



تدعيم ثقافة العمل عن بعد كمتغير للتخفيف من حدة البطالة لدى خريجي الجامعات المصرية

إعداد

أ/ عيد إسماعيل أحمد محمد

أ.د/ محمد عبدالسميع عثمان **د/ أسامة أحمد حسن**
قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع - كلية التربية - جامعة الأزهر بالقاهرة

تدعيم ثقافة العمل عن بعد كمتغير للتخفيف من حدة البطالة لدى خريجي الجامعات المصرية

عيد إسماعيل أحمد محمد¹، محمد عبدالسميع عثمان، أسامة أحمد حسن
قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع - كلية التربية - جامعة الأزهر بالقاهرة.

¹البريد الإلكتروني للباحث الرئيس: eidismail82@gmail.com

المستخلص:

استهدف البحث التعرف على واقع ممارسة الشباب خريجي الجامعات لنظام العمل عن بعد بالمجتمع المصري، من خلال التعرف على مجموعة من الأهداف الفرعية وهي: التعرف على مستوى وعي الشباب المصري ومعرفته بنظام العمل عن بعد، وقياس اتجاهات الشباب المصري نحو تطبيق العمل عن بعد، ومعرفة المعوقات التي تحول دون استخدام الشباب لنظام العمل عن بعد، وصولاً لوضع مقترحات تدعيم ثقافة العمل عن بعد، انتمى هذا البحث للدراسات الوصفية، كما اعتمد البحث الميداني على منهج دراسة الحالة، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة، وطبق البحث على عينة قوامها (452) مفردة من خريجي الجامعات المصرية، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن مستوى الوعي لدى شباب الجامعات كان ضعيفاً في عدة مناطق نحو العمل عن بعد ومعرفتهم به، كما أن هناك مستوى للوعي جاء بدرجة متوسطة، كما ظهرت اتجاهات سلبية وضعيفة لدى شباب الجامعة نحو تطبيق العمل عن بعد في بعض المناطق، وأخرى متوسطة ومرتفعة، كما ظهرت معوقات تحول دون استخدام شباب الجامعة لنظام العمل عن بعد، وتم وضع مقترحات للتغلب عليها.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد، البطالة، خريجي الجامعات المصرية.



Supporting the Culture of Telework as a Variable to Reduce Unemployment Rate among Egyptian University Graduates

Eid Ismail Ahmed Mahmoud¹, Mohamed Abdel Samee Othman, Osama Ahmed Hassan

Community Development Specialization, Social Work and Community Development Department, Faculty of Education in Cairo, AlAzhar University

¹Corresponding author E-mail: eidismail82@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to identify the status-quo of university young graduates' practice of telework system in the Egyptian society by recognizing a set of sub-objectives, represented in identifying the level of Egyptian youth awareness and knowledge of telework system, and measuring the Egyptian youth's attitudes towards the fulfillment of telework. Furthermore, the reserch aimed at identifying the obstacles which prevent the youth from using the telework system in order to develop some recommendations to support the culture of telework. This research belonged to descriptive studies, and the field of research was based on the case study method. A simple random sample was also selected. The research was administered to a sample of (452) individual graduates of Egyptian universities, and the research developed a set of results, the most important of which are that: the level of awareness among university youth was weak in several areas towards online work and their knowledge. There was also a medium level of awareness, as well as negative weak attitudes among university youth towards the fulfillment of telework in some areas. Furthermore, there were obstacles appeared that prevent university youth from using the telework system and some recommendations were developed to overcome them.

Keywords: Telework, Unemployment, Graduates of Egyptian Universities.

مقدمة:

تعد مشكلة البطالة من أهم المشكلات التي تهتم بها مصر وتعمل على التخفيف من حدتها، باعتبارها أكبر تحدٍ يواجه عملية التقدم والتنمية، لا سيما وإن هذه المشكلة تمس فئة الشباب وخاصةً الحاصلين على مؤهلات عليا، باعتبارهم العصب الرئيس لعملية التنمية.

لذا عملت الدولة المصرية على التحرك في جميع الاتجاهات التي تحقق ارتفاعاً للنمو الاقتصادي وبما يقلل من معدلات البطالة لدى شرائح المجتمع، حيث أطلقت برنامج الإصلاح الاقتصادي من خلال رؤية مصر 2030م، وهو ما أشاد به صندوق النقد الدولي بأن حركة النمو في الاقتصاد المصري تتجه نحو الارتفاع، الأمر الذي أكدته الإحصاءات الرسمية الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء والتي أفادت بانخفاض معدلات البطالة من 2014م حتى عام 2019م، وذلك كما يوضحه الجدول التالي (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء: 2019م).

جدول رقم (1)

يوضح أعداد المتعطلين عن العمل ومعدلات البطالة بمصر.

البيان	2014م	2015م	2016م	2017م	2018م	2019م
المتعطلون عن العمل	3646000	3652000	3603000	3468000	2491000	2236000
معدل البطالة	13,0%	12,8%	12,5%	11,8%	8,9%	7,7%

وبالنظر إلى الجدول (1) يتضح أن ثمة جهود للدولة بذلت ولا تزال للعمل على تخفيف نسب البطالة، حيث كانت نسبة البطالة 13% في عام 2014م، حتى وصلت إلى 7,7% في عام 2019م، وهذا يرجع إلى جهود الدولة في تحقيق أهداف برنامج الإصلاح الاقتصادي ورؤية مصر 2030م، حيث شمل كل المجالات التي من شأنها العمل على توفير حياة كريمة لأفراد المجتمع، وتشغيل الشباب وهو ما نراه واضحاً في انخفاض أعداد المتعطلين عن العمل، فبعد أن كانت نسبتهم 3646000 مليون شخص في العام 2014م، نجد أن النسبة انخفضت لتصل إلى 2236000 مليون شخص في عام 2019م، وهو ما يؤكد على أن برنامج الإصلاح الاقتصادي قد أتى بمشروعات قومية عملاقة استوعبت نسباً هائلة من المتعطلين عن العمل.

ويرى البحث أن الانخفاض في أعداد المتعطلين عن العمل وهبوط معدلات البطالة في هذه الفترة القليلة (2014-2019م) يعد بمثابة مؤشرات إيجابية نحو الاتجاه السليم للعمل على خفض هذه النسب مستقبلاً، وكل ذلك بفضل سعي الدولة لتنفيذ برنامجها الاقتصادي ورؤية مصر 2030م.

وعلى الرغم من سعي الدولة لخفض معدلات البطالة، إلا أن هذه النسبة عاودت الارتفاع مرة أخرى بسبب تداعيات جائحة كورونا، لتصل نسبة البطالة في الربع الثاني من عام 2020م إلى 9,2% حسب التقرير الذي أعده الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في أبريل 2020م (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء: 2020م)، وتسمى هذه البطالة بالبطالة المؤقتة، حيث توقفت العديد من الشركات والمصانع وبعض المشروعات الحيوية التي كانت تستوعب العديد من العمالة المؤقتة، حتى أجبرت العديد من تلك العمالة على ترك أعمالهم ووظائفهم

خوفاً على حياتهم وحياة ذويهم، ويرى البحث أن هذه النسبة ستعاود الانخفاض مرة أخرى بزوال هذه الأزمة.

ثانياً: المدخل إلى المشكلة البحثية.

لعل ما يدعو الباحثين إلى الاهتمام بمشكلة البطالة ومحاولة التخفيف من حدتها هو الزيادة المضطردة في أعداد الخريجين سنوياً مع الزيادة المماثلة في أعداد المتعطلين عن العمل منهم، وما يترتب عليهما من مخاطر، وهو ما أشار إليه الكتاب الإحصائي الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في مارس 2019م حول نسب الخريجين وأعداد المتعطلين عن العمل طبقاً للحالة التعليمية (تقرير حول نسب الخريجين للتعبئة والإحصاء: 2019م)، وذلك كما يوضحه الجدول التالي.

جدول (2)

يوضح أعداد خريجي التعليم العالي، وأعداد المتعطلون عن العمل وفقاً للحالة التعليمية.

سنة التخرج الخريجين	2017م	2018م	معدلات البطالة طبقاً للحالة التعليمية 2018م
خريجي فوق المتوسط والمعاهد العليا	98,636	85,000	1,460,000
الجامعات الحكومية والأزهر	367,549	406,000	المعدلات تشمل الجامعات وما فوقها.
الجامعات الخاصة	22,310	24,000	11,778,000
الاجمالي	488,495	515,000	13238000

بالنظر للجدول (2) يتضح أن ثمة زيادة في أعداد الخريجين مع ارتفاع في أعداد المتعطلين عن العمل طبقاً للحالة التعليمية، بزيادة تصل نسبتها 5% عن عام 2017م، وقد ترجع زيادة أعداد الخريجين سنوياً مع قلة العمل إلى انفصام العلاقة بين المؤسسات الأكاديمية والمؤسسات الإنتاجية، حيث يشهد سوق العمل المحلي تحديات كبرى ناتجة عن اختلال توازن العرض والطلب، والمترتبة على كثرة أعداد الراغبين في الانضمام لسوق العمل وقلة المتاح من الفرص الوظيفية الملائمة لتخصصاتهم وخبراتهم ومهاراتهم (صالح، هيا 2002م).

وهو ما أشارت إليه (دراسة أحمد خليل 2016م) من أن حجم البطالة وجسامتها تأتي نتيجة الفجوة الشاسعة بين أعداد الخريجين وفرص العمل المتاحة في السوق المحلي، وهو الأمر الذي أكدته دراسة (أمين، نعمة 2016م) بأن مصر تواجه مشكلة كبيرة تتعلق بضخامة عدد الخريجين من الجامعات تفوق بكثير الاقتصاد القومي، ليشمل كلاً من خريجي الكليات النظرية والعملية فيما عدد من التخصصات.

