



عمادة البحث العلمي  
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

## مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية

Journal homepage:

<http://scientific-journal.sustech.edu/>



كلية العلوم الاقتصادية والإدارية

### دور قيادة الأعمال والعمل عن بعد في خلق فرص العمل

" دراسة حالة شركة سكر كنانة "

حسابو أحمد حسابو آدم

جامعة الإمام المهدي - كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متغيرات عنوان الدراسة والمتعلقة بكل من واقع العمل عن بعد وتحدياته وخلق فرص للعمل وتجارب ريادية في العمل عن بعد. إفتترضت الدراسة فرضية رئيسة مفادها وجود دور لريادة الأعمال والعمل عن بعد في خلق فرص للعمل، وإختبار صحة هذه الفرضية تم إختيار عينة قصدية من 30 مفردة من موظفي إدارة شركة سكر كنانة بالموقع، وإستخدمت الدراسة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية لتحليل البيانات والمعلومات التي تم تفريغها في الإستبانات الموزعة لهذه العينة. أسفرت الدراسة على العديد من النتائج من بينها أن المبادرة والإستفادة من الموارد المتاحة تساهم في خلق فرص للعمل، وأن القدرة على إدارة وتنظيم الوقت تساهم أيضاً في خلق فرص العمل، كما أن العمل عن بعد يجعلك مسؤولاً عن نفسك ولا يتحكم في قرارئك أى شخص آخر. وعلى ضوء النتائج اوصت الدراسة بتوصيات من ضمنها ضرورة الإهتمام بالوسائل التقنية والبنى التحتية التقنية لدعم العمل عن بعد، تشجيع العاملين ودعمهم على الإبداع والإبتكار وضرورة تعزيز الثقة بالنفس والإيمان بالذاتية وقبول المخاطر لتنفيذ مشاريع العمل عن بعد، كذلك اوصت الدراسة خريجي الجامعات أن تكون مشاريع تخرجهم حلول لمشكلات واقعية حتى تكون نواة لعمل مستقبلي تحد من مشكلة البطالة.

#### ABSTRACT:

This study aimed to examine the variables of its title, which were related to reality of distance working and its challenges, as well as creating employment opportunities and entrepreneurial experiments in distance working. The study main hypothesis assumed that there is a role for business entrepreneurship and distance working in creation of employment opportunities. In order to test this hypothesis a purposive sample consisted of 30 employees who were working at the headquarter complex of Kenana Sugar Company Ltd (Site) was chosen. The study used SPSS program for data analysis, which were collected from the rectified questionnaires. The study main findings indicated that initiative and utilizing of available sources, as well as ability in time management contributed in creating employment opportunities. Also, distance working will let you to be in charge of yourself, and nobody else will control your decisions. Based on these results, the study recommended a number of recommendations, the most important of which include the call for the necessity of giving more attention for developing technological means and infrastructure to support distance working. Moreover, encouraging and supporting employees for innovation

and creativeness by enhancing self-confidence to accept un-predicted risks in executing projects of distance working. Furthermore, the study calls for the graduate students to tackle factual projects, to be as a work nucleus for their future career, thus, limiting or reducing unemployment problem.

**الكلمات المفتاحية:** شركة سكر كنانة ، مشكلة العطالة، حاضنات الأعمال، رائد الأعمال، المشروعات الريادية .

#### المقدمة :

يعد موضوع ريادة الأعمال من الموضوعات المهمة، وقد ازدادت أهمية هذا الموضوع مع تسارع معدلات التغيير في بيئة الأعمال واشتداد المنافسة بين المنظمات بوصفه أحد الخيارات التي تلجأ إليها المنظمة للتكيف والتلاؤم مع متطلبات المنافسة والتغيير ولضمان بقائها واستمراريتها.

على الرغم من هذه الأهمية الكبيرة لريادة الأعمال، وتأثيرها الواسع في حياة الأفراد والبيئات الاجتماعية المختلفة، لا تزال المجتمعات العربية تعاني من ضعف الإقبال على هذه الأفكار المبدعة الخلاقية، بحسبانها مقامرة غير مأمونة النتائج، ومن ثمَّ يسودُ البحث عن الاستقرار المادي والنفسي، في وظائف تقليدية تجنُّباً للمخاطرة التي تتطوي عليها ريادة الأعمال.

اكتسبت ريادة الأعمال مجموعة من المفاهيم المتنوعة بسبب تأثرها بالمدارس الفكرية الإدارية التي درستها بناءً على نظريات كلِّ منها، فتنوعت بين أهداف تحقيق الابتكار والإبداع والربح التي شكلت جزءاً من عناصر الإنتاج، فشملت كلَّ عناصر العملية الإنتاجية التي تسعى إلى استمرار المنشآت المتنوعة بتنفيذ أنشطتها من خلال الحصول على الدعم المناسب للمساهمة في تعزيز تنمية الاقتصاد القومي، (المري، 2013م).

كشف معهد ريادة الأعمال والتنمية (GEDI) في تقريره السنوي المتخصص بقياس ريادة الأعمال، أن نسبة نشاط قطاع الأعمال العالمي وصلت في عام 2016 إلى 52%، وهو ما يترجم وجود فرص استثمار متعددة تقف إلى جانبها تحديات مختلفة أمام الأفراد والشركات.

تعد ريادة الأعمال محركاً رئيسياً للنمو الاقتصادي في أية دولة في ظل انتشار معدلات البطالة على مستوى العالم وتفاقم أزمة الهجرة الشرعية وغير الشرعية. بدأت ريادة الأعمال تسيطر على عقول الشباب في الألفية الثالثة، مما دفع الكثير منهم للشروع في تنفيذ وتطبيق الأفكار الخلاقية والمبدعة على أرض الواقع سواءً على المستوى الفردي أو الجماعي.

#### مشكلة الدراسة:

لاحظ الباحث أن عدم الإهتمام أو تبني ريادة الأعمال في بعض دول العالم الثالث ومن بينها السودان أضّر كثيراً باقتصادات هذه الدول، ووضع على عاتقها عبئاً كبيراً بسبب عدم تنويع مصادر الإنتاج واستنفاد الموارد الأساسية في غير موضعها الصحيح ترتبت عليها زيادة معدلات البطالة، ففي واقعنا المعاصر ينهض السواد الأعظم من اقتصادات الدول على المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة.

لذلك يمكن أن تتبلور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما دور ريادة الأعمال في خلق فرص للعمل؟

**أهمية الدراسة :**

تتبع أهمية الدراسة من أهمية ريادة الأعمال ودورها في خلق فرص للعمل لحل مشاكل البطالة المتفشية بين الشباب، من خلال إقامة مشاريع إستثمارية فردية أو جماعية بهدف تحقيق الأرباح، كما تكمن الأهمية في تقديم مقترحات وتوصيات والتي يمكن أن تساهم في تطور ونمو منظمات الأعمال وإستمراريتها في ظل المنافسة الشرسة في الأسواق المفتوحة في الألفية الثالثة.

