

THE IMPACT OF TRAINING PROGRAMS FOR FREELANCING IN REDUCING THE PROBLEM OF UNEMPLOYMENT, CASE STUDY :GAZA STRIP

Bahi ALSHAIKHKHALIL¹

Researcher, Faculty of Economics and Muamalat, University Sains Islam Malaysia – Palestine

Fuadah JOHARI²

Prof. Dr., Faculty of Economics and Muamalat, University Sains Islam Malaysia- Malaysia

Abstract:

The study aimed to identify the impact of training programs provided to university graduates on online freelancing work in Gaza, with dimensions including technical skills, managerial skills, and work environment, in creating job opportunities. The study used a descriptive analytical approach, relying on a questionnaire tool to collect data from primary sources. The study community consisted of university graduates who received training courses in Gaza as part of programs to prepare them for the online freelancing market, with a total estimated number of more than one thousand individuals. A random sample of 126 individuals from the study community was selected, and all questionnaires were retrieved and used for analysis.

The study concluded that there is a positive impact of training programs on online freelancing work in creating job opportunities for Palestinian university graduates in Gaza. The results showed a significant positive relationship between managerial skills and obtaining remote job opportunities, with a Pearson correlation coefficient value of (.6900). The results also indicated a significant negative relationship between technical skills and obtaining remote job opportunities, with a Pearson correlation coefficient value of (0.673). Finally, the results also showed a similar relationship between the work environment and obtaining remote job opportunities, with a Pearson correlation coefficient value of 0.522, indicating a strong and significant relationship between them.

The study recommended the adoption of an online freelancing model within the Palestinian national strategy to reduce the escalating unemployment rates in Palestine.

Key words: Training Program, Freelancing In Reducing The Problem of Unemployment.

 <http://dx.doi.org/10.47832/2717-8293.23.31>

¹  bahianwar@raudah.usim.edu.my

²  fuadah@usim.edu.my

دور برامج التدريب على العمل الحر عبر الإنترنت في الحصول على فرص العمل، دراسة حالة: قطاع غزة

باهي أنور إبراهيم الشيخ خليل

الباحث، الجامعة الإسلامية في ماليزيا - فلسطين

فؤادة بنت الجوهرى

أ.د.، الجامعة الإسلامية في ماليزيا - ماليزيا

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر برامج التدريب المقدمة لخريجي الجامعات على العمل الحر عبر الإنترنت بأبعادها المتمثلة في (المهارات التقنية، المهارات الإدارية، بيئة العمل) على خلق فرص عمل بقطاع غزة.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على أداة الاستبانة لجمع البيانات من مصادرها الأولية، حيث تمثل مجتمع الدراسة من خريجي الجامعات الذين تلقوا دورات تدريبية في قطاع غزة ضمن برامج لتأهيلهم لسوق العمل الحر عبر الإنترنت والذين يقدر عددهم بأكثر من ألف فرد، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت 126 فرداً من مجتمع الدراسة وقد تم استرداد كافة الاستبانات واستخدمت لأغراض التحليل.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثل أهمها في وجود أثر إيجابي لبرامج التدريب على العمل الحر عبر الإنترنت في خلق فرص عمل لخريجي الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، كما وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية معنوية بين المهارات الإدارية والحصول على فرص عمل عن بعد، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.690)، كما وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة طردية بين المهارات التقنية والحصول على فرص عمل عن بعد، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.673 وأخيراً فقد أشارت النتائج أيضاً إلى وجود مثل تلك العلاقة بين بيئة العمل والحصول على فرصة عمل عن بعد، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.522 وهو ما يشير إلى قوة ومعنوية العلاقة بينهما.

أوصت الدراسة بضرورة قيام تبني نموذج العمل الحر عبر الإنترنت ضمن الاستراتيجية الوطنية الفلسطينية للحد من معدلات البطالة المتفاقمة في فلسطين.

الكلمات المفتاحية: برامج التدريب، العمل الحر عبر الإنترنت.

يعتبر التدريب أحد أهم الأنشطة الهادفة إلى رفع كفاءة القوى البشرية العاملة بالمنظمة بما ينضوي عليه تعظيم أدائها ورفع قيمة مخرجاتها (بن عمار وبن عياد، 2020، ص6)، لذا تعتبر العناصر البشرية المدربة أئمن الموارد في المنظمة والأكثر تأثيراً في إنتاجيتها (للصامه، 2021، ص64)، هذا الاتجاه حول أهمية التدريب يؤكد عبد الكريم وحميد (2017، ص94) اللذان أشارا إلى أن التدريب يسهم في زيادة الإنتاج وتحسين الأداء ارتباطاً بالمهارات التي يمنحها التدريب للموارد البشرية المرتبطة بتحسين مستويات الأداء الفردي، هذ بالإضافة إلى زيادة الروح المعنوية لهؤلاء الافراد وتعزيز حضورهم النفسي الإيجابي المرتبط بشعورهم بتطور إمكاناتهم لتأدية وظائفهم بشكل فاعل، يضاف إلى ذلك إسهامه في ترشيد القرارات الإدارية المرتبطة بتطور قدرات ومعارف الأفراد في الجوانب الإدارية والفنية.

وفي هذا الإطار ينظر إلى التدريب بمثابة استثماراً في الموارد البشرية، وهو الاتجاه الذي أسس ركائزه الاقتصادي الشهير شولتز في العام 1960 عندما ركز على دراسة الاستثمار في رأس المال البشري وربط هذا الاستثمار بقضايا التدريب والتعليم وتطوير المهارات، حيث تحوّلت الاهتمامات الاقتصادية بالتدريب من مرحلة التقرير بالأثر الفعليّ للتعليم في التنمية الاقتصادية إلى مرحلة القياس للقيمة الاقتصادية للتعليم والتدريب من هنا، فإن تراكم رأس المال البشريّ يساعد في التقدّم التقنيّ، وبعدهً مصدراً للنموّ المستدام (المغربي، 2020، ص80)، ويرتبط تخفيض البطالة وخلق فرص عمل مستدامة بالاستثمار الأمثل في الموارد البشرية، وهو ما يؤكد "وايزبرود" الذي يرى أن فرص العمل ترتبط بطبيعة رأس المال البشري من حيث امتلاكه للقدرات والمهارات المعرفية المؤهلة لانخراطه في سوق العمل، إذ أن فرص العمل تتسع أمام الأفراد المتعلمين بمعدلات أكبر من الأفراد غير المتعلمين، كما أن هذه الفرص تختلف باختلاف المرحلة التعليمية التي يصل إليها الفرد، فالاستثمار في العنصر البشري يؤدي إلى زيادة حركية عنصر العمل فبمجرد أن يحصل الفرد على علومه ومعارفه فإنه يشعر بالرغبة القوية في ترك القطاع الذي يتصف بالإنتاجية المتدهورة إلى القطاع الذي تتوفر فيه فرص العمل المناسبة، ويلعب التعليم دوراً هاماً في ذلك فكلما زادت درجة تعليم الفرد كانت فرصته أكبر وأوفر في الالتحاق بالأعمال الأكثر ملاءمة له (عبد الصمد والعقون، 2008، ص5)، وتعتبر مشكلة البطالة أحد أهم المعضلات على السياق الوطني الفلسطيني، إذ تشير الإحصاءات المتخصصة الصادرة عن الجهات الرسمية أن فلسطين تعتبر في مقدمة الدول من حيث معدلات البطالة المرتفعة والتي سجلت 25.9% خلال العام 2020 (سلطة النقد الفلسطينية، 2021، ص14)، ويعد قطاع غزة من أكثر المناطق الفلسطينية تسجيلاً لمعدلات البطالة والتي بلغت 50% خلال الربع الثالث من العام 2021 نسبة 50% من القوى العاملة المشاركة. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021)، حيث تشير هذه المعدلات إلى أكبر التحديات التي تواجه الاقتصاد الفلسطيني خصوصاً عند مقارنتها بمعدلات البطالة في دول العالم الأخرى حيث بلغت في عام 2017 في الولايات المتحدة الأمريكية 5%، الهند 4%، وفي اليابان 3%، الصين 5%، وبالمقارنة مع الدول المجاورة مثل الأردن 15% والتي تعتبر من أكثر الدول النامية سوءاً في معدل البطالة (سلطة النقد، 2018)، وترتبط مشكلة البطالة في فلسطين بمجموعة مركبة من الأسباب والتي يقف في مقدمتها المعوقات الناتجة عن السياسات الإسرائيلية الهادفة إلى تكريس السيطرة الإسرائيلية على المقومات الاقتصادية الفلسطينية من جهة وخدمة المصالح الاقتصادية الإسرائيلية من جهة أخرى، يضاف إلى ذلك القدرة المحدودة على تعزيز القطاعات الاقتصادية الفلسطينية المختلفة، مثل قطاع الصناعة وقطاع الزراعة، وبالتالي عدم المقدرة على تحقيق التنمية الاقتصادية، وخلق مشاريع جديدة، لزيادة الإنتاج وتشغيل الأيدي العاملة، واستيعاب الداخلين الجدد

لسوق العمل (صافي، 2020، ص11)، كما وتشير بعض الأدبيات التي تناولت المسببات الرئيسية لمعضلة البطالة في فلسطين إلى ارتباطها بضعف مهارات رأس المال البشري، وهو ما يتسبب في وجود فجوة حقيقية بين متطلبات سوق العمل والمهارات المتوفرة خصوصاً لدى خريجي الجامعات، إذ أن معظم أرباب العمل يرون وجود حالة من الضعف في مهارات رأس المال البشري الضرورية والتي تسمح بتوظيفهم أو تؤهلهم لإيجاد عمل (فقهاء وآخرون، 2015، ص8)، لذا فإن هذه الدراسة تتناول فحص تأثير عوامل رأس المال البشري المرتبطة بالمهارات والخبرات المتنوعة في الحصول على فرص عمل حر عبر الإنترنت اعتماداً على تكنولوجيا المعلومات بما يساهم في تخفيض معدلات البطالة في الأراضي الفلسطينية بشكل عام وفي قطاع غزة على وجه التحديد.

مشكلة الدراسة

تعتبر مشكلة البطالة أحد أهم القضايا التي استحوذت على اهتمام الاقتصاديين بدءاً من أفكار آدم سميث ومروراً بالمدرسة الكنتية والنيوكلاسيكية وانتهاءً بالنظريات الحديثة التي حاولت تفسير الظاهرة ومسبباتها وطرق علاجها (الحيالي، 2009، ص11)، وتتفق جميع النظريات الاقتصادية على وجود مستوى معين مقبول من معدلات البطالة في المجتمعات المتنوعة يصعب التغلب عليه إلا بزيادة معدلات التضخم الاقتصادي، وفي هذا الإطار تعتبر فلسطين أحد الدول التي تعاني من ارتفاع قياسي بمعدلات البطالة والتي وصلت نسبتها إلى 25.9% خلال العام 2020 (سلطة النقد الفلسطينية، 2021، ص14)، ويعد قطاع غزة من أكثر المناطق الفلسطينية تسجيلاً لمعدلات البطالة والتي بلغت 50% خلال الربع الثالث من العام 2021 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021)، وتتركز النسبة الأكبر من العاطلين عن العمل في فئة الشباب إذ بلغ معدل البطالة بين الشباب في فلسطين 38% لعام 2020 بواقع 63% في قطاع غزة و23% في الضفة الغربية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2020)، وقد تعددت الأسباب التي ساقها الكتاب في تفسير أسباب البطالة في فلسطين، فمنهم من ربطها بظروف الاحتلال الإسرائيلي، وقد ركز آخرون على أسباب تتعلق بالضعف الهيكلي للمكونات الاقتصادية التي أفرزت عجزاً قطاعياً عن توليد فرص عمل كافية لمواجهة عرض العمال، بينما ركز اتجاه آخر على ربط البطالة وخصوصاً بين فئة الشباب والخريجين بضعف قدرات رأس المال البشري المؤهل التي تمكنهم من خلق فرص عمل وإيجاد موطئ قدم لهم في أسواق العمل المتنوعة، هذا الاتجاه ركز على ما يعرف بفجوة المهارة أو الاحتياج ما بين متطلبات المشغلين ومهارات رأس المال البشري المتوفرة لدى الباحثين عن العمل (فقهاء وآخرون، 2015، ص8)، هذا التبرير قد توافقت مع آراء الاقتصاديين الجدد الذين يرون أن السبب الرئيسي في وجود بطالة الشباب يرجع إلى النظام التعليمي نفسه، فقد يفشل النظام التعليمي في إعطاء الأفراد التدريب والخبرة اللازمة والتي يحتاجها سوق العمل، ومن هنا ينادي هؤلاء الاقتصاديون بضرورة وجود نظام للتدريب المهني كحلقة وصل بين التعليم الرسمي والدخول في سوق العمل. (بوازر وكسيرة، 2006، ص49)، فارتفاع ظاهرة البطالة بين فئة الشباب وخصوصاً خريجي الجامعات في قطاع غزة والأسباب التي أوردتها الكتاب في تفسير هذا الارتفاع الهائل في هذه المعدلات قد شكلت منطلقاً لتوجه الباحث نحو البحث في الأسباب المؤثرة في ظاهرة البطالة وخلق فرص بين فئة الشباب في قطاع غزة والتي لعلها ترجع إلى ضعف التأهيل والتدريب لرأس المال البشري، وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما هي طبيعة العلاقة بين برامج التدريب في الحصول على فرص عمل حر عبر الإنترنت في قطاع غزة؟

ويتفرع من التساؤل الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

هل توجد علاقة للتدريب الإداري في الحصول على فرص عمل حر عبر الإنترنت في قطاع غزة؟

هل توجد علاقة للتدريب الفني في الحصول على فرص عمل حر عبر الإنترنت في قطاع غزة؟

هل توجد علاقة بين بيئة العمل والحصول على فرص عمل حر عبر الإنترنت في قطاع غزة؟

أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في التعرف على العلاقة بين برامج التدريب والحصول على فرص عمل حر عبر الإنترنت في قطاع غزة.

