



مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية



موقع المجلة: www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/

العمل عن بعد آلية القيادات النسائية للوقاية من المشكلات الأسرية في عالم ما بعد كوفيد 19 (رؤية إجتماعية)

Remote work Amechanism for women leaders to prevent family problems in the post covid world (Social Vision)

طابتي شريفة، ^{1*} tabti cherifa، cherifa.tabti@univ-jijel.dz،

¹ طالبة دكتوراه، مخبر علم النفس والتربية وقضايا المجتمع LpEqs، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة جيجل (الجزائر)

تاريخ الإرسال: 2024/10/01	تاريخ القبول: 2025/11/26	تاريخ النشر: 2025/12/02
ملخص	الكلمات المفتاحية	
تهدف هاته الورقة البحثية إلى تقديم رؤية سوسولوجية لموضوع العمل عن بعد آلية القيادات النسائية للوقاية من المشكلات الأسرية، في عالم ما بعد الجائحة وهذا من خلال استعراض لأهم العناصر التي تحدد طبيعة العلاقة بين القيادات النسائية والعمل عن بعد. حيث أن العنصر النسوي في مجال القيادة يواجه العديد من المشكلات الأسرية التي تحول دون تقدمه في ميدان عمله، فما كان أمامه إلا إتباع نمط العمل عن بعد للوقاية منها، وهذا نظرا لتزايد الاهتمام الكبير من طرف الدول والحكومات على هذا الشكل من أشكال العمل، وهذا راجع إلى الدور الفعال الذي قدمه خلال فترة الوباء أو أزمة الفيروس فيما سبق، خصوصا على المستوى الأسري والذي لعبت فيه المرأة الدور الفعال في التوعية والتحذير من مخاطر الوباء إضافة إلى تحقيقها التوازن بين التزاماتها المهنية والأسرية.		

تصنيف JEL: J80

Abstract	Keywords
This research paper aims to provide a sociological vision of the topic of remote work, the mechanism of women's leadership to prevent family problems, in the post-pandemic world, through a review of the most important elements that determine the nature of the relationship between women leaders and remote work. As the female component in the field of leadership faces many family problems that prevent its progress in its field of work, it had only to follow the remote mode of work to prevent them, and this is due to the growing great interest from states and governments on this form of work, and this is due to the effective role it played during the pandemic or the viral crisis in the past, especially at the family level, in which women played an effective role in raising awareness and warning of the dangers of the epidemic in addition to achieving a balance between their professional and family obligations.	teleworking; women leaders; covid-19 pandemic;

JEL Classification Codes : J80

*البريد الإلكتروني للباحث المرسل: cherifa.tabti@univ-jijel.dz

1. مقدمة:

شهد العالم العديد من التطورات والتغيرات في عدة مجالات، ولعل أبرزها هو التطور التكنولوجي لوسائل الاتصال، فهذا الأخير أدى إلى إحداث تحولات في نظام العمل التقليدي، فعرف العمل بفضل ظهور أشكال وصور جديدة، فكان العمل عن بعد أو العمل في غير مكان العمل الأصلي كما يصطلح عليه، أبرز هاته التحولات التي شهدتها منظومة العمل، وقد تزايد الاهتمام بهذا الشكل مع ظهور فيروس كورونا سنة 2019، فقد لجأت إليه الدول بغية منها تسير معاملات مؤسساتها وحفاظا على سلامة المواطنين من الإصابة بالمرض، فبرز اهتمام العنصر النسوي الذي يمارس نشاطه خارج المنزل بهذا النمط على اعتبار أنه يكون بعيدا عن موقع العمل أو مقر العمل المعتاد، فقد سهل على المرأة القائدة أعمالها وحسن من إنتاجيتها فبالإضافة لأنه ساعد الدول في الخروج من أزمتها كان له أثر إيجابي على العنصر النسوي على وجه الخصوص.

ومنه استعراض لأهم العناصر التي ارتأينا أنها تقدم قراءة سوسيولوجية أو رؤية اجتماعية لموضوع الدراسة الحالي.

2- مدخل بصيغة إشكال:

لقد أدى التطور التكنولوجي لوسائل الاتصال والإعلام إلى إحداث تغييرات كبيرة في منظومة العمل التقليدية، حيث ظهرت أنماط وأشكال جديدة للعمل، ولعل أبرزها هو نمط العمل عن بعد هذا الأخير الذي يتم في غير مكان العمل المعتاد، ومع ظهور كوفيد 19 الذي فرض القيود على الحركة والتنقل لحماية المواطنين من خطر الإصابة بهذا الفيروس، لجأت العديد من الدول والحكومات إلى اعتماد تطبيق العمل عن بعد ببعض القطاعات كالتعليم والاتصالات وغيرها، وهذا حرصا منها على سلامة مواطنيها للحد من انتشار الوباء، ومحاولة لتقادي الوقوع في الإفلاس والبطالة وغيرها من المشكلات المجتمعية، ونظرا للأهمية الكبيرة التي قدمها هذا النمط من العمل للأفراد، في ظل الظروف الطارئة التي شهدتها العالم، أقرت بعض الدول إلى ضرورة تبني هذا المجال من العمل حتى بعد أزمة الكوفيد، بغرض تسهيل المعاملات والتحسين من بيئة العمل، وتحقيق الأهداف المؤسسية بكل كفاءة ولعل أبرز المؤيدين لهاته الفكرة هم العناصر النسائية نظرا للدور الفعال الذي قدمه العمل عن بعد لهن أثناء فترة الجائحة، فدخل المرأة العاملة إلى المنزل وقيامها بتأدية واجباتها المهنية داخل الفضاء الأسري.

سمح لها بالقيام بالتزاماتها الأسرية جنبا إلى جنب مع التزاماتها المهنية، حيث جمعت بين أدوارها في ظل منظومة العمل الجديدة، وكان للنساء القيادات نصيب من التسيير والإشراف على الأعمال التأثير في مروسيها عن بعد، بدون ضغوطات وعراقيل أسرية أو مهنية لأنهن يؤدين أدوارهن مجتمعة مع بعضها البعض دون الإخلال بدور على حساب الدور الآخر. وكل هذا بعيدا عن مقر العمل الأصلي، لهذا فقد أجمعت العديد من النساء القيادات على ضرورة تبني نمط العمل عن بعد كآلية للوقاية من مشكلاتهن الأسرية.

