

## منصات العمل الحر في مجال المكتبات والمعلومات مراجعة علمية<sup>1</sup>

يسرا حسن بيومي

معيدة بقسم المكتبات والوثائق وتقنية المعلومات

شعبة تقنية المعلومات

كلية الآداب - جامعة القاهرة

youssrahassan60@gmail.com

مراجعة وإشراف

أ. د فايفة محمد علي حسن      أ. د دينا محمد فتحي عبد الهادي  
أستاذ المكتبات والمعلومات . كلية الآداب.      أستاذ المكتبات والمعلومات. كلية الآداب.  
جامعة القاهرة      جامعة القاهرة

المستخلص

تهدف الدراسة إلى رصد ومسح الإنتاج الفكري العربي والأجنبي في موضوع منصات العمل الحر في مجال المكتبات والمعلومات، للمساهمة في نشر الوعي بأهميتها، ودورها في إيجاد فرص عمل لكثير من خريجي برامج المكتبات والمعلومات، والخروج بمؤشرات عديدة ونوعية وموضوعية لأدبيات الموضوع محل الدراسة منذ عام 2011 وحتى نهاية 2022، دون التقييد بحدود جغرافية ، واعتمادًا على المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي . وانتهت بمجموعة من النتائج لعل أبرزها: تفوق الأدبيات الأجنبية على نظيرتها العربية عددًا، وأن العام 2018 شهد أعلى معدلات لظهور كتابات في الموضوع، وجاءت أعلى معدلات لظهور الكتابات في موضوع منصات العمل الحر بشكل عام، يليه ملامح الاختصاصيين المستقلين والعوامل التي تؤثر على رضا العملاء.

الكلمات المفتاحية : منصات العمل الحر ؛ اختصاصي المكتبات والمعلومات المستقل ؛ فرص العمل في مجال المكتبات والمعلومات ؛ خريجو أقسام المكتبات والمعلومات.

<sup>1</sup> جزء من رسالة ماجستير نوقشت، بعنوان: " منصات العمل الحر في مجال المكتبات والمعلومات: دراسة مسحية" - قسم المكتبات والوثائق والمعلومات، كلية الآداب، جامعة القاهرة، 2023.

## تمهيد

بدأت منصات العمل الحر تزداد بشكل كبير في جميع أنحاء العالم بسبب الإنترنت الذي فتح أمام الجميع فرصًا لم تكن متوفرة في السابق في مختلف المجالات كالتعليم والعمل وجميع نواحي الحياة المختلفة، وتقوم فكرتها على أن هناك شخصًا لديه مشروع أو مهمة محددة، ويريد توظيف اختصاصي مستقل بشكل مؤقت لتنفيذ تلك المهمة بالطريقة والوقت الذي يريده، ومن ناحية أخرى يمكن للاختصاصي المستقل عرض المهارات التي يمتلكها للحصول على عمل، وبالتالي المقابل المادي، وبسبب انخفاض الدخل في الجهاز الحكومي والرغبة في زيادة الدخل، وقلّة فرص العمل في المجالات المختلفة، وازدياد معدل البطالة أدى ذلك إلى اتجاه كثير من الخريجين نحو منصات العمل الحر، لتصبح تلك المنصات نافذة أمل لهم ومصدر جديد من مصادر الدخل.

وبعد مجال المكتبات والمعلومات من المجالات التي تبحث دائمًا عن التوجهات الابتكارية الحديثة لإتاحة الفرص للخريجين في إيجاد فرص عمل جديدة، خاصّة بعد ظهور جائحة (كوفيد-19)، وانتشار البطالة بين خريجي أقسام المكتبات والمعلومات، وانخفاض فرص العمل، الأمر الذي أدى إلى زيادة الإقبال من قبل اختصاصي المكتبات والمعلومات على منصات العمل الحر مثل: (Upwork, Guru, Fiverr) لتسويق مهاراتهم وإمكاناتهم وكفاءتهم وخبراتهم المهنية المتعددة وتقديم خدمات مقابل أسعار مسبقة الدفع، وبالتالي أصبحت تلك المنصات حلًا بديلًا مهمًا لتسويق مهارات وخبرات اختصاصي المكتبات والمعلومات بشكل افتراضي من خلالها.

## مصطلحات الدراسة

1. العمل الحر **Freelance**: شكل من أشكال العمل يقوم فيه الشخص، بصفته اختصاصي مستقل، بتسويق وبيع منتج أو مهارة أو خدمة معينة لأكثر من صاحب عمل، مقابل رسوم ثابتة قد تكون مستحقة الدفع مقدمًا، وغالبًا ما يعمل الاختصاصي المستقل من المنزل، وليس من مكان العمل، ويكثر استخدام هذا النمط من العمل في قطاع المعلومات، وأيضًا من قبل الصحفيين والمصورين والرسامين والمحريين والمترجمين. (Reitz, 2014)

2. منصات العمل الحر **Freelance Platforms** : مواقع إلكترونية تعمل على خلق فرص عمل حر على الإنترنت في المجالات المختلفة، فهي تعمل كوسيط بين أصحاب فرص العمل والاختصاصيين المستقلين، وذلك من خلال إنشاء ملفات تعريفية لهم تتضمن وصفاً للخدمات التي يقدمونها، والتي يعملون على تسويقها، وبيعها مقابل رسوم ثابتة بشكل منظم وفقاً لقواعد معلنة. (تعريف إجرائي)
3. اختصاصي المكتبات والمعلومات المستقل **Freelance Librarian** : متخصص يقوم بتسويق مهاراته وإمكاناته المهنية في مجال المكتبات والمعلومات على منصات العمل الحر بعد إنشاء حسابه الخاص على المنصة، ويقوم بتنفيذ الخدمات والمهام بالشكل المطلوب مقابل رسوم متفق عليها مسبقاً بينه وبين صاحب العمل وبضوابط معلنة. (تعريف إجرائي)

### مشكلة وأهمية المراجعة العلمية

تتيح منصات العمل الحر للاختصاصيين في المجالات المختلفة فرص عمل، وتساعد على الجمع بين الاختصاصيين المستقلين والعملاء لتنفيذ مشروع أو مهمة محددة بمقابل مادي، وذلك لمواجهة الظروف الاقتصادية، وانخفاض مستويات الدخل. وما زال الكثير من اختصاصي المكتبات والمعلومات على عدم دراية كافية بأهمية منصات العمل الحر، ودورها في إيجاد فرص عمل لكثير من خريجي برامج المكتبات والمعلومات.

### مجال المراجعة العلمية وحدودها

تتناول هذه المراجعة الإنتاج الفكري لموضوع منصات العمل الحر، ودورها في إيجاد فرص عمل لكثير من الخريجين بوجه عام وخريجي برامج المكتبات والمعلومات بشكل خاص، وتضم هذه المراجعة الإنتاج الفكري الحديث المنشور حول الموضوع بداية من عام 2011 (بداية النشر عن موضوع منصات العمل الحر في الإنتاج الفكري) إلى نهاية عام 2022، والذي تنوع ما بين مقالات الدوريات، والرسائل الجامعية، والكتب، وفصول الكتب، والتقارير، وأعمال المؤتمرات المنشورة باللغتين العربية والإنجليزية المتاحة في شكل ورقي أو إلكتروني، ولم تتقيد المراجعة العلمية بحدود جغرافية معينة .

### أهداف المراجعة العلمية

- مسح الإنتاج الفكري العربي والأجنبي الصادر في موضوع الدراسة.

- تحديد سمات وخصائص الإنتاج الفكري في الموضوع.
- تكوين صورة متكاملة عن الموضوع والموضوعات ذات العلاقة .
- تتبع التطور الفكري في موضوع منصات العمل الحر.

مراحل إعداد المراجعة العلمية : تم إعداد المراجعة العلمية وفقاً للمراحل التالية :

1. مسح الإنتاج الفكري : في هذه المرحلة تم البحث في قواعد البيانات العالمية والمتاحة من خلال بنك المعرفة المصري، ومحركات البحث الأكاديمية عن الإنتاج الفكري العربي والأجنبي الذي يتناول موضوع الدراسة باستخدام الكلمات الدالة عن الموضوع والتي تمثلت في الـ أتي: منصات العمل الحر – اختصاصي المكتبات والمعلومات المستقل بالنسبة للمصطلحات العربية، واستخدام Freelance Platforms- Freelance Librarian بالنسبة للمصطلحات الأجنبية، واستعانت الدراسة في هذا المسح بالآتي:

1. بنك المعرفة المصري وما يتضمنه من قواعد بيانات عربية وقواعد بيانات أجنبية:

- قاعدة بيانات دار المنظومة .
- قاعدة بيانات المنهل.
- مكتبة العبيكان الرقمية.
- Library, Information Science & Technology Abstracts (LISTA).
- Proquest.
- Emerald.
- Science Direct.
- Academic Search Complete.
- Springer.
- Scopus.
- Wiley.
- SAGE.
- ERIC.
- IEEE
- Taylor & Francis

2. محركات البحث العلمية والتي تمثلت في :

- Google Scholar

- Academia
- Mendeley
- Scirus
- DOAJ
- Academic Microsoft
- Cite seer
- Research Gate

3. دليل الإنتاج الفكري العربي في مجال المكتبات والمعلومات بحلقاته المتعددة.
  4. قاعدة بيانات الهادي والمتاحة من خلال موقع الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.
  5. موقع اتحاد المكتبات الجامعية المصرية .
  6. الدوريات العلمية المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات.
  7. مواقع على الإنترنت لمؤسسات مهنية دولية تتمثل في :
    - موقع الاتحاد الدولي لمؤسسات المكتبات ومعاهدها [www.ifla.org](http://www.ifla.org)
    - موقع الجمعية الأمريكية للمكتبات ALA [www.ala.org](http://www.ala.org)
2. تحديد استراتيجيات البحث : استخدمت الدراسة استراتيجيات البحث التالية لمسح الإنتاج الفكري العربي حول موضوع الدراسة كما يلي :
- العمل الحر (و) مجال المكتبات والمعلومات.
  - ثقافة العمل الحر.
  - منصات العمل الحر (و) مجال المكتبات والمعلومات.
  - الاختصاصي المستقل (و) مجال المكتبات والمعلومات.
  - خريجو أقسام المكتبات والمعلومات (و) البطالة.
  - فرص العمل (و) مجال المكتبات والمعلومات.
- كما استخدمت الدراسة استراتيجيات البحث التالية لمسح الإنتاج الفكري الأجنبي حول الموضوع كما يلي:

- Freelance (and) Field of Libraries and Information.
- Freelance Culture.
- Freelance Platforms (and) Field of Libraries and Information.
- Freelancer (and) Field of Libraries and Information.

- Graduates of Library and Information Departments (and) Unemployment.
- The Labor Market (and) Field of Libraries and Information.

وقد تم الاعتماد على أداة الربط البوليني (و) بالنسبة لاستراتيجيات البحث العربية، وأداة الربط البوليني (and) بالنسبة لاستراتيجيات البحث الأجنبية؛ بهدف تقييد البحث والوصول إلى أكبر عدد ممكن من مفردات الإنتاج الفكري ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدراسة، وتم الاستقرار على الاستراتيجيات التالية للوصول إلى النتائج المطلوبة:

- " الاختصاصي المستقل (و) مجال المكتبات والمعلومات "
- " منصات العمل الحر (و) مجال المكتبات والمعلومات "
- "Freelancer (and) Field of Libraries and Information "
- " Freelance Platforms (and) Field of Libraries and Information "

3. نتائج البحث: في هذه المرحلة تم تسجيل وعرض النتائج التي تم الوصول إليه؛ نتيجة عملية البحث في جدول يوضح ذلك كما يلي:

#### جدول رقم (1) نتائج مسح الإنتاج الفكري العربي في الموضوع

اسم القاعدة	مصطلح البحث	عدد النتائج	عدد النتائج المرتبطة بالموضوع	عدد النتائج المستبعدة	أسباب الاستبعاد
المصادر العربية					
قاعدة بيانات الهادي	الاختصاصي المستقل (و) مجال	-	-	-	
قاعدة بيانات دار المنظومة		410	9	401	نتائج غير مرتبطة بموضوع الدراسة
قاعدة بيانات المنهل		-	-	-	
مكتبة العبيكان الرقمية		-	-	-	

اسم القاعدة	مصطلح البحث	عدد النتائج	عدد النتائج المرتبطة بالموضوع	عدد النتائج المستبعدة	أسباب الاستبعاد
المصادر العربية					
دليل الإنتاج الفكري العربي في مجال المكتبات والمعلومات بحلقاته المتعددة.	المكتبات والمعلومات العمل الحر (و) مجال المكتبات والمعلومات	-	-	-	
موقع اتحاد المكتبات الجامعية المصرية	المكتبات والمعلومات	-	-	-	
الدوريات العلمية المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات	المكتبات والمعلومات	4	4	-	
13					عدد نتائج المصادر العربية

جدول رقم(2) نتائج مسح الإنتاج الفكري الأجنبي في الموضوع

اسم القاعدة	مصطلح البحث	عدد النتائج	عدد النتائج المرتبطة بالموضوع	عدد النتائج المستبعدة	أسباب الاستبعاد
المصادر الأجنبية					
LISTA		8	2	6	النتائج غير مرتبطة بموضوع الدراسة

اسم القاعدة	مصطلح البحث	عدد النتائج	عدد النتائج المرتبطة بالموضوع	عدد النتائج المستبعدة	أسباب الاستبعاد
<b>المصادر الأجنبية</b>					
<b>Freelancer (and) Field of Libraries and Information Freelance Platforms (and) Field of Libraries and Information</b>	<b>Proquest</b>	253	2	251	النتائج غير مرتبطة بموضوع الدراسة
	<b>Emerald</b>	271	15	256	النتائج غير مرتبطة بموضوع الدراسة
	<b>Science Direct</b>	602	6	596	النتائج غير مرتبطة بموضوع الدراسة
	<b>Academic Search Complete</b>	9	-	9	النتائج غير مرتبطة بموضوع الدراسة
	<b>Springer</b>	761	11	750	النتائج غير مرتبطة بموضوع الدراسة
	<b>Wiley</b>	912	4	908	النتائج غير مرتبطة بموضوع الدراسة



اسم القاعدة	مصطلح البحث	عدد النتائج	عدد النتائج المرتبطة بالموضوع	عدد النتائج المستبعدة	أسباب الاستبعاد
<b>المصادر الأجنبية</b>					
SAGE		604	2	602	النتائج غير مرتبطة بموضوع الدراسة
ERIC		502	2	500	النتائج غير مرتبطة بموضوع الدراسة
IEEE		22	2	20	النتائج غير مرتبطة بموضوع الدراسة
Taylor & Francis		754	3	751	النتائج غير مرتبطة بموضوع الدراسة
Google Scholar		249	2	247	النتائج غير مرتبطة بموضوع الدراسة
Academia		133	4	129	النتائج غير مرتبطة بموضوع الدراسة
Mendeley		-	-	-	

اسم القاعدة	مصطلح البحث	عدد النتائج	عدد النتائج المرتبطة بالموضوع	عدد النتائج المستبعدة	أسباب الاستبعاد
<b>المصادر الأجنبية</b>					
Scirus		465	4	461	النتائج غير مرتبطة بموضوع الدراسة
DOAJ		14	-	14	النتائج غير مرتبطة بموضوع الدراسة
Academic Microsoft		-	-	-	
Research Gate		250	23	227	النتائج غير مرتبطة بموضوع الدراسة
ALA		-	-	-	
Ifla		-	-	-	
		82			
		95			
		عدد نتائج المصادر الأجنبية			
		الإجمالي			

تمت عملية التنقية للنتائج التي تم الوصول إليها، وذلك بهدف اختيار النتائج المرتبطة بالموضوع، والموضوعات ذات الصلة المباشرة، ثم تم استبعاد المكررات والنتائج غير ذات الصلة بالموضوع، والتركيز على النتائج التي عالجت الموضوع بشكل عام أو جانب منه، وذلك للحصول على أفضل النتائج المرتبطة بموضوع الدراسة والموضوعات ذات الصلة، وأسفرت هذه المرحلة عن 95 إنتاج فكري تم الوصول إليه في الموضوع، و يوضح جدول (1)، (2) مدى تفوق الإنتاج

الفكري الأجنبي بالنسبة للإنتاج الفكري العربي, حيث بلغ الإنتاج الفكري الأجنبي 82 من إجمالي الإنتاج الفكري الذي تم الوصول إليه في الموضوع, في حين بلغ الإنتاج الفكري العربي 13 من إجمالي الإنتاج الفكري الذي تم الوصول إليه في الموضوع .

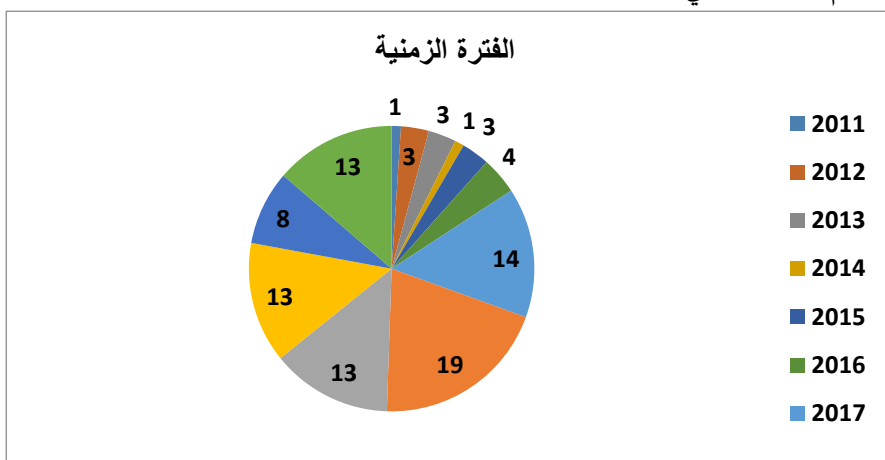
4. الاطلاع على مفردات الإنتاج الفكري : في هذه المرحلة تم الاطلاع على مفردات الإنتاج الفكري التي تم الوصول إليها بعد علمية التنقية والاستبعاد للمكررات والنتائج غير ذات الصلة بالموضوع؛ بهدف الإلمام بمحتويات المفردات التي تم التوصل إليها، وتجميعها في محاور تتفق مع المحتوى الموضوعي لكل منها.