ويتفرع من الهدف الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

1- التعرف على مستويات التدريب بشقيه الفني والإداري المقدم لخريجي الجامعات الذين تلقوا دورات تدريبية لتأهيلهم للعمل عن بعد في قطاع غزة.

2- التعرف على طبيعة العلاقة بين التدريب التقني والحصول على فرص عمل حر عبر الإنترنت في قطاع غزة.

3- تحديد طبيعة العلاقة بين برامج التدريب الإداري والحصول على فرص عمل حر عبر الإنترنت في قطاع غزة.

4- إبراز طبيعة العلاقة بين بيئة العمل والحصول على فرص عمل حر عبر الإنترنت في قطاع غزة.

4- الكشف عن طبيعة الفروق في استجابات المبحوثين حول كل من برامج التدريب والحصول على فرص عمل حر التي قد تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

5- تقديم التوصيات اللازمة لكافة الجهات المعنية بخفض معدلات البطالة من خلال العمل الحر عبر الإنترنت.

أهمية الدراسة:

يعتبر نموذج العمل الحر عبر الإنترنت من النماذج الحديثة للعمل والتي أحدثت ثورةً في أساليب العمل المعتادة، وتبرز أهميته في قطاع غزة لقدرته على توفير فرص عمل تتجاوز الحصار المفروض عليه وتمنح الخريجين بصيص أمل للحصول على عمل.

وتساهم الدراسة في التعرف على المهارات الأساسية واللازم توفرها لدى الخريج، ودور برامج التدريب الموجهة للعمل عن بعد في إكساب الخريجين المهارات والقدرات اللازمة للالتحاق بهذا النموذج من العمل.

إن أهمية الدراسة تكمن في الوقوف على متطلبات مواكبة النمو المتسارع في نمط العمل الحر عبر الإنترنت، كنموذج يساهم في تخفيف معدلات البطالة في قطاع غزة.

وتعد هذه الدراسة الأولى من نوعها التي تتناول دراسة برامج التدريب التي تستهدف العمل الحر عبر الإنترنت وأثرها على مشكلة البطالة في قطاع غزة.

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين برامج التدريب الموجهة للعمل الحر والحصول على فرص عمل عن بعد عبر الإنترنت في قطاع غزة.

الفرضيات الفرعية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين برامج التدريب التقني والحصول على فرص عمل عن بعد عبر الإنترنت في قطاع غزة.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين برامج التدريب الإداري والحصول على فرص عمل عن بعد عبر الإنترنت في قطاع غزة.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بيئة العمل والحصول على فرص عمل عن بعد عبر الإنترنت في قطاع غزة.

نطاق الدراسة:

النطاق البشري: اقتصرت الدراسة على عينة عشوائية من العاملين عن بعد والذين تلقوا دورات تدريبية لتأهيلهم لسوق العمل الحر عبر الإنترنت في قطاع غزة.

النطاق الموضوعي: تتمثل الحدود الموضوعية فيما ستتناوله الدراسة من قياس دور برامج التدريب والتأهيل لسوق العمل الحر عبر الإنترنت كأداة لتوفير فرص عمل في قطاع غزة.

النطاق الزمني: الدورات الموجهة للعمل عن بعد خلال الفترة من 2010 حتى 2018.

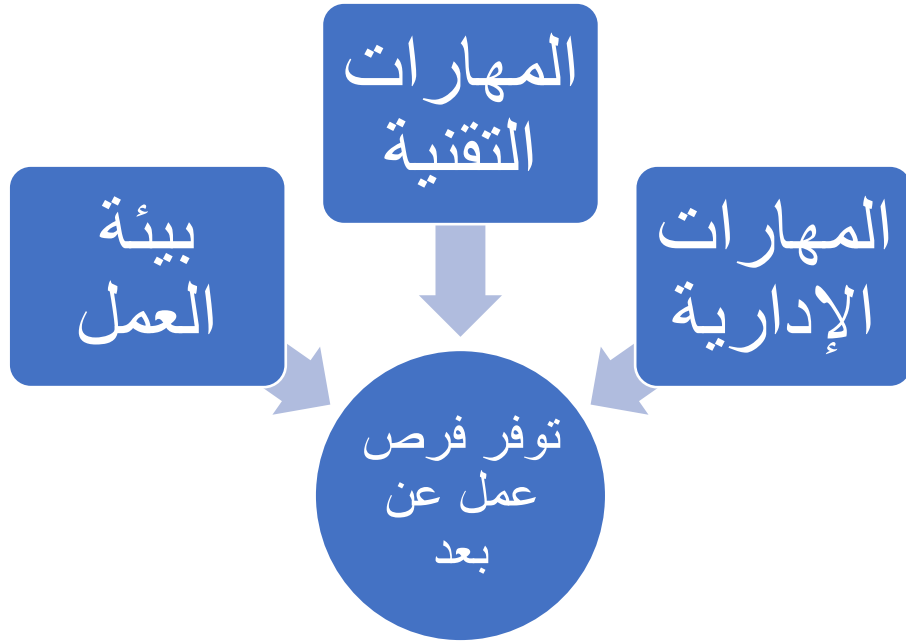
منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع البيانات من المصادر الأولية المتمثلة في عينة عشوائية من الخريجين الذين تلقوا دورات تدريبية لتأهيلهم للعمل عن بعد في قطاع غزة، وذلك بهدف تشخيص مشكلة الدراسة وتحليلها باستخدام استبانة تعبأ إلكترونيًا ستوزع على أفراد عينة الدراسة، بالإضافة إلى جمع البيانات من المصادر الثانوية المتمثلة في الإحصاءات والمعلومات الصادرة عن مراكز الإحصاء والمؤسسات المختصة بالإضافة إلى الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الخريجين الذين تلقوا دورات تدريبية في قطاع غزة ضمن برامج لتأهيلهم لسوق العمل الحر عبر الإنترنت والذين يقدر عددهم بأكثر من ألف فرد، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت 126 فرداً من مجتمع الدراسة.

نموذج الدراسة



تم تجريد النموذج من قبل الباحث

الدراسات السابقة

لقد تنوعت الدراسات التي تناولت فعالية التدريب كنوع من الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على في خلق فرص العمل، ففي هذا السياق فقد تناولت دراسة بورفاق، ميمون وبن حميدة، مجد (2019) قضايا الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على تخفيض البطالة في الجزائر، بهدف تحليل العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري ممثلاً بالتعليم وتخفيض معدلات البطالة في الجزائر، حيث استخدمت المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على المصادر الثانوية وتكوين نموذج قياسي باستخدام سلاسل زمنية ممتدة خلال الفترة 1990-2016، إذ أشارت نتائجها إلى وجود علاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري عن طريق الانفاق الحكومي على تطوير التعليم وتخفيض معدلات البطالة بالجزائر، وقد توافقت اتجاهات هذه الدراسة من حيث المنهج المستخدم والهدف مع دراسة مكتب العمل الدولي (2006) التي ركزت على تحقيق القابلية للاستخدام من خلال تحسين المعارف والمهارات، حيث أشارت نتائجها إلى وجود دور هام تضلع به المهارات والمعارف والتكنولوجيا في خلق فرص العمل والقابلية للاستخدام، إذ أن وجود قوى عاملة ماهرة توفر فرصاً أفضل للنفاذ إلى الأسواق الخارجية وتحقيق معدلات أعلى من التشغيل بقيمة مضافة مرتفعة،

أما دراسة (Ganko, I. (2021) فقد اتجهت ركزت على تحديد اتجاهات سوق العمل والاقتصاد الجديد وانعكاسها على التوظيف وتنمية المهارات في أذربيجان إيونا جانكو وإيفا يانسوفا ومنطقة غرب البلقان وتركيا، حيث توافقت مع الدراسات السابق ذكرها في المنهج المستخدم بينما اختلفت معها في إطار التركيز، حيث هدفت إلى تحديد الاتجاهات الحديثة لأسواق العمل ودورها في خلق فرص العمل، وقد أظهرت نتائجها أن أشكال العمل الجديد تتجه نحو زيادة العمالة الذاتية والعمل الحر وأن نمو الأشكال الجديدة للأعمال في الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية قد فرض واقعاً جديداً على طبيعة مهارات رأس المال البشري والتي اتجهت نحو المهارات الرقمية والمهارات المرتبطة بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)، فنون وتصميم الوسائط المتعددة، الكتابة والترجمة، المهارات التحليلية وحل المشكلات، هذه المهارات قد شكلت الجانب المحوري الأهم للتدريب الذي بدوره يساهم في التوظيف بالدول المتنوعة، أما على المستوى المحلي الفلسطيني فقد تناولت دراسة (عاشور، 2018) دور النقابات العمالية في تحسين مهارات الخريجين للحصول على فرصة عمل في قطاع غزة، وتوافقت مع الدراسات السابقة في المنهج المستخدم المتمثل بالوصفي التحليلي، حيث هدفت إلى التعرف على دور النقابات العمالية في تأهيل الخريجين عبر التدريب من أجل الحصول على فرص عمل، وقد أظهرت نتائجها وجود دور مهم للنقابات المهنية في تطوير مهارات الخريجين في سبيل تمكينهم من الحصول على فرص عمل، أما دراسة (مطر، 2017) فقد تناولت دور العمل الحر عبر الإنترنت في خلق فرص عمل في قطاع غزة، وأظهرت نتائجها وجود حالة من التناهي والإسهام للعمل الحر بخلق فرص العمل للشباب في قطاع غزة، وأن الجانب المحوري الذي يعزز من فرص الحصول على العمل يتمثل بالمهارات التكنولوجية الحديثة التي تمكنهم من ممارسة هذا الشكل من أشكال العمل الحديث.

الإطار النظري

التدريب

يعتبر العنصر البشري من أهم الموارد والأصول التي تمتلكها الدول، ويعدُّ الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية حيث تعتمد التنمية على مستوى قدرات وخبرات العنصر البشري ومدى قدرته على توظيف قدراته بالشكل الصحيح في البناء والإنتاج للوصول إلى مقاصد التنمية في تحسين جودة الحياة، ولذا لا بد من الاهتمام بتأهيل هذا المورد بالمهارات والخبرات التي تمكّنه من القيام بالدور المنوط به (من الحداد، 2007). إن ما يشهده العالم الآن من تطور متسارع في التكنولوجيا والعلوم التقنية الحديثة يحتم على الدول والمنظمات مواكبة هذا التقدم لتتمكن من المحافظة على مواقعها في أسواق العمل العالمية، وبالتأكيد فإن دور المؤسسات التعليمية يقع في المراتب الأولى من المسؤولية من خلال التحديث المستمر للمناهج التعليمية النظرية وكذلك توفير برامج تدريبية عملية تعزز المهارات التقنية والفنية لتمكينهم من الاستغلال الأمثل لتكنولوجيا الإنتاج والمنافسة في الأسواق العالمية متسارعة التطور، ويشمل ذلك الأفراد ضمن مراحل التعليم الأساسي أو الجامعي وحتى ما بعد التخرج والعاملين أنفسهم ضمن أسواق العمل.