وبالنظر للمخاطر التي تترتب على بطالة فئة الشباب الذين هم عصب التنمية، نجد أن هناك العديد من الدراسات التي أشارت لذلك، فتوصلت دراسة (محمود، مصطفى 2006م) إلى أن مشكلة البطالة مركبة ومعقدة ترجع أسبابها للعوامل النفسية والديموجرافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، كما أن للبطالة تداعياتها وتأثيراتها على قيمة التعليم وقيمة المشاركة السياسية، والانتماء، كما أن دراسة (زيدان، هاشم 2007م) توصلت إلى أن البطالة تؤثر على درجة المشاركة السياسية لدى الشباب، كما تؤثر على درجة الاهتمام السياسي العام لهم، كما تؤثر على درجة المعرفة السياسية لهم.

أيضاً توصلت دراسة (ريحي، كوثر 2010م) إلى أن هناك بعض المشكلات تعترض الخريج العاطل عن العمل ومنها المشكلات المجتمعية والاجتماعية والنفسية والصحية والأخلاقية وكلها جاءت بنسب عالية، وهذه المشكلات تؤثر سلباً على الخريج، في حين توصلت دراسة (على، سناء 2011م) إلى أن مجموعة الشباب العاطلين عن العمل يعانون من مجموعة من الاضطرابات السلوكية والنفسية وهذه الاضطرابات تتمثل في الاكتئاب، الميل للعدوان، الإحباط واليأس، عدم الانتماء، الإحساس بالعجز والضياع، والقلق، والميل للانحراف، والإحساس بالأناثية والحقد، السلبية واللامبالاة، والميل للانتحار، وأن الاضطرابات السلوكية تزداد حدتها كلما طالت مدة البطالة لدى الشاب الذي مر على تخرجه أكثر من خمس سنوات ولم يعمل وتظهر لديه حدة الاضطرابات السلوكية بصورة أعمق عن الشباب حديثي التخرج.

وكما أكدته دراسة (محمود، منار 2013م) من أن للبطالة آثار عديدة منها عدم قدرة الشباب العاطلين على الزواج مما يجعلهم يلجأون للزواج العرفي وانتشار الفقر والامية وغيرها من الآثار، وهو ما توصلت إليه دراسة (أمين، نعمة 2016م) إلى أن للبطالة آثاراً سياسية واقتصادية واجتماعية على شباب الخريجين ومنها: ارتفاع نسب الجريمة والانحراف والشعور بالاحباط وعدم الرضا، ومنها إهدار الموارد على العملية التعليمية مع عدم التطلع لاحتياجات سوق العمل، وهو الأمر الذي أكدت عليه دراسة (مصطفى، محمد 2017م) من أن البطالة تعد سبباً مباشراً في انعدام فرص الزواج، حيث يعاني الكثير من الشباب من عدم القدرة على تحمل تكاليف الزواج خاصة مع ارتفاع هذه التكاليف والمصاريف ومغالاة الأهالي في شروط الزواج من جانب ومع انخفاض الدخل من جانب آخر.

وعلى الرغم من الجهود الكبيرة التي تبذلها الدولة في التعامل مع مشكلة البطالة والتخفيف من حدتها، إلا أن هذه الجهود تحتاج لمزيد من الدعم من خلال الشراكة المجتمعية وتدخل التخصصات والمهن لمساعدة صانعي القرارات وواضعي السياسات في البحث عن أساليب وأفكار مستحدثة وموازية للعمل على تجسير الفجوة بين مخرجات التعليم والإعداد والتأهيل من جهة، وبين جهات التوظيف من جهة أخرى.

ويرى البحث أن من بين هذه الأساليب أسلوب العمل عن بعد والذي لاقى نجاحاً كبيراً في العالم، وذلك بسبب التطور الهائل في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وبالتالي ساهم بشكل كبير في توفير فرص عمل حقيقية للكثير من الفئات لدى الدول التي تبنت نظام العمل عن بعد، ومن ضمن هذه الفئات: فئة الشباب والنساء وذوى الاحتياجات الخاصة.

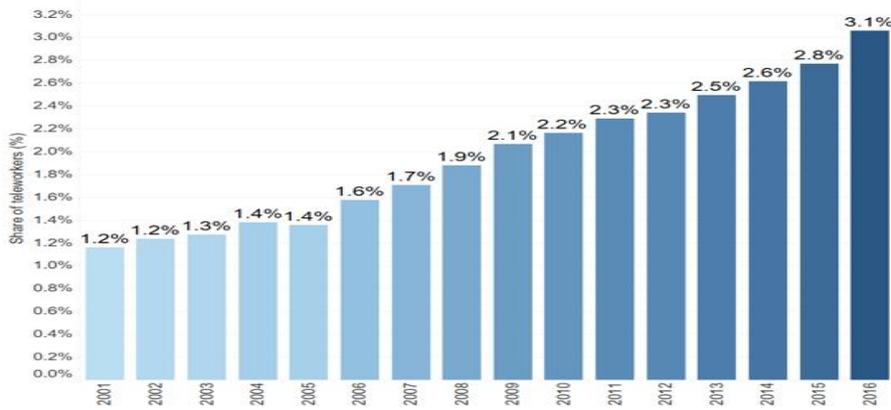
حيث بدأ تنفيذ أسلوب العمل عن بعد (Teleworking) أو التواصل عن بعد (Telecommuting) أو العمل من المنزل (Homeworking) بجدية في الولايات المتحدة الأمريكية

منذ أكثر من عقدين من الزمان، ففى البداية اقتصرت الفكرة على العمل من المنزل باستخدام وسائل الإتصال البريدية لتغير مفهوم العمل فى مكان العمل وما يترتب عليه من تنقلات، غير أن الفكرة توسعت- بسبب تطور وسائل الاتصال- لتشمل العمل فى أى مكان وليس فى المنزل فقط، حيث يمكن القيام بمهام العمل عن بعد فى أى مكان تتوفر فيه الشبكات الالكترونية) جامعة الملك عبدالعزيز: 1428هـ).

ولذلك يتميز العمل عن بعد بعدم التقيد بمكان أو زمان محدد للعمل، فضلاً عن تمكن الشخص من العمل عن بعد لصالح نفسه أو الغير، مستخدماً فى ذلك أحد وسائل الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (جامعة الملك عبدالعزيز: 1428هـ).

ولعل ما يؤكد على نجاح أسلوب العمل عن بعد هو الزيادة المضطردة فى أعداد العاملين عن بعد حول العالم، حيث بلغ عدد العاملين عن بعد فى بريطانيا إلى 1,6 مليون فرد، 70% منهم رجال و30% نساء، وفى كندا بلغ العدد مليون ونصف المليون فرد، كما بلغ العدد فى اليابان 13,2 مليون فرد عام 2015م، كما بلغ العدد فى الولايات المتحدة 19,8 مليون فرد، أى ما يعادل 15% من العدد الإجمالي للقوى العاملة، 57% رجال، 43% نساء (كردى، أحمد 2017م).

وتفيد المؤشرات العالمية التى تناولت نسب العاملين عن بعد حول العالم فى التأكيد على أهمية ونجاح نظام العمل عن بعد فى التخفيف من البطالة، فضلاً عن المميزات التى تعود على الشركات التى تتبنى هذا النظام، حيث أكدت دراسة استقصائية للجامعة الأمريكية (أكس) على أنه حتى عام 2016م لا يتباطأ العمل عن بعد، بل يتسارع نتيجة انتشار التكنولوجيا، وهو ما يشير إليه الرسم البيانى التالى (Levanon Gad: 2017م).



وبالنظر إلى الرسم البيانى السابق يتبين أن أسلوب العمل عن بعد يتزايد فى أمريكا، وهذا يعد بمثابة دليل واضح على نجاح هذا الأسلوب بصورة كبيرة فى توفير فرص عمل، وأهميته فى زيادة الانتاجية وانجاز المهام.

وهو ما أشارت إليه الدراسة التي أجرتها شركة أميركية متخصصة في اتجاهات العمل والإنتاجية في عام 2019م، وتناولت 1004 موظف وموظفة (505 منهم يعملون من خارج مكاتب الشركة)، وتوصلت نتائجها إلى أن الذين يعملون عن بعد هم أكثر إنتاجية من الذين يعملون في مكاتب الشركة) دراسة أمريكية: 2020م).

وعلى الرغم من وجود نظام العمل عن بعد ونجاحه حول العالم، إلا أنه بدأ تطبيقه متأخراً في دول العالم العربي وخاصة في دول الخليج والذي وجد نجاحاً واسعاً، بسبب التطور في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مما ساعد في التخفيف من البطالة لدى شرائحها المختلفة) موقع العربي الجديد: 2017م).

كما ترجع أهمية العمل عن بعد إلى أنه أصبح موضوع الساعة وخصوصاً بعد تداعيات جائحة كورونا (كوفيد 19) والتي بسببه حافظت الكثير من الدول على اقتصادياتها من الانهيار، كما حافظت على حياة مواطنيها من انتشار الفيروس.

حيث يوفر العديد من المجالات التي يمكن للشخص العمل من خلالها من خلال شبكات الانترنت، فضلاً عن بعض الأعمال التي يمكن أن تمارس عن بعد كأن يعمل الفرد وسيط أو مفاوض لدى شركة معينة، فيستطيع أن يحقق الإنجاز لما يسند إليه من أعمال وهو بعيد عن مكان العمل عن طريق بعض وسائل الاتصال (مقابلة مفتوحة: 2017م).