#### متن المراجعة العلمية

#### 1. السمات الببليوجرافية

#### أولاً: السمات الزمنية

صدر أول عمل فكري يناقش موضوع منصات العمل الحر عام 2011 والشكل رقم (1) يوضح عدد الإنتاج الفكري المنشور في موضوع الدراسة في كل عام بداية من عام 2011 إلى نهاية عام 2022 كما يلي:



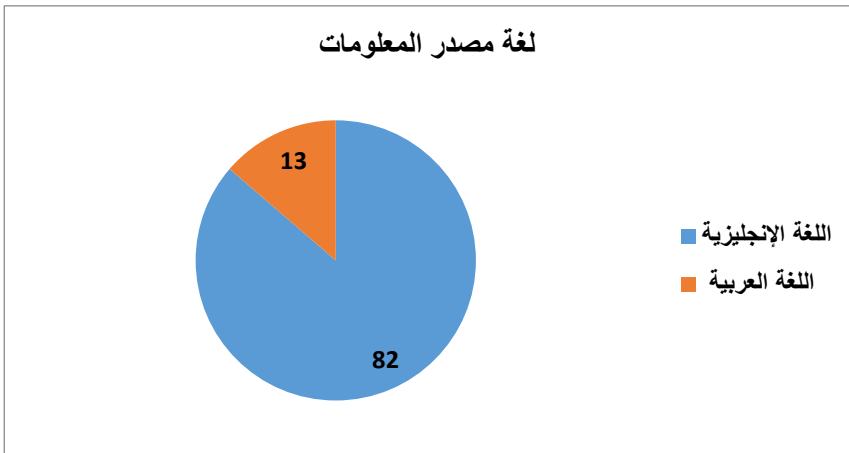
شكل رقم (1) السمات الزمنية للإنتاج الفكري

يبين الشكل رقم (1) السمات الزمنية للإنتاج الفكري حول موضوع الدراسة, حيث تم البحث عن للإنتاج الفكري على مدار سنوات عديدة, ولكن لم يظهر أي إنتاج فكري حول

هذا الموضوع قبل عام 2011، وتم ملاحظة أن الإنتاج الفكري في الفترة من 2011 إلى 2022 قد وصل إلى 95 مصدر، بالإضافة إلى زيادة أعداد الإنتاج الفكري الذي تناول موضوع الدراسة في السنوات التالية للعام 2011 عامًا بعد عام، وقد حظي عام 2018 بزيادة كبيرة في إعداد الإنتاج الفكري المنشور في موضوع منصات العمل الحر، ويمكن أن يفسر ذلك إلى زيادة أعداد الخريجين وانتشار البطالة بين الشباب، فبدأ الباحثون في دراسة مصادر أخرى للحصول على مصدر دخل بديل عن الوظائف التقليدية، ثم جاءت الأعوام 2019-2020-2022 في المركز الثالث بعدد 13 مصدرًا من الإنتاج الفكري الذي تم الوصول إليه، ويرجع ذلك إلى بداية ظهور جائحة (كوفيد-19)، والتي أثرت بشكل كبير على الوظائف التقليدية، ولجأت بعض الشركات والمؤسسات إلى تقليل عدد العمال لديها، واتجه العمال نحو منصات العمل الحر للحصول على مصدر دخل آخر لمواجهة ظروف الحياة، وقد لفت ذلك أنظار الباحثين إلى الاهتمام بتلك الظاهرة ومناقشتها في الإنتاج الفكري.

#### ثانيًا: السمات اللغوية

من خلال ما تم تجميعه من الإنتاج الفكري يوضح الشكل رقم (2) عدد الإنتاج الفكري العربي والأجنبي الذي تم الوصول إليه في موضوع الدراسة.



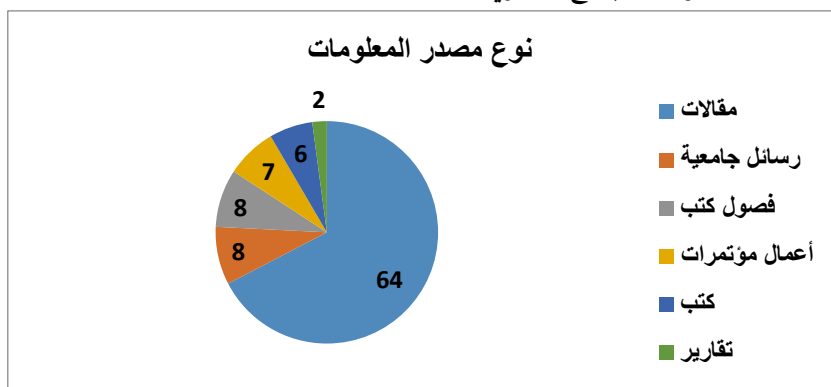
#### شكل رقم (2) السمات اللغوية للإنتاج الفكري

يوضح شكل رقم (2) ندرة الإنتاج الفكري العربي في موضوع الدراسة، فقد تم توافر 13 مصدرًا فقط باللغة العربية في حين توافر 82 مصدرًا باللغة الإنجليزية، وهو ما يفسر

اهتمام الغرب بموضوع الدراسة، وإدراكهم أهمية نشر الوعي بموضوع منصات العمل الحر، واهتمام الباحثين بدراسة الموضوع بكل جوانبه، لما يوفره من آثار اجتماعية واقتصادية للفرد والنهوض بالدول، وبالتالي ضرورة لفت أنظار الباحثين العرب والتوسع في دراسة موضوع منصات العمل الحر وخاصة في مجال المكتبات والمعلومات لإفادة خريجي أقسام المكتبات والمعلومات من النتائج التي يتم الخروج بها من تلك الدراسات والأبحاث.

### ثالثاً: السمات النوعية

من خلال ما تم تجميعه من الإنتاج الفكري لموضوع منصات العمل الحر في مجال المكتبات والمعلومات، تم الوصول إلى 95 مصدرًا ذات الصلة بموضوع الدراسة، ويوضح الشكل رقم (3) السمات النوعية للإنتاج الفكري

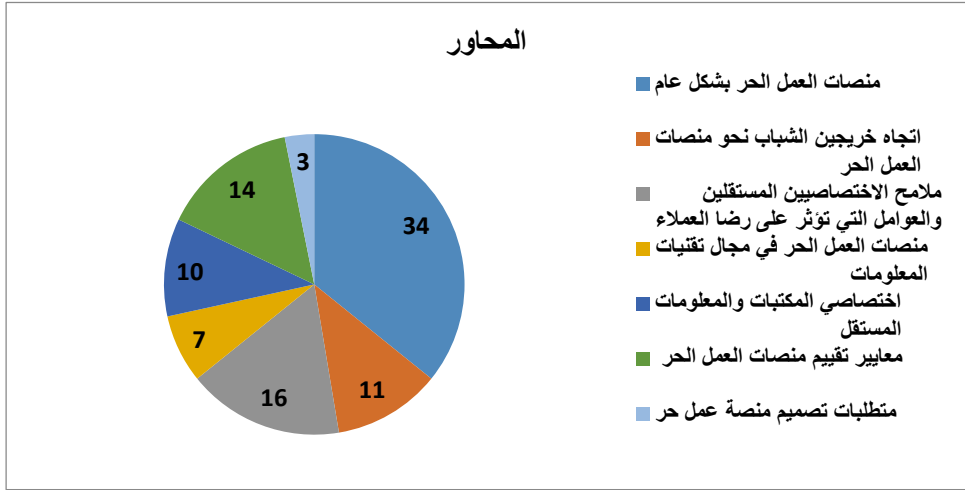


شكل رقم (3) السمات النوعية للإنتاج الفكري

يوضح شكل رقم (3) أن مقالات الدوريات تحتل المركز الأول في عدد المصادر التي تم الوصول إليها في موضوع الدراسة بإجمالي 64 مقالة وبنسبة 67.3% من إجمالي مصادر المعلومات، ويرجع السبب في ذلك أن المقالات هي القناة الأساسية للتواصل العلمي بين الباحثين والمهتمين بالمجال، بالإضافة إلى أن الموضوعات الحديثة تناقش دائماً في مقالات الدوريات، ثم جاءت الرسائل الجامعية وفصول الكتب في المركز الثاني بإجمالي 8 مصادر، وجاءت أعمال المؤتمرات في المركز الثالث بإجمالي 7 مصادر، ثم جاءت الكتب في المركز الرابع وإجمالي 6 مصادر، وأخيراً التقارير في المركز الخامس وإجمالي تقريرين فقط.

## رابعاً: السمات الموضوعية

بعد الاطلاع على الإنتاج الفكري المنشور في قواعد البيانات العربية والأجنبية تم تقسيم الإنتاج الفكري إلى 7 محاور ذات الصلة بموضوع الدراسة، ويوضح الشكل رقم (4) عدد الإنتاج الفكري الذي تم توافره في كل محور وهي كالاتي :



## شكل رقم (4) السمات الموضوعية للإنتاج الفكري

يوضح شكل رقم (4) أن الإنتاج الفكري تركز في محاور معينة فمثلاً حصل المحور الأول والذي يتناول موضوع منصات العمل الحر بشكل عام على 34 مصدرًا من الإنتاج الفكري الذي تم الوصول إليه، ويرجع ذلك إلى حداثة موضوع الدراسة ووجود دراسات متنوعة تتناول الموضوع بشكل عام خاصةً إذا كان حديثًا لمعرفة كل جوانب الموضوع بشكل بسيط ثم التطرق إلى جميع جوانب الموضوع فيما بعد، في حين حصل المحور السادس والذي تناول موضوع متطلبات تصميم منصة عمل حر على 3 مصادر من الإنتاج الفكري الذي تم الوصول إليه.

2. محاور المراجعة العلمية: تتمثل المحاور التي سيتم عرضها فيما يلي:

1. المحور الأول: منصات العمل الحر.
2. المحور الثاني: اتجاهات شباب الخريجين نحو منصات العمل الحر.
3. المحور الثالث: ملامح الاختصاصيين المستقلين والعوامل الرئيسية لرضا العملاء.

4. المحور الرابع: منصات العمل الحر في مجال تقنيات المعلومات.
5. المحور الخامس: اختصاصي المكتبات والمعلومات المستقل.
6. المحور السادس: معايير تقييم منصات العمل الحر.
7. المحور السابع: متطلبات تصميم منصات العمل الحر.

وقد تم استعراض تحت كل محور الإنتاج الفكري الذي تناوله مرتب ترتيبًا تصاعديًا

وفقًا لتاريخ النشر كما يلي:

#### المحور الأول: منصات العمل الحر.

تناول هذا المحور الإنتاج الفكري الذي عرض موضوع الدراسة بشكل عام من خلال التعريف بمنصات العمل الحر، ودورها في إيجاد فرص عمل لكثير من الخريجين . وفي هذا الإطار، عرف (Yoganarasimhan,2013) منصات العمل الحر وعرض أهم مميزاتها، وأشهر منصات العمل الحر مثل: Guru و Upwork و Freelancer، وأكثر فئات الوظائف شيوعًا بها، وأشار إلى أنه على الرغم من هذا النمو الأخير في انتشار وتزايد الاختصاصيين المستقلين على منصات العمل الحر إلا أن العمل الحر عبر الإنترنت يواجه الكثير من التحديات، وحدد أهم مشكلة وهي دور السمعة الطيبة في منصات العمل الحر حيث يواجه العملاء حالة من عدم اليقين بشأن الجودة المقدمة من الاختصاصي المستقل في منصات العمل الحر، وأن ذلك يمكن أن يؤدي إلى انهيار المنصة في ظل غياب آلية لتوضيح سمعة وجودة مقدم الخدمة، ويمكن تقليل هذه المخاطر من خلال الاستناد إلى تعليقات العملاء السابقين، ثم قدم إرشادات معيارية لمديري منصات العمل الحر لتحسين أوضاعها.

بينما قدم (Kazi et al., 2014) عرضًا لمنظومة العمل الحر من خلال وصف تاريخه ومستقبله ووظائفه وأرباحه، والبلدان الأكثر تواجدها في بيئته، كما أشار إلى المنصات الشهيرة للعمل الحر، وأوضح الاختلافات بين رائد الأعمال والاختصاصي المستقل، وقام بتحديد أهم الخصائص التي يجب أن يتمتع بها الاختصاصي المستقل، واعتمدت الدراسة على الأدلة التجريبية من خلال مراجعة للأدبيات الموجودة، وتوصلت الدراسة إلى معلومات عن الاختصاصيين المستقلين، وأن العمل الحر لا يزال يعتبر مجالًا جديدًا، ويمكن استكشافه بشكل أكبر، خاصة في ظل وجود الكثير من التغيرات التكنولوجية في الهيكل التنظيمي الحالي لسوق العمل.

كما تبني (بعلووشة، 2015) نموذج للعمل الحر في قطاع غزة من خلال إيضاح أهمية العلاقة بين نجاح العمل الحر وبعض المتغيرات الخاصة بالجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، والوضع المالي، وركز على العوامل المؤثرة في تطور العمل الحر في قطاع غزة، والمشاكل التي تؤدي إلى عدم نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة، وعرض أبرز منصات العمل الحر، وأشار إلى دور تلك المنصات في تقليل نسبة البطالة لدى الخريجين في قطاع غزة، وتوصل لعدة نتائج أهمها: أن عدم تقديم التوعية للطلبة في مراحل التعليم بأهمية التوجه نحو العمل الحر أثر ذلك على قدراتهم، وأوصي بضرورة وجود برامج أكاديمية في التخصصات التكنولوجية، وضرورة تنمية مهارات طلاب الجامعات، وخاصة في اللغة الإنجليزية والمهارات المتعلقة بتسويق الذات.

بينما قدم (Beerepoot & Lambregts, 2015) تحليلاً مقارنة للأجور النسبية للاختصاصيين المستقلين من بلدان مختارة (الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة والهند والفلبين)، وبحثا فيما إذا كان تقارب الأجور يحدث بين الدول الغربية والنامية على منصة Upwork، وأشارت النتائج إلى تقارب الأجور ولكن الخبرة والمهارات لا تكاد تترجم إلى أجر أفضل ومع ذلك، فإن الاختصاصيين المستقلين الذين يبذلون جهداً في الحصول على وظائف في المنصة يمكن أن يحصلوا على أجوراً جيدة نسبياً، في حين أن منصات العمل الحر توفر فرص عمل جديدة للاختصاصيين المستقلين في جميع أنحاء العالم، وإن المنافسة الشديدة والقيود المتأصلة في هذا النوع من المنصات تحد من المكاسب المالية لمعظم الاختصاصيين المستقلين.

كما ناقش (Gandini, 2016) بداية ظهور وتطور العمل الحر ووضح سبب ظهوره، خاصة مع دمج التقنيات الرقمية في عمليات الإنتاج وتنظيم العمل، ووضح كيفية البحث عن وظيفة داخل وخارج منصات العمل الحر، وقام باستكشاف ودراسة حالة لمنصة Upwork.

في حين تناولوا (أبو الخير والداية، 2017) أهمية العمل الحر للفرد والمجتمع والعالم والاقتصاد، وحددا أشهر الأمثلة لمنصات العمل الحر، وواقع العمل الحر في قطاع غزة، وناقشا مدى تأثير العوامل البيئية والشخصية على نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة، ومدى إقبال خريجي جامعات قطاع غزة على ممارسة العمل الحر، وكان من أهم النتائج التي توصلوا إليها: أن العوامل الشخصية كانت إيجابية عن نظيرتها البيئية في التأثير على العمل الحر، واختتمت الدراسة بعدة توصيات تساعد في نشر ثقافة العمل الحر بين الخريجين، وكان من



أهمها: ضرورة إتقان الخريجين لمهارات التواصل، وتسويق الذات واللغة الإنجليزية بجانب تطوير المهارات التخصصية بشكل مستمر للاستمرار في العمل ضمن منظومة العمل الحر. كما ناقشا (مطر والهابيل، 2017) أهمية ودور العمل الحر في خلق فرص عمل في قطاع غزة، حيث قاما بدراسة العمل الحر من خلال تقسيمه لمكوناته الفرعية: التكنولوجيا، المهارات، جهات الاتصال، الوعي بتوافر الوظائف، وكان من أهم النتائج التي توصلوا إليها: أن متغيرات الدراسة تعد عوامل مهمة يجب أن تتوفر لدى الاختصاصيين المستقلين حيث تساهم هذه المتغيرات في نجاحهم في الحصول على الوظائف وأدائها بشكل جيد، وناقش الدور الهام الذي تقوم به التكنولوجيا في الترويج للعمل الحر وجعله أسهل، كما أوصي بضرورة ربط مجال العمل الحر بمؤسسات التعليم العالي لمساعدة الطلاب على الاندماج معه بشكل أفضل عند تخرجهم.