تبرز أهمية برامج التدريب وتطوير الموارد البشرية في رفع معدلات الإنتاجية واكتساب الميزة التنافسية والمساهمة في التشغيل والحد من ظاهرة البطالة، حيث تهدف البرامج التدريبية إلى تعزيز المهارات التقنية والمعرفية والتي تعد من أهم المعوقات التي تحول دون الحصول على فرص عمل (Honorati، 2015).

كان مفهوم التدريب في السابق عبارة عن مخالطة العامل الجديد مع العاملين القدامى أصحاب الخبرة يكتسب من خلالها المهارات والمعارف الخاصة بتلك المهنة بطريقة تلقائية تعتمد على درجة الاستيعاب والتلقي لدى العامل الجديد ومستوى العطاء من العامل الماهر، أما حديثاً فأصبح التدريب عمليةً منظمةً لها قواعد وأساليب علمية تؤهل المتدرب لممارسة العمل وفق الأصول وتزوّد بالمستحدث من المعرفة التطبيقية في مجال التخصص وتنمي لديه مهارات التعلم الذاتي والتفكير والابتكار (من الحداد، 2007).

مفهوم التدريب

يرتبط التدريب بشكل مباشر في تطوير المهارات، فهو عملية ترتبط بتجهيز الموارد البشرية بالقدرات والمهارات التي تساهم في القدرة على تنفيذ الأعمال من خلال مجموعة من العمليات التي تحدث تغييراً في معارف وسلوك الأفراد (الهابيل، 2011)، وقد تنوعت التعريفات التي تناولت مفهوم التدريب، حيث عرف بأنه "تمكين جميع الأفراد من اكتساب المعرفة لإثراء مهاراتهم الحالية أو تطوير مهارات جديدة بحيث يساهم في سد الفجوة بين المستوى الحالي للفرد والمستوى المطلوب" (سالم، 2021، ص83)، كما وعرفه العبيدي (2017) بأنه جميع النشاطات والإجراءات التي تستخدمها المنظمات لتسهيل عملية التعلم من أجل تحقيق أهداف المنظمة، أما الخليفات (2010) فقد أشار إلى انه نوعٌ من التعليم والتوجيه في نوع من أنواع الفنون أو المهن يؤهل الفئة المستهدفة لتجاوز أي عقبات تواجه تنفيذ الأعمال ليصبحوا بذلك أكثر قدرةً على ترجمة المفاهيم النظرية إلى الواقع العملي، وقد أضاف كشواي (2006) بان التدريب هو بمثابة عمليةً مدروسةً لتعديل المعارف والسلوك من خلال اكتساب الخبرات لتحقيق الأداء الأفضل لأي نشاط، ويتمثل الهدف منه في تطوير مهارات وقدرات الأفراد وتلبية احتياجات العاملين حاضراً ومستقبلاً، وفي إطار ربط العملية التدريبية بالحدثة فقد ركز عقيلي (2005) على تعريفه في إطار المنظومة المعرفية الحديثة الهادفة إلى تطوير المهارات الحالية للأفراد واكسابهم مهارات جديدة ومتنوعة، وتعديل الاتجاهات السلوكية نحو الأفضل، بهدف استيعاب التغيرات المستمرة في بيئة العمل والتكيف

أهمية وأهداف التدريب:

تتبع أهمية التدريب من كونه أداة استراتيجية هادفة لتحقيق السبق التنافسي وتعزيز التميز المؤسسي بغية تمكين المنظمات من تحقيق الأهداف المعلنة وأهدافها في هذا العالم التنافسي (خزام، 2020)، لذا فقد أصبح محل اهتمام الدول والمنظمات بشتى أشكالها كونه يرتبط برأس المال البشري الذي يشكل باكورة وأساس التنمية، حيث أصبح الاستثمار في رأس المال البشري أساساً لدفع عجلة النمو الاجتماعي والاقتصادي وتحسين مستويات المعيشة من خلال زيادة دخل الفرد والتحفيز على العمل وتطوير الذات. (صقر، 2018)، وفي هذا السياق فقد أصبح تركيز المنظمات مرتبباً بالسبل والوسائل التي تعزّز سلوك الأفراد وتجعله منسجماً مع المسار الوظيفي العام، لذا فإن أهمية التدريب لا تكمن فقط في الحصول على المهارات والمعارف المرتبطة بالأداء وإنما في كونها تزيد من كفاءة العاملين من خلال تعزيز روح الانتماء للمنظمة والعمل (حمود والخرشة، 2007)، وترتبط أهداف التدريب بالأهمية التي يستحوذ عليها سواء

على المستوى المنظمي أم الفردي، إذ تتركز أهم أهدافه في مجموعة من الجوانب التي يمكن إبرازها كما يلي (المصدر، 2010) و (Kulkarni & pallavi، 2013):

1. تحقيق الأفراد لأهدافهم الشخصية من الحصول على الوظائف التي يطمحون إليها وأيضاً المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.
 2. حصول المنظمات على عاملين تتوفر لديهم المهارات والقدرات التي تمكن المنظمات من تحقيق تطلعاتها.
 3. في المحافظة على مستوى وظيفي مرتفع وتحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية.
 4. تلبية حاجة المجتمع من خلال تحسين قدرات الأفراد وتخفيض معدلات البطالة وزيادة الإنتاجية.
- يتضح من خلال التعريفات المختلفة لمفهوم التدريب بأنّ الهدف الرئيسي للتدريب يتمثل في تمكين الأفراد من الانخراط في أسواق العمل ومواكبة تطوراتها المستمرة والمقدرة على تلبية احتياجاتها باستمرار.

عناصر العملية التدريبية:

- يعتبر التدريب عملية متكاملة تشمل مجموعة من المكونات والأطراف التي تشكل مجملها عناصر هذه العملية، وتتمثل هذه العناصر في التالي: (بلقاسم ونذار، 2017) و (المصدر، 20210)
- 1-المادّة التدريبيّة: وهي مجموعة الخبرات التي يتم تصميمها من قبل متخصصين بطريقة منهجية تشكل حلقة الوصل بين المتدرب والمدرّب، وتحتوي على المفاهيم التي تناسب أهداف التدريب والتي تختلف باختلاف طبيعة المتدربين وطبيعة الوظائف والأعمال المستهدفة.
 - 2-المدرّب: هو الشخص المسؤول عن عرض المادة التدريبية بالطريقة التي تضمن إيصال المعلومات والأفكار للمتدربين بما يحقق الهدف من التدريب.
 - 3-المتدرب: وهو محور عملية التدريب والعنصر المستهدف منها، ويرتبط مدى نجاح عملية التدريب بمستوى تحقق أهداف عملية التدريب والتي تقاس بالمهارات والمعارف المكتسبة لديه.
 - 4-بيئة التدريب: ويقصد بها المناخ الذي يتم فيه التدريب، وتشمل المكان الذي يعتمد على نوع وطريقة التدريب من حيث طبيعة المادة التدريبية والهدف من التدريب.

البطالة والعمل الحر

مفهوم التشغيل

ينظر إلى التشغيل بمفهومه التقليدي على أنه " تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب، التأهيل والتكوين التشغيل غير أن هذا التعريف يتميز بنوع من القصور وعدم الدقة من حيث كونه لا يحدد الشروط أو الاختصاصات الواجب توفرها في العامل ولا الجوانب الأخرى التي تخص المؤسسات المستخدمة والمكونة للعامل المؤهل، إلا أن التشغيل بمفهومه الحديث لا يحمل معنى مناقض للبطالة، كما أنه لا يتضمن معنى العمل فقط بل "يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين

والمرتب للعامل تبعاً لاختصاصه ومؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية، وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير وترقية العمل (بوكابوس، 2012، ص40)

أما فيما يتعلق بسياسات التشغيل فيشير مفهومها إلى مجموعة من الإجراءات التي تنتهجها الدولة من أجل خلق فرص عمل للقوى العاملة المؤهلة، وفي هذا الإطار فقد أشارت منظمة العمل الدولية إلى أن سياسة التشغيل هي بمثابة رؤية منسقة ومترابطة لغايات التشغيل في بلد معين وسبل تحقيقها، في بمثابة مجموعة من التدابير والإجراءات التي تضعها وتنفذها مختلف الأجهزة الحكومية بالتعاون مع مختلف القطاعات من أجل زيادة فرص العمل للحد من البطالة (عبد اللطيف، 2021، ص60)

وتعتبر خلق فرص العمل أحد أهم القضايا المتعلقة بالتشغيل في المجتمعات المختلفة، إذ أن التعامل مع فرص العمل يرتبط بأنشطة الاستحداث، التدريب، إعادة التدريب مع تقديم المعلومات عن مهارات العمل المطلوبة وتوزيع الوظائف وخدمات التوظيف، ويمكن أن تجمع هذه الأنشطة تحت عنوان برامج خلق فرص العمل والتي قد ترتبط بالمنظمات الحكومية أو غير الحكومية (الجبوري، 2010، ص10)

ومن أجل تعزيز سياسة خلق فرص العمل داخل الدولة، يمكن الاعتماد على بناء مشاريع التطوير الاقتصادي ومشاريع خلق فرص العمل المتكاملة مع بعضها البعض، ولعل القطاع الخاص من القطاعات التي يجب التحرك عليها أولاً ممثلة بالمشاريع الصغيرة والمتناهية في الصغر والشركات العائلية والمزارعين الصغار باتجاه خلق شراكة حقيقية بين القطاع الخاص والعام، إذ سيسهم القطاع الخاص في تقديم الوظائف والمساعدة في تجهيز السلع والخدمات، فضلاً عن إسهاماته في المجالات الآتية: (الجبوري، 2010، ص10)

1. خلق الثروة.
2. استثمارات الأعمال وهو دافع حقيقي للضرائب.
3. خلق الوظائف وتأمين استقرارية المجتمع.
4. بناء أو إعادة بناء الطاقات من خلال جلب رأس المال والمعدات من الخارج وتدريب العاملين عليها والمشاركة في الخبرات الفنية والإدارية.
5. المعلومات، إذ ستتعلم الحكومة من قرارات استثمار قطاع الأعمال مستمدة من تقييم حقيقي للخطر والمخاطرة.
6. الحوكمة والبيئة الآمنة وأعمال البلدية والأعمال التي تمس حياة المجتمع.
7. المركز التفاوضي الأكبر للقطاع الخاص.

ومن المفيد الإشارة إلى أن حاضنات الأعمال بأشكالها المختلفة تعد من أبرز صور الشراكة بين الخاص والعام، لذا سنتطرق للمعالجات النظرية وفق هذا المحور من اتجاهين هما:

1. إقامة مؤسسات لتنمية القطاع الخاص مثل حاضنات الأعمال أو الحاضنات التقنية، والموجهة أصلاً نحو المشاريع الصغيرة أو المتوسطة.
2. خلق فرص جديدة للريادة أو تنمية القائم منها وتوجيهه نحو بناء أصحاب عمل رياديون، وأدناه شر مفصل لكل

اتجاه.

من خلال العرض السابق يستخلص الباحث ان مفهوم خلق فرص العمل مرتبطة أساساً بقضايا التشغيل سواء كان ذلك بإطار التوظيف العام أم في إطار التوظيف الخاص الذي يرجع جزء منه إلى عوامل التطوير الذاتي للاتحاق بأسواق العمل الحر، إذ أن مهارات العمل لدى رأس المال البشري تعتبر أحد العناصر التي تسهم في خلق حركة التشغيل الذاتي للأفراد عبر الالتحاق بالعمل الحر بأشكاله المتنوعة والتي من أهمها العمل الحر عبر الإنترنت، فمفهوم خلق فرص العمل هو مفهوم واسع قد يرتبط ببرامج رسمية من قبل الدولة لتشغيل الشباب والخريجين وقد يرتبط بجانب منه ببرامج المؤسسات الدولية ومنظمات المجتمع المدني العاملة داخل الدولة والتي تمول مشاريع خلق فرص العمل أو قد يرتبط أخيراً بقدرة الافراد على خلق فرص العمل لأنفسهم بالاعتماد على الذات عبر تطوير المهارة والالتحاق بأسواق العمل الحر.

