

---

## فرص العمل لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية على منصات العمل الحر علي شبكة الانترنت: دراسة استكشافية

اعداد

د. إيمان فوزي عمر

مدرس بقسم المكتبات والمعلومات

كلية الآداب – جامعة حلوان

efawzy20@hotmail.com

---

### المخلص :

تعالج الدراسة مدي معرفة وتواجدخريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية علي منصات العمل العربية والأجنبية ، والوظائف والأعمال المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات فضلا عن الوظائف البديلة التي يمكن أن يطبقوا فيها مهارات مجال المكتبات والمعلومات، وأهم المهارات العامة والمتخصصة اللازمة للعمل الحر، كما يتطرق البحث لمدي الرضا عن العمل الحر والدخل المادي، ومزايا وعيوب العمل الحر من وجهة نظر أفراد الدراسة ، وقد كشفت الدراسة ما يلي : أن من لديهم معرفة بالعمل الحر عبر الإنترنت نسبتهم ٧٣,٦ %، أما نسبة من لديهم حسابات مستمرة على منصات العمل الحرة سواء العربية أو الأجنبية ٢٣,٦ % من إجمالي أفراد الدراسة، بينما ٧٦,٣ % غير مستمرين أو ليس لديهم حسابات على العمل الحر، وأن أكثر مهام/مجالات العمل التي يقوم بها أفراد الدراسة من خريجي أقسام المكتبات والمعلومات عبر منصات العمل الحر العربية والأجنبية هي العمليات الفنية (التكشيف/ الفهرسة/ التحليل الموضوعي) وهي الخدمات الفنية الأساسية في المجال بنسبة ٣٧,٥ %، ويليهما إدخال البيانات في المركز الثاني بنسبة ٣١,٣ %، ويشترك في المركز الثاني أيضًا تطوير وتصميم المواقع web development، أما عن أبرز الوظائف/المهام البديلة التي يقوم بها أفراد الدراسة فهي البحث الأكاديمي academic research وتسويق البحوث research market وهما في المركز الثالث بنسبة ٢٥ %، يليهما إعداد تحرير/تطوير المحتوى content creation/development، وتتمثل أهم متطلبات العمل الحر في ثلاث مهارات أتفق عليها أفراد الدراسة بنفس النسبة: مهارات الاتصال مع العملاء، وتوافر قدر من المهارات التكنولوجية، والتعامل مع حزمة برامج المايكروسوفت/البحث على الإنترنت، فضلا عن أن أهم المهارات التكنولوجية المتقدمة -أكثر المهارات المطلوبة من وجهة نظر أفراد الدراسة- هي كل من القدرة على البحث واستخلاص المعلومات الموثوق بها، والإلمام بالبرمجيات الحديثة بنسبة ٤١,٢ %، أما عن مستوي الرضا عن مستوي الدخل المادي تعد الاستجابة المحايدة عن الرضا عن الدخل المادي هي الأكثر بين أفراد الدراسة؛ حيث وصلت إلى ٥٨,٨ %، بينما أعرب جميع أفراد الدراسة عن رضاهم عن العمل الحر، كما أشار أفراد الدراسة أن أهم المزايا التي يتمتع بها العمل الحر الاستقلالية وزيادة الدخل، ويأتيان في المركز الأول الذي يسعى إليه أغلب المتعاقدين المستقلين بنسبة ٧٠,٦ %، أما تحديات العمل الحر هي عدم ثبات الدخل المادي بنسبة ٩٣,٨ %، ويليهما صعوبة وجود فرصة للمبتدئين وهو ما يمثل نسبة ٧٥ %.

الكلمات الدالة: العمل الحر، منصات العمل الحر، فرص العمل الحر البديلة، خريجو أقسام المكتبات

والمعلومات

## أولاً: الإطار المنهجي:

### ١. تمهيد:

يرى علماء علم الاقتصاد والمنظمات الاقتصادية والخبراء أن العمل الحر Freelance عبر المنصات المتاحة على الإنترنت هو الثورة القادمة، بل سيكون الطريقة التلقائية والطبيعية للعمل لا محالة، وذلك نظرًا إلى عدة عوامل، منها: التطور التكنولوجي الهائل الذي أصبح يُعتمد عليه في كل الصناعات والمجالات، بالإضافة إلى رغبة المؤسسات والشركات في تخفيض ميزانيات العمالة لديها بالاعتماد على مجموعة من الأشخاص الذين يُعهد إليهم بمهام نظير مقابل مادي دون تحمل أعباء ونفقات مادية على المدى الطويل كالمتمثلة في التأمينات ومكافآت نهاية الخدمة والمعاشات الشهرية ... الخ.