وبالنظر لأسلوب العمل عن بعد ودوره في التخفيف من حدة البطالة لدى فئات المجتمع نجد أن هناك العديد من الدراسات الأجنبية والعربية أكدت على ذلك، ومنها دراسة (الزومان، عبدالعزيز وآخرون 2004م) حيث توصلت إلى أن للعمل عن بعد فوائد عديدة منها تقليل استهلاك الوقود وتخفيف حركة السير والأزدحام بالشوارع، كما أن العمل عن بعد يفتح مجالاً للراغبين في العمل ويزيد من فرص العمل المتاحة للخريجين، كما أن العمل عن بعد يحد ذاته مجال مستقل عن غيره فيجب وضع أحكام وقوانين خاصة للمتعاملين فيه وذلك لحفظ حقوق الطرفين، كما توصلت دراسة (الرشيد، صالح 2007م) إلى أن المرأة السعودية لديها الرغبة الواضحة في النهوض بدور فاعل في منظومة العمل المهني، كما أن المرأة السعودية وجدت وإلى حد كبير أن العمل عن بعد ربما يقدم لها حلولاً إيجابية في سعيها لممارسة دورها الأساسي في رعاية أسرتها ودورها المرغوب في مزاولة العمل المهني.

وهو الأمر الذي أشارت إليه دراسة (Dominique van der Meulen 2010م) من أنه منذ عام 2003م زاد عدد العاملين الهولنديين عن بعد أكثر من الضعف "أكثر من 50% من السكان الهولنديين عمال عن بعد إلى حد ما، كما أن العمل عن بعد يعمل على زيادة الانتاجية لدى العاملين والشركات التي تعمل في ذات المجال، كما توصلت الدراسة إلى أن العمل عن بعد يوائم بين الحياة المعيشية والعمل مما يعمل على استقرار الأسر، وهذا يجعل هولندا واحدة من البلدان الرائدة فيما يتعلق بالعمل عن بعد، وهو ما توصلت إليه دراسة (جلالة، أيمن 2011م) إلى أن مفهوم العمل عن بعد كان واضحاً إلى حد ما بالنسبة للمعاقين، كما أن العمل عن بعد ساعد بشكل كبير في تشغيل المعاقين، وأن العمل عن بعد يتلاءم مع طبيعة المعاقين.

كما أن دراسة (الجمعة، عبدالله وآخرون 2015م) توصلت إلى أن العمل عن بعد يعد كفيلاً بدفع عجلة التنمية وتوفير فرص عمل للسيدات، كما أن العمل عن بعد يحتاج للتدريب وتفعيل دور الاعلام والجهات المختلفة بنشر ثقافة العمل عن بعد ودوره في تنمية المجتمع.

وتزداد أهمية العمل عن بعد في أنه يعطى الكثير من المرونة للموظف في التوفيق بين جوانب حياته المختلفة، كما يعمل على التوازن بين العمل والحياة، والقدرة على رعاية الأسرة للموظفين (Arlene Nicholas 2014م). كما أنه يوفر على الموظف الذى يعمل في منزله الكثير من عناء وتكاليف السفر مقارنة بوصوله لمقر عمله، ولذا تجد العديد من الشركات أن العمل عن بعد يوفر المال على المدى الطويل سواء للموظف أو الشركة (United States Environmental 2005م)، كما أنه يوفر فرص للمعاقين حيث لا يستطيع المعاق التنقل لأداء الأعمال، ولكنهم قادرين على أداء وظائف معقدة وبطرق مميزة غير أن إعاقتهم تقف في وجه تحقيق هدفهم، وبالتالي فإن فئة المعاقين يمكن استيعابها من خلال العمل عن بعد عند حدوث مشكلات في الوصول لموقع العمل بسبب الإعاقة (United States Environmental 2005م).

ولعل في ضوء الطرح السابق تتضح خطورة البطالة في هدر الطاقات البشرية الموجودة في المجتمع وعدم الاستفادة منها، وهدرًا في الانفاق على التعليم، فضلاً عن ظهور الكثير من التدايعات الاجتماعية والانحرافات السلوكية والتي تعوق مسيرة التنمية والتقدم (نبيل، محمد ، محمد محمد: 2009م)، إضافة إلى هجرة العديد من الشباب خارج البلاد بحثاً عن العمل مما يتم هدر هذه الطاقات، فضلاً عن مخاطر هجرتهم غير الرسمية وما يواجهونه من مخاطر، بالإضافة لسهولة استقطابهم واستدراجهم من جانب الجهات الأجنبية والجماعات المتطرفة نحو الجريمة والانحراف، وذلك كما أكدته الدراسات السابقة التي تناولت مشكلة البطالة، لذا كان لا بد من تدخل المهن والتخصصات للبحث عن أساليب وأفكار مستحدثة وتدعيمها لتخفيف من حدة البطالة، ومن بين هذه الأساليب أسلوب العمل عن بعد.

ولما كان لمهنة الخدمة الاجتماعية دوراً بارزاً في التعامل مع معوقات التنمية وعلى رأسها مشكلة البطالة من ناحية، وتفعيل سياسات الرعاية الاجتماعية المعنية بإشباع الإحتياجات الاجتماعية ومن أهمها الحاجة إلى العمل من ناحية أخرى (حسن، عبدالباسط 2000م)، وأنها تهدف إلى محاولة إشباع إحتياجات الأفراد وتوفير الخدمات والرعاية لهم من خلال المنظمات الاجتماعية سواء الحكومية أو الأهلية (خزام، منى 2011م).

وبما أن التخطيط الاجتماعى يسعى دائماً لإحداث تغييرات موجبة وذلك عن طريق حصر امكانيات المجتمع وتحديد مطالبه وتقدير حاجاته تقديراً فعلياً، ووضع خطة شاملة متكاملة ومتجددة في الوقت نفسه لتحقيق هذه المطالب والحاجات خلال فترة زمنية محددة (كامل، سميرة 1998م)، وباعتبار التخطيط الاجتماعى هو الضمان المهم لتحقيق الأهداف الاجتماعية التى تسعى البلاد إلى تحقيقها، وتتضمن هذه الأهداف توفير فرص العمل للأعداد المتزايدة من السكان، وتقليل التفاوت في توزيع الثروة والدخل بين بين الأفراد ورفع مستويات المعيشة في مختلف المناطق (أبو المعاطى، ماهر: 2010م).

لذا قام الباحث بمقابلات مفتوحة مع عدد من العاملين عن بعد وبعض الشركات التى تعمل في ذلك المجال حيث أكدوا على أن للعمل عن بعد فوائد ومزايا كثيرة من أهمها توفير فرص عمل للشباب تدر عليهم دخلاً مناسباً يزداد بزيادة الإنتاج، غير أن ثمة عزوف لدى الشباب عن ممارسة هذا النوع من العمل، وهو ما أكدته الدراسة الاستطلاعية التى قام بها الباحث، فضلاً عن المقابلات المفتوحة التى أجراها الباحث والتي أكدت على هذا العزوف.

ثالثاً: مشكلة البحث.

وفي ضوء ما أشارت إليه العديد من الدراسات السابقة التي تناولت البطالة والتي أكدت على تنامي معدلاتها، وما توصلت إليه الدراسات السابقة التي أكدت على أن العمل عن بعد يعتبر ملاذاً للكثير من الشباب للهروب من البطالة والذي نجحت في تطبيق نظامه الكثير من الدول، وبالرغم من وجود العديد من الشركات والمواقع التي تتطلب عاملين عن بعد من فئة الشباب وخصوصاً في الحالة المدروسة، إلا أنه لا زال ثمة عزوف لدى الشباب عن ممارسة هذا النمط، وذلك كما أثبتته نتائج المقابلات المفتوحة والدراسة الاستطلاعية التي أجراها الباحث، وما تم ملاحظته من الباحث من قلة تفاعل الشباب مع الصفحات والمواقع الإلكترونية التي تعلن عن أعمال عن بعد.

وبما أن التخطيط الاجتماعي كأحد طرق الخدمة الاجتماعية الرئيسية يسعى دائماً للعمل على تحقيق الإصلاح الاجتماعي وتحسين نوعية الحياة لأفراد المجتمع، بالإضافة لمواجهة مشكلاته الحيوية ومنها مشكلة البطالة، حتى أدركت غالبية المجتمعات أن التخطيط الاجتماعي يساهم بشكل كبير في الاستخدام الأمثل لجميع الموارد والإمكانات والطاقات والقوة الوطنية بطريقة علمية مخططة مقصودة، فضلاً عن كونها عملية إنسانية لتحقيق الخير لجموع الشعوب وتوفير الرفاهية لهم (أبو المعاطي، ماهر: 2010م).

وانطلاقاً من الدور المبنى للخدمة الاجتماعية عموماً والتخطيط الاجتماعي بصفة خاصة، فإن الدراسة البحثية الراهنة تسعى جاهدةً للتعرف عن مدى وعي الشباب المصري بثقافة العمل عن بعد، واتجاهاته نحو تطبيق هذا النظام، وكيف يكون للمخطط الاجتماعي دور أساسي في تدعيم ثقافة العمل عن بعد لدى الشباب المصري والتي تسهم بشكل كبير في التخفيف من حدة البطالة لديهم.

ويمكن صياغة المشكلة البحثية من خلال طرح التساؤلات التالية:

رابعاً: تساؤلات البحث.