العمل الحر (freelancing)

يعتبر العمل الحر أحد المفاهيم الاقتصادية الحديثة التي أخذت بالانتشار مع تنامي التطور التكنولوجي، حيث تم الاعتماد على تلك التكنولوجيا في استحداث الأدوات التي ينبنى عليها مثل هذا العمل، ومما لا شك فيه أن مصطلح العمل الحر قد انبثق من مفهوم التجارة الإلكترونية، وهي تعد اللبنة الأساسية لمفهوم العمل الحر.

ففي العقدين الماضيين ظهرت مفاهيم مهنية جديدة ومعاصرة مرتبطة بطبيعة الأعمال وبيئة ممارستها ارتباطاً بالتطورات العامة في تكنولوجيا المعلومات وإعادة تنظيم ترتيبات العمل في أعقاب الرقمنة، حيث مكنت التقنيات الرقمية من القيام بالعديد من الأعمال عبر الإنترنت أو عن بُعد، ولتقسيم العمل إلى مكونات أصغر تسمى المشاريع، حيث مكنت الأفراد من التنقل وبشكل متزايد بين مجموعة واسعة من الأعمال، إضافة إلى تمكينهم من التقرير الذاتي لحياتهم المهنية، على عكس المهن التقليدية التي تتميز بالتقدم الهرمي والإدارة المهنية التنظيمية والتنقل المنخفض (Hudek&Tominc&Širec,2021,p1)، فمشهد أسواق العمل قد اخذ بالتغير السريع مع النمو المتسارع للتكنولوجيا في ظل العولمة والمنافسة المتزايدة التي أثرت وبشكل جذري على ترتيبات العمل في المنظمات، كجزء من حاجتها للتحرك في ظل التعامل مع بيئة معقدة، لذا فقد أخذت المنظمات بالتحرك من الطرق التقليدية للعمل إلى طرق استراتيجية لتعظيم الاستفادة من رأس المال البشري من مصادر متنوعة، لذا فقد بدأت ترتيبات التوظيف في هذه المنظمات تتحول من مفهوم العمل المنتظم بدوام كامل إلى ترتيبات العمل البديلة المعتمدة على التعاقد المستقل أو ما يعرف بالعمل الحر (Zadik et al,2019,p39)، وبالتالي فقد كان الظهور الحقيقي لمفاهيم وأفكار العمل الحر مع مطلع تسعينات القرن الماضي مع ظهور التركيز على مفاهيم المنظمات الذكية وارتباط تلك المنظمات بمفاهيم العمل الحر الذي يفرز مجموعة من الوظائف الذكية التي تتوافق مع اتجاه تلك المنظمات، حيث أشار كل من (Arthur, Claman, 1995 & DeFillippi) إلى روابط قوية بين المؤسسة الذكية ومفهوم العمل الحر، إذ أن ما يميز الموظفين بالعمل الحر عن المؤقتين التقليديين هو تفضيلهم للعمل المؤقت ومستوى مع امتلاكهم لمستوى مرتفع من المهارة والخبرة (Kazi et al,2014,p2).

ويعد الاعتماد على مفاهيم التوظيف استناداً إلى فكرة العمل الحر بمثابة انتقال من النهج التقليدي للتوظيف القائم على فكرة البحث عن الوظيفة التقليدية والعمل لدى جهات معينة، إلى فكرة الاعتماد على المهارة واستخدامها في

العمل استناداً إلى مفاهيم الريادة القائمة على استثمار تلك المهارات بشكل مستقل في بناء أعمال حرة وليس لصالح شركة أو جهات مشغلة (شراب، 2015، ص10)، تنوعت الأدبيات التي أشارت إلى مفاهيم العمل الحر فمنهم من أطلق عليه اسم التشغيل أو التوظيف الذاتي ومنهم من أطلق عليه اسم "المشروعات الصغيرة"، وقد تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم العمل الحر، حيث عرفه (أبو الخير، 2017، ص10) بأنه " أي عمل ربحي يتم إنجازه لصالح جهة ما ضمن عقد مؤقت يزول بمجرد تسليم هذا العمل وتسلم مستحقاته المالية"، كما وعرف العمل الحر بأنه " نموذج من نماذج التشغيل الذاتي الذي يستخدمه أصحاب الخبرات العالية لتحقيق دخل غير مرتبط بالزمن وإنما مرتبط بالمهارة والمهام التي يقوم بها خلال عقد العمل أو الخدمة مع الزبون " (الطهراوي، 2020، ص11)، بينما يشير (خليفة، 2018، ص10) إلى أن العمل الحر هو عمل اختياري تقع عبء مسؤولياته على صاحبه، وتعود إليه مخرجاته المادية والأدبية والمعنوية، وقد يكون عملاً في مجال واحد أو تتعدد المجالات بحسب اهتمامات من يقوم به أو تفرضه عليه ظروف السوق، بينما تشير (عبد الرازق، 2019، ص139) إلى أن العمل الحر هو بمثابة المشروع الاقتصادي الخاص الذي ينتج سلعة أو يقدم خدمة أو تجارة ويسمى مشروعاً أو عملاً حراً بسبب حرية اختيار صاحبه لنوعيته وسماته وعدم فرض أي جهة خارجية على ذلك المشروع نوع نشاطه أو مخرجاته أو أهدافه أو سياساته أو خططه أو نوعية المعدات أو العمالة أو النظم الإدارية والفنية الخاصة به.

فيما يشير كل من (Hudek&Tominc&Širec,2021,p3) إلى أن العمل الحر يرتبط بتولي الفرد القيام بأعمال لعدة أشخاص أو شركات وفي مشاريع مختلفة بشكل ذاتي حر لتشكيل حياته المهنية، وهو ما يتوافق مع ما أشار إليه (Zadik et al,2019,p40) في أن العمل الحر يمثل موظفين مستقلين يعملون لحسابهم الخاص، مع قاعدة من العملاء المؤسسيين والشخصيين بعقود معينة، فهم ليسوا موظفين بشركات محددة إنما يتعاقدون مباشرة مع العملاء ويحددون نتائج العمل في العقود، إذ يتم توظيفهم عادةً على أساس مشروع مؤقت وقد يعملون لعدة عملاء في وقت واحد.

بينما يرى (الاسمري، 2013، ص75) بأن هناك ثلاث مداخل يمكن الاعتماد عليها لتعريف العمل الحر، يمثل المدخل الأول مصدر الدخل بينما يمثل الثاني الوضع القانوني، أما المدخل الثالث فيتمثل بحالة سوق العمل، فيرتبط المدخل الأول بتعريف العمل الحر بأنه كل فرد يعتمد على مشروعه الخاص لتوليد الدخل الرئيسي له، أما من الناحية القانونية فينظر إلى العمل الحر بأنه ذلك العمل الذي لا يتبع أي جهة حكومية أو خاصة، ويقوم به الشخص لحسابه الخاص للحصول على أقصى ربح ممكن، أما فيما يتعلق بحالة سوق العمل فيعرف العمل الحر بالأشخاص الذين أسسوا وأداروا مشروعات صغيرة باستخدام مبادئ القيادة والإدارة القابلة للتطبيق من أجل تحقيق أهداف ومصالح ذاتية، بينما عرف كل من (دهليز واليعقوبي وعاشور، 2018، ص167) العمل الحر عبر الإنترنت بأنه طلب العملاء لخدمة معينة من عاملين متخصصين بواسطة منصات عبر الإنترنت.

وفي هذا الإطار يشير (Beerepoot& Oprins,2022,p1) إلى أن توفير فرص العمل بالاعتماد على العمل الحر عبر الإنترنت يتم من خلال منصات العمل الرقمية، مثل Upwork وFreelancer وGuru للأفراد في جميع أنحاء العالم الذين يقومون بأعمال الخدمة الرقمية بالاستعانة بمصادر خارجية، إذ يمكن لأي شخص لديه جهاز حاسوب وإمكانية الوصول إلى الإنترنت تقديم خدمات قابلة للإرسال رقمياً والحصول على مردود مالي مقابل هذه الخدمات وهو ما يشير إلى مفهوم العمل الحر عبر الإنترنت

لذا يؤكد (Kazi et al,2014,p6) ان العمل الحر هو بمثابة قوة متنامية تستخدم تقنية جديدة لأداء الوظائف، وتتسم بمهارات عالية واحترافية، فالعاملون في هذا المجال يحبون العمل من مكتبهم الصغير أو منزلهم، ويكرهون الوظائف الروتينية والاجتماعات غير الضرورية، مثل العمل في قواعد المشروع مع العملاء، ولا يؤمنون بالتوظيف الدائم وطويل الأمد.

من خلال العرض السابق يستخلص الباحث ان العمل الحر هو شكل من أشكال الأعمال المعتمدة على الذات والتي يلجأ إليها الأشخاص ذوي المهارات المرتفعة أو الرياديين بغية تأسيس أعمال مستقلة خاصة بهم دون خضوعهم لأية قيود قد تفرضها جهات التشغيل المختلفة والتي قد تقيد حريتهم في اختيار شكل وطبيعة العمل أو السياسة التي يخضعون لها، فالعمل الحر هو شكل من أشكال الأعمال التي لا يرتبط بها الأفراد بمكان معين أو وقت معين للقيام بإنجاز الأعمال المكلفين بها، كما أن خاصية المرونة التي يتمتع بها العمل الحر تعتبر من العوامل المشجعة لفئة خاصة من الافراد للانخراط بها وممارستها.

أنواع الأعمال الحرة

بالنظر إلى طبيعة الأعمال الحرة حول العالم، يتضح أن العاملون في هذا المجال أصبحوا يعملون في صناعات متعددة، على الرغم من أن حركة العمل المستقل الرقمي كانت مدفوعة في البداية بصعود قطاع تكنولوجيا المعلومات ومطوري البرمجيات، إلا أنها استمرت في النمو لتشمل مجموعة متنوعة من الصناعات (Fernández&Rupp,2021,p11)، هذا وتنوع أشكال الأعمال الحرة التي يمكن ممارستها بالاعتماد على الوسائل التكنولوجية حيث يمكن إيضاح هذه الأشكال كما يلي: (Jobs Gig,2020)

1. كافة أشكال الخدمات الشخصية التي تشمل على سبيل المثال التنظيف، النقل أو مهمات أخرى عبر مواقع على شبكة الإنترنت مثل: Hassie or TaskRobbit.
 2. كافة الأعمال اليدوية الحرة، مثل السباكة، البناء، الكهرباء، أو نجارة أو غيرها من الاشكال التي يمكن ممارستها من خلال مواقع مثل: My Builder or RatedPeople.
 3. الأعمال الادارية، مثل ادخال المعلومات من خلال الحاسوب الإلكتروني عبر مواقع مثل People per.hour or Clickworkers
 4. العمل الابداعي أو تكنولوجيا المعلومات، مثل التصميم، تطوير شبكة الويب، البرمجيات، من خلال مواقع مثل: Fiverr or Freelancer UpWork.
 5. العمل المهني، مثل الاستشارة، المشورة القانونية أو خدمات المحاسبة، وعبر المواقع الإلكترونية مثل: Freelancer UpWork.
 6. خدمات التوصيل أو البريد السريع، عبر المواقع الإلكترونية مثل: Deliveroo.
 7. خدمات القيادة أو التاكسي، وذلك بإيجاد ركاب عبر المواقع الإلكترونية مثل: Uber.
- ويتوافق مع هذا الاتجاه كل من (Beerepoot& Oprins,2021,p3) اللذان يشيرا إلى أن شبكات إنتاج الخدمات العالمية الناشئة في الاقتصاد العالمي توفر فرصًا اقتصادية جديدة للمتعاملين، حيث تتمثل أبرز الأمثلة على الفرص الاقتصادية الجديدة المقدمة الخدمات الصوتية ذات القيمة المضافة المنخفضة (مراكز الاتصال)، الخدمات المكتبية

(إدخال البيانات، والنسخ)، والخدمات عالية القيمة مثل الخدمات القانونية والتحليلات المالية والتصميم الهندسي التي يمكن تنفيذها بشكل مباشر

ولتنفيذ هذه الأشكال من الأعمال بالاعتماد على فكرة العمل الحر يشير (Kazi et al,2014,p5) إلى مجموعة من الخصائص التي يجب أن يتمتع بها العامل المستقل كي يستطيع أداء تلك الأعمال والانخراط بها، إذ تشمل هذه الخصائص ما يلي:

1. أن يتمتع بمهارات مطلوبة بشكل قوي وأن تتوفر لديه الخبرة في تجيير تلك المهارات في إطار الأعمال التنفيذية.
2. أن يمتلك سيرة ذاتية قوية وسنوات خبرة تؤهله لممارسة الأعمال.
3. أن يمتلك القدرة على تسويق الذات وأن يستطيع الترويج والبيع لخدماته وأن يمتلك رؤية واستراتيجية تسويقية قوية.
4. القدرة على العمل باتجاهات متعددة بما في ذلك التعامل مع الإجراءات الكتابية والفواتير والمحاسبة.
5. القدرة على التعامل مع المخاطر المرتفعة بما في ذلك الافتقار إلى الأمن الوظيفي، وعدم تقديم أي شركة مزايا، وعدم ثبات الراتب.
6. أن يمتلك شبكة قوية من الاتصالات الشخصية والمهنية.
7. أن يتمتع بمهارات اتصال كتابية وشفوية متميزة.
8. أن يتصف بالإبداع والابتكار في حل المشكلات.

