

The Islamic University–Gaza
Deanship of Postgraduate Affairs
Faculty of Commerce
Master of Business & Administration



الجامعة الإسلامية – غزة
عمادة البحث العلمي والدراسات العليا
كلية التجارة
ماجستير إدارة الأعمال

دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في انتشار ثقافة
العمل الحر في قطاع غزة
**Freelancing Marketplace Role in The Spread
Of Freelancing Culture In Gaza Strip**

إعداد الباحثة

أنسام علي خليفة

إشراف الدكتور

وسيم إسماعيل الهابيل

قُدِّمَ هَذَا البَحْثُ إِسْتِكْمَالاً لِمَتَطَلِبَاتِ الحُصُولِ عَلَى دَرَجَةِ المَاجِسْتِيرِ
فِي إِدَارَةِ الأَعْمَالِ بِكُلِّيَةِ التِّجَارَةِ فِي الجَامِعَةِ الإِسْلَامِيَّةِ بِغَزَّةِ

يونيو/2018م – شوال/ 1439هـ

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في انتشار ثقافة

العمل الحر في قطاع غزة

Freelancing Marketplace Role in The Spread Of Freelancing Culture In Gaza Strip (Applied Study on the Environment of Gaza Strip)

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل الآخرين لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

I understand the nature of plagiarism, and I am aware of the University's policy on this. The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted by others elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:	أنسام علي خليفة	اسم الطالب:
Signature:		التوقيع:
Date:		التاريخ:

نتيجة الحكم على الأطروحة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجامعة الإسلامية غزة
The Islamic University of Gaza

هاتف داخلي: 1150

عمادة البحث العلمي والدراسات العليا

ج س غ/35
الرقم: Ref: 2018/07/25
التاريخ: Date:

نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة عمادة البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحثة/ أنسام علي عبدربه خليفة لنيل درجة الماجستير في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية/ قسم إدارة الأعمال وموضوعها:
دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة

The Role of Specialized Free Internet Platforms in Spreading the Culture of Freelancing in the Gaza Strip

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الأربعاء 12 ذو القعدة 1439 هـ الموافق 2018/07/25م الساعة الواحدة مساءً، في قاعة اجتماعات كلية التجارة اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

مشرفاً ورئيساً	د. وسيم إسماعيل الهابيل
مناقشاً داخلياً	أ. د. يوسف عبد عطية بحر
مناقشاً خارجياً	د. سناء وفا الصايغ

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحثة درجة الماجستير في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية/قسم إدارة الأعمال.

واللجنة إذ تمنحها هذه الدرجة فإنها توصيها بتقوى الله تعالى ولزوم طاعته وأن تسخر علمها في خدمة دينها ووطنها.

والله ولي التوفيق،،،

عميد البحث العلمي والدراسات العليا

أ. د. مازن إسماعيل هنية



+97082644400 +97082644800 public@iugaza.edu.ps www.iugaza.edu.ps iugaza iugaza mediuiug iugaza
ص ب 108 الرمال . غزة . فلسطين P.O Box 108, Rimal, Gaza, Palestine

التاريخ: 20 18/ 8 126

الرقم العام للنسخة

3106696

اللغة

ع

الموضوع/ استلام النسخة الإلكترونية لرسالة علمية



قامت إدارة المكتبات بالجامعة الإسلامية باستلام النسخة الإلكترونية من رسالة

الطالب أ. س. علي خليفه

رقم جامعي: 20110307 قسم: إدارة الأعمال كلية: الجمهورية

وتم الاطلاع عليها، ومطابقتها بالنسخة الورقية للرسالة نفسها، ضمن المحددات المبينة أدناه:

- تم إجراء جميع التعديلات التي طلبتها لجنة المناقشة.
 - تم توقيع المشرف/المشرفين على النسخة الورقية لاعتمادها كنسخة معدلة ونهائية.
 - تم وضع ختم "عمادة الدراسات العليا" على النسخة الورقية لاعتماد توقيع المشرف/المشرفين.
 - وجود جميع فصول الرسالة مجمعة في ملف (WORD) وآخر (PDF).
 - وجود فهرس الرسالة، والملخصين باللغتين العربية والإنجليزية بملفات منفصلة (PDF + WORD)
 - تطابق النص في كل صفحة ورقية مع النص في كل صفحة تقابلها في الصفحات الإلكترونية.
 - تطابق التنسيق في جميع الصفحات (نوع وحجم الخط) بين النسخة الورقية والإلكترونية.
- ملاحظة: ستقوم إدارة المكتبات بنشر هذه الرسالة كاملة بصيغة (PDF) على موقع المكتبة الإلكتروني.

والله ولي التوفيق،

توقيع الطالب

إدارة المكتبة المركزية

ملخص الرسالة

هدفت الدراسة للتعرف على دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة من خلال التعرف على أهم منصات العمل الحر العربية والأجنبية وواقع العمل الحر في قطاع غزة وفي الدول العربية وفي العالم بشكل عام ، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بجمع البيانات من مصادرها المختلفة، وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة وكانت الاستبانة هي الأداة الرئيسة لجمع المعلومات، وقد تكونت عينة الدراسة من العاملين بشكل حر في قطاع غزة من الجنسين ومن مختلف الأعمار.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين دور منصات العمل الحر عبر الانترنت وبين انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة وبين كل من المتغيرات المستقلة موضع الدراسة وهي (آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات، طبيعة المشاريع داخل المنصات، التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات ، إيجابيات وسلبيات العمل عبر منصات العمل الحر) ، وأظهرت الدراسة أن متغير " طبيعة المشاريع داخل المنصات" يؤثر في " انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة"، بينما تبين ضعف تأثير باقي المتغيرات " آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات، التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات، إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات .

وتوصلت الدراسة الي عدة توصيات من أهمها ضرورة أن تبادر الجامعات لتكثيف الدورات التدريبية وورش العمل الخاصة بتأهيل الطلبة من كافة التخصصات للالتحاق بسوق العمل الحر الذي بات ينتشر بشكل كبير في أوساط الشباب العربي والغزي خصوصا ، ولاسيما مع تفاقم الأوضاع الاقتصادية وتزايد معدلات البطالة في أوساط الخريجين في قطاع غزة ضرورة تكثيف البرامج التدريبية وورش العمل التي تقوم بها المؤسسات الدولية العاملة في قطاع غزة كمؤسسة ميرسي كور ومنظمة UNDP الهادفة لتعزيز مهارات العمل الحر لدى الخريجين وتأهيلهم للالتحاق بسوق العمل الحر عبر منصات العمل الحر ، وأشارت التوصيات لضرورة أن تولي حاضنات الأعمال وتكنولوجيا المعلومات العاملة في قطاع غزة أهمية أكبر لبرامج التمكين الاقتصادي وتعزيز مهارات الخريجين في مجال اللغة الإنجليزية ومجال تسويق الذات وتقوية مهارات الاتصال والتواصل لتأهيلهم للالتحاق بسوق العمل الحر عبر المنصات المختلفة العربية والأجنبية .

Abstract

This study aimed to examine the role of freelancing marketplaces in the spread of freelancing culture in Gaza strip through identifying the most important Arab and foreign freelancing platforms and the reality of freelancing in Gaza Strip , the Arab States and the world in general .In order to achieve the objectives of the study , the researcher collected data from different sources, and adopted the descriptive approach and questionnaire as a key tool to get the required information.

The study sample consisted of the peoples who work as freelancers of various ages in Gaza strip. In addition, the results showed that the nature of the projects within the marketplace affects significantly on the spread of a culture of freelancing while the mechanisms to employment within the marketplaces, the financial and administrative transactions within the platforms, and the pros and cons of work across the free marketplace affects insignificantly on the spread of a culture of freelancing.

The study results showed a statistically significant relationship between the role of the freelancing platforms across the Internet across the Internet (the mechanisms to employment within the marketplaces, the nature of the projects within the marketplace, financial and administrative transactions within the platforms, and the pros and cons of work across the free marketplace) and the spread of a culture of freelancing in the Gaza Strip.

The study comes out of several recommendations, the most important are: the need for universities to intensify training courses and workshops for the students about freelancing skills which is spreading significantly over all the world, especially with the bad economic conditions and high unemployment rates among graduates, where Arab and foreign freelancing platforms makeup a good solution to the of the difficult living conditions to the alumni in the Gaza Strip.

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ﴾

﴿وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾

[التوبة: 105]

الإهداء

إلى من كانوا مصدر الدعم المتواصل لإنجاز هذا البحث ..عائلتي
الكريمة

إلى من آسنني في دراستي وشاركني أعبائي ..أصدقاء العمل والدراسة

إلى الصرح العلمي الفتي والجبار جامعتي الغراء .. الجامعة الإسلامية

إليهم جميعا أهدي هذا البحث ..

الباحثة

شكرٌ وتقديرٌ

الحمد لله حمد الشاكرين والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم،
أحمد الله عزوجل على عظيم فضله ونعمه التي منّ بها علينا ، فبعد رحلة بحث وجهد تكلفت
بإنجاز هذه الدراسة ، لا يسعني في هذا المقام إلا التوجه بالشكر والعرفان إلى كلا من د. وسيم
الهابل و د. خالد دهليز لما قدموه لي من نصح و إرشاد خلال فترة إعداد الدراسة .

كما لا أنسى شكر أ. عبدالله الطهراوي و أ. فاطمة عاشور من الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا
المعلومات - بيكتي - على التسهيلات التي قدموها لي خلال مرحلة تعبئة الاستبيان من قبل
الفئة المستهدفة في برامج الحاضنة .

والشكر موصول لكلية التجارة عميداً وأساتذة ومدرسين ، وأشكر أعضاء لجنة تحكيم الاستبانة
على ملاحظاتهم التي ساعدت بحمد الله على إخراج الاستبانة بالشكل الصحيح ، كما وأسجل
شكري وامتناني لأعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذا البحث وبما قدموه من
ملاحظات .

الباحثة

أنسام علي خليفة

فهرس المحتويات

أ.....	إقرار
ت.....	ملخص الرسالة
ث.....	Abstract
ح.....	الإهداء
خ.....	شكر وتقدير
د.....	فهرس المحتويات
ز.....	فهرس الجداول
ش.....	فهرس الأشكال والرسومات التوضيحية
ص.....	فهرس الملاحق
1.....	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
2.....	1.1 مقدمة:
3.....	2.1 مشكلة الدراسة:
4.....	3.1 أهمية الدراسة:
5.....	4.1 أهداف الدراسة:
6.....	5.1 متغيرات الدراسة:
7.....	6.1 فرضيات الدراسة:
8.....	الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة
9.....	المبحث الأول: ثقافة العمل الحر
9.....	1.1.2 مقدمة:
10.....	2.1.2 مفهوم وتعريفات العمل الحر:
11.....	3.1.2 العمل الحر عبر الانترنت:
13.....	4.1.2 العوامل التي ساهمت في انتشار ثقافة العمل الحر
14.....	5.1.2 إيجابيات وسلبيات العمل الحر:
19.....	6.1.2 مجالات العمل الحر ضمن منصات العمل الحر
23.....	المبحث الثاني: منصات العمل الحر العربية والأجنبية
23.....	1.2.2 مقدمة:
23.....	2.2.2 تعريف منصة العمل الحر:
24.....	3.2.2 دور منصات العمل الحر:
25.....	4.2.2 إيجابيات وسلبيات العمل الحر عبر المنصات
26.....	5.2.2 منصات العمل الحر الأجنبية

28	6.2.2 منصات العمل الحر العربية:
34	المبحث الثالث: واقع العمل الحر
34	1.3.2 واقع العمل الحر في العالم
36	2.3.2 واقع العمل الحر في العالم العربي
38	3.3.2 واقع العمل الحر في قطاع غزة
49	الفصل الثالث الدراسات السابقة
50	1.3 مقدمة:
50	2.3 الدراسات المحلية:
55	3.3 الدراسات العربية
59	4.3 الدراسات الأجنبية
63	5.3 التعقيب على الدراسات السابقة:
66	الفصل الرابع الإطار العملي للدراسة
67	1.4 المقدمة:
67	2.4 منهجية الدراسة:
68	3.4 مجتمع الدراسة :
68	4.4 عينة الدراسة:
68	5.4 أداة الدراسة:
69	6.4 خطوات بناء الإستبانة:
70	7.4 صدق الاستبانة:
75	8.4 ثبات الإستبانة Reliability:
76	9.4 اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test :
77	10.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة:
78	الفصل الخامس تحليل البيانات واختبار الفرضيات
79	1.5 مقدمة:
79	2.5 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق المعلومات الشخصية
82	3.5 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق المعلومات الخاصة بالفئة المستهدفة
86	4.5 المحك المعتمد في الدراسة
87	5.5 تحليل فقرات الاستبانة:
102	6.5 اختبار فرضيات الدراسة :
111	الفصل السادس النتائج والتوصيات
112	1.6 مقدمة

112	2.6 نتائج الدراسة
112	1.2.6 نتائج تتعلق بعينة الدراسة وفق المعلومات الخاصة بالفئة المستهدفة
113	2.2.6 نتائج تتعلق بآليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات
113	3.2.6 نتائج تتعلق بالتعاملات المالية والإدارية داخل المنصات
114	3.2.6 نتائج تتعلق بإيجابيات وسلبيات العمل الحر عبر المنصات
114	3.6 توصيات الدراسة
116	4.6 دراسات مقترحة
117	المصادر والمراجع
124	الملاحق

فهرس الجداول

- جدول (1.2): متوسط الدخل بالدولار لكل ساعة عمل في مجالات العمل الحر 22
- جدول (2.2): أبرز منصات العمل الحر العربية والأجنبية 24
- جدول (3.2): مجالات العمل الحر التي يعمل بها الفلسطينيون عبر المنصات الأجنبية 40
- جدول (1.4): درجات المقياس المستخدم في الاستبانة..... 70
- جدول (2.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات " 70
- والدرجة الكلية للمجال 70
- جدول (3.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " طبيعة المشاريع داخل المنصات " والدرجة الكلية للمجال 72
- جدول (4.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات " 73
- والدرجة الكلية للمجال 73
- جدول (5.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات " 73
- والدرجة الكلية للمجال 73
- جدول (6.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " انتشار ثقافة العمل الحر " والدرجة الكلية للمجال 73
- جدول (7.4): معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة..... 75
- جدول (4.8): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة 76
- جدول (9.4): يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي 76
- جدول (1.5): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس 80
- جدول (2.5): توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية 80
- جدول (3.5): توزيع عينة الدراسة حسب الجامعة التي درس فيها 81
- جدول (4.5): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي 81
- جدول (5.5): توزيع عينة الدراسة حسب التخصص العلمي 81
- جدول (6.5): توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة العملية في ممارسة العمل الحر 82
- جدول (7.5): يوضح سماع المستجيب عن منصات العمل الحر لأول مرة عن طريق 83
- جدول (8.5): يوضح قيام المستجيب بممارسة العمل الحر من خلال 84
- جدول (9.5): يوضح منصات العمل الحر العربية التي تعامل المستجيب معها 84
- جدول (10.5): يوضح منصات العمل الحر الأجنبية التي تعامل المستجيب معها 85
- جدول (11.5): يوضح أكثر المهارات طلبا لممارسة عمل المستجيب كمتقل ناجح عبر منصات العمل الحر 86
- جدول (12.5): يوضح المحك المعتمد في الدراسة 87

- جدول (13.5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب وقيمة اختبار t لكل فقرة من فقرات مجال "آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات " 87
- جدول (14.5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب وقيمة اختبار t لكل فقرة من فقرات مجال " طبيعة المشاريع داخل المنصات " 90
- جدول (15.5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب وقيمة اختبار t لكل فقرة من فقرات مجال " التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات " 92
- جدول (16.5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب وقيمة اختبار t لكل فقرة من فقرات مجال " إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات " 94
- جدول (17.5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب وقيمة اختبار t لجميع فقرات " دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة " 97
- جدول (18.5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب وقيمة اختبار t لكل فقرة من فقرات مجال " انتشار ثقافة العمل الحر " 98
- جدول (19.5): معامل الارتباط بين دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر وانتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة 102
- جدول (20.5): تحليل الانحدار المتعدد 103
- جدول (21.5): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - الجنس 105
- جدول (22.5): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الفئة العمرية 106
- جدول (23.5): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الجامعة التي درس فيها 107
- جدول (24.5): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المؤهل العلمي 108
- جدول (25.5): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - التخصص العلمي 109
- جدول (26.5): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الخبرة العملية في ممارسة العمل الحر 110

فهرس الأشكال والرسومات التوضيحية

- شكل (1.1) : يوضح نموذج ومتغيرات الدراسة المستقلة والمتغير التابع6
- شكل (1.2): ترتيب لأكثر البلدان إقبالا على العمل الحر في العالم34
- شكل (2.2): عدد المستقلين في الولايات المتحدة حسب إحصائية اتحاد المستقلين35

فهرس الملاحق

- ملحق (1): كتاب التحكيم 125
- ملحق (2): قائمة بأسماء المحكمين 126
- ملحق (3): الاستبانة في صورتها الأولية 127
- ملحق (4): الاستبانة في صورتها النهائية 135

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة:

في السنوات الأخيرة انتشر على الصعيد العالمي ما يسمى بالعمل الحر عبر الانترنت Freelancing ، حيث أصبحت العديد من الشركات والمؤسسات تلجأ لتشغيل فراد يعملون من المنزل وفي أي مكان في العالم عبر الإنترنت عن بُعد في مختلف التخصصات، وأصبح بإمكان أي شخص أن ينجز عمله ومشاريعه لصالح شركات أو أفراد يتواجدون في بلد أخرى، وأصبح بإمكان أي شركة الوصول للكفاءات والخبرات المختلفة في كل المجالات، ولا شك أن الإنترنت فتح أمام الجميع فرصاً لم تكن يوماً متوفرة في مجالات كثيرة كالعمل والتعليم وجميع نواحي الحياة الأخرى وأعاد تشكيل الثقافة المجتمعية المتعلقة بالعمل الحر في القرن الواحد والعشرين ، ومع انتشار الانترنت بات مصطلح العمل الحر ظاهرة عالمية حيث شكلت أعداد العاملين بشكل حر نسبة مطردة في أسواق العمل الحر في الدول المتقدمة والنامية (Gheorghe, 2015).

ومنذ أن بدأت حركة العمل الحر في السبعينات من القرن الماضي تولدت تعريفات عديدة ومتضاربة لفكرة ما يسمى العامل الحر أو الفريلانسر Freelancer أو الموظف الإلكتروني الذي عمل من منزله وذلك نتيجة التقلبات التي يواجهها المجتمع المعاصر ، وأدى التزاوج بين تقنية المعلومات والاتصالات إلى إيجاد سبل جديدة لأداء الأعمال خاصة عن بعد ، فيما يسمى العمل الحر أو العمل عن بعد Teleworking (عبد العزيز وآخرون ، 2004م) . وظهرت في الآونة الأخيرة عدة منصات عربية للعمل الحر، تُنافس بواجهتها وتصميمها المواقع الأجنبية، غير مقلدة لها بأفكارٍ ابتكارية ، فقد تتشابه معها في الهدف والغاية وطريقة العمل إلا أنها تشكل ثورة جديدة في عالم العمل الحر والعمل عن بعد عبر شبكة الإنترنت ، وقد شهد سوق العمل الحر نمواً مطرداً في الآونة الأخيرة ، فبحسب إحصائيات موقع Elancer.ps فقد بلغ عدد المسجلين في أكبر منصتين عبر العالم حوالي 160 مليون شخص ، وبلغ الإيراد الإجمالي للوظائف التي تتم عن بعد حوالي 1.5 بليون دولار ، وأشارت الإحصائية إلى أن الإيراد الإجمالي للفرد في الشرق الأوسط من العمل الحر ما بين دولار 59.5 إلى 84 دولار (Elance, 2018).

ومن أشهر منصات العمل الحر العربية والتي تطبق نموذج المدفوعات الصغيرة منصة "خمسات للخدمات المصغرة" وكذلك نجد "منصة مستقل" وهي أحد مشاريع شركة حسوب hsub، تصل بين أصحاب المشاريع والمستقلين في العالم العربي، ويجمع منصات العمل الحر العربية عامل مشترك وهو ان تاريخ بداياتهم كانت بين عامي 2013-2014م مثل منصة المحترفون العرب - مكتبي - نبش - خدمتي إلى غير ذلك (عالم التقنية، 2015م).

ومن أشهر هذه المنصات الأجنبية منصة (upwork-Guru-FreeLancer) وتختلف المنصات عن بعضها في طبيعة الأعمال والخدمات التي يتم تقديمها من خلالها، كما أن أغلب هذه المنصات مع مختلف الفئات من الأعمال والمشاريع، مثل: تطوير البرمجيات، نظم المعلومات والشبكات، تحليل البيانات، الهندسة والعمارة، التصميم والجغرافيكس، التأليف، المحاسبة، الإدارة و التسويق والمبيعات إلى غير ذلك من المجالات العديدة، وتعد الأعمال في مجال، القانون، الترجمة، والنشر، تكنولوجيا المعلومات بما يضمنه تخصصات هي الأكثر تعاملًا عبر هذه المنصات (اليعقوبي، 2016م).

2.1 مشكلة الدراسة:

إيمانًا من الباحثة بأهمية الدور الذي تقوم به منصات العمل الحر العربية المتخصصة جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على دور المنصات المتخصصة عبر الإنترنت في انتشار وتزايد الإقبال على العمل الحر خاصة في ظل الأوضاع المعيشية الصعبة للمواطن العربي وتدني مستويات الدخل وانتشار البطالة بشكل كبير بين الشباب الغزي حيث وصلت أعلى مستوياتها في الربع الثالث من العام 2017 بنسبة 46% وذلك وفق مذكره تقرير الجهاز المركزي الفلسطيني للإحصاء لعام 2017، وقد أدى انخفاض فرص التوظيف لدى المؤسسات المحلية في قطاع غزة إلى زيادة انتشار ثقافة العمل الحر عبر الإنترنت في الآونة الأخيرة بشكل مطرد، حيث تقوم العديد من المؤسسات باحتضان خريجي تكنولوجيا المعلومات وغيرها من التخصصات، كما تساهم المؤسسات والمنظمات غير الحكومية بتقديم برامج تدريبية للعمل الحر وكيفية التشبيك مع الزبائن عبر منصات العمل الحر وذلك بهدف إنجاز ممارسات العمل الحر عبر الإنترنت في قطاع غزة .

ورغم أن قطاع العمل الحر ما زال قطاعًا ناشئًا في عدد من الدول العربية وفي قطاع غزة على وجه الخصوص، إلا أن الأعداد المتزايدة للمتحمسين ضمن إطاره قد تزايدت بشكل كبير في الآونة الأخيرة وأصبحت تشكل هجرة جماعية من العمل الحكومي والخاص نحو مواقع ومنصات العمل الحر، حيث تشير الإحصائيات بزيادة الإقبال على العمل الحر ساعة تلو

الأخرى، فقد أوجد العمل الحر عبر الإنترنت فرصة جيدة لخريجي الجامعات من قطاع غزة في الحصول على عمل مناسب، وتأمين مصدر دخل لهم ، وبالتالي فإن العمل الحر عبر المنصات المتخصصة يشكل نافذة أمل للشباب العربي عامة والفلسطيني خاصة للعمل وتحقيق دخل جيد.

تشير إحصائيات أجرتها أكاديمية العمل الحر التابعة لحسوب hsub خلال عام 2014م أن سوق العمل الحر في فلسطين في تزايد مستمر حيث أن 67% من الذكور و 33% من الإناث قد انخرطوا في العمل ضمن المنصات العربية المتخصصة وقد تنوعت الفئات العمرية سواء من الذكور أو الإناث حيث بلغت الفئة من (20-25 سنة) حوالي 59% (hsoub، 2014)

ومن هنا تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي : ما هو دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الإنترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة ؟

3.1 أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية :

- 1- تكمن الأهمية النظرية للدراسة في كونها توفر أبعاد جديدة فيما يخص العمل الحر والمستقل عبر الانترنت ، وتطرح مفاهيم جديدة حول تحقيق الدخل والنمو الاقتصادي للفرد والمجتمع.
- 2- حداثة موضوع العمل الحر في الكتب والمراجع وخاصة العربية منها وندرة الدراسات والأبحاث العربية التي تطرقت للحديث عنه .
- 3- تجيب الدراسة عن سؤال هام يتعلق بالأسباب وراء انتشار ثقافة العمل الحر في المجتمع العربي والغزي والآليات المتبعة عبر منصات العمل الحر ، بالإضافة إلى المعوقات والعراقيل التي تحول دون الانخراط بسوق العمل الحر بين الشباب .

الأهمية العملية :

تتبع أهمية الدراسة العملية في كونها تخدم فئات عدة لعل أبرزها فئة الخريجين والعاطلين عن العمل ، كما أنه يلقي الضوء على قطاع مهم يجب استثماره من قبل وزارة العمل الفلسطينية والحكومة والقطاع الخاص أيضا .

1- الأهمية العملية بالنسبة لفئة الخريجين :

تعتبر مشكلة البطالة أكثر المشاكل التي تؤرق الشباب الغزي ممن أنهى دراسته الجامعية ، وقد وصلت بطالة الخريجين أعلى مستوياتها بفعل الحصار وسياسة الإغلاق المفروضة على قطاع غزة، ويشكل العمل الحر عبر الانترنت نافذة أمل وحل فعّال لتحقيق دخل للفرد

والقضاء على أزمة بطالة الخريجين ، فهو يفتح بابا جديدا يمكن الشباب الغزي من الانخراط في سوق العمل الحر والتعاقد مع أرباب العمل سواء من خلال منصات عربية أو عالمية.

2- أهمية بالنسبة لوزارة العمل والقطاع الخاص الفلسطيني :

في ضوء حالة التخبط السياسي والاجتماعي التي تعيشها المنطقة العربية بشكل عام وقطاع غزة بشكل خاص، ولاسيما مع سياسات التضييق وإغلاق المعابر والحصار الإسرائيلي المفروض، يأتي موضوع العمل الحر عبر الانترنت كفرصة وبارقة أمل أمام الحكومة ومؤسسات القطاع الخاص والمؤسسات المحلية العاملة في قطاع غزة ، لمواجهة التحديات المفروضة من خلال جلب مشاريع من كافة أنحاء العالم ليتم إنجازها عن بعد من خلال عقول فلسطينية وفي مقابل دخل مستقر، بالإضافة للتركيز على مواضيع التدريب الخاص بالعمل الحر ووضعها في سلم الأولويات، مما يساهم في تحقيق نمو اقتصادي يخفف من وطأة الأوضاع المعيشية الصعبة للمواطن الغزي .

أهمية بالنسبة لقطاع التعليم العالي والجامعات الفلسطينية :

تطرح الدراسة بعدا جديدا يخص التعليم الجامعي في الجامعات الفلسطينية والتعليم العالي بشكل عام ، حيث يلقي الضوء على التخصصات التي يزداد عليها الطلب في المنصات العربية والأجنبية كتخصصات تصميم الجرافيك والترجمة والتسويق الالكتروني والبرمجة ، وبالتالي يطرح بعدا جديدا لما يجب التركيز عليه في المساقات التي تطرحها الجامعات لطلبتها خلال الفترات القادمة ، وضرورة تطوير الخطط الدراسية بما يلائم متطلبات العمل الحر حتى يستطيع خريجو تلك الجامعات مواكبة سوق العمل العربي والعالمي .

4.1 أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية :

- 1- التعرف على طبيعة العلاقة بين تواجد المنصات المتخصصة للعمل الحر وبين انتشاره في أوساط الشباب الغزي من خلال دراسة أوجه تفاعلهم مع منصات العمل الحر العربية والأجنبية .
- 2- التعرف على مجالات العمل الحر داخل المنصات وأنواع المشاريع التي يتم طرحها.
- 3- التعرف على الآليات المتبعة في الاختيار والتوظيف والمتابعة والتقييم للمستقلين .
- 4- دراسة المعوقات والعراقيل التي تحول دون انخراط الشباب في هذا المجال الجديد .

5- تقديم توصيات واقتراحات تهدف لإكساب الطلاب والخريجين المهارات المطلوبة في سوق العمل عبر الانترنت وعن بعد ، وكيفية توظيف تلك المهارات وتسويقها عبر المنصات العربية والعالمية مع أرباب العمل .

5.1 متغيرات الدراسة :

تتضمن الدراسة المتغيرات التالية :

1- المتغير المستقل : دور منصات العمل الحر

يشتمل المتغير المستقل على العوامل التالية :

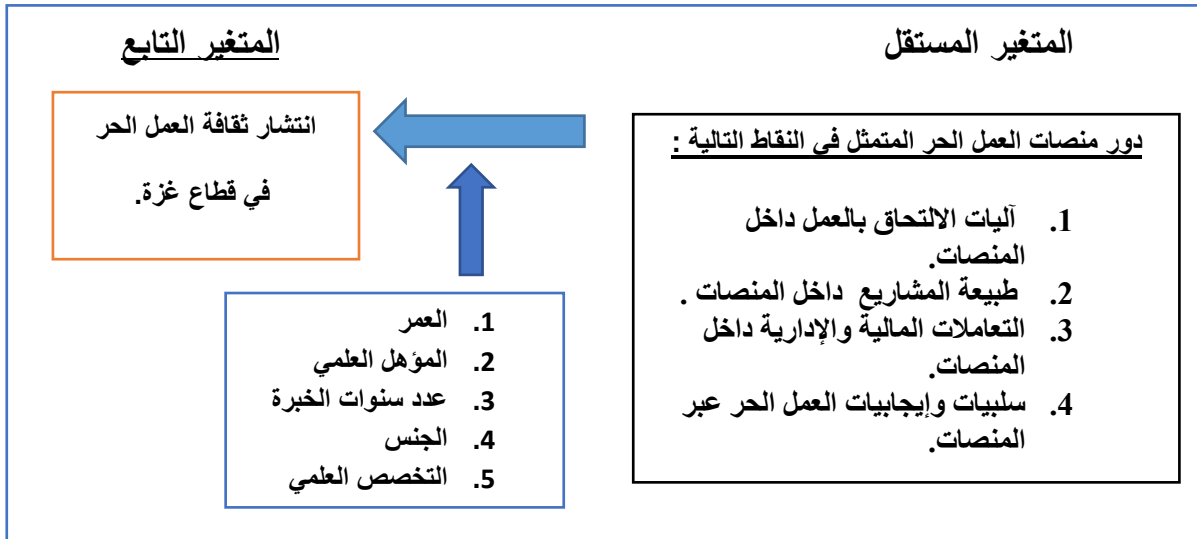
1. آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات.
2. طبيعة المشاريع داخل المنصات .
3. التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات.
4. سلبيات وإيجابيات العمل الحر عبر المنصات.

وهي العوامل التي تم تحديدها بناء على الدراسات السابقة وعملية جرد لأهم أدوار المنصات المتخصصة للعمل الحر عبر الإنترنت ،

2- المتغير التابع : انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.

يشمل المتغيرات الشخصية والوظيفية المتمثلة في :

1. الجنس
2. العمر
3. المؤهل العلمي
4. التخصص العلمي
5. عدد سنوات الخبرة



شكل (1.1) : يوضح نموذج ومتغيرات الدراسة المستقلة والمتغير التابع

المصدر: جرد بواسطة الباحثة (2016) بناء على اطلاعها على عدة منصات عربية وأجنبية كمنصة مستقل ومنصة upwrok

6.1 فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لدور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت على انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة .

وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية :

1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05). بين آليات الالتحاق بالعمل داخل منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت وانتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة .

2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين طبيعة المشاريع داخل المنصات وانتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة .

3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين جودة التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات وبين انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة .

4- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين سلبيات وإيجابيات العمل الحر عبر المنصات وبين انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة .

الفرضية الرئيسية الثانية : يوجد فروقا ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المبحوثين حول دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة تعزى إلى كل من (العمر، الجنس، المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخبرة في العمل داخل المنصات ، فئة ونوع العمل داخل المنصات) عند مستوى دلالة إحصائية (0.05).

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: ثقافة العمل الحر

1.1.2 مقدمة:

يعيش العمل الحر حالياً أزهى عصوره عالمياً وبالتحديد في الولايات المتحدة الأمريكية والهند ودول الاتحاد الأوروبي، على الرغم من كونه ما زال في طور النضج والنمو في الوطن العربي ، فبعد أن تسلل الإنترنت تسلاً عميقاً إلى كافة الوظائف وأماكن العمل باختلاف مجالاتها وتنوعها، فحوّل أعداداً هائلة من الوظائف وقام بإعادة هيكلتها؛ لتصبح معتمدة في المقام الأول عليه وعلى التكنولوجيا الرقمية ، ومع مرور الوقت والتطور المستمر أصبح الإنترنت في حد ذاته وسيلة هامة جداً لتحقيق الربح المادي لشبكة عريضة من المستخدمين ، ووفقاً لمركز "بيو" للأبحاث والدراسات بواشنطن فإنه خلال العام قبل الماضي 2015؛ كان هناك شخص من بين كل 4 أشخاص أمريكيين يحققون دخلاً مادياً من خلال شبكة الإنترنت (Midan ، 2016).

عوامل عدة ساهمت في انتشار ثقافة العمل الحر عبر العالم أجمع، فالتطور المتصاعد في مجال تكنولوجيا الاتصال والتواصل جعل العالم قرية كونية واحدة ، فمن الممكن أن يكون مقر العمل الأصلي للشركة في الشق الغربي من العالم، والموظف في الشرق ويجمعهما العمل عن طريق أدوات الاتصال والتواصل الحديثة ، وقد أصبح التعاقد الخارجي عبر الإنترنت Online Outsourcing بالنسبة للمنظمات بديلاً واعداً عن العمل التقليدي في العصر الرقمي اليوم حيث يوفر مرونة وفرصاً أكثر في الحصول على المهارات المتخصصة ، بالإضافة لعمليات توظيف أسرع وإنتاجية على مدار الساعة (اليعقوبي ، 2016م) .

وفي بريطانيا لا يبدو الأمر مختلفاً ، فالتوجه نحو العمل الحر واضح وملحوس ، ففي تقرير منصة العمل الحر الشهيرة Elance بعد اجراء مقابلات مع أكثر من 1000 خريج من خريجي الجامعات البريطانية ، جاء أن 87% من صفوة الطلاب يعتقدون أن العمل الحر أكثر جاذبية من العمل النظامي ، وقد أورد تقرير إيلانس أن أكثر قطاعات الأعمال شعبية بحسب المنصة هي قطاع تكنولوجيا الأعمال والبرمجة ، حيث وصلت النسبة إلى 41% فيهما من الطلب على خدمات الأعمال .

في إحصائية نشرتها منصة upwork للعمل الحر عبر الانترنت جاء فيها أن عدد العاملين بشكل حر في الولايات المتحدة الأمريكية بلغ حوالي 55 مليون شخص ما يعادل 35% من

اجمالي القوى العاملة في الولايات المتحدة الأمريكية ، وقد نشرت شركة بيونير المتخصصة في مجال التحويلات المالية نتائج دراسة أعدتها حول أعداد العاملين بشكل حر جاء فيها أن متوسط أجر العاملين بشكل حر حول العالم بلغ 21 دولار أمريكي وأن أكثر من 80% من العاملين بشكل حر يعملون في 3 أعمال في وقت واحد (أبو الخير، 2017م) .

ومع التطور السريع للتكنولوجيا وسهولة التواصل بين الأفراد واعتماد العديد من الشركات على المستقلين بدلاً من الموظفين وكذلك وجود أنظمة إدارة الفرق عبر الإنترنت، كل ذلك سوف يساهم في اتجاه العديد من الأشخاص الجدد إلى سوق العمل الحر ولاسيما عبر منصات العمل الحر المنتشرة في فضاء الانترنت العربي ، وخاصة في المجالات المتعلقة بالتكنولوجيا الرقمية والهندسة منها على سبيل المثال لا الحصر تحرير المحتوى الابداعي والوظائف المتعلقة بالترجمة ، بالإضافة لوظائف تطوير محتوى الويب ومجال التصميم الجرافيكي والديكور الداخلي، وتحرير النصوص، والتسويق الشبكي، والتسويق الإلكتروني وتصميم وإدارة المواقع الإلكترونية والغالب ان هذه المجالات هي الاكثر طلبا من قبل اصحاب العمل وهي ابرز المجالات التي تطلبها سوق العمل في الوقت الحالي .

2.1.2 مفهوم وتعريفات العمل الحر:

العمل الحر: هو عمل اختياري تقع عبء مسؤولياته على صاحبه، وتعود إليه مخرجاته المادية والأدبية والمعنوية ، وقد يكون عملا في مجال واحد أو تتعدد المجالات بحسب اهتمامات من يقوم به أو تفرضه عليه ظروف السوق (القصاص ، 2008م) .

وتعددت التعريفات والمصطلحات التي تم بها وصف العمل الحر ، فقد عرفته منظمة العمل الدولية على النحو التالي: الموظفين ذاتيا هم أولئك العاملين لحسابهم الخاص أو مع شركاء محدودين بالتعاون ، ويعتمد تحصيل الأجور اعتمادا مباشرا على الأرباح الناتجة من السلع والخدمات المنتجة،

في حين عرّفت أكاديمية العمل الحر التابعة لشركة حسوب التي تدير أغلب منصات العمل الحر العربية العمل الحر أنه أحد أساليب العمل التي يقوم فيها المستقل بإدارة أعماله بنفسه وتوفير خدمات للعملاء الذين يدفعون في مقابل الحصول عليها (حسوب ، 2015م).

ووفقا لموقع Freelancer فقد تم تعريف العامل بشكل حر أو الفريلانسر بأنه الشخص الذي يعمل بشكل حر لحسابه الخاص مع جهات عديدة ، حسب رغبته وغير ملتزم بالعمل لدى صاحب عمل معين لمدى طويل ، وقد بدأ استخدام لفظة Freelancer في الأساس في عالم الصحافة، لتعبر عن أولئك الأشخاص الذين يجلبون الأخبار ويبيعونها لوكالات الأنباء الكبرى

، وقد ظهر هذا المصطلح أول ما ظهر في العمل الصحفي حيث عبر عن الصحفيين المستقلين الذين يمدون الوكالات الإخبارية العالمية بالصور والأخبار التي يحصلون عليها بأنفسهم بمقابل مادي ولا ينتمون إلى جهة محددة (النووي ، 2014م).