- التساؤل الرئيس:

إلى أي مدى يمكن تدعيم ثقافة العمل عن بعد للتخفيف من حدة البطالة لدى خريجي الجامعات المصرية؟

ويتطلب الإجابة عن مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي:

أ- ما مدى وعي الشباب المصري الخريج بثقافة العمل عن بعد ودوره في التخفيف من حدة البطالة ؟

ب- ما اتجاهات الشباب المصري نحو تطبيق العمل عن بعد؟

ج- ما المعوقات التي تحول دون ممارسة الشباب الخريج لأسلوب العمل عن بعد؟

د- ما المقترحات اللازمة لتدعيم ثقافة العمل عن بعد لمواجهة مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات المصرية؟

خامساً: أهداف البحث.

- الهدف الرئيس:

يستهدف هذا البحث تدعيم ثقافة العمل عن بعد للتخفيف من حدة البطالة لدى خريجي الجامعات المصرية، وينبثق من ذلك الهدف عدة أهداف فرعية وهي:

أ- الوقوف على مدى وعي الشباب الخريج بثقافة العمل عن بعد ودوره في التخفيف من حدة البطالة.

ب- التعرف على اتجاهات الشباب الخريج نحو تطبيق العمل عن بعد.

ج- التعرف على المعوقات التي تحول دون ممارسة الشباب الخريج لأسلوب العمل عن بعد.

د- التوصل لمقترحات تساعد في تدعيم ثقافة العمل عن بعد لمواجهة مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات.

سادساً: أهمية البحث.

1- الأهمية العلمية والنظرية:

أ- محاولة إثراء المكتبة العربية بالبحوث التي تلقى الضوء على حتمية الإهتمام باستثمار المورد البشري تحقيقاً للتماسك المجتمعي، من خلال تدعيم أساليب من شأنها التخفيف من البطالة.

ب- قد يقدم نتائج البحث قدراً ملموساً من التراث النظري في الأسلوب الأمثل لتطبيق العمل عن بعد من منظور التخطيط الاجتماعي.

ج- إيمان البحث الحالي بدور الخدمة الاجتماعية بصفة عامة والتخطيط الاجتماعي بصفة خاصة في تقديم المساعدة العلمية والنظرية في تدعيم أساليب وأفكار ومدخلات ثقافية من شأنها التخفيف من حدة مشكلة البطالة لديهم كأسلوب العمل عن بعد.

2- الأهمية المهنية والتطبيقية:

أ- مساعدة صانعي سياسات تشغيل الشباب في اتخاذ ما يلزم حيال تدعيم أسلوب العمل عن بعد من خلال الاسترشاد بنتائج تلك الدراسة وتوظيفها في الحد من البطالة.

ب- تقديم المقترحات للجهات المعنية ومحاولة تعميمها لمساعدة الشباب المصري بالإستفادة من تلك في الحصول على فرصة عمل.

3- الأهمية المجتمعية:

أ- تأكيد الاعتراف المجتمعي بمهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة والتخطيط الاجتماعي بصفة خاصة لمحاولة التصدي لمشكلة تنموية " البطالة " وفقاً لأحد الأساليب المستحدثة.

ب- الفائدة التي ستعود على المجتمع والشباب في حالة تدعيم ثقافة العمل عن بعد في إطار البحث الراهن وهي:

- استثمار الطاقات البشرية الموجودة في المجتمع والاستفادة منها وتوظيفها فيما يسمى بالعمل عن بعد.
- توفير فرص عمل للشباب تدر عليهم دخلاً مناسباً بدلاً من انتظارهم عملاً رسمياً.
- نشر الوعي وتثقيف الشباب يساعد الشباب على تخطي صعوبات الحصول على عمل بالطريقة التقليدية.
- توفير الوقت والجهد وتكاليف وسائل النقل.
- توفير وقت أكبر لرعاية الأسرة ومتطلبات الروابط العائلية.
- تحسين نوعية حياة الشباب ووقايتهم من عوامل الانحراف والجريمة.
- تخفيض معدلات البطالة.
- توفير تكاليف بناء المكاتب وتجهيزها بالنسبة للشركات.
- زيادة الإنتاجية نتيجة لاستخدام التقنية الحديثة.
- الحد من هجرة الشباب خارج البلاد والاستفادة منهم في تنمية مجتمعهم.

سابعاً: مفاهيم البحث.

- مفهوم العمل عن بعد:

تطرق العديد من الباحثين والدارسين لمفهوم العمل عن بعد، وقد عرف كل منهم العمل عن بعد وفقاً للجانب الذي تناوله دراساتهم وأبحاثهم، وفيما يلي يستعرض البحث بعض المفاهيم التي تم ذكرها في بعض الكتب والدراسات وهي كما يلي:

حيث يعرف العمل عن بعد بأنه إنجاز العمل من موقع بعيد عن مكان عمل الشركة، باستخدام التكنولوجيا الرقمية الحديثة: الحاسب، الانترنت، الهاتف المحمول (اليافى والعمري: 2013م).

في حين عرفته إحدى المؤسسات السعودية بأنه أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد ، وذلك باستخدام أى من وسائل الاتصال وتقنية المعلومات، ويقصد بالعامل عن بعد هو كل شخص طبيعى يؤدي عملاً عن بعد لمصلحة صاحب العمل بعيداً عن نظارته مقابل أجر، بحيث يكون تحت إشرافه وإدارته (وزارة العمل السعودية: 1436هـ).

كما عرفه آخر بأنه وسيلة للعمل باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات بحيث يتم أداء العمل بمعزل عن المكان التقليدى، وبالتالي فهو ليس وظيفة بحد ذاته لكنه وسيلة لأداء العمل (الزومان، عبدالعزيز وآخرون 2004م).

وهناك مصطلحات مرتبطة بالعمل عن بعد ومنها:

- العمل من المنزل. - العمل من خلال الانترنت والهاتف. - التسويق الالكتروني. - العمل المرن.
- وفي ضوء ما سبق يمكن للبحث أن يعرف العمل عن بعد إجرائياً في إطار الدراسة الراهنة بأنه:

- 1- هو أسلوب للقيام بالعمل بعيداً عن مكان المؤسسة دون التقيد بوقت أو مكان محدد.
 - 2- وسيلة للحصول على فرصة عمل حقيقية للخريج العاطل عن العمل.
 - 3- يمكن للشخص العمل عن بعد لحسابه الشخصي أو لحساب الغير.
 - 4- يتم العمل عن بعد من خلال التواصل بوسائل الاتصال المختلفة.
 - 5- يمكن للفرد أن يعمل في مجالات عديدة وفق مهاراته وخبراته.
 - 6- العمل عن بعد يقلل من نسبة البطالة لدى الشباب.
 - 7- للعمل عن بعد علاقة بإنجاز المهام وزيادة الإنتاجية وتقليل تكاليف الإنتاج.
- ويقصد بتدعيم ثقافة العمل عن بعد إجرائياً:
- * استثمار المدخلات الثقافية للقوى البشرية الموجودة في المجتمع التي لا تعمل للاستفادة منها وتوظيفها فيما يسمى بالعمل عن بعد للحد من ظاهرة البطالة وذلك من خلال ما يلي:
- 1- تدعيم البنية المعرفية للعمل عن بعد لدى الشباب.
 - 2- تدعيم البنية المهنية اللازمة للعمل عن بعد لدى الشباب.
 - 3- تكوين الاتجاهات الإيجابية لدى الشباب نحو ممارسة العمل عن بعد.
 - 4- تزويد الشباب بالخبرات اللازمة لتطبيق العمل عن بعد.
 - 5- تغيير ثقافة المتعطل عن العمل إلى المبادرة بالبحث عن أفكار توفر له فرص عمل بدلاً من الانتظار.
 - 6- محاولة الإقناع باستخدام المداخل الثقافية بأهمية العمل عن بعد ومدى مساهمته في الحد من البطالة.

- مفهوم البطالة:

البطالة هي نقيض العمل، فالعامل أو العاطل يكونان على طرفي نقيض، ولفظ بطالة أتى من الفعل بطل، وله معان كثيرة في المعجم الوجيز منها أنه يعنى بطل العامل بطالة تعطل فهو بطل (المعجم الوجيز 1995).

وتعرف منظمة العمل الدولية العاطل على أنه كل شخص قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى، كما تعرف قوة العمل بأنها عبارة عن مجموع كل من العاملين والمتعطلين، ويحسب معدل البطالة من خلال قسمة عدد المتعطلين على قوة العمل (International Labor Office 1996م).

هذا ويمكن تعريف الشباب المتعطل في إطار الدراسة الراهنة إجرائياً كما يلي:

- 1- الشباب هم خريجي الجامعات بالمجتمع المصري.
- 2- مجموعة من الأفراد الذكور والإناث الذين يبحثون عن العمل ولا يجدونه.

3- لديهم من المهارات ما يؤهلهم للعمل عن بعد.

4- ليس لديهم مورد للرزق.

5- قادرين على العمل ويرغبونه.

- أهمية العمل عن بعد.

إن العمل عن بعد يتمتع بأهمية كبيرة تعود على الأفراد والمؤسسات التي تطبق هذا الأسلوب، سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية أو الصحية أو غيرها، ويمكن ملاحظتها من خلال كثير من الشواهد والتجارب الناجحة في هذا المجال، لذا كان من الأهمية بمكان ذكر أهمية العمل عن بعد والتي يمكن تناولها في النقاط التالية:

1- أهمية العمل عن بعد بالنسبة للأفراد:

أ- يعمل على إيجاد التوازن بين العمل والحياة والوقت: حيث يعطى الكثير من المرونة للموظف في التوفيق بين جوانب حياته المختلفة، كما يعمل على التوازن بين العمل والحياة، والقدرة على رعاية الأسرة للموظفين (Arlene Nicholas 2014م)، والعمل عن بعد غالباً ما يعني مزيج من الرغبة في قضاء بعض الوقت مع الأطفال وإدارة الجوانب العملية لأخذ الأطفال إلى المدرسة أو الحضانة أو غير ذلك (Leslie Haddon 1996م).

