

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المرأة والعمل عن بعد Teleworking في مجال  
المكتبات والمعلومات

د. فاتن سعيد بامفلح

يعاني العديد من خريجي وخريجات أقسام المكتبات والمعلومات من عدم توافر فرص العمل الملائمة سواء على مستوى القطاع العام أو الخاص، فالفرص الوظيفية المتاحة تقل بمعدلات كبيرة عن حجم الخريجين والخريجات. وقد أشار الأستاذ/ عبد الرحمن بن عبد المحسن آل عبد القادر نائب وزير الخدمة المدنية في محاضرة ألقاها في مكتبة الملك عبد العزيز العامة<sup>(١)</sup> إلى أن حجم الاحتياج من تخصص المكتبات والمعلومات في غير مجالات التعليم العام والتي تقتصر على تدريس مادة المكتبات لطالبات وطلاب المرحلة الثانوية فقط لا يزيد حسب مفاضلة عام ١٤٢٢هـ عن ١٥% من الخريجين و ٥% من الخريجات المتقدمين للوظائف المعلنة. ويستثنى من النسب السابقة احتياج القطاع الخاص حيث تتزايد فيه الحاجة إلى المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات مع تزايد إدراك أهمية المعلومات ودورها كقوة تدفع التنمية في المجتمعات.

ولعل ما سبق يوضح ضرورة فتح مجالات أوسع لعمل المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات حتى يتمكن سوق العمل من استيعاب أكبر قدر منهم، كما ينبغي الحرص على تطوير الخريجين على النحو الملائم لمواكبة التطورات التقنية في المجال من جهة، والتوافق مع احتياجات سوق العمل والطلب القائم فيه.

ولاشك أن الفرص المتاحة للمرأة في المجتمع السعودي أقل من نظيرتها المتاحة للرجل فقد أشار آل عبد القادر<sup>(٢)</sup> إلى أن عدد المتقدمين إلى الوظائف المعلنة عام ١٤٢٢هـ من الرجال قد بلغ ٤٢٤ خريج تم ترشيح ٦٤ منهم، وفي المقابل فقد تم ترشيح ٣٢ خريجة فقط من بين ٥٩٥ من المتقدمات للوظائف في العام نفسه. وقد يرجع السبب في ذلك من وجهة نظر الكاتبة إلى مركزية العمل في معظم المكتبات ومراكز المعلومات في المملكة، حيث يتولى المركز الرئيسي للرجال كافة الأعمال الإدارية والفنية اللازمة، ويقتصر دور القسم النسائي في الغالب على الإشراف على تقديم الخدمات للمستفيدات. ومعظم المكتبات النسائية ما هي إلا فروع صغيرة مقارنة بالمكتبات المركزية التي تتيح المجال لفرص أكبر للرجال.

ولم يكن ذلك هو العامل الوحيد الذي يقلل فرص المرأة السعودية في العمل في مجال المكتبات والمعلومات، بل إن الظروف الاجتماعية قد تشكل عائقاً آخر أمام بعض النساء عند الرغبة في خوض تجربة العمل، فمسئوليات المرأة والتزاماتها تجاه أسرته داخل المنزل أكثر من الرجل. ومن هنا فقد كان لابد للمرأة من البحث عن فرص عمل بديلة في ظل محدودية فرص العمل المتاحة في المكتبات النسائية من جهة، والظروف الاجتماعية التي تواجهها من جهة أخرى.

ويحقق العمل عن بعد للمرأة السعودية فرص العمل البديلة في مجال المكتبات والمعلومات، حيث يتيح لها مشاركة الرجل في بعض الوظائف التي يؤديها في المكتبات، وكذلك يساعدها في تخطي الحواجز الاجتماعية التي تواجهها.