وبحسب منصة مستقل للعمل الحر Mostaq Client فإن مصطلح صاحب العمل أو المشروع يطلق على الشخص الذي يرغب فيمن ينهي له عمله بسعر معقول، وله عدة مسميات : العميل Client المشغل Employer المشتري Buyer ، أما المستقل أو منفذ العمل فهو شخص يبحث عن عمل بشكل منفرد، ويعرض خدماته على أصحاب المشاريع التي يمكنه تنفيذها، ويسمى بعدة مسميات مثل : المتعاقد Contractor لأنه يتعاقد مع صاحب العمل على تنفيذ مشروع ما ويسمى بالمزود Provider لأنه يزود صاحب العمل بخدمة ما، وتعتبر منصة مستقل للعمل الحر عبر الإنترنت ومنصة خمسات للخدمات المصغرة من أكبر المنصات العربية العاملة عبر الإنترنت حاليا ، وهي منصات تصل بين أصحاب المشاريع والمستقلين في العالم العربي وتستخدم لإنجاز المشاريع عبر الإنترنت في كافة التخصصات ومجالات العمل الحر ، وهي تتبع لشركة حساب hsub للعمل الحر عبر الإنترنت. (Mostaq،2015).

3.1.2 العمل الحر عبر الإنترنت:

العمل الحر عبر الإنترنت هو طريقة لإنجاز الأعمال تضم طرفين ، الأول وهو شخص يعمل بشكل مستقل (freelancer) ، أي لا يتبع جهة معينة هو فقط يعمل لحسابه دون التقيد بقوانين شركة أو وظيفة ثابتة، الطرف الثاني قد يكون شركة أو صاحب مشروع يقوم بالتعاقد مع المستقل لإنجاز العمل في فترة معينة، ويحكم الطرفين عقد يضم الشروط والقوانين التي يسيّر العمل طبقًا لها دون مشاكل". (شراب ، 2015م).

الآن أصبح هذا المصطلح يعبر عن كل من يعمل منفردًا من المنزل لصالح مشاريع سواء أكانت تلك المشاريع لأفراد أو لشركات ، ويسمى العمل الحر بذلك لأنه يتضمن حرية أكبر من النظام التقليدي في العمل المتمثل في الوظيفة وتظهر الحرية والمرونة التي يوفرها العمل الحر في حرية اختيار المشاريع التي يرغب المستقل بالعمل بها ، بالإضافة لحرية اختيار الأماكن التي يعمل منها ، وحرية اختيار أوقات العمل ، بالإضافة إلى حرية اختيار الأشخاص (الزبائن) الذين يود العمل معهم ، حيث بات بإمكانه اختيار الفئة المستهدفة التي يرغب بالعمل معها دون قيود ، وللعمل الحر مميزات عديدة بالنسبة لصاحب العمل أهمها تقليل عدد المتواجدين في المكتب أو تجنب الانتقال إلى مبان جديدة ، وجعل الخدمات متاحة للعملاء في

غير ساعات العمل الرسمية ، كما يتيح العمل الحر له الاستفادة من العمالة الأقل أجراً والأكثر استعداداً للعمل في مراكز ومواقع مختلفة (Mostaql,2015).

وتعرف الباحثة العمل الحر عبر الانترنت بأنه ذلك العمل المستقل الذي لا يرتبط بمعايير وإجراءات العمل المعروفة ولا بروتين الوظيفة المعهود ويمكن تأديته بأي طريقة تفي بالمطلوب وفق رضا كل من طرفيه ، ويشمل العمل الحر عبر الإنترنت مجالات مختلفة في شتى دروب الحياة ومتطلباتها منها التصميم الجرافيكي ، كتابة المحتوى الإبداعي ، النشر ، الاعلام ، التصوير الفوتوغرافي ، الوسائط المتعددة ،التسويق الالكتروني والمبيعات ، البرمجة وتطوير النظم ، تصميم وتطوير المواقع ، الهندسة ، إدارة الأعمال ، إنشاء الفيديوهات ، التعليم...إلخ ، ويمكن تقسيم العمل الحر إلى نوعين النوع الأول هو عمل مستقل كامل : أي اعتماد الفرد على العمل الحر كعمل أساسي مطلق ، والنوع الثاني هو عمل مستقل بشكل جزئي : أي اعتماد الفرد على العمل الحر كعمل ثانوي مثل من يعمل في العمل الحر إلى جانب وظيفته الرسمية (Elance,2018).

ويعتبر الإنترنت اليوم أحد أكبر اسواق العمل الحر في المنطقة العربية ، حيث بات الانترنت سوقا واعداد يبشر بحل عملي لمشكلة البطالة في العالم العربي ، فالعديد من وسائل التكنولوجيا الحديثة والمتاحة اليوم كالهواتف الذكية والمؤتمرات عبر الانترنت ووسائل التخزين السحابية لمشاركة الملفات بالإضافة لأدوات المحاسبة وإدارة المهام وبرامج إدارة فرق العمل والعديد من وسائل التواصل والاتصال مع العملاء أصبحت في متناول المستقلين والعاملين عبر الانترنت وبهذا أصبح من السهل جدا لهم العمل من أي مكان بدون الحاجة لمكتب ومؤسسة مرتبطة بمكان معين ، فأدواتهم وملفاتهم أصبحت في متناول يديهم في أي مكان يذهبون إليه ، وقد ازدادت فرص العمل الحر عبر الانترنت يوما بعد يوم ، كما أن فرص من يعملون عبر منصات العمل الحر لصالح شركات أو أفراد تزيد هي الأخرى وتتعدد أمامهم الفرص والاختيارات ، فمع تزايد الطلب على العمل الحر من طرف الشركات الصغيرة العربية ، وايضا مع تزايد عروض وخدمات المستقلين أصبحت العديد من الشركات تتجه للتعاقد مع المستقلين ومن يعملون عن بعد عبر الانترنت ،حيث تقوم الشركات بالإعلان عن عروضها ضمن منصات العمل الحر عبر الانترنت ومن ثم يتقدم المستقلون بالعروض الخاصة بهم وتقوم الشركة باختيار الافضل من بينهم والارخص أيضا (Midan,2017).

4.1.2 العوامل التي ساهمت في انتشار ثقافة العمل الحر

تتعدد العوامل التي ساهمت في انتشار ثقافة العمل الحر عربيا ولعل أبرزها البنود التالية :

1. انتشار وسائل التكنولوجيا الحديثة من حواسيب وانترنت وهواتف ذكية قد ساهمت بشكل أو بآخر في زيادة عدد المستقلين، والمشاريع التي يتم العمل عليها في الوطن العربي .
2. انتشار منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت شكلت عاملا هاما وفارقا في اتجاه الشباب العاطل عن العمل للانخراط في العمل ضمن تلك المنصات ، فخلال الأعوام الماضية، بدأ العديد من أصحاب الخبرات في مجال العمل الحر في نقل خبراتهم عن طريق المدونات، المواقع الشخصية، أو من خلال المشاريع التي تساعد في توفير تلك الخاصة، وتوفير حلقة اتصال بين الباحثين عن عمل وبين أصحاب المشاريع .
3. ساهمت مواقع العمل الحر التعليمية والارشادية كموقع أكاديمية العمل الحر التابعة لحسوب hsub في تقديم مقالات ودروس عالية الجودة في العديد من المجالات المختلفة مثل البرمجة، التصميم، الإدارة، الأعمال، التسويق وأيضاً العمل الحر، حتى يتسنى للجميع فرصة التعلم من أجل العمل الحر في أحد تلك المجالات
4. انتشار معدلات البطالة في أوساط الخريجين وتزايدها في العالم العربي كانت أحد الأسباب التي ساهمت في توجه الشباب للعمل الحر كمخرج ومهرب من البطالة وقد بلغت نسبة البطالة الدولية 12.8 % في عام 2014م، في حين ارتفعت النسبة في الوطن العربي إلى 17 %، ويُعد العمل الحر أحد الأسباب التي تساهم بشكلٍ فعال في القضاء على البطالة، نظراً لعدم توافر الوظائف، أو المتطلبات القاسية التي لا تتوافق مع الطلاب حديثي التخرج، يصبح العديد من الشباب عاطلين عن العمل .
5. يعتبر العائد المالي الجيد أحد العوامل التي ساهمت في انتشار العمل الحر ، حيث يوفر العمل الحر إمكانية العمل بشكل متوازي في أكثر من مشروع بنفس الوقت الأمر الذي يؤدي إلى زيادة عائدك المادي، وبناء عليه اتجه الكثيرون للعمل الحر سعياً وراء الزيادة في الدخل ، كما أن الحد من النفقات من العوامل التي ساهمت في انتشار العمل الحر بين الشباب العربي .(أراجيك ،2016م)

5.1.2 إيجابيات وسلبيات العمل الحر:

للعمل عن بُعد انعكاسات إيجابية وسلبية تظهر بوضوح في التوظيف والإنتاجية وتكافؤ فرص العمل بين شرائح المجتمع المختلفة من حيث النوع والعمر والظروف الصحية والاجتماعية، كما تتعدد انعكاسات العمل الحر على الفرد وعلى المجتمع على حد سواء ، فقد ساهم العمل الحر في خفض التكاليف التشغيلية في الشركات التي تتبنى نموذج العمل الحر؛ من حيث السفر، وتكاليف التدريب، والاتصال، ومستلزمات الدعم والمساندة الإدارية، ومكان المكتب، على صعيد الأفراد فإن للعمل الحر عدة انعكاسات إيجابية كان أبرزها المرونة والتحكم الكبير نسبيا في الوقت على عكس الوظيفة التقليدية ، فقد ساهم العمل الحر عبر الإنترنت في خلق بيئة عمل أفضل للعاملين عن بُعد وفي تحقيق التوازن بين العمل والواجبات والالتزامات الأسرية والمنزلية والمجتمعية ، كما ساهم أيضا في تجنب العوامل غير المحفزة للعمل كالتصادمات التي تحدث عبر العلاقة المباشرة بين الرئيس والموظفين (أبو الخير، 2016م).

كما ساهم العمل الحر في أداء أفضل للمهام داخل الشركات ، حيث تم تجنيد الخبرات اللازمة في نفس اللحظة عند الحاجة إليها من خلال توفير الفرق الافتراضية في الشركات والتي تشكل مجموعة من الاستشاريين من كل أنحاء العالم للعمل لنفس المهمة ، وبالتالي أصبحت الشركات تستفيد من العمالة الأقل أجرا والأكثر استعدادا للعمل في مواقع مختلفة ، بالإضافة لكونه ساهم في تقليل عدد المتواجدين في المكتب، أو تجنب الانتقال إلى مبان جديدة أو مبان أكبر في المساحة والاتساع .

وفي دراسة نشرتها جريدة الشرق الأوسط (1995م، ص12) شملت عدداً كبيراً من المسؤولين عن هذا النوع من العمل الحر، والميزات التي يوفرها أوضحت الدراسة بأن 79% من المسؤولين يرون أنه يحقق معنويات أعلى للموظفين ، و64% يرون أنه يحقق كلفة أقل (لا ضرورة للمكتب) ، 63% يرون بأن من مميزاته الاحتفاظ بالموظف مدة أطول والإرهاق سيكون أقل ، و61% يرون أنه بتطبيق هذا الأسلوب سيكون الغياب عن العمل أقل و 58% يرون أن الإنتاجية ستزداد. (الهدان ، 2007م).

ورغم أن العمل الحر لا يناسب الكثير من الناس فهناك من لا يستطيع العمل إلا في شركة أو مؤسسة وتحت رقابة المسؤولين وإشرافهم ،ورغم الإيجابيات الهامة التي يوفرها العمل الحر والتي قام العديد ممن عمل في هذا المجال بنقلها إلا أن هناك جانبا مظلما من السلبيات ينبغي الإشارة إليها أيضا وأخذها في الحسبان .

أبرز إيجابيات وسلبيات العمل الحر نردها في النقاط التالية:

أولاً: إيجابيات العمل الحر

1- المرونة والتحكم الكبير : مع التطور التكنولوجي الهائل وتطور وسائل الاتصال بين جميع أنحاء العالم، لم يعد العمل من الشركة أو المكتب أمرًا ضروريًا، حيث أن العمل الحر لا يتطلب الثبات في أماكن محددة، فوفقًا لدراسة حديثة أوضحت أن أوقات العمل الأكثر مرونة تعتبر أكثر أهمية لدى الشباب من الراتب، وقد قدّم العمل الحر حلولًا جذرية لكافة القيود التي كانت تُفرض على من يعمل بدوام كامل، حيث يوفر العمل الحر المرونة لصاحب العمل في اختيار العدد الذي يرغب به من المستقلين لأداء مشروع ما، تحديد الميزانية التي يرغب بها، تغيير العاملين على كل مشروع واختيار مستقلين جدد، أو حتى مرونة اختيار الوقت والمدة التي يرغب بها من أجل تنفيذ المشاريع والأعمال المطلوبة منك .

كما تظهر المرونة في أساليب أو شروط الدفع، حيث لا يتبع العمل الحر نظام الأجر في النظام التقليدي المتمثل في الراتب الشهري، بل يلجأ الأفراد الذين يعملون عن بُعد إلى طرق عديدة يتم الاتفاق عليها بين الطرفين، مثل حساب الأجر بالساعة أو الأجر اليومي، أو الأجر بالمشروع كاملاً وهكذا، كما قد يطلب الأفراد الذين يعملون عن بُعد دفعة مقدمة أو كامل المبلغ مقدماً، بينما يفضل البعض الآخر أن يتم الدفع على مراحل حسب تطور وإنجاز العمل أو المشروع، على أن يتم الدفع النهائي عند إتمام العمل والانتهاء منه ، كما يظهر جانب آخر للمرونة التي يوفرها العمل الحر عبر الانترنت فيما يتعلق بالعلاقات العامة ، فالعلاقات السائدة هي علاقات عمل محددة بصورة غير رسمية تحل محل الانتماء الرسمي والهيكلية الرسمية (Osnowitz,2010).

2- زيادة الإنتاجية والحصول على الخبرات والمهارات اللازمة

أحد المميزات الهامة في مجال العمل الحرّ أنه يُعطي فرصة كبيرة جدًا للشباب في اكتساب الخبرات المهنية اللازمة بالإضافة إلى الحصول على الأموال أيضاً، يُعتبر مثلاً لتدريب مدفوع الأجر، مما يتيح للخريجين التدريب والحصول على الخبرات اللازمة وهو أيضاً ما يوفر فرصة أكبر للطلبة أثناء الدراسة فيمكنهم العمل مقابل الحصول على المال والخبرة اللازمة، والتي تقديدهم بعد ذلك ، كما أن العمل الحر يزيد من فرص الانتشار والتوسع أمام المستقلين ويزيد من عملائهم ، ويمنحهم التقييم الإيجابي على عكس العمل التقليدي المحدود المعارف والخبرات ، كما يتيح العمل الحر للمستقلين بناء معرض خاص بهم من الأعمال التي قاموا بأدائها من

قبل، مما يسهم مساهمة فعليه في الحصول على سيرة ذاتية مميزة تسهم في خلق وظيفة دائمة في المستقبل ، وفي دراسة أجريت على طلاب وطالبات قسم إدارة الأعمال في كلية التجارة جامعة الملك سعود لتحديد اتجاهات الطلاب نحو العمل عن بعد تبين أن درجة التأثير في اتجاهات الطلاب أن العمل عن بعد يساعد في زيادة إنتاجية ممارسيه ، فيما حصل تحقيق الأهداف من خلال ممارسة العمل عن بعد على درجة تأثير عالية في بعد التمكين في بيئة العمل .(اليافي والعمرى ، 2015م).

3- الفوائد المالية

متوسط معدلات الأجور في العمل الحر يمكن أن يصبح بسهولة ضعفين أو ثلاثة أضعاف متوسط معدل موظف بدوام كامل في شركة ما، وذلك بالاعتماد على المهارات الشخصية الخاصة بالمستقل، وعلى طبيعة عمله ، حيث يمكنه أن يحظى بمعدل مرتفع من الأجور، كما يمكنه العمل على أكثر من مشروع في وقتٍ واحد مما يعني مزيداً من الدخل، أيضاً يمكنه العمل كمستقل بجانب وظيفته الأساسية التي يعمل بها بعد انتهاء دوام العمل، كل تلك الأمور تساهم في توفير مزيداً من الدخل لصاحب العمل، والمستقل على حدٍ سواء ، مما جعل الكثيرون يتوجهون إلى العمل الحر للاستفادة من تلك الزيادة.

4- تقليل النفقات والمصروفات

1- في العمل الحرّ يمكن للشركات أن تقوم بتوفير الأموال الناتجة عن إيجار مقر العمل، الفواتير، شراء المكاتب وباقي احتياجات الموظفين ، حيث تستطيع إدارة أعمالها دون الحاجة الى دفع مبالغ كبيرة وهو ما يظهر جلياً لدى الشركات التي تعمل بنظام الاستقطاب عن بعد (outsourcing) فتقليل عدد المتواجدين في المكتب أو تجنب الانتقال إلى مبانٍ جديدة أو مبانٍ أكبر في المساحة والانتساع من أبرز مزايا تشغيل المستقلين عن بعد ، بالإضافة للاستفادة من العمالة الأقل أجراً والأكثر استعداداً للعمل في مراكز ومواقع مختلفة وجذب المستقلين من ذوي المهارات النادرة والمدرّبين بشكل جيد للعمل (أراجيك ، 2016م).

5- العلاقات المتعددة

أحد المميزات التي يوفرها نظام العمل الحرّ هو الانتساع الكبير في العلاقات حيث يسمح لصاحب العمل التعامل مع العديد من المستقلين من خلال المشاريع المختلفة، مما ينتج عن ذلك شبكة علاقات متعددة في أغلب المجالات التي قد يحتاجها في مجال عمله، كما يمكن للمستقلين تكوين شبكة علاقات متعددة ومتكاملة مع جميع أصحاب المشاريع التي يعملون

عليها، هذا بالإضافة الى المهارات والخبرات التي يمكن للمرء اكتسابها من خلال التواصل مع الشخصيات المختلفة في شتى المجالات.

ثانياً: سلبيات العمل الحر من وجهة نظر المستقلين وأصحاب العمل

1- انعدام الأمن والاستقرار الوظيفي:

من أبرز سلبيات العمل الحر كونه عمل غير ثابت من ناحية الدخل المادي، فالدخل الخاص بالمستقل غير ثابت المدة فهو ليس دخلاً شهرياً، فقد يكون الدخل معدوماً في بعض الفترات بسبب عدم وجود عروض للعمل، مما يعتبره البعض انعداماً للأمن الوظيفي ، كما أن العمل الحر يحرم المستقل من حقوق فلا يوجد للمستقل تأمين طبي في حالات المرض، ولا توجد مكافآت عند إتمام العمل في الوقت المحدد، فالمستقل لن يحصل على الإجازات الرسمية، ولن يحظى بعطلات مدفوعة الأجر، أو رحلات ترفيهية مدفوعة من صاحب العمل ، كل ذلك بالإضافة إلى عدم حصوله على مدخرات التقاعد، وغيرها من الامتيازات التي يحظى بها في العمل الاعتيادي عند نهاية خدمته في المؤسسة أو الشركة.

هذا النوع من العمل يعتبر خروجاً عن التقاليد السابقة في أنظمة العمل والأجور لحدثة الفكرة وحدثاً استخدام وسيط العمل، فيفتقد إلى الكثير من التشريعات التنظيمية والقانونية لتحديد الأجور والعلاقات والارتباطات بين الموظف وصاحب العمل ، ومن الممكن أن يقوم الشخص بأداء مهمات عمل مطلوبة منه دون الحصول على مقابل، كأن يتعرض لنصب فيستلم عربون العمل دون بقية المال بعد انتهائه منه وتسليمه، أو يبذل الشخص مجهوداً أكبر من العمل ولا يتم تقديره فيبقى الأجر ذاته دون زيادة.

2- العزلة الاجتماعية:

من عيوب العمل الحر تحجيم علاقات المُستقل الإنسانية التفاعلية مع البشر، مما يؤدي إلى العزلة، في حين أن العمل في مقر المؤسسة يُتيح فرصاً لا متناهية من التفاعل مع العملاء، وزملاء العمل وجهاً لوجه، مما يؤدي إلى زيادة شبكة التفاعل مع البشر ، كما يؤدي العمل الحر إلى الخلط بين المساحة المخصصة للعمل وبين الحياة الشخصية للمستقل بخلاف العمل التقليدي الذي يفصل بين العمل والحياة الشخصية، يمكن للعاملين بشكل حر أن يصبحوا في عزلة اجتماعية، خاصة في الوظائف الروتينية أو المتواضعة، فهم يفتقرون إلى حافز الاتصال الشخصي، والتغذية الراجعة المنتظمة بالنسبة للتقييم الشخصي والتحسين ، كما يمكن أن يفقد فريق العمل عن بعد ما يحفزه على العمل إلا إذا كانت هناك نظم أو سياسات جيدة لتسهيل عملية الاتصال بالعمل.

3- النفقات الأولية وساعات العمل الطويلة:

لكي يصبح أي شخص عاملاً حراً عبر الإنترنت (freelancer) سيحتاج بالتأكيد إلى التعليم الذاتي والمستمر وتطوير الذات، واكتساب الخبرات التي تؤهله للعمل والمنافسة في مجالات العمل الحر المتعددة ، وهو بحاجة إلى العديد من الأموال والنفقات، وذلك لشراء برمجيات الحاسوب التي يتم العمل من خلالها بالإضافة لدفع اشتراك خدمات الإنترنت، أو لشراء المعدات واللوازم المكتبية الأخرى ، أحياناً يضطر العاملون عن بعد للعمل ساعات زائدة لتنفيذ العمل المطلوب دون الحصول على مقابل لهذه الزيادة في الساعات فلا يوجد مقياس محدد ، كما أن طبيعة عمل المستقل تفرض عليه الاتصال الدائم والتواجد على شبكة الإنترنت ، لتلقى آراء العملاء وتعليقاتهم أو استلام عمل جديد، أو تسليم عمل منتهي ،لذلك فإن العاملين بشكل حر يقضون أكثر من 8 ساعات في مجال عملهم بعكس العمل الاعتيادي المحدد بالوقت (ميدان،2016م) .

4- المنافسة العالية وصعوبة اكتساب العملاء

من المشاكل الأولية التي تواجه المُستقل عند بداية عمله الحر؛ هي كيفية الحصول على العملاء؛ فإكتساب العميل الأول بمثابة حُطوة على الطريق، لكن إن كُنْتَ في بداية عملك فلن يكن من السهل عليك اكتساب ذلك العميل؛ إذ تتقدم لعروض العمل مرارًا وتكرارًا، وقد لا يقع الاختيار عليك؛ فقط لكونك عديم الخبرة، أو لا تمتلك أعمالاً سابقة، وتقييمًا من عملاء آخرين، وذلك نظرًا لكون هذا العمل هو الأول لك بالفعل، والعمل كذلك. أما في أنواع العمل الأخرى، تكون المؤسسة أو الشركة هي المسئول الأول والأخير عن العملاء.

5- الاقتصار على مجالات محددة

من عيوب العمل الحر عبر الإنترنت أنه يقتصر على أعمال معينة دون غيرها، فهو في الغالب خاص بالأعمال النظرية والتي يمكن تنفيذها وانتقال موادها إلكترونياً، وغير مناسب للأعمال العضلية والجسدية ، بالإضافة لاعتماده على وسائل تقنية غير متوفرة في كل مكان، لذا فإن هناك محدودية في إمكانية الاستخدام ، ورغم أن العديد من المشاريع عبر منصات العمل الحر يتم إنجازها بواسطة النساء إلا أن نسبة انخراطهن مازالت قليلة نسبياً ، ففي دراسة أجريت حول عمل المرأة السعودية عن بعد خلصت الدراسة إلى أن حوالي 5% فقط من عدد النساء السعوديات ممن يعملن عن بعد ،و لا تمثل هذه النسبة رفض المرأة للعمل ، فأعداد خريجات الجامعات وطلبات العمل المقدمة إلى الجهات المعنية تشير إلى وجود رغبة لدى المرأة السعودية في العمل مما يستدعي توفير فرص عمل لها ، إلا أن ذلك يعزى لعدم ملائمة

الكثير من الأعمال المطروحة للمرأة واقتصار العمل الحر على مجالات محددة فقط (السوداني، 2006م).

6.1.2 مجالات العمل الحر ضمن منصات العمل الحر

العمل الحر لا يمكن اختزاله بمجال محدد، فأى شخص يستطيع العمل في أي تخصص يتقنه، طالما يستطيع تقديم خدماته باحترافية في هذا المجال، فمجالات "العمل الحر عبر الإنترنت" هذه الأيام تتنوع وتزداد مع مرور الوقت، وتتشعب منها التخصصات التي يمكن العمل فيها لكن هناك مجالات يزداد الطلب عليها للعاملين عبر الإنترنت دون غيرها ، أهم المجالات التي يعمل بها المستقلون هي كتابة المقالات والتقارير، ثم صناعة المحتوى والترجمة إلى الإنجليزية، وكذلك تصميم الجرافيك والبرمجة، بالإضافة إلى الكتابة الإبداعية .

و لا يمكن حصر الأعمال الممكن تنفيذها عن بعد بسبب تنوعها وتعددتها، ولكن هناك صفات تميز الأعمال التي يمكن تنفيذها عن بعد منها أنه يمكن تنفيذها عبر أجهزة و يغلب عليها الطابع الفكري خاصة معالجة النصوص والمعلومات ، ويمكن يأس مدى الانتاجيه فيها بسهولة ، ولا تحتاج في الغالب لاشراف متواصل (الزومان والعقلي وآخرون، 2004م).

إلا أن أهم مجالات العمل الحر التي يزداد الطلب عليها عبر منصات العمل الحر المختلفة العربية والأجنبية ما زالت هي كالتالي:

1- التصميم الجرافيكي:

يُعتبر التصميم بمختلف أغراضه سواء كان بطاقات أعمال و شعارات، أو التصميم الإعلاني والتصميم الطباعي وتصميم الأغلفة وحتى التصميم ثلاثي الأبعاد من أكثر مجالات العمل الحر شهرة وانتشارًا سواء عبر المنصات العربية أو العالمية ، وتزداد المنافسة بشكل كبير في هذا المجال مقارنة مع غيره من مجالات العمل الحر عبر الإنترنت ، يعمل مصممو الجرافيك على تخطيط وتطوير وتحليل البيانات المختلفة لخلق تصميم بصري يستطيع إيصال الهدف أو الرسالة المرجوة، من خلال عدد من البرامج كبرنامج الفوتوشوب ، كورل درو ، اليستريتور وغيرها من برامج التصميم المختلفة والتي يكثر الطلب عليها، حيث يتم استخدام الألوان، والرسوم التوضيحية أو المتحركة، والتصوير الفوتوغرافي، بالإضافة إلى مختلف تقنيات التخطيط والطباعة ، تصميم الهوية البصرية الكاملة للشركات، والتي تُعبر من خلالها الشركة عن أهدافها وقيمها، وحتى عرض وتسويق منتجاتها، تصميم الهويات الخاصة بالشركات بدءًا بشعار الشركة أو المؤسسة، مرورًا بموقع الشركة الإلكتروني، والإعلانات الخاصة بها، بالإضافة إلى جميع

المطبوعات، والأوراق الخاصة بالشركة، وحتى ملابس الموظفين وبطاقات التعريف الخاص بهم من أكثر مجالات التصميم طلبا عبر الانترنت . (ميدان، 2017م).

2- الترجمة بين اللغات:

بسبب تطور وسائل التواصل الاجتماعي بين البشر، وبسبب عدم إتقان البشر جميعاً لنفس اللغة، ازدادت الحاجة إلى مهارات الترجمة، مما جعلها واحدة من أسرع المهن نمواً حتى الآن ، ويتسع مجال الترجمة ليشمل ترجمة الكتب والأبحاث والرسائل العلمية، أو ترجمة التقارير المتخصصة، و ترجمة العقود التجارية أو القانونية، فالعديد ممن يملكون إلمام بأحد أو عدد من اللغات الأجنبية أصبحوا ينخرطون ضمن نطاق العمل الحر عبر المنصات الأجنبية والعربية لترجمة الوثائق والملفات والمقالات ، وتختلف أسعار الترجمة من لغة إلى أخرى ، فمثلا الترجمة إلى اللغة الصينية تكون مكلفة بالنسبة للمشغل ومريحة بالنسبة للمستقل .

ويتمتع المترجمون المستقلون ومن يعملون لحساب أنفسهم بمستوى عالي من الاستقلالية مقارنة مع غيرهم من المترجمين التابعين لمؤسسات الترجمة التقليدية ، فهناك سيطرة وتحكم أكبر بالنسبة للأجور والمواعيد النهائية الخاصة بتسليم المشاريع ، فعدم وجود هيكل مهني تقليدي ساهم في زيادة أداء وانتاجية المترجمين المستقلين ومن اتخذوا خيار العمل عن بعد بشكل كبير (Fraster,Gold,2002) .

2- صناعة وتحري المحتوى :

التدوين وكتابة المقالات الإبداعية من أكثر مجالات العمل الحر انتشارا ، فالآلاف من المستقلين يحققون مبالغ كبيرة من جراء كتابة تقارير ومقالات احترافية خالية من الأخطاء ومتوافقة مع محركات البحث ، حالياً العديد من المواقع والمنصات تجد بها فرصة عمل تحت مسمى كاتب محتوى إبداعي ، حيث بدأت الصحافة المكتوبة في الاندثار واتجهت غالبية الصحف إلى بناء مواقع إلكترونية خاصة بها لعرض محتواها مما ساهم في انتشار وازدياد الطلب على وظيفة التحرير وصناعة المحتوى بكافة أنواعه .

وبالتالي أصبح تخصص الكتابة وصناعة المحتوى من أهم تخصصات العمل الحر ، ويتسع مجال الكتابة وصناعة المحتوى ليشمل الكثير من التخصصات المختلفة، بدءاً من كتابة المقالات بمختلف التخصصات، وإعادة كتابة و تحرير المقالات المكتوبة سلفاً وإعطائها شكل ومعنى جديد، إنشاء محتوى للمواقع، الكتابة التقنية، الترجمة، التدقيق الإملائي والنحوي، أو كتابة السيناريو الخاص بالأفلام أو المسرحيات، وكذلك كتابة النص الخاص بالبرامج التلفزيونية، بالإضافة إلى صناعة وتحرير الأخبار، أو تحرير التقارير الصحفية، وصناعة

المحتوى الإعلاني الخاص بالشركات والمؤسسات، أو حتى صناعة المحتوى الخاص بمواقع التواصل الاجتماعي. (ميدان، 2017م).

3- البرمجة وتطوير مواقع الويب:

تُعتبر البرمجة من أهم مجالات وتخصصات العمل الحر، فلا وجود لموقع على الإنترنت إلا بالبرمجة وتطوير الويب، حيث يزداد الطلب عبر منصات العمل الحر العربية على تخصصات البرمجة وتطوير النظم وتطوير مواقع الويب بمختلف التقنيات واللغات المستخدمة وحتى تحسين محركات البحث وغيرها وبرامج التعامل مع قواعد البيانات وكتابة الأكواد البرمجية وتصميم وبرمجة تطبيقات الهواتف الذكية بمختلف أنظمة تشغيلها وغيرها ، فوفقاً لموقع العمل الحر Upwork، تعتبر البرمجة بلغاتها المختلفة من أهم تخصصات العمل الحر وأكثرهم دخلاً، فتطوير أي برنامج ينطوي على سلسلة من الخطوات، بدءاً من تعرف المبرمج على المشكلة، والتخطيط للحل، ثم كتابة "الكود" الخاص بالبرنامج، ليختبره ويتأكد من نجاحه، ومن ثم توثيقه واعتماده .

4- التسويق والمبيعات:

مجال التسويق من أهم مجالات العمل المستقل حيث يزداد الطلب عبر منصات العمل الحر العربية على المهام المتعلقة بتطوير الخطط التسويقية وتنفيذها، إدارة الحملات الإعلانية وتحسينها وزيادة معدلات العائد على الاستثمار ، حيث تلجأ الشركات لبرامج التسويق التي تعطيها أفضل فرصة للنمو والمنافسة في السوق وبأسعار مناسبة، فتلجأ إلى المُسوقين ومقدمي الدعم في مجال التسويق من المُستقلين ، كما أن تنوع وسائل الاتصال الحديثة كالبريد الإلكتروني والفاكس والهاتف والمحادثات الصوتية والمرئية عبر الانترنت ساهم في تخطي حاجز اختلاف البقعة الجغرافية أمام المتعاقدين عبر عقود العمل الحر الطويلة أو القصيرة .(Osnowitz,2010).

وتتراوح أجور العاملين في منصات العمل الحر ما بين \$40-\$15 للمبتدئين في مجال العمل الحر والأقل خبرة، ويصل إلى \$84-\$59 للأكثر خبرة وذلك تبعاً لإحصائية موقع TodayWeb، ويظهر الجدول التالي متوسطات الدخل بالدولار لكل ساعة عمل في مجالات العمل الحر السابق ذكرها .

جدول (1.2): متوسط الدخل بالدولار لكل ساعة عمل في مجالات العمل الحر

Service/ Field	Field Average Revenue per Hour
IT & Programming	\$22 /hour
Design & Multimedia	\$22.6 /hour
Writing and Translation	\$17.6 /hour
Sales & Marketing	\$21 /hour
Engineering & Manufacturing	\$24.6 hour
Finance & Management	\$22.4 hour

المصدر: إحصائية أجراها موقع TodayWeb عام 2017

المبحث الثاني: منصات العمل الحر العربية والأجنبية

1.2.2 مقدمة:

في السنوات الاخيرة، تحوّل مفهوم (العمل المستقل Freelancing) من مجرد ظاهرة متنامية يشهدها العالم الرقمي إلى ما يقترب أن يكون نظاماً عالمياً جديداً في عالم التوظيف والأعمال، ولاعباً مختلفاً اختلافاً كلياً في معادلة الأسواق الوظيفية والمجالات المهنية ومعدلات البطالة ، ومع أن تجربة العمل الحر لا زالت في بداياتها عربياً، إلا أنها واعدة أسوة بما حصل في الغرب، حيث شهدت منصات العمل الحر تنامياً كبيراً خلال السنوات القليلة الماضية، ساعدت بشكل هائل في توفير المزيد من الفرص لكل من المستقلين وأصحاب المشاريع والرياديين في الانخراط بشكل أكبر في هذه النوعية العصرية من التوظيف ،حيث تشير آخر الاحصائيات التي تصدر عن منصات العمل الحر الأجنبية أنه بحلول العام 2020، سيكون عدد المستقلين بدوام كامل وجزئي في الولايات المتحدة وحدها هو 50 % من إجمالي القوى العاملة في أمريكا، أي أن كل مواطنين أمريكيين، سيكون بينهما شخص واحد يعمل كمستقل بدوام كلي أو جزئي، ومن المتوقع وبحسب آخر احصائيات موقع Elance أن يصل عدد المستقلين في أمريكا إلى 40% من إجمالي قوة العمل بحلول 2020 وهذا يعني أكثر من 60 مليون شخص. (Berland ,2015).

2.2.2 تعريف منصّة العمل الحر:

المواقع الإلكترونية التي توفر فرص العمل الحر عبر الإنترنت في مختلف المجالات، معروفة عالمياً بمسميات عامة مثل " Online Staffing Platform أو كما يطلق عليها Online Work Platform Freelance Marketplace" وتسمى عربياً باسم "منصات العمل الحر وبحسب موقع مستقل Mostaqi للعمل الحر فإن منصات العمل الحر Freelancing platforms عبارة عن مواقع إلكترونية تعمل كوسيط بين شخصين هما "العامل" و "صاحب العمل" بحيث تضمن حقوق كل من العامل وصاحب العمل ، وتعرف الباحثة منصات العمل الحر بكونها وسيط مُجاز ومُعترف به بين شخصين هما المستقل وصاحب العمل هدفها ضمان أداء العمل بالشكل المطلوب حسب ما هو متفق عليه بين الطرفين ، ومن أشهر نماذج منصات العمل الحر العربية والعالمية التي يلتحق الشباب الغزي للعمل بها المنصات المذكورة في الجدول التالي:

جدول (2.2): أبرز منصات العمل الحر العربية والأجنبية

اسم المنصة	العنوان الإلكتروني
منصة مستقل	www.mostaql.com
منصة خمسات	www.khamsat.com
Upwork	www.upwork.com
Freelancer	www.Freelancer.com

المصدر : بواسطة الباحثة بعد الاطلاع على المنصات العربية والعالمية

ويمكن يمكن تعريف منصة العمل الحر بشكل مبسط أنها ساحة يجتمع فيها نوعان من المستخدمين:

النوع الأول: صاحب مشروع : وهو طالب الخدمة والممول لمشروع معين يقوم بعرضه أمام عدد كبير من المستقلين، ويحدد الميزانية التي يطرحها، وأي شروط تخص مواعيد التسليم أو الأمور الفنية التي يرغب أن تكون لديه في المشروع ، المستقل يقوم بقراءة العرض، ويقارنه بمهاراته وخبراته ومدى مناسبة الأجر بالنسبة له، ومن ثم يتقدم إلى صاحب المشروع بعرض مهاراته، ومن ثم الموافقة للبدء في عمل المشروع وتسليمه وفقاً للشروط الموضوعه.

النوع الثاني: بائع: هو شخص يقوم بطرح مشروعاته او منتجاته أو خدماته من أي نوع على مواقع العمل الحر، بتسعيرة معينة وبشروط واضحة، المشتري: هو شخص يقوم بشراء هذه الخدمة او المنتج وفقاً للشروط الموضوعه ، هذه الخدمات المباعة قد تشمل العديد من الأمور التي تدخل في سياق العمل الحر أيضاً، مثل أن يقدم البائع مثلاً خدمة الترجمة لعشرة مقالات مقابل مبلغاً محدداً يقبله المشتري ، أو خدمات إنتاجية عادية، أو حتى دورات تدريبية وغيرها، يكون دور المنصة هنا الربط بين البائع والمشتري، مقابل هامش ربحي بسيط تحصل عليه المنصة كوسيط بين الطرفين، وأيضاً كجهة تقوم بمتابعة عمليات البيع والشراء والدعم الفني وحل المشاكل العالقة ومراقبة سير العمليات.