العمل الحر عبر الإنترنت

لقد أصبح العمل الحر ظاهرة عالمية متسعة، إذ تزايد أعداد العاملين بالعمرك عبر الإنترنت وبشكل مضطرد في أسواق العمل بالدول المتقدمة والنامية وذلك بسبب ظهور منصات العمل الحر عبر الإنترنت التي تعمل على تسهيل تبادل الخدمات والأعمال بين المشغلين والمختصين، وما شجع على هذه الزيادة هو رغبة بعض المؤسسات في تخفيض نفقاتها والمحافظة على دافعية وكفاءة العاملين لديها والاستفادة من الأفكار والطاقت المتجددة والابتكارية، حيث توجهت إلى العاملين بشكل حر وبدرجات متفاوتة، وبالتالي أصبح التعاقد الخارجي عبر الإنترنت بالنسبة لهذه المنظمات بديلاً واعدأ عن العمل التقليدي، حيث مثل هذا الحقل فرصاً لها للحصول على المهارات التخصصية المتنوعة بالإضافة إلى عمليات التوظيف السريعة والإنتاجية المرتفعة على مدار الساعة، كما وأتاح للعاملين بهذا المجال فرصاً هامة للمنافسة التي تعتمد المهارة وبشكل أساسي، وما يرتبط بذلك من الاسهام بخفض معدلات البطالة وخلق فرص عمل جديدة (دهليز والبيقوي وعاشور،2018، ص167)، ففي العصر الراهن أصبحت أسواق العمل عبر الإنترنت معولمة وجعلت العمل الحر في متناول كل من المنظمات والموظفين (Zadik et al,2019,p40)، فالعمل 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 يسير العمل طبقاً لها دون مشاكل". (شراب،2015)، وبالتالي فإن بيئة العمل الحر عبر الإنترنت عبارة عن سوق إلكتروني يعتمد على منصات العمل الحر، وهي مواقع على شبكة الإنترنت يتم من خلالها التعاقد بين صاحب العمل والعامل المتخصص،

ويمكن لأي فرد أو مجموع في العالم التسجيل في هذه المنصات، وتقديم أعمال وخدمات، ويمكن أيضاً لأي صاحب عمل فرداً كان أم منظمة التسجيل من أي مكان في العالم وطلب أعمال أو خدمات من هذه المنصات (دهليز والبيقوي وعاشور، 2018، ص 167).

وقد أدى ظهور المنصات الرقمية التي تتوسط في العمل عند الطلب على المدى القصير، إلى ظهور ما يعرف برقمنة أسواق العمل والتي تعتبر بمثابة مواقع الويب المخصصة للعمل عن بُعد، والتي ظهرت في مطلع الألفية، حيث يشار إلى هذ المواقع الإلكترونية بمسميات متنوعة تشمل "منصات العمل عبر الإنترنت" أو "منصات العمل الجماعي" أو "الأسواق المستقلة على الإنترنت" أو "أسواق العمل عبر الإنترنت" (Shevchuk & Strebkov, 2021, p6)، هذا ويرتبط العمل الحر عبر الإنترنت بمجموعة واسعة ومتنوعة من المجالات التي تشمل (كتابة المحتوى، الإعلام، النشر، التصوير، التوثيق الإلكتروني، البرمجة، التعلم...)، إذ توفر التطبيقات والبرامج المتنوعة فرصاً سهلة للعمل من خلال الإنترنت وتُحدُّ من البطالة في العالم وبشكل خاص في الدول النامية، فهذا العمل سهلٌ ومرنٌ لأنه لا يحتاج إلى مكاتب ومؤسسات معيّنة للعمل فيها (زغيب، 2021).

وفي هذا الإطار يشير (Zakirdjanovich, 2020, p224) إلى أن الفرص الأعلى من ممارسة العمل الحر كانت أكثر ارتباطاً بمتخصصي تكنولوجيا المعلومات والمصممين اللذين لديهم المعرفة الكافية للعمل بشكل مستقل من خلال الإنترنت، فالعاملون في هذا المجال يبيعون معارفهم ومهاراتهم المهنية (قشطة، 2017، ص 13).

وقد أصبح هذا المصطلح يعبر عن كل من يعمل منفرداً 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) اللذين يود العمل معهم، حيث بات بإمكانه اختيار الفئة المستهدفة التي يرغب بالعمل معها دون قيود، وللعمل الحر مميزات عديده بالنسبة لصاحب العمل أهمها تقليل عدد المتواجدين في المكتب أو تجنب الانتقال إلى مبان جديدة، وجعل الخدمات متاحة للعملاء فيغير ساعات العمل الرسمية، كما يتيح العمل الحر له الاستفادة من العمالة الأقل أجراً والأكثر استعداداً للعمل في مراكز ومواقع مختلفة (خليفة، 2018، ص 11)، هذا 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 (Freelancers Union & Elance-oDesk, 2018)، ويمكن الإشارة هنا إلى ان سوق العمل الحر يعتبر من أكبر أسواق العمل في العالم العربي كونه يشكل مظلة واحدة لمكافحة معضلة البطالة المنتشرة بأوساط الشباب في تلك المجتمعات ويسهم في خلق فرص عمل متنوعة اعتماداً على المهارات التي يمتلكونها والتي لا يمكنهم تسخيرها في إطار أسواق العمل التقليدية بسبب شح الوظائف وعدم قدة تلك الأسواق من توليد فرص عمل موازية لحجم الطلب عليها، وما شجع على انتشار هذا الشكل من الأعمال هو توافر البنية التحتية التكنولوجية في تلك الدول وسهولة وصول المستقلين إليها لاستخدامها في أداء تلك الأعمال، وبالتالي فقد ازدادت الفرص المتاحة أمام من يعملون عبر منصات العمل الحر لصالح شركات أو أفراد، فمع تزايد الطلب على العمل الحر من طرف الشركات الصغيرة العربية، وأيضاً مع تزايد عروض وخدمات المستقلين أصبحت العديد من الشركات تتجه للتعاقد مع المستقلين ومن يعملون عن بعد عبر الإنترنت، حيث تقوم

الشركات بالإعلان عن عروضها ضمن منصات العمل الحر عبر الإنترنت ومن ثم يتقدم المستقلون بالعروض الخاصة بهم وتقوم الشركة باختيار الأفضل من بينهم والأرخص أيضاً (خليفة، 2018، ص11).

من خلال التعريفات السابقة يستخلص الباحث أن العمل الحر هو بمثابة شكل من أشكال الوظائف التي يتجه إليها الأشخاص المستقلون الذين يرغبون بممارسة الأعمال دون الالتزام بمكان أو زمان معين لأدائها ودون الخضوع لسياسات إدارية تحكم طبيعة سلوكهم أثناء العمل، فهذا الشكل من الأعمال قد يرتبط بأعمال جزئية بجانب الوظائف الرئيسية للأشخاص المستقلين، أو قد يرتبط بتفرغ كلي تام لأداء تلك الأعمال واعتبارها الوظيفة الرئيسية لهؤلاء الأفراد، وما قد يدفع الأفراد للعمل الحر هو ضعف قدرات قطاعات الإنتاج التقليدية من خلق وظائف توازي حجم الطلب على تلك الوظائف وبالتالي تعطل جزء هام من القوى العاملة التي تمتلك مهارات العمل وتطلبه ولكنها لا تجد فرصاً متاحة في الواقع الحقيقي لأسواق العمل في تلك المناطق، أو قد يرتبط هذا الاتجاه بالجانب السلوكي للأفراد وطبيعة قناعاتهم بشكل الوظائف التي يرغبون العمل بها فيلجؤون إلى العمل الحر عبر الإنترنت كاتجاه مهني يرتبط بواقعهم وقناعاتهم، إذ يشمل العمل الحر على مجموعة واسعة من المجالات التي تتم عبر الإنترنت منها التصميم الجرافيكي، كتابة المحتوى الإبداعي، النشر، الاعلام، التصوير الفوتوغرافي، الوسائط المتعددة، التسويق الإلكتروني والمبيعات، البرمجة وتطوير النظم، تصميم وتطوير المواقع، الهندسة، إدارة الأعمال، إنشاء الفيديوهات، التعليم...إلخ، وهو ما يشكل فضاءً واسعاً يمكن استغلاله من قبل الشباب في المنطقة العربية كمصدر هام لتوليد الدخل.

من خلال العرض السابق يرى الباحث أن العمل الحر عبر الإنترنت هو ذلك العمل المرتبط بقدرات الأفراد على الوصول والاستخدام المهني لتكنولوجيا المعلومات وتجييرها في إطار عقد صفقات العمل التي قد يرتبط جزء منها بالسوق المحلي أو الخارجي، وذلك عبر الانضمام إلى مجموعة واسعة من منصات العمل الحر لتسويق الذات والقدرة على الوصول إلى طالبي الخدمات المتنوعة، ويرتبط الجزء الأكبر من اتجاه العمل الحر عبر الإنترنت بمهارات العمل التكنولوجي والمشاريع التي يمكن إنجازها عن بعد وارسال مخرجاتها للجهة التي تطلبها، فهذا الإطار من الأعمال يرتبط بالبنى التحتية إمكانيات الافراد للعمل عن بعد سواء في إطار الأعمال الفردية أو في إطار التعاقد مع الشركات المختصة بالعمل عن بعد والتي أصبح لها انتشار واسع في أماكن واسعة من العالم.

أهمية العمل الحر

يعتبر العمل عن بعد أحد أهم الوسائل التنموية المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إذ يسهم هذا العمل بتحقيق مجموعة من الفوائد التراكمية للمجتمع والتي تتمثل في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمناطق الريفية والنائية وتخفيض معدلات البطالة وتخفيض الازدحام المروري في المدن كون هذا العمل لا يتطلب الالتزام بمواعيد أو أماكن محددة (عبد القادر وشومان، 2017، ص212)، كما ويشير (Beerepoot& Oprins,2021,p2) إلى أن تكنولوجيا المعلومات والعمل الحر ترتبط بتداخل تكاملي بنيوي يمكن وصفه بأنه تكامل في الجوانب الاستراتيجية من أجل المناصرة للفقراء القائمة على السوق والحد من الفقر، فمن منظور المكاسب التنموية المحتملة، يمكن القول أن جوانب التأثير المتبادل بين تكنولوجيا المعلومات والعمل الحر أحد أهم المظاهر التي تُوَظِر لاتجاه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل التنمية وهي تجسد التوجه المتطور في البحث ورسم السياسات لتكنولوجيا المعلومات

والاتصالات من أجل التنمية من خلال التركيز الأولي على توافر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمساعدة الفقراء في أن يصبحوا مستخدمين للمحتوى الرقمي، من خلال استيعاب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كأداة لتحقيق الدخل من خلال العمل عبر الإنترنت، إذ تتغلب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الحواجز الاجتماعية والثقافية والمادية التي تستبعد الفئات المهمشة من المشاركة في سوق العمل، هذا ويؤكد (صقر وعبد الحميد، 2021، ص61) إن أهمية العمل الحر تنبع من كونه يشكل إطاراً مرناً يتيح حرية أكبر للأفراد لممارسة الأعمال في ظل ظروف متغيرة، كما ويمنحهم مساحة أوسع لاختيار طبيعة المشاريع والأنشطة التي يمكنهم العمل معها سواء من حيث الجانب التخصصي أم الجغرافي، وبالتالي هو يتمتع بالمرونة التي لا يتمتع بها الموظفون الذين يتقاضون رواتبهم، على الجانب الآخر يمكن للشركات الكبيرة والصغيرة أن تستفيد من خلال الحصول على المهارات المطلوبة في عمليات التوظيف، وهو ما يؤدي لتحسن الأداء الاقتصادي ككل.

