1164)

جدول (٣)

الفرقة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الأولى	559	24.31	6.722	-2.124	1162	0.05
النهائية	605	25.08	5.622			

- يتضح من نتائج جدول (٣) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات استجابات كل من طالبات الفرقة الأولى وطالبات الفرقة النهائية على واقع دور الجامعة لصالح طالبات الفرقة النهائية (المتوسط الأعلى)؛ حيث جاءت قيمتا (ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01، 0.05)، ويرجع ذلك إلي أن الطالبات في هذه المرحلة قد مروا بخبرات تعليمية كافية وقد اقتربن من مرحلة التخرج فكانت هذه الدلالات الإحصائية لتؤكد تعرضهن لمثل هذه الخبرات أكثر من نظيرتهن في الفرقة الأولى وبسؤالهن عن واقع دور الجامعة في تحقيق المتطلبات التربوية اللازمة لإعدادهن للعمل عن بعد.

رابعاً: نتائج الدراسة الميدانية

أ- استجابات عينة الطالبات وفقاً للفرقة الدراسية

لمعرفة رؤية عينة الطالبات وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية (الأولى - النهائية) كل على حدة حول واقع دور الجامعة في تحقيق المتطلبات التربوية لإعداد الفتاة الجامعية للعمل عن بعد، كانت استجابات أفراد العينة كما يوضحها الجدول

جدول (٤)

استجابات عينة الطالبات وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية (الأولى - النهائية) حول واقع دور الجامعة في تحقيق المتطلبات التربوية لإعداد الفتاة الجامعية للعمل عن بعد وقيمة (كا^٢) ومستوى دلالتها والأهمية النسبية

مستوى الدلالة	كا ^٢	طالبات الفرقة النهائية (٦٠٥)										طالبات الفرقة الأولى (٥٥٩)										العبارات
		درجة التوافر					درجة التوافر					درجة التوافر					درجة التوافر					
		صغيرة		متوسطة		كبيرة	صغيرة		متوسطة		كبيرة	صغيرة		متوسطة		كبيرة	صغيرة		متوسطة		كبيرة	
		%	ك	%	ك	%	%	ك	%	ك	%	%	ك	%	ك	%	%	ك	%	ك		
غير دالة	1.8	3	67.9	24.5	148	47.4	287	28.1	170	2	66.5	27.9	156	44.7	250	27.4	153	١. تحسين مستوى الخدمات التعليمية وربطها بتغيرات سوق العمل.				
غير دالة	0.1	10	63.7	31.6	191	45.6	276	22.8	138	5	63.3	32.6	182	45.1	252	22.4	125	٢. دمج مهارات العمل عن بعد ضمن البرامج التدريبية بالجامعة.				
غير دالة	3.8	12	60.3	34.4	208	50.4	305	15.2	92	7	62	33.5	187	47.0	263	19.5	109	٣. مساعدة الفتاة الجامعية على اختيار المجال المناسب للعمل عن بعد.				
غير دالة	4.7	2	68.3	23.0	139	49.1	297	27.9	169	1	68.3	26.1	146	42.8	239	31.1	174	٤. تنمية قيم وأخلاقيات العمل عن بعد للفتاة الجامعية.				
غير دالة	0.01	12.1	1	69.5	21.8	132	47.9	290	30.2	183	3	65.5	30.8	172	41.9	234	27.4	153	٥. تطوير أساليب التعليم والتعلم لتناسب طبيعة عمل الفتاة عن بعد.			
غير دالة	0.01	25.1	9	64.2	29.3	177	48.9	296	21.8	132	9	61.8	39.9	223	34.7	194	25.4	142	٦. تنمية ثقافة العمل عن بعد كمدخل لمواجهة مشكلة البطالة.			
غير دالة	0.01	18.5	4	67	19.7	119	59.7	361	20.7	125	4	64.5	29.2	163	48.1	269	22.7	127	٧. تطوير البحوث والدراسات في مجال العمل عن بعد.			
غير دالة	0.01	25.7	11	62.9	26.9	163	57.4	347	15.7	95	7	62.6	34.9	195	42.6	238	22.5	126	٨. توفير خبراء ومتخصصين في برامج التأهيل المهني للعمل عن بعد.			
غير دالة	0.01	61.5	5	66.7	22.3	135	55.4	335	22.3	135	13	57.1	43.8	245	41.1	230	15.0	84	٩. التنسيق مع الجهات المجتمعية لدعم الفتيات للعمل عن بعد.			
غير دالة	0.01	23.6	13	58.5	35.2	213	54.0	327	10.7	65	12	58.1	42.6	238	40.4	226	17.0	95	١٠. توفير الإمكانات اللوجستية اللازمة لإعداد الفتاة للعمل عن بعد.			
غير دالة	0.01	49.9	7	64.5	20.0	121	66.4	402	13.6	82	11	60.2	36.3	203	46.7	261	17.0	95	١١. تحديد الاحتياجات التدريبية للفتيات للعمل عن بعد.			
غير دالة	0.05	7.1	6	64.7	30.1	182	45.6	276	24.3	147	6	63.4	28.6	160	52.6	294	18.8	105	١٢. تنمية الجوانب النظرية والعرفية اللازمة لعمل الفتيات عن بعد.			
غير دالة	0.01	10.9	8	64.4	26.6	161	53.6	324	19.8	120	10	60.6	35.6	199	47.0	263	17.4	97	١٣. تشجيع مبادرات دعم العمل عن بعد لدى الفتيات الجامعيات.			