واليوم أصبحنا نرى علماء الاجتماع سواء العام والاقتصادي يتقصون ويدرسون دوافع اختيار العمل الحر ومدى الرضا عنه، فضلاً عن حاجة المتخصصين في علوم الحاسب الآلي والإعلام واللغة إلى التعرف على مجالات العمل المختلفة التي يقبل عليها المتخصصون في تلك المجالات -من المتعاقدين المستقلين- من خلال منصات العمل الحر على شبكة الإنترنت.

ويعد الاقتصاد القادم هو اقتصاد الأعمال المستقلة Gig Economy الذي يعتمد على الأعمال المرنة ذات الدوام الجزئي، ولا شك أن العمل الحر يسهم بشكل كبير في تنمية الاقتصاد المحلي للدول وتخفيف وطأة البطالة فيها (Duszynski, 2021).

ولا يعدُّ خريجوا أقسام المكتبات والمعلومات بمعزلٍ عن تلك المتغيرات الاقتصادية العالمية، والتي تنن تحت وطأتها الدول النامية التي تتفاقم فيها مشكلات البطالة التي أصبحت عقبة كبرى أمام المتخرجين في أغلب المؤسسات التعليمية وغيرهم، فضلاً عن كون مجال المكتبات والمعلومات من المجالات التي بها الكثير من المهارات القابلة للتحويل، ونعني بهذه المهارات تلك التي تُطوّر في وظيفة ما ويمكن نقلها إلى وظيفة أو وظائف أخرى بسهولة؛ الأمر الذي يتيح العديد من الوظائف غير التقليدية/البديلة التي أصبحت تنمو ويتوقع ازديادها بشكل متسارع، ما يجعل التعاطي مع منصات العمل الحر والتلاؤم معها أمراً ميسراً. وهذا جانب يلقى إيلنا بطوق النجاة من تداعيات مشكلات البطالة وعدم التوظيف وتدني الأجور للعاملين في المجال أملاً في الارتقاء بمستوى الدخل لديهم.

### ٢. مصطلحات الدراسة:

#### ١/٢. المتعاقد المستقل/ المتعاقدون المستقلون

هو شخص يعمل لحسابه الخاص، ويقدم خدماته عند الطلب، ولا يتعاقد مع صاحب عمل واحد، ويمكن أن يكون العمل الحر في عدد من المجالات أو في مجال واحد فقط، وقد ساعد الإنترنت على تعزيز نطاق أو مجال العمل الحر أو أصحاب العمل المستقل، كما يمكن للعديد من المهنيين المتقاعدين القيام بأعمال حرة أو ربح المال بعد التقاعد. (Musa & Tsafe, 2019)

#### ٢/٢. الوظائف البديلة في تخصص المكتبات والمعلومات

تعرف على أنها العمل خارج نطاق المكتبات، ويمكن فيها تطبيق معارف ومهارات علوم المكتبات والمعلومات (Treey L & Aliscon M, 2007)

#### ٣/٢. مواقع منصات العمل الحر

هي مواقع أو منصات عمل حر على الانترنت تساعد الشركات وأصحاب المصلحة في العثور على مهنيين مستقلين/ أو الاستعانة بمصادر خارجية لتوظيفهم لأدوار وظيفية مؤقتة أو مشاريع خاصة. حيث

توفر هذه المنصات سوقًا للشركات وأصحاب المصلحة لتصفح الملفات الشخصية للمرشحين المستقلين بناءً على المهارات أو الخبرة أو الموقع أو معايير أخرى (Best Freelance Platforms). فضلًا على أنها تتيح للمهنيين المستقلين فرصة العثور على المهام والوظائف الملائمة لمهاراتهم وخبراتهم.

### ٣. مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تتمثل إشكالية الدراسة في أن مجال المكتبات والمعلومات يسعى إلى تطوير مهارات الخريجين للتعامل مع المعلومات، والاستفادة منها بعدد من الطرق المختلفة، فهي مورد أساسي لا غنى عنه لتحقيق أهداف أي مؤسسة سواء تجارية أو غير ربحية أو مجتمعية في إكمال مهامها والاستمرار في خدمة مجتمعاتها ما دامت تلك المعلومات حديثة ومنظمة ويمكن الوثوق بها، بالإضافة إلى أن مجال المكتبات والمعلومات من المجالات التي تملك المهارات القابلة للتحويل، ونعني بهذه المهارات تلك التي تُطوّر في وظيفة واحدة ويمكن نقلها إلى وظيفة أو وظائف أخرى بسهولة. وعلى قدر ما يعد هذا الأمر من مزايا مجال المكتبات والمعلومات؛ فإن العثور على فرص العمل البديلة في الوظائف الأخرى التي تتطلب تلك المهارات خارج نطاق جدران مؤسسات المعلومات التقليدية، والتي يطلق عليها المتخصصون عليها عادة "الوظائف غير المرئية في سوق العمل الخفي" (Hidden Job market) ويتم نشرها بشكل علني، صعب للغاية. وذلك نظرًا إلى أن الباحثين عن العمل في المجال غير مدرّكين لوجودها، كما تتطلب معرفتها والوصول إليها الكثير من العلاقات الشخصية، والشبكات المهنية المحيطة لإحصائي المكتبات والمعلومات (Alternative LIS careers, 2019) التي سهلتها شبكة الإنترنت عبر الشبكات الاجتماعية كالفيس بوك وتويتر وشبكة لينكدان وصولًا إلى ظهور منصات العمل الحر على شبكة الإنترنت الأجنبية والعربية التي يسرت الوصول لتلك الأعمال أو الوظائف.