وعليه تمحور إشكالية الدراسة حول التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيسي:

- ما هي القراءة السيولوجية التي يمكن تقديمها لإبراز طبيعة العلاقة بين العمل عن بعد والقيادة النسائية؟

وانبثقت عنه جملة من التساؤلات الفرعية وهي:

- 1- ما المقصود بالعمل عن بعد؟
- 2- ما المقصود بالقيادة النسائية؟
- 3- ما هي أنماط وأشكال العمل عن بعد؟
- 4- ما هو واقع مجال العمل في ظل جائحة كورونا؟
- 5- ما هو دور القيادات النسائية في تطبيق العمل عن بعد في ظل الأزمة وبعده؟
- 6- ما هي أبرز المشكلات الأسرية التي تواجه العناصر النسائية القيادية؟
- 7- ما هي أبرز مميزات العمل عن بعد بالنسبة للمرأة القائدة؟
- 8- ما هي المعوقات التي تحول دون تطبيق المرأة القائدة لنمط العمل عن بعد؟

تأسيسا على ما تقدم ارتأت الباحثة معالجة موضوع "العمل بعد آلية القيادات النسائية للوقاية من المشكلات الأسرية في عالم ما بعد كوفيد 19"، وتتجلى أهمية هاته الورقة العلمية بالاستناد إلى الاهتمام الكبير للباحثين والمفكرين بمنظومة العمل التقليدية والحديثة والقيادة التي تكون المرأة طرفا فيه خاصة مع تنامي الحركات النسائية المطالبة بإضفاء المزيد من العدالة بين الجنسين.

وقد هدفت الدراسة إلى معالجة مفهومي العمل عن بعد والقيادة النسائية من خلال محاولة تحديد طبيعة العلاقة بينهما والوصول إلى أبرز العناصر التي ساهمت في تحديد العلاقة بينهما وصولا إلى أبرز المعوقات التي تحول دون تطبيق هذا النمط من العمل من طرف النساء القياديات.

3- تحديد المفاهيم:

تعتبر عملية تحديد المفاهيم خطوة مهمة في أي بحث علمي نظرا لكون الباحث غير قادر على تجاوزها خاصة في الدراسة والأبحاث ذات الصلة بحقل العلوم الاجتماعية، كونها الموجه الرئيسي لمسار البحث، ومن شأنها أن تحدد الإطار العام الذي يسير في فلكه، ومن هذا الجانب وبناء على التحليل لمفهومي لموضوع الدراسة الحالية تركزت أهم مفاهيم البحث حول:

1.3- مفهوم العمل عن بعد:

يعرف طارق نوير العمل عن بعد بأنه "ذلك المجال من العمل الذي يستلزم أن يؤدي في مكان ما بعيدا عن المكتب، سواء أكانت طبيعة العمل دوام كلي أو جزئي أو في أيام معينة والاتصال عادة ما يكون إلكترونيا بدلا من الانتقال إليه شخصيا" (بوسحبة ، 2021، صفحة 162) أكد طارق نوير على أن العمل عن بعد هو العمل الذي يؤديه الأفراد في معزل وبعيدا عن مقر الشغل الأصلي، نمط الاتصال في هذا المجال من العمل يكون عبر وسائط إلكترونية حديثة بدلا من التنقل.

كما عرفه بوسحبة جيلالي على "أنه وسيلة للعمل باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات بحيث يتم أداء المهام فيه بمعزل عن المكان المعتاد" (بوسحبة ، 2021، صفحة 163).

من خلال تعريف بوسحبة جيلالي يتضح لنا بأن العمل عن بعد ليس وظيفة إنما هو في حد ذاته وسيلة لأداء الأعمال والمهام.

ومن خلال التعريفين السابقين ولأغراض هاته الدراسة تعرفه الباحثة إجرائيا كآلاتي: هو العمل الذي تقوم به القيادات النسائية ويتم عبر الوسائط والتكنولوجيا الحديثة، بعيدا عن مقر عملهن الأصلي.

2.3- مفهوم القيادة النسوية:

تعرف القيادة النسوية "بأنهن النساء اللواتي يشغلن مناصب قيادية رسمية ويمتلكن سلطة اتخاذ القرارات وكذا مجموعة من السمات والصفات الشخصية التي تمكنهن من توجيه سلوكيه المرؤوسين والتأثير فيهم لتحقيق الأهداف المرجوة" (الذخيل ، 2016، صفحة 8)

ويعني أوضح فإن القيادة النسائية ما هي إلا مجموعة من النسوة يعتلن مناصب اتخاذ القرارات، أي أن سلطة التأثير لتحقيق الأهداف المؤسسية تكون بيد العناصر النسائية في أي مجال مؤسسي كان وهذا راجع لكون سلطة اتخاذ القرارات بيدهن.

وتعرف كذلك بأنها "قدرة المرأة على التنسيق بين جهود المرؤوسين وحثهم على العمل ودفعهم إلى الاقتناع والرغبة الكاملة في تحقيق أهداف المؤسسة وأهدافهم بشكل خاص، وبناء على هذا فإن المرأة التي تكون لديها هاته القدرة نقول عنها أنها امرأة ناجحة في قيادتها أو قائدة فعالة" (الذخيل ، 2016، صفحة 8)

وعليه فإن القيادة النسائية هي مقدرة العناصر النسائية على إخضاع والتأثير في مرؤوسيهن للعمل يدا واحدة ويتعاون وتآزر من أجل الوصول إلى المبتغى وتحقيق جميع الأهداف المرجوة سواء أهداف المرؤوسين بشكل خاص أو الأهداف المؤسسية بشكل عام- ومن تتوفر فيها هاته المقدرة يقال عنها أنها امرأة ناجحة في قيادتها.

وانطلاقا مما سبق ولأغراض هاته الدراسة تعرفها الباحثة إجرائيا كآلاتي بأنهن النساء اللواتي تكون لديهن سلطة اتخاذ القرارات في مجال عملهن في أي قطاع كان، بتبين مجال العمل عن بعد نظرا للأهمية القصوى التي يقدمها لهن هذا النمط لتسيير أعمالهن والعمل بكل أريحية وخلق التوازن بين التزاماتهن الأسرية والمهنية، ومنه القيام بالأعمال والمهام بكل كفاءة وعليه تحقيق الأهداف المرجوة بفعالية.

4- أنماط وأنواع العمل عن بعد:

تجدر الإشارة إلى أنه من الصعوبة حصر أنماط أو صور العمل عن بعد بسبب تعددها وتنوعها، لكننا سوف نحاول التطرق إلى بعض الأنواع المتداولة.