تكمن أهمية الدراسة في إبراز دور ريادة الأعمال لمتخذى القرار في شركة سكر كنانة، بحسبانها من المواضيع الهامة في ظل التقدم التكنولوجي المستمر، حيث أصبحت البيئة العالمية للأعمال أكثر تنافسية أفرزت العديد من التحديات، والتي تتطلب وعياً ومنهجاً منظماً من قبل الأجهزة الإدارية في المؤسسات الاقتصادية.

**أهداف الدراسة:**

1- التعرف على متغيرات موضوع الدراسة والمتعلقة بكل من (تجارب ريادية في العمل عن بعد ، واقع العمل عن بعد و تحدياته و خلق فرص للعمل).

2- تحديد رؤى العينة المستهدفة عن الأدوار التي يمكن أن تلعبها ريادة الأعمال في خلق فرص للعمل.

3- إستعراض بعض التجارب الدولية في ريادة الأعمال والعمل عن بعد بغرض الإستفادة منها.

**فرضية الدراسة :**

وللإجابة على سؤال مشكلة الدراسة افترض الباحث الفرضية الرئيسة التالية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ريادة الأعمال والعمل عن بعد وخلق فرص للعمل.

**الدراسات السابقة:**

**دراسة : عبير احمد ابراهيم ،(2016م):**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور ريادة الأعمال في كفاءة اداء المؤسسات في السودان ، وتوصلت إلى نتائج عديدة منها أن جملة المشروعات التي تم تنفيذها وعددها 53 مشروعاً نالت رضا العملاء نظراً لجودة منتجاتها والشهادات التي حازت عليها، ومن أبرز توصياتها الإهتمام بالريادة كعلم ومنهج تعليمي وضرورة إنشاء حاضنات للأعمال.

تناولت هذه الدراسة ريادة الأعمال والإهتمام بحاضنات الأعمال، بينما تناولت الدراسة الحالية دور ريادة الأعمال في خلق فرص للعمل من خلال الإستفادة من الموارد المتاحة و إصطحاب التجارب الرائدة في هذا المجال.

**دراسة : تسنيم كامل احمد ،(2015م):**

هدفت الدراسة إلى تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة، وتوصلت إلى العديد من النتائج منها أن مستوى المعرفة حول العمل عن بعد يعتبر ضعيفاً، ويمكن أبرز التوصيات في ضرورة إهتمام الوزارات وال نقابات المعنية بعقد دورات تدريبية حول العمل عن بعد وتشجيع الشباب بإقامة مشاريع تتعلق بالعمل عن بعد.

ركزت هذه الدراسة على تقييم تجربة العمل عن بعد في بيئة مختلفة (قطاع غزة- فلسطين)، بينما تناولت الدراسة الحالية الدور الذي يمكن أن تلعبه ريادة الأعمال والعمل عن بعد في الحصول على الخبرة اللازمة بدون مدرب من خلال المبادرة والتضحية.

**دراسة : عبدالله الجمعة وآخرون، (2015م):**

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة مفهوم العمل عن بعد بالإستفادة من الخبرات والتجارب المحلية والإقليمية والدولية في مجال العمل عن بعد، إستخدم الباحثون المنهج الوصفي من خلال استطلاع آراء النساء ذوات الإحتياجات الخاصة في محافظة الخرج لمعرفة مدى تقبلهم للمجالات المقترحة كما تقدمت بتوصيات يمكن تطبيقها على أرض الواقع لتفعيل العمل عن بعد ليتناسب مع طموحات أفراد ومؤسسات المجتمع.

تناولت هذه الدراسة العمل عن بعد من خلال إستعراض بعض التجارب ذات الصلة وبالتركيز على العنصر النسائي في محافظة سعودية، بينما تناولت الدراسة الحالية الدور الذي يمكن أن تلعبه ريادة الأعمال والعمل عن بعد في الحصول على الخبرة اللازمة بدون مدرب من خلال المبادرة والتضحية.

**دراسة : سمية عثمان عبدالقادر ، (2015م):**

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة النماذج الموجودة في تعليم إدارة الأعمال وعلاقتها بتعليم وتطوير ريادة الأعمال لدى الطلاب، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها أنه يمكن تطوير مقرر ريادة الأعمال بما يتناسب مع مهارات إعداد المشروعات و تحويل الأفكار إلى واقع عملي، ومن ضمن التوصيات ضرورة التنسيق بين كليات إدارة الأعمال السودانية بعقد ورش لوضع مقترحات تطويرية لمقرر ريادة الأعمال بشكل دائم.

إهتمت هذه الدراسة بضرورة الإهتمام بريادة الأعمال كعلم يدرس للطلاب في الجامعات السودانية، بينما أشارت الدراسة الحالية إلى ضرورة دعم وتمويل وتبني حكومات الدول النامية بمشاريع تخرج الطلاب الجامعيين والتي تهدف إلى وضع حلول لمشكلات واقعية لتكون نواة لعمل مستقبلي لهم تحد من مشكلة البطالة، وتعمل علي تنمية الإقتصاد القومي السوداني.

**دراسة : محمد ونصر، (2011م):**

هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص واقع ومعوقات ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة في الإقتصاد الفلسطيني، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج والتي تفيد في مجملها بوجود الكثير من المعوقات تحول دون نجاح المشروعات الريادية، كما تقدم الباحثان بمقترحات والتي في حال تطبيقها يمكن تذليل هذه المعوقات بهدف تحسين نوعية العمل الريادي الفلسطيني.

أهتمت هذه الدراسة بتشخيص معوقات المشروعات الريادية في دولة فلسطين وتقديم مقترحات لمعالجتها، بينما أبرزت الدراسة الحالية دور ريادة الأعمال في خلق فرص جديدة للعمل من خلال تبني ودعم الأفكار والمبادرات الإبداعية.

**دراسة : إكسري المناصرة، (2008م):**

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر التوجه الريادي للمديرين على فاعلية القرارات الإستراتيجية في شركات المساهمة العامة الأردنية، من خلال خمسة أبعاد هي البعد الإجتماعي، بعد المخاطرة، البعد الإستباقي، البعد العدائي في التنافس والبعد الإستقلالي. من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة إثبات صحة وجود أثر إيجابي على فاعلية القرارات الإستراتيجية في شركات المساهمة العامة الأردنية.

تناولت هذه الدراسة أبعاد التوجه الريادي للمديرين وأثرها على القرارات الإستراتيجية في الشركات الأردنية، بينما أبرزت الدراسة الحالية دور ريادة الأعمال والعمل عن بعد في خلق فرص جديدة للعمل، من خلال تبني ودعم الأفكار والمبادرات الإبداعية والتي تساعد المديرين في إتخاذ القرارات الرشيدة.

#### منهجية الدراسة :

استخدم الباحث المنهج الوصفي في تحديد مشكلة الدراسة التي تمثلت في إبراز دور ريادة الأعمال والعمل عن بعد في خلق فرص عمل جديدة، من خلال جمع المعلومات والحقائق لتحديد المشكلات المتعلقة بالعمل عن بعد، ودراسة أوصاف للظواهر المتعلقة بموضوع الدراسة الميدانية وتحديد العلاقات التي توجد بين هذه الظواهر في محاولة لوضع تنبؤات عن الأحداث المتصلة.