وأكد ( Hannak et al., 2017 ) على انتشار منصات العمل الحر بسرعة كبيرة في السنوات الأخيرة، وقام برصد ما إذا كانت منصات العمل الحر مثل Task Rabbit وFiverr توفر للاختصاصيين المستقلين فرصة كسب المال دون أن يتأثرا بالتحيز العنصري، وذلك بجمع 13500 ملفاً شخصياً للاختصاصيين المستقلين على هاتين المنصتين في أواخر عام 2015، وجمع معلومات حولهم من مراجعات العملاء السابقين والتقييمات، وتوصل الباحثون إلى وجود أدلة على التحيز: حيث إن الجنس والنوع يرتبطان بشكل كبير بتقييمات الاختصاصيين المستقلين ، مما قد يضر بفرص العمل الممنوحة لهم.

بينما ناقش (Intelligence, 2017) نمو وازدهار المنصات مثل Upwork، التي لديها أكثر من 12 مليون اختصاصي مستقل على مستوى العالم، وفقاً لمسح أجرته مؤسسة Freelancers Union and Upwork لعام 2015، ونتيجة لذلك تبين أن 34٪ من القوى العاملة في الولايات المتحدة تعمل في العمل الحر، ومن المحتمل أن تزداد المنصات وتصبح مستهدفة بشكل كبير في محاولة التوفيق بين المواهب والفرص ، تشير التقديرات المستندة إلى البيانات إلى أن غالبية العاملين في الولايات المتحدة سيكونون مستقلين بحلول عام 2027.

كما صرح (Kathuria et al.,2017) بأن طبيعة العمل الحر تغيرت تمامًا مع ظهور منصات العمل الحر، فقد أحدثت ثورة في الطريقة التي يمكن العمل بها فيمكن أن يعمل الاختصاصيون المستقلون والعملاء الذين لم يلتقوا شخصياً لإكمال وتسليم المشاريع في أي

وقت وأي مكان، وقام بتحديد منصات العمل الحر الحالية في الهند، وذكر أن الهند تعد موطنًا لثاني أكبر سوق للمستقلين (حوالي 15 مليونًا)، ويساهم هؤلاء الـ 15 مليون من الاختصاصيين المستقلين الهنود في حوالي 40٪ من إجمالي الوظائف المستقلة المعروضة في جميع أنحاء العالم، وقام بتقييم منصات العمل الحر في الهند وفقًا لعدد من العناصر أهمها: عدد العاملين بالمنصة ومدى توفير خيارات البحث عن العمل، وتوصل إلى أنه يوجد اتجاه متزايد للعمل الحر بين الطلاب والمهنيين في الهند، وأوصي بضرورة أن يكون هناك أيضًا جهد لتحسين البنية التحتية للشبكات حيث يعد الاتصال بالإنترنت مطلبًا أساسيًا، خاصة في المدن الصغيرة لإفادة مجموعة أكبر من الاختصاصيين المستقلين.

في حين قدم (Melián-González, 2017) مجموعة من المصطلحات عن منصات العمل الحر مثل الاقتصاد حسب الطلب، وأسواق العمل الرقمية، وأكد على أهميتها وذكر مميزاتها وسلبياتها، وقام بتحديد ما يقدره العملاء بشأن الخدمات التي يتلقاها من الاختصاصيين المستقلين ذوي الخبرة في منصات العمل الحر مثل Trip4real- TaskRabbit، وأظهرت النتائج أن النجاح في منصات العمل الحر ليس سهلاً كما هو معلن لأن العملاء يقدرون بوضوح الاحتراف والخدمات الممتازة، ويمكن أن تساعد هذه المعلومات الاختصاصيين المستقلين والمؤسسات على فهم نوع الأداء المتوقع للنجاح في هذا العمل الجديد.

كما ناقش (Caspin et al., 2018) ظاهرة منصات العمل الحر لمواهب العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، ورصد تأثيرها في خلق المعرفة والابتكار من خلال التوظيف حسب الطلب، وحل المشكلات العلمية من قبل الخبراء عبر الإنترنت على مستوى العالم، وناقش تطور منصات العمل الحر، بالاعتماد على البيانات من مختلف المنصات، وأكد على أن الظهور المتزايد للمنصات واستخدامها أدى إلى زيادة الوعي والابتكار وخلق المعرفة.

بينما قاما (D'Cruz & Noronha, 2018) بإعداد دراسة عن تجارب الاختصاصيين المستقلين الهنود عبر منصة العمل الحر Upwork، وذلك من خلال استخدام منهج دراسة الحالة، بالإضافة إلى المقارنة بين أماكن العمل التقليدية والرقمية.

في حين ناقشت (Ferguson, 2018) كيفية البدء في الحياة المهنية، والتوجه إلى مجال العمل الحر، وكل ما يحتاج إليه أي شخص معرفته حول أن يصبح كاتبًا مستقلًا أو مصمم جرافيك أو أي مهنة إبداعية أخرى، وكيفية العمل مع أصحاب العمل الحر، وكيفية تحقيق

النجاح في اقتصاد العمل الحر، وناقشت كيفية متابعة العمل الحر بروح ريادة الأعمال، وتضمنت الدراسة وجهات نظر من اختصاصيين مستقلين في الحياة الواقعية الذين حققوا نجاحًا في مجالاتهم وناقشت أسباب عمل الأشخاص لحسابهم الخاص أو مشاركتهم في اقتصاد العمل الحر ومزايا وعيوب العمل الحر.

كما عرضا كلاً من (Ka`ssi & Lehdonvirta , 2018) مؤشر العمل عبر الإنترنت، ووصف المنهجية التي تستند إليه، ووضحا أيضًا كيف يمكن استخدامه لحل المخاوف المتعلقة باقتصاد العمل الحر عبر الإنترنت التي لم تتم معالجتها من قبل، لإفادة صانعي السياسات وباحثي سوق العمل وعمامة الناس.

بينما قدم (Baitenizov et al., 2019) مراجعة تحليلية للمقالات البحثية في موضوع العمل الحر في الفترة من 1991-2017، وكشف عن توجهات وآفاق التنمية للعمل الحر في سياق العولمة، وعلاقته بتشكيل اقتصاد جديد إبداعي، وناقش المعايير المميزة للعمل الحر، والعوامل المؤثرة في تطوير العمل الحر ومساهمته في تنمية اقتصاد الدولة، وأوضح وجود علاقة قوية بين العمل الحر وريادة الأعمال حيث يكمل كل منهما الآخر، وصرح أن العمل الحر يزيد باستمرار من أهميته وإثراء الوظائف فيه، وأوصي بضرورة تطوير الاختصاصيين المستقلين وتطوير العمل الحر كشكل جديد من العمل لاقتصاد جديد إبداعي .

في حين قام (Gol et al., 2019) بدراسة منصات العمل الحر وآليات عملها، والعلاقة بين هذه الآليات وتنظيم العمل، فقد ساهم في فهم أفضل لإدارة منصات العمل الحر، وتقديم نموذج مفاهيمي لإدارة منصات العمل الحر، والتي يمكن استخدامها من قبل أصحاب فرص العمل، وواضعي السياسات ومصممي المنصات.

كما استعرض (Howcroft et al., 2019) طبيعة العمل الحر عبر المنصات الرقمية حيث تربط المنصات الاختصاصيين المستقلين والعملاء بسهولة مثل منصة Upwork، وقام في هذه الدراسة بمعارضة الادعاء القائل بأن عمال المنصة يشكلون فئة جديدة من رواد الأعمال التي تتمتع بالحرية والمرونة في اختيار المهام حيث إنهم يعتمدون على قوة المنصات كوسيط، لإكمال أنشطة العمل التي تزداد خطورة وتشتتًا.

بينما تناولا كلاً من (Kuhn & Galloway, 2019) منصات العمل الحر منذ نشأة أول منصة عمل حر في عام 1998، والتي اجتذبت اهتمامًا كبيرًا، وأثارها على مفهوم جديد لطبيعة

العمل في القرن الحادي والعشرين، والجدل المستمر حول تأثيرها على سوق العمل ودورها في الاقتصاد، وقد وجد الاقتصاديون الذين يدرسون القوى العاملة في الولايات المتحدة الأمريكية أن التغييرات الهيكلية على مدى السنوات القليلة الماضية عززت العمل المتواصل عبر منصات العمل الحر.

كما ناقش ( Bogliacino et al., 2020 ) أهمية منصات العمل الحر، ثم تناول بالمعالجة القضايا القانونية والتنظيمية التي ينطوي عليها استخدام هذه المنصات، والآثار المترتبة عليها حيث إن المنصات لها آثار على حجم الوظائف ونوع المهارات والمهام التي يتم تبادلها والقدرة التفاوضية للأطراف المتعاقدة.

وقدما ( Hudek & Širec, 2020 ) عرضاً لمنظومة العمل الحر، وناقش الفوائد والتحديات التي يواجهها الاختصاصيون المستقلون في سوق العمل، وناقش أوجه التشابه والاختلافات الرئيسية بين الاختصاصيين المستقلين ورجال الأعمال.

كما قام ( Keith et al., 2020 ) بتكوين نموذج عمل لفهم منصات العمل الحر، وناقش كيف يمكن أن يؤثر العمل الحر على صحة العمال ورفاهيتهم، وقدم إطار لفهم أسباب توجه الأفراد نحو العمل الحر، وناقش كيف يمكن فهم الخصائص المختلفة للعمل الحر والعاملين فيه، وسلط الضوء على العوامل المهمة التي تؤثر على العمل الحر وعلاقته بزيادة الأعمال، فضلاً عن اقتراح أجندة بحثية لتحفيز البحث الذي تشتد الحاجة إليه حول العمل الحر والعاملين فيه.

كما عرضا ( Mathurine & Mapaling, 2020 ) في الدراسة التي أعدها واقع العمل الحر في جنوب إفريقيا، وتعمقا في البيانات لفحص العلاقة بين المتغيرات مثل متوسط الدخل والعمر ومعدلات رسوم الخدمة، وناقش كيف تؤثر القضايا المختلفة على الدخل، وأوضحت الدراسة أن تصميم الجرافيك هو التخصص الأساسي الأعلى في عام 2019، وأن حوالي 3/ فقط يكسبون دخلهم الأساسي من منصات العمل الحر.

بينما قام ( Pais, 2020 ) بوصف خصائص المنصات الرقمية، مع اهتمام خاص بمنصات العمل الحر، وكيفية البحث عن عمل من خلال منصات العمل الحر التي تخلق فرص عمل متنوعة، وأهميتها بالنسبة للفرد والمجتمع.

في حين ناقشا (Rani & Dhir, 2020) تأثير جائحة كوفيد-19 على منصات العمل الحر التي نمت بشكل كبير خلال العقد الماضي، فقد كشفت جائحة كوفيد-19 بعض نقاط الضعف التي يعاني منها الاختصاصيين المستقلين في منصات العمل الحر، ونتج عن الدراسة أن الطلب على العمل عبر الإنترنت كان متفاوتاً تماماً في أنحاء العالم أثناء كوفيد – 19، وقد زاد في المملكة المتحدة وأستراليا وكندا والهند وألمانيا، وتراجع في الولايات المتحدة، وبصفة عامة تأثير جائحة كوفيد-19 كان أقل بالنسبة للعاملين في المنصات عبر الإنترنت مقارنة بالعاملين في الوظائف التقليدية الذين تأثروا بشكل كبير أثناء جائحة كوفيد-19.

كما أشار (Stephany et al., 2020) إلى اتجاه كثير من الأفراد بعد ظهور جائحة كوفيد-19 إلى الانضمام إلى الاختصاصيين المستقلين الذين يكسبون بعض أو كل دخلهم من المشاريع عبر منصات العمل الحر، واعتمدت الدراسة على بيانات من مؤشر العمل عبر الإنترنت والمقابلات مع الاختصاصيين المستقلين في الولايات المتحدة، وأوضحت البيانات انخفاض الطلب على العمال عبر الإنترنت في أوائل مارس 2020، ولكن مع انتعاش سريع بنفس القدر، علاوة على ذلك، أدي الوباء والتحول إلى العمل الحر والتعاون الافتراضي إلى خلق طلب إضافي على أنواع معينة من العمال.

وأكد (Toth & Blomqvist, 2020) على أن ظهور منصات العمل الحر أدى إلى تغيير بيئة اقتصاد العمل وزيادة التعاقد المستقل للعاملين ذوي المعرفة عالية التخصص، وقاما بتحديد مدى تأثير ثقة المجتمع الافتراضي والعمل الملائم بين الأشخاص والوظيفة في سياق منصات العمل الحر، وقد توصلا بناءً على بيانات 127 اختصاصي مستقلاً على منصات العمل الحر، إلى أن ثقة المجتمع الافتراضي تؤثر بشكل إيجابي على كل من المشاركة في العمل والملاءمة بين الشخص والوظيفة، وأن الثقة بين الاختصاصيين المستقلين الذين يعملون من خلال منصات العمل الحر أمر مهم للمشاركة في العمل، وأن مزودي النظام الأساسي يمكنهم تحسين أداء العمل من خلال الملاءمة الشخصية والوظيفية من خلال المساعدة في خلق الثقة بين أعضاء منصاتهم، واوصت الدراسة إلى ضرورة توضيح دور الثقة في سياق منصات العمل الحر بين أعضائها.

بينما قام (Malik et al., 2021) بتوضيح العلاقة بين منصات العمل الحر والتنمية الاجتماعية والاقتصادية في منطقة فقيرة من باكستان، من خلال تدريب أفراد المجتمعات المهمشة ليصبحوا اختصاصيين مستقلين في منصات العمل الحر العالمية. كما يقدم (Tan et al., 2021) تحليلاً واضحاً للصعوبات الأساسية التي يفرضها اقتصاد العمل الحر بطريقة مباشرة ومنطقية، بعد مراجعة سريعة لاقتصاد العمل الحر ونطاقها، ويضع خريطة للمشكلات الرئيسية التي يقدمها، كما هو مذكور في الأدبيات ذات الصلة، وقد تم تقسيمهم إلى ثلاث فئات: تنظيم العمل الجديد (ما يتم إنجازه)، طبيعة العمل الجديدة (كيف يتم ذلك)، ووضع العامل الجديد (من يقوم بذلك).

في حين ناقشت (Thabassum, 2021) أهمية منصات العمل الحر التي توفر فرص عمل متنوعة، والتي بدأ ظهورها منذ منتصف التسعينيات مثل Guru و Upwork و Freelancer، وأوضحت أن أكثر فئات الوظائف شيوعاً هي تطوير الويب والبرمجة والكتابة والترجمة والتصميم والوسائط المتعددة، وأظهرت الدراسة أن تلك المنصات تساعد في تقليل نسبة البطالة للقوى العاملة الماهرة في البرمجيات في الهند، وأوصت بضرورة أن يتجه معظم الاختصاصيين المستقلين الهنود على الاعتماد على منصات العمل الحر غير الهندية؛ لتحقيق مزيد من الدخل.

كما قام (Niu, 2022) بتقييم مدى الحاجة إلى تصميم منصة متخصصة على الإنترنت لخدمات الأرشيف، ودراسة المواقع الإلكترونية لبعض المنصات، ونتج عن تلك الدراسة أن المنصات الحالية مفيدة ولكنها محدودة، ويحتاج أمناء المحفوظات والمهنيون، وعلماء الأنساب والمؤرخون، إلى منصة متخصصة للتواصل مع عملائهم، مع إمكانية أن تبني هذه المنصة المتخصصة عبر الإنترنت لخدمات الأرشيف بعض المميزات المفيدة للمنصات الموجودة بالفعل.

ينما ناقش (ŞEN, 2022) آثار منصات العمل الحر على التوظيف من خلال النظر في كل من الجوانب الإيجابية والسلبية، والكشف عن كيفية تأثيرها على التوظيف كنموذج عمل جديد، بالإضافة إلى ذلك ساهم في إرشاد الحكومات وأصحاب فرص العمل والموظفين من خلال رصد المشكلات التي قد تتسبب فيها منصات العمل الحر، وما هي الفوائد التي يمكن أن تقدمها في المستقبل.

واستعرضا (Shkoler & Tziner, 2022) في هذه الدراسة الاتجاه المتزايد للاختصاصيين المستقلين نحو منصات العمل الحر، وناقشا تعريفات ووظائف وخصائص الاختصاصيين المستقلين، وأسباب نمو منصات العمل الحر مع التركيز بشكل خاص على العدد المتزايد من "المحترفين"، ووضحا أنه بينما يُظهر الاختصاصيون المستقلون درجة عالية من الرضا عن العمل والاستقلالية، فإنهم يواجهون تحديات تتعلق بأمنهم الوظيفي ومع ذلك، فإن المحترفين يجذبون بشكل خاص المؤسسات في سوق تنافسي لخبراتهم ومهاراتهم ومرونتهم وإبداعهم، لا سيما في ضوء كوفيد-19، ونصحا المنظمات بالتعرف على هذا العمل البديل المهم واستغلاله.

كما ناقش (Zaman et al., 2022) أهمية العمل الحر ليس فقط كأداة للتنمية الاقتصادية للبلاد، ولكن أيضًا كفرصة لنساء باكستان ليصبحن مستقلات ماليًا وعاملات ماهرات في المجتمع، وناقش الحواجز التي تواجهها المرأة، مثل استقلالية الأسرة، وتكنولوجيا المعلومات المستقلة عبر الإنترنت، والترويج لفكرة العمل الحر وتوفير الفرص للشباب الباكستاني، وخاصة النساء، وقام بعمل استطلاع أولي عبر الإنترنت، وأظهرت نتائج البحث أن العمل الحر هو اتجاه واعد في التوظيف والشركات الصغيرة، وإن الجانب السلبي الرئيسي هو عدم وجود آليات راسخة للتفاعل بين القوى العاملة وأرباب العمل في هذا المجال، ولكن هذا العامل مع ذلك، لا يؤثر على أهمية هذا المجال من النشاط، مع الأخذ في الاعتبار تحول اقتصاد ما يسمى "الجديد" والذي يقوم على المعرفة والمهارات لاستخدام أحدث تقنيات الكمبيوتر والمعلومات، وأهمية المرأة ومساهمتها في نمو الاقتصاد الرقمي في باكستان.