3.2.2 دور منصات العمل الحر:

ورغم ان مصطلح العمل الحر يوحي بحرية صاحبه وخلوه من العقود والانظمة، إلا أن ذلك غير صحيح ، فالمستقلين الذين يعملون بمنصات العمل الحر تربطهم مع المنصة ومع أصحاب العمل موثيق واتفاقيات مبرمة تنظم مفهوم العمل الحر عبر المنصات، حيث توفر المنصات عملية ربط ما بين أصحاب العمل والمستقلين في مقابل نسبة من الربح، وتعمل

منصات العمل الحر كسوق يعرض فيه المستقل مهاراته امام صاحب العمل وصاحب المشروع وفي حال الاتفاق فيما بينهما على انجاز العمل تتولى منصة العمل الحر مهمة التنسيق والامور المالية المتعلقة بالطرفين ، وتعمل منصات العمل الحر عبر الانترنت على إدارة العمل بين العاملين وأصحاب العمل ، بما يشمل ذلك عمليات البحث والاختيار والاشراف وتقييم الأداء وأخيرا دفع الأجور ، وتحصل هذه المنصات على أرباح مقابل تقديم هذه الخدمات ، حيث تقطع من الأجر المدفوع للعامل عمولة تتراوح ما بين 5% إلى 20% وتختلف هذه النسبة باختلاف المنصات (اليعقوبي ،2016م) .

تحافظ منصات العمل الحر على سير العمل بين المستقل وبين صاحب المشروع كما يجب، فهي باختصار تحفظ حق الطرفين، وتضمن استلام كل من المستقل وصاحب العمل لمستحقاته، فالمستقل يريد أن ينجز العمل ويضمن استلام مستحقاته المالية بعدها، وصاحب العمل يريد أن يستلم المشروع حسب الاتفاق وبالمواصفات التي طلبها. لذلك فإن منصة العمل الحر يمكن أن تتدخل حال حدوث أي نقض للاتفاق أو مشكلة بين الطرفين. ومع تزايد الإقبال على هذه المنصات من قبل المستقلين وأصحاب المشاريع فيمكنك اعتبارها أيضاً سوق عرض وطلب يجد فيها كلا من المستقل وصاحب المشروع مراده.

4.2.2 إيجابيات وسلبيات العمل الحر عبر المنصات

مايميز العمل الحر توفر عدد كبير من المشاريع من كافة المجالات فآلاف المشاريع الجديدة التي يبحث أصحابها عن من ينجزها لهم، وهذه لعلها أهم ميزة تجعلك تعمل بشكل مستقل عن طريق تلك المنصات بدلاً من البحث الشخصي.

كما أن منصات العمل الحر توفر أمام المستقلين فرصاً رائعة للتواصل مع عالم الفرص من حولهم ، كما أن كل منصات العمل الحر تعمل بنظام التقييمات حيث يكون لدى كل مستقل في ملفه الشخصي سجل بالمشاريع التي قام بتنفيذها وتقييم منفصل من عدة نواحي لكل مشروع، هذه التقييمات تشكّل عنصر حاسم لدى صاحب المشروع لاختيارك بدلاً عن مستقل آخر لم يتم تجربته بعد ، مما يتيح أمام المستقل فرصاً أكبر للإنجاز والربح من العمل داخل المنصات ، كما أن العمل الحر لا يخلو من الإيجابيات بالنسبة للشركات كإخفاض الجهود والمصاريف الناشئة عن متابعة الموظفين بحضورهم وغيابهم ، إضافة لانخفاض الوقت الضائع في المكاتب التقليدية في الاجتماعات والزيارات غير المثمرة .(حيثية ، 2015م).

وساعد على انتشار هذا العمل اتجاه الشركات إلى استخدام أهل الخبرة (Consultant) والمتعاقدين المستقلين (Independent Contractors) بصورة مؤقتة إلى

جانب اعتمادها بشكل مباشر على على التعاقدات لفترة محدودة مع شركات التوظيف لتزويدهم بالقوى العاملة من ذوي الكفاءات الفنية المطلوبة وفق الحاجة ، ووفق استخدام أسلوب استخدام الإمكانيات الخارجية (Outsourcing) الشائع . (العمل عن بعد ، 2007م)

إلا أن من أبرز سلبيات العمل الحر ما يسمى حرب الأسعار ، فحيث أن كل العروض مكشوفة الأسعار، لذلك تتصاعد حرب الأسعار بين المستقلين فيمن يقدم عرضاً أقل ولو بدولار واحد من منافسه أملاً أن يكون صاحب المشروع حساساً للسعر ليقوم باختيارهم ، هذا بالإضافة إلى مشاكل الدفع ، حيث يواجه الكثير من المستقلين مشاكل عديدة فيما يتعلق بالدفع الإلكتروني فمثلاً خدمة الدفع الإلكتروني باي بال لا تدعم كل الدول العربية خاصة من ناحية سحب الأموال .

5.2.2 منصات العمل الحر الأجنبية

رغم أن ثقافة العمل الحر لازالت في بداياتها في المجتمعات العربية إلا أن المستقبل واعد، يكفي أن نعرف أن توقعات عدد العاملين بهذا الأسلوب في أمريكا سيصل إلى 40% من إجمالي قوة العمل بحلول 2020م أي هنا نتحدث عن أكثر من 60 مليون شخص ، لمنصات العالمية التي تقدم العمل الحر عددها كبير ، كونها تستهدف كافة أنحاء العالم، وغالباً تكون باللغة الإنجليزية، لغة الحوار العالمي المشتركة .

فقد كشفت دراسة قامت بها شركة الأبحاث المستقلة "Edelman Berland" عام 2015م، وبتكليف من اتحاد المستقلين وبالشراكة مع موقع Upwork المتخصص في وظائف العمل الحر، أن هناك ما يقرب من 54 مليون شخص في أمريكا يعمل بالعمل المستقل، و60% منهم بدأ العمل الحر بمحض إرادته واختيار تام منه، حيث قال 50% من المستقلين بأنهم لن يتركوا العمل الحر واللجوء إلى الوظائف التقليدية بغض النظر عن المقابل المادي الذي سيحصلون عليه حينذاك ، وليست الولايات المتحدة ليست المكان الوحيد الذي يزدهر فيه العمل الحر ، حيث تشير التقديرات إلى أن نصف السكّان العاملين في المملكة المتحدة سوف يعملون لحسابهم الخاص في السنوات الخمس المقبلة .

وقد شهد الاتحاد الأوروبي زيادة بنسبة 45 بالمائة في عدد العاملين المستقلين من عام 2012م إلى عام 2013م، حيث بات يشكّل العاملون المستقلون أسرع المجموعات نموًا في سوق العمل في الاتحاد الأوروبي ، ويشكل المستقلون في الهند ، وهي أولى أكبر القوى العاملة في العالم في مجال العمل الحر وتقدّر بـ 15 مليون شخص، حوالي 40 بالمائة من الأعمال المستقلة في العالم ، ووفقاً للإحصائيات فإن سوق العمل المستقل عبر الإنترنت مثل Upwork،

OneSpace، و Freelancer، قد ساعد العاملين المستقلين عام 2014 في توليد أكثر من 1.1 تريليون دولار في إجمالي الإيرادات في الولايات المتحدة فقط. (Berland,2015).

أهم منصات العمل الحر العالمية من حيث الشهرة والانتشار

1- منصة upwork

منصة "Upwork" هي في الواقع منصة عمل حر جديدة ناتجة من اندماج اثنين من أهم منصات العمل الحر في العالم، وهي منصة Elance و O Desk، منصة إيلانس تأسست عام 1999م وتعتبر من أقدم منصات العمل الحر التي قدمت عدداً كبيراً من المشروعات عالية الجودة، بينما منصة أوديسك تأسست في عام 2003 وتمكنت من جذب عدد كبير من المستقلين ونشر ملايين المشروعات خلال تلك الفترة، في العام 2013 أعلنت المنصتين اندماجهما معاً تحت مسمى إيلانس أوديسك، ثم بعد مرور 18 شهراً على هذا الاندماج تم تغيير العلامة التجارية إلى المنصة الحالية "أب وورك". في يونيو من العام 2016م، وكانت منصة Upwork قد أعلنت عن تعاملات بقيمة مليار دولار عبر منصتها، وبوجود 12 مليون مستقل يعمل من خلالها عبر العالم تعتبر الآن واحدة من أكبر منصات العمل الحر على الإطلاق، ويستخدمها الكثير من المستقلين العرب، وتقدر حجم التعاملات التجارية التي تتم عبر المنصة بحوالي 1 بليون دولار سنوياً، أكثر من 3 مليون وظيفة يتم الإعلان عنها سنوياً، تقدم منصة أب وورك Upwork للمستقلين العديد من المشروعات والوظائف على المدى القصير والطويل، فهي تضم أكثر من 1.5 مليون عميل، يسعون للحصول على المستقلين المناسبين لأداء الأعمال الخاصة بهم. (upwork,2016).

2- منصة Freelancer

تعتبر منصة فريلانسر Freelancer من أقدم منصات العمل الحر العالمية، حيث يتواجد فيها ما يزيد عن 17 مليون موظف وعامل حر من أكثر من 247 دولة حول العالم من مختلف الديانات والأفكار والأعراق، ويحتوي على مشاريع مطلوب لها أصحاب أعمال حرة ليقوموا بها بقيمة 3 مليار دولار، ويصل عدد هذه المشاريع إلى 9 ملايين مشروع. وهو بعمر الأربعة عشر عاماً ويمتلك ستة مكاتب رسمية داخل أستراليا وخارجها، يقطع الموقع عمولة 10% من قيمة المشروع المنفذ بغض النظر عن نوع عضويتك مجانية أم مدفوعة، وبتدأ أدنى يقطع \$5 من قيمة كل مشروع منفذ وقد نشر على الموقع أكثر من 6.7 مليون مشروع قيمتها الإجمالية تتعدى ملياري دولار. كما استحوذ الموقع على عدة منصات للعمل الحر تخدم عدة مناطق حول العالم لهذا أصبح له تواجد محلي في 25 بلد ولغة مختلفة ويمتلك اليوم أكثر من 14 مليون

مستخدم من 247 بلد حول العالم ، كما توفر المنصة أنواع مختلفة من العضويات، منها العضويات المجانية ومنها العضويات المدفوعة لكل منهما مزاياها الخاصة بخصوص سحب الأرباح وغيرها.(Freelancer, 2018).

3- منصة Guru

منصة جورو Guru من المنصات الشهيرة في مجال العمل الحرفي مقرها بمدينة بطرسبرج ، تتميز بسهولة تصميمها وسهولة التفاعل ، وتقدم العديد من الأدوات المساعدة للمستقلين لسهولة إيجاد عروض العمل المناسبة لهم ، حيث يمتلك الموقع ما يزيد عن 1.5 مليون مُستقل ، كما يوفر لأصحاب العمل فرصة لإيجاد المستقلين المناسبين لمشاريعهم من كافة أنحاء العالم ، ويُوفر أيضاً للمستقلين أدوات وفرص ليقوموا بالتسويق لأنفسهم من خلالها ، ويمكن للمستقلين العمل بأحد نظامين إما سعر ثابت للساعة (بالساعة)، أو سعر ثابت للمشروع (بالمشروع/ بالمهمة) ، وتتنوع التصنيفات العامة للأعمال الموجودة على المنصة ما بين الترجمة والكتابة الإبداعية وتطوير وبرمجة الويب والتسويق والمبيعات إلى غير ذلك من المجالات ، ويتقاضى الموقع عمولة نسبتها 8,95% من الأجر الذي تحصل عليه، إذا سجّلت عليه مجاناً، ويحصل على نسبة أقل إذا كان اخترت أحد الحسابات المميزة Premium مدفوعة الأجر سنوياً.(GURU,2018).

4- منصة PeoplePerHour

منصة Peopleperhour هي منصة عالمية باتت تحقق نمواً سريعاً، تقوم على نفس المبدأ الذي تقوم عليه كافة منصات العمل الحر، إلا أنها قد ركّز على منهجية معيّنة في رفع المشروعات أن تكون بشكل أساسي تحتاج إلى ساعة على الأقل لإنجازها وهو ما جاء من وراءه اسم المنصة ، تمثل peopleperhour سوق الكتروني لبيع وشراء الخدمات المصغرة حيث يستطيع أي شخص شراء خدمة من الموقع ويمكن للمستقل أن يقوم بسحب أرباحه بعد وصولها الى الحد الأدنى وهو 10 دولار ، وتدعم المنصة عدد من وسائل الدفع المتاحة مثل بايونير و باي بال وغيرها . (منصة PeoplePerHour، 2018م).

6.2.2 منصات العمل الحر العربية:

على الرغم من أن الحضور العربي في منصات العمل الحر لازال في بداياته إلا أن النمو كبير ومبشر خاصة في السنتين الماضيتين مع زيادة انتشار الانترنت وتحسن إمكانيات الاتصال والتواصل خاصة عبر الهواتف المحمولة ، حيث أصبح العمل الحر أحد الحلول التي

تطرح نفسها بقوة ضمن خيارات الشباب العربي العاطل عن العمل أو حتى الشباب العامل لكن لديه وقت فراغ يرغب بالاستفادة منه ، ونتيجة لهذا النمو المتسارع ظهرت عدة منصات عربية لاستيعاب هذا الكم الكبير من المستقلين وأصحاب المشاريع ، ويظهر يظهر أنّ اقتصاد العمل الحرّ قد نما إلى حدّ كبيرٍ خلال العامَيْن الماضيين في المنطقة العربية مع زيادة عدد مستخدمي الإنترنت بالعالم العربي حيث بلغ تقريباً 136 مليون مستخدم وكل ما يحتاجونه هو الوسيلة الفعالة التي يمكن من خلالها العمل باستقلالية وتضمن الحصول على حقوقهم وأرباحهم بأمان وموثوقية، هذا ما تقدمه منصات العمل الحر العربية .

وقد قام فريق "نبش" بنشر بعض المعلومات عن حالة العمل الحرّ في المنطقة. فمن حيث الطلب، يبحث معظم طالبي المواهب عن المصممين والأشخاص العاملين في الأعمال الإبداعية الأخرى ، وفي الواقع، احتلّ قسم التصميم والإبداع 41% من الرسم البيانيّ الذي نشره موقع "نبش" عام 2014، وهذا الرقم يمثّل نسبةً مستقرّةً إلى حدّ ما خلال 2013. وفي المرتبة الثانية من حيث أكثر المهارات طلباً، جاءت خدمات الأعمال والوظائف الإدارية بـ23% تماماً من المجموع. بدورها، جاءت وظائف الكتابة والترجمة ثالثةً مع 10%، تليها كلّ من وظائف التسويق وتطوير البرمجيات وصناعة الفيديو والصور على المواقع الإلكترونية وغيرها من الوظائف بنسبة 7% لكلّ منها تقريباً (منصة نبش، 2015م).

وقد ركّزت معظم المواصفات المعروضة في كثيرٍ من الأحيان على التصميم الجرافيكي الذي مثّل 29% من المجموع. والمجموعة الثانية التي شكّلت 20% من المجموع، فلقد تضمّنت تطوير البرمجيات والمواقع الإلكترونية. أمّا الكتابة والترجمة والمبيعات والتسويق، فجاءت في المرتبة الثالثة بنسبة 10% من المجموع ، من أكثر النتائج إثارةً للاهتمام في بيانات "نبش"، كانت أنّ 60% من الذين يعملون لحسابهم الخاصّ يأتون من دولة الإمارات العربية المتّحدة. وفي حين يأتي 12% منهم فقط من لبنان، فإنّ كلاً من الأردن ومصر سجّلا نسبة 5% لكلّ منهما وحسب، أمّا السعودية فلم تساهم بأكثر من 2,5% فقط من المجموع ، ومن الرّوى القليلة المتبقية التي تستدعي الاهتمام، هي تلك التي تتعلّق بجنس الأشخاص الباحثين عن عمل ومستواهم التعليمي وأعمارهم. فبحسب ما جاء في بيانات "نبش"، شكّلت النساء 32% تماماً من الباحثين عن عمل، في حين أنّ 50% من مجموع المستخدمين تتراوح أعمارهم بين 25 و34 (75% ما بين 18 و34). (منصة نبش، 2015م).

وتعتبر شركة حسوب وهي شركة حلول ويب عربية تعمل على عدة مشاريع لتطوير الويب العربي، هي رائدة العمل الحر في العالم العربي ، وهي تشرف وتدير أغلب منصات العمل الحر في العالم العربي كمنصة مستقل وخمسات ومستقل vip، وقد انطلقت حسوب في لندن في المملكة المتحدة في 21 من مارس لعام 2011م، وكانت حسوب قد استحوذت على موقع خمسات للخدمات المصغرة عام 2011م، تلى ذلك قيامها بإطلاق منصة أسناد لبيع المنتجات الرقمية في عام 2014م وفي نفس العام أيضا تم إطلاق منصة مستقل منصة العمل الحر للمستقلين العرب ، ولم يتوقف نشاط حسوب عند هذا الحد فقامت عام 2015م بإطلاق أكاديمية العمل الحر وهي أكاديمية مختصة بتعليم أساسيات العمل الحر عبر الإنترنت من خلال كورسات تعليمية تقدمها للمتحمسين بها من رواد العمل في العالم العربي .(حسوب، 2017)

نماذج من منصات العمل الحر العربية عبر الإنترنت

1- منصة مستقل Mostaq

منصة مستقل هي بوابة العمل الحر للمستقلين العرب والأكثر انتشاراً والأكبر من حيث عرض وطلب المشروعات ، حيث يعمل على وصل الشركات وأصحاب المشاريع بأفضل المستقلين المحترفين لمساعدتهم على تنفيذ أفكارهم ومشاريعهم، وبنفس الوقت يتيح للمستقلين مكانا لإيجاد مشاريع يعملون عليها ويكسبون من خلالها ، وقد تم إطلاقها أواخر العام 2014م وتعد منصة مستقل أحد المشاريع الكبرى لدى لشركة حسوب ، تتيح المنصة إدراج مشاريع تبدأ ميزانيتها من 25 دولار ويقطع 15% كعمولة ، تمثل منصة مستقل حلاً فعالاً للقضاء على البطالة من خلال كونها منصة عربية تسمح لأصحاب المشاريع والشركات بالتعاقد مع مستقلين محترفين للقيام بأعمالهم، وكذلك تسمح للمستقلين بالبحث عن مشاريع يعملون عليها ويكسبون من خلالها (شراب ، 2015م) .

ويبلغ عدد المستقلين على منصة مستقل أكثر من ستين ألف فرد مما يجعلها وسيلةً محببة إلى أصحاب المشاريع، حيث يسهل عليهم التعاقد مع أفضل المستقلين وفق الميزانية التي يقومون بتحديدتها ، وتتعدد التصنيفات العامة للأعمال عبر منصة مستقل أبرزها كتابة وصناعة المحتوى ومهام تتعلق بالترجمة واللغات ، بالإضافة للتسويق والمبيعات ، والأمور الإدارية والمحاسبية والقانونية ، ويمكن لأصحاب المشاريع استخدام مستقل لإنجاز مشاريعهم من خلال الإنترنت بسهولة وأمان ويستطيع المستقل تصفح المشاريع الموجودة وإضافة العروض عليها،

كما يضمن مستقل الحقوق كاملة ويعمل كوسيط بين صاحب المشروع والمستقل (مستقل، 2017م).

2- منصة مستقل Vip

مستقل في اي بي هي منصة تابعة لشركة حاسوب ، تقدم خدمات موجهة للشركات وأصحاب العمل والمشاريع لمساعدتهم في إدارة وتوظيف أفضل المستقلين المحترفين لتنفيذ مشاريعهم من الألف إلى الياء ، لأن وتيرة الأعمال متسارعة وهناك الكثير من المهام المستعجلة التي تطرأ على أصحاب المشاريع لإنجازها بسرعة، بنفس الوقت هناك حاجة لخبرات متخصصة، فإن الاعتماد على توظيف المستقلين المحترفين عن بعد يكون الحل الأمثل، لكن هذا الحل مصحوب بمشكلة البحث عن الأشخاص المحترفين والمتخصصين في إدارة ومتابعة تنفيذ المشاريع لضمان تسليمها بالجودة المطلوبة والموعد المحدد بدقة ، ومن هنا جاءت الحاجة لاطلاق مستقل Vip ، حيث توفر مستقل vip فريق من أفضل مدراء المشاريع لاختيار فرق العمل ومتابعة سير المشاريع نيابة عن أصحاب العمل حتى يتم تسليمها بشكل كامل ، تتركز غالبية المشاريع التي يتم تنفيذها في مجال صناعة المحتوى العربي على الويب وفي مجال إنشاء وتصميم المواقع الالكترونية وتطبيقات الهواتف المحمولة ، ويتولى إدارة تنفيذ المشاريع فريق متخصص من مستقل بالكامل ، وفور طلب الخدمة من أي عميل جديد سيتولى مدير حساب مخصص له عملية التواصل معه وعقد اجتماع هاتفي لتحديد الاحتياجات ومن ثم صياغة توصيف أمثل للمشروع المطلوب والمهارات والمتطلبات وتحديد أفضل الكفاءات وأصحاب المهارات القادرين على التنفيذ بالجودة المطلوبة (عالم التقنية، 2015م).

3- منصة خمسات khamasat

خمسات هو سوقٌ عربي افتراضي تمتلكه أيضا شركة حاسوب، بهدف بيع وشراء الخدمات المصغرة تأسس موقع خمسات عام 2011م، على يدّ المدون رؤوف شبايك، وقامت شركة حاسوب بشرائه في عام 2012، حيث نمت عدد المستخدمين ووصل إلى أكثر من 300 ألف مستخدم، ومبيعاتٍ تتجاوز المليون دولار سنويًا ، منصة خمسات مخصصة للخدمات المصغرة، حيث تجمع بين الشباب العربي المستعد لتقديم الخدمات، وبين المشتريين المستعدين لشراء تلك الخدمات، يبلغ سعر الخدمة على موقع خمسات 5 دولار تبلغ عمولة الموقع منها 1 دولار، وتتيح المنصة إدراج خدمات تصل قيمتها حتى 250 دولار مع إضافة التطويرات لها (khamasat,2016) .

التصنيفات العامة للأعمال بالمنصة : إدارة أعمال - استشارات ونصائح - برمجة وتطوير - تدريب عن بعد - تسويق إلكتروني - تصميم - تقنية - كتابة وترجمة - بيع وشراء الخدمات ، ويمكن للمستقل عرض خدماته للبيع سواء كانت تتعلق بالنصائح الاستشارية، الكتابة والترجمة، البرمجة، التصميم، التسويق، أو حتى التعلم عن بعد، بإمكانك إضافة أي خدمة ترغب بها وعرضها فوراً للبيع ، ولا يمكن إلا أن تلاحظ هنا التكامل بين خمس خدمات ومستقل كونهم سوق للعمل الحر العربي بمختلف التخصصات والأحجام، سواء كنت بحاجة لتصميم شعار بسيط لموقعك الذي انطلق للتو ولا تملك ميزانية كبيرة له، أو لتصميم هوية بصرية متكاملة لموقعك الذي يريد الانتقال لمستوى أعلى .

وبعد أن دخلت ثقافة العمل الحر عبر بيع الخدمات المصغرة رويداً رويداً أصبح السوق جاهزاً وبحاجة لمنصة لمشاريع أكبر وهي التطور الطبيعي لمن كان يعمل عبر خمس خدمات أو يوظف المستقلين فيه، حيث بات بإمكان البائعين العمل على مشاريع أعقد وريح آلاف الدولارات منها، وكذلك أصحاب المشاريع تنفيذ كامل أعمالهم من مكان واحد (عالم التقنية ، 2015م).

4- منصة بيكاليكا: منصة خاصة للمصممين والمطورين، توفر مجالاً للتواصل بين أصحاب المشاريع والمستقلين الباحثين على أعمال لتنفيذها. يقوم فيها المستقلون بطرح أعمالهم أو خدماتهم القادرين على إنجازها بكافة التفاصيل، ومن ثم يقوم أصحاب المشاريع باختيار الكفاءات والمهارات الملائمة ، تتيح لهم إمكانية عرض وبيع وشراء الأعمال الفنية والتصميمات للجمهور العربي إلى جانب شروحات متخصصة وتوفير المعاينات المطلوبة. تشمل هذه التصميمات القوالب ولوحات التحكم والصفحات والسكريبتات وكافة الأعمال التي تندرج تحت هذا التصنيف، بمعنى آخر، هي منصة موجهة إلى فئة المصممين والمطورين بشكل خاص من بين مجالات أخرى للعمل الحر، هو متجر خاص بالمصممين والمطورين، حيث يمكنهم من طرح وعرض أعمالهم وتصميماتهم العربية مقابل مبلغ مادي يتم دفعه من خلال المشتريين، وتبلغ عمولة الموقع 40% على كل منتج يتم بيعه (منصة بيكاليكا، 2016م) .

5- منصة أي خدمة: أي خدمة هي منصة لبيع وشراء خدمات مصغرة وقد تم إطلاقه عام 2012 ، يعمل بنفس فكرة موقع خمس خدمات السابق من خلال عرض وطلب الخدمات بين المستقلين والأفراد والشركات الناشئة مقابل مبلغ من المال في حدود من خمسة إلى خمسة وعشرين دولار وفي هذه الحالة بعد تسليم الخدمة و موافقة ورضا المشتري يتم خصم 20% من قيمة الخدمة كمصاريف للموقع و يتم تسليم المبلغ المتبقي 80% الى مقدم الخدمة وذلك بعد 10 أيام من عملية تسليم الطلب و اعتباره مكتمل ، يعتمد الموقع حالياً بشكل كامل على خدمات الدفع

الإلكتروني مثل كاش يو وباي بال لسداد قيمة الخدمات كما يستخدمها أيضاً في تحويل المستحقات للمُشتركين ، كما تعتمد المنصة اللغة العربية في كافة تعاملاتها كما أنها تدار من قبل شركة أي خدمة المحدودة وهي مُسجلة في المملكة المتحدة وتمتلكه شركة آي بي جيت المُسجلة في الإمارات العربية المتحدة .(منصة أي خدمة ، 2016م)

6- **منصة خدمتي:** منصة خدمتي هي منصة عربية تختص ببيع وشراء الخدمات المصغرة التي يُمكن بيعها بسعر يبدأ من خمسة دولارات ، وهي منصة تعتمد على بيع وشراء الخدمات المصغرة ، وقد انطلق موقع خدمتي في الربع الأخير من 2014م ويعتمد على نفس فكرة موقع خمسات، مع اختلاف عدم قصر السعر على 5 دولار فقط مقابل الخدمة بل يمكن أن يزيد المبلغ على هذا. وتبلغ عمولة الموقع 20% على كل خدمة يتم بيعها ، في حال كان ثمن الخدمة 5 دولار سيصلك 4 دولار وسيحصل موقع خدمتي على 1 دولار فقط. يتم تعليق المبلغ مدة 3 أيام فقط وبعدها يمكنك أن تطلب سحب المبلغ في حال تعدى 10 دولار ، يتم سحب المبالغ كل يوم جمعة للأعضاء الذين طلبوا سحب مبالغهم مباشرة وبدون انتظار.(منصة خدمتي، 2016 م).

7- **منصة نبش Nabesh:** نبش هي سوق عمل للوصل ما بين العملاء والمحترفين المستقلين ، حيث يمكن كل من العملاء والمحترفين من شراء وبيع الخدمات المختلفة عبر الإنترنت. يقوم العملاء بالإعلان عن الوظائف ودعوة المحترفين المستقلين لإرسال عروضهم. ويقوم المحترفون المستقلون بقبول الدعوات وتقديم عروض العمل. وحال قبول العميل لأحد العروض المقدّمة، تقوم منصة نبش باستلام الدفعات المالية من العملاء بالنيابة عن المحترفين المستقلين ، يقوم نبش بفرض رسوم على المحترفين المستقلين نظير استخدام منصة نبش والخدمات ، تمثل هذه الرسوم 15% من إجمالي مدفوعات العميل، إلا إذا قدّم نبش للمحترف المستقل رسماً مختلفاً مقدّماً.

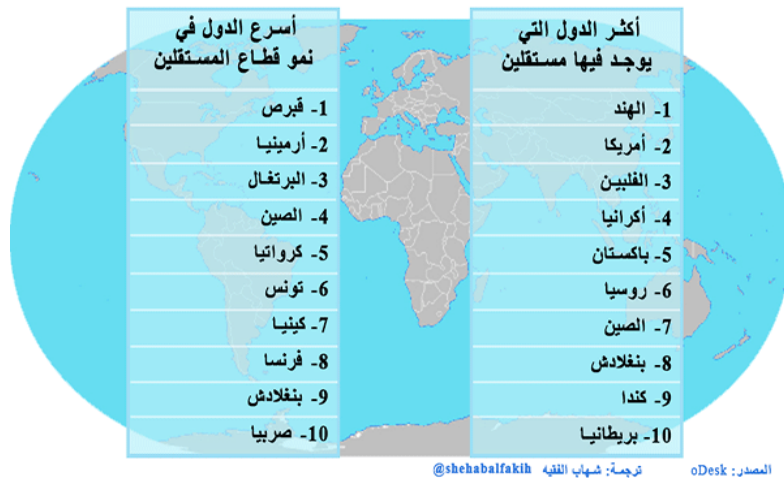
أوجدت منصة نبش على الموقع "محفظة نبش" وذلك لحفظ جميع أموال العميل أو المحترف الخاصة بمشاريع تم إنجازها على الموقع ، يستطيع العملاء تمويل محفظتهم على نبش في أي وقت واستخدام المال لدفع عدة دفعات مالية للمحترف المستقل ،جميع أموال العميل من مبالغ مستردة أو خصومات أو مكافآت سيتم حفظها في محفظته على نبش. وبالمثل، فإن جميع الأموال التي يكسبها المحترفون المستقلون سيتم حفظها في محافظتهم على موقع نبش ويتم إرسالها لكل محترف بناء على طلبه، كذلك يتم إضافة جميع المزايا والمكافآت المالية للمحترف في محفظته على موقع نبش (منصة نبش، 2015م).

المبحث الثالث: واقع العمل الحر

1.3.2 واقع العمل الحر في العالم

لا شك أن العمل الحر تزايد بشكل كبير حول العالم وأصبح بإمكان أي شخص أن ينجز عمله ومشاريعه لصالح شركات أو أفراد يتواجدوا في بلد أخرى، بل قد يفصل بينهما البحار والمحيطات، أصبح بإمكان أي شركة الوصول للكفاءات والخبرات المختلفة في كل المجالات، ساعد على ذلك انتشار الإنترنت والهواتف الذكية حول العالم، وتضخم الوظائف المتعلقة بتقنية المعلومات والحوسيب ومواقع الويب من تصميم وبرمجة وتسويق رقمي وشبكات اجتماعية . وقد أشارت أرقام العمل الحر في العالم إلى أن أكثر دول بها مستقلين يعملون عن طريق مواقع الأعمال الحرة عبر الإنترنت هي "الهند تليها الولايات المتحدة الأمريكية وتليهم باكستان وبنغلادش ، وتشير الاحصائيات أنه بحلول عام 2020 سيكون عدد المستقلين الذين يعملون بدوام كامل وجزئي في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها حوالي 50% من إجمالي القوى العاملة، أي أنه بين كل مواطنين أمريكيين سنجد أحدهما يعمل بالعمل الحر (smartearning,2016).

كما تأتي الهند في المرتبة الأولى في العالم في امتلاكها أكبر عدد من المستقلين على المستوى العالمي؛ حيث قدر عدد المستقلين من الهنود بأكثر من 60 مليون مستقل خلال العام الماضي 2016م، ويستحوذ هؤلاء المستقلون على حوالي 40% من إجمالي الوظائف المستقلة المتوافرة في جميع أنحاء العالم، وهو ما يؤكد مدى تطور وازدهار العمل الحر على المستوى العالمي .

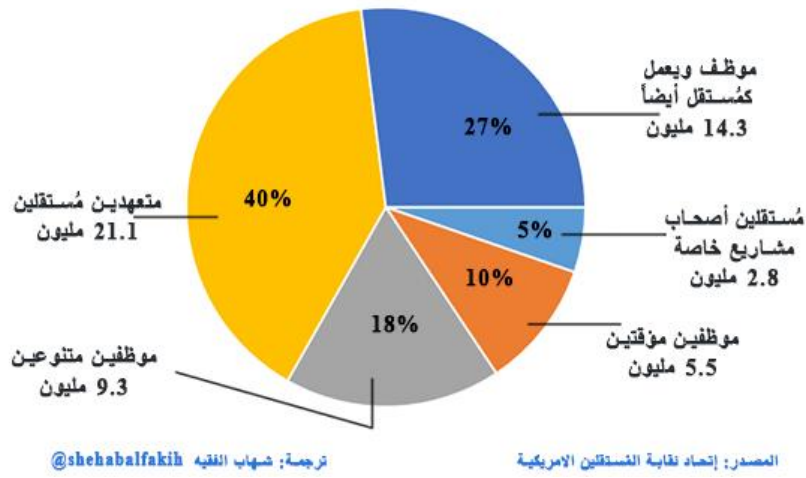


شكل (1.2): ترتيب لأكثر البلدان إقبالا على العمل الحر في العالم

المصدر : موقع أوديسك Odesk للعمل الحر 2015

في سبتمبر من عام 2014م صدر تقرير من قبل "اتحاد المستقلين" بالاشتراك مع موقعي elance و Odesk (upwok حالياً) بالولايات المتحدة يفيد أنه يوجد 53 مليون مستقل يعملون بشكل منفصل ولحساباتهم الخاصة، هذه النسبة تمثل 34 % من إجمالي القوة العاملة بأمريكا، أي أنه من بين كل ثلاثة أشخاص أمريكيين يوجد شخص يعمل بشكل حر، ربما تفاجئك هذه الأرقام بشكل كبير لكنك ستفاجأ بالفعل عندما تعلم أن الـ 53 مليون مستقل ساهموا بما يقدر بـ 715 مليار دولار للاقتصاد الأمريكي.

53 مليون مُستقل في أمريكا عام 2014



شكل (2.2): عدد المستقلين في الولايات المتحدة حسب إحصائية اتحاد المستقلين

المصدر : اتحاد نقابة المستقلين الأمريكية

وبحسب التقرير فإن 69% من المستقلين أشادوا بدور التقنية في جعل العمل الحر أكثر سهولة ويسر لإيجاد المشاريع وفرص العمل، ذُكر أيضاً أن 77% من المستقلين بدوا متفائلين وصرّحوا أن أفضل أيام العمل الحر لم تأتي بعد ، 65% منهم قال أن العمل الحر كحياة مهنية أصبح أكثر احتراماً اليوم أفضل منه منذ ثلاث سنوات ماضية ، ويذكر التقرير أيضاً أن 80% من الأشخاص العاملين لدى جهات نظامية لديهم الرغبة في الدخول لمجال العمل الحر بغية زيادة الدخل وجني المزيد من المال. و 36% من الأشخاص الذين لديهم وظائف أولية قرروا ترك وظائفهم والاستقلال بأعمالهم كلياً.

أما في أوروبا فكانت تقدر نسبة المستقلين بحوالي 8 ملايين و 900 ألف شخص في عام 2013، وفي نفس العام كانت أهم المجالات التي يعمل بها المستقلون هي كتابة المقالات والتقارير، ثم صناعة المحتوى والترجمة إلى الإنجليزية، وكذلك تصميم الجرافيك والبرمجة،

بالإضافة إلى الكتابة الإبداعية ، بينما في العام الماضي كانت المجالات الأكثر طلبًا من المستقلين في الهند تتمثل في الحوسبة والأنظمة الموزعة، وصناعة المحتوى التسويقي والتصميم الجرافيكي، وكذلك التسويق الرقمي عبر الإنترنت والبرمجة وتصميم الخوارزميات، بالإضافة إلى التسويق عبر وسائل الإعلام الاجتماعية وتطوير الألعاب .

2.3.2 واقع العمل الحر في العالم العربي

لا يخفى على الكثير ممن يعيشون بالعالم العربي الظروف والمناخ السيئ الذي يعيش فيه المواطن العربي، ما بين صراعات وتدهور الأحوال المعيشية وتدني مستويات الدخل وانتشار البطالة خاصة بين الشباب، في تقرير أعدته اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لدول غرب آسيا التابعة للأمم المتحدة (إسكوا) أظهر أن المنطقة العربية تشهد أعلى معدلات البطالة في العالم لتصل إلى 20 مليون مواطن منهم 95% من الشباب، وقد ضم التقرير 17 دولة عربية فقط وصدر في أكتوبر 2013م، لذلك فإن فرص العمل الحر والوصول للإنترنت قد تشكل نافذة الأمل لجميع الشباب العربي لتحقيق طموحاته بالعمل وتحقيق دخل جيد يستطيع به التغلب على المشاكل التي فرضتها عليه الظروف والمشاكل والضغوطات الاقتصادية ومشاكل البطالة والاقتصاد المتدهور، وتقدر نسبة البطالة في الوطن العربي بـ 16% حسب آخر تقرير في عام 2013م (تقارير ميدان - الجزيرة، 2016م).

وتعتبر دولة "الإمارات العربية المتحدة" هي الوحيدة في المنطقة العربية التي تُعد ضمن أكثر 10 دول حول العالم تقوم بـ "طلب خدمات" من مستقلين عبر الإنترنت، وقد تجاوز حجم التبادل التجاري في منصة خمسات التابعة لحسوب عام 2013م الـ مليون دولار، وتجاوز عدد المُستقلين فيها الـ 300 ألف مُستقل ومقدم خدمة (Hsoub,2015). قطاع الترجمة من أكثر القطاعات التي انخرط بها المستقلون العرب ، حيث أفادت الدراسة التي قام بها موقع ترجمة Trgmah إلى أن أعداد المترجمين العرب الذين يعملون بشكل حر ومستقل قد تجاوزت 15 ألف مترجم مستقل، وأشارت الدراسة إلى أن قطاع الترجمة وما يتعلق به هو أكثر قطاعات العمل الحر نشاطا ، حيث كانت الترجمة صاحبة أكبر نسبة في إتجاهات المستقلين العرب ، الإحصائية التي قام بها فريق موقع ترجمة ركزت على مجال العرض والطلب دون التطرق لنوعية وظروف وخصائص العمل ، وقد قامت الدراسة بتوزيع نسب المترجمين على منصات العمل الحر وجاء كل من موقع مستقل وموقع upwork بالإضافة إلى موقع freelancer وموقع خمسات في مقدمة المواقع التي يعمل بها المترجمون العرب ،وأشارت الدراسة لوجود حوالي

15000 إلى 25000 مترجم مستقل ومسجل عبر منصات العمل الحر المختلفة ، وكانت النسبة الأعلى منهم تعمل في موقع مستقل للعمل الحر . (Trgmah, 2016).