يتضح من الجدول السابق ما يأتي:

❖ الفروق في الرأي بين عينة الطالبات وفقاً لمتغير الفرقة (الأولى - النهائية) في عبارات هذا المحور:

- جاءت استجابات عينة الطالبات حول واقع دور الجامعة في تحقيق المتطلبات التربوية لإعداد الفتاة الجامعية للعمل عن بعد بأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في العبارات (٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٣) لصالح البديل تتوافر بدرجة متوسطة لدى عينة الطالبات بالفرقة النهائية (النسب المئوية الأعلى)، حيث جاءت قيم (كا^٢) دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وفي العبارة (١٢) لصالح البديل تتوافر بدرجة متوسطة لدى عينة الطالبات بالفرقة الأولى (النسب المئوية الأعلى = ٥٢,٦)، حيث جاءت قيمة (كا^٢ = ٧,١) دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

- جاءت استجابات عينة الطالبات حول واقع دور الجامعة في تحقيق المتطلبات التربوية لإعداد الفتاة الجامعية للعمل عن بعد بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في باقي العبارات، حيث جاءت جميع قيم (كا^٢) غير دالة إحصائياً.

❖ ترتيب العبارات من حيث الأهمية النسبية لها:

١- بالنسبة لعينة طالبات الفرقة الأولى:

- جاءت العبارات (٥، ١٠، ٤) وهي على الترتيب (تنمية قيم وأخلاقيات العمل عن بعد للفتاة الجامعية، تحسين مستوى الخدمات التعليمية وربطها بتغيرات سوق العمل، تطوير أساليب

التعليم والتعلم لتناسب طبيعة عمل الفتاة عن بعد) فى المراتب الثلاث الأولى فى ترتيب العبارات الدالة على واقع دور الجامعة فى تحقيق المتطلبات التربوية لإعداد الفتاة الجامعية للعمل عن بعد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها على الترتيب (٦٨,٣%، ٦٦,٥%، ٦٥,٥%).

– بينما جاءت العبارات (١١، ١٠، ٩) وهى (تحديد الاحتياجات التدريبية للفتيات للعمل عن بعد، توفير الإمكانيات المادية اللازمة لإعداد الفتاة للعمل عن بعد، التنسيق مع الجهات المجتمعية لدعم الفتيات للعمل عن بعد) فى المرتبة الحادية عشرة، والثانية عشرة والثالثة عشرة فى ترتيب العبارات الدالة على واقع دور الجامعة فى تحقيق المتطلبات التربوية لإعداد الفتاة الجامعية للعمل عن بعد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها على الترتيب (٦٠,٢%، ٥٨,١%، ٥٧,١%).