### مفهوم العمل عن بعد:

عرف قاموس مصطلحات الحاسب الآلي والاتصالات<sup>(٣)</sup> العمل عن بعد Teleworking على أنه استخدام تكنولوجيا الحاسبات الالكترونية والاتصالات telematics للسماح للأشخاص بالعمل بعيداً عن المكاتب والمصانع، مع مراقبة معدل العمل عن بعد. كما تعرفه مونیکا بلاك Monica Blake<sup>(٤)</sup> على أنه إنجاز العمل بعيداً عن العميل أو صاحب العمل باستخدام تكنولوجيا المعلومات عادة. وبذلك فإنه يمثل مفهوماً غير المتعارف عليه من انتقال الموظف إلى مكان العمل، حيث يتم في العمل عن بعد انتقال العمل إلى مكان الموظف.

وهناك مصطلحات أجنبية متعددة تستخدم كمرادفات للتعبير عن المفهوم نفسه ومن بينها: telecommuting , flexiplace working, location independent working, distance working , alternative officing . وكما هو ملاحظ فإن التعبيرات على اختلافها تبين السمات التي تميز العمل عن بعد والتي من بينها تحقيقه مرونة المكان أو التحرر من المكان وأنه بديل للعمل في المكاتب...

وقد يعتقد البعض أن العمل عن بعد يمثل مرادفاً للعمل من المنزل Homeworking في حين أن هناك اختلافاً بين المصطلحين، فقد يكون العمل من المنزل هو عمل ذاتي self employment يقوم به الشخص دون ارتباط بجهة عمل معينة، ويكون مرتكز في الغالب على الأعمال اليدوية كالحياكة، والأشغال اليدوية على سبيل المثال. ومن غير الضروري أن تتم كافة نشاطات هذا العمل في المنزل ، فمن الممكن أن يتم إنجاز العمل في المنزل ومن ثم التوجه لبيع المنتجات في الخارج سواء بواسطة الكاتالوجات أو بالبيع المباشر. أما العمل عن بعد فقد يتم من المنزل أو من خارجه مع توافر التقنية اللازمة لإنجازه، فيكفي أن يكون لدى الشخص جهاز حاسب آلي متنقل ، وهاتف جوال حتى يقوم بإنجاز عمله من أي مكان بعيداً عن مكتبه<sup>(٥)</sup>.

وقد انتشر العمل عن بعد في المجتمعات الغربية بشكل كبير، وظهر الاهتمام به جلياً من خلال عقد المؤتمرات التي تناقش قضاياها ، وإنشاء الجمعيات المهنية المهمة به سواء على المستوى الوطني أو الدولي؛ ومن بينها على سبيل المثال الجمعية البلجيكية للعمل عن بعد

Belgian Teleworking Association (BTA) التي تمثل في حد ذاتها جمعية غير ربحية تهدف بشكل أساسي إلى دراسة أشكال العمل عن بعد والتشجيع عليها ونشرها (٦). وهناك أيضاً الجمعية الدولية للعمل عن بعد International Telework Association & Council (ITAC) التي أنشئت عام ١٩٩٣م كجمعية غير ربحية للاهتمام بتطوير وتنمية ودعم نجاح العمل عن بعد . وتعمل على توزيع المطبوعات المهمة بهذا الإطار ، وعقد اللقاءات التربوية، ومساعدة كل من أصحاب العمل والعاملين في تحقيق النجاح المرجو من العمل (٧).

### مميزات العمل عن بعد للمرأة:

يحقق العمل عن بعد مميزات عديدة للرجل والمرأة على حد سواء، وإن كان يحل للمرأة العديد من المشكلات في مجتمعنا العربي المسلم على وجه الخصوص. ولا تقتصر مميزات العمل عن بعد على العاملين فقط ، بل إنه يحقق فوائد عديدة لأصحاب العمل أيضاً، فمن خلاله يمكن زيادة الإنتاجية، وتخفيض التكاليف، وتحقيق رضا العاملين، فضلاً عما يحققه من مميزات للمجتمع نفسه بتخفيف ازدحام السير، ومشكلات التلوث، وتمركز السكان في مناطق دون غيرها (٨). وسوف نركز فيما يلي على بعض ما يحققه العمل عن بعد من مميزات للمرأة من خلال إيجابيات ذلك الأسلوب في العمل التي أوضحها بيبي Bibby (٩)، وهي على النحو الآتي:

#### أولاً: من الناحية الوظيفية:

يتيح العمل عن بعد للمرأة إنجاز مهامها دون تدخل أو مراقبة مباشرة لأدائها أثناء قيامها بعملها. وينبغي ألا نغفل ما يشعر به بعض الموظفين من إزعاج بسبب عملية الرقابة الإدارية التي تفرض عليهم أثناء إنجازهم للعمل في مكاتبتهم، وهؤلاء في الغالب من المؤهلين أكاديمياً حيث تزعمهم الرقابة أكثر من غيرهم من العاملين.