#### المحور الثاني: اتجاهات شباب الخريجين نحو منصات العمل الحر.

تناول هذا المحور الإنتاج الفكري الذي أهتم بتحديد اتجاهات الشباب بمنصات العمل الحر ومدى وعيهم بها. وفي إطار ذلك، وضحا (ميرة والمولى، 2016) اتجاهات الطلبة الجامعيين بجامعة بغداد نحو العمل الحر، وعرضنا الفروق في اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو العمل الحر وفقًا لمتغير (النوع، والتخصص)، وأظهرت النتائج أن طلبة الجامعة اتجاهاتهم إيجابية نحو العمل الحر، وأن الذكور هم أكثر إيجابية من الإناث نحو العمل الحر، وأنه لا توجد فروق دالة في اتجاهات الطلبة نحو العمل الحر تبعًا لمتغير التخصص، وأوصي بتفعيل

دور الإرشاد التربوي والنفسي في الجامعات العراقية لتوجيه الطلبة باختيار المهنة بناءً على قدراتهم واستعداداتهم، وتعزيز دور الشباب في بناء المستقبل الجديد.

كما عرضت (أرفيدة، 2017) واقع العمل الحر واتجاهات الشباب نحوه في مدينة مصراتة، ومدى وعي الشباب بثقافة العمل الحر، ورصدت أهم العوامل المكونة لثقافة العمل الحر لدى الشباب والعوامل المؤثرة فيه، ودور الأسرة والمؤسسة التعليمية والإعلام في التوعية به، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وعي معظم عينة الدراسة بماهية الأعمال الحرة بل لم يقتصر ذلك على معرفة طبيعة العمل الحر، وإنما اشتملت درجة المعرفة بأنواع الأعمال الحرة التي يقبل الشباب على مزاولتها، وأوضحت النتائج أن الأسرة تلعب دور مهم في ترسيخ ثقافة العمل الحر من خلال توجيه وتشجيع أبنائها لممارسة هذه المهنة، وأوصت بضرورة الاهتمام والتوعية بالعمل الحر.

ورصدت (خليفة والهبايل، 2018) واقع العمل الحر في العالم والمنطقة العربية، والمبادرات التي شاهدها قطاع غزة ضمن إطار نشر ثقافة العمل الحر التي ساعدت على انتشاره من خلال عرض أهم منصات العمل الحر العربية والأجنبية، ودورها في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة هي الأداة الرئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة من الاختصاصيين المستقلين في قطاع غزة، وتوصلا إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين دور منصات العمل الحر وبين انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة وبين كل من المتغيرات المستقلة موضع الدراسة، وقدمت عدة توصيات أهمها: ضرورة أن تبادر الجامعات لإقامة الدورات التدريبية وورش العمل الخاصة بتأهيل الطلبة من كافة التخصصات للالتحاق بمنصات العمل الحر التي باتت تنتشر بشكل كبير بين الشباب العربي.

بينما قاما (Abubakar & Shneikat, 2017) بمناقشة الدوافع التي أدت إلى الانخراط والتوجه إلى منصات العمل الحر والتي من أهمها: سهولة التوجه إليها، وفرص تطوير المهارات المبتكرة، والثقة بين الاختصاصيين المستقلين وأصحاب فرص العمل، وتقديم الخدمة بغض النظر عن المنطقة الجغرافية، بالإضافة إلى إمكانية العمل من المنزل، والتي من شأنها أن تساعد في تشجيع الاختصاصيين المستقلين على الانخراط والتفرغ في المستقبل لمنصات العمل الحر، ومن ثم انخفاض معدل البطالة والحصول على تطوير أفضل، وأوصت الدراسة بضرورة



تشجيع الحكومات الأفراد على المشاركة في هذه المنصات لأن ذلك سيقفل من معدل البطالة بشكل خاص بين الأشخاص ذوي الإعاقة وأيضاً ربان المنزل.

كما قاما (Rahman & Rahman, 2017) بتقييم وضع منصات العمل الحر الحالية في بنغلادش، ومدى تأثيرها لتقليل معدلات بطالة الخريجين، وناقشا المشاكل التي يواجهها الاختصاصيون المستقلون وطرق تقليل المشكلات المحتملة، والعوامل التي تؤثر على العمل الحر، ولذلك قام الباحثان بالاستعانة باستبانة لتحقيق أهداف الدراسة، ووزعت على عينة الدراسة والمتمثلة في الاختصاصيين المستقلين واستردوا 206 استبانة صحيحة وقاموا بتحليل النتائج باستخدام أساليب تحليل الانحدار المتعدد وتحليل التباين، وقد توصلت الدراسة إلى أن العمل الحر عبر الإنترنت ساهم بشكل كبير في تقليل معدلات البطالة بين الخريجين، ودفع عجلة الاقتصاد في بنغلادش، وقد بينت الدراسة أن الكثير من الأعمال التي يمارسها الاختصاصيين المستقلين لا تتطلب شهادات عليا بقدر ما تتطلب مهارات تقنية ولغوية، وأوصت الدراسة الحكومة بضرورة تبني حملات تشجيع وتمويل نشر ثقافة العمل الحر بهدف تخفيض معدلات البطالة، وإضافة مواد دراسية حول آلية الالتحاق بمنصات العمل الحر في المناهج الدراسية وإقامة ندوات وورش عمل متكررة حول العمل الحر، بالإضافة إلى تحسين البنية التحتية التقنية.

وأكد (الخرزاعلة، 2018) على دور وأهمية مؤسسات التعليم العالي في تنمية وعي الخريجين بأهمية العمل الحر، ودوره في خفض معدلات البطالة. وفي إطار ذلك قام بدراسة حالة لدور جامعة الزرقاء في تنمية اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر، وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة البكالوريوس في جامعة الزرقاء والبالغ عددهم (6560) للعام الدراسي 2015-2016 تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتوصل إلى أن اتجاهات طلبة جامعة الزرقاء نحو العمل الحر جاءت متوسطة، وأن أعلى درجات الموافقة جاءت في المجال المعرفي، ثم المجال الوجداني، وجاء في المرتبة الأخيرة المجال السلوكي، وأوضحت الدراسة أن دور الجامعة في تنمية اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر جاء ضعيفاً، وأوصي بضرورة اهتمام مؤسسات التعليم بتنمية وعي الخريجين نحو العمل الحر.

كما ناقش (Galpaya et al., 2018) مدى الوعي والمشاركة بالعمل الحر في سريلانكا، وذكر أن المنصات (Upwork، Freelancer، Fiverr) شائعة الاستخدام في سريلانكا مقارنة

بالدول الأخرى، وناقش المهارات اللازمة لأداء الوظائف والعوائق التي يواجهها الذين يعملون على هذه المنصات، أو الذين يأملون في العمل على هذه المنصات، وأظهرت نتائج مسح العينة الوطنية أن حوالي 25% من السكان على دراية بمنصات العمل الحر، وأن الذكور الأصغر سنًا أكثر وعيًا يمثل هذه الفرص مقارنة بالإناث.

وأشار (Lo Presti, 2018) إلى أن التغييرات الاقتصادية والتنظيمية الأخيرة شهدت تنوعًا متزايدًا في القوى العاملة، فقام بفحص دور الحياة المهنية غير المحدودة والالتزام المهني وأنشطة التوظيف في تعزيز النجاح الوظيفي الذاتي للاختصاصيين المستقلين، ووفرت هذه الدراسة الدعم لأهمية مثل هذه المتغيرات في النجاح الوظيفي للاختصاصيين المستقلين حيث يحتاج الاختصاصيون المستقلون دائمًا إلى الاستثمار في تطوير قابليتهم للتوظيف والشبكات المهنية، مما يجعل فحص هذه المجموعة المهنية فيما يتعلق بالنجاح الوظيفي الشخصي، أمر مهم بشكل خاص في هذه الدراسة. ووجد أنه من خلال تحمل مسؤولية إدارة حياتهم المهنية، فإن الاختصاصيين المستقلين يرون أن حياتهم المهنية أكثر نجاحًا على غرار العينات المهنية التقليدية.

وناقشا (Wheatley & Hibbler-Britt, 2019) أهمية التكنولوجيا كمهارة بالنسبة للعمل الحر، وأن التكنولوجيا هي أحد العوامل الدافعة للاختصاصيين المستقلين، لأنها جعلت من السهل الحصول على أجر مناسب بالنسبة للاختصاصيين المستقلين، ونتج عن تلك الدراسة أن غالبية الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع قالوا إنهم كسبوا أموالاً كثيرة في غضون عام من العمل الحر مقارنة براتبهم السابق، وبالتالي تصبح منصات العمل الحر حلاً لتوفير دخل مناسب خاصة لأولئك الذين قد يكونون مرضى وغير قادرين على العمل.

بينما قاما (راضي وأبو شقة ، 2020) بتحديد مدى وعي خريجي كلية فلسطين التقنية بدور منصات العمل الحر، وأثرها في الحد من مشكلة البطالة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (200) خريجًا بواقع (50) خريجًا من كل تخصص في الكلية للأعوام (2014-2015-2016-2017-2018) تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية، وأظهرت النتائج أن خريجي الكلية لديهم مستوى إدراك عالٍ بدور منصات العمل الحر مع وجود أثر ذو دلالة إحصائية لدور المنصات في الحد من مشكلة البطالة، وأوصت

الدراسة بإعادة النظر بدور الكلية في نشر ثقافة العمل الحر عن طريق تقديم الدورات والندوات والمؤتمرات العلمية فيما يتعلق بالعمل الحر والمنصات ذات الصلة.

كما ناقش (Munoz et al.,2022) تجارب الاختصاصيين المستقلين على منصة Upwork في مواجهة ظروف السوق المتغيرة، بما في ذلك الاضطراب الذي أحدثته جائحة كوفيد-19، ووجد أن الدافع الواضح لهم هو تصور أن العمل الحر مرن، على الرغم من أن هذا طموح أكثر منه حقيقة بالنسبة لمعظم الأفراد، ونتج عن تلك الدراسة أن عدم اليقين في الأرباح والمنافسة المتزايدة والافتقار إلى حماية الاختصاصيين المستقلين يقلل من المرونة التي يتحكم بها العمال، بدلاً من ذلك ، يُترك الاختصاصيين المستقلين لقضاء ساعات من العمل غير مدفوع الأجر للعثور على عمل جديد والتنافس عليه والقيام بمشاريع ومهام أقل من المرغوب فيه.

**المحور الثالث: ملامح الاختصاصيين المستقلين والعوامل الرئيسية لرضا العملاء.**  
يتناول هذا المحور الإنتاج الفكري الذي أهتم بالاختصاصيين المستقلين واستكشاف ملامحهم وخصائصهم. وفي سبيل ذلك، قاما (Kitching & Smallbone,2012) بمراجعة الأدبيات حول الاختصاصيين المستقلين ودوافعهم وخبراتهم العملية، وتقدير حجم القوى العاملة المستقلة في المملكة المتحدة لإثبات قيمتها في اقتصاد المملكة المتحدة.

كما ناقشا كلاً من (Mould & Liu, 2013) أهمية قطاع الصناعات الإبداعية باعتبارها قطاع حيوي للانعاش الاقتصادي في المملكة المتحدة، وأكدوا على أن غالبية الممارسين لتلك الصناعات في المملكة المتحدة اختصاصيين مستقلين، وعرضت الدراسة أهميتهم في نجاح وازدهار ذلك القطاع من الصناعات، بالإضافة إلى أن الشركات على استعداد للتعامل مع الاختصاصيين المستقلين في مثل هذه الأعمال الإبداعية في المستقبل، حيث يمثل الاختصاصيون المستقلون نسبة كبيرة من القوى العاملة في الصناعات الإبداعية، وكشفت الدراسة أن الشركات حريصة على التعامل مع الاختصاصيين المستقلين على أساس منتظم، وأنهم جزء مهم من قطاع الصناعات الإبداعية في لندن؛ لذا يجب أن يتم النظر إليهم في المستقبل.

كما قام كلاً من (Den Besten & Nakara, 2016) برصد ملامح الاختصاصيين المستقلين في فرنسا وكيف يمكنهم تقديم خدمات مبتكرة من خلال منظومة العمل الحر، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، و تم جمع البيانات من خلال استطلاع آراء

عينة الدراسة التي تكونت من 32.595 من الاختصاصيين المستقلين الفرنسيين، وتوصل إلى أن الاختصاصيين المستقلين في فرنسا متواجدين في القطاعات المبتكرة، ومن المحتمل أن يكونوا نشطين في هذه القطاعات مثلهم مثل رواد الأعمال الآخرين، وربما يرجع ذلك لارتفاع المستوى التعليمي للمنتمين لهذا القطاع، ورغبتهم في الاستقلال المهني الذي يعد من أهم الخصائص المهمة للعاملين في هذا القطاع.

في حين قاما (Aletdinova & Bakaev, 2017) بالبحث عن أشكال جديدة من العلاقات الاجتماعية والعملية وتأثير التعليم وخبرة العمل وعوامل أخرى معينة على الأجور، فقاما بدراسة وتحليل مجموعتين من العمال في الاقتصاد الحديث -الاختصاصيون المستقلون والموظفون بدوام كامل - وحدد مزايا وعيوب العمل عن بُعد، بناءً على التقييمات الكمية التي تم الحصول عليها، وكان من أهم نتائج الدراسة: تأثير مستوى التعليم وخبرة العمل وموقع الإقامة والمميزات الشخصية على الأجور، بالإضافة إلى أن الأجور تتأثر أيضاً من الناحية النفسية في مقاطعة سيبيريا الفيدرالية.

كما قام (Dubey et al., 2017) بدراسة مدى رضا الذكور والإناث في منصات العمل الحر عن الأجور التي يحصلون عليها، وكشفت الدراسة التي أجريت على الاختصاصيين المستقلين، عن وجود فجوة بين الاختصاصيين المستقلين من الذكور والإناث في الأجور، وأظهرت الدراسة أن العاملات المستقلات يحصلن على أجور أقل مقارنة بالرجال المستقلين الذين لديهم ملف شخصي مماثل، وأوصت الدراسة بضرورة معالجة مشكلة الفجوة في الأجور على نطاق واسع من خلال توجيه واستشارة العاملات المستقلات.

وعرض (Haq et al., 2018) العوامل الرئيسية لرضا العملاء من وجهة نظر عملاء تطوير مواقع الويب على منصات العمل الحر مثل Upwork, Freelancer، وقد تم اقتراح خمسة عوامل رئيسية لرضا العملاء من مراجعة الأدبيات وهم: سهولة الاستخدام، واجهة المستخدم، المعلومات، الأمن والخصوصية، التصميم والمنهجية، وبالتالي إعطاء الاختصاصيين المستقلين إشارة إلى ما يجب البحث عنه عند العمل في أي مشروع تطوير ويب، ونتج عن هذه الدراسة أن جميع العوامل لها أهمية كبيرة تؤثر على رضا العملاء، وإن كان "الأمن" أعلى مستوى في التأثير على رضا العملاء، لذلك هو أقوى محدد بين جميع العوامل تلاه سهولة الاستخدام، كما تبين معي الخصوصية كأضعف عاملاً محددًا، وقد أوصت الدراسة بضرورة

اتخاذ تلك العوامل الخمسة كمحددات تؤثر على رضا العملاء في مشاريع تطوير الويب على منصات العمل الحر.

في حين عرض (Pajarinen et al., 2018) النتائج الرئيسية لاستطلاع آراء جميع الاختصاصيين المستقلين المتواجدين على منصة Upwork في فنلندا، والذي تم إجراؤه في ديسمبر واعتمدت الدراسة على المنهج المسحي واستخدام الاستبانة الإلكترونية لجمع بيانات الدراسة، وتوصل إلى أن معظم العاملين في مجال العمل الحر في فنلندا مترجمون، يلهم المصممون ثم المبرمجون، وهم عادة أقل من 30 عامًا، وحاصلون على شهادات جامعية.

كما قام (Bellesia et al., 2019) باستكشاف البيئة التي يعمل بها الاختصاصي المستقل، وكيفية تطور عملية بناء هوية العمل الحر للاختصاصيين المستقلين الذين يعانون من علاقات عمل غير مستقرة في منصات العمل الحر من خلال دراسة ميدانية استكشافية لـ 46 مقابلة مع اختصاصيين مستقلين يعملون في إحدى منصات العمل الحر الشهيرة، ونتج عن تلك الدراسة: إن بيئة الإنترنت تقيد عمل الاختصاصيين المستقلين الذين يتم دفعهم للاستفادة من الميزات التكنولوجية للمنصة لتحقيق النجاح، ويقودهم هذا التفاعل إلى إضافة خصائص جديدة لأنفسهم في العمل وتنمية توجه ريادي الأعمال.

واستكشفا (Damian & Manea, 2019) إلى أي مدى يهتم الاختصاصيون المستقلون في مجال التكنولوجيا المالية بالتطوير لأعمالهم الخاصة، والدافع الذي قد يكون لدى الاختصاصي المستقل لتطوير أعماله الخاصة، ومدى تأثير الخبرة في التعامل مع حلول التكنولوجيا المالية المختلفة والابتكار، والسمعة عبر الإنترنت والقدرات التي تمكن الاختصاصيون المستقلون من التفكير في مستقبل مهنة زيادة الأعمال وتحويل خدمات العمل الحر إلى مبادرات ريادية، وتمكين ومساعدة الاختصاصيين المستقلين من أن يصبحوا رواد أعمال ناجحين، واقترحا في نهاية الدراسة إطارًا تكوينيًا يساعد في تحويل الاختصاصيين المستقلين في مجال التكنولوجيا المالية إلى رواد أعمال ناجحين.