٢- بالنسبة لعينة طالبات الفرقة النهائية:

– جاءت العبارات (٤، ٥، ١) وهى (تطوير أساليب التعليم والتعلم لتناسب طبيعة عمل الفتاة عن بعد، تنمية قيم وأخلاقيات العمل عن بعد للفتاة الجامعية، تحسين مستوى الخدمات التعليمية وربطها بتغيرات سوق العمل) فى المرتبة الثلاث الأولى فى ترتيب العبارات الدالة على واقع دور الجامعة فى تحقيق المتطلبات التربوية لإعداد الفتاة الجامعية للعمل عن بعد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها على الترتيب (٦٩,٥%، ٦٨,٣%، ٦٧,٩%).

– بينما جاءت العبارة (٨، ٣، ١٠) وهى (توفير خبراء ومتخصصين فى برامج التأهيل المهني للعمل عن بعد، مساعدة الفتاة الجامعية على اختيار المجال المناسب للعمل عن بعد، توفير الإمكانيات المادية اللازمة لإعداد الفتاة للعمل عن بعد) فى المرتبة الحادية عشرة والثانية عشرة والثالثة عشرة فى ترتيب العبارات الدالة على واقع دور الجامعة فى تحقيق المتطلبات التربوية لإعداد الفتاة الجامعية للعمل عن بعد، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٦٢,٩%، ٦٠,٣%، ٥٨,٥%). وترجع هذه النتائج إلى الواقع الذي يفرضه الدور الجديد للجامعة حيث لابد وأن تتسق أدوارها مع أوضاع المجتمع والذي يفرض عليها التغيير المستمر فى بنيتها ووظائفها وبرامجها بما يتلاءم مع ظروف السوق الجديدة واعتبار الجامعة المؤسسة التي يجب أن تقوم بتحسين مستوى الخدمات داخلها والتركيز على خلق فرص عمل جديدة وخاصة للفتيات الجامعيات وذلك من خلال إعادة النظر فى البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية لتناسب التحديات الذي يفرضها الواقع، ومن هذه التحديات التقدم التقني الذي يشهده قطاع التكنولوجيا والاتصال مما أدى إلى ظهور أنماط جديدة من الأعمال تفرض أساليب تعليم جديدة ومنها

التعليم الفردي والتعلم الذاتي والتفكير العلمي والإبداعي، فالعمل عن بعد هو مفهوم جديد يؤكد علي قيم وأخلاقيات جديدة تتطلب من الجامعة تنمية تلك الأخلاقيات وتطوير المهارات اللازمة وتفعيلها بما يتناسب مع الفتيات. كما أن الجامعة منوطة باختيار القيادات وذوي الخبرات ممن يمتلكون مهارات العمل عن بعد لتدريسها للطالبات وتقديم الدعم لهن.

نتائج البحث ومقترحاته

في ضوء ما تم عرضه للأطر الفكرية للعمل عن بعد، ونتائج الدراسة الميدانية، يمكن للباحثة تقديم عدد من المقترحات التي تسهم في تفعيل دور الجامعة في إعداد الفئات الجامعية للعمل عن بعد، على النحو الآتي:

- ١- من المهم أن تقوم الجامعة بدعم وتعزيز المبادرات كنشر ثقافة العمل عن بعد لدي الفتيات وإعادة تأهيلهن بما يتلاءم مع تلك الثقافة.
- ٢- التركيز علي تطوير قدرات الطالبات الجامعيات وبناء المهارات التي تمكنهن من التوافق مع بيئة العمل المتغيرة ..
- ٣- غرس روح المبادرة لدي الفتيات الجامعيات والتأكيد علي مبدأ التعلم بالممارسة وتشجيعهن علي بناء وقيادة مشاريعهن الخاصة.
- ٤- تقوم الجامعة بوضع مادة دراسية باسم العمل عن بعد تقدم للطلبة تدرج بها القيم والمبادئ والمهارات اللازمة للعمل عن بعد للفتيات
- ٥- تفعيل البحث العلمي لنشر ثقافة العمل عن بعد لدى الفتيات، كإنشاء مراكز علمية وبحثية تهتم بدراسة آليات العمل الجديدة وتبني مثل هذه الثقافات الجديدة.
- ٦- تقدم الجامعة دورات متخصصة تلبي الاحتياجات التدريبية للفتيات الجامعيات وتعريفهن بمهارات العمل عن بعد ..
- ٧- تقوم الجامعة بتصميم موقع للعمل عن بعد للفتيات علي شبكة الانترنت تشرف عليه الجامعة يعرض فيه مفاهيم العمل عن بعد والمنافع الناتجة من تطبيق هذا المفهوم للفتيات والامكانيات التي يتطلبها هذا الأسلوب والتجارب الناجحة في المجتمعات الأخرى.
- ٨- تنظيم منتديات للعمل عن بعد داخل الجامعة للفتيات بهدف وضع مقترحات يمكن تطبيقها للمساهمة في خلق فرص عمل جديدة من خلال عملهن عن بعد.

قائمة المراجع

- ١- اسماعيل، علي وجدعون، بيار وغمراوي، نورما(٢٠٠٩): تطوير وتحديث خطط وبرامج التعليم العالي لمواكبة حاجات المجتمع، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء

-
- المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، بيروت.
- ٢- التميمي، نوف بنت ناصر (٢٠١٤): تقييم الاتجاهات العامة للرسائل العلمية المهمة بالمرأة في الجامعات السعودية في ضوء متطلبات العصر، بحث غير منشور.
- ٣- التميمي، نوف بنت ناصر (٢٠١٦): "العمل عن بعد" لتفعيل دور الجامعة في تعزيز مشاركة المرأة في التنمية : دراسة تطبيقية علي جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز ،كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد ١٩.
- ٤- جراد، عبير محمود حفني (٢٠١٩م): متطلبات تطبيق أسلوب العمل عن بعد في المنظمات العامة دراسة مقارنة مع التطبيق علي مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
- ٥- دليل العمل عن بعد: الصادر من المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية(ابريل، ٢٠٢٠).
- ٦- رزق، كوثر إبراهيم (٢٠١٦): مشكلة البطالة-الأسباب-الآثار-الحلول، المكتبة العصرية، المنصورة، الطبعة الأولى.
- ٧- الرشيد ،صالح بن سليمان (٢٠٠٦): "اطار منهجي مقترح لتبني أسلوب العمل عن بعد" المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل - العلوم الإنسانية والإدارية، مجلد ٧ ،العدد ١.
- ٨- الرشيد، صالح بن سليمان (٢٠٠٩): "اتجاهات المرأة السعودية نحو أسلوب العمل عن بعد" مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المجلد(١٢).
- ٩- الزومان ،عبد العزيز ،والعقيلي ، محمد ،والسلامة ، عبد العزيز ، والوسيني ، ماجد(٢٠٠٤) : العمل عن بعد عالميا ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية ، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر الوطني السابع عشر للحاسب الآلي ، جامعة الملك سعود .
- ١٠-سلطان، عبد المحسن عبد المقصود (٢٠٠٢): المرأة في المجتمع المعاصر، القاهرة: دار العلم والثقافة.
- ١١-عبد الله، ياسمين ممدوح أحمد علي (٢٠١٢): أسلوب العمل عن بعد وأثره علي نواتج العاملين دراسة تطبيقية علي الشركات العاملة بالقرية الذكية رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة.