#### ثانياً: من الناحية الاجتماعية:

تجد المرأة في العمل عن بعد حلاً لبعض الظروف الاجتماعية التي تعيشها والتي قد يكون من بينها:

- المسئوليات الأسرية التي قد تجعل من الصعب على المرأة الخروج للعمل، وتجعل العمل من المنزل هو البديل الأمثل بالنسبة لها.

- إتاحة المجال للمرأة لرعاية أطفالها سواء كان ذلك في الأحوال العادية، أو في حالات مرضهم أو إجازاتهم.
- توطيد العلاقات الأسرية بين المرأة وسائر أفراد أسرتها من خلال تواجدها لفترات أطول معهم في المنزل.
- الاستمرار في العمل حتى في حالات انتقال المرأة من مكان عملها بسبب انتقال عمل زوجها إلى منطقة أخرى أو ما سوى ذلك.
- إتاحة فرص عمل للمرأة التي تعاني من الإعاقة والتي لا يمكنها الخروج للعمل بأي حال من الأحوال.

#### ثالثاً: الناحية المكانية:

يحل العمل عن بعد للكثير المشكلات المكانية المتعلقة ببعد مكان إقامة المرأة عن مكان عملها، فالبعض ممن يقمن في القرى قد يصعب عليهن الانتقال من وإلى أماكن عملهن كل يوم قاطعات بذلك أميالاً طويلة للوصول إلى موقع العمل.

#### رابعاً: من الناحية الزمنية:

يحقق العمل عن بعد للمرأة حرية العمل في الوقت المناسب لها فهي غير مقيدة بساعات عمل معينة كما هو الحال بالنسبة للعمل في المكتب؛ فهناك مرونة أكبر في استثمار الوقت، حيث تحدد المرأة الوقت الملائم لقيامها بإنجاز العمل؛ فعلى سبيل المثال يمكن للمرأة أن تخصص لعملها الوقت الذي لا يؤثر على أسرتها وإدارتها لشؤون المنزل. كما أنها تستطيع إنجاز عملها في نفس الوقت الذي تلاحظ فيه أبناءها، ويمكن الإبقاء على أطفالها أمامها وتوفير ما يحتاجون إليه في الوقت الملائم. وتستطيع الموظفة التوقف عن العمل وقتما تشاء للاستراحة، أو لتناول الطعام، أو ما سوى ذلك. وكذلك فإن العمل عن بعد يسمح بتقليص الوقت الذي تنفقه الموظفة في الذهاب والعودة من وإلى عملها،

#### خامساً: من الناحية الاقتصادية:

- تخفيض المصروفات التي تتكبدها المرأة في المواصلات من وإلى العمل.
- تخفيض المصروفات التي تخصصها المرأة عادة لشراء ملابس ثمينة للعمل.

ولا يعني ما سبق عدم وجود سلبيات في العمل عن بعد، بل أن هناك بعض الجوانب السلبية التي رصدتها بعض الدراسات، نذكر من بينها الآتي:

أ. تقليص العلاقات الاجتماعية بين العاملات في مجتمع المكتبات، فالعمل عن بعد لا يتيح المجال للتواصل بين الموظفة وزميلاتها ، والحوارات التي قد تجري بينهن في إطار العمل والتي تحقق بشكل أو بآخر مصلحة العمل، وتضيف إلى خبرات الموظفات من جهة، وكذلك تسهم في توطيد أواصر العلاقات الاجتماعية في المجتمع وهو أمر صحي دون شك.