ولا شك أن هذه الشبكات تتيح لأصحاب الأعمال سواء كانوا أفرادًا أو مؤسسات الإعلان عن المهام التي بحاجة إلى إنجازها للأشخاص الراغبين في العمل الحر وتتوافر لديهم إمكانية إعداد سيرهم الذاتية المهنية التي تستعرض مؤهلاتهم ومهاراتهم، والأعمال التي يجيدونها، والأجر المبدئي للساعة، وتقييمهم من قبل أرباب العمل، وجزءًا من أعمالهم السابقة، فضلًا عن توصيات العديد من البحوث لدراسة العمل الحر القائم على الأعمال الافتراضية، حيث يعد مجالًا جديدًا ومختلفًا بحاجة لاستكشافه من قِبل الباحثين وصناعي السياسات ومنتخذي القرارات المتعلقة بالعمل. وهذا ما اتفق معه دراسة (Rahman et al, 2017) في دراستهم التفصيلية التي تحمل عنوان Factors, Impacts, Problems and Solutions of Freelance Earning in the context of Bangladesh الذي أجري في فنلندا (Upworkers in Finland: Survey Results, 2018)، ودراسة (Kazi et al 2014)، وعليه تسعى الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما مدى وعي وتواجد خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية بالعمل عبر منصات العمل الحر؟
- ما أبرز الوظائف الحرة المتخصصة / والبديلة في مجال المكتبات والمعلومات المصري للمتقاعدين المستقلين من خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية على منصات العمل الحر؟
- ما المهارات المتخصصة/العامة للمتقاعدين المستقلين من خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية على منصات العمل الحر؟
- ما مستوى الرضا عن العمل الحر والدخل المادي لدي خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية العاملين بمنصات العمل الحر؟
- ما مزايا وتحديات العمل الحر من وجهة نظر خريجي أقسام المكتبات والمعلومات العاملين بمنصات العمل الحر؟

#### ٤. أهمية الدراسة

تتعلق أهمية الدراسة من أهمية المعلومات التي تسعى إليها جميع المؤسسات والأشخاص، والتي أصبحت احتياجًا أساسيًا في جميع جوانب الحياة الاجتماعية والعملية بمختلف مجالاتها، ومن ثم فإن الفرص المهنية في مجال المعلومات تعد فرصًا لا نهائية ما دامت تلك الاحتياجات. ولذا يعد اختصاصيو المعلومات أسياد المعلومات لما يمتلكونه من مهارات مهنية في تنظيم إتاحة المعلومات وتقييمها هذا من جانب، ومن جانب آخر تحول العالم نحو ثقافة أن ينتقل أي خريج جامعي من كونه ساعيًا إلى الوظيفة إلى منشئ لها (John et al, 2017). كما تأتي أهمية الدراسة من وجود إجماع في الأدبيات الحديثة على فهم العمالة الذاتية والعمل الحر كشكل وطريقة جديدة ومتقدمة من التوظيف الذاتي تسير جنبًا إلى جنب مع التحولات النوعية في عالم الاقتصاد والانتقال إلى اقتصاد المعرفة والإبداع والابتكار، وأن التوظيف الذاتي سوف ينشأ ويثري وظائف العمل الحر في السوق الاقتصادية (Market Economy)، ومنها البلدان النامية (Baitenizo et al , 2019).

#### ٥. أهداف الدراسة

- الكشف عن مدى معرفة وتواجد خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية علي منصات العمل الحر.
- التعرف على الوظائف المتخصصة (التقليدية) / والبديلة التي يقوم بها خريجو أقسام المكتبات والمعلومات المصرية عبر منصات العمل الحر.
- تحديد أهم المهارات اللازم توافرها في إحصائي المكتبات والمعلومات للتعامل مع متطلبات العمل عبر منصات العمل الحر.