تم استخدام المنهج التاريخي من خلال إستعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الورقة العلمية، وكذلك للتعرف عن أدبيات متغيرات الورقة بالرجوع إلى المراجع والدوريات والمقالات المنشورة في مواقع الشبكة الدولية للمعلومات (Internet)، بالإضافة إلى المنهج الإستنباطي لإستنباط بعض النتائج المتعلقة بتحليل الإحصائي لبيانات ومعلومات الدراسة الميدانية.

#### أدوات الدراسة :

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات من العينة المبحوثة، والتي تشتمل على ثلاثة محاور وهي: ريادة الأعمال، العمل عن بعد وخلق فرص العمل، والتي تضمنت هي الأخرى على 15 عبارة لقياس رؤى العينة المستهدفة عن دور ريادة الأعمال في خلق فرص للعمل.

تم استخدام الوسائل الإحصائية التالية في تحليل النتائج:

1- التوزيع التكراري والنسب المئوية لتجميع إجابات وجهات نظر العينة المستهدفة وترتيبها وإعطاء مؤشر لإتجاه الإجابة.

2- الوسط الحسابي: لعرض النتائج وتوضيح معدل إجابات العينة المبحوثة لعبارات محاور الفرضية.

3- الإنحراف المعياري: لمعرفة مدى تشتت القيم حول أوساطها الحسابية.

4- معامل ألفا كرونباخ: للتأكد من صحة وثبات الإستبانة.

5- الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات ومعلومات العينة المستهدفة.

6- إختبار كاي تربيع لحساب الفروق الجوهرية بين إجابات العينة المبحوثة لجميع عبارات المحاور الثلاثة.

#### المصطلحات الإجرائية للدراسة :

1- مشكلة البطالة (Unemployment Problem): البطالة تعني عدم العمل وهي مشكلة اقتصادية كبرى تواجهها المجتمعات خصوصاً المجتمعات العربية، وتختلف أسبابها من مجتمع إلى آخر، فمنها أسباب اقتصادية وأخرى اجتماعية وأخرى سياسية.

2- الوظائف الطارئة (Emergency Jobs): هي مشاريع خلق فرص العمل المرتبطة بأنشطة التدريب بحيث تقدم وتتقد في إطار زمني قصير لا يزيد عن السنتين.

3- رائد الأعمال (Entrepreneur): هو الشخص الذي ينشأ عملاً حراً يتسم بالإبداع و يتصف بالمخاطرة.

4-حاضنات الأعمال (Business Incubator) تعرف حاضنات الأعمال بأنها مؤسسات قائمة بذاتها (لها كيانها القانوني) تعمل على توفير جملة من الخدمات والتسهيلات للمستثمرين الصغار الذين يبادرون إلى إقامة مؤسسات صغيرة.

5-المشروعات الريادية (Entrepreneurship projects): يكمن مفهوم المشروعات الريادية في أنها من الممارسات الاقتصادية الجديدة، والتي تهدف على اختلاف أنشطتها إلى استثمار الفرص الموجودة في السوق سواء المحلية، الإقليمية، أو العالمية.

### ريادة الأعمال :

يرجع أصل مصطلح الريادة إلى الكلمة الفرنسية (Entrepreneurship) والتي تعنى الشخص الذى يباشر أو يشرع فى إنشاء عمل تجارى، وكان الاقتصادى الفرنسى جين بايبيستيه صاحب قانون ساي الاقتصادى هو أول من استخدم هذا المصطلح فى عام 1800، كما عرف العالم الاقتصادى شومبيتر (1883م- 1950م) الريادى بأنه هو ذلك الشخص الذى لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد (المنتدى العربى لريادة الأعمال، 2015م).

مفهوم ريادة الأعمال: تناول العديد من الباحثين و الكتاب تعريف ريادة الأعمال على أنها:

1- مجموعة من المهارات التي تُساهم ببدء عمل جديد من خلال ربطه مع القدرة على تحقيق فرص جديدة (Cambridge Dictionary, 2017).

2- حركة حياتية مستمرة و آلية من آليات إعمار الأرض وتمثل وعاءً مطاطاً صالح لكل زمان ومكان ويتسع لمحاولات المبتكرين وطرق الإنتاج أو التوزيع الجديدة غير المألوفة (مهدى، 2014م).

3- عرفت المنظمات الريادية (Entrepreneurial Organizations) بأنها كيانات مساهمة بقوة في التنمية الاقتصادية وزيادة الدخل القومي، عن طريق توليد الابتكارات وتنمية الأسواق وإيجاد فرص العمل وإدخال التكنولوجيا المتطورة لتحسين السلع والخدمات، سواء أكان ذلك علي النطاق المحلي أو الدولي (Hisrich, 2005).

### إسهامات نظرية الريادة في خلق فرص العمل:

يرتبط التعامل مع فرص العمل بأنشطة التدريب، إعادة التدريب مع تقديم المعلومات عن مهارات العمل المطلوبة وتوزيع الوظائف وخدمات التوظيف، وتساهم هذه الأنشطة بخلق فرص العمل والتي هي من ضمن مسؤوليات إدارة الموارد البشرية بالمنظمة في إطار حزمة من القوانين والبرامج الموازية التي ترعاها الدولة.

تبدأ فرص العمل المرتبطة بأنشطة التدريب بما يعرف بالوظائف الطارئة (Emergency Jobs)، بحيث تكون أغلب مشاريع خلق فرص العمل تقدم وتتفد في إطار زمني قصير لا يرتبط بجهود التوظيف طويلة الأجل، وتكون فترتها في الغالب السنة أو السنتين (Beasley, 2006).

تواجه أحياناً مشاريع خلق فرص العمل تحديات عديدة تتمثل في عدم كفاءة الأسواق أو دمار في البنى التحتية وفي الأصول الرأسمالية والعجز في المدخرات والاستثمارات، فضلاً عن فقدان الأسواق والحكومات والهياكل المالية غير المستقرة ، ولمواجهة هذه التحديات تلجأ بعض الحكومات إلى إقامة مشاريع لخلق فرص العمل الطارئة

بمدخلات محلية وأولويات محددة، وينبغي أن تمتاز هذه المشاريع بسرعة الاستجابة والمرونة والإطار الزمني القصير وتخدم مجتمعات محددة.

#### واقع و آفاق العمل عن بعد:

لم ينشأ العمل عن بعد حديثاً ولم يتم اختراعه في يوم وليلة بل يعود تاريخه الى عام 1820، حيث إستخدمه الكاتب Walter Scot في روايته الشهيرة (Ivanhoe) واستخدم فيها مصطلح (freelancing) لوصف المرتزقة في العصور الوسطى والذين لا يخضعون للحاكم، وبعد 150 عام أصبح هذا المصطلح شائعاً بين الكتاب والمؤلفين، ومن ثم بدأ العمال في المجالات المختلفة مع تطور ونمو شبكة الانترنت يتجهون الى أسلوب العمل عن بعد (<http://wwb.ps/blog>).