1.4- العمل عن بعد في المنزل: يعتبر هذا النمط من العمل أول شكل ظهر للعمل عن بعد وهذا عن طريق تأدية الأعمال والمهام من المنزل، بحيث يستخدم المدراء والموظفين الوسائل الحديثة في تنفيذ العمل المطلوب منهم وفي تقديم الآراء والقرارات المرؤوسين، إن هذا النمط يساعد كثيرا النساء العاملات من أجل القيام بالتزامات الأسرية والمهنية معا داخل الفضاء الأسري دون الحاجة لخروجهن من المنزل خصوصا إذا كان لديهن أطفال صغار السن. (رعاشي، 2017، صفحة 118).

إن هذا النمط من العمل لديه أهمية كبيرة خصوصاً ما تعلق منه بالعناصر النسائية فهو يسمح لهن بممارسة أعمالهن المنزلية والمهنية من داخل الفضاء الأسري، دون الحاجة للخروج لمقر العمل.

2.4- العمل عن بعد المتنقل: هو المجال من العمل الذي يقوم به الأفراد في أماكن متعددة من المنزل السيارة، القطار، الفندق وغيرها من الأماكن، وعلى إثر تطبيق هذا النمط تتلاشى الحواجز الجغرافية والمسافة بين المدراء والموظفين ومقر عملهم وهو الأكثر انتشاراً بعد العمل عن بعد في المنزل (رعاشي، 2017، صفحة 128).

تستطيع المرأة القائدة أن تؤدي مهامها من خلال هذا النمط من العمل، في أي مكان تكون فيه فهو يتم عن طريق التكنولوجيا فإن كانت في الروضة أو مع أطفالها في نزهة وغيرها من الأماكن بوجود هذا النمط فإنه تقوم بتأدية مهامها على أكمل وجه.

3.4- العمل عن بعد في الظروف الطارئة والأزمات: تتمثل هاته الصورة بالعمل في الحالات الطارئة التي قد تحدث داخل الدولة أو المؤسسة مقر العمل أو كوارث طبيعية وغيرها (رعاشي، 2017، صفحة 128)

ولعل أبرز أمثال لهذا النمط من العمل هو أزمة فيروس كورونا وحالة الطوارئ التي تعرض لها العالم بأسره والخضوع للحجر الصحي، ضف إلى هذا الاضطرابات والجوية الأعاصير، الزلازل وغيرها.... والتي تتطلب إنجاز الأعمال من خارج مكان العمل.

5- واقع مجال العمل في ظل جائحة كورونا (كوفيد 19):

لقد عرف العالم أزمة صحية كبيرة تسبب فيها فيروس كورونا الذي توسع وانتشر بشكل رهيب جداً، فلم تقتصر آثاره على الدولة التي كانت سبباً في مصدره بل توسع إلى أن وصل لكافة القارات.

ولم يقتصر آثار الجائحة على الأنظمة الصحية فقط بل امتدت إلى المجالات الاجتماعية والبيئية والاقتصادية وغيرها، حيث توقفت عجلة الاقتصاد وتم الإعلان عن حالة الطوارئ، وسارعت المؤسسات إلى تغيير أنظمة عملها للتكيف على آثار الوباء وانتهجت نظام العمل عن بعد أو عبر الأنترنت، لهذا فقد لعبت التكنولوجيا الدور الهام والفعال في جعل الأشخاص يبقون في منازلهم، مع الاستمرار في أداء أعمالهم دون التعرض لخرق الحظر الصحي وإجراءاته، حيث أن الاستعانة بالعمل المنزلي بهاته التقنية التي أصبحت وسيلة محورية لتحقيق أهداف اقتصادية، اجتماعية، تربية وغيرها. (اللواح، 2020، صفحة 227)

كان للأزمة الصحية التي شهدتها العالم خلال السنوات الماضية الدور الفعال في اللجوء إلى العمل عبر شبكات الأنترنت وهذا راجع إلى عدم مخالفة أنظمة الحجر الصحي التي وضعتها الدولة بغرض حماية الأفراد من التعرض لجائحة كوفيد 19.

إن المنتبِع لمسار نشأة العمل عن بعد يدرك بأنه ليس وليد جائحة الكورونا، حيث إن بوادره تمتد منذ سبعينيات القرن الماضي تحت مسمى الاتصال عن بعد، ومع التطور التكنولوجي وظهور مجالات وظيفية جديدة بدأ التحول تدريجياً على مفهوم أوسع وأشمل عرف **"بالعمل عن بعد"** (جراد و بغدادي، 2020، صفحة 283)

إن هذا النمط فرضته جائحة الكورونا فظهر من جديد، وقد برز من خلال العمل داخل الفضاء المنزلي، كان له الأثر الإيجابي على كافة أفراد المجتمع حيث خفض المصاريف والجهد والتنقلات والرفع من مستوى الجودة نظراً لاستعانة

المؤسسات بالتقنيات الحديثة، دون نسيان توفير فرص العمل الجديدة لشرائح كبيرة من أفراد المجتمع. كما أعطت للعناصر النسائية الأريحية في تأدية أعمالها والتوفيق بين الالتزامات الأسرية من رعاية للأطفال وغيرها والالتزامات المهنية، من خلال تأدية لواجباتها المهنية عن بعد. (مجذوب ، 2020، صفحة 494) ففي ظل هاته الأزمة التي سادت العالم كان لابد على المؤسسات أن توجه اهتمامها الكبير نحو العناصر البشرية من حيث الاستثمار فيها، وكذا الراحة النفسية فراحت العامل النفسية ورفاهيته الشخصية والعائلية أخذتها المنظمات بعين الاعتبار، لهذا فقد كان لها الدور الفعال في الاهتمام بشؤون العناصر النسائية على وجه الخصوص نظرا لكون هاته الفئة بذات تعاني من صعوبة القيام بكل الالتزامات الملقاة على عاتقها نظرا لازدواجية الأدوار، فكان العمل عن بعد في ظل هاته الأزمة خادما للمرأة أكثر من الرجل لأنه ساعدها على التوفيق بين أدوارها المنزلية والمهنية. (الأفتيتحات، 2018، الصفحات 213-215)

لقد فرض كوفيد 19 على العالم اللجوء إلى نمط العمل عن بعد من أجل حماية الأفراد من التعرض للإصابة بالفيروس، والسير في العمل دون الإخلال بمصالح الأفراد والمؤسسات، ولقد كان لهذا النمط الدور الفعال والكبير للمرأة العاملة لتوفيق بين التزاماتها المتعددة، لهذا فقد تبينت هذا النمط من العمل المنزلي حتى بعد الأزمة نظرا لأهميته والتي برزت في تحقيق الأريحية في تأدية المهام المهنية والأسرية، على أكمل وجه.