كما رصد (Wood et al., 2019) كيف يتعاملون الاختصاصيين المستقلين في جنوب شرق آسيا من خلال منصات العمل الحر، وكيف يتغلبون على طبيعة تدني الثقة في علاقات العمل عبر منصات العمل الحر، وذلك بجمع البيانات من خلال استخدام بيانات المقابلات الشخصية والدراسات الاستقصائية التي تمت ضمن هذه الدراسة، وكان من أهم نتائج

الدراسة أن هؤلاء الاختصاصيين المستقلين على الرغم من طبيعة الثقة المنخفضة بينهم وبين العملاء على منصات العمل الحر إلا أنهم يعملون على إكمال العمل المطلوب على أكمل وجه لكسب ثقة العملاء.

بينما قام (Yadav et al., 2019) بدراسة سلوك تبادل المعرفة لدى الاختصاصيين المستقلين، فقد ركز على الوساطة من خلال مشاركة الاختصاصيين المستقلين وتقديم الدعم الاجتماعي، وأكد على أهميتهم في مشاركة المعرفة في المنظمات عندما يكون هناك دعم اجتماعي، كما قدمت الدراسة استراتيجية للقادة لتعظيم المعرفة والمشاركة وضرورة قيام القادة بدور تحويلي لخلق ثقافة التدفق الحر للمعرفة والمعلومات بين مختلف فئات الاختصاصيين المستقلين.

في حين قام (Dunn, 2020) بتصنيف الاختصاصيين المستقلين على منصات العمل الحر، وحدد في التصنيف كيفية استخدامهم لمنصات العمل الحر، وأشار إلى السمات الرئيسية التي تميز منصات العمل الحر وتجذب إليها الاختصاصيين المستقلين، علاوة على ذلك ترصد الدراسة دوافع وخصائص الاختصاصيين المستقلين على منصات العمل الحر، بالإضافة إلى تحديد السمات التي تؤثر على استجابتهم للمشاريع على منصات العمل الحر.

وصرح (Aleksynska et al., 2021) أنه منذ أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، شهدت منصات العمل الحر في روسيا وأوكرانيا انتشاراً واسعاً نظراً لأهمية العمل الحر عبر الإنترنت في كل من روسيا وأوكرانيا، وقام بتحليل البيانات الاستقصائية للاختصاصيين المستقلين في منصات العمل الحر [Freelancehunt.ua](http://Freelancehunt.ua) و [Kabanchik.ua](http://Kabanchik.ua) في روسيا وأوكرانيا، لتقديم حقائق حول النوع الاجتماعي للعمل عبر الإنترنت، ونسبة مشاركة النساء بالنسبة للرجال من خلال منصات العمل الحر، ومدة العمل الحر عبر الإنترنت، وأوضحت الدراسة أنه توجد اختلافات بين الجنسين في العمل عبر الإنترنت في كلا البلدين، على الرغم من ذلك، يبدو أن النساء أكثر سعادة في العمل عبر الإنترنت من الرجال (في روسيا)، على الرغم من معاناة النساء العاملات المستقلات من انخفاض الدخل مقارنةً بالرجال، وتم ملاحظة أن الرجال تميل إلى العمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات وتطوير الويب في كلا البلدين، وأن النساء تميل إلى حد كبير في العمل مع النصوص مثل الكتابة والتحرير والترجمة.

بينما عرض (Assemi et al.,2022) الأدبيات الخاصة بمنصات العمل الحر بهدف تطوير قائمة شاملة من العوامل التي تؤثر على قرارات اختيار العملاء ونجاح الاختصاصيين المستقلين, حيث يعد اتخاذ القرار بشأن أكثر الاختصاصيين المستقلين ملاءمة تحديًا رئيسيًا للعملاء في منصات العمل الحر لأن المعلومات المتاحة حولهم قد تكون غير كاملة وأحيانًا لا تكون ذات صلة بقرارات العملاء, وقد تعيق المعلومات غير الفعالة الاختصاصيين المستقلين من تطوير علاقات طويلة الأمد مع العملاء, والحصول على المشاريع على أساس منتظم, وقد نتج عن تلك الدراسة 31 عنصرًا هامًا لمعلومات الملف الشخصي المتميزة, والتي تحدد خيارات العملاء في منصات العمل الحر, لتحقيق النجاح على المدى الطويل في منصات العمل الحر.

كما ناقش (Ludwig et al.,2022) في هذه الدراسة أن العملاء يجتذبون المزيد من العطاءات من الاختصاصيين المستقلين عندما يقدمون درجات معتدلة من المعلومات المهمة والالتزام, ويزداد نجاحهم عندما يعرضون المعلومات المهمة التي يريدها العملاء, ومع ذلك فإن نقص المعلومات الشخصية يقلل من نجاحهم, وأوصت الدراسة بضرورة أن يكون الاختصاصيون المستقلون دائمًا أكثر واقعية, وأن يقدموا معلومات شخصية أكثر من العملاء لتحقيق النجاح في منصات العمل الحر.

في حين قام (Muralidhar et al., 2022) بدراسة كيف يفكر الاختصاصيون المستقلون في إنجاز المهام الكبيرة وتفاعلهم مع العملاء, والتحديات الرئيسية التي يواجهونها في مراحل مختلفة من العمل, والاستراتيجيات التي يبتكرونها للتخفيف من التكاليف والنفقات العامة: استنادًا إلى دراسة نوعية لـ 21 من الاختصاصيين المستقلين في Upwork, ونتج عن تلك الدراسة أن الاختصاصيين المستقلين يرون أن إنجاز المهام الكبيرة هو إنجاز تعاوني مع العميل, وأن طبيعة المهام كثيفة المهارات تعني أن مطابقة الاختصاصي المستقل مع العميل لها أهمية كبيرة, ووصف ثلاثة حلول برمجية يقدمها النظام الأساسي لتسهيل عملية المطابقة جنبًا إلى جنب مع مزاياها وقيودها.

#### المحور الرابع: منصات العمل الحر في مجال تقنيات المعلومات.

منصات العمل الحر مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بمجال تقنيات المعلومات, وأغلب الوظائف في منصات العمل الحر هي الوظائف التي تتعلق بتكنولوجيا المعلومات, ولقد شهد العمل الحر في مجال تكنولوجيا المعلومات انتشار واسع خلال السنوات الماضية, ويرجع ذلك

أساسًا إلى الاعتماد السريع على الإنترنت في البلدان ذات الاقتصادات الناشئة، بالإضافة إلى انتشار منصات العمل الحر، وفي إطار ذلك، قام (Gheorghe, 2015) بتحليل أكثر منصات العمل الحر أهميةً وذات صلة بمجال تقنيات المعلومات، وناقش الأهمية المتزايدة في السنوات الماضية لمنصات العمل الحر لا سيما في مجال تكنولوجيا المعلومات، فقام بدراسة هيكل منصة Freelancer في هذا المجال، ورصد إسهامات الاختصاصيين المستقلين في المجال، واعتمدت الدراسة على المنهج المسحي، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج كان أهمها: أن الولايات المتحدة الأمريكية والهند يستحوذان على النصيب الأكبر في سوق العمل الحر بما يقارب من 50% من عمل المنصات في العالم، بالإضافة إلي وجود عدد كبير من الاختصاصيين المستقلين في مجال تكنولوجيا المعلومات، ووجود درجة كبيرة من التنافسية بين سوق مزودي خدمات تقنيات المعلومات حتى بين المناطق العالمية، والاهتمام المستمر بهذه المنصات من قبل مزودي خدمات تقنيات المعلومات، مما يؤكد ذلك على أن العمل الحر عبر الإنترنت سيستمر في الارتفاع خلال السنوات القادمة.

بينما قام (اليعقوبي.. وأخ، 2018) بتحديد سمات ممارسات العمل الحر للاختصاصيين المستقلين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع غزة، وتحديد مدى تأثير خصائصه (الاستقلالية، هوية العمل، تنوع المهارات، أهمية العمل، التغذية الراجعة) على الدافعية والرضا الوظيفي لديهم، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة الدراسة المكونة من 116 شخصًا من الاختصاصيين المستقلين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع غزة، وتوصل إلى وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين خصائص العمل وكلاً من الدافعية والرضا الوظيفي، وقد أوصي بعدة توصيات من أهمها ضرورة الاهتمام بتوفير بيئة مساعدة للعمل الحر، وضرورة اهتمام الاختصاصيين المستقلين باكتساب المهارات التقنية وذات العلاقة بالتخصص، وتفعيل دور المؤسسات التعليمية في تعزيز ثقافة وممارسات العمل الحر عبر الإنترنت.

كما ناقش (Das et al., 2018) ظروف العمل الحر في قطاع تكنولوجيا المعلومات في بنجلاديش، والمشكلات التي يواجهها الاختصاصي المستقل، وشاركت مجموعة من 46 من الاختصاصيين المستقلين في بنجلاديش في الاستطلاع الذي أعده المؤلفون في الفترة من يونيو إلى



نوفمبر 2017 للحصول على رؤى قيمة، وأظهرت الدراسة اهتمام الأفراد في بنغلاديش بالعمل الحر وتنمية حياتهم المهنية من خلال العمل الحر عبر الإنترنت؛ ومع ذلك فإن عدم استقرار دخلهم، وعبء العمل غير المستقر، وقضايا المنطقة الزمنية هي جوانب سلبية ومشكلات يواجهونها، وأوصت الدراسة بضرورة مساعدة الحكومة للعاملين في هذا القطاع.

في حين قام (Sultana & Im, 2019) بدراسة سلوك الاختصاصيين المستقلين في مجال تكنولوجيا المعلومات في بنغلاديش لتطوير أدائهم، وذلك بالاعتماد على البيانات الأولية التي تم جمعها من إحدى منصات العمل الحر الرائدة (Upwork)، ونتج عن تلك الدراسة مجموعة من النتائج أهمها: إن مستوى تعليم الاختصاصي المستقل يؤثر على قدرته في التعامل مع تكنولوجيا المعلومات ولا يؤثر عامل السن والنوع والخبرة على أداء الاختصاصي المستقل.

وأشار (Alpar & Osterbrink, 2020) أنه بسبب جائحة كوفيد-19 أتاح ذلك ضرورة إجراء بعض التغييرات والتحول من العمل التقليدي إلى العمل الحر عبر منصات العمل الحر خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات، ومن الواضح أن العمل الحر قد أصبح مجالاً جديداً ومزدهراً خاصة في الولايات المتحدة خاصة من منتصف مارس 2020 مقارنة بنفس الإطار الزمني في العاملين الماضيين، وعليه فأصبح ضرورياً التوجه نحو منصات العمل الحر كمصدر جديد من مصادر الدخل خاصة بعد توجه الكثير من العاملين بمجال تكنولوجيا المعلومات إلى منصات العمل الحر خلال جائحة كوفيد-19، مما يشير إلى زيادة مستوى المنافسة بين الاختصاصيين المستقلين في تطوير البرمجيات والتكنولوجيا، وجعلت جائحة كوفيد-19 الحاجة إلى المزيد من تنظيم العمل الحر أكثر إلحاحاً.

كما يقيم (Alam et al., 2021) الوضع الحالي والاحتياجات المستقبلية لأعمال تكنولوجيا المعلومات عبر منصات العمل الحر في بنغلاديش، وأظهرت الدراسة أن 96.2% من الاختصاصيين المستقلين تقل أعمارهم عن 35 عاماً وأن 80.8% أكملوا التعليم العالي، بالإضافة إلى وجود فجوة كبيرة بين الجنسين من حيث المشاركة، فوجد أن 73.1% من الاختصاصيين المستقلين يعملون بدوام جزئي، و 33% يريدون أن يكونوا رواد أعمال في مجال تكنولوجيا المعلومات، وتلقى نصفهم تدريبات من معاهد تكنولوجيا المعلومات الحكومية والخاصة، ولاحظ الاختصاصيون المستقلون نقص رأس المال ودعم البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات،

وأوصي الحكومة بضرورة تحسين الاتصال بالإنترنت، وتوفير البنية التحتية والبيئية اللازمة لتعزيز الاختصاصيين المستقلين للنمو كرواد أعمال في مجال تكنولوجيا المعلومات، بالإضافة إلى تعزيز هذا القطاع كمصدر وظيفي واعد، وبالتالي تحقيق أجندة "بنغلاديش الرقمية".

بينما قاما (Gussek & Wiesche, 2022) بعرض كيفية تطور وظائف الاختصاصيين المستقلين في مجال تكنولوجيا المعلومات، ولتحقيق ذلك اجريا تحليلاً استكشافياً لاثني عشر من الاختصاصيين المستقلين في مجال تكنولوجيا المعلومات على إحدى منصات العمل الحر، وساهمت النتائج التي توصلوا إليها في تكوين المعرفة حول عمل تكنولوجيا المعلومات وأشكال العمل البديلة على منصات العمل الحر.

#### المحور الخامس: اختصاصي المكتبات والمعلومات المستقل.

بعد انتشار البطالة وانخفاض فرص العمل في مجال المكتبات والمعلومات بشكل كبير، أصبح التوجه إلى العمل الحر حلاً جزئياً وضرورياً لملاءمة تلك الظروف، وخاصة بعد انتشار وتزايد منصات العمل الحر في الفترة الأخيرة، وفي إطار ذلك . عرض (Ojo, 2012) بداية ونشأة الأسس المنطقية للاستشارات المعلوماتية وقام بمناقشة الاستشارات المعلوماتية التي تتم ممارستها في بعض البلدان النامية والمتقدمة، والمعروفة أيضاً باسم مهنة المعلومات المستقلة كمهنة في نيجيريا، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وناقش التحديات التي تواجه هذه المهنة خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وكيفية اكتساب المهارات الإدارية وتحليل البيانات وكتابة التقارير، وناقش دور اختصاصي المكتبات والمعلومات المتخصصين في تقديم وعرض الاستشارات المعلوماتية، وذلك فيما يتعلق بطبيعة عملهم، وأوصي بضرورة الاهتمام بمهنة المعلومات بشكل مستقل، وكذلك ضرورة المضي قدماً للاختصاصيين المستقلين المحتملين.

كما قدما كلاً من (Ekoja & Odu, 2016) رؤية نظرية لتطوير وتنفيذ منهج زيادة الأعمال في برامج المكتبات والمعلومات، بعد أن تم إدخال تعليم زيادة الأعمال في الجامعات النيجيرية بعد توجيه رئاسي في عام 2004، بهدف تنمية وعي الطلاب حول آليات الوصول إلى منصات العمل الحر، ورفع روح المبادرة لديهم، حيث تم اقتراح برنامج تدريبي باسم Infopreneurship لإدراجه في برامج المكتبات والمعلومات، والذي يتطلب تطوير منهج شامل ولكن ديناميكي يستجيب للمتغيرات المستمرة في هذا المجال، وأوصي بضرورة تدريس هذه

البرامج التدريبية في برامج المكتبات والمعلومات من قبل المؤهلين وذو الخبرة؛ مع ضرورة عمل تسهيلات للطلاب لاكتساب الخبرات العملية، وكذلك ضرورة إلزام الحكومة بتوفير بيئة مناسبة بما في ذلك البنية التحتية والتمويل والتنظيم.

بينما ناقش (Chukwudi et al., 2017) أهمية أن يصبح طلاب برامج المكتبات والمعلومات رواد أعمال، وعرض العلاقة بين مجال المكتبات والمعلومات وريادة الأعمال وكيفية الربط بينهم، وعرض إمكانية اتجاه خريجي تلك البرامج في عالم العمل الحر وريادة الأعمال كمصدر جديد للدخل لأولئك الخريجين في نيجيريا، من خلال الكشف عن الاتجاه الإحصائي للبطالة خلال الفترة 2006 – 2016، وتحديد المتطلبات الأساسية اللازمة للخريجين لبدء العمل الحر، ومن أهم توصيات الدراسة أن تقوم مؤسسات التعليم العالي النيجيرية بتعليم خريجي برامج المكتبات والمعلومات المهارات التنظيمية التي تساعدهم في خلق فرص عمل جديدة لأنفسهم لكي يصبحوا مبتكرين للوظائف لا باحثين عنها، والتي ستساعد خريجي برامج المكتبات والمعلومات أن يصبحوا رواد أعمال من خلال تقديم الخدمات المستقلة.

كما قام (Leamen, 2018) بتقديم مراجعة علمية لكتاب "Becoming an Independent Information Professional: How to Freelance, Consult, and Contract for Fun and Profit" لمؤلفته "Melissa M. Powell" الذي تم نشره عام 2017، حيث قام بتوفير صورة كاملة ومفصلة لخريجي برامج المكتبات والمعلومات لبدء حياتهم المهنية بشكل مستقل سواء أكان ذلك بشكل جزئي أو كلي، وذلك من خلال تحليل تجارب اختصاصي المكتبات والمعلومات المستقلين، وركزت الدراسة على الكثير من الجوانب المهمة المتعلقة بالموضوع مثل: قيم وأخلاقيات العمل بشكل حر في مجال المكتبات والمعلومات، كما قدمت المشورة العلمية حول مختلف جوانب بدء العمل الحر في المجال، كالجوانب القانونية والمالية واستراتيجيات التسويق والإدارة.