إنتشر العمل عن بعد على الصعيد العالمي في أواخر القرن العشرين، حيث أصبح العديد من الأفراد والشركات تلجأ إلى الاستعانة بأفراد يعملون عن بُعد من المنزل أو أي مكان في العالم بفضل ثورة تكنولوجيا الإتصالات و المعلومات، ومن أمثلة العمل عن بعد: الصحافة والمحاسبة والمحاماة وبرمجة الحاسب الآلي وتكنولوجيا المعلومات وتصميم أعمال الجرافيك والاستشارات عن بعد، كما يستطيع المعلم أو الأستاذ تقديم خبرته في التعليم من خلال الإنترنت عن طريق إعطاء دروس و محاضرات مسجلة مسبقاً (Rampton, 2017).

أثر تطور التكنولوجيا والابتكارات بهذه الصورة المتسارعة في شكل وطريقة العمل، فأصبح العمل عن بُعد يُمثل أحد مظاهر الثورة الصناعية الرابعة، حيث يوجد الآن أكثر من 14 مليون شخص في الولايات المتحدة الأمريكية يعملون عن بعد أو من خلال الإنترنت، ومن المؤمل أن يعمل ثلث الموظفين في العالم في عام 2020م من خلال الإنترنت وليس في الشركات أو المؤسسات (HTTPS://MOONTRAINING.WORDPRESS.COM).

يُسهم العمل عن بُعد من وجهة نظر الشركات في توفير التكاليف وتحسين الإنتاجية والمرونة، ويزيد من قدرة الشركات على توظيف المواهب و تقليل نسب دوران العمل. توفر شركة جلوبال ووركبليس أنالتيكس للأبحاث (Global Workplace Analytics) مبلغاً يصل إلى 22 ألف دولار سنوياً مُقابل كل موظف يعمل عن بُعد.

#### مفاهيم العمل عن البعد: تناول بعض الباحثين مفاهيم العمل عن بعد، ومن أبرزها ما يلي:

- 1- العمل بعيداً عن المكتب أو الورشة ويتم التواصل مع العاملين عبر وسائل الإتصالات السلكية و اللاسلكية أو عبر إستخدام الحاسب الآلي (اليافى والعمرى، 2013م، ص 07).
- 2- إرتبط مفهوم العمل عن بعد فى 1985 بريات البيوت اللائى لا يستطيعن الذهاب إلى مكان العمل، وأطلق عليه العزلة الاقتصادية (Jackson & Wielen, 2004).
- 3- العمل عن بعد وسيلة لأداء العمل بإستخدام تقنية المعلومات وإتصالات بحيث يتم أداء العمل بمعزل عن المكان (الزومان وآخرون 2004م).



**فرص وتحديات العمل عن بعد:**

أشار تقرير لمنظمة العمل الدولية والمؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف الحياة والعمل (Euro Foundation)، أن استخدام تكنولوجيات الاتصال الحديثة والتقنيات الرقمية كالهواتف الذكية والحواسيب اللوحية والمحمولة والمكتبية للعمل من المنزل أو من أي مكانٍ آخر أدى إلى تغيير نظام العمل التقليدي، ويعمل على تحقيق التوازن بين العمل والمسئوليات الأسرية بشكل عام، ويخفف من الزمن اللازم للذهاب من وإلى العمل ويعزز من الإنتاجية، ولكنه في نفس الوقت تُطمس الحدود بين العمل والحياة الشخصية (<https://news.un.org/ar/story>, 2015).

**فرص العمل عن بعد:** تتعدد الفرص الإيجابية للعمل عن بعد، كما يلي (Birbir, 2018):

- 1- مرونة مكان العمل (إلغاء حاجز الزمان والمكان): يمكن لشخص ما من تركيا أن يتعامل مع شخص آخر من روسيا دون التحرك من مكانه ودون التقيد بالزمان.
- 2- مرونة ساعات العمل: يُمكن للشخص التمتع بجدول زمني مرن، حيث يُمكن العمل ليلاً أو نهاراً ، مما يحسن التوازن الإجمالي بين العمل والمسئوليات الأسرية ويزيد الإنتاجية.
- 3- تأسيس معرض خاص بالعمال: يتيح العمل عن بعد للعاملين إنشاء معرض خاص بالأعمال التي قاموا بأدائها من قبل، مما يساهم مساهمة فعلية في الحصول على سيرة ذاتية مميزة تساهم في خلق وظيفة دائمة في المستقبل.
- 4- يتمتع العاملون عن بُعد بحرية كبيرة في اختيار الأعمال التي يقومون بتنفيذها واختيار الأشخاص الذين يعملون معهم بدون التقيد بأشخاص محددین.
- 5- الحرية في الاختيار وعدم التقيد بطرف واحد: ففي العمل التقليدي يتقيد الموظف بشركة معينة ويتقيد صاحب العمل بموظفين معينين ، لكن في حالة العمل عن بعد يمكن للعامل أن يتعاقد مع أكثر من شركة.

**تحديات العمل عن بعد:**

يوجد العديد من تحديات العمل عن بعد، قد تنعكس سالباً على إنتاجية الشخص، أبرزها ما يلي (Vishal, 2018):

- 1- التكاسل: يتسم العمل عن بعد بعدم وجود حاجة ملحة تحت الشخص على بدء العمل في وقت معين، أو اللبس بطريقة معينة فمن السهل جداً أن يُؤجل الشخص القيام بالمهام المترتبة عليه، فتتخفف إنتاجيته بدرجة كبيرة في مثل هذه الظروف، إذا لم يستطع الشخص المحافظة على الانضباط الذاتي.
- 2- المهام المنزلية: يُمكن أن يخطر الفرد في المهام المنزلية عند عمله من بعد، حيث لا يستطيع غالباً مقاومة الرغبة في التخلص من هذه المهام، فيأخذ إنجاز العمل وقتاً أطول من المعتاد في سبيل التداخل بين العمل والحياة الشخصية، مما قد يزيد الضغوط الموضوعة على العامل.



3- الروح التنافسية: يُعدّ عدم وجود تفاعل بشري من العيوب الرئيسية في العمل عن بعد، حيث يُساعد زملاء العمل في المؤسسة في المحافظة على الروح التنافسية وتعزيز الإنتاجية، كما يُعدّ الذهاب إلى المكتب من أسباب التخلص من التوتر في المنزل أحياناً.

4- المماثلة في دفع الأجور: في كثير من الأحيان تتماثل بعض الشركات في دفع الأجور أو تأخيرها دون تقدير و إحترام لجهود العامل، على الرغم من أنه أدى مهمته على أكمل وجه و سلم العمل في الموعد المحدد.

5- المزيج المُعقد من قوانين الضرائب وقضايا التوظيف والعمالة: تتباين هذه القوانين بين دول العالم المختلفة و الخاصة بالحد الأدنى للأجور وهجرة التخصصات النادرة، والاختلافات بين العمل بدوام جزئي أو كلي ولوائح العمل الخاصة بالوقت الإضافي، فضلاً عن العلاقات والارتباطات بين الموظفين وصاحب العمل في كثير من الدول.