6- القيادات الإدارية النسائية والعمل عن بعد (أثناء وبعد الأزمة):

تعتبر جائحة الكورونا من أبرز الأحداث الصادمة للبشرية حيث ان هاته الجائحة أدت إلى الخوف والذعر والقلق والعديد من المشكلات النفسية، وقد أثرت على العديد من الأفراد عبر العالم، وفي خضم هاته الظروف التي سادت العلم كان لابد من تدخل الدول للإعلان نمط آخر لتسير الأعمال والمنظمات دون الإخلال بقواعد الحجر الصحي فكانت لتكنولوجيا الدور الفعال في مساعدة الأفراد على الاهتمام بأنفسهم من الفيروس وكذا، إتمام أعمالهم المهنية، فلجأ إلى العمل عن بعد أو العمل المنزلي إن صح التعبير، والعنصر النسوي كغيره من أفراد المجتمع كان له الدور الكبير والفعال في تسير الأعمال دون الإخلال بقواعد الحظر، لهذا فقد أعجبوا بفكرة العمل عن بعد وفيما يلي توضيح لأبرز المواقف التي قامت بها العناصر النسوية القيادية في ظل أزمة كوفيد 19 (بسكر ، 2020، صفحة 275)

1.6- المرأة القادة والعمل عن بعد في ظل أزمة كوفيد 19:

نظم الوفد الدائم لدولة قطر لدى الأمم المتحدة بالتعاون مع الوفود الدائمة لكوستاريكا وإيطاليا وكينيا والاتحاد الإفريقي حدث افتراضي رفيع المستوى يتحدث حول الدور القيادي للمرأة في مكافحة جائحة كوفيد 19، والذي جاء فيه عن أهمية الدور الذي قامت به العناصر النسائية عبر العالم وعبر كافة المجتمعات في التوعية ضد فيروس كورونا دون نسيان التزامهن بإحالة أسرهن ورعاية أطفالهن أي الاهتمام بكامل الشؤون الأسرية، مع العمل عن بعد مختلف الأعمال المهنية أي استطاعت العناصر النسوية أن توفق بين التزامهن المنزلية والمهنية.

وفي إطار فعاليات هذا الحدث تم التشديد على فكرة أحقية المرأة في بلوغها المراكز القيادية وهذا نظرا لدور الفعال الذي أدته من خلال اتخاذ القرارات الصائبة خلال فترة الوباء، حتى وإن كان الوباء قد زاد من أعباء ومسؤوليات المرأة داخل أسرتها، ولكن على الرغم من هذا فقد تألقن في قيادتهن، وقد أكدت الوزيرة على مسألة الاستجابة للوباء هي مسألة

خصت الأسرة بالدرجة الأولى، وأن المرأة على الرغم من مسؤولياتها المهنية بمجرد أن دخلت البيت ومارست نشاطاتها عن بعد استطاعت أن تتحمل مسؤولية الأسرة. هذا ما جعلنا في صلب نهج الدولة للاستجابة للوباء (المكتب الإعلامي، 7 جوان 2020، صفحة 49)

خلصت الدراسات الاجتماعية الجديدة بأن بيئة العمل عند بعد والتي أظهرتها قيود الجائحة أدت إلى بروز العناصر النسائية في مجال القيادة بشكل خاص من خلال حسن التسيير والإشراف عبر كافة المؤسسات أكثر من العناصر الرجالية صف إلى هذا تم تقليص الفجوة بين الجنسين حيث أكدت الدراسات التي نشرت في موقع (care***) بعنوان مكان العمل الحديث لعام 2022 وشملت ألف مقدم رعاية و 500 مدير وصانع قرار، في مجال الموارد البشرية وفي استطلاعات آراء هؤلاء يتبين أن هناك جانب إيجابي للمرأة في عملها خلال فترة هاته الجائحة وأن العمل عن بعد ساعد في سد الفجوات بين الجنسين في مكان العمل بشأن الترقيات والمسارات المهنية (المكتب الإعلامي، 7 جوان 2020، صفحة 49)

2.6- المرأة القائدة والعمل عن بعد أزمة كوفيد:

لقد أصبح العمل عن بعد من أكثر الأساليب شيوعا وإقبالا من طرف المؤسسات والشركات، مما أتاح للعناصر النسائية الفرصة للاستفادة من فرص العمل عن بعد، وهذا نظرا لدور الفعال الذي لعبه هذا النمط من العمل أثناء فترة الوباء، فالعمل عن بعد يعزز مجهودات المرأة ويساعدها على الحفاظ على التوازن بين الواجبات الشخصية والمنزلية وكذا الالتزامات المهنية.

دون أن ننسى الدور الفعال الذي لعبه العمل عن بعد في عودة العناصر النسائية إلى ممارسة حياتهن المهنية بعد انقطاع عنها كالإنجاب أو رعاية الأطفال مثلا.

وفي دراسات أجريت على مجموعة من النساء العاملات أكدن على فكرة أن العمل عن بعد سمح لهن بتعزيز الثقة في أنفسهن والشعور بالاستقلالية، حيث أكد تقرير المفوضية الأوروبية على أن الترويج للعمل عن بعد كوسيلة للعمل تتلائم بوجه خاص مع النساء المسؤولات عن رعاية الأطفال أو أي نوع آخر من الرعاية، كما أن العمل عن بعد ومن المنزل يعزز مبدأ أن مكان المرأة هو المنزل وفي ذلك تأكيد على الدور التقليدي للمرأة وهو أن وظيفتها في الحياة هي أن تكون زوجة في المنزل وتهتم بشؤونها الأسرية. (مركز الإنتاج الإعلامي، 2020، صفحة 39)

لقد كان لأزمة كوفيد 19 والتطور الكبير في التكنولوجيات الدور الفعال في تحقيق بعض المساواة بين الناس في العديد من المناطق.

وبالتالي الوصول إلى درجة من المساواة بين الجنسين، وقد بينت العديد من الدراسات أن النساء أكثر ميل إلى العمل عن بعد من الرجال، وهذا راجع إلى الصورة النمطية التي لازالت إلى يومنا هذا متجذرة في فكر الأفراد حول أن الخروج للعمل مظهر ذكوري والبقاء في المنزل دليل على الأنوثة.