ب. لا يحقق العمل عن بعد لبعض الموظفات أهدافهن ، فالكثير ممن يعملن يرون في الوظيفة مجالاً لتحقيق الذات، فالوظيفة ليست قاصرة على تحقيق أهداف مادية فقط، بل تتجاوز ذلك لدى البعض لتكون وسيلة يسعين من خلالها إلى تحقيق غايتهم المتمثلة في الشعور بقيمتهم في المجتمع من خلال الدور الذي يقمن به. وتواجه هؤلاء مشكلة أن بعض أفراد المجتمع لا ينظرون إلى العمل عن بعد على أنه يمثل عملاً حقيقياً، وبالتالي فإنهم ينظرون إلى العاملات بهذا الأسلوب على أنهن عاطلات عن العمل.

ت. قد تتخوف المرأة من العمل عن بعد لخشيته أن يعيدها إلى زمن مضى كانت فيه المرأة ملازمة لمنزلها كزوجة وأم فقط، ولم يكن يسمح لها بالخروج للعمل.

ث. قد لا يقدر الرجل للمرأة الجهد الذي تبذله في عملها إذا كان ذلك العمل لا يتطلب خروجها من منزلها. بمعنى أن المرأة العاملة قد تجد بعض التعاون من زوجها في بعض الشؤون الأسرية، كما أنه قد يتجاوز عن بعض التقصير في قيامها بالتزاماتها تجاه منزلها وأسرته، وهو ما لا يتقبله إذا ما كانت المرأة متواجدة في المنزل حتى لو كانت تقوم بإنجاز عمل<sup>(١٠)</sup> .

وينبغي علينا التأكيد على أنه على الرغم من سلبيات العمل عن بعد السابق ذكرها إلا أنه يعد أكثر ملاءمة للمرأة مقارنة بالرجل، وذلك نظراً لطبيعة المرأة ، ونظرة المجتمع لها ، فمن غير المألوف أن يبقى الرجل في المنزل لممارسة عمله، في حين تخرج المرأة للعمل خارج منزلها. فالخروج للعمل نشاط ذكوري من وجهة نظر المجتمع، في حين أن البقاء في المنزل هو نشاط أنثوي.

## مجالات العمل عن بعد في مجال المكتبات والمعلومات:

ليست كل أعمال المكتبات صالحة لأن تتم عن بعد، فهناك أعمال تحتاج إلى التواجد الفيزيائي للفرد في مكان العمل، ونذكر من بينها على سبيل المثال لا الحصر ترفيف الكتب وغيرها من مجموعات المكتبة، وبعض الأعمال التي تتطلب الاتصال المباشر مع المستخدمين والتعامل معهم وجهاً لوجه بصورة دائمة.

أما فيما يتعلق بالأعمال التي يمكن إنجازها عن بعد في مجال المكتبات والمعلومات فينبغي أن تتوافر فيها ثلاث سمات رئيسية وهي:

١- سهولة قياسها وتحديد مخرجاتها.

٢- قلة الحاجة إلى الاتصال وجهاً لوجه.

٣- عدم الحاجة إلى قدر كبير من المتطلبات المادية، مثل الوصول المتكرر للملفات أو المعدات ذات الأحجام الكبيرة المتوافرة في مكان العمل<sup>(١١)</sup>.

وتنطبق السمات السابقة على العديد من النشاطات القائمة في المكتبات، والتي يمكن إنجازها عن بعد دون التأثير سلباً على سير العمل، ودون إحداث أي عوائق أمام العاملين لدن إنجازهم لأعمالهم. وقد حصرت بلاك Blake<sup>(١٢)</sup> بعض تلك الأعمال في الآتي:

- كتابة التقارير.
- إجراء البحوث.
- الاسترجاع المباشر للمعلومات.
- الكشف والاستخلاص.
- الفهرسة.
- الترجمة.
- برمجة الحاسب الآلي.
- إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي.
- الطباعة ومعالجة الكلمات.
- تدريب العاملين أو المستخدمين من خلال برامج تدريب تكتب للتعليم عن بعد باستخدام الإنترنت.
- الأعمال الاستشارية.
- إدارة المعلومات .