#### العلاقة بين الريادة والعمل عن بعد:

يعد العمل عن بعد وسيلة للعمل باستخدام الإنترنت أو تقنية المعلومات والاتصالات، بحيث يتم أداء هذا العمل بعيداً عن المقر الرئيسي، كالعامل من المنزل أو مكتب العمل أوتحتى في الرحلات، كما ساهمت العولمة والتقانة في إيجاد نفوذ وقوة للإبداع الريادي المعتمد على آلية والخلق والإبتكار التعاضدي، ومكنت العديد من أصحاب الأفكار الريادية على التعامل بكفاءة في سوق العمل.

يهدف العمل عن بعد على تلبية احتياجات السوق لكن بصورة مختلفة، فيقوم صاحب العمل عن بعد بالبحث عن فرصة عمل في تخصصه بداخل أسواق العمل المُستقرة، فهو لا يمتلك المال ولن يتحمل المخاطرة به، فهو لن يبدأ مشروعاً أو مؤسسة خاصة به، فقط يقوم بتلبية احتياجات أصحاب الأعمال، حيث يعمل لحسابه الخاص دون أن يكون تابعاً لشركة أو مؤسسة ما، فيقدم خدمته للمستهلكين، ويتلقى المقابل المادي المناسب عن الخدمة التي قام بها (الجاويش، محمد، 2017م).

تُعد ريادة الأعمال عملية تصميم وإطلاق مشروع أو مؤسسة جديدة، لتقديم خدمة أو منتج يقوم بتغطية ثغرة أو احتياج ما في الأسواق، فهي القدرة والاستعداد على تطوير وتنظيم مشروع ما مع التحلي بالمغامرة وتحمل المخاطرة من أجل تحقيق الربح، كما تُعتبر ريادة الأعمال أكثر أهمية وتعقيداً من العمل عن بعد فهي تعتمد على الفكرة، بينما يعتمد العمل عن بعد بشكل أساسي على المهارات. تبدأ ريادة الأعمال بالتفكير في مشكلة حرجة تواجه المجتمع، والرغبة في التوصل لفكرة يمكن استغلالها وتسخيرها لحل هذه المشكلة، ومن ثم أخذ المبادرة في تطبيقها لخدمة المجتمع، وتحقيق الكثير من الربح بنجاح المشروع.

يُعتبر العمل عن بعد خالٍ من المخاطر الوظيفية أو المالية، فيستطيع صاحب العمل عن بعد استبدال عملائه دائماً، والبحث عن عملاء آخرين من خلال مواقع العمل الحر المختلفة، كما يحق العمل عن بعد الإشباع المادي الفوري من خلال حصول صاحب العمل على المال مقابل كل عمل ينتهي من أدائه، فلا يستطيع الحصول على المال إلا على المدى القصير، ولا يمكنه تحقيق المزيد من الربح إلا بتطوير مهاراته وخبراته المختلفة.

لن يستطيع صاحب المشروع الريادي أداء كل شيء بنفسه، لكنه يعتمد على بناء فريق عمل من أفضل الموظفين في كافة المجالات التي يحتاجها المشروع لتحقيق النجاح المرجو من المشروع، بينما لا يحتاج العمل عن بعد إلى روح الفريق، فيعمل كل شخص بمفرده لحسابه الخاص.

تبدأ ريادة الأعمال بفكرة تمر بالعديد من المراحل، لتتحول في النهاية إلى منتج محدد يسد عجزاً ما في الأسواق، ولن يقتصر المنتج على شيء مادي يمكن بيعه إلى المستهلك، فتقع المنتجات الرقمية أيضاً كتطبيقات الهواتف الذكية ضمن مشاريع ريادة الأعمال، بينما يُقدم العمل عن بعد الخدمات المختلفة كخدمات تصميم مواقع الإنترنت والتصميم الجرافيكي، أو خدمات تحرير وصناعة المحتوى الرقمي، أو خدمات البرمجة أو الترجمة وغيرها.

#### تجارب ريادة في العمل عن بعد:

اهتمت الكثير من دول العالم بفكرة العمل عن بعد وبدأت في دراستها والاستفادة منها، وقد نالت مشاريع وأفكار العمل عن بعد الاهتمام في دول العالم المتقدمة و بعض الدول النامية، في هذا المحور يستعرض الباحث بعض التجارب الريادية في العمل عن بعد، كما يلي:

1- شركة أوتوماتيك إنك: تعد هذه الشركة شركة لتطوير مواقع الويب التي أنشأتها ورد بريس، مثالا رائعا لكيفية عمل القوى العاملة الموزعة بالكامل، وتوظف أوتوماتيك 548 موظفا من 53 بلدا يتكلمون 76 لغة، و تقدر قيمة شركة أوتوماتيك بمبلغ 1.16 مليار دولار أمريكي في عام 2014، ومن المعروف أيضا أن شركة برايس تقدم فرصا عالمية للعمل عن بعد، فضلاً عن سياسات تقاسم الوظائف والساعات المرنة والإعارة (Euro found, 2007).

2- تجربة دولة تركيا: إهتمت تركيا بدراسة روح المبادرة الداخلية من حيث الابتكار وروح المغامرة وتجديد الذات المتعلقة بالعمل عن بعد، مع مراعاة متغيرات البيئة والمحددات الخارجية للتنمية، واستناداً لبيانات جمعت من 331 شركة تصنيع تركية أظهرت النتائج أن العوامل البيئية لها تأثير على أنشطة تنمية روح المبادرة وبشكل سلبي كبير مع الربحية المرتبطة بالتجديد الذاتي، وترتبط الأبعاد الايجابية معنوياً بالابتكار والمخاطرة والنمو بشكل كبير مع الاعمال الجديدة بهدف رضا العملاء والموظفين (حسين، 2013م).

3- شركة بيس كامب: تأسست هذه الشركة في عام 1999، وكان اسمها آنذاك 37 Signals ولم تكن تضم سوى أربعة أشخاص فقط، وفي عام 2014م غيرت إسمها إلى Basecamp لتعكس إسم أشهر منتجاتها، فأصبحت اليوم تضم أكثر من 50 موظفاً يتوزعون على 32 مدينة حول العالم و يعملون بنظام العمل عن بعد. يكمن سرّ نجاح شركة Basecamp في العمل عن بعد من خلال تركيز الفريق العامل فيها على فكرة جعل الحياة أفضل بدلاً من جعل العمل أفضل، بالمحافظة على خدمة العملاء و يعاملونهم كما يحبون أن يُعاملوا، ويتعاملون مع بعضهم البعض وكأنهم عائلة واحدة (2016, <https://blog.mostaql.com>).

4- الاتحاد الأوروبي: وضع الإتحاد الأوروبي هدفه بأن يكون هناك 10 ملايين فرداً يعملون عن بعد بحلول العام 2000م في قارة أوروبا، ويعتبر الإتحاد الأوروبي من الداعمين والمشجعين لفكرة المجتمعات المعلوماتية و العمل عن بعد، حيث قرر في 2001م زيادة نسبة التوظيف إلى 67% في عام 2005م و 70% في عام 2010م و

زيادة نسبة المرأة العاملة إلى 57% و 60% في نفس هذه الأعوام، و زيادة متوسط توظيف كبار السن (64-50 سنة) إلى 50% لعام 2010م' (https://halkamisi.wordpress.com, 2015).