صف إلى هذا قضية رعاية الأطفال والحاجة إلى وجود توازن أفضل بين الحياة المهنية والحياة العائلية.

وقد تبنت العديد من النساء القياديات على مستوى الشركات تقنيات المعلومات والاتصالات بعد الأزمة أكثر من العناصر الرجولية، حتى ازدادت فرص توظيف العنصر النسوي من مجال التقنيات والمعلومات والاتصالات خاصة في قطاع الخدمات والبنوك (مركز الإنتاج الإعلامي، 2020، صفحة 42)

حتى أصبح العمل عن بعد الآلية المفضل لدى النساء للحفاظ على المستوى اللائق من المهنية دون التعدي على الأعراف الثقافية والاجتماعية وهذا بالأخص في الدول العربية حيث يتوقع من المرأة البقاء في منزلها أولاً يسمح لها في بعض الأحيان بالاتصال المباشر بالرجال خارج نطاق العائلة وكما أنها لا تسافر ولا تتحرك بمفردها . (Daly, 2023, p. 9)

7- المشكلات الأسرية للمرأة القيادية:

تعتبر عن جملة من العراقيل والمحددات التي تخص الفضاء المنزلي للمرأة القائدة، حيث تؤثر على كفاءتها المهنية وتمنعها من ممارسة السلوك القيادي بالشكل المطلوب ضف إلى هذا صعوبة الموازنة بين العمل المنزلي والعمل الخارجي، ولعل أبرز هاته المشكلات هي:

1.7- مشكلة تربية الأبناء: إن خروج المرأة للعمل خارج الفضاء المنزلي، أدى إلى انشغالها عن بيتها وأطفالها، ففضاء المرأة لساعات طويلة في العمل الخارجي، يعرض أطفالها إلى الإهمال وسوء التربية، فهي قبل أن تكون امرأة عاملة أو قيادية هي أم وزوجة وربت منزل، ومسؤولة عن إعداد جيل المستقبل لهذا فإن عملية التوفيق بين المهنتين تخلق لها أوضاع جديدة تجعل منها إنسانا يعاني من تغيرات على الصعيد الاجتماعي، وتتمثل هذه التغيرات في الاختلال الذي يحصل على مستوى الأسرة، وفي دورها كأم عندما تضطر إلى ترك أطفالها لتقوم بالعمل الخارجي، فهي حتما سوف تكون في وضع قلق وعدم التركيز في بيئة عملها هذا الأمر الذي من شأنه أن يخفض من إنتاجيتها، وتدنى مستوى الخدمات التي تقدمها المؤسسة، تعاني المرأة في غالبية الأحيان لمشكلة عدم وجود من يرعى أطفالها ويشرف عليهم ويلبي متطلباتهم خلال فترة تواجدها في الخارج، فالأزواج في معظم الأحيان يرفضون مساعدة زوجاتهم في تحمل مسؤولية العناية بالأطفال خلال فترة خروجهن، لكون أن هاته الأعمال من اختصاص النساء وليس الرجال. (نعامة، 1984، صفحة 81)

لعل أبرز مشكل يواجه المرأة القائدة والذي يحد من ممارستها لدورها القيادي بالشكل المطلوب وتواجدها في بيئة العمل وهي في أتم تركيزها، هي مشكلة تربية الأطفال. فالمرأة قبل أن تكون عاملة أو قائدة أو مشرفة على مؤسسة هي ربة بيت لها مسؤوليات والتزامات أسرية اتجاه أطفالها فهي الأم والزوجة، والمربية والمسؤولة عن إعداد جيل قادر على تحمل المسؤولية ويحمل مشعل المستقبل، لهذا نجد أن الكثير من العناصر النسائية القيادية تعطي الاهتمام البالغ بالعمل عن بعد عن طريق الوسائل الاتصالية الحديثة التي تساعده على التغيب في بعض الأحيان عن العمل الخارجي وهذا لكي تستطيع البقاء مع أطفالها في المنزل وتلبي احتياجاتهم. وكذا تقوم بأعمال بكل أريحية، فعدم تواجدها في المحيط المهني في معظم الأوقات، يخفف عنها الضغط والتوتر والتفكير في حال أبنائها وهي متواجدة في الخارج.

2.7 - مشكلة علاقتها الزوجية: يعتبر خروج المرأة لميدان العمل وتبوءها وبلوغها المراكز القيادية التي تسمح لها باتخاذ القرارات المتعلقة ببيئة العمل.

هو مشكلة في حد ذاتها نظرا لتغير وتبدل مكانة المرأة في الأسرة، حيث تشعر بالاستقلالية وامتلاك حرية القرارات وكذا التحرر من الكثير من القيود الأسرية والاجتماعية، لقد أدى هذا الأمر في كثير من الأحيان في الاعتداد بالذات والرغبة في التحكم والسيطرة الذي قد يسيء للعلاقة الزوجية، وقد ينتج عن عملها في مراكز السلطوية شعور الزوج بالغيرة منها لتمييزها ونجاحها في العمل، دون أن ننسى أن تراكم المسؤوليات على المرأة القائدة ينتج عنه إهمالها لزوجها وانشغالها عنه لفترات طويلة في العمل الخارجي، ومنه شعورها بالتعب والإرهاق ورغبتها في الراحة وقت تواجدها في المنزل وعدم مقدرتها حتى لتحدث إليه هذا الذي من شأنه أن يؤدي إلى التباعد بين الزوجين، لهذا نجد تزايد ملحوظ في اضطرابات الحياة الزوجية والتي تصل في بعض الأحيان إلى الطلاق. (عبادي ، 2019، صفحة 48)

وصول العنصر النسوي المراكز القيادية في غالب الأحيان يولد لديه حب السيطرة والاستقلالية وامتلاك سلطة اتخاذ القرارات، وهذا نتيجة لبيئة العمل التي تفرض على المرأة أن تكون قادرة على تحمل الأعباء والالتزامات المهنية كونها الأمر النهائي داخل المؤسسة أو المصلحة التي تقودها.