ب- يعمل على تقليل تكاليف وعناء السفر: حيث يوفر على الموظف الذي يعمل في منزله الكثير من عناء وتكاليف السفر مقارنة بوضوله لمقر عمله، ولذا تجد العديد من الشركات أن العمل عن بعد يوفر المال على المدى الطويل سواء للموظف أو الشركة (United States 2005م).

ج- يجعله دائم الثقة في نفسه: حيث إنه يعمل دون رقابة مستمرة، ويستطيع اتخاذ بعض قراراته لوحده، فهذا يزيد من ثقته في نفسه، كما أن الراحة التي يتمتع بها المرء في منزله، بعيداً عن شغل المكتب مع الوصول إلى معلومات العمل والاستقلال الذاتي، يمكن أن تكون مفيدة وتحفيزية للعامل عن بعد (Gajendran 2007م) مما تعمل على زيادة الرضا الوظيفي لديه.

د- يوفر المزيد من فرص العمل: وخاصة للخريجين الذين لا تتوافر لديهم وظائف، وبالتالي يتم المساعدة في تخفيف نسبة البطالة.

ز- يعمل على توفير فرص عمل للمعاقين: حيث لا يستطيع المعاق التنقل لأداء الأعمال، ولكنهم قادرين على أداء وظائف معقدة وبطرق مميزة غير أن إعاقتهم تقف في وجه تحقيق هدفهم، وبالتالي فإن فئة المعاقين يمكن استيعابها من خلال العمل عن بعد عند حدوث مشكلات في الوصول لموقع العمل بسبب الإعاقة (United States 2005م).

هـ- يساهم في توفير فرص عمل للمرأة: وخصوصاً في الريف والمناطق الحدودية حيث إن المرأة لا تستطيع السفر يومياً لأداء وظيفة خشية على نفسها، أو نتيجة ثقافة المجتمع بعدم خروج المرأة للعمل، فتستطيع المرأة من خلال العمل من المنزل أن تنجز أعمالها وتمارس حياتها الزوجية والأسرية دون تقصير.

2- أهمية العمل عن بعد بالنسبة للمؤسسات:

أ- توفير مساحات كبيرة: عدم قيام الشركة بتجهيز مكاتب للموظفين كافة يساهم في تقليل المساحة المستغلة من مساحة الشركة، وخفض التكاليف من خلال المساحات المكتبية وأماكن وقوف السيارات (United States 2005م).

ب- زيادة الإنتاجية: تكلفة الموظف عن بعد أقل من تكلفة الموظف التقليدي، مما يساعد على زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف، حيث ارتبط العمل عن بعد بزيادة الإنتاجية بسبب الطبيعة الأكثر هدوءاً لبيئة العمل المنزلي، وحرية العمل في راحة، والحد من التعرض لسياسة المكتب (Stephanie 2015م).

ج- يساعد على إنجاز الأعمال: فالوقت الذي يستغرق في السفر ذهاباً وإياباً لمكان العمل يستطيع الموظف أن ينجز أعماله في ذلك الوقت، كما أن العامل غير مقيد بوقت فيستطيع العمل في أي وقت يريد، ولو تجنب العامل عن بعد الذهاب لمكان العمل من يوم إلى اثنين في الأسبوع على المتوسط فإنه سيوفر الكثير من الوقت (United States 2005م).

د- يساهم في التقليل من معدلات الغياب لدى بعض الموظفين: فهناك من هو دائم التغيب والانصراف مبكراً من العمل دون إتمام المهام المطلوبة منه، فالعمل عن بعد يمكن أن يقلل من عدد الأيام التي يقضيها المريض بسبب مرض بسيط أو غيره، فيمكن للموظف العمل ولكن يبقى في المنزل (Department of Broadband 2011م).

ز- يساعد في ضمان استمرارية العمل: حيث يمكن للموظفين الحكوميين أو غيرهم العمل من المنزل أو أي مكان آخر أثناء سوء الأحوال الجوية أو الكوارث أو تفشي الوباء.

ويرى البحث أن للعمل عن بعد أهمية كبيرة في توفير فرص عمل للشباب سواء لغير العاملين أو العاملين ممن يريدون زيادة دخلهم، وهو ما أكدته المقابلات المفتوحة التي أجراها الباحث مع عدد من العاملين عن بعد سواء في مجال إدخال البيانات أو الترجمة أو التدريس عن بعد أو العمل خدمة عملاء، حيث أكد هؤلاء العاملين عن بعد على أن هذا النظام يدر عليهم دخلاً ليس بالقليل، وأكدوا بأن العمل عن بعد له مميزات عديدة منها عدم التقيد بوقت أو مكان وعلى قدر الإنتاج يكون المقابل.

الإجراءات المنهجية للبحث:

أولاً: نوع البحث:

انطلاقاً من مشكلة البحث واتساقاً مع أهدافها، ينتمي البحث الراهن إلى نمط الدراسات الوصفية التي يمكن من خلالها الحصول على معلومات دقيقة تصور الواقع وتشخصه وتساهم في تحليل ظواهره، والتي تقوم على تقرير خصائص معينة أو موقف تغلب عليه صفة التحديد، لذا فالبحث الحالي يستهدف تحديد واقع ممارسة الشباب الجامعي لنظام العمل عن بعد ومدى معرفتهم به، والتعرف على اتجاهاتهم نحو هذا العمل، وما المعوقات التي تحول دون استخدام الشباب الجامعي لهذا الأسلوب، وصولاً لوضع مقترحات تساعد في تدعيم ثقافة العمل عن بعد.

ثانياً: المنهج المستخدم.

لما كان هذا البحث ينتهي إلى نمط الدراسات الوصفية، فإنه سيستخدم منهج دراسة الحالة حيث يتم اختيار عينة البحث من خريجي الجامعات المصرية، وبالتالي سيتم التطبيق على عينة من طلاب التأهيل التربوي وطلاب الدراسات العليا بجامعة الأزهر باعتبارهم خريجي الجامعات المصرية، وعند إعادة النظر في طريقة دراسة الحالة نجد أن هذه الطريقة تستهدف فحص وتحليل الحياة الخاصة بأية وحدة اجتماعية شخصية إنسانية كانت أو منظمة أو مؤسسة أو ثقافة أو جماعة أو حتى مجتمعاً بأكمله، ويقوم الباحث فيها بمحاولة تحديد العوامل المسئولة عن الأنساق السلوكية المعقدة لهذه الوحدة وعلاقتها بالوحدات الأخرى المحيطة بها.

ثالثاً: مجالات البحث.

المجال المكاني:

مراكز التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة، وطلاب الدراسات العليا بكلية التربية بالقاهرة بجامعة الأزهر.

المجال البشري:

طبق البحث على (452) خريج وخريجة من جامعات مصر إلكترونياً من خلال صفحات التواصل الاجتماعي لطلاب الدراسات العليا، وورقياً من خلال التطبيق على طلاب الدراسات العليا وطلاب التأهيل التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر فرعي (القاهرة والجيزة).

المجال الزمني: طبق البحث بداية من 2020/10/25 إلى 2020/11/15 م.

أدوات البحث:

- استبانة للتعرف على "وعى الشباب المصري بالعمل عن بعد ودوره في التخفيف من حدة البطالة" مطبقة على خريجي الجامعات المصرية.
- دليل مقابلة شبه مقننة للخبراء والعاملين في مجال العمل عن بعد.
- مقابلات مفتوحة مع بعض العاملين في مجال العمل عن بعد.

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS.V. 24.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعامل ثبات (ألفا. كرونباخ)، ومعادلة سيرمان - براون للتجزئة النصفية، واختبار كاي² لعينة واحدة، اختبار حسن أو جودة التطابق، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار (ت) لدراسة الفروق.

عرض نتائج البحث:

أولاً: النتائج الخاصة بأبعاد محاور الدراسة.

1- النتائج المرتبطة بالمحور الأول: حول واقع استخدام الشباب خريجي الجامعات لنظام العمل عن بعد بالمجتمع المصري وتم التعرف عليه من خلال الأبعاد التالية هما:

البعد الأول: وهو مستوى وعى الشباب المصري ومعرفته بنظام العمل عن بعد ودوره في التخفيف من حدة البطالة.

- جاءت درجة تحقق إجمالي مستوى وعى الشباب المصري الخريج بأهمية العمل عن بعد ودوره في التخفيف من حدة البطالة لديهم تقع في مستوى (إلى حد ما) من وجهة نظر المجتمع البحثي بمتوسط حسابي (2.21)، ومن ثم فهي درجة متوسطة، وقد جاءت قيمة مربع كاي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) لجميع الفقرات، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لدرجة التحقق على مستوى الفقرات في الفترة من (1.40) إلى (2.87).