كما قامت منصة إدراك للتعليم المفتوح باطلاق مساقات تعليمية تحت مسمى "العمل الحر عبر الإنترنت " وتتناول هذه المساقات شرح مفهوم العمل الحر عبر الإنترنت والخطوات اللازمة للبدء به واتخاذ كوسيلة لكسب المال عن طريق استثمار المهارات والخبرات ،ولاسيما في عالمنا اليوم الذي أصبح فيه مفهوم الوظيفة مختلفاً عما كان عليه في السابق ، إذ أصبح بإمكانك اليوم أن تقوم بالعمل الذي تحبه وبالطريقة التي ترغب ساعياً إلى تحقيق أهدافك وملاحقة شغفك وهو المبدأ الأساسي الذي ينطلق منه العمل الحر .(Edraak ,2017).

وقد أشارت إحصائيات شركة حسوب إلى أنه تم تنفيذ أكثر من 570 ألف عمل عبر منصات حسوب وأن حوالي 3600 ألف دولار هي أرباح قد تم دفعها للمستقلين ، وتتميز منصات حسوب بالدعم الفني المتواصل والسريع مع المستقلين في حال واجهتهم أي مشاكل ، وتتنوع مجالات الخدمات التي يعمل بها المستقلون عبر حسوب من كتابة مقالات إلى الترجمة - استشارات ونصائح - تسجيل صوتي - تصميم جرافيك - تسويق وبرمجة ، وقد عمدت حسوب لإطلاق مبادرات عن طريق سفرائها في الدول العربية للتعريف بالعمل الحر وأساليب الاستفادة منه، وحصلت اجتماعات ونقاشات تم تنفيذها في السودان ، المغرب ، السعودية ، الأردن ، ومصر عبر فعاليات حملة #انطلق التي بدأتها حسوب على الشبكات الاجتماعية كتويتر وفيس بوك وبينترست بهدف نشر ثقافة العمل الحر في العالم العربي .

لم تكفي حسوب بالمستقلين الذين يعملون فعلاً عبر منصات العمل الحر، بل حاولت نشر هذه الثقافة الجديدة على العالم العربي وأطلقت موقع أكاديمية العمل الحر وهو موقع تعليمي يقدم مقالات جيدة بعدة تخصصات لتكون مدخل تعليمي يبدأ منه أي شخص وبعد أن يكتسب المعارف الكافية يمكنه الدخول وبدء العمل ، هذا الموقع التعليمي مشروع أساسي لحسوب لتطوير مهارات المستقلين وتدريبهم لرفع جودة أعمالهم أو تعلم مهارات جديدة وكذلك التعريف بالعمل الحر للمستجدين في المجال، يقدم الموقع حالياً شروحات ودروس وكتب إلكترونية للتعريف بالعمل الحر ونشر المهارات والمعارف الخاصة به ، تقدم أكاديمية العمل الحر التابعة لحسوب للمستقلين إمكانيات رائعة لتعلم أي مهارة بسهولة من خلال شروحات ومقالات ودروس عالية الجودة حول مجالات مختلفة ومرتبطة بمجالات العمل الحر باللغة العربية ، وتركز أكاديمية حسوب بشكلٍ رئيسي على تعلم العمل الحر، البرمجة، ريادة الأعمال، التسويق،

المبيعات، والتسويق. لذا يمكن للجميع تعلم ما يرغبون في تعلمه من خلال الأكاديمية ثم البدء في العمل بشكل مباشر من خلال المنصات المخصصة لذلك .

ومن المبادرات الأخرى مبادرة #تعلم_واشغل وهي حملة توعوية تشاركية عبر الشبكات الاجتماعية بمبادرة شركة حسوب بهدف نشر ثقافة العمل الحر في أوساط الشباب العربي ، وتزويدهم بالمصادر والمهارات اللازمة لبدء طريقهم للعمل الحر عبر الانترنت وجنى الأموال بما يتناسب مع احتياجاتهم ويعزز فرص إبداعهم ، وقد انطلقت العديد من الحملات بمشاركة سفراء حسوب في الجامعات العربية ، تهدف الحملات للحد من البطالة في العالم العربي عن طريق تشجيع الشباب للانخراط في مجال العمل الحر وتوجيههم لبدء أعمالهم الخاصة وتعريف الشباب بمميزات ومجالات العمل الحر عبر المنصات العربية .(Hsub,2015).

وكانت مدينة إسطنبول التركية قد شهدت خلال شهر أكتوبر من عام 2016م المؤتمر الدولي الأول للعمل الحر عبر الإنترنت للناطقين بالعربية The 1st international conference for freelancer with Arabic speaking language وذلك ضمن فعاليات الموسم العلمي للمؤتمرات الدولية وورش العمل الذي نظمته جامعة بارنتين في تركيا ، وهو المؤتمر الأول من نوعه عربياً، وكانت أبرز محاور مؤتمر إسطنبول للعمل الحر تتركز في الحاجة للعمل الحر ، متطلبات العمل الحر ، تجارب في العمل الحر ، أنواع العمل الحر وخصائص كل نوع ، بالإضافة إلى نصائح عامة للمستقلين الجدد ، وقد عمل المؤتمر على صياغة استراتيجيات عمل من شأنها تطوير نموذج العمل الحر عبر الإنترنت بشكل أكبر، واستعرض المؤتمر أفضل الأساليب التي من شأنها التمييز بين الأعمال الجادة وغير الجادة، المنتشرة بكثرة، وهو ما يعزز مهارات التواصل عند الباحثين عن فرص مناسبة تلتقي مع مهاراتهم، والتعرف على المجالات التي تشهد طلباً مرتفعاً في السوق المحلي والعالمي.

3.3.2 واقع العمل الحر في قطاع غزة

مع ازدياد الأوضاع في قطاع غزة صعوبة، وانتشار البطالة من جهة، وعدم تلقّي نسبة كبيرة من الموظفين رواتبهم من جهة أخرى، يفتح العمل الحر أفقاً عديدة يشكل العمل الحر فرصة جديدة بالاهتمام لكثير من الشباب الغزي ، جعلتهم يطورون أعمالهم لتتحول إلى شركات صغيرة داخل قطاع غزة المحاصر وتشغيل أقرانهم من مختلف التخصصات ، تبدو فرص العمل الحر حلاً فعالاً لكثير من الشباب والخريجين، الذين وجدوا ضالتهم فيها، خاصة أنها توفر فرص عمل دائمة ومؤقتة، ومنها ما هو مناسب لأن يكون عملاً إضافياً إلى جانب وظيفة أخرى أساسية، فقد لجأ عدد من الشباب الغزي إلى منصات العمل الحر عبر الإنترنت،

لإيجاد فرص عمل تدر عليهم المال وتكسبهم الخبرات العملية، بدلا من انتظارهم في صفوف البطالة في ظل ندرة الوظائف الحكومية طيلة العشر سنوات السابقة.

ووفق إحصائية حديثة لعام 2016م قام بها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، فإن نسبة البطالة في فلسطين قد بلغت 26.9%، وبلغ عدد العاطلين عن العمل 360 ألف شخص خلال عام 2016، منهم حوالي 153 ألفا في الضفة الغربية وحوالي 207 آلاف في قطاع غزة ، وأعلن التقرير، أن التفاوت ما زال كبيراً في معدل البطالة بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث بلغ المعدل 41.7% في قطاع غزة مقابل 18.2% في الضفة الغربية، كما بلغت نسبة الشباب العاطلين عن العمل في فلسطين في الفئة العمرية (20-24 سنة) 43.2% في العام 2016م، وبلغ معدل البطالة بين فئة الشباب في فلسطين 32.3% بواقع 22.5% في الضفة الغربية، و50.6% في قطاع غزة، ويبقى معدل بطالة الشباب في فلسطين الأعلى في المنطقة . (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2017م).

ويشكل العمل الحر حلا عمليا لمشكلة البطالة المتفاقمة بين الشباب والخريجين خاصة في ظل التطور التكنولوجي الذي أتاح لمعظم فئات الخريجين فرصة العمل عن بعد وبأجور مجزية تعينهم على متطلبات الحياة وتغنيهم عن الوظائف التقليدية والروتينية ، كما يخفف التوجه نحو العمل الحر من الأعباء والضغوط على الحكومات التي تضطر إلى دفع مبالغ باهظة سنويا كمساعدات اجتماعية للعاطلين عن العمل ، ويؤكد صافي مسؤول التدريب في مركز الشباب والإعلام، أن العمل الحر من خلال الإنترنت يعد رافداً جيداً للشباب خاصة في تقديم الخدمات الالكترونية لعالم أوسع ، وأوضح صافي أن أكثر المجالات التي يحتاجها سوق العمل الحر هي التقنية التي لها علاقة بالإنترنت والتسويق، كإدارة المحتوى والتدوين والبرمجة، إذ كانت مصدر دخل جيد لكثير من الشباب الذين نجحوا في إنشاء شركات رسمية لهم لتوظيف الشباب عن بُعد، وذلك من خلال الخدمات التي عرضوها عبر الإنترنت من تطبيقات مختلفة .

ويشكل العمل الحر عبر الانترنت فرصة مثالية لفئة النساء لاسيما في ظل الضغوط الاجتماعية التي تقيد خروج المرأة، وتظهر البيانات الصادرة عن البنك الدولي بان معدل مشاركة المرأة العربية في سوق العمل هي الأدنى في العالم ، ويعكس تدني مشاركته المرأة في سوق العمل وتباينها بين دولة وأخرى، تشابك الجوانب التشريعية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية، حيث تواجه النساء في المنطقة العربية مجموعة من الضغوط تحدد اين ومتى يمكنهن العمل (يغمور، 2015م) .

وفي إحصائية قامت بها أكاديمية حسوب hsoub للعمل الحر على منتسبي منصات العمل الحر العربية من فلسطين ، أظهرت الأرقام أن حوالي 67% من الذكور قد التحقوا بالعمل ضمن المنصات ، فيما بلغت نسبة الإناث حوالي 33% ، وحازت الفئة العمرية من 20-25 على أكثر نسبة حيث بلغت 59% من إجمالي فئات المنتسبين .

وتبعاً لإحصائيات منصة upwork ومنصة freelancer وهما أكبر منصات العمل الحر المتواجدة والعاملة حالياً ، فإن عدد الفلسطينيين المسجلين بلغ 1500 عامل حر في منصة upwork، وأكثر من 600 عامل حر في منصة freelancer، يتوزعون على عدد كبير من المجالات ما بين البرمجة والتصميم والترجمة وكتابة المحتوى والتسويق والمبيعات كما يظهر في الجدول التالي بالأسفل . (Mercycrop,2016).

جدول (3.2): مجالات العمل الحر التي يعمل بها الفلسطينيون عبر المنصات الأجنبية .

Category	Specific Skill Web
Mobile and Software	<ul style="list-style-type: none"> • Web Development • (PHP, ASP.NET, etc.). • Mobile Development (Android & iOS). • WordPress. • Mobile (Android and iOS). • JAVA Programming. • E-commerce solutions (Web and Mobile). • Front end development. • Game Development.
Design & Creative	<ul style="list-style-type: none"> • Motion graphic & Animation • Printed Designs (Brochure, posters, etc.). • Logo Design & Branding. • Presentations (PowerPoint, etc.). • Video Production.
Translation & Writing	<ul style="list-style-type: none"> • English and Arabic Translation • Content/Copy writing. • Web Content.
Sales & Marketing	<ul style="list-style-type: none"> • Social Media Marketing. • Search Engine Optimization

المصدر : تقرير منظمة ميرسي كور حول العمل الحر في فلسطين

ويؤكد مدير مشروع طاقات للتشغيل عن بعد في قطاع غزة عماد كحيل أن "العمل عن بعد أحد أهم الحلول التي تساعد شباب الفلسطينيين على التغلب على مشكلة البطالة، خاصة أنه لا حدود له، وآفاقه متعددة ومتنوعة، وله مميزات متعددة، منها رفع الدخل الشهري بنسبة كبيرة"، ويؤكد كحيل أن للعمل الحر مميزات متعددة فمن يعمل به يمكنه أن يحصل على أكثر من مهمة في الوقت نفسه، وبذلك يرفع من دخله الشهري بصورة ممتازة، وهذا لا ينفي أن من يعمل بوظيفة ذات عقد ثابت سيتقاضى راتبًا أفضل من الراتب المحلي، وذلك نظرًا إلى أن مستوى الرواتب في قطاع غزة أدنى منه في السوق الخارجية إجمالاً". وبين كحيل أن الغزيين بدأوا في الآونة الأخيرة بالتوجه إلى العمل عن بعد، وأن هناك العديد من المواقع التي تقوم على تشبيك الأفراد مع الأعمال الخارجية، إلى جانب أن عددًا من المؤسسات الداعمة بدأت في توجيه وتدريب الأفراد على مهارات العمل عن بعد؛ لكي يسهل لهم الدخول إلى هذه السوق شديدة المنافسة، قائلًا: "هذا الإقبال يعود إلى طبيعة هذا العمل الذي يتجاوز الحصار المفروض على قطاع غزة (فلسطين أونلاين، 2016).

وقد بدأت الجامعات في قطاع غزة أخذ دورها المنوط بها بشأن إمكانية توفير فرص العمل للشباب وذلك عبر حاضنات الأعمال والتي تقوم باحتضان وتمويل أفكار الشباب ومشاريعهم الفردية لتميمتها وجعلها مصدر دخل جيد لهم ، وفي هذا المقام يبرز دور حاضنة الأعمال في الجامعة الإسلامية كرائدة في هذا المجال ، حيث ساهمت في احتضان العديد من المشاريع الريادية وتدريب أعداد من الخريجين والشباب الطامحين لبناء مشاريعهم الفردية ، وقد استطاعت الجامعة جلب العديد من التمويلات لإطلاق المشاريع التشغيلية والتنموية مثل مشروع "مبادرون " الذي ينظم سنويا منذ عام 2010 بالشراكة مع النقابة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (PICTA) ، وكذلك مشروع "بذرة" لتمكين المشاريع الناشئة والصغيرة والممول من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والبنك الإسلامي .(أبو الخير، 2017م).

أولاً: المبادرات وورش العمل التي شهدتها قطاع غزة ضمن إطار نشر ثقافة العمل الحر :

العديد من البرامج التدريبية وورش العمل والمبادرات شهدتها قطاع غزة ما بين عامي 2014 - 2018م بهدف نشر ثقافة العمل الحر في أوساط الشباب ، وقد أشرف على تلك الورشات والمبادرات عدد من الجامعات والكليات بالإضافة لهذة جهات دولية ، كما ساهمت عدة مراكز تدريبية خاصة في ذلك ضمن عدة كورسات تم إطلاقها في الفترة الأخيرة تحت مسمى كورسات تعليمية لتأهيل الخريجين والمهتمين بالعمل ضمن مواقع ومنصات العمل الحر وتحت مسميات

كورسات العمل الحر والريح من الانترنت ، أبرز الفعاليات التي شهدتها قطاع غزة في هذا الصدد نرصدها في النقاط التالية :

1-مشروع تدريب العمل الحر – ميرسي كور Freelancing Program:

تم عقد تدريب مشترك أشرفت عليه ميرسي كور بالتعاون مع سكاى جيكس فرع غزة خلال الربع الأخير من عام 2017 ، وقد حضر التدريب عدد من أساتذة التخصصات التقنية والمعلوماتية في كافة الجامعات والكليات في قطاع غزة ،وقد امتد التدريب مدة 4 أشهر مجانية ، وتمحور التدريب حول تطوير مهارات الخريجين في قطاعي السوشيال ميديا وقطاع الترجمة للإنجليزية ، بالإضافة لقطاع التصميم الجرافيكي ، وتعد غزة سكاى جيكس (Gaza Sky Geeks) مسرعة وحاضنة أعمال رائدة يقوم بتحضير المطورين ورياديين الأعمال في غزة للمنافسة على مستوى عالمي ،وقد ركزت الأهداف العامة للتدريب على الآتي:

1. صقل وتحسين مهارات الخريجين والعاطلين عن العمل في قطاع غزة في المجالات التي عليها طلب متزايد في مواقع العمل الحر.
2. تحسين مهارات الخريجين والعاطلين عن العمل في التعلم الذاتي من خلال تزويدهم بمصادر تعليمية عبر الانترنت.
3. توفير فرص عمل للشباب ذكور وإناث من خلال العمل الحر عبر الانترنت (Online Freelancing) من خلال تحسين مهاراتهم التقنية اولا ثم مهارات العمل الحر ثانياً.
4. تشجيع ثقافة العمل الحر لدى الشباب (ذكور وإناث) ورفع كفاءة الخريجين التنافسية من خلال دمجهم في بيئة عمل تنافسية عالمية ، كما تم عقد برامج تدريبية أخرى خلال العام الماضي والعام الحالي ما بين غزة سكاى جيكس ومنظمة ميرسي كور يهدف إلى تطوير قدرات الأكاديميين في هذا المجال من أجل نقل المعرفة الي الطلاب لاحقاً وقد اشترط البرنامج التدريبي أن يكون الأكاديمي مدرس لمساقات عملية وأن يكون متخصص في مجالات لها طلب في مواقع العمل الحر (مثل: تطوير الويب، تصميم الويب، المحاسبة ،تصميم جرافيك والملتيميديا بفروعهما، الهندسة المعمارية وتصميم داخلي/خارجي، السوشيال ميديا ، تطوير تطبيقات الجوال، الكتابة و الترجمة، الخ) ، وقد تركزت أهداف البرنامج التدريبي الخاص بالأكاديميين على التالي :

☒ تطوير معارف ومهارات الأكاديميين الجامعيين في مجال العمل الحر عبر الإنترنت وكيفية تدريس/تعليم الطلاب داخل الجامعات والكليات على العمل الحر عبر الإنترنت.

✘ تزويد الأكاديميين بمنهج متكامل لتعليم العمل الحر عبر الإنترنت داخل الجامعات والكليات وتدريبهم عليه.

✘ تطوير منهج متكامل لتعليم العمل الحر عبر الإنترنت داخل الجامعات والكليات يكون في متناول كل من الأكاديميين الذين تم تدريبهم وكذلك أي جامعة/كلية/أكاديمي مهتم بتدريس العمل الحر عن بعد.

✘ عمل متابعة مع الجامعات/والكليات المشاركة بعد الانتهاء من التدريب للتأكد من أن ما تم اكتسابه من خبرات/مهارات خلال التدريب قد تم نقله الي الطلاب.

2- مشروع تدريب العمل الحر Techfreelancing bootcamp picti startup بدعم

من حاضنة الاعمال والتكنولوجيا الفلسطينية بيكتي PICTI

وهو مخيم تدريبي للعمل الحر يتضمن فصول تعليمية مخصصة لرواد الاعمال التكنولوجية مزودة بخدمات التشبيك والاحتضان ،انطلقت فعالياته خلال العام 2017 ، وتشرف عليه حاضنة الاعمال والتكنولوجيا الفلسطينية picti ، يهدف المشروع إلى تزويد المتدربين بكافة المهارات والخبرات اللازمة للدخول إلى أسواق العمل الحر العربية والعالمية من خلال اكسابهم مهارات التصميم والبرمجة والترجمة وكتابة المحتوى ومهارات التسويق الرقمي والعمل على منصات الوردبريس ،حيث تشكل المجالات السابقة المهارات الاكثر طلبا في سوق العمل الحر حاليا ، كما يهدف البرنامج إلى اكساب المتدربين مهارات التعامل مع الزبائن والحصول على عقود عمل طويلة الأجل ، وقد شارك في هذه الفصول التدريبية المسماة بفصول التيك لانس Techlance حوالي 80 متدرب في ثلاثة مجالات رئيسية هي : مجال التصميم الجرافيكي graphuc design وتصميم الويب web design ، وإدارة منصات الوردبريس wordpress (Picti ,2017).

3- مشروع التمكين الاقتصادي للشباب من خلال العمل الحر E-work

وهو برنامج تدريبي انطلق خلال العام شهر اكتوبر من العام 2017 ممول من صندوق قطر للتنمية ضمن برنامج الفاخورة وبالإشتراك مع منظمة ميرسي كور الدولية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية ، وقد اشتمل المشروع على مرحلتين تضمنت المرحلة الاولى تدريب تقني للخريجين تلاها مرحلة العمل الحر عبر عدة مجالات مختلفة تلائم مهارات الخريجين ،وفي نهاية البرنامج التدريبي تم اطلاق فعالية هاكثون العمل الحر لأكثر من 200 مشارك في التدريب ضمن 10 مجالات تقنية متنوعة .

4 -يوم دراسي في الجامعة الإسلامية حول آفاق العمل الحر الحالية والمستقبلية

بالتعاون ما بين كلية التجارة وكلية تكنولوجيا المعلومات تم عقد يوم دراسي في الجامعة الإسلامية في شهر أبريل 2017م وبالتعاون مع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بعنوان "العمل عن بعد.. نحو آفاق مفتوحة للتشغيل"، وأقيم اليوم الدراسي في قاعة المؤتمرات العامة بمبنى طيبة للقاعات الدراسية، بحضور كل من: الأستاذ الدكتور محمد مقداد -عميد كلية التجارة، والدكتور ربحي بركة - عميد كلية تكنولوجيا المعلومات، والمهندس سهيل مدوخ - وكيل وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وعدد من المهتمين والمختصين، وجمع من أعضاء هيئة التدريس والطلبة بكليتي التجارة وتكنولوجيا المعلومات ، وأوضح الأستاذ الدكتور مقداد أن للبطالة آثار اجتماعية، واقتصادية، وإنسانية، وأكد على أهمية أن يشغل الإنسان وقته بالعمل، ونوه إلى الدور الملقي على عاتق الحكومة في توفير فرص العمل للخريجين، وذكر الأستاذ الدكتور مقداد أن اليوم الدراسي يأتي لمناقشة أهمية العمل عن بعد، وإبراز قدرته على علاج مشكلة البطالة.

وقد أكد بركة أن العمل عن بعد أحد الروافد العالمية في الدول النامية، وتحدث عن المهارات الواجب توافرها في الشخص الذي يعمل في مجال العمل عن بعد، ونوه الدكتور بركة إلى انتشار أسلوب العمل عن بعد، مشيراً إلى العديد من قصص النجاح التي عملت في هذا المجال، من ناحيته، أفاد المهندس مدوخ أن وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات عملت على توفير التسهيلات اللازمة في مجال ريادة الأعمال للخريجين، ولفت إلى أن فلسطين تأتي في المرتبة الرابعة من حيث سرعة النفاذ على مستوى الوطن العربي، وبين أن رؤية الوزارة تكمن في اعتبار العمل عن بعد هو الحل الرئيس لمشكلة البطالة في فلسطين.

وقد انعقد اليوم الدراسي على مدار جلسيتين علميتين، وترأس الجلسة العلمية الأولى التي كانت بعنوان "تجارب العمل الحر" الدكتور محمد العبسي -مستشار الشؤون الفنية في وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وتحدث خلال الجلسة الأولى المهندس تيسير شقليه -من مؤسسة مرسى كور، عن تجربة مؤسسة مرسى كور في إعداد تقارير العمل عن بعد في قطاع غزة، وتناول المهندس علاء الشرفا -من مؤسسة عمل بلا حدود، تجربة مؤسسة عمل بلا حدود في العمل عن بعد، واستعرض المهندس عماد كحيل تجربة مشروع طاقات في العمل عن بعد، وأوضحت الأستاذة رشا أبو صافية من مؤسسة gateway، جهود مؤسسة gateway غزة في مجال العمل عن بعد ، وبخصوص الجلسة العلمية الثانية التي كانت بعنوان "العمل الحر آفاق واتجاهات"، فقد ترأسها الدكتور ربحي بركة -عميد كلية تكنولوجيا المعلومات، وقدم خلالها

المهندس رأفت أبو شعبان -باحث، ورقة عمل بعنوان: "من العمل الحر لريادة الأعمال"، وتطرّق الدكتور معتز سعد -باحث، إلى مستقبل العمل الحر في سوق العمل، واستعرض كل من: الدكتور خالد دهليز - نائب عميد كلية التجارة، والأستاذ عبد الله اليعقوبي العمل الحر في قطاع غزة للعاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات.

5- ندوة بعنوان " دور نظم المعلومات الإدارية في تقليص الفجوة بين الخريج وسوق العمل عن طريق العمل الحر " في أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا

نظمت أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالشراكة مع مركز غزة للدراسات مساء الأحد الموافق 30-07-2017م ندوة بعنوان "دور نظم المعلومات الإدارية في تقليص الفجوة بين الخريج وسوق العمل عن طريق العمل الحر " حيث تحدث الأستاذ عبد الله اليعقوبي عن واقع العمل الحر في قطاع غزة وتعريف العمل الحر وهو مفهوم واسع ومن الممكن على كل شخص العمل فيه سواء كان طالب أو دكتور أو عامل أو غير ذلك ، كما تطرق إلى التطورات الكبيرة جدا في مجال المعلومات والاتصالات الذي جعل العالم قرية صغيرة جدا وأظهر مجالات أخرى من الوظائف، كما أصبح هناك مجال كبير العمل عبر الانترنت ومصطلح العمل الحر أصبح متداول جدا في الدول النامية والمتطورة، أما الأستاذ سعد حبيب فقد تناول موضوع التجربة الحقيقية في العمل الحر، وتحدث عن طريقة تعرفه على العمل الحر من خلال ورشة عمل وهو في السنة الثانية في الجامعة ، إلى غير ذلك من الأمور التي تم التطرق لها في الندوة .

6- تدريب العمل عن بعد في الجامعة الإسلامية - غزة

عقدت الجامعة الإسلامية بغزة برنامج تدريبي حول العمل عن بعد " Free Lancing " خلال الربع الأخير من عام 2017 ضمن مشروع مواعمة معارف ومهارات طلبة قسم إدارة الأعمال بكلية التجارة لمتطلبات سوق العمل" واستهدف التدريب حوالي 7 من أعضاء الهيئة التدريسية في قسم إدارة الأعمال في الجامعة الإسلامية _ غزة ، وقد تضمن محتوى التدريب علم اساسيات العمل عن بعد ومنصات العمل الحر وعالم الخدمات المصغرة وكيفية التعامل معها ، التسعير وطرق تحويل الأموال ، برامج وأدوات العمل الحر ، وغير ذلك من المهارات الأخرى اللازمة للمستقلين .

وقد تم عقد ورشة تعريفية أخرى خاصة لطلاب قسم تكنولوجيا المعلومات حول آفاق العمل الحر من خلال الانترنت في الجامعة الاسلامية بتاريخ السابع من ابريل لعام 2018 ، وتطرقت الورشة حول كيفية الانخراط في منصات العمل الحر الأجنبية والحصول على مشاريع ولاسيما

في موقع UPWORK وقد حضر الورشة لفيف من طلبة وأساتذة تكنولوجيا المعلومات بالجامعة .

7- ورشة في وزارة الاتصالات حول نماذج العمل عن بعد - أيار 2014م

تم عقد ورشة عمل في وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وبالتعاون مع الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية حول آفاق العمل عن بعد بحضور أكاديميين وأصحاب مشاريع وكذلك طلاب وخريجي تكنولوجيا المعلومات ، وأوضح م. زياد الشيخ ديب مدير التراخيص في وزارة الاتصالات عن أهمية هذه الورشة والتي تأتي ضمن سلسلة من الفعاليات تقوم بها الوزارة بالتعاون مع جميع الجهات الفاعلة في هذا المجال بهدف زيادة فرص العمل في فلسطين ، وقد أكد أ. أسامة أبو حجاج من الإدارة العامة للتراخيص بالحضور موضحاً بأن هذه الورشة تأتي في إطار سعي الوزارة الى نشر المعرفة والوعي في مجال الاتصالات تكنولوجيا المعلومات وتحفيز الخريجين على فكرة العمل عن بعد، وتحدث م. وائل البيطار رئيس قسم تكنولوجيا المعلومات في الكلية الجامعية عن دور الكلية في تطوير المناهج التعليمية وإدخال مفاهيم جديدة بما يتناسب واحتياجات سوق العمل كما حث الطلاب على ضرورة الارتقاء بالفكر والابداع حتى يتمكنوا من الاندماج في سوق العمل .

وقد قدم م. محمود قنيطة المدير التنفيذي لشركة "اعمل بلا حدود" تجربة شركته في العمل عن بعد كما تطرق لبعض المفاهيم التي تتعلق بالموضوع، وقام بعرض بعض النماذج من المواقع الالكترونية التي تعمل في المجال. وحث الشباب على ضرورة تنمية مهاراتهم الشخصية لتأهيلهم للعمل عن بعد ، وخلال الورشة كان هنالك العديد من المداخلات والتساؤلات من الحضور حول العمل عن بعد و أوصى الجميع بضرورة تفعيل هذا النموذج من الاعمال في فلسطين بما يساهم في تنمية الاقتصاد و توفير فرص عمل للخريجين وخصوصا في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وكذلك ضرورة سن قوانين وتشريعات تساهم وتحفز العمل في مجال "العمل عن بعد".

ثانيا: تجارب غزية ناجحة في مجال العمل الحر:

العديد من التجارب الناجحة برزت على الساحة الغزية في مجال العمل الحر عبر منصات العمل الحر العربية والعالمية ، وقد قامت أكاديمية العمل الحر التابعة لحسوب بتوثيق العديد من التجارب الشخصية للعاملين بشكل حر ولاسيما العاملين من قطاع غزة من الذكور والإناث، ولا تقتصر التجارب الناجحة على الأفراد بل امتدت إلى الشركات ، حيث تمثل تجربة شركة اعمل بلا حدود أحد التجارب الغزية الناجحة في مجال العمل الحر والعمل عن بعد وهي عبارة

عن مبادرة إبداعية لمجموعة من الأكاديميين والمتخصصين لتوفير وظائف وعمل عن بعد للعقول المتميزة والخريجين في قطاع غزة، تهدف لتعريف العالم بالإمكانيات البشرية والعقلية والإنجازات الفكرية الموجودة في قطاع غزة .

ومن نماذج الشركات التي تعمل عن بعد في قطاع غزة شركة سمارت لخدمات تكنولوجيا المعلومات والتي تتخصص في التسويق والمبيعات والاتصالات والخدمات التقنية عبر الانترنت ، وبشكل عام يبدو التوجه تصاعدي نحو تبني نهج العمل الحر لدى الشركات العاملة في قطاع غزة وقد بلغ عدد الشركات المسجلة العاملة في قطاع غزة في مجال العمل عن بعد حوالي 24 شركة تتخصص معظمها في مجال تكنولوجيا المعلومات . (أبو ماضي ، 2015م).

وفي مدونته "خارج الصندوق " الخاصة بالعمل الحر يروي الشاب محمد البنا أحد الذين يعملون بشكل حر في مجال البرمجة أبرز المعوقات والصعوبات التي قد يواجهها أي شاب يعمل من قطاع غزة ، وفي تدوينه له عن واقع سوق العمل البرمجي في قطاع غزة ، يقول محمد أن مشاكل انقطاع التيار الكهربائي المستمر في قطاع غزة تعتبر أبرز المعوقات التي يواجهها الشباب الغزي عند توجهه للعمل الحر عبر المنصات العربية والأجنبية المخصصة لذلك ، وقد وضع عدة حلول ساهمت في جعله يتغلب على هذا الواقع الصعب ، كما وجه البنا عدة نصائح لأمثاله من الشباب لكيفية التعامل مع العملاء مشيراً إلى أبرز المشاكل التي قد يقع فيها المستجدون في مجال العمل الحر حيث أشار إلى أن المستقلين الجدد قد يكونون ضحية لبعض العملاء الذين يبحثون عن إنجاز مشاريعهم مقابل ثمن بخس مستغلين الحماس والنشاط للمبتدئين من المستقلين والذين يكون تركيزهم في الغالب هو الحصول على تقييمات عالية من قبل أصحاب العمل في أول أعمالهم عبر منصات العمل الحر.(مدونة خارج الصندوق ، 2017م).

من التجارب الغزية الناجحة في مجال العمل الحر مصممة الجرافيك الخريجة تسنيم داوود، وقد وثقت تجربتها عبر أكاديمية العمل الحر ، حيث بدأت عبر تدريب العمل الحر الذي أشرفت عليه منظمة ميرسي كور والمختصة بهذا المجال وعملت تسنيم من خلال العديد من مواقع العمل الحر Freelancer أهمها ديزاين كراود ، الشاب وسيم الأطرش أحد رواد العمل الحر في مجال برمجة تطبيقات الايفون في قطاع غزة ، وفي حوار أجرته معه أكاديمية حسوب يؤكد الأطرش على إيجابيات العمل الحر وكيف أنه أصبح ملاذ للكثيرين قائلاً أن أول وظيفة له كانت في شركة براتب لم يصل حتى ل 400 دولار في الشهر حسب اتفاق عقده مع مدير الشركة المتقدم لها للعمل فيها كمطور مواقع Asp.net ، إلا أنه وبعد إحدى عشر يوم فقط من

عمله ، تركَ وظيفته التي تسدُّ حاجتهُ من الداخل و لا تُلبّي طموحاته المستقبلية ، فكان العمل الحرّ هو خياره الوحيد .

ومن ضمن التجارب الغزية الناجحة التي توثقها أكاديمية العمل الحر ، تجربة الشاب نيفين القيشاوي ، التي شقت طريقها نحو العمل في منصات العمل الحر العربية والأجنبية ، حيث تمكنت من خلال موقع أكاديمية العمل الحر من التعرف بشكل تفصيلي أكثر عن طبيعة العمل الحر حيث يضم الموقع دورات مختلفة متسلسلة توضح للأخريين كيفية بداية الطريق كفريلانسر ، وتؤكد نيفين أن البدايات في العمل لم تكن سهلة أبداً ، فالحصول على وظيفة أولى دائماً يشكل تحدياً كبيراً خاصة عند التعامل مع منصات العمل الحر . (أكاديمية حسوب، 2015م).

أيضاً تمثل تجربة الشاب الغزي حمدان أبو طعيمة أحد التجارب الناجحة في هذا الصدد ، حيث أنه أحد البارعين الذين حلّقوا في مجال العمل الحر بعيداً عن قيود العمل داخل أسوار قطاع غزة "المُحاصر" ، وقد ألقى محاضرات في أغلب جامعات غزة يسرد حكايته عندما كان يجلس على مقاعد الدراسة طالباً في كلية تكنولوجيا المعلومات مثله مثل الكثيرين من الزملاء آنذاك همهم الدراسة، وكان يؤدي أعمالاً برمجية لمؤسسات محلية أو أفراد من حينٍ لآخر ، يقول أبو طعيمة في حديث له مع صحيفة فلسطين : "كنت أقوم ببرمجة مواقع إلكترونية لشركات، أو أعمل على تنفيذ مشروع ما لطلاب جامعيين، مجرد ممارسة لمهاراتي بجانب الدراسة." ويقول أن "اكتشافي لموقع Odesk الذي أصبح يُسمى الآن Upwork كان عن طريق الصدفة ، ويقول أبو طعيمة أن هذا العمل يعد اتجاهها مفضلاً لدى الكثيرين، ذاكراً أنه في الثمانينيات كانت نسبة 35% من العاملين في الولايات المتحدة يعملون "عملاً حراً"، والآن صعدت إلى 50%، أي نصف العاملين في الدولة"، مُعللاً ذلك بقوله: "هناك أسباب تدفع الشخص الذي يعمل بشكل حر مثلاً إلى إبداع أكثر، وفرص أكبر، ولا يوجد من يتحكم بالدخل." وخلال العام الأول حصل على العديد من المشاريع بما يُعادل 1200 دولار شهرياً. (صحيفة فلسطين أونلاين، 2016م).

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

الفصل الثالث الدراسات السابقة

1.3 مقدمة:

تهدف الباحثة من خلال سرد فرضيات ونتائج وتوصيات الدراسات السابقة حول موضوع انتشار ثقافة العمل الحر إلى معرفة آخر ما توصلت له الأبحاث والدراسات المحلية والعربية والأجنبية في هذا الصدد ، ومن ثم معرفة ما هي العوامل الأخرى التي ساهمت في انتشار العمل الحر عبر الانترنت سواء لدى العرب أو لدى غيرهم من الشعوب في العالم ، وتقييم مدى نجاح تجربة العمل الحر للشباب الغزي عبر المنصات والمواقع المخصصة لذلك في ضوء نتائج وتوصيات الدراسات السابقة في هذا المجال .

وفي هذا الصدد قامت الباحثة بالاطلاع على الدراسات السابقة المحلية والتي تم نشرها في قطاع غزة خصوصا والمتعلقة بالعمل الحر عبر الانترنت والدراسات المتعلقة بدور حاصنات الأعمال وريادة الأعمال في توجه الخريجين نحو الاستقلال الوظيفي والأعمال الحرة ، بالإضافة إلى الاطلاع على الدراسات العربية التي تناولت هذا الموضوع ولاسيما التي ركزت على العمل عن بعد في السعودية ومصر ومدى توجه المواطن العربي نحوه ف يظل أزمات البطالة الخانقة التي تعاني منها الدول العربية ، وأخيرا قامت الباحثة بالاطلاع على الدراسات الأجنبية المتعلقة بالعمل الحر في بريطانيا وأمريكا والدول الآسيوية والتي تميزت بوفرتها وتنوعها على خلاف الدراسات المحلية والعربية .

2.3 الدراسات المحلية:

1- دراسة (أبو الخير، 2017م) بعنوان: "دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير العوامل البيئية والشخصية على نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة، وقد تكون مجتمع الدراسة من خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة العاملين لحسابهم الخاص عبر شبكة الانترنت ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي للوصول إلى نتائج الدراسة ، في حين تم توزيع بشكل الكتروني على عينة الدراسة البالغة 155 فرداً، وقد خرجت الدراسة بعدد من النتائج فيما يخص دور العوامل البيئية والتعليم العالي، الواقع الاقتصادي، الثقافة المجتمعية حيث حصل التعليم العالي على وزن نسبي مقداره

38.60% كمؤثر ومساعد على نجاح ممارسات العمل الحر، فيما كان الوزن النسبي للعوامل الاقتصادية كمؤثر على نجاح ممارسات العمل الحر هو 45.41%، أما فيما يخص الثقافة المجتمعية فقد كان التأثير يقف تقريباً على الحياد بوزن نسبي بلغ 54.78% .