وناقشا (Musa&Tsafe,2019) فرص ريادة الأعمال لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات في القرن الحادي والعشرين بعد أن تم تحديد العمل الحر وريادة الأعمال كحل لمشاكل البطالة من ذوي الخبرة في معظم اقتصادات العالم، بسبب ما يوفره من فرص العمل المتنوعة، وحددت هذه الدراسة الفرص التي يمكن لخريجي علوم المكتبات والمعلومات استكشافها للحصول على عمل، وأوصت الدراسة بضرورة تنظيم ندوات ومؤتمرات وورش

عمل حول أفضل الطرق لغرس تعليم ريادة الأعمال في مناهج أقسام المكتبات والمعلومات، وأن يكون تعليم ريادة الأعمال ليس فقط نظريًا ولكن يجب أن تتعرض الطلاب لتجربة حقيقية في ريادة الأعمال .

في حين قامت (أبو النجا، 2021) بتحليل منصات العمل الحر العامة وتقييمها، ودراسة مدى مشاركة اختصاصي المكتبات والمعلومات بها، وعرض المهارات التي يمكن تقديمها من خلال هذه المنصات، واعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي لعينة عمدية من أشهر منصات العمل الحر العامة، والبالغ عددها (6) منصات، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أبرزها: تعتبر كل من منصة Upwork & Fiverr من أكثر المنصات سهولة في الاستخدام، وإجمالي عدد اختصاصي المكتبات والمعلومات المسجلين بمنصات العمل الحر هو (588) اختصاصي مستقلًا، وتعتبر مهارة إدخال البيانات من أكثر المهارات التي يقدمها أغلب اختصاصي المكتبات والمعلومات المسجلين بمواقع العمل الحر، وقد أوصت بضرورة عقد ندوات وورش عمل للتوعية بأهمية منصات العمل الحر، وتضمين منصات العمل الحر في مقررات برامج المكتبات والمعلومات .

بينما رصد (ثابت ، 2021) واقع تواجد المكتبيين المستقلين على عدد من المنصات العالمية للعمل الحر من خلال تحليل فرص عملهم كمستشارين مستقلين على تلك المنصات، ورصد كيفية التسويق لمهاراتهم، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي لتحليل أشهر منصات العمل الحر، كما اعتمد على قائمة المراجعة وتحليل المحتوى لجمع البيانات، وتوصل إلى أن منصتي Upwork, Guru كانت أعلى المنصات استقطابًا من قبل المتخصصين، وتركز مهارات اختصاصي المكتبات والمعلومات المقدمة على تلك المنصات في أربع مجموعات رئيسية: الخدمات الفنية، خدمات البرمجة والتصميم، الخدمات الكتابية والتحريرية، الخدمات المتنوعة، وأوصي بضرورة التسويق لفكرة العمل الحر بين طلاب برامج المكتبات والمعلومات وخريجها، وتدریس مقرر تحت مسمى "ريادة الأعمال والعمل الحر في مجال المكتبات والمعلومات".

كما قاما (Ayanlola & Emeka, 2021) باستكشاف ما يمر به الخريجون في نيجيريا ، ولا سيما خريجو برامج المكتبات وعلوم المعلومات في مؤسسات التعليم العالي النيجيرية، حيث كشفت إحصاءات الخريجين الباحثين عن العمل في نيجيريا عام 2011 عن وجود أكثر

من 1.8 مليون خريج من مؤسسات التعليم العالي سنويًا، وكان معدل البطالة في نيجيريا 38 % في عام 2013 ، بالإضافة إلى معدل النمو الاقتصادي البطيء ، وبالتالي تعليم قيادة الأعمال مهم لطلاب برامج المكتبات والمعلومات ويجب أن يعكس تدريب طلاب برامج المكتبات والمعلومات تطور القرن الحادي والعشرين في المجال الذي يتأثر بظهور تكنولوجيا المعلومات، وبالتالي يجب أن يتمتع طلاب المكتبات والمعلومات بمهارات الكمبيوتر، والخبرة في البيانات الوصفية، وإدارة قواعد البيانات وتطبيقها، وتطوير وتصميم الويب ، والوعي بالموارد والخدمات الإلكترونية كلها مطلوبة من طلاب علوم المكتبات والمعلومات.

بينما رصدت (عمر،2022) في هذه الدراسة مدى تواجد خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية بمنصات العمل الحر العربية والأجنبية، وعرضت الوظائف والأعمال المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات بالإضافة إلى الوظائف البديلة التي يمكن أن يطبق فيها اختصاصي المكتبات والمعلومات والمهارات والمعارف التي تكتسب من خلال مجال المكتبات والمعلومات، كما تطرقت لتحديد مدى رضا العاملين بتلك المنصات عن الدخل المادي الذي يتم الحصول عليه نظير ما يقومون به من أعمال، وكشفت الدراسة ما يلي: إن الفترة الزمنية من 2017 وحتى 2021 شهدت إقبال ما يقرب من 70 % من أفراد الدراسة نحو العمل الحر، بالإضافة إلى أن أكثر منصات العمل الحر التي يتواجد بها أكبر عدد من عينة الدراسة من خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية هي منصة Freelancer بنسبة بلغت 45% من أفراد الدراسة، وقد أوصت بضرورة توعية الطلاب بثقافة العمل الحر من خلال إقامة الندوات وورش العمل المختلفة، واستثمار فكرة الوظائف البديلة للتسويق للالتحاق بالتخصص والتغلب على مشكلة عدم إقبال الكثير من الطلاب نحو أقسام المكتبات والمعلومات.

في حين ناقشا (Butt&Ahmad,2022) مشكلة البطالة في مجال علوم المكتبات والمعلومات وخاصة في باكستان، وقاما بتبسيط الضوء على جميع الفرص الريادية الممكنة التي يمكن لخريجي المكتبات والمعلومات الاختيار من بينها والاستفادة منها ليصبحوا معتمدين على الذات ومنشئين للوظائف، وبناءً على مراجعة شاملة للأدبيات العلمية قاما بها الباحثان، اقترحا نموذجًا لريادة الأعمال لخريجي المكتبات والمعلومات بناءً على مؤهلاتهم المهنية، وأوصت الدراسة بضرورة تصميم المنهج الدراسي وتنفيذه بطريقة تساعد الطلاب أن يصبحوا رواد أعمال ناجحين بالإضافة إلى تأهيلهم لسوق العمل، وغرس مهارات تنظيم المشاريع ومهارات علم

المكتبات والمعلومات مع التركيز بشكل أكبر على التدريب العملي أكثر من التركيز على الجانب النظري.

### المحور السادس: معايير تقييم منصات العمل الحر

يتناول هذا المحور الإنتاج الفكري الذي قام بتقييم منصات العمل الحر. وفي إطار ذلك، قاما (Scholz & Haas, 2011) بتحليل تجريبي للبيانات التي تم جمعها من موقع Freelancer لإيضاح العناصر التي تؤثر على قرار العميل في اختيار الاختصاصي المستقل لأداء مهامه، ومن النتائج التي تم التوصل إليها أن سعر الخدمة المقدمة من الاختصاصي المستقل له التأثير الأكبر على قرار إتمام الاتفاق بين العميل و الاختصاصي المستقل، متبوعًا بعدد المراجعات والتقييمات التي تلقاها الاختصاصي المستقل وعدد المعاملات السابقة بينه وبين العميل.

كما أشار (Zuravlyov, 2012) إلى أن منصات العمل الحر تتوسع بسرعة كبيرة في الوقت الحاضر، وأصبح البحث عن وظيفة أكثر تعقيدًا خاصّة مع زيادة الاتجاه نحو منصات العمل الحر، ولذلك قام بإيجاد التحسينات الممكنة على النظام الحالي في منصات العمل الحر ووضع مقترح لنموذج النظام الجيد، من خلال تحليل الاستراتيجيات المختلفة ونتائج المحاكاة الحالية.

بينما قام (Walter, 2013) برصد عوامل نجاح منصات العمل الحر خاصّة في قطاع البرمجيات، مع تحديد العوامل المهمة لقياس نجاح مشاريع التطوير في منصات العمل الحر، من وجهة نظر العملاء، حيث يؤدي الفهم الأفضل لعوامل ومقاييس النجاح إلى اتخاذ قرارات أفضل عند اختيار منصة العمل الحر واستخدامها لشراء أو بيع الخدمات، ومساعدة منصات العمل الحر نفسها على تحديد طرق لزيادة احتمالات النجاح بها، وتوصل إلى خصائص منصات العمل الحر التي تلعب دورًا كبيرًا في نجاح المشروع حيث تركز أهم عوامل النجاح على جودة المنتج، وعوامل كفاءة المشروع، والمقياس الأكثر أهمية لنجاح مشاريع تطوير البرمجيات في منصات العمل الحر كانت نوعية الاستخدام.

كما اقترح (Abhinav et al., 2017) إطار تقييم متعدد الأبعاد يقيم الاختصاصيون المستقلون في عدة أبعاد لا يستخدم الإطار المقترح المعلومات الحالية حول الاختصاصي المستقل فحسب، بل يستخدم أيضًا الوظائف السابقة التي قام بها، ويتم تقييم إطار العمل

بناءً على البيانات التي تم جمعها من إحدى منصات العمل الحر، وأظهرت الدراسة أن التوظيف أحد التحديات المهمة في سياق منصات العمل الحر، حيث يتم تعيين العمال إما كموظف بدوام كامل أو كمستقل، ويتم التعيين من منصات العمل الحر للوظائف الفردية لمدة قصيرة؛ نظرًا لأن هذه المنصات مفتوحة لأي شخص، وبالتالي يصبح التوظيف أمرًا صعبًا بسبب العدد الكبير من الاختصاصيين المستقلين المتقدمين لوظيفة منشورة، وفي كثير من الأحيان يستخدم العملاء تقييمات الاختصاصيين المستقلين أثناء التوظيف، ومع ذلك فقد تم ملاحظة أن التقييمات تميل نحو القيم الأعلى ولا تقدم رؤية قيمة حول قدرات الاختصاصيين المستقلين على القيام بعمل جيد.

بينما أشار (Chatterjee et al.,2017) إلى اكتساب منصات العمل الحر شهرة واسعة في الفترة الأخيرة وانتشارها بشكل كبير، وأوضح أن معظم منصات العمل الحر لا تخضع للرقابة وتوفر الحرية للعملاء والاختصاصيين المستقلين لاختيار بعضهم البعض، وهذا يعمل بشكل جيد لغير المتخصصين في الوظائف مثل تصنيف الصور التي لا تحتاج إلى متخصص معين، ولكن بالنسبة للوظائف الأخرى مثل تطوير البرمجيات فهي تحتاج إلى متطلبات ومهارات معينة وبالتالي تحتاج إلى الرقابة الجيدة لضمان إرضاء العميل، وقام باقتراح مخطط يقبل أو يرفض الوظائف بحكمة، هذا المخطط عادل في قبول الوظائف عبر جميع الأنواع ويقبل الحد الأقصى لعدد الوظائف التي يمكن أن يكون النظام بموجبها مستقرًا.

كما قيم (Green,2018) منصة Upwork، وقدم رؤية حول كيف يجب على الآخرين تقييم قوة هذا الاقتصاد الجديد من حيث الفرص للشركات الصغيرة ورجال الأعمال والاختصاصيين المستقلين، وقام بتحديد سمات منصات العمل الحر، ونتج عن هذا التحليل أن Upwork كانت ناجحة في دفع علامتها التجارية، بالإضافة إلى القوة الرئيسية لـ Upwork أيضًا في العديد من الخدمات التي يقدمونها لعملائهم، وخرجت الدراسة بمجموعة من النتائج من أهمها: عدم وجود قوانين لحماية من يعملون في مجال العمل الحر، وتعتبر منصة Upwork من أفضل منصات العمل الحر المتاحة نظرًا لما تقدمه من خدمات متنوعة، وأوضحت الدراسة أن تطبيق هذه الاستنتاجات يمكن أن يزيد من معدل بقاء الاختصاصيين المستقلين الجدد على Upwork، وأن منصات العمل الحر مصدر تأثير في جيل المهنيين الحاليين.

كما قام (Green et al., 2018) بتحليل مفصل لواحد من أكبر منصات العمل الحر وهي Fiverr، وقام بمراجعات قيمة من مجموعة متنوعة من المؤلفين حول هذا الموضوع، وكانت النتائج التي تم التوصل إليها مهمة، لأن الاستنتاجات يمكن أن تساعد العملاء بشكل أفضل والاختصاصيون المستقلون حول كيفية الاستفادة بشكل أفضل من الخدمات المستقلة المقدمة من منصة مثل Fiverr.

في حين ناقش (Pesole et al., 2018) التأثير الاجتماعي والاقتصادي لمنصات العمل الحر وأثارها السياسية، وقدم بعض المعلومات حول منصات العمل الحر داخل الاتحاد الأوروبي، ووفر لمحة سريعة عن الخصائص الرئيسية للاختصاصيين المستقلين في المنصات وعرض نوع الخدمات المقدمة من خلال منصات العمل الحر، بالإضافة إلى بعض الأدلة الأولية على ظروف العمل ودوافع الاختصاصيين المستقلين في المنصات وعدد ساعات عملهم والدخل الذي يحصلون عليه من خلال منصات العمل الحر، وأشار إلى انعكاس هذه النتائج على تصميم وتنفيذ السياسات العامة في مجالات التوظيف والمجالات الاجتماعية، وتشير النتائج إلى ظاهرة ناشئة ذات أهمية متزايدة ولكنها لا تزال متواضعة الحجم وأكد على ضرورة التركيز على الاستيعاب الكامل لفرص العمل، وقدم اقتراح لضرورة إنشاء سلطة عمل أوروبية توفر فرصة لتحسين مراقبة مثل هذه الأشكال الجديدة من التوظيف على المستوى الوطني.

بينما قام (Pongratz, 2018) بتحليل المحتوى لـ 44 منصة عمل حر عالمية تعمل على مستوى العالم وتتواصل باللغة الإنجليزية مع مستخدميها، وأظهرت النتائج أن المنصات تخاطب القوى العاملة عبر الإنترنت بطرق مختلفة، وتقدم الاختصاصيون المستقلون كخبراء موهوبين لتمييز أنفسهم عن كتلة المنافسين، وأوضح أن تلك المنصات تتحدى أنماط التوظيف الراسخة وتؤثر بشدة على الظروف المنافسة في منصات العمل الحر وتركز على الجودة والمؤهلات، فضلاً عن مستويات الأجور والعمل، وأظهر التحليل أن المنصات تختلف بشكل كبير من حيث كمية المعلومات المقدمة ولكنها كذلك موحدة إلى حد ما فيما يتعلق بتصميمها وهيكل المحتوى وركز التحليل بشكل خاص بشأن إتاحة المعلومات للجمهور عن الاختصاصي المستقل.

كما استخلص (Sutherland & Jarrahi, 2018) مجموعة من المزايا الأساسية لمنصات العمل الحر من المؤلفات التي تمت مراجعتها وذلك بالاعتماد على 435 منشورًا حول



الاقتصاد التشاركي والمصطلحات ذات الصلة ، وحدد الثغرات المهمة في الأدبيات الموجودة حول العلاقة بين المنصات الرقمية والاقتصاد التشاركي، وقدم توجيهات للتحقيقات المستقبلية حول الأدوار الحاسمة التي تلعبها المنصات الرقمية في الاقتصاد التشاركي. بينما قام (Margaryan, 2019) باستكشاف ممارسات التعليم في مكان العمل بالنسبة للعمل الجماعي والعمل الحر عبر الإنترنت، وحدد استراتيجيات التعلم الذاتي التي يقوم بها العمال في نوعين من منصات العمل الجماعي - العمل الحر عبر الإنترنت ،وقام بإجراء استبيان بين العمال على منصتي Upwork و microworkers لكي يساعد في الفهم الأفضل لممارسات التعلم لعمال المنصات أمام واضعي السياسات لتصميم المنصات بطرق يمكن أن تكون مفيدة للجميع .

في حين قام (Zamani et al.,2019) بدراسة منصات العمل الحر لفهم كيفية التواصل من خلال منصات العمل الحر، وقام المؤلفون بتحليل تعليقات العملاء عبر الإنترنت والمراجعات التي تم تجميعها من خلال إحدى منصات العمل الحر، وأوضح المؤلفون أهمية الثقة والظروف التي تعيق تكوين الثقة وهي عدم تناسق المعلومات وكذلك الافتقار إلى التفاعل، وتأثير كليهما في الدعم والثقة بين المستخدمين وبينهم وبين المنصات، وأظهرت الدراسة أن العوامل التي تدفع إلى تكوين الثقة أو الانهيار تتعلق بعدم تناسق المعلومات ونوعية وكمية التفاعل.

كما قام (Alpar et al., 2020) بدراسة الوظائف على منصة العمل الحر Upwork، وأظهرت الدراسة أن أكثر الوظائف التي يتم تقديمها هي البرمجة وتكنولوجيا المعلومات وأيضًا الوظائف ذات الصلة بالإنترنت مثل كتابة المحتوى والكتابة في وسائل التواصل الاجتماعي أو إعلانات محرك البحث أو التسويق عبر البريد الإلكتروني.

بينما طور (Jarrahi et al.,2020) مفهوم إدارة المنصات والطرق التي تعمل بها المنصات، مع التركيز على منصات العمل الحر ، ودراسة الوظائف الإدارية لـ Upwork ، وتحليل تفصيلي لمنصة Upwork ومميزاتها واستخدامها والسياسات والإرشادات حول الاستخدام، وأظهرت البيانات أنه من المتوقع أن يتضاعف الاختصاصيون المستقلون الأمريكيون في السنوات القليلة القادمة لتصل إلى 9.2 مليون في عام 2021، حيث يتمتع الاختصاصيون

المستقلون باستقلالية أعلى وهو أحد عوامل الجذب الأساسية في العمل الحر، وناقش الاحتياجات المستقبلية في Upwork لأنه أكبر نظامًا أساسيًا للعمل الحر عبر الإنترنت في العالم.