#### ٦. حدود الدراسة:

تتركز حدود الدراسة على مدى معرفة / وجود الخريجين في أقسام المكتبات والمعلومات المصرية عبر منصات العمل الحر على شبكة الانترنت دون التقييد بفتترات أو سنوات تخرج معينة بجميع مراحلهم العمريّة في الفترة من أغسطس إلى ديسمبر ٢٠٢٠.

#### ٧. منهج الدراسة وأدواتها وإجراءاتها:

##### ١/٧. منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة على المنهج المسحي الذي يُستخدم في دراسة الظواهر الجديدة غير المعروفة على نطاق واسع، إذ إنه يساعد في توضيح المفاهيم، وتحديد أولويات البحث في المستقبل (عبد الهادي، ٢٠٠٣). كما أن هذا المنهج هو أفضل المناهج في التعرف واستكشاف وجود الخريجين في أقسام المكتبات والمعلومات نحو العمل بمنصات العمل الحر على شبكة الإنترنت.

##### ٢/٧. أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة لجمع بيانات الجانب الميداني، وقد تمت إتاحتها من خلال google form على شبكة الإنترنت (ملحق ١). هذا ويتكون الاستبيان من ٢٨ سؤالاً موزعةً على ستة محاور هي: البيانات الديموغرافية، والإحاطة والمعرفة والمشاركة بالعمل الحر، والمشاركين في العمل الحر، ومهام ومتطلبات ومهارات وتطور العمل الحر، فضلاً عن الدخل المادي وفتترات العمل، ومزايا العمل الحر وتحدياته من وجهة نظر أفراد الدراسة. وقد مر الاستبيان بالمراحل التالية:

- الاستعانة بمراجعة الإنتاج الفكري المتصل بموضوع بالدراسة سواء الدراسات/المسوح التي أُجريت من قِبل المنظمات المعنية بالاقتصاد والعمل الحر.
- مراجعة صفحات إحصائي المكتبات والمعلومات المهنية على منصات العمل الحر الأجنبية بشكل خاص.
- تحكيمة منهجياً وموضوعياً من قِبل الأساتذة المتخصصين في المجال<sup>٢</sup>، وقد تمت الاستجابة للتعديلات التي تتفق وأهداف الدراسة.
- تجريب الاستبيان للتأكد من تحقيق أهداف الدراسة وفهم العبارات المستخدمة من قبل عدد من أفراد الدراسة.
- نشر الاستبيان إلكترونياً على الصفحات والمجموعات المعنية بمجال المكتبات والمعلومات المصرية على شبكة التواصل الاجتماعي الفيس بوك، مثل: صفحات ومجموعات الأقسام العلمية والخريجين، فضلاً عن صفحة الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات، والصفحات الإخبارية والتعليمية في التخصص.
- تحليل الاستبيان باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS).

## ٨. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة -كما ذكرنا- من جميع خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية بمختلف مراحلهم العمرية بداية من ٢١ عام إلى ٥٠ فأكثر، وقد شارك في الاستجابة على الاستبيان ٧٢ شخصاً - وكلها استجابات صالحة للدراسة- في الفترة التي أُجريت فيها الدراسة في الفترة من أغسطس إلى ديسمبر ٢٠٢٠.

## ٩. الدراسات السابقة:

قامت الباحثة بالبحث في قواعد البيانات الأجنبية والعربية المتاحة بينك المعرفة، بالإضافة إلى البحث في المصادر المتاحة بمحركات البحث العامة والأكاديمية كمحرك البحث الأكاديمي (Refseek) والمستودعات الرقمية. ومن أهم تلك المستودعات مستودع (Ideas) الذي يعد أكبر المستودعات في علوم الاقتصاد، والذي يعكس مدى تنامي الدراسات حول العمل الحر؛ حيث وُجد بالبحث بمصطلحي Freelance/Freelancing في حقول العنوان / المستخلص / الكلمات الدالة ٢٣٠ دراسة في الفترة من ٢٠٠٨-٢٠١٩، منها ٩٩ دراسة في الفترة من ٢٠١٦-٢٠١٩. وجدير بالذكر أن عام ٢٠١٦ يستأثر وحده بـ ٤٠ دراسة ما بين عمل في مؤتمر ومقال، وقد حاولت الباحثة انتقاء أبرز الدراسات التي تحاول إلقاء الضوء على هذا الموضوع بما يتفق وأهداف الدراسة الحالية. ويمكن استعراض تلك الدراسات على النحو التالي:

## ١/٩. الدراسات الأجنبية:

يمكن تقسيمها إلى محورين أساسيين هما: المراجعات العلمية حول العمل الحر، ومنصات العمل الحر والدراسات التي تتناول المتعاقدين المستقلين، وفيما يلي استعراض تلك الدراسات:

## ١/١/٩. المراجعات العلمية/العامة

قام مجموعة من الباحثين (Kazi et al , 2014) في ٢٠١٤ من تخصصات متنوعة في الإدارة والعلوم بإعداد مراجعة علمية حول العمل الحر بعنوان The freelancer: A conceptual review من حيث تاريخه، وأنواع الوظائف، والعائد المادي، والدول الأعلى توظيفاً لأصحاب الأعمال الحرة،

والدول الرائدة في العمل الحر، ومنصات العمل الحر التي تعمل كوسيط بين صاحب العمل والمتعاقد المستقل. كما توضح الاختلافات بين رائد الأعمال وصاحب العمل الحر، وقد خلصت الدراسة إلى أن العمل الحر يعد مجالاً جديداً ومختلفاً بحاجة إلى استكشافه من قِبل الباحثين وصناعي السياسات ومتخذي القرارات المتعلقة بالعمل.

وهذا أيضاً ما اتفق معه (Rahman et al , 2017) في دراستهم التفصيلية التي تحمل عنوان Factors, Impacts, Problems and Solutions of Freelance Earning in the context of Bangladesh في ٢٠١٧، فضلاً عن كونهم أظهروا أن الهيكل التنظيمي الحالي يتغير لدعم سوق العمل والتغيرات التكنولوجية، ما يدل على نمو مستمر في عدد المتعاقدين المستقلين، وأن مراجعة الأدبيات أوضحت أن العمل الحر يرجع إلى السبعينيات وبدأ في النمو بشكل مستمر منذ الثمانينيات .

كما أعد مجموعة من الباحثين (Baitenizov et al , 2019) مراجعة علمية تحليلية للإنتاج الفكري بعنوان Freelance as a Creative Mode of Self-employment in a New Economy (Literature Review) من الفترة ١٩٧٠ إلى ٢٠١٧ حول العمل الحر القائم على الأعمال الافتراضية كشكل جديد من أشكال العمل الحر، وقد كشفت عن اتجاهات ووجهات نظر لتطوير العمل الحر في سياق العولمة وتشكيل الاقتصاد الجديد؛ الاقتصاد القائم على الإبداع والمعرفة والابتكار، أو اقتصاد الإبداع. وقد خلصت الدراسة إلى وجود إجماع في الأدبيات الحديثة على فهم العمالة الذاتية والعمل الحر كشكل وطريقة جديدة ومتقدمة من التوظيف الذاتي تسير جنباً إلى جنب مع التحولات النوعية في عالم الاقتصاد والانتقال إلى اقتصاد المعرفة والإبداع والابتكار، وأن التوظيف الذاتي سوف ينشأ ويثري من وظائف العمل الحر في السوق الاقتصادية (Market economy)، ومنها البلدان النامية.

## ٢/١/٩. المتعاقدون المستقلون:

أعد كل من (Shevchuk & Strebkov, 2012) دراسة للمتعاقدين المستقلين الذين يتزايدون نحو الاتجاه للعمل الحر في روسيا عام ٢٠١٢ للتعرف على وضعهم الاجتماعي والديمقراطي ومدى قدرتهم على البقاء في سوق العمل الحر، ودوافعهم والدخل ومدى القدرة على الموازنة بين العمل الحر والحياة والإدارة الذاتية والعلاقات مع العملاء من خلال استبيان يتألف من ٥٠ سؤالاً، وتبين من الدراسة أن العاملين لحسابهم الخاص ٦١% من الذكور و ٣٩% من الإناث. أما من حيث الفئة العمرية، فإن ٧٠% منهم تحت سن الثلاثين و ١٠% فقط أكبر سناً، من ٤٠ عاماً فأكثر. كما بيّنت الدراسة أن مجالات العمل الرئيسية هي مواقع ويب بنسبة ٢٩%، وبرمجة الحاسوب بنسبة ٢٠%، وتصميم الجرافيك والفنون الإبداعية بنسبة ٣٨%، والكتابة والتحرير بنسبة ٢٨%، والترجمة بنسبة ١٢%، وكل من التصوير الفوتوغرافي والإعلان والتسويق والاستشارة والهندسة يشغلون نسبة ٥%. ويمكننا ملاحظة أن العاملين لحسابهم الخاص غالباً ما ينخرطون في "صناعات إبداعية"؛ ومن ثمّ فإنهم يمثلون