فيما وجدت الدراسة أن 73.98% من أفراد العينة يمتلكون المهارات الأساسية للنجاح والاستمرار في بيئة العمل الحر عبر الإنترنت. وقد أختتمت الدراسة بعدة توصيات من شأنها أن تساعد في نشر ثقافة العمل الحر بين الخريجين وتساهم في تحقيق النجاح والاستمرارية للأفراد العاملين لحسابهم الخاص عبر الإنترنت، وكان من أهم التوصيات ضرورة تعزيز الجامعات للتعليم الريادي وتحديث المقررات بما يتفق مع متطلبات سوق العمل عبر الإنترنت والاهتمام بتطوير مهارات الطلاب الإدارية ومهارات اللغة الإنجليزية ، وأوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في برامج التوظيف الروتينية التي تقوم بها الحكومة ولاسيما التوظيف على بند البطالة واستبدالها بالتدريبات المدفوعة الأجر على العمل الحر عبر الإنترنت .

2- دراسة (اليقوبي، 2016م) بعنوان: أثر خصائص العمل على الدافعية والرضا الوظيفي للعاملين بشكل حر - دراسة حالة على العاملين بشكل حر عبر الإنترنت في مجال تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة.

هدفت الدراسة إلى تقييم مدى تأثير خصائص العمل على الدافعية والرضا الوظيفي لدى العاملين بشكل حر، والتعرف على مستوى تصورات العاملين بشكل حر حول خصائص العمل، ومستويات الدافعية والرضا الوظيفي لديهم، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ويتكوّن مجتمع الدراسة من العاملين بشكل حر في مجال تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة، وقد تم إجراء مسح إلكتروني عبر الإنترنت لمجتمع الدراسة ، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، كما وتم تحليل البيانات باستخدام الاختبارات الوصفية المناسبة، والاختبارات الاستدلالية المعلمية ، وقد أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى تصورات العاملين بشكل حر عبر الإنترنت في مجال تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة لخصائص العمل، وارتفاع مستوى الدافعية والرضا الوظيفي لديهم، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية وخصائص العمل، وبين الرضا الوظيفي وخصائص العمل، وأشارت نتائج تحليل الانحدار أن خصائص العمل تؤثر في الدافعية والرضا الوظيفي لدى العاملين بشكل حر عبر الإنترنت في مجال تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة .

وقد أوصت الدراسة بضرورة اهتمام حاضنات تكنولوجيا المعلومات بالعمل الحر عبر الإنترنت بجانب الاهتمام بزيادة الأعمال في مجال تكنولوجيا المعلومات ، بالإضافة إلى ضرورة اهتمام

الجامعات بتزويد طلاب تكنولوجيا المعلومات والحاسوب بالمهارات التقنية الحديثة اللازمة للمنافسة في سوق العمل العالمي ، بجانب ذلك أوصت الدراسة بالعمل على تقوية مستوى اللغة الإنجليزية للعاملين بشكل حر عبر الانترنت ،إلى جانب الاهتمام بتطوير المهارات الشخصية والإدارية ومهارات التعلم والتدريب الذاتي إلى جانب اكتساب مهارات جديدة في نفس التخصص للعاملين بشكل حر عبر .

3- دراسة (بعلوثة، 2015م) بعنوان: "نحو نموذج للعمل الحر - قطاع غزة كحالة خاصة."

هدفت الدراسة إلى تبني نموذج للعمل الحر في قطاع غزة ، حيث قام الباحث بدراسة أهمية العلاقة بين نجاح العمل الحر والمتغيرات الخاصة بالجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، والوضع المالي ، وقد قام الباحث بالتركيز على العوامل المؤثرة على تطور سوق العمل الحر في قطاع غزة ودراسة العوائق والمشاكل التي تؤدي إلى عدم نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة، وقد تطرق الباحث لدراسة أبرز مواقع العمل الحر التي تعمل كوسيط بين العامل الحر وبين الزبون، بالإضافة إلى دور تلك المنصات في تخفيض نسبة البطالة لدى الخريجين في قطاع غزة، مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة تم الاستعانة بها كأداة للدراسة وقد تم توزيعها على عينة الدراسة المكونة من 20 شخص تم انتقاؤهم من الخبراء في مجال العمل الحر في قطاع غزة .

وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها عدم تقديم التوعية للطلبة في مراحل التعليم بأهمية التوجه نحو العمل الحر وأثر ذلك على قدرات الخريجين ، وأوصت الدراسة بضرورة وجود برامج أكاديمية في التخصصات التكنولوجية وضرورة تزويد الجامعات لطلبتها بمهارات عملية وخاصة في اللغة الإنجليزية والمهارات المتعلقة بتسويق الذات .

4- دراسة (ماضي، 2015م) بعنوان: تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة التحديات والمستقبل "دراسة تطبيقية على الشركات التجارية العاملة في قطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة من خلال دراسة حوالي 24 شركة عاملة في مجال العمل عن بعد بإجمالي عدد موظفين 115 موظف هم مجتمع الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي للوصول للبيانات اللازمة، وقد استخدمت الباحثة برنامج التحليل الإحصائي SPSS لمعالجة البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها فيما يتعلق بمستوى المعرفة بالعمل عن بعد داخل قطاع غزة حيث أكدت الدراسة أنه ما زال ضعيفاً وأن مستوى الثقة بين أراف العمل عن بعد يعد متوسطاً، وبيّنت

الدراسة أن الآثار الإيجابية للعمل عن بعد قد بلغ حوالي 76.8% في حين أن مستوى الثقافة التنظيمية للعاملين بشكل حر متوسط وقد بلغ 72%.

وقد خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات كان من أهمها ضرورة اهتمام الوزارات والنقابات المعنية بعقد دورات وورش عمل ومشاريع شبابية حول العمل عن بعد ، وضرورة التشبيك مع شركات خارجية لفتح مكاتب لها في قطاع غزة ، بالإضافة إلى إقرار مواد دراسية في الجامعات الفلسطينية تتعلق بالعمل عن بعد، كما أوصت الدراسة بضرورة تولي النقابات والوزارات دورها في نشر المعرفة بالعمل عن بعد في المجتمع الفلسطيني .

5- دراسة (برهوم، 2015م) بعنوان: "دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكله البطالة لريادبي الأعمال قطاع غزة - دراسة حالة: مشاريع حاضنة أعمال الجامعة الإسلامية بغزة (مبادرون -سبارك) ."

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية حاضنات الأعمال في كونها أداة لحل مشكلة البطالة لدى الشباب وخاصة ريادبي الأعمال من خلال تحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشاريع ناجحة مدرة للدخل تساعدهم في تحسين مستواهم الاقتصادي والاجتماعي ، من خلال دراسة حالة حاضنة الأعمال والتكنولوجيا في الجامعة الإسلامية بغزة ضمن مشروع (مشروع مبادرون- مشروع سبارك) ، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بجمع البيانات من مصادرها المختلفة، وقد اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة والاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، وقد تكون مجتمع الدراسة من المشاريع المحتضنة والتي انتهت فترة احتضانها في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا والبالغ عددهم ٩٠ مشروعاً حيث قامت باستخدام طريقة الحصر الشامل من خلال توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة كافة .

وتمثلت أهم نتائج الدراسة في زيادة نسبة نجاح المشروعات بزيادة نسبة الخدمات المقدمة لها من قبل حاضنة الأعمال مما يؤدي إلى زيادة فرص العمل، حيث أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠،٠٥ بين نسبة العوامل الخدماتية المقدمة وفرص نجاح المشروع لخلق فرص عمل ، كما بينت النتائج أن مستوى تقديم الخدمات المقدمة من قبل حاضنة الأعمال والتكنولوجيا كانت متوسطة بعض الشيء بينما تدنى هذا المستوى بعد التخرج، وكان من أهم توصيات الدراسة ضرورة التوسع في تقديم الخدمات من قبل حاضنات الأعمال للمشاريع المحتضنة وذلك لحاجة المشروع لها باعتبارها الأسباب الرئيسية التي تؤدي إلى نجاحه.

6- دراسة (الفرأ، 2015م) بعنوان: "تطوير الفكر والممارسة والسلوك الريادي في فلسطين - دراسة تطبيقية على قطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى تبني نموذج ريادي متكامل من أجل تطوير الفكر الريادي ومعرفة العوامل المؤثرة على تنمية السلوك الريادي في بيئة العمل في فلسطين بشكل عام وفي قطاع غزة بشكل خاص ، وقد أجرى الباحث الدراسة على عينة من الطلبة والخريجين في الجامعة الإسلامية في غزة ، وقد أوضح الفرأ العوامل الرئيسية التي تسهم في تنمية الريادة وهي أولاً: الإطار الاجتماعي والثقافي الاقتصادي والسياسي ، وثانياً : السمات النفسية والشخصية للرياديين، وتشمل: الرغبة في العمل باستقلالية المبادرة الفردية، والتوجه نحو المبادرة والابتكار، والوصول إلى رأس المال، ثالثاً: المهارات الإدارية والتدريبية للرياديين، وتشمل: الخبرة، والقدرة على الإدارة، والتسويق، والمنتجات والخدمات الجيدة، وقد استخدمت الدراسة في تقييم الأعمال في فلسطين نموذج المراقب العالمي لريادة الأعمال (GEM) .

وأكدت نتائج الدراسة على ضعف العمل الريادي في فلسطين حيث لا يوجد تغطية لتحليل البيئة الصناعية، وافتقار المعونة في الإبداع الريادي، بالإضافة إلى عدم وجود حالات دولية متكاملة ومطبقة حتى يستطيع الريادي الرجوع إليها، وأوصت الدراسة بضرورة قيام الجامعات والحكومة الفلسطينية بأخذ دورها الكامل في تعزيز ثقة الريادي بنفسه من خلال تصميم برنامج توعية للطلبة والخريجين مع تركيز البرنامج على مزايا الريادة ، وضرورة تصميم حملات توعية وتشجيع لرواد الأعمال الشباب من أجل بدء مشاريعهم، وتوفير الدعم المجتمعي والحكومي لهم، والعمل على تطوير الريادية من قبل مؤسسات التعليم العالي، وهذا يتطلب تطوير مناهج تعليمية ريادية.

7- دراسة (نعيم، 2014م) بعنوان: "العوامل المؤثرة في تطبيق نظم العمل عن بعد في فلسطين، دراسة حالة شركة اعمل بلا حدود ومداد بقطاع غزة".

هدفت الدراسة لتحديد العوامل المؤثرة على تطبيق نظام لعمال عن بعد في فلسطين من خلال دراسة 5 متغيرات رئيسية هي : إدارة التكنولوجيا ، المسؤولية الاجتماعية ، طبيعة الوظيفة ، المهارات الفردية ، والثقافة التنظيمية ،وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال إجراء وتوزيع الاستبيان على عينة الدراسة المكونة من 50 شخص يعملون في شركة اعمل بلا حدود وشركة مداد ، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج تشير أن المتغيرات السابقة كالإدارة الفعالة والتكنولوجيا ووجود الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل ملحوظ على تطبيق العمل عن بعد في فلسطين ، وأن تحقيق المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسة يؤثر إيجابياً في نشر

ثقافة العمل عن بعد ، وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني سياسات لنشر ثقافة العمل عن بعد بهدف الحد من أزمة البطالة في أوساط الخريجين وضرورة تبني ذلك الخيار من قبل الجامعات عبر مناهجها التعليمية ، ووضع الخطط واتخاذ الإجراءات الكفيلة بنشر تلك الثقافة في أوساط الخريجين وطلبة الجامعات بهدف الحد من أزمة البطالة المتفاقمة بين الشباب الغزي .

3.3 الدراسات العربية

1- دراسة (فريق ترجمة Trgmah ، 2016م) بعنوان: "واقع العمل الحر في مجال الترجمة في الوطن العربي " .

هدفت الدراسة التي قام بها موقع ترجمة Trgmah إلى تفصي واقع المترجمين العرب الذين يعملون بشكل حر سواء عبر المنصات العربية أو المنصات الأجنبية، وأشارت الدراسة إلى أن قطاع الترجمة وما يتعلق به هو أكثر قطاعات العمل الحر نشاطا ، حيث كانت الترجمة صاحبة أكبر نسبة في إتجاهات المستقلين العرب ، الدراسة الإحصائية التي قام بها فريق موقع ترجمة ركزت على مجال العرض والطلب دون التطرق لنوعية وظروف وخصائص العمل ، وقد قامت الدراسة بتوزيع نسب المترجمين على منصات العمل الحر، وجاء كل من موقع مستقل وموقع upwork بالإضافة إلى موقع freelancer وموقع خمسات في مقدمة المواقع التي يعمل بها المترجمون العرب ، وأشارت الدراسة لوجود حوالي 15000 إلى 25000 مترجم مستقل ومسجل عبر منصات العمل الحر المختلفة ، وكانت النسبة الأعلى منهم تعمل في موقع مستقل للعمل الحر ، تلاه موقع Fiverr للخدمات المصغرة .

وقد خلصت الدراسة إلى أنه يوجد فجوة كبيرة بين عدد الوظائف والعاملين بشكل حر ، وأرجعت الدراسة أسباب ذلك لعدم وجود ثقة من قبل أصحاب العمل بالأمر المتعلقة بالدفع عبر الانترنت ، بالإضافة لتفضيل أصحاب الأعمال العرب المواقع الأجنبية على المواقع العربية في تعاملاتهم ، وأكدت الدراسة على أن قطاع العمل الحر في مجال الترجمة ما زال ناشئا في الوطن العربي وأن منصات العمل الحر العربية مازال أداؤها ضعيفا مقارنة مع المواقع الأجنبية بالعالم ، ويحتاج إلى دفعة كبيرة لكي يكون بديلا للعمل المباشر .

2- دراسة (دويدار ، 2014م) بعنوان: آراء طالبات جامعة القصيم في العمل الحر " المعوقات والحلول " دراسة تطبيقية على طالبات جامعة القصيم :

استهدفت الدراسة الوقوف على آراء طالبات جامعة القصيم في اهم المعوقات من وجهة نظرهن والتي تعيق تفضيلات الجامعات للعمل في مشروعات خاصة بهن والوقوف على اهم الأسباب

التي لا تجعلهن يقبلن على العمل الحر، وكذلك اهم المقترحات التي يمكن ان تسهم في وضع اليات وحلول تساهم في قبول العمل الحر. و قد خلصت الدراسة إلى أن أكثر المعوقات المؤثرة والتي تقلل من توجه المرأة للعمل الحر هي المعوقات الاجتماعية و تليها المعوقات الشخصية ، ثم المعوقات التعليمية ، ثم التنظيمية وأخيرا المعوقات المالية. وأظهرت أن أكثر المعوقات التعليمية تأثيرا على توجه المرأة للعمل الحر هي المعوقات الاجتماعية يليها المعوقات الشخصية ثم المعوقات التعليمية وأخيرا المعوقات المالية.

وأوضحت الدراسة عدم مساعدة التعليم الجامعي الطالبات في تنمية وتطوير قدرتها على تحمل المسؤولية، وبينت الدراسة أن أكثر المعوقات التنظيمية تأثيراً على توجه المرأة للعمل الحر هي عدم توافر المعلومات اللازمة عن السوق والمنافسين لدى الخريجات و يليه عدم توافر المعلومات لدى الخريجات عن الجهات الإدارية المتخصصة في دعم المشروعات الريادية ، وقد أوصت الدراسة بضرورة إعداد برامج تدريبية تأهيلية للخريجات والبدء بحملات دعائية لتحفيزهن للدخول إلى سوق العمل الحر .

3- دراسة (الأسمرى، 2013م) بعنوان: اتجاهات الشباب نحو العمل الحر : دراسة تطبيقية في مدينة جدة

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في ثقافة العمل الحر لدى الشباب، والكشف عن المعوقات التي تحول دون اتجاه الشباب نحو العمل الحر في المجتمع السعودي، وتبنت الدراسة النظرية الوظيفية الجديدة التي تقدم وصفاً عاماً للعلاقات المتبادلة، والتي تستخدم فكرة التوازن بصفتها نقطة مرجعية وليست بصفتها شيئاً موجوداً في الواقع، فالعمل الحر يعد أحد آليات التوازن.

وتتنمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية من خلال استخدام المسح الاجتماعي بالعينة، وتم جمع البيانات من (500) مفردة من الشباب من مختلف التخصصات العلمية عن طريق الاستبانة ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها عدم تلقي الغالبية العظمى من الشباب أصحاب المشروعات أي تدريب من أي نوع فيما يتصل بمشروعاتهم، وأوضحت الدراسة أن هناك توجهاً من قبل الشباب نحو الانخراط في سوق العمل الحر ولاسيما في الأعمال التجارية والاستهلاكية، بينما ينخفض الإقبال على العمل الحرفي واليدوي نظراً إلى المعوقات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تواجههم ، فضلاً عن النقص الحاد في الدعاية اللازمة لثقافة العمل الحر ونقص التدريب وعجز وسائل الإعلام عن نشر تلك الثقافة .

4- دراسة (اليافي والعمرى، 2013م) بعنوان: "الإتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بعد" دراسة ميدانية على طلاب كلية إدارة الأعمال - جامعة الملك سعود .

هدفت الدراسة إلى تحديد إتجاهات الطلبة نحو مفهوم العمل عن بعد ، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحثان بتوزيع استبانة على عينة البحث المكونة من طلاب كلية إدارة الأعمال في جامعة الملك سعود وقد تم توزيع حوالي 261 استبانة ، واستخدم الباحثان عدد من الأساليب الإحصائية للإجابة على أسئلة الدراسة ، وقد خلصت الدراسة إلى أن درجة التأثير في اتجاهات طلاب كلية إدارة الأعمال وطالباتها نحو العمل عن بعد تكمن في أنه يساعد في زيادة إنتاجية ممارسيه ، وقد كان رضا الأهل أثر العوامل المؤثرة على رضا ممارسي العمل عن بعد ، تلاه رضا الرؤساء والزملاء على قدرة الفرد الانتاجية وأخيرا رضا الفرد عن نفسه خلال ممارسته للعمل عن بعد .

وقد حصل تحقيق الأهداف من خلال ممارسة العمل عن بعد على درجة تأثير عالية في بعد التمكين في بيئة العمل عن بعد ، وقد عبر المشاركون في الدراسة عن التزامهم في العمل في الشركة التي سهلت لهم ممارسة العمل عن بعد مهما كان الراتب متدنيا ، وقد دلت النتائج أن أبرز معوقات ممارسة العمل عن بعد تكمن في عدم وجود فرص للترقيات الوظيفية ، وقد بينت الدراسة بعض المدلولات العملية التي يمكن أخذها في الحسبان عند وضع سياسات معينة للعمل عن بعد ، وقامت الدراسة بتقديم بعض التوصيات الأكاديمية للبحوث المستقبلية بضرورة القيام بدراسة مقارنة لاتجاهات، ورضا، والتزام، وتمكين الطلاب والطالبات في جامعات عربية مختلفة للعمل عن بعد لمعرفة هل طلاب تلك الدول أكثر أو أقل استعداداً من طلاب كلية إدارة الأعمال في جامعة الملك سعود في ممارسة العمل عن بعد .

5- دراسة (سعاد، 2011م) بعنوان: "التوظيف الذاتي كحل بديل للقضاء على البطالة لتحقيق استدامة اجتماعية - نماذج دولية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى أهمية التحكم في ظاهرة البطالة و لو نسبيا بخلق مناصب شغل عن طريق التشغيل الذاتي أو المشاريع الريادية ومن ثم مدى تحقيقها لاستدامة اجتماعية والتقليل من آثار ظاهرة البطالة في المجتمع ، ولدراسة هذه الإشكالية ينطلق البحث من فرضية واحدة أساسية و هي " دور التوظيف الذاتي أو الأعمال الحرة في الحد من ظاهرة البطالة " وقد استعانت الباحثة بعدة نماذج دولية خاضت تجربة التوظيف الذاتي والعمل الحر ولاسيما الخريجين ، وقد تطرقت الدراسة إلى تحديات سوق العمل التي يواجهها خريجو الجامعات ،

ودور التوظيف الذاتي كعامل لاستدامة اجتماعية ، بالإضافة إلى نماذج حية دولية عن التوظيف الذاتي للخريجين.

وأوصت الدراسة بضرورة الاستفادة من النماذج الدولية وتبنيها بهدف إيجاد حلول فعالة لمشاكل الشباب في العالم العربي ، ودعت الباحثة لبذل المزيد من الجهود لإصلاح التعليم في اتجاه من شأنه أن يدعم الابتكار والاكتفاء الذاتي والمبادرات الشخصية و الفكر المستقل ، ودعت الدراسة إلى إعادة النظر بصورة جذرية في المنظومة الجامعية بشكل شامل وتحويلها من مراكز تقليدية لتخريج الطلبة إلى مراكز لبناء أجيال فعالة لأنها استطاعت أن تربط التعليم الجامعي بمحاور التنمية وأبعادها المختلفة من خلال توفر كفاءات نوعية تتكيف مع طموحات المجتمع.

6- دراسة (القصاص، 2008م) بعنوان: العمل الحر آلية لحل مشكلة الشباب: دراسة ميدانية على طلاب مدينة المنصورة :

هدفت الدراسة للتعرف على مدى فعالية دور العمل الحر في توفير فرص عمل للشباب وقد تم تطبيق عدد 40 دراسة حالة متعمقة (قام بإجرائها الباحث بمعاونة بعض من طلاب الدراسات العليا) على عينة عشوائية من الشباب تتراوح أعمارهم بين 18-30 عاما في مدينة المنصورة خلال النصف الثاني من شهر يناير وحتى الأسبوع الأول من شهر فبراير عام 2008 ، وقد خلصت الدراسة إلى ضرورة تنمية ثقافة ومفهوم "الشراكة" Partnership والاستراتيجيات اللازمة للشباب والافعال التي تعزز اختيار العمل الحر كبديل مناسب وكمهنة مستقبلية وضرورة تقديم المساعدة الضرورية للشباب لبدء العمل الحر ، بما في ذلك الممارسات العملية التي تخلق بيئة معززة تدعم وتشجع الشباب على التفكير في العمل الحر.

وقد أوصت الدراسة بضرورة توفير الفرص للشباب العاملين في المجال للارتباط ببعضهم وعمل شبكات تربطهم وتعززهم، لذلك فهناك حاجة لعمل شبكات ومؤسسات تعزز هؤلاء الشباب وتقدم لهم الدعم الاجتماعي وتشاركهم أفكارهم وتنمي ممارساتهم العملية ، كما دعت الدراسة إلى التركيز على تطوير العمل حيث يخاف الكثير من الشباب العاملين في العمل الحر من التوسع في مشروعاتهم لان ذلك يتطلب مهارات اضافية ومعرفة وتوجهات جديدة لذلك فإن هناك حاجة لمساعدتهم في اجتياز هذه الخطوة الهامة.

7- دراسة (صندوق تنمية الموارد البشرية، 2005م) بعنوان: "إطار منهجي لتشغيل المرأة السعودية في ظل تبني خيارات العمل عن بعد".

استهدفت الدراسة الميدانية الموجهة للجهات الرسمية الحكومية التعرف على اتجاهات وانطباعات المسؤولين في هذه الجهات بشأن مفهوم العمل عن بعد وإمكانيات تطبيق في مجال تشغيل النساء بالمملكة، والأدوار التي ينبغي أن تتهض بها الجهات الرسمية في هذا المجال. وقد تمت الدراسة الميدانية على مرحلتين: المرحلة الأولى تقوم على تصميم قائمة استقصاء تستهدف التعرف اتجاهات المسؤولين في الجهات الحكومية بشأن تبني مفهوم العمل عن بعد في تشغيل النساء بالمملكة، وقد ركزت المرحلة الثانية من الدراسة على القيام بزيارات ميدانية للجهات الرسمية بهدف مقابلة المسؤولين فيها واستيفاء قائمة الاستقصاء لذلك، والقيام بالزيارات الميدانية للعديد من الجهات الرسمية، وقد أوصت الدراسة بأهمية التنسيق الكامل بين الجهات الحكومية ذات العلاقة بتطبيق خيارات العمل عن بعد في مجال تشغيل المرأة، وضرورة الاستفادة من تجارب الدول التي تبنت نظم العمل عن بعد في توفير فرص عمل لمواطنيها، وكذلك الاستفادة من تجارب الشركات والمنشآت العالمية في مجال تطبيق مفهوم العمل عن بعد، كما دعت الدراسة إلى تطبيق مفهوم العمل عن بعد في القطاع الحكومي وتوظيف سيدات في عدد من الجهات الرسمية وفي وظائف تتلاءم مع هذا الأسلوب.

4.3 الدراسات الأجنبية

1-دراسة (M.M. Rahman & M.A. Rahman، 2017م): بعنوان: العوامل والمؤثرات والحلول للكسب عبر العمل الحر في بنغلادش".

Factors, Impacts, Problems and Solutions of Freelance Earning in the context of Bangladesh.

هدفت الدراسة إلى تقييم وضع سوق العمل الحر عبر الانترنت في بنغلادش ومدى قابليته لتخفيض معدلات البطالة المرتفعة بين الخريجين والتي تصل إلى حوالي 50 %، ولأجل ذلك قام الباحثان بالاستعانة باستبانة لتحقيق أهداف الدراسة وزعت على عينة الدراسة والمتمثلة في العاملين في قطاع العمل الحر عبر الانترنت واستردوا 206 استبانة صحيحة وقاموا بتحليل النتائج باستخدام أساليب تحليل الانحدار المتعدد وتحليل التباين، وقد توصلت الدراسة إلى أن العمل الحر عبر الانترنت قد ساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات البطالة بين الخريجين، بالإضافة لكونه قد ساهم بشكل كبير في دفع عجلة الاقتصاد في بنغلادش.

وقد بينت الدراسة أن الكثير من الأعمال التي يمارسها العاملين بشكل حر عبر الإنترنت لا تتطلب شهادات عليا بقدر ما تتطلب مهارات تقنية ولغوية ، وأوصت الدراسة الجهات الرسمية في الحكومة بضرورة تبني حملات تشجيع وتمويل نشر ثقافة العمل الحر بهدف تخفيض معدلات البطالة ، وإضافة مواد دراسية حول آلية الالتحاق بسوق العمل الحر عبر الإنترنت في المناهج الدراسية ، بالإضافة إلى تحسين البنية التحتية التقنية .

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

"State of Freelancing in IT and Future Trends."

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأهمية المتزايدة في السنوات الأخيرة للعمل الحر عبر الإنترنت خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات ودوره الكبير في تسهيل عمليات التطوير والتنسيق والتنمية ، وقد بينت الدراسة أن الولايات المتحدة الأمريكية والهند تستحوذان على النصيب الأكبر في سوق العمل الحر بما يقارب من 50% من عمل المنصات في العالم . وقد أظهرت الدراسة أن أعداد من يعملون بشكل حر عبر الإنترنت في الولايات المتحدة الأمريكية وكذلك من يعملون في دول الاتحاد الأوروبي يفوق الأعداد التي تم تسجيلها عبر المنصات المنتشرة ، وقد أرجعت الدراسة ذلك لانعدام الثقة بين المستقلين والعملاء . كما أوضحت عدم وجود فائدة كبيرة لمنصات العمل الحر في المجالات التي تشهد إقبالا كبيرا كمجالي القانون والصحافة وأثبتت الدراسة أن الرسوم العالية جعلت كل من المستقلين والعملاء يفضلون التعامل مباشرة بدون قنوات كواسطة بينهما مما يجعل ذلك أكثر فعالية ، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود عدد كبير ممن الملتحقين بالعمل الحر في مجال تكنولوجيا المعلومات ، وأكدت الدراسة أن مجال العمل الحر سيشهد نموا كبيرا خلال الأعوام القادمة .

3-دراسة (Mould, KVorley, Liu, Kai, 2014) بعنوان: " تسليط الضوء على الابداع الخفي للعمل الحر في الصناعات الابداعية في لندن

"Highlighting the hidden impact of freelancing in London's creative industries"

سلطت الدراسة الضوء على قطاع الصناعات الإبداعية باعتبارها قطاعا رئيسيا للانتعاش الاقتصادي في المملكة المتحدة وأكدت أن غالبية الممارسين لها ينتمون إلى فئة المستقلين (freelancers) و أظهرت انتشار كبير لتلك الصناعات في لندن وسعت الدراسة لإظهار

أهميتهم في ازدهار الاقتصاد القائم على الصناعات الإبداعية ، كما بينت الدراسة استعداد الشركات للمشاركة مع المستقلين في مثل تلك الاعمال الإبداعية مستقبلا ، وقد تم تعريف الصناعات الإبداعية باعتبارها قطاعا رئيسيا للانعاش الاقتصادي في المملكة المتحدة ، حيث يشكل فيها المستقلون ومن يعملون لحسابهم الخاص نسبة كبيرة من اليد العاملة في الصناعات الإبداعية، ويبين هذا البحث أن هناك استعدادا كبيرا للشركات للمشاركة بانتظام مع المستقلين ، وتخلص الورقة أن المستقلين هم عنصر حاسم في قطاع الصناعات الإبداعية في لندن ، ويجب أخذها في عين الاعتبار مستقبلا .

4-دراسة (Walter,2013) بعنوان: "عوامل النجاح للاستفادة من أسواق العمل الحر في مشاريع تطوير البرمجيات

Success Factors in Leveraging Freelance Marketplaces in Software Development Projects."

هدفت الدراسة لمعرفة وتحليل عوامل نجاح المشاريع في قطاع وسوق العمل الحر ولاسيما قطاع البرمجيات، مع تحديد المقاييس الهامة لقياس نجاح مشاريع تطوير البرمجيات على الأسواق الحرة وقد تمت الدراسة الاستكشافية من وجهة نظر المشترين واستخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة من ضمن ثلاث منهجيات مستخدمة لتحقيق هدف الدراسة ، حيث اتبعت منهجية لتعريف مفهوم السوق الحرة وتعيين مجال الدراسة ، بالإضافة إلى إنشاء منهجية للحصول على الآراء عبر المقالات والدراسات المنشورة سابقا ، وأخيرا استخدام منهجية المسح بوصفها الأداة الرئيسية لجمع البيانات عبر توزيع استبانة لهذا الغرض ، وقد أكدت الدراسة على أن سوق العمل الحر وخصائصه لها التأثير الأكبر على نجاح المشاريع، بالإضافة إلى جودة المنتج، وعوامل كفاءة المشروع، وعوامل التحكم في التكلفة، ومؤهلات المشتري ، وأهم مقياس لقياس نجاح مشاريع تطوير البرمجيات في الأسواق الحرة هو نوعية الاستخدام.

5-دراسة (Micu1, Capatina1, Micu,2012) بعنوان: "إعادة هندسة العمليات والتسويق ضمن شركة برمجيات الرومانية باستخدام استراتيجية العمل الحر

Marketing Process Reengineering within a Romanian Software Company Focused on the Implementation of a Freelancing Strategy"

وقد استعرضت الدراسة إمكانيات تطبيق إعادة هندسة العمليات في إحدى شركات البرمجيات باستخدام أسلوب الاستقطاب عن طريق العمل الحر وقد لاقى ذلك نجاحا وتحسنا في الأداء في

كافة أنشطة التسويق في الشركة وقد أظهرت النتائج أهمية ذلك في تحقيق ميزة تنافسية تسعى لها الشركة ، وقد بحثت الورقة عدة احتمالات بشأن تنفيذ إعادة هندسة عملية التسويق داخل شركة برمجيات الرومانية على وجه التحديد ، وأقرت الورقة أن استخدام العاملين المستقلين في الشركة في عمليات التسويق للمنتجات قد ساهم في أداء أفضل وأكثر كفاءة . وقد تم استخدام نموذج رياضي يكشف عن أربع فرضيات لمقابلة فرضيات البحث ، وأظهرت النتائج أن إعادة الهيكلة تركز على إعادة تصميم العملية ككل من أجل تحقيق أكبر قدر من الفوائد المحتملة للمنظمة والقوى المحركة المرتبطة مما يؤدي إلى وضع أفضل من خلال تقنيات الاستخبارات التنافسية، التي تبني والاستفادة من مزاياها التنافسية.

6-دراسة (Leventhal,2009) بعنوان: "العمل الحر أو الوظائف التقليدية

Freelance or employee: Which is better?

أكدت الدراسة أنه مع تفاقم الأزمات الاقتصادية في العالم فإن أعداد من يتجهون للعمل الحر في تزايد مطرد حتى من ضمن فئة الموظفين ، ورغم ذلك فإن هذه الأعمال كغيرها لا تتأتى بسهولة والخوض فيها يشمل الكثير من التحديات بالإضافة إلى الكثير من الفوائد والفرص وقد خلصت الدراسة إلى أن الدخول لمجال العمل الحر يتطلب الكثير من الثقة بالنفس والمبادرة بالإضافة للتخلي بالصبر والكثير من التحكم بالذات .

كما بينت أن هناك الكثير من المزايا التي يكتسبها من يدخلون معتزك العمل المستقل من حيث قدرتهم على اكتساب مهارات جديدة وتطوير معارف أخرى ليس لها علاقة بتخصصاتهم الدراسية ، وأظهرت الدراسة أن أكبر التحديات التي يواجهها المستقلون ويجمعون عليها هي مشكلة الانعزال عن العالم الخارجي رغم وجود الشبكات الافتراضية والتواصل مع العملاء عبر الأجهزة والتقنيات الحديثة إلا أن التفاعل وجها لوجه يبقى هو الأهم ، و أبرزت الدراسة خطر وتحدي آخر قد يتعرض له المبتدئون في مجال العمل الحر وهو إمكانية أن تهضم حقوقهم في العقود والمفاوضات التي تكون مع العملاء ، وأشارت لعدم وجود جهات مهنية مستقلة تدعمهم في حالة احتاج الأمر لذلك .

5.3 التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات المحلية والعربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث لاحظت الباحثة اقتصار مفهوم العمل الحرفي غالبية الدراسات العربية على العمل الخاص والفردى بشكل عام ولم تتحدث الدراسات عن العمل الحر المرتبط بالإنترنت ، في حين أن الدراسات الأجنبية أشارت لذلك النوع من العمل ، ورغم ذلك فقد بينت الدراسات العربية وجود توجه لدى الشباب نحو العمل الحر؛ مثل الأعمال التجارية والاستهلاكية، بينما ينخفض الإقبال على العمل الحرفي واليدوي نظرا إلى المعوقات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تواجههم. ورغم قلة الدراسات المحلية التي تناولت موضوع العمل الحر عبر المنصات العربية والعالمية، إلا أن الدراسات المحلية قد تناولت أثر البطالة والأوضاع الاقتصادية التي يعيشها قطاع غزة على توجه الشباب والخريجين نحو سوق العمل الحر على الإنترنت كدراسة (بعلوشة، 2015م؛ نعيم ، 2014م؛ اليعقوبي، 2016م؛ أبو الخير ، 2017م) وقد أوصت تلك الدراسات بضرورة تبني الجامعات لخطط أكاديمية يتم ادراج مفاهيم العمل الحر والمهارات اللازمة له والمتطلبات الضرورية لخوض غماره .

أما فيما يخص الدراسات العربية فقد تناولت أثر العمل الحر على الفرد والمجتمع سواء من الناحية الاجتماعية كدراسة (دويدار، 2013م) أو من الناحية الاقتصادية كدراسة (القصاص، 2008م؛ سعاد، 2011م) وبينت الدراسات العربية دور المرأة في الانخراط في سوق العمل عن بعد و أن أكثر المعوقات تأثيراً على توجه المرأة للعمل الحر هي عدم توافر المعلومات اللازمة عن السوق والمنافسين لدى الخريجات، ويليه عدم توافر المعلومات لدى الخريجات عن الجهات الإدارية المتخصصة في دعم المشروعات الريادية، وأوصت أغلب الدراسات العربية بضرورة توفير الفرص للشباب العاملين في المجال للارتباط ببعضهم وعمل شبكات تربطهم وتعززهم . لذلك فهناك حاجة لعمل شبكات ومؤسسات تعزز هؤلاء الشباب وتقدم لهم الدعم الاجتماعي وتشاركهم أفكارهم وتنمي ممارساتهم العملية .

أما الدراسات الأجنبية فقد أبرزت الفرص والتحديات التي يواجهها المقبلون على العمل الحر وأهمية وجود هيئات مستقلة تدافع عن حقوقهم كما جاء في دراسة (Leventhal, r, 2009) ، وأظهرت الدراسات الأجنبية أن أعداد من يعملون بشكل حر عبر الإنترنت في الولايات المتحدة الأمريكية وكذلك من يعملون في دول الاتحاد الأوروبي يفوق الأعداد التي تم تسجيلها عبر المنصات المنتشرة، وأظهرت تلك الدراسات كدراسة (M.M. Rahman & M.A.)

(Gheorghe2015، 2017،Rahman) أن الولايات المتحدة الأمريكية والهند تستحوذان على النصيب الأكبر في سوق العمل الحر بما يقارب من 50% من عمل المنصات الداعمة في العالم ، كما بينت أن الأزمات الاقتصادية ساهمت في زيادة الإقبال على العمل الحر حتى ضمن فئة الموظفين.

• **أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :**

- 1- إثراء الإطار النظري الخاص بالدراسة الحالية بخلاصة ما توصلت له الدراسات السابقة.
- 2- مساعدة الباحثة في تفسير نتائج الدراسة الحالية .
- 3- التعرف على المزيد من العوامل التي قد تشكل أثرا هاما في التوجه نحو العمل الحر .
- 4- محاولة الاستفادة من توصيات ونتائج الدراسات السابقة والتجارب الناجحة وإسقاطها على سوق العمل الحر داخل قطاع غزة .
- 5- المساهمة والمساعدة في إعداد أداة الدراسة (الاستبانة) .
- 6- إظهار أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة والتأكد من عدم تكرارها.

• **أوجه اختلاف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة :**

1. **المتغيرات:** تنوعت متغيرات الدراسات السابقة ففي حين كان متغير الدراسة هو عامل الرضا الوظيفي كدراسة (اليعقوبي ،2016م) أو البطالة كعامل مؤثر في الاتجاه للعمل الحر كدراسة (سعاد،2011م) .

• **أوجه اتفاق الدراسات السابقة مع هذه الدراسة :**

1. **المتغيرات :** اتفقت عدد من الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في عدة متغيرات بصورة جزئية مثل دراسة (بعلوشة ، 2015م) التي قامت أيضا بدراسة مواقع العمل الحر التي تعمل كوسيط بين العامل الحر وبين الزبون
2. **بيئة الدراسة :** تشابهت الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في تناولها لبيئة العمل الحر مثل دراسة (أبو الخير ،2017م) ، (اليعقوبي ،2016م) ، (نعيم ،2014م) ، (ماضي ،2015م) .