5- تجربة دولة سنغافورة: اهتمت حكومة سنغافورة بقطاع ريادة الأعمال، مما جعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من المساهمة بنسبة 40 % من إجمالي الناتج المحلي في الدولة، كما إهتمت الحكومة بأربعة مراحل للحصول على جيل مخترع، ففي المرحلة الأولى إهتمت بتربية الأطفال على الابتكار والنجاح، وفي المرحلة الثانية إهتمت بتدريب الأبناء على المهارات الناعمة بالتواصل وتشكيل فريق عمل جماعي، ثم في المرحلة الثالثة إهتمت بتعليم الأبناء بكيفية دراسة السوق وعمل الميزانيات، وفي المرحلة الرابعة عززت الميني ماركت (Mini Market) أو السوق الصغيرة والتي يتم من خلالها تعليم الأطفال والشباب كيفية عمل منتج فعلى والقيام ببيعه في السوق (http://www.ahram.org.eg,2016).

6- تجربة الهند : تعتبر شركات تاتا،امباني، بريجي و مورثي من الشركات الهندية الرائدة والتي ساهمت في نمو الاقتصاد في عام 1990، نتج عنه إنشاء مشاريع جديدة مع زيادة عدد السكان في سن العمل وكان معدل النمو 7% سنوياً. إزداد عدد طلاب الكليات الذين يشاركون في تنظيم المشاريع مما دعا الشركات لمبادرة (الشبكة الوطنية للريادة NEN ) والتي أسستها مؤسسة ادواني وبعض الجامعات الرائدة في الهند، والآن هناك ما يقارب (70000) طالب وطالبة في NEN .

أجرى معهد ليجاتوم 2011 دراسة خلصت إلى أن رجال الاعمال الهنود متفائلون لمستقبل بلدهم رغم المشاكل الموجودة في حقل التنفيذ للعقود والتعامل مع تراخيص البناء والتجارة عبر الحدود، والعائق الأكبر هو عدم وجود السلطة والبنية التحتية والطرق والمياه والنقل العام، والتي من ضمن مسؤوليات الحكومة مما ولد الاحتجاجات والتي سيستفاد منها اصحاب المشاريع لخلق فرص عمل جديدة والانتقال نحو الافضل (Karl, 2011).

### عرض نتائج الدراسة الميدانية (Results):

تم إجراء الدراسة الميدانية في شركة سكر كنانة والتي تعتبر من الشركات الرائدة في إنتاج السكر في السودان، حيث أن إدارة الشركة إنتهجت مبدأ ريادة الشركة من خلال إتباع أسلوب المغامرة بأفكار جديدة وإنتاج منتجات جديدة كالإيثانول من المولاس والأعلاف من البقاس (مخلفات الإنتاج) لتحقيق الأرباح، كما أدخلت نظام معلوماتي يعرف Enterprise resource planning (ERP)، والذي يهتم بتخطيط وتنسيق موارد ومعلومات الشركة والمتعلقة بأنشطة الإدارة المالية والموارد البشرية والتسويق لإتمام الإجراءات العملية بهدف تطويرها وتبسيط إجراءاتها.

تم إختيار عينة قسدية من 30 موظفاً من جملة 100 موظفاً، رائدة يعملون في إدارة الشركة في الحسابات والمشتريات والتسويق والوحدات الإدارية الأخرى، تم إختيار هذه العينة لأنهم قادرون على تحويل تلك الأفكار الجديدة التي أنتهجتها شركة كنانة الرائدة، ولأنهم يمتازون بأنماط ريادية تتمثل في المبادرة حيث أنهم يبادرون على حل مشاكل العمل اليومية والمثابرة حيث أنهم يعملون لساعات طويلة بجد ومثابرة ويطمحون إلى زيادة حجم العمل وكسب المزيد من الأرباح للشركة وتحقيق الصورة الذهنية من خلال الموقع الإجتماعي، ترتبت عليها المزيد من الرضا عن العمل والولاء للشركة.

قسم الباحث فرضية البحث الرئيسة إلى ثلاثة محاور هي: ريادة الأعمال، العمل عن بعد وخلق فرص العمل، ويتألف أي محور من خمسة عبارات وتم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات وصحة هذه العبارات، فكانت نتيجة متوسط ثبات عبارات المحاور الثلاثة 0.61، وهذه دلالة على مصداقية وثبات البيانات، كما مبين في الجدول (1):

جدول رقم (1) : معامل ألفا كرونباخ لعبارات محاور الاستبيان

الرقم	المحور	عدد العبارات	الثبات
1	المحور الاول	5	0.547
2	المحور الثاني	5	0.638
3	المحور الثالث	5	0.645
	متوسط الثبات		0.610

المصدر : إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الميدانية، 2019م.

تم إختيار عينة قصدية وعددها 30 مفردة من مجتمع البحث البالغ قدره 100 مفردة، كما تم استخدام إختيار كاي تربيع لحساب الفروق الجوهرية بين إجابات العينة المبحوثة لجميع عبارات المحاور الثلاثة، كما يبينها الجدول (2):

جدول رقم (2) : التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة علي جميع عبارات المحور الأول (ريادة الأعمال)

رقم العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
1	16	53.30%	13	43.30%	0
2	11	36.70%	16	53.30%	0
3	20	66.70%	6	20.00%	0
4	17	56.70%	12	40.00%	0
5	15	50.00%	13	43.30%	0
المتوسط %		52.68%		39.98%	6.70%
المجموع %		92.66%		5.98%	6.70%

المصدر : إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الميدانية، 2019م.

يتضح من الجدول (2) أن نسبة الموافقين من العينة المستهدفة على جميع عبارات المحور الأول بلغت 92.66%، بينما بلغت نسبة إجابات العينة الممتنعة عن الإجابة على عبارات هذا المحور 5.98% ، أما نسبة غير الموافقين على عبارات هذا المحور بلغت 6.70%، عليه تشير نسبة الموافقة العالية على قبول وإثبات صحة عبارات المحور الأول (ريادة الأعمال)، يبينها الجدول (3) :

جدول (3) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة مربع كاي ودرجات الحرية والقيمة الاحتمالية حول محور ريادة الأعمال

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع كاي	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
1 تساهم القدرة على إدارة و تنظيم الوقت في خلق فرص للعمل	4.50	0.572	12.60	2.00	0.00
2 إستخدام الوسائل التقنية تساعد في خلق فرص للعمل	4.20	0.805	20.93	3.00	0.00
3 الإستفادة من تجارب الآخرين تعمل على تعزيز خلق فرص للعمل	4.53	0.730	15.20	2.00	0.00
4 تساهم المبادرة والإستفادة من الموارد المتاحة في خلق فرص للعمل	4.53	0.571	13.40	2.00	0.00
5 تلعب المهارات والقدرات الإبداعية دوراً فاعلاً في خلق فرص للعمل	4.43	0.626	9.80	2.00	0.00
المتوسط	4.43	0.660	14.38	2.20	0.00

المصدر : إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية ، 2019م.