### **ما يسمى "الطبقة الإبداعية".**

كما تم إجراء دراسة عن المتعاقدين المستقلين بفنلندا بمنصة Upwork (Upworkers in Finland: Survey Results, 2018) بالاشتراك مع ETLA معهد بحوث الاقتصاد الفنلندي بجامعة توركو و المعهد الفنلندي للصحة المهنية FIOH بهدف صنع السياسة الاقتصادية في فنلندا لتحسين بيئة سوق العمل، وهي دراسة عن أصحاب العمل الحر بمنصة Upwork، أكبر منصة لربط أصحاب العمل الحر بالعملاء في فنلندا، والتي تتراوح الوظائف بها بين الدعم الإداري وتطوير الويب من خلال استبيان أجاب عنه ٥٨,٩%، وقد تألف الاستبيان من ٤٩ سؤالاً حول الخلفية التعليمية والتدريب والخبرات، والدخل والمزايا والتحديات، وكانت أبرز نتائج الدراسة أن معظم المتعاقدين في فنلندا هم المترجمون يليهم المصممون

والمبرمجون وهم عادة أقل من ٣٠ سنة، والمشاركون من حاملي المؤهلات العليا أو تلقوا تدريباً، وقد تبين أن الأغلب لديه تفضيل للعمل الحر للحصول على راتب أعلى بجانب الاستقلالية والمرونة.

كما قام كل من (Galpaya & Senanayake, 2018) بدراسة على مجموعة من الأشخاص الذين يعملون على منصات العمل الحر في أعمال مختلفة تمثلت في تطوير البرمجيات وتصميم المواقع، والترجمة والكتابة ورفع كفاءة محركات البحث وغيرها من الأعمال التي تصلح عبر الإنترنت فضلاً عن المسؤولين عن بعض منصات العمل الحر باستخدام أدواتي المقابلة المتعمقة والمجموعات البؤرية، وقد تبين أن أهم العوامل التي تشجع وتدعم العمل تتمثل في: القدرة على بناء قاعدة عريضة من الأشخاص مع استمرارية العمل معهم بعيداً عن منصات العمل الحر، والقيام بدور الوسائط لمتعاقدين آخرين، ومرونة تحديد ساعات العمل، والعمل من أي مكان وفي أي وقت، وتطوير مهارات العاملين من خلال العمل على الإنترنت، ووسيلة لكسب مزيد من الدخل الإضافي، واستقطاب النساء بسبب ظروف رعاية الأبناء والأسرة وذوي الاحتياجات الخاصة، وتشجيع الحكومات ومنها الحكومة الهندية بإنشاء منصات العمل الحر، أما عن العوائق والتحديات فتمثلت في: الانحياز لأصحاب المصلحة وإن كان يستطيع أصحاب العمل الحر ذوو التصنيف المرتفع الحصول على حقوقهم في حالة وجود نزاعات؛ وانقطاع التيار الكهربائي، ما يؤثر على تسليم العمل وفعاليتيه، وعدم ثبات الدخل، وانعدام الأمان الوظيفي، وبعض المورث الفكري لدى الأسر بالنظر إلى العمل الحر بنظرة أقل من الوظائف التقليدية، وبطء خدمات الإنترنت، وصعوبة الحصول على المهمة/الوظيفة الأولى بسبب تفضيل أصحاب المصلحة لمن قاموا بأعمال ولديهم تقييم مرتفع.

كما أعدت دراسة أخرى من قبل مجموعة من الباحثين (Henry et al, 2017) تبين فرص العمل الحر المستقل للخريجين في مجال المكتبات والمعلومات في نيجيريا، والشروط اللازمة في إحصائي المكتبات والمعلومات قبل البدء في العمل المستقل، حيث تعد الأعمال الحرة طوق النجاة في ظل تفاقم مشكلتي البطالة وتدني أجور الخريجين في نيجيريا بصفة خاصة والعالم كله بصفه عامة، وكانت من أهم وأبرز توصيات تلك الدراسة: إمداد الطلاب بمهارات العمل الحر حتى يكونوا منشئين للوظائف وليسوا مجرد سعاة لها في مرحلة ما قبل التخرج، وأن تعد مؤسسات التعليم العالي النيجري الطلاب بمهارات العمل الحر، وتأسيس المشروعات التي تساعدكم ليكونوا منشئين للوظائف وليسوا سعاة لها، فضلاً عن تدريس مقرر ريادة الأعمال التجارية للطلاب قبل التخرج، حيث أصبحت سلعة اقتصادية وتنموية تفتح الفرص للناس أن يكونوا مبدعين ومنتجين، وتحسن من تأسيس الوظائف وتحسن من معايير مستوى المعيشة للشخص في المجتمع.