1. **منهج الدراسة:** اتفقت الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كمنهج وأداة لإجراء الدراسة .

• ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :

1. تساهم المعلومات التي تطرحها هذه الدراسة بالمساعدة في الوقوف على العراقيل والمشاكل التي تواجه الخريجين في الالتحاق بسوق العمل الحر ، من خلال إظهار المهارات والمتطلبات اللازمة لذلك .
2. تعد الدراسة الحالية من أوائل الدراسات التي تدرس منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت ودورها في توجيه الشباب الغزي للعمل الحر .
3. حداثة موضوع الدراسة الحالية بدراستها لسوق العمل الحر في قطاع غزة ، وبالتالي يمكن أن تساعد في بناء أساس لدراسات أخرى تدرس العوامل الدافعة والمحفزة لاتجاه الشباب نحو العمل الحر .
4. تخدم الدراسة الحالية شريحة كبيرة من المجتمع الفلسطيني ولاسيما فئة العاطلين عن العمل ، كما أنها تلقي الضوء على قطاع هام في التنمية الاقتصادية لقطاع غزة ينبغي من الحكومة والجامعات الفلسطينية أخذه بعين الاعتبار في خططها وتوجهاتها المستقبلية فيما يخص حل مشكلة البطالة .

الفصل الرابع

الإطار العملي للدراسة

الفصل الرابع

الإطار العملي للدراسة

1.4 المقدمة:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسا يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها ، وبناء على ذلك تناول هذا الفصل وصفا للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

2.4 منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

ويعرف الحمداني (2006م) المنهج الوصفي التحليلي بأنه "المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، أو الرأىة فهو أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، وتتطلب معرفة المشاركين في الدراسة والظواهر التي ندرسها والأوقات التي نستعملها لجمع البيانات".

وقد استخدمت الباحثة مصدرين أساسيين للمعلومات :

1. المصادر الثانوية: حيث اتجهت الباحثة في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.
2. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأت إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

3.4 مجتمع الدراسة :

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد أو المفردات الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة، وبناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من فئة العاملين عبر الانترنت بشكل حر عبر منصات العمل الحر العربية والأجنبية ، ونظرا لكبير حجم مجتمع الدراسة فقط تم اختيار عينة عشوائية صغيرة لدراسة فرضيات الدراسة .

4.4 عينة الدراسة:

العينة الاستطلاعية

تكوّنت عينة الدراسة الاستطلاعية من 20 استبانة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بغرض تقييم أداة الدراسة، والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة الأصلية، حيث لم يتم استبعادهم من عينة الدراسة التي تم التطبيق عليها.

العينة الأصلية "الفعلية":

قامت الباحثة باستخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة و ذلك بسبب صعوبة تحديد العاملين في مجال العمل الحر بغزة و صعوبة الوصول إليهم، ، حيث تم توزيع 150 إستبانة على مجتمع الدراسة وقد تم استرداد 125 إستبانة بنسبة 83.3%.

5.4 أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة حول " دور منظمات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة " حيث تتكون من أربع أقسام رئيسة هي:
القسم الأول: وهو عبارة عن المعلومات الشخصية للمستجيبين (الجنس، الفئة العمرية، الجامعة التي درس فيها المستجيب، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، الخبرة العملية في ممارسة العمل الحر).

القسم الثاني: وهو عبارة عن المعلومات الخاصة بالفئة المستهدفة، ويتكون من 5 أسئلة.

القسم الثالث: وهو عبارة عن دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة، ويتكون من 28 فقرة، موزع على 4 مجالات:

1. المجال الأول: آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات، ويتكون من (6) فقرات.

2. المجال الثاني: طبيعة المشاريع داخل المنصات، ويتكون من (8) فقرات.

3. المجال الثالث: التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات، ويتكون من (7) فقرات.

4. المجال الرابع: إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات، ويتكون من (7) فقرات.

القسم الرابع: وهو عبارة عن انتشار ثقافة العمل الحر، ويتكون من (14) فقرة. وقد تم استخدام المقياس من 1-10 لفقرات الاستبيان بحيث كلما اقتربت الدرجة من 10 دل على الموافقة العالية على ما ورد في العبارة والعكس صحيح، والجدول التالي (1.4) يوضح ذلك.

جدول (1.4): درجات المقياس المستخدم في الاستبانة

موافق بدرجة كبيرة جدا									موافق بدرجة قليلة جدا	الاستجابة
	←									
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	الدرجة

6.4 خطوات بناء الإستبانة:

قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة للتعرف على " دور منظمات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة"، واتبعت الباحثة الخطوات التالية لبناء الإستبانة:-

1- الإطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الإستبانة وصياغة فقراتها.

2- استشارت الباحثة عدداً من أساتذة الجامعات والمشرفين من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر ووزارة التربية والتعليم في تحديد أبعاد الاستبانة وفقراتها، وتحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الاستبانة و تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال .

3- تحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الإستبانة.

4- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.

5- تم تصميم الإستبانة في صورتها الأولية كما هي في ملحق رقم (3).

6- تم مراجعة وتنقيح الاستبانة من قبل المشرف.

7- تم عرض الإستبانة على 8 من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر ووزارة التربية والتعليم، وبين الملحق رقم (2) أسماء أعضاء لجنة التحكيم.

8- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الإستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل، لتستقر الإستبانة في صورتها النهائية كما هو موضح في ملحق (4).

7.4 صدق الاستبانة:

صدق الاستبانة يعني " أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه" (الجرجاوي، 2010م، ص105)، كما يقصد بالصدق "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2001م، ص179). وقد تم التأكد من صدق الإستبانة بطريقتين:

1- صدق آراء المحكمين "الصدق الظاهري":

يقصد بصدق المحكمين "هو أن يختار الباحث عددًا من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" (الجرجاوي، 2010م، ص107)، حيث تم عرض الإستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من 8 محكمين تم ذكر أسمائهم في ملحق رقم (2) وقد استجابت الباحثة لآراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية - انظر الملحق رقم (4).

2- صدق المقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الإستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للإستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

- الاتساق الداخلي لـ " دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة " جدول (2.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات والدرجة الكلية للمجال "

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	تتسم خطوات التسجيل وتفعيل طلب الالتحاق والحصول على العضوية في مواقع ومنصات العمل الحر العربية والأجنبية باليسر والسهولة .	.631	*0.001
2.	يساهم توفر المحاضرات التعليمية والدروس المصورة الإرشادية حول آلية التسجيل في زيادة الإقبال على المنصات	.859	*0.000
3.	يساهم بناء ملف شخصي متميز وناجح يضم الأعمال السابقة للعامل بشكل حر في تسهيل حصوله على عملاء وزبائن جدد بشكل كبير .	.751	*0.000
4.	يواجه الجدد من العاملين بشكل حر صعوبة في الحصول على مشاريع وزبائن داخل المنصات العربية والأجنبية .	.648	*0.001

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
5.	يساهم تعدد وتنوع وسائل التواصل الاجتماعي في تسهيل انخراط العاملين بشكل حر ضمن المنصات والحصول على عملاء جدد .	.714	*0.000
6.	يساهم تقييم المشاريع والأعمال من قبل العملاء في حصول العامل بشكل حر على مشاريع جديدة داخل المنصات.	.803	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (2.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (3.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " طبيعة المشاريع داخل المنصات " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	تتوفر فرص عمل جيدة ومشاريع متنوعة منصات العمل الحر العربية والأجنبية.	.526	*0.009
2.	يستغل بعض العملاء قلة خبرة بعض الجدد من العاملين بشكل حر في تقليل أجرة المشاريع التي ينجزونها وعدم إيفائهم حقهم كامل .	.684	*0.000
3.	توجد منافسة كبيرة بين المستقلين ورواد العمل الحر داخل المنصات لأجل استقطاب المزيد من العملاء .	.664	*0.001
4.	يلتزم أغلب العاملين بشكل حر بتسليم المشاريع التي يعملون عليها في الوقت المحدد سلفاً بينهم وبين الزبون دون تأخير .	.724	*0.000
5.	يؤثر الانقطاع المستمر والمتكرر للكهرباء في قطاع غزة سلباً على قدرة العاملين بشكل حر على انجاز المشاريع وتسليمها في الوقت المحدد لها .	.521	*0.009
6.	يشعر جزء كبير من العاملين بشكل حر بالرضا التام عن أدائهم وقدرتهم على الإنجاز في المشاريع السابقة والمشاريع الحالية داخل المنصة .	.572	*0.005
7.	يرشح أغلب العاملين بشكل حر أنفسهم لمشاريع ذات عائد كبير حتى لو لم تكن من اختصاصهم.	.661	*0.001
8.	يزيد التقييم الايجابي لمشاريع المستقلين من قبل الزبائن السابقين من فرصتهم في الحصول على مشاريع جديدة .	.797	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (3.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " طبيعة المشاريع داخل المنصات " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	يشعر أغلب العاملين بشكل حر بالرضا عن الطرق المتبعة داخل المنصة في تحويل الأموال والدفعات الخاصة بالمشاريع المنجزة لحساباتهم .	.579	*0.004
2.	يوجد فرق جوهري بين المنصات العربية والمنصات الأجنبية في مستوى الخدمات المقدمة للعاملين بشكل حر من جهة وللعلماء والزبائن من جهة أخرى.	.489	*0.014
3.	توجد درجة كبيرة من الموثوقية والالتزام بين العملاء والمستقلين خلال انجاز المشاريع داخل المنصة .	.592	*0.003
4.	يواجه العديد من العاملين بشكل حر بعض حالات الخداع والغش من بعض الزبائن حول متطلبات تنفيذ المشاريع ولاسيما في موضوع الوقت والأجر .	.750	*0.000
5.	يعاني العاملون بشكل حر من سكان قطاع غزة من مشاكل عدة في تحويل الأموال لحساباتهم مقارنة مع غيرهم من العرب والأجانب .	-.636	*0.001
6.	تساهم منصات العمل الحر بتوفير توعية جيدة للعاملين بشكل حر وتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم فيما يتعلق بالعمل مع الزبائن .	.593	*0.003
7.	يشعر العاملون بشكل حر بالرضا التام إزاء تقييم وأجر المشاريع التي يعملون عليها داخل منصات العمل الحر العربية والأجنبية .	.666	*0.001

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (4.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (5.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات والدرجة الكلية للمجال "

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	يتميز العمل الحر بتوفير مساحة من المرونة والتحكم الكبير في الوقت على عكس الوظيفة التقليدية .	.632	*0.001
2.	يتيح العمل الحر عبر المنصات الحصول على عدة مهارات واكتساب عدة خبرات لا توفرها الوظائف التقليدية .	.583	*0.003
3.	يعتبر انعدام الأمن الوظيفي أحد العوامل التي تقلل من انخراط العديد من الشباب في صفوف العاملين بشكل حر .	.508	*0.011
4.	يخلط العمل الحر بين المساحة المخصصة للعمل وبين الحياة الشخصية للعامل بشكل حر .	.578	*0.004
5.	يعتبر العائد المالي الجيد من أكبر دوافع الاستمرار بالعمل الحر لكثير من العاملين بشكل حر عبر المنصات العربية والأجنبية .	.592	*0.003
6.	يحرم العمل الحر عدد كبير من العاملين بشكل حر من حقوقهم كالحق في الاجازات والتأمين والتقاعد بخلاف العمل التقليدي .	.657	*0.001
7.	يساهم العمل الحر ضمن فريق على زيادة مستوى الدافعية والتحفيز ومشاركة الخبرات وتنوعها لدى العاملين بشكل حر	.609	*0.002

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (5.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

- الاتساق الداخلي لـ " انتشار ثقافة العمل الحر "

جدول (6.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " انتشار ثقافة العمل الحر " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	تساهم وسائل التكنولوجيا الحديثة من حواسيب وانترنت في انتشار كبير لثقافة العمل الحر في قطاع غزة .	.496	*0.013
2.	تقوم حاضنات الأعمال التابعة للجامعات بدور فعال في نشر ثقافة العمل الحر بين	.740	*0.000

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (.Sig)
	الطلاب والخريجين .		
3.	يساهم ارتفاع معدلات البطالة في قطاع غزة لاتجاه الخريجين نحو تبني نموذج العمل الحر عبر المنصات .	.725	*0.000
4.	تساهم تجارب الناجحين من خريجي قطاع غزة التي تنشرها المنصات عبر قنواتها على اليوتيوب وفيس بوك في تحفيزي وتشجيعي لمواصلة عملي الحر كمستقل .	.842	*0.000
5.	يقوم عدد من العاملين بشكل حر بتوعية غيرهم وتعريفهم بمنصات العمل الحر وحثهم على الاستفادة والعمل بها كحل فعال لمشكلة البطالة	.508	*0.011
6.	تساهم منصات العمل الحر بدور كبير من أجل التعريف بخدماتها ونشر ثقافة العمل الحر بين الخريجين .	.740	*0.000
7.	تساهم المقالات والدروس عبر أكاديمية حسوب بدور إيجابي في نشر ثقافة العمل الحر .	.705	*0.000
8.	يوجد حالياً توجه لدى الشركات لتبني نموذج العمل الحر لأجل توظيف عمالة أقل أجراً وأكثر استعداداً للعمل .	.589	*0.003
9.	يساهم العمل الحر في تخفيض التكاليف التشغيلية والنفقات لدى الشركات التي تتبناه والأفراد على حد سواء .	.669	*0.001
10.	يعتبر العمل الحر عبر المنصات نافذة أمل للخريجين في ظل الضغوطات الاقتصادية وغلاء المعيشة في قطاع غزة .	.720	*0.000
11.	تساهم عدد من المؤسسات الدولية العاملة في قطاع غزة في توجيه وتدريب الأفراد على مهارات العمل الحر .	.657	*0.001
12.	تساعد وسائل التواصل الاجتماعي التابعة كالفيس بوك وتويتر وانستجرام في إيصال ثقافة العمل الحر لأكبر عدد من المهتمين .	.793	*0.000
13.	تتيح البرامج التدريبية التي تعقدها الجامعات والمؤسسات الدولية للشباب ذكور وإناث تحسين مهاراتهم التقنية أولاً ثم مهارات العمل الحر ثانياً .	.667	*0.001
14.	يساهم الوضع السيء للكهرباء في قطاع غزة إلى عزوف الكثير من الشباب عن خوض تجربة العمل الحر .	.558	*0.005

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

يوضح جدول (6.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " انتشار ثقافة العمل الحر " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبيّنة دالة عند مستوى معنوية 0.05 $\leq \alpha$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

جدول (7.4): معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	المجال
*0.000	.790	آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات.
*0.000	.854	طبيعة المشاريع داخل المنصات.
*0.000	.711	التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات.
*0.000	.864	إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات.
*0.000	.965	دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.
*0.000	.927	انتشار ثقافة العمل الحر.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يبين جدول (7.4) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الإستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الإستبانة صادقه لما وضعت لقياسه.

8.4 ثبات الإستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضاً إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة (الجرجاوي، 2010م، ص97). وقد تحققت الباحثة من ثبات إستبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient ، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (8.4).

جدول (4.8): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المجال
0.845	6	آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات.
0.819	8	طبيعة المشاريع داخل المنصات.
0.763	7	التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات.
0.707	7	إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات.
0.738	28	دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.
0.863	14	انتشار ثقافة العمل الحر.
0.837	42	جميع المجالات معا

واضح من النتائج الموضحة في جدول (4.8) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.707،0.863)، بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (0.837)، وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً.

وبذلك تكون الإستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (4) قابلة للتوزيع. وتكون الباحثة قد تأكدت من صدق وثبات إستبانة الدراسة مما يجعلها على ثقة تامة بصحة الإستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

9.4 اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test :

تم استخدام اختبار كولمغوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول (9.4): يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المجال
0.960	0.506	آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات.
0.998	0.396	طبيعة المشاريع داخل المنصات.
0.987	0.451	التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات.
0.827	0.627	إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات.
0.816	0.634	دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.
0.632	0.747	انتشار ثقافة العمل الحر.
0.996	0.408	جميع مجالات الاستبانة

واضح من النتائج الموضحة في جدول (9.4) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

10.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفرغ وتحليل الإستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)، حيث تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة.
4. اختبار كولمغوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
5. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد استخدمته الباحثة لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للإستبانة وكذلك لدراسة العلاقة بين المجالات.
6. اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي 6 أم زادت أو قلت عن ذلك. ولقد استخدمته الباحثة للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الإستبانة.
7. نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression- Model) لإيجاد تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة في التابع.
8. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.
9. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance - ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات. استخدمته الباحثة للفروق التي تعزى للمتغير الذي يشتمل على ثلاث مجموعات فأكثر.

الفصل الخامس

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

الفصل الخامس

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

1.5 مقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الإستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على المعلومات العامة للمستجيبين والمعلومات الخاصة بالفئة المستهدفة، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من إستبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

2.5 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق المعلومات الشخصية

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق المعلومات الشخصية

- توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

جدول (1.5): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
54.4	68	ذكر
45.6	57	أنثى
100.0	125	المجموع

يتضح من جدول (1.5) أن ما نسبته 54.4% من عينة الدراسة ذكور، بينما 45.6% إناث. وهو ما تعزوه الباحثة لكون أن غالبية الباحثين عن العمل هم فئة الشباب ولاسيما بعد التخرج، أما بالنسبة لارتفاع نسبة الإناث فهو ناتج عن المزايا التي تفضلها الإناث في العمل الحر وفي كونه يتيح العمل من المنزل ولايحتاج لمغادرة المنزل والالتزام بالدوام اليومي كما هو في الوظائف التقليدية وهي إحدى الأمور التي تفضلها الإناث ولاسيما في المجتمعات المحافظة .

- توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية

جدول (2.5): توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية

النسبة المئوية %	العدد	الفئة العمرية
16.8	21	أقل من 22 عام
61.6	77	من 22 عام إلى أقل من 28 عام

النسبة المئوية %	العدد	الفئة العمرية
17.6	22	من 28 عام إلى أقل من 34 عام
4.0	5	أكثر من 34 عام
100.0	125	المجموع

يتضح من جدول (2.5) أن ما نسبته 16.8% من عينة الدراسة فئتهم العمرية أقل من 22 عام، 61.6% تتراوح فئتهم العمرية من 22 عام إلى أقل من 28 عام، 17.6% تتراوح فئتهم العمرية من 28 عام إلى أقل من 34 عام، بينما 4.0% فئتهم العمرية أكثر من 34 عام .

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن أغلب الباحثين عن عمل هم من الشباب حديثي التخرج من الجامعات وهو عمر 22-28 وهم بالفعل أكثر الفئات بحثا عن العمل في الوقت الحالي ، وفي الغالب الفئات العمرية أكثر من 28 عام تكون قد استقرت في ممارسة أعمال لها سواء في القطاع الخاص أو الحكومي أو غيره.

- توزيع عينة الدراسة حسب الجامعة التي درس فيها

جدول (3.5): توزيع عينة الدراسة حسب الجامعة التي درس فيها

النسبة المئوية %	العدد	الجامعة التي درس فيها
36.0	45	الجامعة الإسلامية
25.6	32	جامعة الأزهر
17.6	22	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية
2.4	3	جامعة الأقصى
18.4	23	جامعة أخرى
100.0	125	المجموع

يتضح من جدول (3.5) أن ما نسبته 36.0% من عينة الدراسة درسوا في الجامعة الإسلامية، 25.6% درسوا في جامعة الأزهر، 17.6% درسوا في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، 2.4% درسوا في جامعة الأقصى، بينما 18.4% درسوا في جامعة أخرى (جامعة القدس المفتوحة، جامعة غزة، جامعة فلسطين، كلية فلسطين التقنية- دير البلح، الوكالة).

وتعزو الباحثة ذلك لكون معظم رواد العمل الحر هم من خريجي أقسام الهندسة وتكنولوجيا المعلومات وهي التخصصات الموجودة في الجامعة الإسلامية ، كما أن الجامعة الإسلامية

كانت من أوائل الجامعات في افتتاح أقسام تطوير الويب وبرمجة الويب وقسم الوسائط المتعددة والتصميم الجرافيكي منذ انشاء كلية تكنولوجيا المعلومات وهو الحال كذلك في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية سواء عبر برامج الدبلوم أو عبر برامج البكالوريوس ، وهي في الغالب أكثر التخصصات المطلوبة ، بالإضافة إلى وجود برامج الدبلوم في كلية تدريب غزة التابعة لوكالة الغوث والتي ساهمت أيضا بتخريج أعداد من الطلبة مؤهلين لاقتناص تلم الوظائف عبر منصات العمل الحر العربية والأجنبية .

- توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

جدول (4.5): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية %
دبلوم	28	22.4
بكالوريوس	90	72.0
ماجستير	5	4.0
دكتوراه	2	1.6
المجموع	125	100.0

يتضح من جدول (4.5) أن ما نسبته 22.4% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دبلوم، 72.0% مؤهلهم العلمي بكالوريوس، 4.0% مؤهلهم العلمي ماجستير، بينما 1.6% مؤهلهم العلمي دكتوراه وهي نتيجة بشكل عام فإن النتيجة متوقعة فعالية الملتحقين في العمل ضمن منصات العمل الحر هم من حديثي التخرج ومن طلبة البكالوريوس .

- توزيع عينة الدراسة حسب التخصص العلمي

جدول (5.5): توزيع عينة الدراسة حسب التخصص العلمي

التخصص العلمي	العدد	النسبة المئوية %
تكنولوجيا المعلومات	58	46.4
الهندسة	31	24.8
التجارة	5	4.0
تخصص تربوي	10	8.0
تخصص آخر	21	16.8
المجموع	125	100.0

يتضح من جدول (5.5) أن ما نسبته 46.4% من عينة الدراسة تخصصهم العلمي تكنولوجيا المعلومات، 24.8% تخصصهم العلمي هندسة، 4.0% تخصصهم العلمي تجارة، 8.0% تخصصهم العلمي تخصص تربوي، بينما 16.8% تخصصهم العلمي غير ذلك (إدارة أعمال الكترونية، رياضيات، مترجم انجليزي).

وتعزو الباحثة ذلك لكون معظم الوظائف المطروحة تتناسب خريجي تكنولوجيا المعلومات بشكل عام بكافة تخصصاتهم الفرعية ، فمعظم الوظائف المطروحة في مجالات التصميم الجرافيكي وتطوير صفحات الويب والبرمجة بأنواعها المختلفة ، وهو أيضا ما أكدته احصائيات منظمة ميرسي كور في تقريرها حول انتشار العمل الحر في قطاع غزة .

- توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة العملية في ممارسة العمل الحر

جدول (6.5): توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة العملية في ممارسة العمل الحر

النسبة المئوية %	العدد	الخبرة العملية في ممارسة العمل الحر
59.2	74	أقل من سنة
28.0	35	من سنة إلى أقل من 5 سنوات
8.0	10	من 5 سنوات إلى أقل من 7 سنوات
4.8	6	أكثر من 7 سنوات
100.0	125	المجموع

يتضح من جدول (6.5) أن ما نسبته 59.2% من عينة الدراسة خبرتهم العملية في ممارسة العمل الحر أقل من سنة، 28.0% تتراوح خبرتهم العملية في ممارسة العمل الحر من سنة إلى أقل من 5 سنوات، 8.0% تتراوح خبرتهم العملية في ممارسة العمل الحر من 5 سنوات إلى أقل من 7 سنوات، بينما 4.8% خبرتهم العملية في ممارسة العمل الحر أكثر من 7 سنوات .

وتعزو الباحثة ذلك لكون مجال العمل الحر مازال حديث العهد في قطاع غزة ، بالإضافة إلى أن عينة الدراسة كانت الطلبة حديثي التخرج في الجامعات الفلسطينية ومن المتدربين الجدد في برامج العمل الحر ولاسيما في البرامج التدريبية في جامعة غزة وجامعة فلسطين ومؤسسة سكاى جيكس التابعة لميرسي كور فرع غزة .

3.5 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق المعلومات الخاصة بالفئة المستهدفة

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق المعلومات الخاصة بالفئة المستهدفة.

- سمع المستجيب عن منصات العمل الحر لأول مرة عن طريق :

جدول (7.5): يوضح سماع المستجيب عن منصات العمل الحر لأول مرة عن طريق

النسبة المئوية %	العدد	سمع المستجيب عن منصات العمل الحر لأول مرة عن طريق
53.6	67	وسائل الإعلام والمواقع الالكترونية وشبكات التواصل الاجتماعي
39.2	49	المعارف وزملاء الدراسة
19.2	24	الجامعة التي درست بها
56.0	70	دورة تدريبية أو ورشة عمل التحقت بها

يتضح من جدول (7.5) أن ما نسبته 53.6% من عينة الدراسة سمعوا عن منصات العمل الحر لأول مرة عن طريق وسائل الإعلام والمواقع الالكترونية وشبكات التواصل الاجتماعي، 39.2% سمعوا عنها عن طريق المعارف وزملاء الدراسة، 19.2% سمعوا عنها عن طريق الجامعة التي درست فيها، بينما 56.0% سمعوا عنها عن طريق دورة تدريبية أو ورشة عمل التحقوا بها .

وتشير الباحثة أنه لم يتم إدراج المجموع ، لكون السؤال المطروح يحتمل أكثر من إجابة وبالتالي فإن المجموع لا يساوي 100 ، وبالتالي لم يتم إدراج المجموع لكونه لا يمثل أي دلالة في هذا البند .

تعزو الباحثة تلك النتيجة لانتشار ورش العمل والبرامج التدريبية الخاصة بالعمل الحر بشكل مكثف في الآونة الأخيرة في قطاع غزة ، ولاسيما تلك التي تشرف عليها الجهات الدولية بالإضافة للجامعات الفلسطينية، كما أن انتشار وسائل التواصل الاجتماعي والحملات الإعلامية التي توفرها تلك الجهات لبرامجها عبر صفحات السوشيال ميديا الخاصة بها قد ساهم في الانتشار والوصول لفئة كبيرة من الطلبة .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (نعيم، 2014) التي أشارت إلى دور الوسائل التكنولوجية الحديثة في انتشار ثقافة العمل عن بعد في فلسطين .

- قام المستجيب بممارسة العمل الحر من خلال

جدول (8.5): يوضح قيام المستجيب بممارسة العمل الحر من خلال

النسبة المئوية %	العدد	قام المستجيب بممارسة العمل الحر من خلال
64.8	81	منصات العمل الحر العربية
75.2	94	منصات العمل الحر الأجنبية
27.2	34	عمل عن بعد لدى شركة خارج قطاع غزة بشكل مباشر
24.8	31	عمل عن بعد لدى شركة خارج قطاع غزة عبر وسيط محلي

يتضح من جدول (8.5) أن ما نسبته 64.8% من عينة الدراسة قاموا بممارسة العمل الحر من خلال منصات العمل الحر العربية، 75.2% قاموا بها عن طريق منصات العمل الحر الأجنبية، 27.2% قاموا بها عن طريق عمل عن بعد لدى شركة خارج قطاع غزة بشكل مباشر، بينما 24.8% قاموا بها عن طريق عمل عن بعد لدى شركة خارج قطاع غزة عبر وسيط محلي . وتشير الباحثة أنه لم يتم إدراج المجموع ، لكون السؤال المطروح يحتمل أكثر من إجابة وبالتالي فإن المجموع لا يساوي 100 ، وبالتالي لم يتم إدراج المجموع لكونه لا يمثل أي دلالة في هذا البند ، وترجع الباحثة أسباب ذلك لكون المنصات الأجنبية أكثر قدما وأكثر تطورا من المنصات العربية وسوق العرض والطلب فعال بشكل كبير عليها مقارنة مع المنصات العربية التي مازالت في بداياتها نسبيا، كما أن منصات العمل الحر الأجنبية توفر كما أكبر من الخبرات التي يبحث عنها العاملين بشكل حر، ويشكل الأجر ونوعية الزبائن والتسهيلات المقدمة أيضا أحد الأسباب التي تجعل الكثيرين يتجهون للمنصات الأجنبية .

- منصات العمل الحر العربية التي تعامل المستجيب معها

جدول (9.5): يوضح منصات العمل الحر العربية التي تعامل المستجيب معها

النسبة المئوية %	العدد	منصات العمل الحر العربية التي تعامل المستجيب معها
80.0	100	مستقل للعمل الحر MOSTAQL
36.8	46	خدمات للمصغرة KHMASAT
7.2	9	نَبَش NABBESH
17.6	22	منصة أخرى

يتضح من جدول (9.5) أن ما نسبته 80.0% من عينة الدراسة تعاملوا مع منصة مستقل للعمل الحر MOSTAQL، 36.8% تعاملوا مع منصة خدمات للمصغرة KHMASAT، 7.2% تعاملوا مع منصة نَبَش NABBESH، بينما 17.6% تعاملوا مع منصات أخرى .

وتشير الباحثة أنه لم يتم إدراج المجموع ، لكون السؤال المطروح يحتمل أكثر من إجابة وبالتالي فإن المجموع لا يساوي 100 ، وبالتالي لم يتم إدراج المجموع لكونه لا يمثل أي دلالة في هذا البند .

وهي نتيجة متوقعة فمنصة مستقل للعمل الحر تشكل أكبر منصة عربية وأكثر المنصات نشاطا عبر الانترنت ، كما أنها توفر عدة وسائل وصفحات وشروحات تدعم المبتدئين للتعرف عليها والبدء معها ، بالإضافة للكورسات التدريبية التي تقوم بعقدتها من خلال طواقمها ، إلا جانب حملاتها الإعلامية عبر وسائل التواصل الإعلامية التي تدعو الخريجين الجدد للالتحاق بها

- منصات العمل الحر الأجنبية التي تعامل المستجيب معها

جدول (10.5): يوضح منصات العمل الحر الأجنبية التي تعامل المستجيب معها

النسبة المئوية %	العدد	منصات العمل الحر الأجنبية التي تعامل المستجيب معها
69.6	87	UPWORK
82.4	103	FREELANCER
7.2	9	GURU
14.4	18	منصة أخرى

يتضح من جدول (5.10) أن ما نسبته 69.6% من عينة الدراسة تعاملوا مع منصة UPWORK، 82.4% تعاملوا مع منصة FREELANCER، 7.2% تعاملوا مع منصة GURU، بينما 14.4% تعاملوا مع منصات أخرى.

وتشير الباحثة أنه لم يتم إدراج المجموع ، لكون السؤال المطروح يحتمل أكثر من إجابة وبالتالي فإن المجموع لا يساوي 100 ، وبالتالي لم يتم إدراج المجموع لكونه لا يمثل أي دلالة في هذا البند .

وتعزو الباحثة ذلك لكون منصة اب ورك Upwork من أكثر المنصات التي تمتلك مستخدمين لها من العرب ، حيث يتجه الكثيرين للالتحاق بها نظرا لتوفر كم كبير من الوظائف عبرها لعملاء من مختلف الجنسيات ، أما بالنسبة لعلو نسبة الملتحقين عبر منصة FREELANCER فيرجع ذلك لكونها أقدم منصات العمل الحر الأجنبية ومن أوائل المنصات الخاصة بالعمل الحر في العالم.

- أكثر المهارات طلبا لممارسة عمل المستجيب كمستقل ناجح عبر منصات العمل الحر هي جدول (11.5): يوضح أكثر المهارات طلبا لممارسة عمل المستجيب كمستقل ناجح عبر منصات العمل الحر

النسبة المئوية %	العدد	أكثر المهارات طلبا لممارسة عمل المستجيب كمستقل ناجح عبر منصات العمل الحر
35.2	44	فنون ومهارات تسويق الذات
87.2	109	مهارات الحاسوب والبرمجة والتصميم
51.2	64	مهارات التواصل باللغة الإنجليزية
7.2	9	غير ذلك

يتضح من جدول (5.11) أن أكثر المهارات طلبا لممارسة عمل المستجيب كمستقل ناجح عبر منصات العمل الحر هي على الترتيب: مهارات الحاسوب والبرمجة والتصميم بنسبة 87.2%، مهارات التواصل باللغة الإنجليزية بنسبة 51.2%، فنون ومهارات تسويق الذات بنسبة 35.2%، مهارات أخرى بنسبة 7.2%.

وتشير الباحثة أنه لم يتم إدراج المجموع ، لكون السؤال المطروح يحتمل أكثر من إجابة وبالتالي فإن المجموع لا يساوي 100 ، وبالتالي لم يتم إدراج المجموع لكونه لا يمثل أي دلالة في هذا البند .

وتعزو الباحثة ذلك لكون منصات العمل الحر تتطلب من المستقل أن يتعامل مع الزبائن من مختلف الجنسيات واللغات وبالتالي يحتاج لمهارات اللغة الإنجليزية ولاسيما أنها اللغة الرسمية المستخدمة عبر أغلب المنصات ومن خلالها يتم التعامل ، وهو ما يتوافق مع دراسة اليعقوبي التي أشارت لأهمية ودور اللغة الإنجليزية في تسهيل الحصول على وظائف عبر الانترنت وعبر منصات العمل الحر .

كما تتفق الدراسة مع دراسة موقع ترجمة (trgmah، 2016) التي أشارت إلى تزايد الطلب على المترجمين مابين العربية والانجليزية عبر المنصات العربية والأجنبية في الآونة الأخيرة .

4.5 المحك المعتمد في الدراسة

لتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمد الباحث على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للاستبيان ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حدد الباحث درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي: (Ozen et al., 2012)

جدول (12.5): يوضح المحك المعتمد في الدراسة

المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	درجة الموافقة
من 1 - 2.8	من 10% - 28%	منخفضة جدا
أكثر من 2.8 - 4.6	أكثر من 28% - 46%	منخفضة
أكثر من 4.6 - 6.4	أكثر من 46% - 64%	متوسطة
أكثر من 6.4 - 8.2	أكثر من 64% - 82%	كبيرة
أكثر من 8.2 - 10	أكثر من 82% - 100%	كبيرة جدا

5.5 تحليل فقرات الاستبانة:

أولاً: تحليل فقرات " دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة "

- تحليل فقرات مجال " آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات "

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب وقيمة اختبار t لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (13.5).

جدول (13.5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب وقيمة اختبار t لكل

فقرة من فقرات مجال "آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
1.	تتسم خطوات التسجيل وتفعيل طلب الالتحاق والحصول على العضوية في مواقع ومنصات العمل الحر العربية والأجنبية باليسر والسهولة .	7.20	2.06	71.95	5	كبيرة	9.11	0.000
2.	يساهم توفر المحاضرات التعليمية والدروس المصورة الإرشادية حول آلية التسجيل في زيادة الإقبال على المنصات.	8.19	1.54	81.94	3	كبيرة	19.42	0.000
3.	يساهم بناء ملف شخصي متميز وناجح	9.04	1.21	90.40	1	كبيرة جدا	32.52	0.000

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
	يضم الأعمال السابقة للعامل بشكل حر في تسهيل حصوله على عملاء وزبائن جدد بشكل كبير .							
.4	يواجه الجدد من العاملين بشكل حر صعوبة في الحصول على مشاريع وزبائن داخل المنصات العربية والأجنبية .	3.51	2.74	35.08	6	منخفضة	-8.09	0.000
.5	يساهم تعدد وتنوع وسائل التواصل الاجتماعي في تسهيل انخراط العاملين بشكل حر ضمن المنصات والحصول على عملاء جدد .	8.02	1.69	80.24	4	كبيرة	16.64	0.000
.6	يساهم تقييم المشاريع والأعمال من قبل العملاء في حصول العامل بشكل حر على مشاريع جديدة داخل المنصات .	8.85	1.36	88.47	2	كبيرة جدا	27.37	0.000
	جميع فقرات المجال معاً	7.47	1.06	74.69		كبيرة	20.69	0.000

من جدول (13.5) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " يساهم بناء ملف شخصي متميز ونجاح يضم الأعمال السابقة للعامل بشكل حر في تسهيل حصوله على عملاء وزبائن جدد بشكل كبير " يساوي 9.04 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 90.40%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جدا من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وهو ما ترجعه الباحثة إلى كثير ممن ينجحون في مجال العمل الحر عبر المنصات قد أرجعوا نسبة كبيرة من نجاحهم وخاصة في بداياتهم كمستقلين لوجود ثناء ومدح من عمائهم لهم وتقييمهم بتقييمات إيجابية عالية عبر ملفاتهم الشخصية التي تضم كافة الأعمال السابقة لهم.

– المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " يواجه الجدد من العاملين بشكل حر صعوبة في الحصول على مشاريع وزبائن داخل المنصات العربية والأجنبية " يساوي 3.51 أي أن الوزن النسبي 35.08%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة منخفضة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

– وتعزو الباحثة الأرقام السالبة لوجود درجة منخفضة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة ، وتبعاً لاختبار T ، فإن درجة الموافقة المنخفضة والتي يكون فيها المتوسط الحسابي للفقرة أقل من 6 تأخذ القيم السالبة .

وتعزو الباحثة تلك النتيجة لقيام المنصات بتوفير عدد كبير من المواد التعليمية الخاصة بها لكيفية الالتحاق بها والتسجيل ضمن أقسامها والتعامل مع العملاء خلالها وبالتالي فإن نسبة العراقيل والمشاكل التي يواجهها الجدد من المستقلين قد انخفضت .

– بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال " آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات " يساوي 7.47 أي أن الوزن النسبي 74.69%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

– تحليل فقرات مجال " طبيعة المشاريع داخل المنصات "

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب وقيمة اختبار t لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (14.5).