ومن غير الضروري أن يتم العمل عن بعد طوال أيام الأسبوع ، فقد يعمل البعض عن بعد لأيام محددة من الأسبوع في حين يتوجهون إلى مكان العمل في باقي الأيام. فعلى سبيل المثال قد يعمل شخص على إدارة مكتبة، ويتوجه إلى العمل في يومين أو ثلاثة يؤدي فيها الأعمال

التي تستلزم مواجهة مع الآخرين وجهاً لوجه كالاتتماعات والزيارات وغير ذلك من إنجازات، ومن ثم يستكمل باقي الأعمال التي تتطلب اتصالات هاتفية بجهات مختلفة، أو الأعمال الورقية paperwork فإنه يتولى إنجازها في أيام العمل عن بعد<sup>(١٣)</sup>.

وقد أجريت دراسة مسحية على ٦٠ مكتبة في الولايات المتحدة الأمريكية لاستطلاع حجم العاملين عن بعد في تلك المكتبات، وتبين من الدراسة أن ١٢% من تلك المكتبات لديها عاملين عن بعد يعملون من منازلهم بصورة منتظمة ، وقد ظهر ذلك بصورة أكبر في المكتبات الأكاديمية عنها في المكتبات العامة<sup>(١٤)</sup>.

وليست لدينا دراسة تبين حجم العاملين عن بعد في مجال المكتبات والمعلومات في المملكة العربية السعودية أو معدل المكتبات التي تدعم هذا الأسلوب وتطبقه، وإن كانت تكنولوجيا المعلومات بما في ذلك نظم الاتصالات والشبكات والتي على رأسها شبكة الإنترنت قد ساهمت في تدعيم فكرة العمل عن بعد وتيسير انتشارها في المجتمع.

### الخلاصة:

ينتج العمل عن بعد مجالات أوسع لعمل المرأة في المجتمع السعودي، ويساعد في تذليل العديد من العقبات الاجتماعية والاقتصادية والمهنية والبيئية التي قد تقف عائقاً أمام عملها، أو قد تحول دون مواصلة عملها في كثير من الأحيان. ولعل الحاجة تتزايد إلى إتاحة مجالات العمل عن بعد للمرأة السعودية ، خصوصاً في ظل محدودية الفرص الوظيفية المتاحة لها بسبب مركزية العديد من الأعمال المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات وحصرها في الجهات التي يعمل فيها الرجال.

### المصادر:

١. عبد الرحمن بن عبد المحسن آل عبد القادر . مجالات عمل خريجي تخصص المكتبات وفرص العمل المتاحة حسب معطيات العرض والطلب - (لقاء خاص لجمعية المكتبات السعودية) - الرياض: مكتبة الملك عبد العزيز العامة (١٩/١٠/١٤٢٣هـ)

٢. المصدر السابق.

3. A Glossary of Computer and Communications Jargon <http://www.labourtel.org.uk/glossary.html> .- [11/3/2003]

4. Monica Blake . Teleworking for library and information professional .- London: Aslib , 1999 .- p1

5. Teleworking clearing up some misunderstandings .- (3 August 1996) .-  
<http://wwwusers.zetnet.co.uk/maac/myron/telework/termsr1.htm>  
[11/3/2003]
6. [http://www.bta.be/EN/body\\_en.html](http://www.bta.be/EN/body_en.html) .- [11/3/2003]
7. Advancing work from anywhere : ITAC what we do .-  
<http://www.workingfromanywhere.org/about/index.htm> .-  
[11/3/2003]
8. Ruth Guthrie & James Pick . Teleworking Ethics .-  
<http://hsb.baylor.edu/ramsower/ais.ac.97/papers/guthrie.htm> .-  
[11/3/2003]
9. Andrew Bibby . Is Telework Right for you? .-  
[http://www.andrewbibby.com/why\\_twk.html](http://www.andrewbibby.com/why_twk.html) .- [11/3/2003]
10. Ibid
11. Monica Blake . op.cit .- p39-40
12. Ibid .- p. 40-41,43
13. Ibid .- p40
14. Ibid .- p.41