### ٣/١/٩ الوظائف البديلة لخريجي المكتبات والمعلومات

إن من أبرز الدراسات التي تتسم بالشمول في هذا الجانب مراجعة علمية تحليلية للدراسات أعدها كل من (Treey L & Aliscon M, 2007)، تناولت الوظائف البديلة لخريجي المكتبات والمعلومات منذ عام ١٩٨٤ وحتى عام ٢٠٠٦، والتي أصبحت مدارس المكتبات والمعلومات تستخدمها كأداة تسويقية للالتحاق بالمجال، كما تستعرض هذه الدراسة التحديات التي واجهت الباحثان في الحصول على معلومات دقيقة عن الأنماط المهنية لخريجي المكتبات والمعلومات. وقد خلصت الدراسة إلى أن هناك حاجة لمزيد من الدراسات الطولية longitudinal studies المستقبلية للتعرف على الأنماط المهنية من قبل مدارس المكتبات والمعلومات وكذلك للتخطيط للمناهج الدراسية على نطاق إقليمي أو دولي.

## ٢/٩. الدراسات العربية

كانت باكورة تلك الدراسات دراسة (ثابت، ٢٠٢١) التي هدفت فيها إلى رصد وجود إحصائي المكتبات والمعلومات على منصات العمل المستقل، وتحديد طبيعة الخدمات التي يقدمونها عليها، والتعرف على مستوى دخولهم ورصد المنصات الأكثر تفضيلاً من قبلهم، والتعرف على أسباب تفضيلها، وتحديد المشكلات التي تعانيها، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الوصفي.

وقد بلغت عينة الدراسة (١٠٤) من إحصائي المعلومات المستقلين على أشهر خمس منصات عالمية هي: Upwork, PepolepreHour, Freelancer, Fiverr, Guru. هذا واعتمد الباحث على الاستبيان وتحليل المحتوى كأدوات رئيسة لجمع البيانات، وكانت من أهم نتائجها: تصدر منصة Upwork كأولى منصات العمل المستقل من حيث توفر حسابات لإحصائي المكتبات والمعلومات، والذين تركزت نشاطاتهم في أربع فئات رئيسة هي الخدمات الفنية، وخدمات البرمجة والتصميم، والخدمات الكتابية والتحريرية، وخدمات أخرى متنوعة، ثم مجيء الغالبية العظمى من إحصائي المعلومات المستقلين محققين متوسط دخل قدره ١٠ \$ فأقل للساعة. كما جاءت منصة PepolepreHour كأهم المنصات تفضيلاً من قبل إحصائي المعلومات بنسبة ٤٠,٤ %، ومن أهم توصيات تلك الدراسة: ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة من قبل متخذي القرار نحو تشجيع العمل الحر المستقل، والتسويق لفكرة العمل المستقل بين طلاب أقسام المكتبات والمعلومات وخريجيتها، والعمل على تدريس مقرر تحت مسمى ريادة الأعمال والعمل المستقل ببرنامج أقسام المكتبات والمعلومات العربية.

جاءت بعد ذلك دراسة (أبو النجا، ٢٠٢١) في العام نفسه، والتي قامت بتحليل عينة قصدية من مواقع العمل الحر البالغ عددها (٦) مواقع أجنبية هي Upwork, PepolepreHour, Fiverr, Guru, Truelancer, Toget، ومدى مشاركة إحصائي المكتبات بها والتي تصل إلى (٥٨٨)، وطبيعة المهارات التي يمكنهم تقديمها. ولم تقم الباحثة بدراسة أي مواقع عمل حر عربية؛ نظراً إلى عدم وجود تمثيل ملائم من إحصائي المكتبات والمعلومات حتى مع استخدام بعض المصطلحات للبحث مثل الفهرسة والتصنيف والبحث على شبكة الإنترنت وتصميم. وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى التزام مواقع العمل الحر بتطبيق معايير السهولة، وطبيعة المهارات والوظائف التي يقدمها إحصائي المكتبات المسجلون بمواقع العمل الحر والأجور التي يتقاضونها، والمستوى التعليمي، وأي مواقع العمل الحر ينبغي لإحصائي المكتبات تسجيل بياناتهم عليها. وقد اعتمدت الباحثة على قائمة مراجعة لتجميع المادة الميدانية، وكانت أبرز نتائج تلك الدراسة: يعد موقع Upwork & Fiverr من أكثر المواقع التي تتسم بسهولة الاستخدام، وإجمالي عدد إحصائي المكتبات المسجلين بمواقع العمل الحر ٥٨٨، وتعد مهارة إدخال البيانات من أكثر المهارات التي يقدمها أغلب أمناء المكتبات المسجلين بمواقع العمل الحر بواقع ٦٦,٧ %، وتليها مهارة البحث على الإنترنت وقواعد البيانات بنسبة ٣٧,٢٤ %.