جدول (14.5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب وقيمة اختبار t لكل

فقرة من فقرات مجال " طبيعة المشاريع داخل المنصات "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
1.	تتوفر فرص عمل جيدة ومشاريع متنوعة لمنصات العمل الحر العربية والأجنبية .	8.65	1.36	86.45	3	كبيرة جدا	25.82	0.000
2.	يستغل بعض العملاء قلة خبرة بعض الجدد	3.52	2.48	35.24	8	منخفضة	-8.88	0.000

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
	من العاملين بشكل حر في تقليل أجرة المشاريع التي ينجزونها وعدم إيفائهم حقهم كامل .							
3.	توجد منافسة كبيرة بين المستقلين ورواد العمل الحر داخل المنصات لأجل استقطاب المزيد من العملاء .	8.54	1.54	85.40	4	كبيرة جدا	22.02	0.000
4.	يلتزم أغلب العاملين بشكل حر بتسليم المشاريع التي يعملون عليها في الوقت المحدد سلفا بينهم وبين الزبون دون تأخير .	8.16	1.48	81.63	6	كبيرة	19.90	0.000
5.	يؤثر الانقطاع المستمر والمتكرر للكهرباء في قطاع غزة سلبا على قدرة العاملين بشكل حر على انجاز المشاريع وتسليمها في الوقت المحدد لها .	8.91	1.53	89.11	2	كبيرة جدا	24.70	0.000
6.	يشعر جزء كبير من العاملين بشكل حر بالرضا التام عن أدائهم وقدرتهم على الإنجاز في المشاريع السابقة والمشاريع الحالية داخل المنصة .	8.25	1.17	82.46	5	كبيرة جدا	26.00	0.000
7.	يرشح أغلب العاملين بشكل حر أنفسهم	6.80	2.07	67.97	7	كبيرة	6.95	0.000

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
	لمشاريع ذات عائد كبير حتى لو لم تكن من اختصاصهم.							
8.	يزيد التقييم الايجابي لمشاريع المستقلين من قبل الزبائن السابقين من فرصتهم في الحصول على مشاريع جديدة .	9.20	1.21	92.03	1	كبيرة جدا	34.01	0.000
	جميع فقرات المجال معاً	7.75	0.82	77.45		كبيرة	30.43	0.000

من جدول (14.5) يمكن استخلاص ما يلي:

– المتوسط الحسابي للفقرة الثامنة " يزيد التقييم الايجابي لمشاريع المستقلين من قبل الزبائن السابقين من فرصتهم في الحصول على مشاريع جديدة " يساوي 9.20 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 92.03%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جدا من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

– المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " يستغل بعض العملاء قلة خبرة بعض الجدد من العاملين بشكل حر في تقليل أجرة المشاريع التي ينجزونها وعدم إيفائهم حقهم كامل " يساوي 3.52 أي أن الوزن النسبي 35.24%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة منخفضة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وترجع الباحثة ذلك للدور الهام الذي تساهم فيه الإرشادات والتوصيات التي يتم تقديمها للملتحقين ضمن المنصات من قبل القائمين عليها ، بالإضافة إلى أن دور المنصات كوسيط بين الزبون والعامل الحر قد ساهم في تقليل استغلال المستقلين الجدد من قبل العملاء. وهو ما يتفق مع دراسة (أبو الخير، 2017) التي أشارت للدور الكبير لمنصات العمل الحر في ارشاد وتوجيه الملتحقين الجدد ضمن المنصات .

– بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال " طبيعة المشاريع داخل المنصات " يساوي 7.75 أي أن الوزن النسبي 77.45%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

– تحليل فقرات مجال " التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات "

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب وقيمة اختبار t لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (15.5).

جدول (15.5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب وقيمة اختبار t لكل فقرة من فقرات مجال " التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
1.	يشعر أغلب العاملين بشكل حر بالرضا عن الطرق المتبعة داخل المنصة في تحويل الأموال والدفعات الخاصة بالمشاريع المنجزة لحساباتهم .	7.11	1.88	71.06	6	كبيرة	9.49	0.000
2.	يوجد فرق جوهري بين المنصات العربية والمنصات الأجنبية في مستوى الخدمات المقدمة للعاملين بشكل حر من جهة وللعلماء والزبائن من جهة أخرى .	7.92	2.03	79.19	2	كبيرة	13.18	0.000
3.	توجد درجة كبيرة من الموثوقية والالتزام بين العملاء والمستقلين خلال انجاز المشاريع داخل المنصة .	7.66	1.64	76.59	4	كبيرة	14.56	0.000
4.	يواجه العديد من العاملين بشكل حر بعض حالات الخداع والغش من بعض الزبائن حول متطلبات	7.41	1.84	74.07	5	كبيرة	11.48	0.000

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
	تنفيذ المشاريع ولاسيما في موضوع الوقت والأجر .							
5.	يعاني العاملون بشكل حر من سكان قطاع غزة من مشاكل عدة في تحويل الأموال لحساباتهم مقارنة مع غيرهم من العرب والأجانب .	3.21	2.86	32.11	7	منخفضة	-8.86	0.000
6.	تساهم منصات العمل الحر بتوفير توعية جيدة للعاملين بشكل حر وتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم فيما يتعلق بالعمل مع الزبائن .	8.03	1.63	80.33	1	كبيرة	17.19	0.000
7.	يشعر العاملون بشكل حر بالرضا التام إزاء تقييم وأجر المشاريع التي يعملون عليها داخل منصات العمل الحر العربية والأجنبية .	7.69	1.45	76.91	3	كبيرة	16.77	0.000
	جميع فقرات المجال معاً	7.11	1.88	71.06	6	كبيرة	9.49	0.000

من جدول (15.5) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة " تساهم منصات العمل الحر بتوفير توعية جيدة للعاملين بشكل حر وتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم فيما يتعلق بالعمل مع الزبائن " يساوي 8.03 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 80.33%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

– وتتفق النتيجة مع الدراسو التي قام بها فريق ترجمة Trgmah والتي أشارت بوضوح لأهمية الدور الذي تقوم به منصات العمل الحر فيما يخص الجدد من المستقلين والقدامى .

– المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " يعاني العاملون بشكل حر من سكان قطاع غزة من مشاكل عدة في تحويل الأموال لحساباتهم مقارنة مع غيرهم من العرب والأجانب " يساوي 3.21 أي أن الوزن النسبي 32.11%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة منخفضة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وتعزو الباحثة النتيجة السالبة لوجود درجة منخفضة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة ، وتبعا لاختبار T ، فإن درجة الموافقة المنخفضة والتي يكون فيها المتوسط الحسابي للفقرة أقل من 6 تأخذ القيم السالبة .

وترجع الباحثة تلك النتيجة إلى أن المستقلين قد أوجدوا طرقا عدة لأجل الحصول على مستحقاتهم ولاسيما الخدمات المصرفية المتنوعة الحالية كبطاقات بايونير المنتشرة لاستخدام في أوساط المستقلين في قطاع غزة .

– بشكل عام يمكن القول المتوسط الحسابي لمجال " التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات " يساوي 7.11 أي أن الوزن النسبي 71.06%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

– تحليل فقرات مجال " إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات "

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب وقيمة اختبار t لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (16.5).

جدول (16.5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب وقيمة اختبار t لكل

فقرة من فقرات مجال " إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
1.	يتميز العمل الحر بتوفير مساحة من المرونة والتحكم الكبير في الوقت على عكس الوظيفة التقليدية	8.12	1.64	81.22	5	كبيرة	17.76	0.000
2.	يتيح العمل الحر	8.66	1.27	86.59	2	كبيرة جدا	27.52	0.000

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
	عبر المنصات الحصول على عدة مهارات واكتساب عدة خبرات لا توفرها الوظائف التقليدية .							
3.	يعتبر انعدام الأمن الوظيفي أحد العوامل التي تقلل من انخراط العديد من الشباب في صفوف العاملين بشكل حر .	4.20	2.63	42.03	6	منخفضة	-5.47	0.000
4.	يخلط العمل الحر بين المساحة المخصصة للعمل وبين الحياة الشخصية للعامل بشكل حر .	4.01	2.43	40.08	7	منخفضة	-6.80	0.000
5.	يعتبر العائد المالي الجيد من أكبر دوافع الاسـتمرار بالعمل الحر لكثير من العاملين بشكل حر عبر	8.67	1.36	86.75	1	كبيرة جدا	25.93	0.000

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
	المنصات العربية والأجنبية .							
.6	يحرّم العمل الحر عدد كبير من العاملين بشكل حر من حقوقهم كالحق في الاجازات والتأمين والتقاعد بخلاف العمل التقليدي .	8.20	1.81	82.03	4	كبيرة جدا	16.56	0.000
.7	يساهم العمل الحر ضمن فريق على زيادة مستوى الدافعية والتحفيز ومشاركة الخبرات وتنوعها لدى العاملين بشكل حر	8.65	1.51	86.50	3	كبيرة جدا	23.06	0.000
	جميع فقرات المجال معاً	7.22	0.89	72.17		كبيرة	21.45	0.000

من جدول (16.5) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " يعتبر العائد المالي الجيد من أكبر دوافع الاستمرار بالعمل الحر لكثير من العاملين بشكل حر عبر المنصات العربية والأجنبية " يساوي 8.67 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 86.75%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جدا من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وترجع الباحثة ذلك لكون غالب المستقلين قد لجئوا إلى العمل الحر بسبب الأوضاع المعيشية الصعبة في قطاع غزة وتدهور الحالة الاقتصادية ، وبالتالي فإن العائد المالي الجيد يشكل أحد عوامل الاستمرار في هذا النوع من العمل .

– المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " يخلط العمل الحر بين المساحة المخصصة للعمل وبين الحياة الشخصية للعامل بشكل حر " يساوي 4.01 أي أن الوزن النسبي 40.08%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة منخفضة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

– وتعزو الباحثة الأرقام السالبة لوجود درجة منخفضة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة ، وتبعاً لاختبار T ، فإن درجة الموافقة المنخفضة والتي يكون فيها المتوسط الحسابي للفقرة أقل من 6 تأخذ القيم السالبة .

– وتعزو الباحثة ذلك إلى أن عدد من الجهات توفر حالياً أماكن ومكاتب تؤجر للمستقلين لممارسة عملهم الحر مزودة بالكهرباء والانترنت والمشروبات إلى غير ذلك من الأمور مقابل مبالغ زهيدة ، بالإضافة لوجود عدة أماكن يعمل بها المستقلون بكل سهولة كقاعات غزة سكاى جيكس وقاعات BITHUB التي تم إنشائها حديثاً لتصبح أكبر تجمع للمستقلين ورواد العمل الحر في قطاع غزة .

– بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال " إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات " يساوي 7.22 أي أن الوزن النسبي 72.17%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

– تحليل جميع فقرات " دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة " تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب وقيمة اختبار t لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (17.5).

جدول (17.5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب وقيمة اختبار t

لجميع فقرات " دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة "

القيمة الاحتمالية	قيمة الاختبار	درجة الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
0.000	20.69	كبيرة	2	74.69	1.06	7.47	آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات.
0.000	30.43	كبيرة	1	77.45	0.82	7.75	طبيعة المشاريع داخل

القيمة الاحتمالية	قيمة الاختبار	درجة الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
							المنصات.
0.000	17.16	كبيرة	4	70.03	0.97	7.00	التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات.
0.000	21.45	كبيرة	3	72.17	0.89	7.22	إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات.
0.000	27.92	كبيرة		73.74	0.75	7.37	جميع فقرات " دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة "

من جدول (17.5) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة يساوي 7.37 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 73.74%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة بشكل عام.

وهو ما يتفق مع دراسات عربية في هذا المجال كدراسة (اليقوبي، 2016) التي أجراها على عينة العاملين بشكل حر في مجال تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة، ودراسة (أبو الخير، 2017) التي أشار فيها للدور المهم لمنصات ومواقع العمل عن طريق الانترنت ودورها في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.

ثانياً: تحليل فقرات مجال " انتشار ثقافة العمل الحر "

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب وقيمة اختبار t لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (18.5).

جدول (18.5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب وقيمة اختبار t لكل فقرة من فقرات مجال " انتشار ثقافة العمل الحر "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
1.	تساهم وسائل التكنولوجيا الحديثة من حواسيب وانترنت في	8.85	1.48	88.54	1	كبيرة جدا	25.12	0.000

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
	انتشار كبير لثقافة العمل الحر في قطاع غزة .							
2.	تقوم حاضنات الأعمال التابعة للجامعات بدور فعال في نشر ثقافة العمل الحر بين الطلاب والخريجين .	7.94	1.90	79.43	9	كبيرة	14.24	0.000
3.	يساهم ارتفاع معدلات البطالة في قطاع غزة لاتجاه الخريجين نحو تبني نموذج العمل الحر عبر المنصات .	8.80	1.44	88.05	2	كبيرة جدا	25.44	0.000
4.	تساهم تجارب الناجحين من خريجي قطاع غزة التي تنشرها المنصات عبر قنواتها على اليوتيوب وفيس بوك في تحفيزي وتشجيعي لمواصلة عملي الحر كمستقل .	8.50	1.66	84.96	4	كبيرة جدا	20.06	0.000
5.	يقوم عدد من العاملين بشكل حر بتوعية غيرهم وتعريفهم بمنصات العمل الحر وحثهم على الاستفادة والعمل بها كحل فعال لمشكلة البطالة .	8.04	1.60	80.41	8	كبيرة	17.65	0.000
6.	تساهم منصات العمل الحر بدور كبير من أجل التعريف بخدماتها	7.60	1.81	76.02	13	كبيرة	12.85	0.000

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
	ونشر ثقافة العمل الحر بين الخريجين .							
7.	تساهم المقالات والدروس عبر أكاديمية حسوب بدور إيجابي في نشر ثقافة العمل الحر .	7.77	1.56	77.72	11	كبيرة	16.19	0.000
8.	يوجد حالياً توجه لدى الشركات لتبني نموذج العمل الحر لأجل توظيف عمالة أقل أجراً وأكثر استعداداً للعمل .	7.86	1.51	78.62	10	كبيرة	17.33	0.000
9.	يساهم العمل الحر في تخفيض التكاليف التشغيلية والنفقات لدى الشركات التي تتبناه والأفراد على حد سواء .	8.24	1.53	82.44	6	كبيرة جداً	19.92	0.000
10	يعتبر العمل الحر عبر المنصات نافذة أمل للخريجين في ظل الضغوطات الاقتصادية وغلاء المعيشة في قطاع غزة .	8.62	1.54	86.18	3	كبيرة جداً	22.47	0.000
11	تساهم عدد من المؤسسات الدولية العاملة في قطاع غزة في توجيه وتدريب الأفراد على مهارات العمل الحر .	8.32	1.49	83.17	5	كبيرة جداً	20.90	0.000
12	تساعد وسائل التواصل الاجتماعي التابعة كالفيس بوك وتويتر	8.07	1.66	80.65	7	كبيرة	17.10	0.000

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
	وانستجرام في إيصال ثقافة العمل الحر لأكبر عدد من المهتمين .							
13	تتيح البرامج التدريبية التي تعقدتها الجامعات والمؤسسات الدولية للشباب ذكور وإناث تحسين مهاراتهم التقنية اولا ثم مهارات العمل الحر ثانياً .	7.76	1.91	77.64	12	كبيرة	13.13	0.000
14	يساهم الوضع السيء للكهرباء في قطاع غزة إلى عزوف الكثير من الشباب عن خوض تجربة العمل الحر	4.05	2.67	40.49	14	منخفضة	-6.02	0.000
	جميع فقرات المجال معاً	7.89	0.92	78.88		كبيرة	28.80	0.000

من جدول (5.18) يمكن استخلاص ما يلي:

– المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " تساهم وسائل التكنولوجيا الحديثة من حواسيب وانترنت في انتشار كبير لثقافة العمل الحر في قطاع غزة " يساوي 8.85 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 88.54%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جدا من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وترجع الباحثة ذلك إلى أن الكثير من منصات العمل الحر تسعى للتسويق لنفسها الكترونيا عبر مواقع التواصل الاجتماعي المتنوعة كفيسبوك وتويتر وانستقرام ولينكد ان ، وبالتالي يتصل لأكبر عدد من المستخدمين ، وهو ما ساهم في تعرف الخريجين في غزة عليها ومتابعة الوظائف والفرص المتجددة عبرها ، بالإضافة إلى الحملات التعريفية التي تقوم بها الماكز التدريبية والجامعات في هذا الصدد .

– المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة عشر " يساهم الوضع السيء للكهرباء في قطاع غزة إلى عزوف الكثير من الشباب عن خوض تجربة العمل الحر " يساوي 4.05 أي أن الوزن النسبي 40.49%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة منخفضة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- وتعزو الباحثة الأرقام السالبة لوجود درجة منخفضة من الموافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة ، وتبعاً لاختبار T ، فإن درجة الموافقة المنخفضة والتي يكون فيها المتوسط الحسابي للفقرة أقل من القيمة 6 تأخذ القيم السالبة .
- ترجع الباحثة تلك النتيجة إلى أن المواطنين في قطاع غزة قد تكيفوا مع الوضع القائم للكهرباء في قطاع غزة وأوجدوا بدائل عدة للتأقلم والتعايش مع مشكلة الكهرباء كالبطاريات وأجهزة UPS ، والخلايا الشمسية وغير ذلك من الوسائل .
- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال " انتشار ثقافة العمل الحر " يساوي 7.89 أي أن الوزن النسبي 78.88%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال .

6.5 اختبار فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت وانتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "معامل بيرسون للارتباط"، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (19.5): معامل الارتباط بين دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
*0.000	.470	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات وانتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.
*0.000	.658	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين طبيعة المشاريع داخل المنصات وانتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.
*0.000	.414	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات وانتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
*0.000	.480	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ايجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات وانتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.
*0.000	.627	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت وانتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يبين جدول (19.5) أن معامل الارتباط يساوي .627، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت وانتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.

وتشير الباحثة إلى أن هذه النتيجة تتفق مع دراسة (بعلوثة، 2015) التي حاول فيها بناء نموذج خاص للعمل الحر وأبرز فيها دور مواقع العمل الحر التي تعمل كوسيط بين العامل الحر وبين الزبون، والتي أكد فيها دور تلك المواقع في الحد من البطالة في قطاع غزة لفئة الخريجين.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (20.5): تحليل الانحدار المتعدد

القيمة الاحتمالية Sig.	قيمة اختبار T	معاملات الانحدار	المتغيرات المستقلة
0.005	2.832	1.809	المقدار الثابت
0.357	0.925	0.073	آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات.
0.000	5.233	0.591	طبيعة المشاريع داخل المنصات.
0.490	0.692	0.055	التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات.
0.414	0.820	0.078	إيجابيات وسلبيات العمل عبر

القيمة الاحتمالية Sig.	قيمة اختبار T	معاملات الانحدار	المتغيرات المستقلة
			المنصات.
0.429 = معامل التحديد المُعدّل			معامل الارتباط = 0.669
0.000 = القيمة الاحتمالية			قيمة الاختبار F = 23.945

من النتائج الموضحة في جدول (5.20) يمكن استنتاج ما يلي:

- معامل الارتباط = 0.669، ومعامل التحديد المُعدّل = 0.429، وهذا يعني أن 42.9% من التغيير في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.
- قيمة الاختبار F المحسوبة بلغت 23.945، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 مما يعني رفض الفرضية الصفرية والقبول بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت وانتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.
- تبين أن متغير " طبيعة المشاريع داخل المنصات" يؤثر في " انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة"، بينما تبين ضعف تأثير باقي المتغيرات " آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات، التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات، إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات .
- وتعزو الباحثة ذلك لكون بقية العوامل الأخرى التي تم ذكرها تؤثر على انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة ولكن بشكل أساسي ، على خلاف العوامل الخاصة بطبيعة المشاريع التي تلامس كافة جوانب العمل الحر ولا سيما للمستقلين الجدد وتساهم إلى حد كبير في اتخاذهم لقرار البدء في العمل الحر من عدمه .

- معادلة الانحدار:

انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة = 1.809 + 0.073 (آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات) + 0.591 (طبيعة المشاريع داخل المنصات) + 0.055 (التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات) + 0.078 (إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات)

- الفرضية الرئيسية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت في انتشار ثقافة

العمل الحر في قطاع غزة تُعزى للمتغيرات الشخصية " الجنس، الفئة العمرية، الجامعة التي درس فيها، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، الخبرة العملية في ممارسة العمل الحر " لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار " T لعينتين مستقلتين " لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهو اختبار معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات. كذلك تم استخدام اختبار "التباين الأحادي " لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار معلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر.

ويشتق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة تعزى إلى الجنس.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار " T لعينتين مستقلتين "، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (21.5): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - الجنس

القيمة الاحتمالية (Sig.)	القيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		أنثى	ذكر	
0.064	1.871	7.28	7.63	آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات.
0.608	0.515	7.70	7.78	طبيعة المشاريع داخل المنصات.
0.219	1.236	6.89	7.10	التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات.
0.651	0.454	7.18	7.25	إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات.
0.183	1.339	7.28	7.46	دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.
0.643	-0.464	7.93	7.85	انتشار ثقافة العمل الحر.
0.470	0.725	7.49	7.59	جميع المجالات معا

من النتائج الموضحة في جدول (21.5) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " T - لعينتين مستقلتين " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى الجنس.

وترجع الباحثة ذلك إلى أن كلا الجنسين مهتم بالعمل الحر والعمل عن بعد ، فالإناث لديهن دوافع كبيرة لممارسة هذا النوع من العمل ومن داخل المنزل ، وكذلك الرجال لايسعون للتقيد بيود الوظيفة التقليدية بالإضافة للعوائد المالية الجيدة للعمل عبر موانع العمل الحر .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة تعزى إلى الفئة العمرية. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "التباين الأحادي"، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (22.5): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - الفئة العمرية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		28 عام فأكثر	من 22 عام إلى أقل من 28	أقل من 22 عام	
0.205	1.607	7.65	7.34	7.72	آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات.
0.517	0.663	7.76	7.69	7.92	طبيعة المشاريع داخل المنصات.
*0.017	4.240	7.38	6.81	7.24	التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات.
0.885	0.122	7.25	7.19	7.29	إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات.
0.135	2.035	7.52	7.27	7.58	دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.
0.379	0.979	7.66	7.94	7.98	انتشار ثقافة العمل الحر.
0.473	0.754	7.57	7.49	7.71	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول (22.5) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة 0.05 لمجال "التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات" وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى الفئة العمرية وذلك لصالح الذين فئتهم العمرية 28 عام فأكثر. وتعزو الباحثة ذلك لكون هذه الفئة هي التي تشكل الغالبية العظمى من رواد العمل الحر في قطاع غزة وذلك لكونهم من حيثي التخرج من الجامعات ومن الباحثين عن فرص للعمل. أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة معا فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى الفئة العمرية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة تعزى إلى الجامعة التي درس فيها. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار " التباين الأحادي"، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (23.5): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الجامعة التي درس فيها

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		أخرى	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	جامعة الأزهر	الجامعة الاسلامية	
0.875	0.231	7.57	7.57	7.41	7.40	آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات.
0.249	1.390	7.80	8.01	7.75	7.58	طبيعة المشاريع داخل المنصات.
0.467	0.855	7.08	7.19	7.06	6.83	التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات.
0.716	0.452	7.34	7.32	7.16	7.13	إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات.
0.428	0.931	7.46	7.54	7.38	7.24	دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.
0.413	0.963	7.98	8.06	7.95	7.71	انتشار ثقافة العمل الحر.
0.335	1.141	7.63	7.71	7.57	7.40	جميع المجالات معا

من النتائج الموضحة في جدول (23.5) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى الجامعة التي درس فيها. وتعزو الباحثة ذلك إلى أن خريجي جميع الجامعات والمعاهد والكليات في قطاع غزة يبحثون بلا استثناء عن فرص للعمل في ظل الحصار الخانق والبطالة المنتشرة في القطاع .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة تعزى إلى المؤهل العلمي. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار " التباين الأحادي"، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (24.5): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	دبلوم	
*0.041	2.832	9.17	7.17	7.36	7.73	آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات.
0.399	0.993	7.81	7.95	7.67	7.96	طبيعة المشاريع داخل المنصات.
0.124	1.961	8.14	7.06	6.89	7.26	التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات.
0.226	1.469	8.07	6.71	7.18	7.36	إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات.
0.106	2.083	8.25	7.25	7.30	7.58	دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.
0.938	0.136	7.86	7.81	7.86	7.98	انتشار ثقافة العمل الحر.
0.322	1.176	8.12	7.44	7.49	7.72	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

من النتائج الموضحة في جدول (24.5) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة 0.05 لمجال " آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات " وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى المؤهل العلمي وذلك لصالح الذين مؤهلهم العلمي دكتوراه.

وترجح الباحثة أسباب تلك النتيجة لكون خريجي البكالوريوس أمامهم فرص أقل مقارنة مع خريجي الدكتوراه ولاسيما في بناء المحتوى الخاص بالملف الشخصي بالخبرات والوظائف .

أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة معا فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى المؤهل العلمي.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة تعزى إلى التخصص العلمي.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "التباين الأحادي"، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (25.5): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - التخصص العلمي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		تجارة وتخصص تربوي	الهندسة	تكنولوجيا المعلومات	
0.580	0.548	7.53	7.30	7.53	آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات.
*0.021	3.987	7.50	7.63	7.96	طبيعة المشاريع داخل المنصات.
0.907	0.098	6.99	6.95	7.04	التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات.
0.938	0.064	7.23	7.17	7.24	إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات.
0.526	0.645	7.31	7.29	7.46	دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.
0.251	1.396	7.68	7.92	8.00	انتشار ثقافة العمل الحر.
0.395	0.937	7.43	7.50	7.64	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول (25.5) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة 0.05 لمجال "طبيعة المشاريع داخل المنصات" وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى التخصص العلمي وذلك لصالح الذين تخصصهم العلمي تكنولوجيا المعلومات. أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة معاً فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى التخصص العلمي.

وهي نتيجة متوقعة حيث أن غالبية الوظائف والفرص التي توفرها منصات العمل الحر تكون ملائمة لخريجي تخصصات تكنولوجيا المعلومات بأقسامها المختلفة مثل تطوير الويب ولغات البرمجة وإنتاج الوسائط المتعددة، وبرمجة تطبيقات الهواتف المحمولة والتصميم الجرافيكي بعدد أكبر مقارنة مع غيرها من التخصصات الأخرى كالترجمة والتعليق الصوتي وكتابة المحتوى.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة تعزى إلى الخبرة العملية في ممارسة العمل الحر. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "التباين الأحادي"، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (26.5): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - الخبرة العملية في ممارسة العمل الحر

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		5 سنوات فأكثر	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	أقل من سنة	
0.115	2.205	8.00	7.42	7.38	آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات.
0.330	1.120	7.99	7.81	7.67	طبيعة المشاريع داخل المنصات.
0.056	2.945	7.39	7.18	6.84	التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات.
0.803	0.219	7.35	7.17	7.21	إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات.
0.175	1.768	7.68	7.41	7.29	دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة.
0.998	0.002	7.90	7.89	7.89	انتشار ثقافة العمل الحر.
0.437	0.832	7.76	7.57	7.49	جميع المجالات معا

من النتائج الموضحة في جدول (26.5) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى الخبرة العملية في ممارسة العمل الحر.

وترجع الباحثة هذه النتيجة لكون خبرة المستقل السابقة تساهم بشكل كبير في تسهيل عملية التحاق بالمنصات وتسهيل حصوله على مشاريع جيدة، كما أن وجود خبرة سابقة لدى المستقل يساهم في تسهيل تعاملاته المالية وتسهيل التفاوض مع العملاء، إلى جانب أنها بشكل أو بآخر تساهم إما في زيادة الايجابيات أو تقليل السلبيات في العمل عبر المنصات المختلفة وهي بلاشك تشكل عاملا مهما في نظرة المستقل للعمل الحر بكافة جوانبه.

الفصل السادس النتائج والتوصيات

الفصل السادس النتائج والتوصيات

1.6 مقدمة

يتم في هذا الفصل استعراض أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة ، كما يضم هذا الفصل عرض لأهم التوصيات التي توصلت إليها الباحثة بهدف الاستفادة منها في قطاع غزة.

2.6 نتائج الدراسة

بعد تحليل فقرات وفرضيات الدراسة توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

1.2.6 نتائج تتعلق بعينة الدراسة وفق المعلومات الخاصة بالفئة المستهدفة

أظهرت الدراسة أن :

1. ما نسبته 53.6% من عينة الدراسة سمعوا عن منصات العمل الحر لأول مرة عن طريق وسائل الإعلام والمواقع الالكترونية وشبكات التواصل الاجتماعي، 39.2% سمعوا عنها عن طريق المعارف وزملاء الدراسة، 19.2% سمعوا عنها عن طريق الجامعة التي درسوا فيها، بينما 56.0% سمعوا عنها عن طريق دورة تدريبية أو ورشة عمل التحقوا بها (وذلك بحسب الجهات التي أشار إليها الاستبيان أو التي تم إضافتها بواسطة عينة الدراسة) .
2. حوالي 64.8% من عينة الدراسة قاموا بممارسة العمل الحر من خلال منصات العمل الحر العربية، 75.2% قاموا بها عن طريق منصات العمل الحر الأجنبية، 27.2% قاموا بها عن طريق عمل عن بعد لدى شركة خارج قطاع غزة بشكل مباشر، بينما 24.8% قاموا بها عن طريق عمل عن بعد لدى شركة خارج قطاع غزة عبر وسيط محلي .
3. غالبية عينة الدراسة تعاملت مع منصة مستقل بنسبة 80.0% من عينة الدراسة تعاملوا مع منصة مستقل للعمل الحر MOSTAQL، 36.8% تعاملوا مع منصة خمسات للخدمات المصغرة KHMASAT، 7.2% تعاملوا مع منصة نبش NABBESH، بينما 17.6% تعاملوا مع منصات أخرى .

4. أظهرت الدراسة أن ما نسبته 69.6% من عينة الدراسة تعاملوا مع منصة UPWORK، 82.4% تعاملوا مع منصة FREELANCER، 7.2% تعاملوا مع منصة GURU، بينما 14.4% تعاملوا مع منصات أخرى .
5. بينت نتائج الدراسة أن أكثر المهارات طلبا لممارسة عمل المستجيب كمستقل ناجح عبر منصات العمل الحر هي على الترتيب: مهارات الحاسوب والبرمجة والتصميم بنسبة 87.2%، مهارات التواصل باللغة الإنجليزية بنسبة 51.2%، فنون ومهارات تسويق الذات بنسبة 35.2%، مهارات أخرى بنسبة 7.2%.

2.2.6 نتائج تتعلق بآليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات

1. أظهرت نتائج الدراسة موافقة كبيرة جدا من عينة الدراسة حول أهمية قيام العامل الحر ببناء ملف شخصي قوي يضم الأعمال السابقة له ، وأكد حوالي 90.40% منهم أن ذلك يساهم في تسهيل حصولهم على عملاء وزبائن جدد بشكل كبير .
2. بينت الدراسة أن نسبة منخفضة من العاملين بشكل حر يواجهون مشاكل في التعامل مع منصات العمل والحصول على مشاريع كونهم مازالوا جددًا ، حيث أظهرت النتائج أن حوالي 35% فقط من عينة الدراسة يواجهون مشاكل في الحصول على مشاريع عبر المنصات .
3. أوضحت نتائج الدراسة أن التقييم الايجابي لمشاريع المستقلين من قبل الزبائن السابقين يزيد من فرصتهم في الحصول على مشاريع جديدة بنسبة كبيرة جدا وصلت إلى 92%.
4. نفى غالبية المستقلين هضم حقوقهم من بعض العملاء بسبب قلة خبرتهم ، في حين أكد فقط ما نسبته 35% تعرضهم للاستغلال كونهم جدد وتقليل أجره المشاريع التي ينجزونها وعدم إيفائهم حقهم كامل .

3.2.6 نتائج تتعلق بالتعاملات المالية والإدارية داخل المنصات

1. أكد حوالي 80% من أفراد عينة الدراسة على أهمية الدور الذي تساهم به منصات العمل الحر بتوفير توعية جيدة للعاملين بشكل حر وتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم .
2. أظهرت نتائج الدراسة موافقة منخفضة بنسبة 32% من أفراد العينة على وجود صعوبات تقابلهم عند اجراء تحويل للأموال على حساباتهم مقارنة مع غيرهم من العرب والأجانب.

3.2.6 نتائج تتعلق بإيجابيات وسلبيات العمل الحر عبر المنصات

1. أكد حوالي 80.7% من المستطلعة آرائهم أن العائد المالي الجيد من أكبر دوافع استمرارهم بالعمل الحر عبر المنصات العربية والأجنبية .
2. وافق المبحوثون بدرجة منخفضة بلغت 40% حول أن العمل الحر يخلط بين المساحة المخصصة للعمل وبين الحياة الشخصية للعامل بشكل حر .

4.2.6 نتائج تتعلق بانتشار ثقافة العمل الحر

1. أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت وانتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة ، مما يعني رفض الفرضية الصفرية .
2. أوضحت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة التخصص العلمي وذلك لصالح الذين تخصصهم العلمي تكنولوجيا المعلومات.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى إلى الفئة العمرية وذلك لصالح الذين فنتهم العمرية 28 عام فأكثر .
4. تم استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه مجالات الدراسة معا تعزى إلى الجنس.
5. أكد حوالي 85.5 من أفراد العينة على أهمية وسائل التكنولوجيا الحديثة من حواسيب وانترنت ودورها الكبير في انتشار كبير ثقافة العمل الحر في قطاع غزة .
6. ما نسبته 40% من أفراد عينة الدراسة أكدوا على عزوفهم عن خوض تجربة العمل الحر بسبب الأوضاع السيئة للكهرباء داخل قطاع غزة .
7. أظهرت نتائج الدراسة أن متغير " طبيعة المشاريع داخل المنصات" يؤثر في " انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة"، بينما تبين ضعف تأثير باقي المتغيرات " آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات، التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات، إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات ".

3.6 توصيات الدراسة

انطلاقاً من النتائج التي أظهرتها الدراسة قامت الباحثة بصياغة بعض التوصيات المهمة والتي يمكن أن تساهم في الارتقاء تجربة العمل الحر في قطاع غزة، والتي يمكن أخذها بعين الاعتبار

لدى الجامعات والمؤسسات العاملة في قطاع غزة والمعنية بشؤون الخريجين وإيجاد حلول لمشاكل البطالة المنتشرة في قطاع غزة وهي كالتالي :

1. إيجاد حلول لأجل رفع القيود التي تضعها البنوك على التعاملات المالية الصادرة والواردة للعاملين بشكل حر وتسهيل تحويل الأموال إليهم من الجهات التي يعملون لها .
2. أكدت الدراسة على أهمية إقرار تشريعات قانونية وانشاء أجسام نقابية تكفل للعاملين بشكل حر حقوقهم ومساندتهم وتمثيلهم .
3. ضرورة نشر ثقافة العمل الحر عبر الانترنت والعمل على تبني خياراته الواسعة لدى الجامعات الفلسطينية ومؤسسات التعليم العالي ومنظمات المجتمع المدني لإيجاد حلول فعالة لبطالة الخريجين .
4. نشر مفاهيم العمل الحر والتوظيف عن بعد لدى الشباب والطلبة الجامعيين من خلال إقرار مساقات متخصصة في المقررات الدراسية الجامعية يدرسها الطالب لتعزيز مهاراته في مجال العمل الحر، وهو ما بدأت به حديثا الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية ، حيث تم إدراج مساق اختاري مخصص لمهارات العمل الحر وأسابيه ضمن مقررات طلبة تكنولوجيا المعلومات .
5. ضرورة تكثيف البرامج التدريبية وورش العمل التي تقوم بها المؤسسات الدولية العاملة في قطاع غزة كمؤسسة ميرسي كور ومنظمة UNDP الهادفة لتعزيز مهارات العمل الحر لدى الخريجين وتأهيلهم للالتحاق بسوق العمل الحر عبر منصات العمل الحر .
6. ينبغي أن تولي حاضنات الأعمال وتكنولوجيا المعلومات العاملة في قطاع غزة أهمية أكبر لبرامج التمكين الاقتصادي من خلال الالتحاق بسوق العمل الحر عبر الإنترنت .
7. ضرورة أن تقوم الجامعات في قطاع غزة بتصميم برامج دراسية كبرامج الدبلوم العالي لأجل تعزيز مهارات الخريجين في مجال اللغة الإنجليزية ومجال تسويق الذات وتقوية مهارات الاتصال والتواصل لتأهيلهم للالتحاق بسوق العمل الحر عبر المنصات المختلفة العربية والأجنبية .
8. تنسيق العمل بين حاضنات تكنولوجيا المعلومات وبين شركات القطاع الخاص للتشبيك مع الجهات خارجية للحصول على عقود عمل طويلة أو قصيرة ووظائف عن بعد .
9. نشر الوعي والفهم الصحيح لمفهوم العمل الحر عبر الإنترنت من خلال التغطية الإعلامية الموجهة لتعزيز القبول الاجتماعي لهذا النوع من العمل .

10. نشر التجارب الغزية الناجحة في مجال العمل الحر سواء للذكور أو الاناث ممن نجحوا في الحصول على مشاريع مميزة وتقييمات عالية من قبل الزبائن في منصات العمل لحر ليكونوا أسوة وقدوة لغيرهم في هذا المجال .

4.6 دراسات مقترحة

تقترح الباحثة عددا من العناوين المهمة التي يمكن أن يتم اجراء دراسات عنها من قبل المهتمين في مجال العمل الحر فيما بعد وهي كالتالي :

1. دراسة عن دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في تبني مشاريع العمل الحر ضمن برامجها المحتضنة لتشغيل الخريجين في قطاع غزة .
2. دراسة عن متطلبات نجاح تجربة العمل الحر في قطاع غزة على الأفراد وعلى شركات القطاع الخاص
3. دراسة عن توجه الشركات الخاصة في قطاع غزة للتشبيك مع جهات خارجية واستقطاب مشاريع بعقود طويلة الأمد .
4. دراسة عن دور الجامعات ومنظمات المجتمع المدني لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر عبر الانترنت بين الطلبة من كافة التخصصات العلمية والأدبية .

المصادر والمراجع

المراجع

القرآن الكريم

أولاً: المراجع العربية:

أراجيك. (2017م). قسم مقالات العمل الحر، تاريخ الاطلاع: 13 أغسطس 2017م، الموقع :

<https://www.arageek.com/tech>

الأسمرى، مشيب. (2013م). اتجاهات الشباب نحو العمل الحر، دراسة تطبيقية في مدينة جدة، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية 10، (1) 20-41.

أكاديمية العمل الحر. (2017م). نبذة تعريفية عن أكاديمية العمل الحر، تاريخ الاطلاع: 15

يونيو 2017م، الموقع : www.foacademy.com

انفوجرافيك. (2016م). واقع العمل الحر في مجال الترجمة في الوطن العربي، تاريخ الاطلاع:

15 مارس 2018م، www.trgamah.com.