يتضح من الجدول (3) ما يلي:

- 1- يزيد متوسط جميع عبارات المحور الأول (ريادة الأعمال) عن الوسط الفرضي 03 مما يدل على موافقة أفراد العينة على هذه العبارات والتي تقيس المحور الأول.
- 2- تعتبر العبارة رقم 4 (تساهم المبادرة والإستفادة من الموارد المتاحة في خلق فرص للعمل) أهم عبارة من عبارات المحور الأول، حيث بلغ متوسط الإجابة عنها 4.53، وانحراف معياري 0.571.
- 3- تعتبر العبارة رقم (2) ( إستخدام الوسائل التقنية تساعد في خلق فرص للعمل) ، أقل عبارة من عبارات المحور الأول من حيث الأهمية وبمتوسط 4.20 وانحراف معياري 0.805.
- 4- متوسط جميع العبارات بلغ 4.43، وهذه دلالة واضحة على موافقة أفراد العينة على جميع العبارات التي تقيس المحور الأول.

جدول رقم (4): التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة علي جميع عبارات المحور الثاني (العمل عن بعد)

رقم العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
1	13	11	5	1	0
2	10	17	3	0	0
3	11	10	7	2	0
4	16	11	3	0	0
5	11	13	3	0	0
المتوسط %	40.66	41.34	14.00	5.00	
المجموع %	82.00	14.00	5.00		

المصدر : إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الميدانية، 2019م

يتضح من الجدول (4) أن جملة نسبة الموافقين من العينة المستهدفة على جميع عبارات المحور الثاني بلغت 82.00%، بينما بلغت جملة نسبة إجابات العينة الممتنعة عن الإجابة على عبارات هذا المحور 14.00%، أما جملة نسبة غير الموافقين على عبارات هذا المحور بلغت 5.00%، عليه تشير نسبة الموافقة العالية على قبول وإثبات صحة عبارات المحور الثاني (العمل عن بعد).

جدول رقم (5) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة مربع كاي ودرجات الحرية والقيمة الإحتمالية حول محور العمل عن بعد

م	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع كاي	درجات الحرية	القيمة الإحتمالية
1	العمل عن بعد يمنحك الثقة في إختيار عملائك وزبائنك بنفسك	4.20	0.846	12.13	3	0.000
2	يمنحك العمل عن بعد التوازن بين متطلبات الحياة الإجتماعية والعمل الذي تؤديه	4.23	0.626	9.80	2	0.000
3	العمل عن بعد يساعدك في الحصول على الخبرة اللازمة بدون مدرب	4.00	0.946	6.53	3	0.000
4	العمل عن بعد يجعلك مسؤولاً عن نفسك ولا يتحكم في قراراتك أحد	4.43	0.678	8.60	3	0.000
5	العمل عن بعد يمنحك الأمان والاستقرار الوظيفي	4.13	0.819	12.13	3	0.000
	المتوسط	4.19	0.783	9.83	2.80	0.000

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية ، 2019م

يتضح من الجدول (5) ما يلي :

- 1- أن جميع عبارات المحور الثاني (العمل عن بعد) يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي 03، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على جميع العبارات التي تقيس المحور الثاني.
- 2- أهم عبارة من عبارات المحور الثاني هي: العمل عن بعد يجعلك مسؤولاً عن نفسك ولا يتحكم في قراراتك أحد، حيث بلغ متوسط الإجابة عنها 4.43 وانحراف معياري 0.687.
- 3- وأقل عبارة من عبارات هذا المحور من حيث الأهمية هي: العمل عن بعد يساعدك في الحصول على الخبرة اللازمة بدون مدرب بمتوسط 4.00 وانحراف معياري 0.946.
- 4- كما بلغ متوسط جميع العبارات 4.19، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على جميع العبارات التي تقيس المحور الثاني.

جدول رقم (6) : التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الثالث (خلق فرص للعمل)

رقم العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
1	16	53.30%	13	43.30%	1	3.30%	0	0%	0	0%
2	18	60.00%	11	36.70%	1	3.30%	0	0%	0	0%
3	16	53.30%	13	43.30%	1	3.30%	0	0%	0	0%
4	12	40.00%	16	53.30%	2	6.70%	0	0%	0	0%
5	17	56.70%	8	26.70%	4	13.30%	1	3.30%	0	0%

المتوسط %	52.66%	40.66%	29.90%	3.30%
المجموع%	93.32%	29.90%	3.30%	3.30%

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الميدانية، 2019م.

يتضح من الجدول (6) أن جملة نسبة الموافقين من العينة المستهدفة على جميع عبارات المحور الثالث بلغت 93.32%، بينما بلغت جملة نسبة إجابات العينة الممتنعة عن الإجابة على عبارات هذا المحور 29.90%، أما نسبة غير الموافقين على عبارات هذا المحور بلغت 3.30%، عليه تشير نسبة الموافقة العالية على قبول وإثبات صحة عبارات المحور الثالث (خلق فرص للعمل).

جدول رقم (7): الوسط الحسابي والانحراف المعياري و مربع كاي ودرجات الحرية والقيمة الإحتمالية حول محور خلق فرص للعمل

م	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع كاي	درجات الحرية	القيمة الإحتمالية
1	يمكنك إدارة عملك من أي مكان لخلق فرصة عمل جديدة	4.20	0.846	12.13	3	0.000
2	يعمل الابتكار وتنمية المواهب على خلق فرص للعمل	4.23	0.626	9.80	2	0.000
3	تساهم الثقة بالنفس والإيمان بالذاتية في خلق فرص للعمل	4.00	0.946	6.53	3	0.000
4	تساعد دراسة و تحليل الأسواق والمستهلكين في خلق فرص للعمل	4.43	0.678	8.60	3	0.000
5	تساهم معرفة متغيرات البيئة الخارجية (المحيطة) في خلق فرص للعمل	4.13	0.819	12.13	3	0.000
	المتوسط	4.19	0.783	9.83	2.8	0000.

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية ، 2016م

يتضح من الجدول (7) ما يلي:

1- أن جميع العبارات التي تعبر عن المحور الثالث يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي 03، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على جميع العبارات التي تقيس المحور الثالث.

2- تعتبر عبارة: تساعد دراسة وتحليل الأسواق والمستهلكين في خلق فرص للعمل من أهم عبارات المحور الثالث، حيث بلغ متوسط الإجابة عنها 4.43، بانحراف معياري 0.678، وأقل عبارة من العبارات من حيث الأهمية هي: تساهم الثقة بالنفس والإيمان بالذاتية في خلق فرص للعمل وبمتوسط 4.00 ، بانحراف معياري بلغ 0.946.

3- كما بلغ متوسط جميع عبارات المحور الثالث 4.19، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على جميع العبارات التي تقيس عبارات المحور الثالث.

#### مناقشة النتائج:

وفقاً لأدبيات الدراسة ونتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، خلص الباحث إلى نتائج عديدة، أبرزها ما يلي:

1- تلعب ريادة الأعمال والعمل عن بعد دوراً محورياً في خلق فرص العمل.