كما وتنبع أهمية العمل الحر من كونها تشكل مصدراً لخلق فرص العمل والحد من البطالة، هذا بالإضافة إلى كونها تشكل إطاراً لخلق مهارات إدارية وفنية محلية، وتقليص تركز المشاريع في المدن الرئيسية لتلبية الحاجة لدفع عملية التنمية الاقتصادية، حيث أن انتشار ثقافة العمل الحر تعتبر عاملاً هاماً في المساهمة بنشر ثقافة الاقتصاد الجديد القائم على المعرفة وتجاوز ثقافة الاقتصاد التقليدي القائم على الإنتاج (عبد الرازق، 2019، ص104)، هذا ويؤكد (الاسمري، 2013، ص73) بأن ثقافة العمل الحر ستسهم في توفير قوى بشرية متعددة المهارات والمواهب، وذلك نتيجة للتأثير الاقتصادي الكوني، ولزيادة الطلب على قوة عمل حرة ومرنة، وبالتالي فإن نسبة ضئيلة من هذه القوى سوف تستمر بمسار مهني واحد، وعليه فإن انتشار ثقافة العمل الحر يمكن أن تعمل على الحد من البطالة، وزيادة التماسك الاجتماعي، وإيجاد فرص عمل مناسبة، فضلاً عن النظر إلى العمل الحر كقيمة اجتماعية تحقق أهداف الشباب والتنمية في ان وأحد

ويضيف (الاسمري، 2013، ص75) بأن أهمية العمل الحر تنبع من كونه يسهم في مجموعة من الجوانب المتمثلة في التالي:

1. بناء الثقة لدى الشباب بالاعتماد على الذات وخلق روح المنافسة.
2. رفع المستوى المهاري والمعرفي والارتقاء به لتنمية الوطن والمواطن.
3. إتاحة الدور الفاعل للقطاع الخاص في التنمية الاقتصادية.
4. إقامة مجتمعات جديدة تؤمن بالثقافة الانتاجية من خلال المشروعات الصغيرة.
5. التقليل من الآثار الجانبية لسياسة الإصلاح الاقتصادي وذلك بتوفير فرص العمل الجيدة وبتكلفة مناسبة للتخفيف من مشكلة البطالة والحد من التضخم الوظيفي.

كما ويشير كل من (Beerepoot & Oprins, 2021, p3) إلى أن ثورة الخدمات المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي ترافق معها زيادة قابلية تداول الخدمات، يمكن تحقيق نمو الدخل السريع، وخلق فرص العمل، والمساواة بين الجنسين، والحد من الفقر في البلدان النامية، إذ فتحت هذه الثورة في الخدمات وتدويلها المنافذ للبلدان التي يمكن من خلالها الاستفادة من الاقتصاد العالمي

منصات العمل الحر

توجد المئات من المواقع الإلكترونية التي تقدم خدمات العمل الحر عبر العالم، إلا أن أهم تلك المنصات والأوسع انتشاراً في العالم يمكن ايضاحها كما يلي: (Kazi et al,2014,p4) و(خليفة،2018، ص28)

1. منصة Freelancer

تعتبر هذه المنصة من أقدم منصات العمل الحر العالمية، حيث يتواجد فيها، إذ يعمل من خلال هذه المنصة ما يزيد عن 17 مليون موظف وعامل حر من أكثر من 247 دولة حول العالم، وتشمل قيمة المشاريع المطروحة للعمل الحر في إطار المنصة 3 مليار دولار، موزعة على 9 مليون مشروع، ويحتوي على مشاريع مطلوب لها أصحاب أعمال حرة ليقوموا بها، ويقوم العمل في إطار المنصة على اقتطاع ما نسبته 10% كعمولة لصالح الموقع من قيمة المشروع المنفذ بغض النظر عن نوع العضوية سواء كانت مجانية أم مدفوعة، وقد استحوذ هذا الموقع على عدة منصات للعمل الحر تخدم عدة مناطق حول العالم ويملك 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.

2. منصة oDesk

وهي أحد أهم المنصات التي تأسست في العام 2005، وأخذت بالنمو السريع حتى أصبحت واحدة من أكثر مواقع العمل الحر المفضلة لأصحاب الأعمال الحرة الناشئة، هذه المنصة مصممة للأشخاص الذين يرغبون بممارسة العمل الحر ويفضلون تقاضي الأجور بالساعة، هم أعلى قليلاً في عمولاتهم، لكنهم يغطون تكاليف ضريبة صاحب العمل إذا أراد صاحب العمل توظيفك من خلال خدمة كشوف المرتبات. تحتاج إلى تسجيل الدخول إلى الموقع أثناء العمل يمكنه تسجيل لقطات الشاشة.

3. منصة Elance

تعتبر منصة Elance واحدة من أقدم وأكثر مواقع الويب المستقلة الموثوق بها، حيث تم إطلاقها في العام 1999 ومنذ إطلاقها إلى الآن تم إجراء صفقات مستقلة للأعمال الحرة من خلالها بحوالي نصف مليار دولار. مع وجود عدد كبير من العاملين لحسابهم الخاص في مجالات مختلفة مثل تصميم الويب وتطويره وتصميم الرسومات وكتابة المحتوى وما إلى ذلك، إذ يتم نشر ما متوسطه 50000 وظيفة شهرياً من خلال هذه المنصة، وتحتوي منصة Elance على خمس فئات وظيفية رئيسية تتمثل في: المبرمجون ومطورو الأجهزة المحمولة والمصممين والكتاب والمسوقين والتي يمكن للعاملين في هذا المجال الانخراط بها والاستفادة من خدماتها.

ومن الجدير بالذكر أنه في العام 2016 قد تم اندماج كل من منصة oDesk ومنصة Elance تحت مسمى منصة upwork وقد أصبحت هذه المنصة تضم أكثر من 1.5 مليون عميل، يسعون للحصول على المستقلين المناسبين لأداء الأعمال الخاصة بهم.

4. منصة People Per Hour

لقد تم إطلاق هذه المنصة في العام 2008 حيث تعتبر هذه المنصة من المنصات الهامة ذات الشهرة العالية التي تناسب عمل المبرمجين ومصممي الجرافيك وكتاب المحتوى والمساعدين الافتراضيين للحصول على مشاريع ذات

رواتب جيدة، وهذه المنصة تعمل كباقي منصات العمل الحر الأخرى، إلا أنها تركز على منهجية معينة في رفع المشروعات التي تكون بشكل أساسي تحتاج إلى ساعة على الأقل لإنجازها، وبشكل عام يتوافر في هذه المنصة أعداد أقل من الوظائف إلا أنها ذات جودة أعلى مقارنة بالمنصات الأخرى.

5. منصة Guru

تعتبر هذه المنصة من المنصات التي تتميز بسهولة تصميمها وسهولة التفاعل، وتقدم العديد من الأدوات المساعدة للمستقلين بسهولة إيجاد عروض العمل المناسبة لهم، حيث يمتلك الموقع ما يزيد عن 1.5 مليون مستقل، كما يوفر لأصحاب العمل فرصة لإيجاد المستقلين المناسبين لمشاريعهم من كافة أنحاء العالم، خلالها ويُوفر أيضاً للمستقلين أدوات وفرص ليقوموا بالتسويق لأنفسهم من، 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 تم الحصول عليه، إذا تم التسجيل عليه مجاناً، ويحصل على نسبة أقل إذا تم التسجيل باختيار أحد الحسابات المميزة مدفوعة الأجر سنوياً.

إيجابيات وسلبيات العمل الحر

إيجابيات العمل الحر

أن العمل الحر Freelancer يوفر العديد من المزايا للأفراد العاملين في هذا المجال، إذ تتمثل أهم تلك المزايا في الجوانب التالية (Green, et al,2021,p2) و(شراب، 2015، ص12)

1. حرية في اختيار المشاريع التي يرغب الفرد في العمل بها
2. حرية في اختيار الأماكن التي يتم بها ممارسة الأعمال إذ يمكن أن يعمل هذا الشخص من البيت أو المقهى أو في المكتب أو أي مكان يشعر فيه بالراحة لأداء الأعمال، فهذا الشكل من العمل يعتمد على التقنية والتي يتم استخدام الحواسيب أو الأجهزة الذكية كوسيلة لإنجاز الأعمال
3. حرية في اختيار أوقات العمل إذ أن الشخص الذي يعمل بشكل حر يمكنه اختيار الوقت الذي يناسبه لإنجاز العمل دون التقيد بمعد محدد طالما أنه ملتزم لتسليم الأعمال وفقاً للجدول الزمنية المتفق عليها
4. حرية في اختيار الأشخاص (الزبائن) الذين يرغب الفرد في التعامل معهم، إذ أن الشخص الذي يعمل في مجال العمل الحر يمكنه اختيار النطاق الجغرافي الذي يرغب به لأداء أعماله فيمكنه استهداف أوروبا أو العالم العربي أو الدول الآسيوية أو غيرهم من الزبائن الذين يمكنه التعامل معهم

هذا ويضيف (Hannák et al,2017,p1) أن من أهم مزايا العمل الحر عبر الإنترنت هو توفير مواقع الويب المستقلة على الإنترنت فرص عمل للعمال الذين قد يُحرمون من حق العمل بسبب جمود سوق العمل التقليدي، هذا بالإضافة إلى كونها مجالاً هاماً لتعزيز انخراط الأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة الاقتصادية، كما أن أسواق العمل المستقل عبر الإنترنت تتميز بالموضوعية وعدم التحيز مقارنة بأسواق العمل التقليدية، حيث يمكن للتحيزات الواعية واللاواعية أن تحد من الفرص المتاحة للعمال من الفئات المهمشة في أسواق العمل التقليدي، في المقابل يمكن أن

تعمل المنصات عبر الإنترنت كوسطاء محايدين يستبعدون التحيزات البشرية على سبيل المثال، عندما يطلب أحد العملاء مساعدًا شخصيًا من Fancy Hands، فإنه لا يختار العامل الذي سيكمل المهمة؛ بدلاً من ذلك، تقوم الخوارزمية بتوجيه المهمة إلى أي عامل متاح، وبالتالي في هذه الحالات لا يمكن أن تؤثر تحيزات العملاء الموجودة مسبقًا على قرارات التوظيف.

سلبيات العمل الحر

تتعرض منصات العمل الرقمية لانتقادات بسبب الافتقار إلى الحماية الاجتماعية والتوزيع غير المتكافئ للأرباح للعاملين لحسابهم الخاص (Beerepoot & Oprins, 2021, p2)، كما ويضيف كل من (Shevchuk & Strebkov, 2021, p6) إلى أن أهم إشكالات العمل الحر عبر الإنترنت تتمثل في صعوبة تحديد الوضع الوظيفي للعاملين في اقتصاد الوظائف المؤقتة، بينما يشير (قشطة، 2017، ص14) إلى مجموعة من السلبيات المرتبطة بالعمل الحر والتي تشمل ما يلي:

1. العزلة الشخصية.
2. الحد من التواصل والتفاعلات الاجتماعية.
3. ضعف الثقة بين العاملين في المجال الحر ووكالات العمل الجديدة.
4. التعب المفرط بسبب العمل الجاد.
5. عدم الثقة والقبول من قبل الزملاء غير العاملين عن بعد.
6. دفع ضرائب العمل الحر.
7. تحمل المسؤولية الشخصية عن التأمين الصحي، والعجز، وتغطية التقاعد.
8. نقص المساحة المناسبة في المنزل للعمل الحر.
9. لا يوجد فصل بين المنزل ومكان العمل.

تحديات العمل الحر بقطاع غزة

تشير الإحصاءات الخاصة بمنتهبي العمل الحر في فلسطين إلى حجم محدود من العاملين في هذا المجال، إذ أنه وفقاً 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 (خليفة، 2018، ص40)، هذا الإطار المحدود للعاملين في هذا المجال بفلسطين ربما يرتبط بالتحديات التي تواجه الاندماج في مثل هذه الأعمال والتي تقف حائلاً أمام تطوير اتجاهات الشباب نحوه، إذ تتمثل أهم تلك التحديات في الجوانب التالية: (قشطة، 2017، ص39).