### المحور السابع : متطلبات تصميم منصات العمل الحر

يتناول المحور عددًا من الدراسات التي قامت باقتراح تصميم منصات العمل الحر، وفي إطار ذلك، اقترح (صائغ، 2018) بناء منصة عمل إلكترونية لتوظيف خريجي جامعة الملك عبد العزيز، وذلك بعد استطلاع رأي الخريجين حول مدى رغبتهم في وجود مثل هذه المنصة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أدواته في 3 استبيانات تم تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من خريجي الجامعة من عام (1436-1440) وأعضاء هيئة تدريس، وإداريين شئون الخريجين، وذلك في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 2018-2019، وأشارت النتائج إلى أن جميع خريجي جامعة الملك عبد العزيز في عينة البحث أجمعوا على حاجتهم لوجود منصة عمل إلكترونية لتوظيفهم، بالإضافة إلى رغبة أفراد العينة في أن تحتوي منصة العمل الإلكترونية بجامعة الملك عبد العزيز على مختلف أنواع المهن والحرف والوظائف الشاغرة سواء كانت في القطاع الحكومي أو الخاص بدوام كامل أو جزئي مع إتاحة الفرصة لطلبات العمل الحر، وعرض مقترح منصة العمل الإلكترونية فخر لتوظيف خريجي جامعة الملك عبد العزيز من خلال اسم منصة المقترح، ومصدر التمويل المالي للمنصة، والفئات المستهدفة من خدمات المنصة، بالإضافة إلى مميزاتها، وأهدافها، وخصائصها، وآلية عمله.

كما عرض (Alvarez et al., 2022) تقييم وتطوير لمنظومة العمل الحر، وهو تصور تصميمي لمنصة عمل حر تعطي الأولوية للتطوير المهني للاختصاصيين المستقلين، وقام بإعداد مقترح التصميم من خلال تقييم أدبي منهجي باستخدام توصيات من ستة وعشرين مصدرًا لتحسين تجارب الاختصاصيين المستقلين، وقدمت الدراسة ثلاث فرص واعتبارات لتصميم الأنظمة التي تتيح بشكل أكبر استقلالية عمل الاختصاصيين المستقلين وتطوير ريادة الأعمال، وساهمت في فهم موسع لأساليب التصميم لدعم الاختصاصيين المستقلين في منصات العمل الحر.

بينما ناقش (Matovu et al., 2022) ظاهرة عمل طلاب المؤسسات التعليمية العليا، وهذا مدفوع في الغالب بالضرورات المالية: لتلبية حاجة فورية أو ملحة؛ لتغطية فجوة في أشكال أخرى من دعم الطلاب، أو للمساعدة في السعي لتحقيق الأهداف المستقبلية. من

ناحية أخرى، يواجه الطلاب العديد من العقبات في بحثهم عن عمل، بما في ذلك الافتقار إلى المؤهلات المناسبة مثل خبرة العمل السابقة، والشهادات الأكاديمية، والمنافسة مع القوى العاملة الموجودة بالفعل، وأولئك الذين يحالفهم الحظ في الحصول على وظيفة يجدون صعوبة في تقسيم وقتهم بين الدراسة والعمل والحياة الاجتماعية؛ بناءً على هذه الاعتبارات، فإن العمل بدوام كامل أو حتى بدوام جزئي ليس قابلاً للتطبيق بالنسبة للعديد من الطلاب، وبالتالي يعد العمل الحر أحد أفضل الطرق التي يمكنك من خلالها كسب المال في الجامعة، حيث يمكن تعديل المشاريع وفقاً للوقت والحصول على أجر لائق أيضاً، ولذلك كان التركيز الرئيسي لهذه الدراسة هو تحديد فجوة التوظيف بين منصات العمل الحر الحالية وطلاب جامعة ماكيري، ومن ثم ابتكار حلول لهذه المشكلة من خلال تقديم منصة يمكن للطلاب التسجيل كاختصاصيين مستقلين، والتوظيف من قبل الطلاب الآخرين ومستخدمي النظام، والدفع مقابل إكمال المهام، على الرغم من أن نتائج هذه الدراسة خاصة بجامعة ماكيري، إلا أنه يمكن توسيعها لتشمل مؤسسات التعليم العالي الأخرى.

### 3. التعليق على الإنتاج الفكري

بعد استعراض الإنتاج الفكري السابق العربي والأجنبي يتضح أنه اختلف وتعدد باختلاف الأهداف التي سعي لتحقيقها، واختلاف البيئات التي تم فيها، والمتغيرات التي تناولها، والمنهجيات التي اتبعها، واختلاف المحاور التي تناولها كما يلي:

#### المحور الأول : منصات العمل الحر.

عرضت دراسات هذا المحور موضوع منصات العمل الحر بشكل عام من خلال عرض بعض الدراسات لبداية ظهور منصات العمل الحر وتعريفها وأهم إيجابياتها وسلبياتها، ودورها في الحد من مشكلة البطالة بين الشباب الباحث عن العمل، بالإضافة إلى عرض لأهم نماذج منصات العمل الحر مثل Upwork-Freelancer -Guru، وبعض الدراسات عرضت أوجه الاختلاف بين رائد الأعمال والاختصاصي المستقل وأهم الخصائص الواجب توافرها في الاختصاصي المستقل، والبعض الآخر عرض أهمية منصات العمل الحر للفرد والمجتمع والاقتصاد بشكل عام .

وإجمالاً فإن دراسات هذا المحور عرضت موضوع منصات العمل الحر بشكل عام لتحديد ماهية منصات العمل الحر ورصد جميع جوانب الموضوع بشكل عام .  
المحور الثاني: اتجاهات شباب الخريجين نحو منصات العمل الحر .

عرضت دراسات هذا المحور اتجاهات شباب الخريجين نحو منصات العمل بعدة جامعات عربية وواقع العمل الحر في العالم والعالم العربي , ورصدت بعض الدراسات ثقافة الشباب تجاه العمل الحر عبر الإنترنت و مدى وعي الشباب العربي بالعمل الحر عبر الإنترنت ولكن نسبة ضئيلة من الشباب تتجه للعمل من خلال تلك المنصات بشكل فعلى , ودور الأسرة والمؤسسات التعليمية في نشر ثقافة العمل الحر عبر الإنترنت وزيادة وعي الخريجين بأهمية منصات العمل الحر, وعرضت بعض الدراسات الدوافع التي أدت إلى الانخراط والتوجه نحو منصات العمل الحر .

وإجمالاً فإن دراسات هذا المحور اهتمت برصد واقع العمل الحر عبر الإنترنت في العالم والعالم العربي وتحديد مدى وعي الشباب بالعمل الحر وأهميته.  
المحور الثالث: ملامح الاختصاصيين المستقلين والعوامل الرئيسية لرضا العملاء.

تناولت بعض دراسات هذا المحور استكشاف ملامح الاختصاصيين المستقلين وخصائصهم على منصات العمل الحر, وبعض الدراسات عرضت كيف يمكن للاختصاصيين المستقلين تقديم خدمات مبتكرة من خلال منصات العمل الحر, وحددت بعض الدراسات العوامل التي تعمل على رضا العملاء والتي تساعد على جذبهم إلى منصات العمل الحر .

وإجمالاً فإن دراسات هذا المحور اهتمت إلى حد كبير بالاختصاصيين المستقلين وتحديد خصائصهم على منصات العمل الحر, والعوامل التي تساعد على رضا العملاء على تلك المنصات مما يساهم في علاج أي قصور قد يساعد على زيادة جذب أكبر عدد من العملاء على تلك المنصات.

المحور الرابع: منصات العمل الحر في مجال تقنيات المعلومات.

تناولت دراسات هذا المحور موضوع العمل الحر في مجال تقنية المعلومات, وهو أكثر القطاعات اهتماماً من جانب منصات العمل الحر, فقد قامت بعض الدراسات بتحليل إحدى المنصات ومناقشة أهميتها خاصة في مجال تقنية المعلومات خاصة بعد ظهور جائحة كوفيد-

19 ورصد إسهامات الاختصاصيين المستقلين في هذا المجال، بالإضافة إلى تحديد سمات العاملين في مجال تقنية المعلومات وتحديد المشكلات التي تواجههم .

وإجمالاً فإن دراسات هذا المحور اهتمت بعرض الوضع الحالي للعمل الحر في مجال تقنية المعلومات وأهمية تلك المنصات في هذا المجال تحديداً كمصدر دخل جديد للعاملين به. المحور الخامس: اختصاصي المكتبات والمعلومات المستقل.

قامت دراسات هذا المحور برصد أهمية منصات العمل الحر في مجال المكتبات والمعلومات والبحث على ضرورة إدخال منهج ريادة الأعمال والعمل الحر في برامج المكتبات والمعلومات، وحث الطلاب على أن يصبحوا رواد أعمال، وعرض تجارب لاختصاصي المكتبات والمعلومات المستقلين، ورصد واقع تواجههم على منصات العمل الحر .

وقد تم ملاحظة اهتمام الإنتاج الفكري بموضوع منصات العمل الحر بداية من عام 2011، ويعتبر الموضوع جديداً إلى حد ما ويحتاج إلى مزيد من الدراسات للتعمق في الموضوع بشكل أكبر.

#### المحور السادس: معايير تقييم منصات العمل الحر

تناولت بعض دراسات هذا المحور العناصر التي تؤثر على قرار صاحب العمل واختيار الاختصاصي المستقل المناسب للقيام بمهامه، وعرضت بعض الدراسات عوامل نجاح منصات العمل الحر خاصة في مجال البرمجيات، وبعض الدراسات اقترحت إطاراً لتقييم الاختصاصيين المستقلين، وعرض الوضع الحالي لمنصات العمل الحر، والبعض الآخر قام بتحليل محتوى تلك المنصات وتحليل تعليقات العملاء على الوظائف المعروضة .

وقد تم ملاحظة عدم اهتمام دراسات هذا المحور بتقييم المنصات نفسها من حيث الهيكل العام وخصائصها .

#### المحور السابع : متطلبات تصميم منصات العمل الحر

عرضت الدراسات في هذا المحور مقترح لتصميم منصات العمل الإلكترونية من خلال اقتراح اسم للمنصة ومصدر التمويل المالي والفئات المستهدفة ومميزاتها وأهدافها وخصائصها وألية عملها.

وقد تم ملاحظة ندرة الإنتاج الفكري في موضوع متطلبات تصميم منصات العمل الحر وعدم وجود دراسات تتناول بشكل مفصل متطلبات تصميم منصة عمل حر ويمكن أن يرجع ذلك إلى حداثة ذلك الموضوع .

#### الخلاصة

تناولت الدراسة الإنتاج الفكري الصادر في موضوع الدراسة والموضوعات ذات الصلة بالموضوع، وتم استعراض الإنتاج الفكري السابق وتصنيفه إلى 7 محاور، وعرض الإنتاج الفكري تحت كل محور مرتب بالتاريخ من الأقدم للأحدث، والتعقيب عليه. ومن خلال ما تم عرضه تأكدت أهمية موضوع منصات العمل الحر في مجال المكتبات والمعلومات ولكن نلاحظ ندرة الأبحاث والدراسات خاصّة في الإنتاج الفكري العربي الذي تطرق للحديث عن هذا الموضوع، ويمكن أن نفسر ذلك باعتباره مجالاً حديثاً ولم يتم دراسته بشكل أعمق حتى الآن خاصّة في ظل وجود الكثير من التغيرات التكنولوجية في الهيكل التنظيمي الحالي لسوق العمل.

## المراجع

### المراجع العربية

أبو الخير، أحمد عمر، والداية، وائل حمدي. (2017). دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر: دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.

<http://search.mandumah.com/Record/821463>

أبو النجا، منى محمود حسني. (2021). مواقع العمل الحر العامة: دراسة تحليلية تقييمية لمدى مشاركة أمناء المكتبات. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، 8 (2) ،

<http://search.mandumah.com/Record/1167812> . 304 - 264

أرفيدة، فاطمة محمد. (2017). المحددات الاجتماعية لثقافة العمل الحر: دراسة ميدانية على عينة من الشباب في مدينة مصراتة. مجلة كلية الآداب: جامعة مصراتة - كلية

الآداب، 9 ، 45 - 65. <http://search.mandumah.com/Record/849518>

بعلوشة، عبدالله. (2015). نحو نموذج للعمل الحر – قطاع غزة كحالة خاصة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية ، غزة.

ثابت، محمد أحمد. (2021). اختصاصي المكتبات والمعلومات المستقل Freelance Librarian: دراسة تحليلية للتسويق الذاتي للمهارات المهنية عن بعد عبر منظومة Freelance.

الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، 28 (55)، 279- 314.

الخرزاعلة، محمد سلمان فياض. (2018). دور جامعة الزرقاء في تنمية اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر. دراسات العلوم التربوية: الجامعة الأردنية – عمادة البحث

العلمي، 45، 166 - 180. <http://search.mandumah.com/Record/946241>

خليفة، أنسام علي ، والهابيل، وسيم إسماعيل. (2018). دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية

(غزة)، غزة. <http://search.mandumah.com/Record/1008859>

راضي، ميرفت محمد، وأبو شقة، ناهض حسين إسماعيل. (2020). قياس مستوى إدراك الخريجين لدور منصات العمل الحر في الحد من مشكلة البطالة. مجلة جامعة

الإسراء للمؤتمرات العلمية: جامعة الإسراء، 4 ، 209 - 242.

<http://search.mandumah.com/Record/1083710>

صائغ، وفاء بنت حسن عبد الوهاب. (2018). مقترح منصة عمل إلكترونية لتوظيف خريجي جامعة الملك عبدالعزيز. عالم التربية: المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، 62(3)، 14 - 55.

<http://search.mandumah.com/Record/970249>

عمر، إيمان فوزي. (2022). فرص العمل لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية على منصات العمل الحر على شبكة الإنترنت: دراسة استكشافية. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، 9 (3)، 13- 48.

مطر، يوسف بشير يوسف، والهايل، وسيم إسماعيل. (2017). دور العمل الحر عبر الإنترنت في خلق فرص عمل في قطاع غزة. الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.

<http://search.mandumah.com/Record/875080>

ميرة، أمل كاظم، والمولى، سالي طالب علوان. (2016). اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر. جرش للبحوث والدراسات، 17(1)، 481 - 497.

<http://search.mandumah.com/Record/796264>

اليعقوبي، عبد الله على يوسف، دهليز، خالد عبد السلام، وعاشور، يوسف حسين محمود. (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: الجامعة الإسلامية بغزة - شئون البحث العلمي والدراسات العليا، 26(1)، 166 - 190.

<http://search.mandumah.com/Record/867302>

## المراجع الأجنبية

Abhinav, K., Dubey, A., Jain, S., & Viridi, G. (2017). CrowdAdvisor: A Framework for Freelancer Assessment in Online Marketplace. International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Practice Track. 93-102.

<https://ieeexplore.ieee.org/document/7965433> .