2- تساعد دراسة و تحليل الأسواق والمستهلكين في خلق فرص للعمل.



- 3- المبادرة والإستفادة من الموارد المتاحة والتجارب الرائدة تساهم في خلق فرص للعمل.
- 4- العمل عن بعد يجعلك مسئولاً عن نفسك ولا يتحكم في قرارك أى شخص آخر .
- 5- يمنحك العمل عن بعد التوازن بين متطلبات الحياة الإجتماعية والعمل الذى تؤديه.
- 6- العمل عن بعد يساعدك فى الحصول على الخبرة اللازمة بدون مدرب.  
على ضوء النتائج، يوصى الباحث بجملة من التوصيات، أبرزها ما يلى:
- 1- ضرورة الإهتمام بالوسائل التقنية والبنى التحتية التقنية لدعم العمل عن بعد.
- 2- تشجيع العاملين ودعمهم على الإبداع والإبتكار وضرورة تعزيز الثقة بالنفس والإيمان بالذاتية وقبول المخاطر لتنفيذ مشاريع العمل عن بعد.
- 3- دراسة وتحليل متغيرات البيئة الخارجية (المحيطة) بهدف خلق فرص عمل رائدة.
- 4- إختيار العمل الذى يضمن ثقة عملائك والزبائن فى شراء منتجاتك أو خدماتك.
- 5- العمل على تطوير مهارتك وقدراتك الفنية والإدارية لتعمل عن بعد بهدف الحصول على الخبرة اللازمة بدون مدرب.
- 6- يوصى الباحث خريجي الجامعات أن تكون مشاريع تخرجهم حلول لمشكلات واقعية حتى تكون نواة لعمل مستقبلى تحد من مشكلة البطالة.

#### ملاحظات ختامية :

تعد ريادة الأعمال من المحركات المحورية للتنمية الاقتصادية فى أية دولة فى ظل انتشار معدلات البطالة على مستوى العالم، لذلك لا يمكن أن تنجح هذه المشاريع إلا من خلال الأمور التالية فى تقديري:

- 1- أن تكون مشاريع الريادة لها علاقة بواقع الدولة وحلاً لمشكلاتها.
- 2- دعم وتمويل الحكومات فى الدول النامية مشاريع التخرج والتي تهدف للحد من مشكلة البطالة.
- 3- تشجيع وتحفيز أصحاب الأفكار الإبداعية والإبتكارية على المستوى الفردى أو الجماعى والتي تعزز العمل عن بعد.

- 4- القيام بشراكات ذكية مع شركات القطاع الخاص وأصحاب العمل لرعاية المشاريع الريادية.
- 5- إعداد قاعدة بيانات للمبدعين فى الشركات أو الذين يعملون من المنازل والإتصال بهم لمعرفة خططهم المستقبلية.

#### 1. المراجع:

2. المرى، ياسر، (2013)، ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ص 15- 17. بتصرف.
3. قنصوة، عبيد أحمد إبراهيم، (2016م)، دور ريادة الأعمال فى كفاءة أداء المؤسسات، الخرطوم، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
4. أبو ماضى، تسنيم كامل أحمد، (2015م)، تقييم تجربة العمل عن بعد فى قطاع غزة (التحديات والمستقبل)، غزة، الجامعة الإسلامية.

5. الجمعة، عبد الله وآخرون ، (2015م)، العمل عن بعد كتوجه لتعزيز دور المرأة و ذوى الإحتياجات الخاصة فى تنمية المجتمع المحلى، المجلة العربية الدولية للمعلوماتية، مجلد3، العدد28.
6. عبد القادر، سمية عثمان ،(2015م)، تقييم وتطوير ريادة الأعمال فى كليات إدارة الأعمال السودانية، الأكاديمية الأمريكية للعلوم والتكنولوجيا، مجلة أمارياك، مجلد6.
7. رسلان، محمد وعبدالكريم، نصر ، (2011م)، واقع الأعمال الصغيرة والمتوسطة وسبل تعزيزها فى الإقتصاد الفلسطينى، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد23.
8. المناصرة، إكسرى، (2008م)، أبعاد التوجه الريادى للمديرين وأثرها على فاعلية القرارات الإستراتيجية فى شركات المساهمة العامة الأردنية، أطروحة دكتوراة منشورة ، جامعة عمان العربية المفتوحة للدراسات العليا.
9. المنتدى العربى لريادة الأعمال، 2015/05/27.
10. مهدى، سيف الدين ، (2014م)، متطلبات وتحديات ريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية، المؤتمر السعودى لريادة الأعمال، الرياض.
11. الزومان وآخرون ، (2004م)، العمل عن بعد عالمياً و مجالات تطبيقه فى المملكة العربية السعودية ، المؤتمر الوطنى السابع عشر للحاسب الآلى ، جامعة الملك سعود.
12. اليافى والعمرى ، (2013م)، الإتجاهات التقنية لممارسة العمل عن بعد، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، مجلد 29 ، العدد 2.
13. حسين، ميسون على ، (2013م)، الريادة فى منظمات مع الإشارة لتجربة بعض الدول، مجلد21 ، مجلة بابل للعلوم الإنسانية، جامعة بغداد.
14. صندوق تنمية الموارد البشرية، (1427هـ)، إطار منهجى لتشغيل المرأة فى ظل تبني خيارات العمل عن بعد ، الرياض.
15. الجاويش، محمد - <http://aljazeera.net/miscellaneous/entrepreneurship/2017/3/3/>
16. تقرير (Euro found) - 2007/02/15
17. Hisrich, Robert, D. & Peters, Dean A. Shepherd-2005" Entrepreneurship", 4th ed., McGraw – Hill, Irwin, Boston, page 2.
18. Beasley , K. W.,(2006), Job Creation in Post conflict Societies , Federal Publication ,Cornell University ILR School
19. <http://wwb.ps/blog-07/05/2014>
20. Rampton, John, (26-12-2017), "50 Work-From-Home Jobs Paying as Much or a Lot More Than the Average American Salary" ,www.entrepreneur.com, Retrieved 26-9-2018.
21. Entrepreneurship", Cambridge Dictionary, Retrieved 21-6-2017.
22. [HTTPS://MOONTRAINING.WORDPRESS.COM/2015/02/11](https://moontraining.wordpress.com/2015/02/11)
23. Jackson & Wielen (2004), Teleworking International Perspectives, University of Brighton, London, & New work.
24. <https://sajo0.wordpress.com-/10/05/2015>
25. <https://news.un.org/ar/story-.2017/02/15>

26. Birnir, Adda, 10 Reasons Working Remotely Is Even Better Than You Thought it was, www.themuse.com, Retrieved 26-9-2018.
27. Vishal, "Pro and Cons of Working from Home"، www.lifehack.org, Retrieved 26-9-2018.
28. <https://blog.mostaql.com-2016/09/29>
29. <https://halkamisi.wordpress.com - 2015/02/11>
30. <http://www.ahram.org.eg-2016/05/07>
31. Karl F (2011), Entrepreneurship in India, Amb. Inderfurth and Persis Khambatta