- ١٢- عطار، عبد الحميد (٢٠١٠) : أبعاد واستراتيجية العمل المنزلي ،مجلة دراسات وأبحاث ، جامعة الجلفة، الجزائر.
- ١٣- عطيان، مراد سليم وأبو سلمى، عبد الله جميل(٢٠١٤): أثر ممارسة أخلاقيات عمل ادارات الموارد البشرية علي تحقيق رضا العاملين _دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الخلوية في الأردن_ بحث منشور في مجلة العلوم الادارية ،الجامعة الأردنية، المجلد ٤١، العدد ٢.
- ١٤- علي، أنوار محمود (٢٠١٢): دور التربية في أحداث التغيير الاجتماعي، مجلة كلية العلوم الإنسانية، المجلد السادس العدد الثاني عشر.
- ١٥- عيسى، سامي عبد الحميد محمد(٢٠١٨): العمل عن بعد للمرأة السعودية : الامكانات، التحديات، الضوابط، والآليات، مجلة الاستواء، مركز البحوث والدراسات الأندونيسية، جامعة قناة السويس.
- ١٦- فليح، نجلاء توفيق نجيب(٢٠١٨): التكيف القانوني للعمل عن بعد، دراسة مقارنة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، جامعة الزرقاء، الأردن.
- ١٧- المجيد، عبد الله (٢٠٠٢): " اتجاهات الشباب الجامعي نحو عمل المرأة دراسة ميدانية جامعة دمشق نموذجا"، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، المجلد (١٨)، العدد (٢).
- ١٨- مؤتمر العمل الدولي(٢٠١٦): متاح علي <https://www.ilo.org>
- ١٩- النجار، أحمد السيد (٢٠١١): التكلفة الاقتصادية والاجتماعية للتمييز ضد المرأة في التعليم وسوق العمل، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية بالأهرام، الأهرام، القاهرة.
- ٢٠- نجم، علي رزق(٢٠١٨): قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الأزهر، غزة.
- ٢١- نحو مجتمع المعرفة (٢٠٠٧) سلسلة دراسات يصدرها مركز الإنتاج الإعلامي، جامعة الملك عبد العزيز الإصدار الثاني عشر العمل عن بعد.
- ٢٢- نغميش، أحمد الحسين السيد الجمعة، عبد الله بن عبد الله، أبو زيد، ناهد عصري (٢٠١٥): العمل عن بعد كتوجه لتعزيز دور المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة في تنمية المجتمع المحلي، دراسة من منظور تقني ، المجلة العربية الدولية للمعلوماتية، المجلد.
- ٢٣- نويرة، طارق (٢٠٠٤): "العمل عن بعد ومتطلبات التطبيق في مصر"، مجلة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، مجلد (٩٥).
- المراجع الأجنبية

-
- 24-Dambrin, C, "how does telework influence the manager-employee relationship? "International Journal Of Human Resource development & Management, VOL, 4, No, 4, 2004, pp, 358-374
- 25-Gani, Zoohan 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.
- 26-Gheorghie, M.(2015): State of Freelancing in IT and Future Trends. Word Academy of science, Engineering & Technology, International Journal Social , Behavioral, Educational, Economic, Business & Industrial Engineering
- 27-Grimov, O.(2016): Main Features of freelancing as a non- standard form of employment.
- 28-Hamilton ,2002:(Hamilton , Elizabeth (2002), Bainging Work Home: Advantages and Challenges of Telecommuting , The Boston College , Center For Work & Family.
- 29-Horvath A., (2008),"Environmental Analysis of Telework: What We Know and What We do not Know and Why ?" "International Symposium on Sustainable Systems and Technology.
- 30-Johal, S. Anastasi, G. Mckeown, A. & Cochrane, R.(2015).Responding to the policy of the changing nature of freelancing in the UK. In Small Association of Australia and New Zealand 28th Annual SEAANZ conference Proceeding.
- 31-Konradt, U.,Hertel, G.,and Schmook, R,(2003) " Quality of Management by Objectives , task-related stressors, and non-task-related stressors as predictors of stress and job satisfaction among teleworkers ", European **Journal Of Wirk and Organizational Psychology**. Vol,12 . No4.
- 32-Luo, H(2015).From Workplace to Any place: Telework in China-Based on a Mixed Method Research, (Doctoral dissertation, Yokohama National University) .
- 33-Nobel, 2007: Noble ,B.J.," An Investigation of Attitudes Toward Telecommuting : An Empirical Investigation in the Egyptian Governorate of Dakhahlia " International Journal of Business Data Communication and Networking , Vol.2,No.2