1. التحديات المتعلقة بالحوالات المالية من خارج فلسطين، إذ يفرض الاحتلال الإسرائيلي قيوداً مشددة على الحوالات الواردة من الخارج على جميع المصارف العاملة بقطاع غزة، وهو ما يدفع العاملون إلى اللجوء إلى طرق أخرى أكثر تكلفة

- للحصول على أجورهم، الأمر الذي يسهم في تعقيد عمليات استلام الأموال المحولة كائد لأنشطة العمل الحر الممارسة.
2. الفجوة العلمية بين المناهج الجامعية واحتياجات سوق العمل
 3. انعدام الثقة بين العاملين بالمجال الحر من قطاع غزة والعديد من الشركات أو العملاء النهائيين في الخارج، حيث أن بعض العاملين لحسابهم الخاص لا يتلقون مدفوعاتهم بمجرد الإشارة إلى أنهم يقيمون في قطاع غزة.
 4. ضعف مهارات الخريجين كنتيجة للفجوة بين متطلبات أسواق العمل وما يتم تدريسه بالجامعات المحلية
 5. يعمل معظم المستقلين بطريقة عشوائية وبدون أهداف محددة بسبب نقص التدريب
 6. مشكلة الكهرباء والانقطاع المستمر وهذا يسبب الكثير من المشاكل التي قد تؤثر على الجداول الزمنية للتسليم
 7. العزلة الاجتماعية، فمعظم العاملين في هذا النوع من الأعمال يعانون من العزلة الاجتماعية وقلة التواصل. بالإضافة إلى ذلك، قد يواجه العامل المستقل بعض المشاكل مع تصور المجتمع، حيث يعتبر معظم الناس في غزة أن العمل الحر يشبه البطالة
 8. ضعف إتقان الخريجين للغة الإنجليزية وهو يمثل أكبر التحديات التي تواجه العمل الحر، إذ أن لغة التدريس في العديد من الجامعات وفي البرامج المتنوعة هي اللغة الإنجليزية، بينما يقوم المحاضرين بتقديم شرح المساقات باللغة العربية وهو ما يسهم في تعميق الضعف اللغوي لدى الخريجين

في حين يشير (مركز شؤون المرأة، 2019) إلى مجموعة من التحديات التي تواجه العمل الحر بقطاع غزة، يتمثل أهمها في التالي:

1. مستوى الوعي المنخفض حول متطلبات ومعايير إنجاز الأعمال العالمية وما هي الطرق الأفضل لزيادة القدرة التنافسية في الأسواق الرقمية الافتراضية.
2. ضعف الوصول إلى المعرفة والتدريب والاستشارات والشهادات ذات الصلة المستندة إلى الممارسات والمعايير الدولية الجيدة في هذا المجال من العمل.
3. استراتيجيات تسويقية ضعيفة لتشجيع الخريجين والخريجات في غزة ليكونوا لاعباً ومزوداً للخدمة على المستويين الإقليمي والدولي
4. عدم وجود تنسيق وتوزيع للجهود المحلية في مجال العمل الإلكتروني، حيث تقوم العديد من المؤسسات والشركات الخاصة بإدارة أنشطة العمل الإلكتروني بشكل فردي دون العمل توسيع فرص السوق، أو تبادل المعرفة، أو تعزيز الربحية بشكل فعال في القطاعات.

الدراسة التطبيقية

منهج وأداة الدراسة:

في سبيل تحقيق أهداف الدراسة وبناءً على طبيعة الدراسة، فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على أداة الاستبانة لجمع البيانات من مصادرها الأولية

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الأفراد الذين تلقوا دورات تأهيل للعمل عن بعد في قطاع غزة، والمقدر عددهم بأكثر من ألف فرد، ونظرًا لعدم توفر إحصائيات دقيقة لحجم مجتمع الدراسة فقد تم اختيار عينة عشوائية ميسرة لتمثيل المجتمع البحثي، حيث تم تصميم الاستبانة وتوزيعها الكترونياً بالاعتماد على مراكز التدريب التي لعبت دوراً وسيطاً في إيصال الاستبانة إلى متلقي التدريب، حيث بلغ عدد الافراد المستجيبون 126 فرداً ممن تلقوا التدريب على الأعمال الحرة بقطاع غزة.

المقياس المعتمد في الدراسة

استخدم الباحث المقياس من 1 إلى 10 لقياس استجابات الأفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبيان بحيث أن الدرجة كلما اقتربت من 10 فإن ذلك يدل على الموافقة بدرجة كبيرة على ما ورد في العبارة المقابلة من فقرات الاستبيان والعكس صحيح، ويوضح الجدول (4-1) ذلك:

جدول (4-1) درجات المقياس المستخدم في الاستبانة

موافق بدرجة كبيرة جدا	←							موافق بدرجة قليلة جداً	الاستجابة
10								1	الدرجة

اختار الباحث الدرجة (1) للاستجابة "قليلة جداً" وبذلك يكون الوزن النسبي في هذه الحالة هو 10% وهو يتناسب مع هذه الاستجابة.

اختبار ملاءمة الأداة (الصدق والثبات)

صدق الاستبانة:

أولاً: صدق الاتساق الداخلي (Interna Consistency):

قد قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة ومن ثم حساب الدرجة الكلية للمجال نفسه في سبيل التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، وقد كانت كافة الارتباطات معنوية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن اعتبار المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity

ويطلق عليه في بعض الأحيان صدق المفهوم أو صدق التكوين، ويقصد به الدرجة التي يقيس فيها المقياس بناءً نظرياً معيناً أو مفهوماً دون غيره، ويعد أحد مقاييس صدق الأداة التي تقيس مدى تحقق أهداف الأداة، ويستدل منه عن مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

جدول (4-6) معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة.

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	المجال
*0.000	.869	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للمهارات الإدارية في الحصول على فرصة عمل عن بعد.
*0.000	.901	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للمهارات التقنية في الحصول على فرصة عمل عن بعد.
*0.000	.765	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل في الحصول على فرصة عمل عن بعد.
*0.000	.869	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد خريجي برامج التأهيل للعمل الحر عبر الإنترنت وفرص الحصول على عمل عن بعد.

*دالة عند مستوى $\alpha \leq 0.05$.

يستعرض جدول (4-6) أن جميع معاملات الارتباط في كافة مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن اعتبار جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

ثبات الاستبانة Reliability:

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ في سبيل قياس ثبات الاستبانة، وكانت النتائج كما في جدول (4-7).

جدول (4-7) قياس ثبات الاستبانة بواسطة معامل ألفا كرونباخ.

الصدق الذاتي *	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المجال
0.946	.895	7	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للمهارات الإدارية في الحصول على فرصة عمل عن بعد.
0.967	.936	7	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للمهارات التقنية في الحصول على فرصة عمل عن بعد.
0.885	.783	7	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل في الحصول على فرصة عمل عن بعد.
0.916	.839	11	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد خريجي برامج التأهيل للعمل الحر عبر الإنترنت وفرص الحصول على عمل عن بعد.
0.971	.943	32	جميع المجالات معاً

*الصدق الذاتي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (7-4) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.783، 0.936) بينما بلغت لكافة فقرات الاستبانة (0.943). وكذلك ارتفاع قيمة الصدق الذاتي لكل مجال حيث تتراوح بين (0.885، 0.967) بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.971) وهذا يعني أن معامل الصدق الذاتي مرتفع. وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (1). بعد أن تأكد الباحث من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تحليل نتائج الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

استخدم الباحث الأدوات الإحصائية التالية:

- 1- لوصف عينة الدراسة تم استخدام النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages).
- 2- المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي.
- 3- لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha).
- 4- لقياس درجة الارتباط: معامل ارتباط بيرسون حيث يقيس هذا الاختبار العلاقة بين متغيرين. وقد تم حساب الصدق البنائي للاستبانة من خلاله كذلك الاتساق الداخلي، بالإضافة إلى قياس العلاقة بين المتغيرات.
- 5- اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة (6) أم زادت أو قلت عن ذلك. ولقد تم استخدامه للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.
- 6- لقياس وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين مستقلتين من البيانات تم استخدام اختبار (Independent Samples T-Test) في حالة عينتين.
- 7- لقياس وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) (One Way Analysis of Variance).

اختبار الفرضيات وتفسير النتائج

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين المهارات الإدارية و الحصول على فرصة عمل عن بعد.

أظهرت النتائج أن معامل الارتباط يساوي 0.690 ، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات الإدارية و الحصول على فرصة عمل عن بعد.

من المعلوم أن ندرة فرص العمل تزيد من مستوى المنافسة على الفرص المتاحة وبذلك يفوز بهذه الفرص من يمتلك القدرات والمؤهلات الأكبر بها، ويتفق الباحثون على أهمية توفر المهارات الشخصية والإدارية لدى الأفراد العاملين عن بعد للحصول على فرص عمل، وهذا ما أكدته دراسة (عاشور، 2018) حيث أبرزت أهمية دور التدريب بعد التخرج على الحصول على فرص عمل للخريجين، واتفقت مع دراسة (مطر، 2017) في ضرورة توفر مهارات إدارية

خاصة لدى العاملين عن بعد ليتمكنوا من الحصول على فرص عمل ومنافسة العاملين الآخرين، واتفقت كذلك مع دراسة (اليقوي، 2016) حيث أوصت بضرورة تعزيز مهارات التخاطب عبر الإنترنت لدى العاملين عن بعد من ضمن مجموعة من المهارات التي تشترط لنجاح ممارسة العمل الحر عبر الإنترنت .

وبناء على نتائج الفرضية التي تم التوصل إليها فإنه تبين وجود علاقة طردية بين المهارات الإدارية و الحصول على فرصة عمل عن بعد.

جدول (4-22) معامل الارتباط بين المهارات الإدارية و الحصول على فرصة عمل عن بعد.

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
*0.000	0.690	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين المهارات الإدارية و الحصول على فرصة عمل عن بعد

*دالة عند مستوى $\alpha \leq 0.05$.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين المهارات التقنية و الحصول على فرصة عمل عن بعد.

يبين جدول (4-22) أن معامل الارتباط يساوي 0.673 ، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات التقنية و الحصول على فرصة عمل عن بعد.

ولكي يتمكن الخريج من ممارسة العمل الحر عبر الإنترنت لابد أن تتوفر لديه مهارات استخدام تقنيات الحاسوب والاتصالات عبر الإنترنت، وكذلك الإلمام بأبجديات استخدام منصات العمل الحر عبر الإنترنت العالمية، ومع التطور المستمر في أنظمة المعلومات أصبح من المهم أن يواكب العامل عن بعد هذه التحديثات والنظم حتى يتمكن من الحصول على فرص عمل مناسبة.

في ضوء نتائج التحليل الإحصائي للفرضية الثانية، توصل الباحث إلى صحة الفرضية، وهذا يدل على وجود علاقة طردية بين المهارات التقنية و الحصول على فرصة عمل عن بعد.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (أبو جبل، 2016) حيث أوصت بالتركيز على تنمية المهارات التقنية لدى المتدربين والتركيز على مهارات الحاسوب ونظم المعلومات والشبكات، واتفقت كذلك مع دراسة (اليقوي، 2016)، (أبو ماضي، 2015)، (بعلوشة، 2015) (Polesel, 2010) من خلال النتائج والتوصيات التي خرجت بها تلك الدراسات.

جدول (4-23) معامل الارتباط بين المهارات التقنية و الحصول على فرصة عمل عن بعد.

الفرضية	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين المهارات التقنية و الحصول على فرصة عمل عن بعد.	0.673	*0.000

*دالة عند مستوى $\alpha \leq 0.05$.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين بيئة العمل و الحصول على فرصة عمل عن بعد.

يبين جدول (4-23) أن معامل الارتباط يساوي 0.522، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل و الحصول على فرصة عمل عن بعد.

يعد توفر بيئة العمل المناسبة من أهم محددات نجاح العمل، ويختص العمل الحر عبر الإنترنت بحاجته لبيئة عمل تختلف عن بيئة العمل النمطية في الأعمال الأخرى، حيث يستلزم العمل الحر عبر الإنترنت توفر عوامل خاصة مثل توفر التيار الكهربائي المستمر وتوفر اتصال عالي الجودة بشبكة الإنترنت، وأيضًا توفر أجهزة الاتصال و"الفيديوكونفرانس" الخاصة بإجراء الاجتماعات والمقابلات مع العملاء عن بعد.