برهوم، بسمة. (2015م). دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي

الأعمال في قطاع غزة - دراسة حالة : مشاريع حاضنة أعمال الجامعة الإسلامية بغزة

(مبادرون - سبارك) رسالة ماجستير - الجامعة الإسلامية ، غزة .

بعلوشة، عبد الله. (2015م). نحو نموذج للعمل الحر - قطاع غزة كحالة خاصة (رسالة

ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية ، غزة .

ترو لانسر True lancer. (2018م) احصائيات العمل الحر، تاريخ الاطلاع: 25 مارس

2018م، الموقع : [www.truelancer.com/blog/freelancing-economy-and-](http://www.truelancer.com/blog/freelancing-economy-and-income/)

[income/](http://www.truelancer.com/blog/freelancing-economy-and-income/)

الجرجاوي، زياد. (2010م). القواعد المنهجية لبناء الاستبيان ط2. فلسطين: مطبعة أبناء

الجراح.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2016م) تقرير حول مسح القوى العاملة - التقرير

السنوي، رام الله ، فلسطين: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

حاضنة الأعمال والتكنولوجيا. (2017م). الجامعة الإسلامية، تاريخ الاطلاع: 12 ديسمبر

2017م، الموقع : <http://www.bti.ps>

الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات picti. (2018م). مشروع تديب العمل الحر

Techlance ، تاريخ الاطلاع: 15 مارس 2018 ، الموقع :

<http://picti.ps/techlance>

الحمداني، موفق. (2006م). مناهج البحث العلمي. ط1. الأردن، عمان: مؤسسة الوراق للنشر.

حيشية ، فاطمة. (2016). التوظيف عن بعد- لماذا تلجأ الشركات للاعتماد على المستقلين". تاريخ الاطلاع: 15 مارس 2018م، الموقع: <http://www.ar.iuvmtech.com/old/attachments/article/796/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%88%D8%B8%DB%8C%D9%81%20%D8%B9%D9%86%20%D8%A8%D8%B9%D8%AF.pdf>

خريجو غزة وسوق العمل. (2012م). تقرير صادر عن وزارة الخارجية والتخطيط الفلسطينية ، غزة: وزارة الخارجية والتخطيط الفلسطينية
دويدار، محمود. (2014م). آراء طالبات جامعة القصيم في العمل الحر " المعوقات والحلول " دراسة تطبيقية على طالبات جامعة القصيم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القصيم ، المملكة العربية السعودية .

الزاير ، محمد. (2015م) . دليلك المختصر لبيع المنتجات الرقمية " تاريخ الاطلاع: 23 فبراير 2018م، الموقع: <https://academy.hsoub.com/>.

الزومان والعقيلي وآخرون. (2004م). العمل عن بعد عالميا ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الوطني السابع عشر للحاسب الآلي، المدينة المنورة ، المملكة العربية السعودية .

سعاد، قوفي. (2011م).التوظيف الذاتي كحل بديل للقضاء على البطالة لتحقيق استدامة اجتماعية - نماذج دولية اجتماعية -نماذج دولية، ورقة عمل مقدمة للملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة ، الجزائر .

السوداني، أمينة. (2006م). عمل المرأة ومتطلبات العمل الحر، ورقة عمل مقدمة إلى كلية التربية الأقسام الأدبية، السعودية .

شبكة اليوم. (2018م). احصائيات منتسبي منصات العمل الحر، تاريخ الاطلاع: 20 مارس 2018م، الموقع : www.todaysweb.net/freelancers-professionals-legal-services-highest-earnings

شبكة ميدان. (2017م). شبكة الجزيرة الإعلامية ، تاريخ الاطلاع: 15 يونيو 2017م، الموقع: <http://midan.aljazeera.net>

شراب، أمير. (2014م). *طريقك إلى العمل الحر عبر الإنترنت*، تاريخ الاطلاع: 15 مارس 2018م، الموقع: <https://academy.hsoub.com>.

شركة حساب hsoub. (2017م). *المنصات التابعة لحسوب* ، تاريخ الاطلاع: 20 فبراير 2017م، الموقع: <http://academy.hsoub.com>

الشكري، عودة. (2012م). *التجربة الفلسطينية في حاضنات الأعمال ودورها في تنمية أعمال* جديدة للشباب ، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين: مشكلات وحلول، الجامعة الإسلامية ، غزة .

صحيفة الرسالة. (2016م). *العمل الحر في قطاع غزة* ، تاريخ الاطلاع: 18 سبتمبر 2016م، الموقع: <http://alresalah.ps/ar/post/147158>

صحيفة فلسطين أونلاين. (2015م). *العمل عن بعد*، تاريخ الاطلاع: 10 أبريل 2015م، الموقع: <http://cutt.us/SxQvZ>

صندوق تنمية الموارد البشرية. (2006م). *إطار منهجي لتشغيل المرأة السعودية في ظل* تبني خيارات بعد، تاريخ الاطلاع: 5 فبراير 2018م، الموقع: <http://www.alriyadh.com/128515>

عالم التقنية. (2016م). *قسم مقالات العمل الحر*، تاريخ الاطلاع: 15 مارس 2016م، الموقع: <https://www.tech-wd.com/wd>

عبده، رباب. (2010م). *سوق العمل الحر و حماية حقوق الشباب* ، دراسة اجتماعية في أحد قطاعات الصناعة بدمياط (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة المنصورة ، كلية الآداب ، قسم علم الاجتماع .

عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد. (2001م). *البحث العلمي - مفهومه وأدواته وأساليبه*. ط1. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

العلمي ، فواز وآخرون. (2013م). *تقييم حاجات سوق عمل غزة للاقتصاد الرقمي*. (د.ط). غزة: ميرسي كور.

العمل عن بعد. (2007م). *سلسلة إصدارات مجتمع المعرفة*، المملكة العربية السعودية: جامعة الملك عبد العزيز.

الفراء، ماجد. (2015م). *تطوير الفكر والممارسات والسلوك الريادي في فلسطين* - دراسة تطبيقية على قطاع غزة - الجامعة الإسلامية ، غزة

القصاص، مهدي. (2008م). *العمل الحر آلية لحل مشكلة الشباب* - دراسة ميدانية ، ورقة

مقدمة للندوة الرابعة حول (علم الاجتماع وقضايا العمل والبطالة في ظل العولمة) قسم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة طنطا.

أبو ماضي، تسنيم. (2015م). تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة - دراسة تطبيقية على الشركات التجارية العاملة في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.

محمد ، حسن. (2015م). دليلك إلى النشر الرقمي والتجارة الالكترونية، تاريخ الاطلاع: 25 مارس 2018م، الموقع: <http://e-nshr.blogspot.com/2014/04/blog-post.html>

مدونة خارج الصندوق. (2017م). مدونة خارج الصندوق، تاريخ الاطلاع: 15 سبتمبر 2017م، الموقع: www.truelancer.com/blog/freelancing-economy-and-income

مستقل. (2015م). دليل استخدام منصة مستقل، تاريخ الاطلاع: 25 مارس 2018م، الموقع: <https://academy.hsoub.com>

منصة Freelancer للعمل الحر عبر الإنترنت. (2016م). منصة Freelancer للعمل الحر عبر الإنترنت تاريخ الاطلاع: 10 يونيو 2016 ، الموقع : www.Freelancer.com

منصة upwork للعمل الحر. (2016م). منصة upwork للعمل الحر، تاريخ الاطلاع: 10 يونيو 2016م، الموقع : <https://www.upwork.com>

منصة أي خدمة للعمل الحر. (2016م). خدمة للعمل الحر ، تاريخ الاطلاع: 14 يونيو 2016م، الموقع : <https://ikhedmah.com/>

منصة بيكالিকা للعمل الحر. (2016م). بيكالিকা للعمل الحر، تاريخ الاطلاع: 15 يونيو 2016م، الموقع : <https://www.picalica.com>

منصة خمسات للخدمات المصغرة. (2016م). عن منصة خمسات، تاريخ الاطلاع: 15 مايو 2016م، الموقع : www.khamasat.com

منصة مستقل للعمل الحر. (2016م). نبذة تعريفية عن الموقع، تاريخ الاطلاع: 10 يونيو 2017م، الموقع : www.mostaql.com

نعيم ، نور. (2014م). دراسة العوامل المؤثرة على تطبيق العمل عن بعد في فلسطين، دراسة حالة : شركة اعمل بلا حدود وشركة مداد - قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.

النواوي، عمر . (2014م). *دليلك المختصر لبدء العمل الحر عبر الإنترنت*، تاريخ الاطلاع: 23 فبراير 2018م، الموقع: <https://academy.hsoub.com/>.

الهدان، محمد. (2007م). *عمل المرأة عن بعد في المملكة العربية السعودية*، تاريخ الاطلاع: 15 مارس 2018م، الموقع: <http://www.muslimaunion.com>

اليافي، والعمري. (2013م). *الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بعد " دراسة ميدانية على طلاب كلية إدارة الأعمال، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 29 (2)، 93-59.*

يغمور، وليد. (2015م). *تنمية ثقافة العمل الحر والمبادرة لدى المرأة العربية كصاحبة عمل، مصر، منظمة العمل العربية*. تاريخ الاطلاع: 15 ابريل 2018م، الموقع: <http://alolabor.org/h>

ثانيا : المراجع الأجنبية

- Balousha,.(2015). *Toward A Freelancing Business Model For Gaza Strip: A Case Study*. (Unpublished Master Thesis), Islamic university of Gaza.
- Berland, E. (2014). Freelancing in America: A national survey of the new workforce. *Freelancers Union and Elance-oDesk*.
- Duermyer, R. (2016). *What is a Freelancer and What is Freelancing?* Retrieved November 14, 2016, from: <https://www.thebalance.com/homebusiness-telecommute-freelance-contract-1794519>
- Gheorghe, M. (2015). State of Freelancing in IT and Future Trends. *World Academy of Science, Engineering and Technology, International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 9(5), 1474-1478.
- Horowitz, S. (2016). *Freelancing in America: Freelancers Union and Upwork*. Retrieved November 14, 2016, from <https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2016/>
- Horowitz, S., & Rosati, F. (2014). *53 million Americans are freelancing, new survey finds. Freelancers broadcasfing network*, 4. Hsieh.
- Leventhal, P (2009) : Freelance or employee: Which is better? , *The Journal of the European Medical Writers Association*, 18 (2),137-139.
- Mercy Corps .(2016). *Rapid Market Systems Assessment- Online Freelancing for Women in oPt ,Gaza strip*. Retrieved November 14, 2016,from:http://www.pmdp.ps/files/server/Market%20System%20Analysis%20Studies%20MSA_OF%20Report%20_%20Final.pdf
- Micu, A., Capatina, A., & Micu, A. E. (2012). Marketing Process Reengineering within a Romanian Software Company Focused on the Implementation of a Freelancing Strategy. *iBusiness*, 4(04), 341.

- Mould, O., Vorley, T., & Liu, K. (2014). Invisible creativity? Highlighting the hidden impact of freelancing in London's creative industries. *European Planning Studies*, 22(12), 2436-2455.
- Osnowitz , D (2010) *Freelancing Expertise: Contract Professionals in the New Economy*, USA: Cornell University ,.
- Ozen, G., Yaman, M., & Acar, G. (2012). Determination of the employment status of graduates of recreation department. *The Online Journal of Recreation and Sport*, 1(2),15-25.
- Tench, R., Fawkes, J., & Palihawadana, D. (2012). Freelancing: Issues and trends for public relations practice. *Journal of Communication Management*, 6(4), 311-322.
- Walter· A .(2013). *Success Factors in Leveraging Freelance Marketplaces in Software Development Projects* , Canada: University of Ottawa ,.

الملاحق

الملاحق

ملحق (1): كتاب التحكيم



الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التجارة - قسم إدارة الأعمال

الدكتور /المحترم
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

الموضوع : تحكيم استبانة لرسالة ماجستير

تقوم الباحثة بإعداد دراسة كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال بعنوان :

" دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت

في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة "

الأمر الذي استلزم من الباحثة بناء استبيان من خمسة مجالات هي (منصات العمل الحر ، طبيعة المشاريع داخل المنصات ، التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات ، إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات ، انتشار ثقافة العمل الحر) ، ويمثل هذا الاستبيان أحد الجوانب المهمة في البحث ، ويهدف إلى دراسة دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة ، ومدى إقبال الشباب الغزي على الالتحاق بالعمل ضمن المنصات العربية والمنصات الأجنبية وماهي الصعوبات والمعوقات التي تواجههم .

ولإيماننا العميق بأنكما لأكثر معرفة في هذا المجال، كونكم أهل خبرة واختصاص ، يسر الباحثة أن تضع بين أيديكم هذه الاستبانة لإبداء آرائكم وتضمنين ملاحظاتكم ومقترحاتكم حولها ، وتأمل الباحثة أن تغني إجاباتكم وترفع من المستوى العلمي لهذا البحث.

وتقبلوا فائق التقدير والاحترام ،،،

الباحثة: أنسام خليفة

ملحق (2): قائمة بأسماء المحكمين

م.م	الاسماء	المسمى الوظيفي	مكان العمل
1.	د.سامي ابو الروس	أستاذ مشارك	الجامعة الإسلامية
2.	د.سمير صافي	أستاذ	الجامعة الإسلامية
3.	د.خالد دهليز	أستاذ مساعد	الجامعة الإسلامية
4.	د.ياسر الشرفا	أستاذ مساعد	الجامعة الإسلامية
5.	د.علي نصار	أستاذ مشارك	جامعة الأزهر
6.	د.وائل ثابت	أستاذ مشارك	جامعة الأزهر
7.	د.علي خليفة	مدير عام	وزارة التربية والتعليم
8.	د.فتحي كلوب	مدير عام	وزارة التربية والتعليم

ملحق (3): الاستبانة في صورتها الأولى



الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التجارة - قسم إدارة الأعمال

الأخ الكريم / الأخت الكريمة :
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

الموضوع : تعبئة استبانة لرسالة ماجستير

تقوم الباحثة بإعداد دراسة كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال بعنوان :

" دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة "

الأمر الذي استلزم من الباحثة بناء استبيان من خمسة مجالات هي (منصات العمل الحر، طبيعة المشاريع داخل المنصات ، التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات ، إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات ، انتشار ثقافة العمل الحر) ، ويمثل هذا الاستبيان أحد الجوانب المهمة في البحث ، ويهدف إلى دراسة دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة ، ومدى إقبال الشباب الغزي على الالتحاق بالعمل ضمن المنصات العربية والمنصات الأجنبية وماهي الصعوبات والمعوقات التي تواجههم .

أرجو التكرم والإجابة على الأسئلة المطروحة وتزويد الباحثة بآرائكم القيمة من خلال وضع إشارة (X) على الإجابة التي ترونها ملائمة ، كما تأمل الباحثة أن تغني إجاباتكم وترفع من المستوى العلمي لهذا البحث، مع العلم أن جميع الأسئلة المطروحة ضمن هذا الاستبيان لأغراض البحث العلمي وأن إجاباتكم ستكون محاطة بالسرية الكاملة والعناية العلمية الفائقة. وتقبلوا فائق التقدير والاحترام ،،،

الباحثة: أنسام خليفة

القسم الأول : المعلومات الشخصية

يرجى وضع إشارة (X) أمام الإجابة المناسبة :

1. الجنس :

 ذكر أنثى

2. الفئة العمرية :

 أقل من 22 عام من 22 عام إلى أقل من 28 عام من 28 عام إلى أقل من 34 عام أكثر من 34 عام

3. الجامعة التي درست بها :

 الجامعة الإسلامية جامعة الأزهر الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية جامعة الأقصي

جامعة أخرى :

4. المؤهل العلمي :

 دبلوم بكالوريوس ماجستير دكتوراه

5. التخصص العلمي :

 تكنولوجيا المعلومات الهندسة التجارة تخصص تربوي

تخصص آخر :

6. الخبرة العملية في ممارسة العمل الحر :

 أقل من سنة من سنة إلى أقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى أقل من 7 سنوات أكثر من 7 سنوات

القسم الثاني : المعلومات الخاصة بالفئة المستهدفة (يمكنك اختيار أكثر من إجابة) .

1. سمعت عن منصات العمل الحر لأول مرة عن طريق :

- وسائل الإعلام والمواقع الالكترونية وشبكات التواصل الاجتماعي .
- المعارف وزملاء الدراسة
- الجامعة التي درست بها
- دورة تدريبية أو ورشة عمل التحقت بها

2. قمت بممارسة العمل الحر من خلال :

- منصات العمل الحر العربية
- منصات العمل الحر الأجنبية
- عمل عن بعد لدى شركة خارج قطاع غزة بشكل مباشر
- عمل عن بعد لدى شركة خارج قطاع غزة عبر وسيط محلي

3. منصات العمل الحر العربية التي تعاملت معها هي :

- مستقل للعمل الحر MOSTAQL
- خمسات للخدمات المصغرة KHMASAT
- نبش NABBESH
- منصة أخرى ، اذكرها _____

4. منصات العمل الحر الأجنبية التي تعاملت معها هي :

- UPWORK
- FREELANCER
- GURU
- منصة أخرى ، اذكرها _____

5. أكثر المهارات طلبا لممارسة عملك كمستقل ناجح عبر منصات العمل الحر هي :

- فنون ومهارات تسويق الذات
- مهارات الحاسوب والبرمجة والتصميم
- مهارات التواصل باللغة الإنجليزية
- غير ذلك : _____

القسم الثالث : دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة .
يرجى وضع الدرجة التي تناسبك ، حيث كلما اقتربت من الإجابة (10) دل ذلك على
الموافقة العالية على ما ورد في العبارة والعكس صحيح .

الدرجة (10-1)	
أولاً : آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات.	
1.	تتسم خطوات التسجيل وتفعيل طلب الالتحاق والحصول على العضوية في مواقع ومنصات العمل الحر العربية والأجنبية باليسر والسهولة .
2.	يساهم توفر المحاضرات التعليمية والدروس المصورة الإرشادية حول آلية التسجيل في زيادة الإقبال على المنصات .
3.	يساهم بناء ملف شخصي متميز وناجح يضم الأعمال السابقة للعامل بشكل حر في تسهيل حصوله على عملاء وزبائن جدد بشكل كبير .
4.	يواجه الجدد من العاملين بشكل حر صعوبة في الحصول على مشاريع وزبائن داخل المنصات العربية والأجنبية .
5.	يواجه العاملون بشكل حر مشاكل عدة في إبراز خبراتهم والتسويق لأعمالهم عبر المنصات المختلفة في حالة كانوا حديثي الالتحاق ولا يمتلكون خبرة بعد .
6.	يساهم تعدد وتنوع وسائل التواصل الاجتماعي في تسهيل انخراط العاملين بشكل حر ضمن المنصات والحصول على عملاء جدد .
7.	يستغرق في العادة الحصول على المشروع الأول وقتاً طويلاً نسبياً داخل المنصات المختلفة .
8.	يساهم تقييم المشاريع والأعمال من قبل العملاء في حصول العامل بشكل حر على مشاريع جديدة داخل المنصات .
ثانياً : طبيعة المشاريع داخل المنصات .	
1.	تتوفر فرص عمل جيدة ومشاريع متنوعة منصات العمل الحر العربية والأجنبية .
2.	يستغل بعض العملاء قلة خبرة بعض الجدد من العاملين بشكل حر في تقليل أجرة المشاريع التي ينجزونها وعدم إيفائهم حقهم كامل .
3.	توجد منافسة كبيرة بين المستقلين ورواد العمل الحر داخل المنصات لأجل استقطاب المزيد من العملاء .
4.	يلتزم أغلب العاملين بشكل حر بتسليم المشاريع التي يعملون عليها في الوقت المحدد سلفاً بينهم وبين الزبون دون تأخير .
5.	يؤثر الانقطاع المستمر والمتكرر للكهرباء في قطاع غزة سلباً على قدرة العاملين

الدرجة (10-1)	
	بشكل حر على انجاز المشاريع وتسليمها في الوقت المحدد لها .
6.	يشعر جزء كبير من العاملين بشكل حر بالرضا التام عن أدائهم وقدرتهم على الإنجاز في المشاريع السابقة والمشاريع الحالية داخل المنصة .
7.	يلتزم أغلب العاملين بشكل حر بالترشح للمشاريع التي تتوافق مع خبرتهم ومجال دراستهم وقدراتهم .
8.	يرشح أغلب العاملين بشكل حر أنفسهم لمشاريع ذات عائد كبير حتى لو لم تكن من اختصاصهم.
9.	يزيد وجود منافسة كبيرة على بعض المشاريع داخل المنصات من عزيمة وحماس العاملين بشكل حر للترشح لها والحصول عليها .
10.	يزيد التقييم الايجابي لمشاريع المستقلين من قبل الزبائن السابقين من فرصتهم في الحصول على مشاريع جديدة .
ثالثاً : التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات .	
1.	يشعر أغلب العاملين بشكل حر بالرضا عن الطرق المتبعة داخل المنصة في تحويل الأموال والدفعات الخاصة بالمشاريع المنجزة لحساباتهم .
2.	يتوجه العاملون بشكل حر لإدارة المنصة في حال واجهتهم أي مشاكل في التعامل مع الزبائن والعملاء.
3.	يوجد فرق جوهري بين المنصات العربية والمنصات الأجنبية في مستوى الخدمات المقدمة للعاملين بشكل حر من جهة وللعملاء والزبائن من جهة أخرى .
4.	تتسم طريقة استلام وتسليم المشاريع التي يتم اتباعها وتنفيذها داخل المنصة بالمرونة التامة والبعد عن التعقيدات .
5.	توجد درجة كبيرة من الموثوقية والالتزام بين العملاء والمستقلين خلال انجاز المشاريع داخل المنصة .
6.	يواجه العديد من العاملين بشكل حر بعض حالات الخداع والغش من بعض الزبائن حول متطلبات تنفيذ المشاريع ولاسيما في موضوع الوقت والأجر .
7.	يعاني العاملون بشكل حر من سكان قطاع غزة من مشاكل عدة في تحويل الأموال لحساباتهم مقارنة مع غيرهم من العرب والأجانب .
8.	تساهم منصات العمل الحر بتوفير توعية جيدة للعاملين بشكل حر وتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم فيما يتعلق بالعمل مع الزبائن .
9.	يشعر العاملون بشكل حر بالرضا التام إزاء تقييم وأجر المشاريع التي يعملون عليها داخل منصات العمل الحر العربية والأجنبية .
رابعاً : إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات	

الدرجة (10-1)	
1.	يساهم العمل الحر عبر المنصات في تحجيم علاقات المستقل الاجتماعية وتقليل تفاعله مع غيره .
2.	يتميز العمل الحر بتوفير مساحة من المرونة والتحكم الكبير في الوقت على عكس الوظيفة التقليدية .
3.	يتيح العمل الحر عبر المنصات الحصول على عدة مهارات واكتساب عدة خبرات لا توفرها الوظائف التقليدية .
4.	يعتبر انعدام الأمن الوظيفي أحد العوامل التي تقلل من انخراط العديد من الشباب في صفوف العاملين بشكل حر .
5.	يخلط العمل الحر بين المساحة المخصصة للعمل وبين الحياة الشخصية للعامل بشكل حر .
6.	يشعر أغلب العاملين بشكل حر بالرضا عن الدور الذي تقوم به منصة العمل الحر كوسيط بينهم وبين الزبون .
7.	تعتبر العزلة الاجتماعية أبرز ما يعانيه العاملون بشكل حر عبر المنصات .
8.	يعتبر العائد المالي الجيد من أكبر دوافع الاستمرار بالعمل الحر لكثير من العاملين بشكل حر عبر المنصات العربية والأجنبية .
9.	يحرم العمل الحر عدد كبير من العاملين بشكل حر من حقوقهم كالحق في الاجازات والتأمين والتقاعد بخلاف العمل التقليدي .
10.	يساهم العمل الحر ضمن فريق على زيادة مستوى الدافعية والتحفيز ومشاركة الخبرات وتنوعها لدى العاملين بشكل حر .
خامساً: انتشار ثقافة العمل الحر	
1.	تساهم وسائل التكنولوجيا الحديثة من حواسيب وانترنت في انتشار كبير لثقافة العمل الحر في قطاع غزة .
2.	تقوم حاضنات الأعمال التابعة للجامعات بدور فعال في نشر ثقافة العمل الحر بين الطلاب والخريجين .
3.	يساهم ارتفاع معدلات البطالة في قطاع غزة لاتجاه الخريجين نحو تبني نموذج العمل الحر عبر المنصات .
4.	تساهم تجارب الناجحين من خريجي قطاع غزة التي تنشرها المنصات عبر قنواتها على اليوتيوب وفيس بوك في تحفيزي وتشجيعي لمواصلة عملي الحر كمستقل .
5.	يقوم عدد من العاملين بشكل حر بتوعية غيرهم وتعريفهم بمنصات العمل الحر وحثهم على الاستفادة والعمل بها كحل فعال لمشكلة البطالة .
6.	تساهم منصات العمل الحر بدور كبير من أجل التعريف بخدماتها ونشر ثقافة العمل

الدرجة (10-1)	
	الحر بين الخريجين .
7.	تساهم المقالات والدروس عبر أكاديمية حسوب بدور إيجابي في نشر ثقافة العمل الحر .
8.	يوجد حالياً توجه لدى الشركات لتبني نموذج العمل الحر لأجل توظيف عمالة أقل أجراً وأكثر استعداداً للعمل .
9.	يساهم العمل الحر في تخفيض التكاليف التشغيلية والنفقات لدى الشركات التي تتبناه والأفراد على حد سواء .
10.	تتوفر تشريعات قانونية وتنظيمية تكفل للمستقلين حقوقهم بشكل كامل .
11.	يعتبر العمل الحر عبر المنصات نافذة أمل للخريجين في ظل الضغوطات الاقتصادية وغلاء المعيشة في قطاع غزة .
12.	تساهم عدد من المؤسسات الدولية العاملة في قطاع غزة في توجيه وتدريب الأفراد على مهارات العمل الحر .
13.	تساعد وسائل التواصل الاجتماعي التابعة كالفيس بوك وتويتر وانستجرام في إيصال ثقافة العمل الحر لأكبر عدد من المهتمين .
14.	تتيح البرامج التدريبية التي تعقدتها الجامعات والمؤسسات الدولية للشباب ذكور وإناث تحسين مهاراتهم التقنية أولاً ثم مهارات العمل الحر ثانياً .
15.	يساهم الوضع السيء للكهرباء في قطاع غزة إلى عزوف الكثير من الشباب عن خوض تجربة العمل الحر .

انتهى

ملحق (4): الاستبانة في صورتها النهائية



الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التجارة - قسم إدارة الأعمال

الأخ الكريم / الأخت الكريمة :
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

الموضوع : تعبئة استبانة لرسالة ماجستير

تقوم الباحثة بإعداد دراسة كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال بعنوان :

" دور منصات العمل الحر المتخصصة عبر الانترنت "

في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة "

الأمر الذي استلزم من الباحثة بناء استبيان من خمسة مجالات هي (منصات العمل الحر، طبيعة المشاريع داخل المنصات، التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات، إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات، انتشار ثقافة العمل الحر)، ويمثل هذا الاستبيان أحد الجوانب المهمة في البحث، ويهدف إلى دراسة دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة ، ومدى إقبال الشباب الغزي على الالتحاق بالعمل ضمن المنصات العربية والمنصات الأجنبية وماهي الصعوبات والمعوقات التي تواجههم .

أرجو التكرم والإجابة على الأسئلة المطروحة وتزويد الباحثة بآرائكم القيمة من خلال وضع إشارة (X) على الإجابة التي ترونها ملائمة، كما تأمل الباحثة أن تغني إجاباتكم وترفع من المستوى العلمي لهذا البحث، مع العلم أن جميع الأسئلة المطروحة ضمن هذا الاستبيان لأغراض البحث العلمي وأن إجاباتكم ستكون محاطة بالسرية الكاملة والعناية العلمية الفائقة.

وتقبلوا فائق التقدير والاحترام ،،،

الباحثة : أنسام خليفة

القسم الأول : المعلومات الشخصية

يرجى وضع إشارة (X) أمام الإجابة المناسبة :

1. الجنس :

أنثى

ذكر

2. الفئة العمرية :

من 22 عام إلى أقل من 28 عام

أقل من 22 عام

أكثر من 34 عام

من 28 عام إلى أقل من 34 عام

3. الجامعة التي درست بها :

جامعة الأزهر

الجامعة الإسلامية

جامعة الأقصى

الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية

جامعة أخرى : _____

4. المؤهل العلمي :

بكالوريوس

دبلوم

دكتوراه

ماجستير

5. التخصص العلمي :

الهندسة

تكنولوجيا المعلومات

تخصص تربوي

التجارة

تخصص آخر : _____

6. الخبرة العملية في ممارسة العمل الحر :

من سنة إلى أقل من 5 سنوات

أقل من سنة

أكثر من 7 سنوات

من 5 سنوات إلى أقل من 7 سنوات

القسم الثاني : المعلومات الخاصة بالفئة المستهدفة (يمكنك اختيار أكثر من إجابة).

1. سمعت عن منصات العمل الحر لأول مرة عن طريق :

- وسائل الإعلام والمواقع الالكترونية وشبكات التواصل الاجتماعي .
 المعارف وزملاء الدراسة
 الجامعة التي درست بها
 دورة تدريبية أو ورشة عمل التحقت بها

2. قمت بممارسة العمل الحر من خلال :

- منصات العمل الحر العربية
 منصات العمل الحر الأجنبية
 عمل عن بعد لدى شركة خارج قطاع غزة بشكل مباشر
 عمل عن بعد لدى شركة خارج قطاع غزة عبر وسيط محلي

3. منصات العمل الحر العربية التي تعاملت معها هي :

- مستقل للعمل الحر MOSTAQL
 خمسات للخدمات المصغرة KHMASAT
 نَبَش NABBESH
 منصة أخرى ، اذكرها _____

4. منصات العمل الحر الأجنبية التي تعاملت معها هي :

- UPWORK
 FREELANCER
 GURU
 منصة أخرى ، اذكرها _____

5. أكثر المهارات طلبا لممارسة عملك كمستقل ناجح عبر منصات العمل الحر هي :

- فنون ومهارات تسويق الذات
 مهارات الحاسوب والبرمجة والتصميم
 مهارات التواصل باللغة الإنجليزية
 غير ذلك : _____

القسم الثالث : دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة .
يرجى وضع الدرجة التي تناسبك ، حيث كلما اقتربت من الإجابة (10) دل ذلك على الموافقة العالية على ما ورد في العبارة والعكس صحيح .

الدرجة (10-1)	
أولاً : آليات الالتحاق بالعمل داخل المنصات	
1.	تتسم خطوات التسجيل وتفعيل طلب الالتحاق والحصول على العضوية في مواقع ومنصات العمل الحر العربية والأجنبية باليسر والسهولة .
2.	يساهم توفر المحاضرات التعليمية والدروس المصورة الإرشادية حول آلية التسجيل في زيادة الإقبال على المنصات .
3.	يساهم بناء ملف شخصي متميز وناجح يضم الأعمال السابقة للعامل بشكل حر في تسهيل حصوله على عملاء وزبائن جدد بشكل كبير .
4.	يواجه الجدد من العاملين بشكل حر صعوبة في الحصول على مشاريع وزبائن داخل المنصات العربية والأجنبية .
5.	يساهم تعدد وتنوع وسائل التواصل الاجتماعي في تسهيل انخراط العاملين بشكل حر ضمن المنصات والحصول على عملاء جدد .
6.	يساهم تقييم المشاريع والأعمال من قبل العملاء في حصول العامل بشكل حر على مشاريع جديدة داخل المنصات .
ثانياً : طبيعة المشاريع داخل المنصات .	
1.	تتوفر فرص عمل جيدة ومشاريع متنوعة منصات العمل الحر العربية والأجنبية .
2.	يستغل بعض العملاء قلة خبرة بعض الجدد من العاملين بشكل حر في تقليل أجره المشاريع التي ينجزونها وعدم إيفائهم حقهم كامل
3.	توجد منافسة كبيرة بين المستقلين ورواد العمل الحر داخل المنصات لأجل استقطاب المزيد من العملاء .
4.	يلتزم أغلب العاملين بشكل حر بتسليم المشاريع التي يعملون عليها في الوقت المحدد سلفاً بينهم وبين الزبون دون تأخير .
5.	يؤثر الانقطاع المستمر والمتكرر للكهرباء في قطاع غزة سلباً على قدرة العاملين بشكل حر على انجاز المشاريع وتسليمها في الوقت المحدد لها .
6.	يشعر جزء كبير من العاملين بشكل حر بالرضا التام عن أدائهم وقدرتهم على الإنجاز في المشاريع السابقة والمشاريع الحالية داخل المنصة .
7.	يرشح أغلب العاملين بشكل حر أنفسهم لمشاريع ذات عائد كبير حتى لو لم تكن من اختصاصهم .
8.	يزيد التقييم الإيجابي لمشاريع المستقلين من قبل الزبائن السابقين من فرصتهم في الحصول

الدرجة (10-1)	
	على مشاريع جديدة .
ثالثاً : التعاملات المالية والإدارية داخل المنصات .	
1.	يشعر أغلب العاملين بشكل حر بالرضا عن الطرق المتبعة داخل المنصة في تحويل الأموال والدفعات الخاصة بالمشاريع المنجزة لحساباتهم .
2.	يوجد فرق جوهري بين المنصات العربية والمنصات الأجنبية في مستوى الخدمات المقدمة للعاملين بشكل حر من جهة وللعلماء والزبائن من جهة أخرى .
3.	توجد درجة كبيرة من الموثوقية والالتزام بين العملاء والمستقلين خلال انجاز المشاريع داخل المنصة .
4.	يواجه العديد من العاملين بشكل حر بعض حالات الخداع والغش من بعض الزبائن حول متطلبات تنفيذ المشاريع ولاسيما في موضوع الوقت والأجر .
6.	يعاني العاملون بشكل حر من سكان قطاع غزة من مشاكل عدة في تحويل الأموال لحساباتهم مقارنة مع غيرهم من العرب والأجانب .
7.	تساهم منصات العمل الحر بتوفير توعية جيدة للعاملين بشكل حر وتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم فيما يتعلق بالعمل مع الزبائن .
8.	يشعر العاملون بشكل حر بالرضا التام إزاء تقييم وأجر المشاريع التي يعملون عليها داخل منصات العمل الحر العربية والأجنبية .
رابعاً : إيجابيات وسلبيات العمل عبر المنصات	
1.	يساهم العمل الحر عبر المنصات في تحجيم علاقات المستقل الاجتماعية وتقليل تفاعله مع غيره .
2.	يتميز العمل الحر بتوفير مساحة من المرونة والتحكم الكبير في الوقت على عكس الوظيفة التقليدية .
3.	يتيح العمل الحر عبر المنصات الحصول على عدة مهارات واكتساب عدة خبرات لا توفرها الوظائف التقليدية .
4.	يعتبر انعدام الأمن الوظيفي أحد العوامل التي تقلل من انخراط العديد من الشباب في صفوف العاملين بشكل حر .
5.	يخلط العمل الحر بين المساحة المخصصة للعمل وبين الحياة الشخصية للعامل بشكل حر .
6.	يعتبر العائد المالي الجيد من أكبر دوافع الاستمرار بالعمل الحر لكثير من العاملين بشكل حر عبر المنصات العربية والأجنبية .
7.	يحرم العمل الحر عدد كبير من العاملين بشكل حر من حقوقهم كالحق في الاجازات والتأمين والتقاعد بخلاف العمل التقليدي .

الدرجة (10-1)	
	8. يساهم العمل الحر ضمن فريق على زيادة مستوى الدافعية والتحفيز ومشاركة الخبرات وتنوعها لدى العاملين بشكل حر
خامساً : انتشار ثقافة العمل الحر	
	1. تساهم وسائل التكنولوجيا الحديثة من حواسيب وانترنت في انتشار كبير لثقافة العمل الحر في قطاع غزة .
	2. تقوم حاضنات الأعمال التابعة للجامعات بدور فعال في نشر ثقافة العمل الحر بين الطلاب والخريجين .
	3. يساهم ارتفاع معدلات البطالة في قطاع غزة لاتجاه الخريجين نحو تبني نموذج العمل الحر عبر المنصات .
	4. تساهم تجارب الناجحين من خريجي قطاع غزة التي تنشرها المنصات عبر قنواتها على اليوتيوب وفيس بوك في تحفيزي وتشجيعي لمواصلة عملي الحر كمستقل .
	5. يقوم عدد من العاملين بشكل حر بتوعية غيرهم وتعريفهم بمنصات العمل الحر وحثهم على الاستفادة والعمل بها كحل فعال لمشكلة البطالة .
	6. تساهم منصات العمل الحر بدور كبير من أجل التعريف بخدماتها ونشر ثقافة العمل الحر بين الخريجين .
	7. تساهم المقالات والدروس عبر أكاديمية حسوب بدور إيجابي في نشر ثقافة العمل الحر .
	8. يوجد حالياً توجه لدى الشركات لتبني نموذج العمل الحر لأجل توظيف عمالة أقل أجراً وأكثر استعداداً للعمل .
	9. يساهم العمل الحر في تخفيض التكاليف التشغيلية والنفقات لدى الشركات التي تتبناه والأفراد على حد سواء .
	10. تتوفر تشريعات قانونية وتنظيمية تكفل للمستقلين حقوقهم بشكل كامل .
	11. يعتبر العمل الحر عبر المنصات نافذة أمل للخريجين في ظل الضغوطات الاقتصادية وغلاء المعيشة في قطاع غزة .
	12. تساهم عدد من المؤسسات الدولية العاملة في قطاع غزة في توجيه وتدريب الأفراد على مهارات العمل الحر .
	13. تساعد وسائل التواصل الاجتماعي التابعة كالفيس بوك وتويتر وانستجرام في إيصال ثقافة العمل الحر لأكبر عدد من المهتمين .
	14. تتيح البرامج التدريبية التي تعدها الجامعات والمؤسسات الدولية للشباب ذكور وإناث تحسين مهاراتهم التقنية أولاً ثم مهارات العمل الحر ثانياً .
	15. يساهم الوضع السيء للكهرباء في قطاع غزة إلى عزوف الكثير من الشباب عن خوض تجربة العمل الحر .