وتشير هذه النتائج إلى أن مستوى الوعي لدى شباب الخريجين بأهمية العمل عن بعد ودوره في التخفيف من حدة البطالة جاء منخفضاً ومتوسطاً تمثلت في عدة نقاط من أهمها:

- أجهل المجالات التي يمكن ممارسة العمل فيها عن بعد، بمتوسط حسابي (2.01)، وانحراف معياري (0.74).
- أتابع المواقع التي تنشر وظائف عن بعد، بمتوسط حسابي (1.88)، وانحراف معياري (0.83).
- ليس لدى معلومات عن العائد المادي للعمل عن بعد، بمتوسط حسابي (1.75)، وانحراف معياري (0.77).
- لدى خبرة في ممارسة العمل عن بعد، بمتوسط حسابي (1.71)، وانحراف معياري (0.77).
- معلوماتي عن نظام العمل عن بعد غير كافية، بمتوسط حسابي (1.69)، وانحراف معياري (0.69).
- أحتاج لمعرفة كيفية العمل عن بعد، بمتوسط حسابي (1.58)، وانحراف معياري (0.71).
- أحتاج لمعرفة مزايا وسلبيات العمل عن بعد، بمتوسط حسابي (1.46)، وانحراف معياري (0.68).
- أحتاج لفهم متطلبات هذا النوع من العمل، بمتوسط حسابي (1.40)، وانحراف معياري (0.62).

- أعرّف أن هناك شركات تحتاج عاملين عن بعد، بمتوسط حسابي (2.31)، وانحراف معياري (0.85).
 - كما جاء مستوى الوعي لدى الشباب حول أهمية العمل عن بعد ودوره في التخفيف من حدة البطالة لديهم بنسب قوية لكنها تحتاج لتدعيم، تمثلت في عدة نقاط وهي كما يلي:
 - أدرك أن العمل عن بعد يحتاج للتدريب على بعض المهارات، بمتوسط حسابي (2.87)، وانحراف معياري (0.39).
 - أعتقد أن العمل عن بعد يوفر تكاليف الانتقال من وإلى مقر العمل، بمتوسط حسابي (2.74)، وانحراف معياري (0.54).
 - أرى أن التسويق الإلكتروني نوع من العمل عن بعد، بمتوسط حسابي (2.69)، وانحراف معياري (0.63).
 - أعتقد أن العمل عن بعد مضيعة للوقت دون استفادة، بمتوسط حسابي (2.61)، وانحراف معياري (0.68).
 - أعلم أن العمل عن بعد يساعد على التخفيف من مشكلة البطالة، بمتوسط حسابي (2.59)، وانحراف معياري (0.66).
 - يمكنني العمل عن بعد في بعض المجالات، بمتوسط حسابي (2.57)، وانحراف معياري (0.66).
 - أرى أن العمل عن بعد يساعد على سرعة إنجاز المهام، بمتوسط حسابي (2.56)، وانحراف معياري (0.62).
 - سمعت من قبل عن نظام العمل عن بعد، بمتوسط حسابي (2.51)، وانحراف معياري (0.78).
 - أرى أن العمل عن بعد يساعد في تحقيق التوازن بين المتطلبات الأسرية والعمل، بمتوسط حسابي (2.49)، وانحراف معياري (0.71).
 - أرى أن العمل عن بعد أكبر من قدراتي، بمتوسط حسابي (2.46)، وانحراف معياري (0.71).
 - أعرّف بعض الأشخاص الذين مارسوا العمل عن بعد، بمتوسط حسابي (2.34)، وانحراف معياري (0.84).
- ويمكن تفسير ذلك بأن ثمة عزوف لدى هؤلاء الشباب عن ممارسة العمل عن بعد وهو ناتج عن ضعف وقلّة الوعي لدى الكثير منهم بهذا الأسلوب، وهو ما دعا البحث إلى التعرف على

أسباب هذا العزوف، وتفسيره وإلى من ترجع هذه الأسباب، وهو ما يمكن توضيحه في محور المعوقات.

البعد الثاني: وهو اتجاهات الشباب نحو تطبيق العمل عن بعد للتخفيف من حدة البطالة.

- جاءت الموافقة على إجمالي اتجاهات الشباب الخريجين نحو نظام العمل عن بعد تقع في مستوى (إلى حد ما) من وجهة نظر المجتمع البحثي بمتوسط حسابي (2.32)، وهي درجة متوسطة، وقد جاءت قيمة مربع كاي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) لجميع الفقرات ما عدا الفقرة (18) والتي تنص على "أرى أن العمل عن بعد يؤدي إلى ضعف العلاقات الاجتماعية بين الناس"، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لدرجة التحقق على مستوى الفقرات في الفترة من (1.61) إلى (2.75).

وتشير هذه النتائج إلى أن هناك اتجاهات متوسطة ومنخفضة لدى الشباب نحو تطبيق العمل عن بعد للتخفيف من حدة البطالة، وهذه الاتجاهات تمثلت في عدة نقاط من أهمها:

- أحتاج لمن يغير فكرتي السلبية عن العمل عن بعد، بمتوسط حسابي (1.97)، وانحراف معياري (0.87).
- أرى أن العمل عن بعد يؤدي إلى ضعف العلاقات الاجتماعية بين الناس، بمتوسط حسابي (1.94)، وانحراف معياري (0.80).
- أرى أن هناك صعوبة في التعاقد على فرصة عمل عن بعد، بمتوسط حسابي (1.92)، وانحراف معياري (0.75).
- سألت البعض عن ضوابط العمل عن بعد التي تحفظ حقوق، بمتوسط حسابي (1.61)، وانحراف معياري (0.81).
- لدى القدرة على تنظيم وإدارة الوقت بما يفيدني في العمل عن بعد، بمتوسط حسابي (2.33)، وانحراف معياري (0.70).
- أحتاج لمن يدعمني في الحصول على فرصة عمل من المنزل، بمتوسط حسابي (2.30)، وانحراف معياري (0.82).
- أبحث عن فرصة عمل عن بعد تكون مناسبة لي، بمتوسط حسابي (2.29)، وانحراف معياري (0.83).
- أتساءل عن كيفية متابعتي في العمل عن بعد، بمتوسط حسابي (2.28)، وانحراف معياري (0.81).
- أعتقد أن العمل عن بعد يساعد على التراخي والكسل، بمتوسط حسابي (2.27)، وانحراف معياري (0.78).

- أبحث عن المجالات التي تمارس عن بعد، بمتوسط حسابي (2.18)، وانحراف معياري (0.83).
- أرى أن العمل عن بعد لا يلي طموحاتي، بمتوسط حسابي (2.17)، وانحراف معياري (0.80).
- كما جاءت اتجاهات الشباب نحو تطبيق العمل عن بعد للتخفيف من حدة البطالة لديهم بنسب قوية لكنها تحتاج لتدعيم، تمثلت في عدة نقاط وهي كما يلي:
- أشجع أسلوب العمل عن بعد في ظل الظروف الحالية، بمتوسط حسابي (2.75)، وانحراف معياري (0.52).
- لدى الرغبة في رفع مستوى الجودة في استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، بمتوسط حسابي (2.65)، وانحراف معياري (0.64).
- أدرك أن العمل عن بعد يجعلني أستثمر وقتي فيما يفيد، بمتوسط حسابي (2.61)، وانحراف معياري (0.62).
- لدى الرغبة في أخذ دورات تكسبني مهارات للعمل عن بعد، بمتوسط حسابي (2.55)، وانحراف معياري (0.68).
- لا أؤمن بالعمل عن بعد، بمتوسط حسابي (2.53)، وانحراف معياري (0.73).
- متحمس لمعرفة أى جديد يفيدني في مجال العمل عن بعد، بمتوسط حسابي (2.52)، وانحراف معياري (0.71).
- أسعى للاستفادة من خبرات الذين يعملون عن بعد، بمتوسط حسابي (2.51)، وانحراف معياري (0.71).
- ليس لدى استعداد للعمل عن بعد، بمتوسط حسابي (2.42)، وانحراف معياري (0.76).
- لدى الرغبة في الحصول على فرصة عمل عن بعد، بمتوسط حسابي (2.42)، وانحراف معياري (0.77).
- أعتقد أن العمل عن بعد غير مجدٍ، بمتوسط حسابي (2.41)، وانحراف معياري (0.79).

ويمكن تفسير ذلك بأن هناك اتجاهات لدى شباب الجامعة جاءت بنسب منخفضة ومتوسطة وأخرى قوية حول تطبيق العمل عن بعد، غير أن الاتجاهات القوية تحتاج للتدعيم، والمنخفضة والمتوسطة تحتاج للتصحيح والتعديل، وهو ما يمكن العمل عليه من خلال مقترحات التدعيم التي سيتم وضعها في البحث الراهن.

2- النتائج المرتبطة بالمحور الثانى: المعوقات التى تحول دون استخدام الشباب لنظام العمل عن بعد بالمجتمع المصرى.

- جاءت درجة تحقق إجمالي المعوقات التي تحول دون اتجاه الشباب المصري للخريج لنظام العمل عن بعد تقع في مستوى (نعم) من وجهة نظر المجتمع البحثي بمتوسط حسابي (2.45)، وهي درجة قوية، وقد جاءت قيمة مربع كاي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) لجميع الفقرات، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لدرجة التحقق على مستوى الفقرات في الفترة من (1.94) إلى (2.67).

وتشير هذه النتائج إلى أن هناك معوقات كثيرة تحول دون استخدام الشباب لنظام العمل عن بعد بالمجتمع المصري جاءت الاستجابة حولها بنسب متفاوتة وبدرجة تحقق مرتفعة، يمكن ذكرها تنازلياً كما يلي:

- ضعف شبكة الإنترنت في بعض المناطق، بمتوسط حسابي (2.67)، وانحراف معياري (0.56).
- ضعف دور وسائل الاعلام في توضيح أهمية العمل عن بعد، بمتوسط حسابي (2.66)، وانحراف معياري (0.56).
- ضعف دور الجامعة في نشر ثقافة العمل عن بعد في ظل اقتصاد المعرفة، بمتوسط حسابي (2.65)، وانحراف معياري (0.58).
- قلة وجود عقود ملزمة بين أطراف العمل عن بعد، بمتوسط حسابي (2.64)، وانحراف معياري (0.57).
- الافتقار إلى تجارب ناجحة لنقل الخبرة في مجال العمل عن بعد، بمتوسط حسابي (2.59)، وانحراف معياري (0.61).
- عدم قيام الشركات بتوفير معلومات كافية عن العمل عن بعد، بمتوسط حسابي (2.56)، وانحراف معياري (0.61).
- قلة الدورات التدريبية حول العمل عن بعد، بمتوسط حسابي (2.56)، وانحراف معياري (0.65).
- ضعف الدور الذي تقوم به الشركات في نشر ثقافة العمل عن بعد، بمتوسط حسابي (2.53)، وانحراف معياري (0.60).
- ضعف التنسيق بين الشركات والجهات المعنية بنشر ثقافة العمل عن بعد، بمتوسط حسابي (2.53)، وانحراف معياري (0.61).