في ضوء نتائج التحليل الإحصائي للفرضية الثالثة، توصل الباحث إلى صحة الفرضية، وهذا يدل على وجود علاقة طردية بين بيئة العمل و الحصول على فرصة عمل عن بعد.

أكدت دراسة (أبو ماضي، 2015) أن من أهم تحديات نجاح العمل الحر عبر الإنترنت في قطاع غزة توفر بيئة العمل المناسبة والتي أصبحت توفرها حاضنات الأعمال والتكنولوجيا مثل حاضنة GazaSkyGeeks وحاضنة Bithab وحاضنة Ggateway وحاضنة BTI بالجامعة الإسلامية، حيث توفر هذه الحاضنات كافة عوامل نجاح العمل الحر عبر الإنترنت .

جدول (4-24) معامل الارتباط بين بيئة العمل و الحصول على فرصة عمل عن بعد.

الفرضية	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين بيئة العمل و الحصول على فرصة عمل عن بعد.	0.522	*0.000

*دالة عند مستوى $\alpha \leq 0.05$.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

- وجود علاقة ايجابية بين المهارات الإدارية والحصول على فرص عمل عن بعد، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.690 بمستوى دلالة 0.000* وهو ما يشير إلى قوة ومعنوية العلاقة بينهما.
- وجود علاقة طردية بين المهارات التقنية والحصول على فرص عمل عن بعد، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.673 بمستوى دلالة 0.000* وهو ما يشير إلى قوة ومعنوية العلاقة بينهما
- وجود علاقة طردية بين بيئة العمل و الحصول على فرصة عمل عن بعد، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.522 بمستوى دلالة 0.000* وهو ما يشير إلى قوة ومعنوية العلاقة بينهما.

ثانياً: التوصيات

- تبني نموذج العمل الحر عبر الإنترنت ضمن الاستراتيجية الوطنية للحد من معدلات البطالة.
- تبني تدريس نموذج العمل الحر عبر الإنترنت ضمن المناهج التدريسية في الجامعات الفلسطينية
- التنسيق وتوحيد الجهود بين الحاضنات الفلسطينية والبرامج الموجهة للعمل عن بعد من أجل الخروج بمنهجية متطورة ذات خبرة تراكمية تعزز مهارات العمل الحر عبر الإنترنت لدى الخريجين وغيرهم من الراغبين بالعمل الحر عبر الإنترنت.
- متابعة التطورات المتسارعة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعدم الاكتفاء بالتدريب النظامي وإنما القيام بالتدريب الذاتي من خلال البحث والتعلم بشكل شخصي لتعزيز القدرة على الحصول على أعمال عن بعد في ظل منافسة عالمية شديدة في هذا السوق.

المصادر والمراجع:

- بن عمار، بلقاسم وبن عياد، بلال. (2020). أثر التدريب على أداء الموارد البشرية دراسة الحالة المؤسسة العمومية اتصالات الجزائر - مستغانم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عبد الحميد بن باديس. الجزائر.
- اللصامة، ابراهيم (2021). أثر التدريب والتنمية في أداء الموظفين في بلدية عبد الله بن رواحه. مجلة الفنون والادب وعلوم الانسانيات والاجتماع. 74(74). 62-81.
- عبد الكريم، أكرم وحميد، احمد. (2017). أثر تدريب الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية دراسة ميدانية في عينة من فنادق الدرجة الممتازة. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. العدد 53. 87-116.
- المغربي، لمياء. (2020). قياس أثر الاستثمار في التعليم العالي على النمو الاقتصادي في جمهورية مصر العربية في الفترة من 1990-1991 وحتى 2016-2017. دراسات، 21(3)، 79-107.
- عبد الصمد، سميرة والعقون، سهام. (2011). الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة مدخل مواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية. الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. جامعة المسيلة. الجزائر. 1-14.
- سلطة النقد الفلسطينية. (2021). التقرير السنوي 2020. رام الله. فلسطين.
- صافي، وسيم. (2020). البطالة بين صفوف الخريجين في فلسطين. مجلة المرساة المصرفية. العدد 27. 11-14.
- فقهاء، نادر وهايمن، نيكولاس وحشوة، زهدي وغطاس ريم وقشوع، جويس وسعيد، سامر وأبو شعبان، هيثم والشعبي، محمد والسطري، هشام. (2015). فجوة المهارات والتنمية في الأراضي الفلسطينية المحتلة. أورداد ومؤسسة كير الدولية. فلسطين.
- سلطة النقد الفلسطينية (2018). توزيع القوى العاملة الفلسطينية حسب النوع والمنطقة. تم استرجاعه بتاريخ 2022/10/19. الموقع: 2018/12/18 الموقع: www.pma.ps
- الحياي، وليد. (2009). البطالة. الاكاديمية العربية المفتوحة. الدنمارك.
- بوزار، صفية وكسيرة، سمير. (2006). آثار ظاهرة البطالة على النمو الاقتصادي. مجلة المناجر. العدد 1. 33-58.
- بورقاق، ميمون وبن حميدة، محمد. (2019). الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على تخفيض البطالة في الجزائر دراسة قياسية باستعمال طريقة FMOLS. مجلة التنظيم والعمل. 8(2). 62-73.
- مكتب العمل الدولي (2006). تحقيق القابلية للاستخدام من خلال تحسين المعارف والمهارات. لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية. الدورة 295. جنيف. سويسرا.
- عاشور، وائل (2018). دور النقابات العمالية في تحسين مهارات الخريجين للحصول على فرصة عمل- دراسة حالة نقابة الإداريين الفلسطينيين- غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.
- مطر، يوسف (2017). دور العمل الحر عبر الإنترنت في خلق فرص عمل في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.

- سالم، راضية (2021). أثر برامج التدريب على الأداء الوظيفي: دراسة حالة الشركة الجزائرية للتأمينات CAAT بولاية عنابة. مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية. 2(1). 80-98.
- العبيدي، إسلام. (2017). دور التعليم والتدريب في تكوين رأس المال البشري دراسة استطلاعية لآراء عينة من منتسبي محطة كهرباء دهبوك الغازية. مجلة الجامعة العراقية. 38(1). ص 536-563.
- كشواي، باري. (2006). إدارة الموارد البشرية. مصر: دار الفاروق للنشر والتوزيع.
- عقيلي، عمر. (2005). إدارة الموارد البشرية المعاصرة. ط1. عمان: دار وائل للنشر.
- خزام، ديما (2020). أثر التدريب في أداء العاملين دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الافتراضية السورية. سورية.
- صقر، أديب. (2018). دور التعليم في تنمية الموارد البشرية وأثره في الاقتصاد. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية. 40(3). 158-198.
- حمود، خضير، والخرشة، ياسين. (2007م). إدارة الموارد البشرية. ط1. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- المصدر، ايمن (2010). واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر. غزة. فلسطين.
- بلقاسم، امجد ونزار، حاج (2017). أثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة قاصدي مرياح. الجزائر.
- بوكابوس، فاطمة (2012). سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي دراسة ميدانية لعينة من شباب ولاية البويرة من ممارسي الأنشطة الاقتصادية غير الرسمية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة العقيد ألكي محند أولحاج بالبويرة. الجزائر.
- عبد اللطيف، فاطمة. (2021). البطالة والتشغيل. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية. 1 (14). 55-73.
- الجبوري، زياد. (2018). أثر خصائص الذكاء الاستراتيجي في زيادة القيمة المضافة لرأس المال البشري دراسة استطلاعية لآراء أساتذة قسمي إدارة الأعمال والمحاسبة في كلية التراث الجامعة. مجلة كلية التراث الجامعة. العدد 26. 69-94.
- شراب، امير. (2015). طريقك للعمل الحر عبر الإنترنت. (ط1). غزة: أكاديمية العمل الحر عبر الإنترنت.
- أبو الخير، احمد. (2017). دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر "دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.
- الطهراوي، عبد الله (2020). أثر بناء مهارات العمل الحر على رفع الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على رياديي حاضنة الأعمال بيكتي. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.
- خليفة، انسام. (2018). دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.

- عبد الرازق، فاطمة. (2019). ثقافة العمل الحر مفاهيم خاطئة ومقومات غائبة عن التعليم المصري على ضوء تحليل بعض النماذج لشخصيات عصامية مصرية ناجحة. مجلة مستقبل التربية العربية. العدد 120. 104-264.
- الاسمري، مشبب. (2013). اتجاهات الشباب نحو العمل الحر. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية. 10(1). 71-112.
- دهليز، خالد واليعقوبي، عبد الله وعاشور، يوسف. (2018). أثر خصائص العمل على الدافعية والرضا الوظيفي للعاملين بشكل حر عبر الإنترنت في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع غزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. 26(1). 166-190.
- زغب، روزي (2021). دور العمل الحرّ عن بُعد عبر الإنترنت في تقليص نسبة البطالة في العالم. الموقع: <https://tजारatuna.com/%D8%AF%D9%88%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%B1%D9%91-%D8%B9%D9%86-%D8%A8%D9%8F%D8%B9%D8%AF-%D8%B9%D8%A8%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%86%D8%AA%D8%B1%D9%86%D8%AA>
- قشطة، ابراهيم. (2017). أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على نجاح العمل الحر دراسة تطبيقية على شركات الترجمة العاملة في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.
- عبد القادر، أسماء وشومان، ايمان. (2017). تنمية الوعي الاجتماعي للشباب بنظام العمل عن بعد ودوره في تحقيق التنمية المستدامة دراسة مطبقة على الطالبات الخريجات بقسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية. جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل. 204-294.
- صقر، ياسمين وعبد الحميد، فوزية. (2021). العوامل المؤثرة على التوجه للعمل الحر في مصر: دراسة ميدانية. المجلة العربية للادارة. 43(2). 59-74.
- مركز شؤون المرأة (2019). دراسة سوق الخدمات الرقمية والفرص في قطاع غزة. غزة. فلسطين.
- Ganko, I. (2021). **Labor market trends and the new economy and their implications for employment and skills development.** european training institute.
- Honorati, M. (2015). **The Impact Of Private Sector Internship And Training On Urban Youth In Kenya.** The World Bank.
- Huđek, I., Tominc, P., & Širec, K. (2021). **The Human Capital of the Freelancers and Their Satisfaction with the Quality of Life.** Sustainability, 13(20), 11490.
- Zadik, Y., Bareket-Bojmel, L., Tziner, A., & Shloker, O. (2019). **Freelancers: A manager's perspective on the phenomenon.** Journal of Work and Organizational Psychology, 35(1), 39-48.

- Arthur, M., Claman, J. and DeFillippi, R. (1995) **Intelligent Enterprise, Intelligent Careers.** Academy of Management Executive, 9, 7-20.
<http://dx.doi.org/10.5465/ame.1995.9512032185>
- Kazi, A. G., Yusoff, R. M., Khan, A., & Kazi, S. (2014). **The freelancer: A conceptual review.** Sains Humanika, 2(3).
- Beerepoot, N., & Oprins, J. (2022). **Online freelancing and impact sourcing: Examining the inclusive development potential of online service work in the Philippines.** The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries, 88(2), e12204.
- Fernández, C., & Rupp, A. (2021). **Freelancing in Europe 2021.** Digital & Content Manager – BCG & Chief Operating Officer – Malt.
- Shevchuk, A., & Strebkov, D. (2021). **Freelance platform work in the Russian Federation 2009-2019** (No. 995138493502676). International Labour Organization.
- Zakirdjanovich, L. S. (2021). **Issues Of Development Of Freelance Activities In The Context Of Development Of The Digital Economy.** International Journal of Progressive Sciences and Technologies, 24(1), 223-228.
- Freelancers Union & Elance-oDesk. (2018). **FREELANCING IN AMERICA: An independent study commissioned** A National Survey of the New Workforce.
- Green, D. D., Polk, X., O'Donnell, H., Doughty, K., Carr, M., & Costa-Cargill, D. (2021). **The Gig Economy: A Case Study Analysis of Freelancer.** com. Manag Econ Res J, 7(2), 23512.
- Hannák, A., Wagner, C., Garcia, D., Mislove, A., Strohmaier, M., & Wilson, C. (2017, February). **Bias in online freelance marketplaces: Evidence from taskrabbit and fiverr.** In Proceedings of the 2017 ACM conference on computer supported cooperative work and social computing (pp. 1914-1933).