إن هذا الأمر يعتبر إيجابي أن كان داخل البيئة المهنية لكن إن وصل إلى الفضاء المنزلي فهو يعتبر شيء سلبي وهذا انطلاقا من عدم تقبل الزوج لسيطرة المرأة داخل الفضاء الأسري، لأنه تعبير عن الاعتداد بالذات والذي يسبب مشاكل زوجية كبيرة، دون أن ننسى حجم المسؤوليات التي تقع على المرأة القائدة فالاهتمام بعملها الخارجي والذي يعتبر مسؤولية كبيرة في حقها على اعتبار أنها هي المسؤولة عن البيئة المهنية، من خلال إلزامية اتخاذ القرارات الفعالة التي تسهم في تطوير المؤسسات، فعند دخولها إلى المنزل تكون متعبة ومرهقة جدا من عملها الخارجي وعدم مقدرتها على التحدث أو القيام بواجباتها الزوجية، إن هذا الأمر من شأنه أن يخلق جو من اللاتفاهم بين الزوجين وبالتالي اضطراب الحياة الزوجية. والوصول في بعض المرات إلى الطلاق، إن هذا المشكل لا يقل أهمية عن المشكل السابق الذكر المتعلق بتربية الأطفال، فكلاهما يؤثران على المرأة القيادية سواء في عملها الخارجي أو أثناء تواجدها في المحيط الأسري، لهذا اتجهت العناصر النسائية إلى الإقبال على العمل عن بعد والذي يسمح لها في غالب الأحيان بأخذ قسط من الراحة في عدم التواجد في مقر العمل الأصلي ومنه الاهتمام بالأطفال وتوطيد العلاقة الزوجية والقيام بالمهام المهنية بكل أريحية.

3.7 - مشكلة التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية (مشكلة تعدد أدوار المرأة القائدة):

إن المهام الأسرية الملقاة على عاتق الزوجة تتطلب منها بذل المزيد من المجهودات المهنية وتخصيص الأوقات الطويلة والسهرة على راحة الأطفال وراحة الزوج، والتضحية بأوقات الفراغ والترويح عن النفس، لكن واجباتها لا تقف عند حد تحمل المسؤوليات الأسرية فقط، فهي على الجانب الآخر مسؤولة عن الواجبات الوظيفية والمهنية التي تؤديها خارج الفضاء المنزلي، والواجبات الأسرية غالبا ما تتناقض مع الواجبات المهنية فعمل المرأة لساعات طويلة خارج البيت لابد أن يتعارض مع مسؤولياتها المنزلية، وهذا التعارض يوقع المرأة القيادية في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي ومتطلبات عملها الوظيفي. (التون، 1997، صفحة 37)

تقوم المرأة القيادية بعدة أدوار فهي الأم والزوجة وربت المنزل والمرأة العاملة خارج أسوار البيت والتي تحتل مركز سلطوي فيه، كثرة هاته الالتزامات تضع العنصر النسوي في مشكلة تعددية الأدوار وتناقضها، إن هاتها المسؤوليات الكبيرة تجعل من المرأة في موضع التعب والإرهاق الدائم لهذا فعليها تبني نمط عمل جديد يساعدها على التوفيق بين التزاماتها الأسرية والمهنية.

أكبر مشكلة وبالإضافة للمشاكل الأخرى السابقة الذكر التي تواجه المرأة القائدة هي مشكلة تعدد الأدوار فقد أصبحت محصورة في نطاق ضيق بين العمل والمنزل فهي تظل مشغولة البال طول فترة غيابها عن المنزل بسبب التفكير في أبنائها وخاصة إذا كانوا صغار السن فهم في أمس الحاجة إليها من جهة ومن جهة أخرى الأعمال المنزلية التي لم تستطع القيام بها بسبب ضيق الوقت، وقد بينت بعض الدراسات الاجتماعية أن عمل المرأة يؤدي إلى التقيصير في شؤون المنزل لأن نسبة مهمة من الأزواج يرفضون مساعدة زوجاتهم داخل الفضاء الأسري وفي التزامهن الأسرية. (نعامة، 1984، صفحة 76)

تلجأ العديد من النساء العاملات إلى تأييد فكرة العمل عن بعد لكي يتمكن من التوفيق بين التزاماتهن الأسرية والمهنية وفي نفس الوقت تعزيز الجهود وتثمين المجهودات.

فاللجوء إلى هذا النمط من العمل يساعدهن على العمل بكل أريحية ومنه الزيادة في الإنتاجية والقيام بالأعمال والأدوار بكل كفاءة (مركز الإنتاج الإعلامي، 2020، صفحة 47)

8- مميزات العمل عن بعد للمرأة القيادية:

يحقق العمل عن بعد مميزات عديدة للرجل والمرأة على حد سواء. ويحل للمرأة العديد من المشكلات الأسرية في المجتمعات العربية المسلمة على وجه الخصوص، فلا تقتصر مميزات العمل عن بعد على العاملين أو المؤوسسين فقط، بل إنه يحقق فوائد عديدة للمدراء وأصحاب العمل أيضا، وسوف يتم التركيز هنا على بعض ما يحققه العمل عن بعد من مميزات المرأة القائدة وهي كالآتي:

1.8- من الناحية الوظيفية: يتيح هذا النمط من العمل للعنصر النسوي إنجاز مهامهم دون تدخل أو رقابة مباشرة لأدائهم أثناء مزاوله أعمالهم (Monica , 1999, p. 1) لا يمكننا تجاهل الانزعاج الذي يشعر به المؤوسسين بسبب عملية الرقابة اللصيقة التي يقوم بها المدراء عليهم والتي تفرض عليهم أثناء مزاولتهم لأعمالهم داخل مكاتبهم، إن هاته السمة تجعل من المؤوسسين يشعرون بالراحة وبالتالي إنجاز المهام في جو مريح مما يساعد على زيادة الإنتاجية وبالتالي نجاح سلطة أو قيادة المرأة.

2.8- من الناحية الاجتماعية: تجد المرأة في العمل عن بعد حلا لبعض الظروف الاجتماعية التي تعيشها والتي قد يكون من بينها: المسؤوليات الأسرية التي تجعل من الصعب على المرأة الخروج للعمل وتجعل العمل من المنزل هو البديل الأمثل بالنسبة لها.

- تعطي الفرصة للعناصر النسوية لرعاية أطفالهم سواء كان ذلك في الأحوال العادية أو في حالات مرضهم أو إجازاتهم.

- توطيد العلاقات الأسرية بين المرأة وأفراد أسرتها وخصوصاً زوجها إن كانت متزوجة من خلال تواجدها لفترات أطول معهم في المنزل.

- الاستمرار في العمل حتى في حالات انتقال المرأة من مكان عملها إلى منطقة أخرى.