- عدم ثقتي في الشركات التي توظف عن بعد، بمتوسط حسابي (2.48)، وانحراف معياري (0.63).
- انتشار الثقافة التقليدية ومقاومة كل ما هو جديد، بمتوسط حسابي (2.47)، وانحراف معياري (0.67).
- صعوبة الحصول على كل ما هو مطلوب إلكترونياً عن هذا الأسلوب، بمتوسط حسابي (2.45)، وانحراف معياري (0.68).
- استمرار ثقافة مقاومة التغيير لدى الشباب نحو المجالات المستحدثة، بمتوسط حسابي (2.43)، وانحراف معياري (0.64).
- صعوبة التواصل مع الأفكار التي تتناول أسلوب العمل عن بعد، بمتوسط حسابي (2.42)، وانحراف معياري (0.65).
- عدم ثبات الدخل، بمتوسط حسابي (2.41)، وانحراف معياري (0.69).
- أفتقر للكثير من المهارات اللازمة للعمل عن بعد، بمتوسط حسابي (2.38)، وانحراف معياري (0.66).
- عدم ثبات العمل، بمتوسط حسابي (2.38)، وانحراف معياري (0.71).
- محدودية المجالات التي تمارس عن بعد، بمتوسط حسابي (2.37)، وانحراف معياري (0.70).
- الخوف من الفشل، بمتوسط حسابي (2.34)، وانحراف معياري (0.78).
- أهتم بالتوظيف الحكومي دون غيره، بمتوسط حسابي (2.08)، وانحراف معياري (0.84).
- عدم قناعتي بأهمية العمل عن بعد، بمتوسط حسابي (1.94)، وانحراف معياري (0.86).

ويمكن تفسير ذلك بأن هذه المعوقات يمكن أن تقف حائلاً أمام ممارسة الشباب لهذا النظام من العمل، وسبباً من أسباب عزوفه، وهو ما أكدت عليه دراسة (الزومان، عبدالعزيز وآخرون 2004م) حيث أشارت إلى ضرورة وجود عقود ملزمة للعمل عن بعد، ودراسة (Gani & Tolemak 2006م) حيث أشارت إلى أن الثقافة التقليدية تعد معوقاً لنجاح العمل عن بعد، كما أن دراسة (الرشيد، صالح 2006م) أكدت على ضرورة قناعة الشخص العامل عن بعد بهذا الأسلوب لتحقيق النجاح والتفوق في هذا المجال، فضلاً عن أن دراسة (أحمد، تسنيم كامل 2015م) أشارت إلى ضرورة اهتمام الوزارات وال نقابات المهنية بعقد دورات وورش عمل حول أسلوب العمل عن بعد، إضافة إلى أن دراسة (Stephanie & Others 2015م) أكدت على ضرورة تفعيل دور وسائل الإعلام بنشر ثقافة العمل عن بعد في المجتمعات، غير أن البحث يرى

أنه يمكن التغلب على هذه المعوقات، وبما يفيد في تدعيم ثقافة العمل عن بعد لدى خريجي الجامعات المصرية، وذلك من خلال مقترحات يمكن صياغتها في العرض التالي.

مقترحات تدعيم ثقافة العمل عن بعد في ضوء نتائج البحث الميدانية:

- 1- تنسيق الجهود بين مختلف مؤسسات المجتمع سواء الحكومية أو غير الحكومية من أجل تدعيم ونشر ثقافة أسلوب العمل عن بعد وأهميته في مواجهة مشكلات الشباب الحيوية والتي منها مشكلة البطالة.
- 2- تنظيم برامج لتوعية وتدريب شباب الخريجين تتضمن معارف ومهارات وخبرات عن أسلوب العمل عن بعد لتوفير فرص عمل تخفف من حدة البطالة لديهم.
- 3- تعزيز البحث العلمي في مواجهة المشكلات الحيوية التي تواجه شباب الخريجين من خلال نشر ثقافة أسلوب مستحدث يخفف من بطالة الشباب لتأهيلهم مهنيًا وتوظيفهم.
- 4- تأهيل كوادر بشرية وتدريبها على مهارات ومعارف العمل عن بعد من أجل حصول الخريجين على فرص عمل وتوظيفهم فيما يسمى بالعمل عن بعد.
- 5- تطوير سبل التواصل الفعال والرقابة على حقوق شباب الخريجين في التوظيف فيما يسمى بالعمل عن بعد بالتوازي مع تفعيل دور السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية.
- 6- اتخاذ كل الإجراءات اللازمة لدعم شباب الخريجين للحصول على فرص للتوظيف من خلال هذا الأسلوب وغيره.
- 7- أن تسعى الشركات العاملة في مجال العمل عن بعد بالتشارك مع المؤسسات الحكومية نحو تفعيل أدوارها وتعزيز العمل المشترك بينهم في مجال توظيف شباب الخريجين فيما يسمى بالعمل عن بعد.
- 8- أن تعمل المؤسسات الرسمية وغير الرسمية الى تحقيق التكامل فيما بينها للتغلب على مشكلة البطالة لدى الخريجين أو التخفيف من حدتها.
- 9- أن تعمل المؤسسة التشريعية على سن قانون وتشريع يحفظ حقوق العاملين عن بعد وأصحاب العمل بما يضمن نجاح العمل عن بعد وضمان استمراريته.
- 10- وضع خطوات توضح لجميع العاملين بالمؤسسات المعنية الطريق الذي يجب أن يسيروا فيه من أجل نشر ثقافة العمل عن بعد لدعم شباب الخريجين في الحصول على فرصة عمل من خلال هذا الأسلوب.
- 11- استخدام المداخل الثقافية لإقناع شباب الخريجين بأهمية العمل عن بعد ودوره في توفير فرص عمل لهم تخفيفاً لما يواجهونه من بطالة.
- 12- نشر ثقافة العمل عن بعد وترسيخها لدى مؤسسات قطاع الأعمال وشركات القطاع الخاص من أجل دعم تشغيل وتوظيف خريجي الجامعات.

- 13- بناء القدرات المؤسسية للشركات التي تعمل في مجال العمل عن بعد من أجل دعم شباب الجامعات الخريجين وحصولهم على فرص عمل عن بعد.
- 14- سن التشريعات والقوانين التي تنظم العمل عن بعد وتضمن حقوق كل الأطراف.
- 15- العمل على توفير نماذج رائدة ومتميزة في مجال العمل عن بعد للإستفادة منها في تدعيم ثقافة العمل عن بعد لدى شباب الخريجين.
- 16- تطوير إجراءات التنسيق والتعاون بين المؤسسات الحكومية وشركات القطاع الخاص لدعم توظيف وتشغيل شباب الخريجين.
- 17- العمل على تطوير البنية المعرفية والمهارية والوجدانية الخاصة بالعمل عن بعد من أجل دعم شباب الخريجين.
- 18- دعم مبادرات بعض المؤسسات الرسمية الخاصة بتدريب الشباب على تكنولوجيا المعلومات من أجل تأهيل شباب الخريجين وتوظيفهم فيما يسى بأسلوب العمل عن بعد.
- 19- توفير البنية والأساليب التكنولوجية اللازمة لإعداد قواعد البيانات المتعلقة بالمؤسسات والشركات الراغبة في نشر ثقافة العمل عن بعد بين أوساط شباب الخريجين.
- 20- إعداد قواعد بيانات الكترونية عن الشباب الخريجين والبرامج التدريبية اللازمة للعمل عن بعد بالمجتمع المصرى.
- 21- تفعيل دور المؤسسات الحكومية فى نشر ثقافة العمل عن بعد لدى الشباب وخصوصاً المؤسسات التعليمية والإعلامية والتثقيفية.

توصيات البحث:

- 1- وضع مقترح يتضمن إنشاء مراكز تدريب وتأهيل شباب الخريجين للعمل عن بعد ويعمل على توفير كل متطلبات العمل عن بعد باعتباره أسلوب مستحدث ثبت نجاحه فى التخفيف من حدة البطالة لدى فئات المجتمع من خلال الدراسات السابقة.
- 2- وضع آلية لعمل تلك المراكز ووضع مجموعة من الضمانات اللازمة لتفعيل دورها فى تدعيم ثقافة العمل عن بعد من أجل دعم الشباب فى الحصول على فرصة عمل.
- 3- ضرورة التشبيك مع شركات خارجية وخصوصاً عربية لها تجارب ناجحة فى مجال العمل عن بعد، وذلك لفتح مكاتب فى المجتمع المصرى لإتاحة فرص عمل عن بعد للشباب الجامعى.

مراجع البحث

أولاً: المراجع العربية.