- Abubakar, A.M., & Shneikat, B.H. (2017). eLancing motivations. Online Information Review. 41 (1). 53-69. <https://doi.org/10.1108/OIR-09-2015-0306>
- Alam, S., Hasan, A., & Borman, T. (2021). IT Freelancing in Bangladesh: Assessment of Present Status and Future Needs. Journal of Economics and Business. 4(1). 32-56. <https://www.researchgate.net/publication/348590563>
- Aleksynska M., Shevchuk A., & Strebkov D. (2021) Online Platform Work in Russia and Ukraine: Gender Differences in Earnings and Work Satisfaction. In: Karabchuk T., Kumo K., Gatskova K., Skoglund E. (eds) Gendering Post-Soviet Space. Springer, Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-15-9358-1\\_13](https://doi.org/10.1007/978-981-15-9358-1_13)
- Aletdinova, A. & Bakaev, M. (2017). Human Capital in the Information Society and the Wage Difference Factors. 98-101. <https://doi.org/10.1145/3143699.3143744>
- Alpar P., Osterbrink L., & Klein E. (2020) Outsourcing and Offshoring to Individuals. In: Oshri I., Kotlarsky J., Willcocks L.P. (eds) Digital Technologies for Global Sourcing of Services.. 4(10), 93-109 . [https://doi.org/10.1007/978-3-030-66834-1\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-030-66834-1_6)
- Alpar, P. & Osterbrink, L. (2020). Consequences of the COVID-19 Pandemic for IT Work. Information Systems Management. 37(4). 339-342. <https://doi.org/10.1080/10580530.2020.1820638>
- Assemi, B., Jafarzadeh, H., Abedin, E., Rabhi, F., & Mathies, C. (2022). Who Gets the Job? Synthesis of Literature Findings on Provider Success in Crowdsourcing Marketplaces. Pacific Asia Journal of the Association for Information Systems, 14(1).
- Alvarez, J. C., Cecchinato, M. E., & Rooksby, J. (2022). Design Opportunities for Freelancing Platforms: Online Freelancers' Views on a Worker-Centred

- Design Fiction. Symposium on Human-Computer Interaction for Work. 1-19.
- Ayanlola, A. L., & Emeka, U. J. (2021). Graduate Joblessness: Conviction for Entrepreneurship Studies in Library and Information Science Programme of Nigerian Tertiary Institutions. *International Journal of Sociology*, 2(1), 52 – 63. <https://doi.org/10.47604/ij.s.1210>
- Baitenizov, D.T., Dubina, I.N., Campbell, D.F.J. et al. (2019). Freelance as a Creative Mode of Self-employment in a New Economy (a Literature Review). *J Knowl Econ* 10, 1–17. <https://doi.org/10.1007/s13132-018-0574-5>
- BEEREPOOT, N. & LAMBREGTS, B. (2015), Competition in online job marketplaces: towards a global labour market for outsourcing services?. *Global Networks*, 15(2), 36-255. <https://doi.org/10.1111/glob.12051>
- Bellesia, F., Mattarelli, E., Bertolotti, F., & Sobrero, M. (2019). Platforms as entrepreneurial incubators? How online labor markets shape work identity. *Journal of Managerial Psychology*, 34 (4), 246-268. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0269>
- Bogliacino F., Codagnone C., Cirillo V., Guarascio D. (2020) Quantity and Quality of Work in the Platform Economy. In: Zimmermann K. (eds) *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6\\_18-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_18-1)
- Butt, K.& Ahmad, P.(2022). Entrepreneurship Opportunities for Library and Information Science Graduates: A Qualitative Study. *Library Philosophy and Practice*
- Caspin-Wagner, K., Massini, S. & Lewin, A.Y. (2018).The Changing Structure of Talent for Innovation: on Demand Online Marketplaces. van Tulder, R., Verbeke, A. and Piscitello, L. (Ed.) *International Business in the Information*

- and Digital Age , 245-272. <https://doi.org/10.1108/S1745-886220180000013011>
- Chatterjee,A., Varshney, L.,& Vishwanath, S.(2017). Work capacity of freelance markets: Fundamental limits and decentralized schemes, 2015 IEEE Conference on Computer Communications . 25( 6). 3641 - 3654 . 10.1109/TNET.2017.2766280 .
- Chukwudi, J., Nwosu, J., & Simisaye, A. (2017). Freelance Librarianship: A Source of Income for Unemployed Library and Information Science Graduates. International Journal of Advanced Library and Information Science, 5(1), 420-427. <https://www.researchgate.net/publication/320395643>
- D’Cruz, P. & Noronha, E. (2018). Abuse on online labour markets: targets’ coping, power and control, Qualitative Research in Organizations and Management, 13 ( 1), 53-78. <https://doi.org/10.1108/QROM-10-2016-1426>
- Damian, D., & Manea, C. (2019). Causal recipes for turning fin-tech freelancers into smart entrepreneurs. Journal of Innovation & Knowledge. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.01.003>
- Das, A., Fatima, G., Kumar, D., Ullah, H., Chowdhury, A., & Rahim, M. (2018). A Study on Bangladeshi IT freelancers: A Survey. International Journal of Computer Applications. 182. 38-45. <https://doi.org/10.5120/ijca2018918256>
- Den Besten, M. & Nakara, W. A. (2016). Freelancers and innovation in France. International Journal of Entrepreneurship and Small Business, 29(1), 66-82.
- Dubey, A., Abhinav, K., Hamilton, M., & Kass, A. (2017). Analyzing Gender Pay Gap in Freelancing Marketplace. *Proceedings of the 2017 ACM SIGMIS*

- Conference on Computers and People Research - SIGMIS-CPR '17, 13–19.  
<https://doi.org/10.1145/3084381.3084402>
- Dunn, M. (2020), Making gigs work: digital platforms, job quality and worker motivations. *New Technology, Work and Employment*, 35, 232-249.  
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12167>
- Ekoja, I. I., & Odu, A. O. (2016). Developing and implementing entrepreneurship curriculum in Nigerian library and information science programmes. *International Journal of Library and Information Science*, 8(6), 48-53.
- Ferguson, Jill L.. (2018). *Creating a Freelance Career* (1st ed.). Routledge , New York.  
<https://doi.org/10.4324/9780429467967>
- Galpaya H., Perampalam S.& Senanayake L. (2018) Investigating the Potential for Micro-work and Online-Freelancing in Sri Lanka. In: Pupillo L., Noam E., Waverman L. (eds) *Digitized Labor*. Palgrave Macmillan, Cham.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-319-78420-5\\_14](https://doi.org/10.1007/978-3-319-78420-5_14)
- Gandini A. (2016) . *The Reputation Economy*. Palgrave Macmillan, London.  
[https://doi.org/10.1057/978-1-137-56107-7\\_2](https://doi.org/10.1057/978-1-137-56107-7_2)
- 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), 1434-1438.
- Gol, E. S., Stein, M-K., & Avital, M. (2019). Crowdwork Platform Governance toward Organizational Value Creation. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 175-195. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.001>
- Green, D. D. (2018). Fueling the gig economy: a case study evaluation of Upwork. *com. Manag Econ Res J*, 4(2018), 104–112.

- Green, D. D., Mccann, J., Vu, T., Lopez, N., & Ouattara, S. (2018). Gig economy and the future of work: A Fiverr. com case study. *Manag Econ Res J*, 4(2018), 281–288.
- Gussek, L., & Wiesche, M. (2022). Understanding the Careers of IT Freelancers on Digital Labor Platforms
- Hannak, A., Wagner, C., Garcia, D., Mislove, A., Strohmaier, M., & Wilson, C. (2017). Bias in Online Freelance Marketplaces: Evidence from TaskRabbit and Fiverr. 1914-1933. <https://doi.org/10.1145/2998181.2998327> .
- Haq, N. U., Raja, A. A., Nosheen, S., & Sajjad, M. F. (2018). Determinants of client satisfaction in web development projects from freelance marketplaces. *International Journal of Managing Projects in Business*, 11(3), 583-607. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-02-2017-0017>
- Howcroft D., Dundon T., Inversi C. (2019) Fragmented Demands: Platform and Gig-Working in the UK. In: O’Sullivan M. et al. (eds) Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries. *Work, Organization, and Employment*. Springer, Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-13-6613-0\\_11](https://doi.org/10.1007/978-981-13-6613-0_11)
- Hudek, I., Tominc, P, & Širec, K. (2020). Entrepreneurship vs. Freelancing: What’s the Difference? *Naše gospodarstvo. Our Economy*, 66(3), 56–62. DOI: 10.2478/ngoe-2020-0018
- Intelligence, Edelman. (2017). *Freelancing in America: 2017*. <https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2017>
- Jarrahi, M.H., Sutherland, W., Nelson, S.B. et al. (2020). Platformic Management, Boundary Resources for Gig Work, and Worker Autonomy. *Comput Supported Coop Work* 29, 153–189. <https://doi.org/10.1007/s10606-019-09368-7>

- Kathuria, R., Kedia, M., Gangesh, V., Bagchi, K., & Khullar, S. (2017). Future of Work in a Digital Era: The Potential and Challenges for Online Freelancing and Microwork in India. INDIAN COUNCIL FOR RESEARCH ON INTERNATIONAL. New Delhi
- Kässi, O. & Lehdonvirta, V. (2018). Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research Technological Forecasting and Social Change, Forthcoming . 137, 241-248, Available at SSRN: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.056>
- Kazi, A., Rosman M. Y., Anwar K. & Shazia K. (2014). The Freelancer: A Conceptual Review. Sains Humanika. 2(3), 1-7.
- Keith, M., Harms, P. & Long, A. (2020). Worker Health and Well-Being in the Gig Economy: A Proposed Framework and Research Agenda. [10.1108/S1479-355520200000018002](https://doi.org/10.1108/S1479-355520200000018002)
- Kitching, J. & Smallbone, D. (2012), "Are freelancers a neglected form of small business?". Journal of Small Business and Enterprise Development, 19(1), 74–91. <https://doi.org/10.1108/14626001211196415>
- Kuhn, K.M. & Galloway, T.L. (2019), "Expanding perspectives on gig work and gig workers". Journal of Managerial Psychology, 34 ( 4), 186-191. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2019-507>
- Leamen, A. (2018). [Review of the book Becoming an independent information professional: how to freelance, consult, and contract for fun and profit]. Emerging Library & Information Perspectives, 1, 130–131. <https://doi.org/10.5206/elip.v1i1.558>
- Lo Presti, A, Pluviano, S, & Briscoe, J. (2018). Are freelancers a breed apart? The role of protean and boundaryless career attitudes in employability and career

- success. *Hum Resour Manag J*, 28, 427– 442.  
<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12188>
- Ludwig, S., Herhausen, D., Grewal, D., Bove, L., Benoit, S., De Ruyter, K., & Urwin, P. (2022). Communication in the Gig Economy: Buying and Selling in Online Freelance Marketplaces. *Journal of Marketing*, 86(4), 141-161.
- Malik, F., Heeks, R., Masiero, S. & Nicholson, B. (2021). Digital labour platforms in Pakistan: institutional voids and solidarity networks. *Information Technology & People*. <https://doi.org/10.1108/ITP-04-2020-0218>
- Margaryan, A. (2019). Workplace learning in crowdwork: Comparing microworkers' and online freelancers' practices. *Journal of Workplace Learning*, 31(4). 250-273. DOI:10.1108/JWL-10-2018-0126
- Matovu, M., Kakembo, L. H., Arinda, S., Atwine, S., & Nyesiga, H. (2022). Showcase-a freelance marketplace for hiring university students (Doctoral dissertation).
- Mathurine, J. & Mapaling, C. (2020). SA Freelance Media Industry and Rates report 2019-2020. Safrea.
- Melián-González, S. (2017). What do consumers appreciate about on-demand economy workers  
<https://www.researchgate.net/publication/319392777>
- Mould, O., Vorley, T. & Liu, K. (2013). Invisible Creativity? Highlighting the Hidden Impact of Freelancing in London's Creative Industries. *European Planning Studies*, 22. 2436-2455. [10.1080/09654313.2013.790587](https://doi.org/10.1080/09654313.2013.790587)
- Munoz, I., Dunn, M., Sawyer, S. (2022). Flexibility, Occupation and Gender: Insights from a Panel Study of Online Freelancers. In: Smits, M. (eds) *Information for a Better World: Shaping the Global Future*. iConference 2022. 13192. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-96957-8\\_27](https://doi.org/10.1007/978-3-030-96957-8_27)

- Muralidhar, S., Rintel, S. & Suri, S. (2022). Collaboration, Invisible Work, and The Costs of Macrotask Freelancing. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*. 6. 1-25.
- Musa, J. & Tsafe A. G. (2019). Entrepreneurship opportunities for graduates of library and information science. *Journal of Library Services and Technologies*, 1(2), 76 – 82.
- Niu, J. (2022). "An online marketplace for archival services". *Global Knowledge, Memory and Communication*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/GKMC-09-2021-0162>
- Ojo, J. O. (2012). Information brokerage: An entrepreneurial approach to information services in Nigeria. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(20), 13-19.
- Pais I. (2020) Digital Platforms and the Transformations in the Division of Labor. In: Zimmermann K. (eds) *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6\\_16-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_16-1)
- Pajarinen, M., Rouvinen, P., Claussen, J., Hakanen, J., Kovalainen, A., Kretschmer, T., . . . Seppänen, L. (2018). Upworkers in finland: Survey results. St. Louis: Federal Reserve Bank of St Louis. <https://search.proquest.com/working-papers/upworkers-finland-survey-results/docview/2189120031/se-2?accountid=178282>
- Pesole, A., Urzi Brancati, C., Macias, E., González ,I. & Biagi, F. (2018). Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey. <https://www.researchgate.net/publication/326625733>



- Pongratz, H.J. (2018), Of crowds and talents: discursive constructions of global online labour. *New Technology, Work and Employment*, 33: 58-73.  
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12104>
- Rahman, M. A. & Rahman, M. M.( 2017). "Factors, Impacts, Problems and Solutions of Freelance Earning in the context of Bangladesh," *Business & Entrepreneurship Journal*, SCIENPRESS Ltd, 6(1), 4-13.
- Rani, U.,& Dhir, R.K. ( 2020). Platform Work and the COVID-19 Pandemic. *Ind. J. Labour Econ.* 63, 163–171. <https://doi.org/10.1007/s41027-020-00273-y>
- Reitz, J. (2014).ODLIS: Online Dictionary of Library and Information Science Viewed date: 30/12/2021. . available on . [https://products.abc-clio.com/ODLIS/odlis\\_about.aspx](https://products.abc-clio.com/ODLIS/odlis_about.aspx)
- Scholz, M. & Haas, N. (2011). Determinants of reverse auction results: An empirical examination of Freelancer.com. 19th European Conference on Information Systems, ECIS 2011.
- ŞEN, G. (2022). EFFECTS OF GIG ECONOMY ON EMPLOYMENT, *International Journal of Research in Commerce and Management Studies (IJRCMS)* 4 (5): 57-69
- Shkoler, O., & Tziner, A. (2022). Freelancers in organizations: a novel perspective. In *Engineering the World of Work* , 21-38.
- Stephany, F., Dunn, M., Sawyer, S. & Lehdonvirta, V. (2020), Distancing Bonus Or Downscaling Loss? The Changing Livelihood of Us Online Workers in Times of COVID-19. *Tijds. voor econ. en Soc. Geog.*, 111: 561-573.  
<https://doi.org/10.1111/tesg.12455>

- Sultana, R., Im, I., & Im, K. S. (2019). Do IT freelancers increase their entrepreneurial behavior and performance by using IT self-efficacy and social capital? Evidence from Bangladesh. *Information & Management*, 56(6), 103-133
- Sutherland, W. & Jarrahi, M. H. (2018). The Sharing Economy and Digital Platforms: A Review and Research Agenda. *International Journal of Information Management*. 43. 328-341.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.07.004>
- Tan, Z. M., Aggarwal, N., Cowls, J., Morley, J., Taddeo, M., & Floridi, L. (2021). The Ethical Debate About the Gig Economy: A Review and Critical Analysis. *Technology in Society*. 65.  
<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101594>
- Thabassum N, F. (2021). A Study on The Freelancing Remote Job Websites.
- Toth, I., Heinänen, S. & Blomqvist, K. (2020), "Freelancing on digital work platforms – roles of virtual community trust and work engagement on person–job fit", *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. 50 (4). 553-567 .<https://doi.org/10.1108/VJIKMS-12-2018-0124>
- Walter, A. (2013). Success factors in leveraging freelance marketplaces in software development projects (Order No. MR95579). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. <https://search.proquest.com/dissertations-theses/success-factors-leveraging-freelance-marketplaces/docview/1473911168/se-2?accountid=178282>
- Wheatley, A.C. & Hibbler-Britt, L.M. (2019), "The Long Tail of Generation Z and the Future of a Freelance Economy", Gordon, P.A. and Overbey, J.A. (Ed.) *Advances in the Technology of Managing People: Contemporary Issues in Business (The Changing Context of Managing People)*, Emerald Publishing

- Limited, Bingley. 83-92. <https://0810bklso-1103-y-https-doi-org.mplbci.ekb eg/10.1108/978-1-78973-073-920191007>
- Wood, A., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Networked but Commodified: The (Dis)Embeddedness of Digital Labour in the Gig Economy. *Sociology*, 53 (5), 931-950. <https://doi.org/10.1177/0038038519828906>
- Yadav, M., Choudhary, S. & Jain, S. (2019), "Transformational leadership and knowledge sharing behavior in freelancers: A moderated mediation model with employee engagement and social support", *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 12 ( 2), 202-224. <https://doi.org/10.1108/JGOSS-08-2017-0030>
- Yoganarasimhan, H. (2013). The Value of Reputation in an Online Freelance Marketplace. *Marketing Science*. <https://doi.org/32.10.2139/ssrn.2178208>.
- Zaman, S., Irfan, F., Niazi, J. K., Khan, F. U. R., & Ullah, A. (2022). FREELANCING IS AN OPPORTUNITY FOR THE WOMEN OF PAKISTAN. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 19(3), 1277-1291
- Zamani, E.D., Choudrie, J., Katechos, G. and Yin, Y. (2019). Trust in the sharing economy: the AirBnB case. *Industrial Management & Data Systems*, 119 ( 9), 1947-1968. <https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2019-0207>
- Zuravlyov V., Matrosov A., Rutko D. (2012) Behavior Pattern Simulation of Freelance Marketplace. In: Rodríguez J., Pérez J., Golinska P., Giroux S., Corchuelo R. (eds) *Trends in Practical Applications of Agents and Multiagent Systems. Advances in Intelligent and Soft Computing*, 157. Springer, Berlin, Heidelberg. [https://doi.org/10.1007/978-3-642-28795-4\\_19](https://doi.org/10.1007/978-3-642-28795-4_19)

## Freelance Platforms in the field of Libraries and Information : a Literature Review

**Yousra Hassan Bayoumi**

**Lecturer in the Department of Libraries, Documents and Information Technology**

**Information Technology Division**

**Faculty of Arts - Cairo University**

**[yousrahassan60@gmail.com](mailto:yousrahassan60@gmail.com)**

**Supervised by**

**Prof. Faika Mohammad Ali Hassan**

**Professor of libraries and information – Faculty of Arts  
Cairo University**

**Dina Mohamed Fathi Abdel Hadi**

**Professor of libraries and information – Faculty of Arts  
Cairo University**

### **Abstract**

The study aims to monitor and survey Arab and foreign intellectual production on the subject of freelance platforms in the field of libraries and information, to contribute to spreading awareness of their importance, and their role in finding job opportunities for many graduates of library and information programs, and to come up with numerical, qualitative and objective indicators of the literature on the subject under study from 2011 until The end of 2022, without being restricted to geographical boundaries, and depending on the descriptive approach in its survey style. It concluded with a set of results, perhaps the most prominent of which are: the numerical superiority of foreign literature over its Arabic counterpart, and that the year 2018 witnessed the highest rates of writing on the subject, and the highest rates of literature on the topic of freelancing platforms in general, followed by the features of Freelancer specialists and the factors affecting customer satisfaction.

**Keywords:** Freelance platforms; Freelancer Librarian; Employment opportunities in Libraries and Information; Library and Information Departments Graduates.