- إتاحة فرص عمل أمام المرأة التي تعاني من إعاقة والتي لا تستطيع الخروج للعمل بأي حال من الأحوال. (Monica , 1999, p. 1).

- إن مميزات عمل المرأة القائمة عن بعد من الناحية الاجتماعية تكمن في الوقاية من المشكلات الأسرية التي قد تقع لها فبفضل عملها من المنزل تستطيع تؤدي واجباتها المنزلية وتعطيها الفرصة لرعاية أطفالها سواء في أحوالهم العادية أو عند مرضهم وتقوي علاقتها مع أفراد أسرتها على رأسهم زوجها وبالتالي الوقاية من مشكلاتها الزوجية زد على هذا تتيح لهم فرصة العمل حتى وإن تم تغير منطقة الإقامة، وفي حالة المرض تستطيع التغيب وتراقب مجريات عملها عن بعد.

3.8- من الناحية المكانية: يعتبر العمل عن بعد حل من الحلول للمشكلات المكانية المتعلقة ببعد مكان إقامة المرأة عن عملها، فالبعض مهن يقمن في القرى قد يصعب عليهن الانتقال من وإلى أماكن عملهم كل يوم قاطعات أميال طويلة للوصول إلى مواقع عملهن.

4.8- من الناحية الزمنية: يحقق العمل عن بعد للمرأة الحرية للعمل في الوقت المناسب لها، فهي غير مقيدة بساعات عمل معينة كما هو الحال بالنسبة للعمل في المكتب، لأنه توجد مرونة أكبر في استثمار الوقت، حيث تجدد المرأة الوقت الملائم لقيامها بإنجاز العمل. (Monica , 1999, p. 5)

- فعلى سبيل المثال يمكن للمرأة أن تخصص لعملها الوقت المناسب الذي لا يؤثر على أسرتها وإدارة شؤون المنزل كما أنها تستطيع إنجاز عملها في نفس الوقت الذي يلاحظ فيه أبنائها، ويمكن الإبقاء على أطفالها أمامها وتوفر لهم ما يحتاجون إليه في الوقت الملائم، وتستطيع التوقف عن العمل وقت ما تشاء للاستراحة أو تناول الطعام وغيرها من الأمور.

5.8- من الناحية الاقتصادية: العمل عن بعد يساعد العنصر النسوي في تخفيض مصروف المواصلات وشراء مستلزمات العمل المكتبي وغيرها. (Monica , 1999, p. 5)

9- معوقات عمل المرأة القائمة عن بعد:

على الرغم من المميزات والإيجابيات التي يتمتع بها نمط العمل عن بعد، إلا أنه مزال يلقى مقاومة ومعوقات على عدة مستويات خصوصاً ما تعلق منها بالعناصر النسائية، فعلى الرغم من التسهيلات التي قدمها لهذا الأخير، إلا أنه توجد صعوبات وعراقيل عدة تحول دون تطبيق هذا النمط ونذكر من بينها مايلي:

* دمج الفضاء المهني والمنزلي، من أبرز الصعوبات التي يواجهها العمل عن بعد، خصوصاً ما تعلق بالنساء العاملات والنساء القياديات على وجه الخصوص، اللذين اتبعن هذا النمط من العمل فهو يشنت بين الأدوار المهنية والعائلية ويزيد من التوترات والضغوطات داخل المحيط الأسري.

* النظرة الدونية النمطية التي يحملها بعض أفراد المجتمع للعمل عن بعد، حيث يعتبرونه امتدادا لعمل البيت، والمرأة في هاته الحالة لا تقدم أي إضافة رسمية حقيقية معترف بها حيث أنها بهذا التصرف تخرج عن التقاليد السابقة الخاصة بأنظمة العمل، وهذا راجع لحدثة الفكرة.

* ومن أبرز المعوقات كذلك صعوبة إدارة المرؤوسين عن بعد، ومراقبتهم وتقييمهم، زد على هذا هناك أنشطة مؤسسية تتطلب تواجد المرؤوسين والقائدة في مقر العمل ومقابلتهم وجها لوجه. (بوسحبة ، 2021، صفحة 166)
* عدم امتلاك المؤسسات التي تديرها المرأة لبنى تحتية تكنولوجية تمكنها من العمل عن بعد، خصوصا الشركات والمؤسسات في الدول العربية.

* ضعف جودة وشبكة الاتصال بالإنترنت الذي يمنع المديرية من تقديم عملها في الموعد المحدد وكذلك الغموض بالنسبة لحجم وقت العمل عن بعد.

* الخوف من تقنين هوية المنظمة والقضاء على النمط التقليدي للإدارة الناجحة، ويظهر هذا التوجه بشكل كبير لدى المديرات القدامى أو الكبيرات في السن (مقاومة التغيير، مقاومة الإدارة الحديثة).

* ضعف المستوى التعليمي للمرؤوسين لهذا فإن العمل عن بعد وعبر الوسائط التكنولوجية الحديثة يعتبر أمر صعب على هاته الفئة من العاملين لهذا وجب القيام بدورات تكوينية للموظفين ضعيفي المستوى. (صالح ، 2009، صفحة 233)

- لقد قدم العمل عن بعد العديد من التسهيلات والخدمات للمرأة الإطار من خلال القضاء على بعض المشكلات التي كانت ترهقها ولا تسمح لها بتأديت دورها القيادي بكل كفاءة وفعالية. ولكن على الرغم من هاته التسهيلات إلا أنها تواجه العديد من العراقيل التي تقف عائق أمام تطبيق هذا النمط والاستفادة من مزاياه المتعددة، فدمج فضاء العمل داخل أسرتها زاد من حدة الضغوطات الأسرية التي كانت تعاني منها وتزايد النظرة الدونية النمطية لأحقيتها في بلوغ المناصب القيادية نتيجة لامتداد عملها للعمل المنزلي فهي في نظر المجتمع لا تقدم شيء وليس لها الحق في الوصول لمراكز السلطة، دون نسيان صعوبة تأثيرها في مرؤوسيه عن بعد وكذا عدم إمتلاك المؤسسات التي تقودها للعديد من التجهيزات المساعدة على العمل عن بعد ضف إلى هذا خوفها من القضاء التام للنمط الحضور في مقر العمل. وضعف مرؤوسيه في استخدامات التكنولوجيا التي قد تسهل عليها العمل والتواصل معهم عن بعد إن جملة هاته الصعوبات تؤثر على عمل المرأة وعلى فعالية قراراتها القيادية.