- إبراهيم، أحمد خليل على (2016). دور الصندوق الاجتماعي للتنمية في الحد من ظاهرة البطالة بين أوساط خريجي الجامعات، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الآداب، قسم علم الاجتماع، جامعة المنصورة.
- الجمعة، عبدالله عبدالله وآخرون (2015). العمل عن بعد كتوجه حديث لتعزيز دور المرأة وذوى الاحتياجات الخاصة في تنمية المجتمع المحلي "دراسة من منظور تقني"، بحث منشور. المجلة العربية الدولية للمعلوماتية، السعودية، المجلد الثالث، العدد الثامن.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (مارس 2019). الكتاب السنوي الاحصائي مصري في أرقام.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (أبريل 2020م). تقرير حول البطالة في ظل تداعيات كورونا، ويمكن الرجوع للـرابط: <https://alborsaaneews.com/2020/05/14/1344741> بتاريخ 2020/4/30م الساعة 5م.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء (2019). تقرير حول نسب الخريجين وأعداد المتعطلين عن العمل.
- الرشيد، صالح بن سليمان (2007). إطار منهجي لتشغيل المرأة السعودية في ظل تبني خيارات العمل عن بعد. صندوق تنمية الموارد البشرية.
- الزومان، عبدالعزيز وآخرون (2004). العمل عن بعد عالمياً ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، السعودية، جامعة الملك سعود، المؤتمر الوطني السابع عشر للحاسب الآلي.
- السيد، نعمة أمين (2016). الآثار الاقتصادية والاجتماعية لبطالة خريجي التعليم العالي في مصر وسياسات مواجهتها، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة، جامعة بنها.
- العثيمين، هيا صالح (2002). التدريب التحويلي لسوق العمل النسائي، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية.
- الهيئة العربية لشئون المطابع الأميرية (1994-1995). المعجم الوجيز. إصدارات مجمع اللغة العربية.
- اليافي والعمري (2013). الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بعد. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، سوريا، 2(29).
- جاد الرب، هاشم زيدان (2007). البطالة وأثرها على المشاركة السياسية لدى الشباب، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الآداب قسم الاجتماع، جامعة المنيا.

جلاله، أيمن أحمد حسن (2011). تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتشغيل المعاقين في إطار تطبيق أسلوب العمل عن بعد، بحث منشور. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية بحلوان، 31(7).

حسن، عبدالباسط محمد (2000). التنمية الاجتماعية. مكتبة وهبة.

خزام، منى عطية خليل (2011). التخطيط الاجتماعي في المجتمع المعاصر. المكتب الجامعي الحديث.

دراسة أمريكية حول العمل عن بعد (2020). ويمكن الرجوع للرابط: <https://www.awalan.com/> بتاريخ 2020/6/25 م.

راشد، منار محمود (2013). الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للشباب العاطلين في المجتمع المصري، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الآداب قسم الاجتماع، جامعة حلوان.

سعد، محمد نبيل: محمد، محمد جاب الله (2009). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية. المكتب الجامعي الحديث.

على، ماهر أبو المعاطى (2010). الاتجاهات الحديثة في التخطيط الاجتماعي. المكتب الجامعي الحديث.

كردي، أحمد السيد (2017). مواجهة بطالة المرأة بالعمل عن بعد، الرابط: <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/375588> بتاريخ 2017/11/15 م الساعة 3:30 عصرا.

محمد، محمد مصطفى (2017). البطالة وعلاقتها بالجريمة في المجتمع المصري، دراسة ميدانية في مدينة المنصورة، رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الآداب قسم الاجتماع، جامعة المنصورة.

محمد، سميرة كامل (1998). التخطيط الاجتماعي "مدخل إلى القرن الواحد والعشرين". المكتب الجامعي الحديث.

محمد، سناء على (2011). الاضطرابات السلوكية المرتبطة بظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات "دراسة استكشافية"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية بعين شمس.

محمود، كوثر ربحي (2010). المشكلات المترتبة على بطالة الشباب خريجي الجامعات الفلسطينية وتصور مقترح لمواجهتها من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الخدمة الاجتماعية قسم المجالات، جامعة حلوان.

مركز الإنتاج الإعلامي بجامعة الملك عبدالعزيز (1428). نحو مجتمع المعرفة - العمل عن بعد.

مصطفى، مصطفى محمود (2006). التغير القيمي لدى المتعطلين من شباب الخريجين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب قسم الاجتماع، جامعة طنطا.

موقع العربي الجديد: تكنولوجيا العمل عن بعد (2017). الرابط: uk: WWW Alaraby.com بتاريخ 2017/10/25 الساعة 4 مساءً.

ثانيا: المراجع العربية مترجمة

- Ibrahim, A. K. A. (2016). *The role of the social fund in reducing unemployment among university graduates, unpublished master's thesis*. Faculty of Arts, Department of Sociology, Mansoura University.
- Friday, A. A. et al. (2015). Remote work as a modern approach to enhancing the role of women and people with special needs in the development of the local community". A study from a technical perspective", published research. *The Arab International Journal of Informatics, Saudi Arabia*, 2.(8)
- Central Agency for Public Mobilization and Statistics (March 2019). *Statistical Yearbook Egypt in Numbers*.
- Central Agency for Public Mobilization and Statistics (April 2020 AD). *A report on unemployment in light of the repercussions of Corona*, retrieved from: <https://alborsaaneews.com/2020/05/14/1344741> on 4/30/2020 at 5 pm.
- Central Agency for Public Mobilization and Statistics (2019). *A report on the percentage of graduates and the number of unemployed*.
- Al-Rasheed, S. S. (2007). *A systematic framework for the employment of Saudi women in light of the adoption of remote work options*. Human Resources Development Fund.
- Al-Zoman, A. et al. (2004). *Remote work globally and its fields of application in the Kingdom of Saudi Arabia, Saudi Arabia, King Saud University*, the Seventeenth National Conference on Computer.
- El-Sayed, N. A. (2016). *The economic and social effects of unemployment of higher education graduates in Egypt and the policies to confront it*, unpublished master's thesis. Banha University Faculty of Commerce.
- Al-Othaimen, H. S. (2002). *Transformative training for the women's labor market, unpublished master's thesis*. College of Education, Umm Al-Qura University, Kingdom of Saudi Arabia.
- The Arab Authority for Emiri Press Affairs (1994 - 1995). *Brief dictionary*. Arabic Language Academy Publications.
- Al Yafi & Al Omari (2013). Psychological trends of remote work practice. *Damascus University Journal of Economic and Legal Sciences, Syria*, 2.(29)
- Gad El-Rub, H. Z. (2007). *Unemployment and its impact on political participation among young people*, unpublished master's thesis. Faculty of Arts, Department of Sociology, Minia University.

- Galala, A. A. H. (2011). A proposed perception from the perspective of general practice in social work for the employment of the disabled within the framework of the application of the remote work method. *Journal of Studies in Social Work and Human Sciences, Faculty of Social Work in Helwan*, 31.(7)
- Hassan, A. M. (2000). *Social development*. Wahba Library.
- Khuzam, M. A. K. (2011). *Social planning in contemporary society*. Modern University Office.
- An American study on remote work* (2020). Retrieved form: <https://www.awalan.com/> on 25/6/2020 AD.
- Rashid, M. M. (2013). *Economic and social conditions of unemployed youth in Egyptian society*, unpublished master's thesis. Faculty of Arts, Department of Sociology, Helwan University.
- Saad, M. N.; Muhammad, M. J. (2009). *Human resource management in government institutions*. Modern university office.
- Ali, M. A. (2010). *Recent trends in social planning*. Modern University Office.
- Kurdi, A. E. (2017). *Confronting women's unemployment by working remotely*. Retrieved from: <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/375588> on 11/15/2017 at 3:30 pm.
- Muhammad, M. M. (2017). *Unemployment and its relationship to crime in the Egyptian society, a field study in the city of Mansoura*, unpublished PhD thesis. Faculty of Arts, Department of Sociology, Mansoura University.
- Mohamed, S. K. (1998). *Social planning: an Introduction to the Twenty-first Century*. Modern University Office.
- Muhammad, S. A. (2011). *Behavioral disorders associated with unemployment among university graduates, an "exploratory study"*, an unpublished master's thesis. Faculty of Education, Ain Shams.
- Mahmoud, K. R. (2010). *Problems arising from the unemployment of young graduates of Palestinian universities and a proposal to confront them from the perspective of general practice in social work*, unpublished master's thesis. Faculty of Social Work, Department of Fields, Helwan University .
- Media Production Center at King Abdulaziz University* (1428). Towards a knowledge society - remote work.
- Mustafa, M. M. (2006). *Value change among the unemployed young graduates*, unpublished master's thesis, Faculty of Arts, Department of Sociology, Tanta University.
- Al-Araby Al-Jadeed: Remote Work Technology* (2017). Retrieved from: WWW.Alaraby.com uk on 10/25/2017 at 4 pm.



ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Haddon, I. (1999) Approaches to understanding teleworking. *Teletronikk*, 95(4), 29-38.
- Hynes, M. (2014). Telework isn't working: A policy review. *The Economic and Social Review*, 45(4, Winter), 579-602.
- Nicholas A. J. (2014) Management and telework In *Encyclopedia of business analytics and optimization* (pp. 1435-1445). IGI Global.
- Smith, S. A., Patmos, A., & Pitts, M. J. (2018). Communication and teleworking: A study of communication channel satisfaction, personality and job satisfaction for teleworking employees. *International Journal of Business Communication*, 55(1), 44-68.
- Takala, J. (1999) Global estimates of fatal occupational accidents. *Epidemiology*, 640-646.
- Van Der Meulen, D. (2010). *Modeling the choice of telework frequency and its effects on productivity and work/life balance* (Doctoral dissertation Master Dissertation. RSM Erasmus University, Rotterdam).