10 - نتائج الدراسة:

وبناء عليه توصلت هاته الدراسة إلى جملة من النتائج يمكن ذكرها إجمالاً فيما يلي:
- وجود علاقة تربط بين العمل عن بعد والقيادات النسائية، إذ أن العمل عن بعد يساهم في توفير الجو المريح للمعمل بالنسبة للعنصر النسوي، فعدم تواجد المرأة القائدة في مقر العمل الأصلي يساعدها على الوقاية من بعض المشكلات الأسرية.

- توجد أشكال وصور للعمل عن بعد تساعد القيادات النسائية على تحقيق التوازن بين إلتزاماتها الأسرية والمهنية.

- قدم العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا الدور الفعال في مساعدة الأفراد والمؤسسات والدول على وجه عام للوقاية من الإصابة بكوفيد 19، وحسن من الإنتاجية حتى قررت العديد من الدول اعتماد هذا النمط في سائر الأوقات وليس فقط خلال الأزمات.
- أدت القيادات النسائية في ميدان تطبيق مجال العمل عن بعد دورا فعالا خلال أزمة كوفيد 19 وبعدها، وأقرت بضرورة اعتماد هذا النمط في سائر الأوقات.
- وجود مشكلات أسرية تواجه القيادات النسائية خلال تأديتها لأدوارها المهنية أو الأسرية، وقد كان لنمط العمل عن بعد الدور الفعال في الوقاية من هاته المشكلات نظرا لبقاء المرأة في ظل هذا النظام في المنزل وقيامها بالتزاماتها المهنية والأسرية معا، أي أن العمل عن بعد أحدث التوازن بين أدوارها.
- توحد العديد من الخصائص والمميزات لعمل المرأة القائدة عن بعد.
- وجود عدة عراقيل ومحددات تقف عائق أمام المرأة القائدة خلال تطبيقها لنمط العمل عن بعد.

11-خاتمة:

انطلاقا مما سبق لعب العمل عن بعد دورا فعالا ومهما خلال فترة أزمة كوفيد 19، فقد عرف تزايدا وإقبالا عليه من طرف الدول والحكومات بغية منها، في تسيير أعمالها وحماية مواطنيها من خطر الإصابة بفيروس كورونا، ولعل أكبر مستفيد من نظام العمل عن بعد هي العناصر النسائية فقد ساهم بشكل كبير في التحسين من قيادتها، خارج الفضاء الأسري، لأنه سمح للمرأة العاملة والقائدة بوجه الخصوص من المكوث في المنزل ومزاولة أعمالها عبر الوسائط والتكنولوجيات الحديثة، ومنه حدوث توازن بين التزاماتها الأسرية والمهنية هذا ما دعى للمرأة إلى تأييد ودعم فكرة الدول في إتباع هذا النمط بصورة دائمة في الكثير من المؤسسات بعد الأزمة.

نظرا لدور الفعال الذي لعبه في وقايته من بعض المشكلات الأسرية التي تعيق سلوك قيادتها، فالجمع بين الدور المهني والدور الأسري داخل الفضاء المنزلي كان له الأثر الإيجابي على قيادة المرأة.

المراجع:

1. عبد الحفيظ عطار . (2010). أبعاد وإستراتيجية العمل المنزلي. مجلة الدراسات والأبحاث (2).
2. أحمد رعاشي. (2017). الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني. المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، 09(04).
3. الرشيد صالح . (2009). (إتجاهات المرأة السعودية نحو أسلوب العمل عن بعد). مجلة الإمام محمد بن سعود الإسلامية كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية (12).
4. الزهرة عبادي . (2019). الأم العاملة وتحديات النسق الإجتماعي دراسة ميدانية لعينة من الأمهات في مختلف القطاعات بولاية سطيف. مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع، 02(02).

5. المكتب الإعلامي. (7 جوان 2020). حدث افتراضي رفيع المستوى عن تأثير الدور القيادي للمرأة مكافحة جائحة كوفيد 19. نيويورك.
6. جيلالي بوسحبة . (يناير، 2021). العمل عن بعد بين حتمية الوضع الراهن وضرورة حماية مناصب العمل (جائحة كورونا فيروس 19 نموذجا) . مجلة قانون العمل والتشغيل، 6(1).
7. حدة بسكر . (2020). المناخ السلبي وأثره على الصحة النفسية لدى المرأة العاملة، دراسة حالة بمستشفى رزق البشير بوسعادة، المسيلة. المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، 02(03).
8. خليل اللواح. (2020). التحول الرقمي في زمن الجائحة. مجلة البوغاز للدراسات القانونية والقضائية(07).
9. خيرة مجذوب . (2020). التحول الرقمي في القطاع السياحي في ظل جائحة كورونا كوفيد 19 السياحة الافتراضية البديل الرقمي النموذجي في المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والإقتصادية. المؤتمر الدولي حول كورونا كوفيد 19، بين حنكية الواقع والتطلعات . برلين.
10. سارة الذخيل . (2016). واقع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتمكين الإداري للقيادات النسائية في الوزارة الحكومية بالمملكة العربية السعودية. مؤتمر التنمية الإدارية في ظل التحديات الاقتصادية.
11. سليم نعامة. (1984). سيكولوجية المرأة العامة. بيروت: أضواء عربية للطباعة والنشر والتوزيع.
12. صندوق تنمية الموارد البشرية. (بلا تاريخ). إطار منهجي لتشغيل المرأة السعودية في ظل تبني خيارات العمل عن بعد. تم الاسترداد من [http:// demo. Clms.org](http://demo.Clms.org)
13. عبد الحميد الأفتيتحات. (2018). البعد القانوني لحق العامل في إستخدام البريد الإلكتروني الشخصي أثناء العمل. مجلة كلية القانون، 07(24).
14. عبير جراد ، و محمد بغدادي. (ديسمبر، 2020). متطلبات تطبيق أسلوب العمل عن بعد في المنظمات العامة دراسة مقارنة مع التطبيق على مصر. المجلة العربية للإدارة، 40(4).
15. مايو إلتون. (1997). التصنيع، والمشكلات الإنسانية ترجمة محمد عماد الدين. مكتبة القاهرة.
16. مركز الإنتاج الإعلامي. (2020). نحو مجتمع المعرفة (العمل عن بعد). المغرب: وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الملك عبد العزيز.
17. Daly. (2023, 07 09). Gender Equality and Empowering women Mimeo. Récupéré sur Development Gateway Website.
18. Monica , B. (1999). Teleworking forlitrary and information professional. London: Aslib.