### ثانياً: الإطار النظري:

يتناول هذا الجانب من الدراسة عددًا من المحاور تتمثل في تعريف العمل الحر وخصائصه، وأنواع أصحاب العمل الحر أو المتعاقدين المستقلين أو العاملين بمنصات العمل الحر، فضلاً عن مناقشة أنواع وفئات الأعمال والمهام والوظائف البديلة في مجال المكتبات والمعلومات، والتي يجب الانتباه إليها كأحد متطلبات الوقت الحالي، كما يتطرق هذا الجانب إلى التعرف على مدى دعم الجامعات للعمل الحر.



## ١/. تعريف المتعاقدون المستقلون وخصائصهم:

حظي العمل الحر بالعديد من التعريفات أو بمعنى أدق الشخص الذي يقوم بالعمل الحر، ومنها ما أشار إليه ( Musa & Tsafe, 2019 ) والذي يعد أكثر التعريفات شمولاً وهو أنه: "شخص يعمل لحسابه الخاص، ويقدم خدماته عند الطلب، ولا يتعاقد مع صاحب عمل واحد، ويمكن أن يكون العمل الحر في عدد من المجالات أو في مجال واحد فقط، وقد ساعد الإنترنت على تعزيز نطاق أو مجال العمل الحر أو أصحاب العمل المستقل، كما يمكن للعديد من المهنيين المتقاعدين القيام بأعمال حرة أو ربح المال بعد التقاعد".

ووفقاً لموقع (دليل 2012 Freelancing) الذي أشارت إليه دراسة ( Novits, AN ) (ESSENTIAL GUIDE TO ONLINE FREELANCING, 2015): فإن تعريفات أصحاب العمل الحر تدل جميعها على أنهم مهنيون يعملون لحسابهم الخاص، وغالباً ما يعملون في مجالات إبداعية أو إدارية أو تقنية، ويقدمون خدماتهم في مختلف الأسواق المستقلة marketplaces بالاتصال من خلال جهاز كمبيوتر أو نظام اتصالات عن بُعد مثل الإنترنت.

كما قام (Henry et al, 2017) بتعريف إحصائي المكتبات الذي يعمل لحسابه الخاص والذي يطلق عليه Freelance librarian بأنه: "شخص مدرب في مجال المكتبات والمعلومات قام بتوظيف نفسه، ويتعامل كمقاول مستقل ويقوم بكل مراحل العمل من تسويق وبيع وتقديم خدمات المعلومات باستخدام المصادر المتاحة بدافع الربح المادي، وغالباً ما يكون العمل من المنزل بدلاً من المكاتب التجارية ويعرفون كسماسرة معلومات (Information brokers) أو استشاريين (Consultants) للمعلومات أو باعة للمعلومات (Information retailers).

ويمكن اعتبار وظائف سماسرة المعلومات وبائعي المعلومات وغيرها، كما سيتضح في الدراسة، فرصاً بديلة للعمل لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات خارج جدران المكتبات لاستثمار مهارات المجال ومعارفه في مهامّ وظيفية أخرى توسع من نطاق فرص العمل، بالإضافة إلى أنها قد تكون فرصاً للتسويق للالتحاق ببرامج المكتبات والمعلومات في ظل ارتفاع مستوى البطالة على مستوى العالم وخاصة العالم العربي.

وتجدر الإشارة إلى أنه قد يُطلق على العاملين بمنصات العمل الحر أو العمل الحر بشكل عام المقاولون المستقلون، أو المتعاقدون المستقلون، أو أصحاب العمل الحر.

وترى الباحثة أنه من خلال هذه التعريفات يمكن استنباط عدد من الخصائص والملامح لأصحاب العمل الحر هي:

١. أن الشخص الذي يقوم بالعمل الحر يقوم به عند الطلب.
٢. أن المتعاقد المستقل يقوم بكل مراحل العمل من تسويق وبيع وتقديم خدمات من خلال التفاوض والتواصل مع العملاء.
٣. أن العمل يكون من خلال المنزل أو غير مرتبط بأي مكان محدد.
٤. الجمع بين أكثر من مهمة أو مهارة أو عمل في نفس الوقت.
٥. غير مقيد بعمر محدد، فيمكن للطالب والمتقاعد القيام بالعمل الحر.

## ٢. أنواع أصحاب العمل الحر أو المتعاقدين المستقلين:

وفقاً لنتائج دراسة تحت رعاية مؤسستي Freelancers Un-ion & Elance-oDesk في عام ٢٠١٤، تم تقسيم المتعاقدين المستقلين إلى خمس مجموعات/أنواع محددة تجمعهم سمات مميزة، حسب توقيت ونوعية العمل الحر، وهم على النحو التالي ( Novits, AN ESSENTIAL GUIDE TO (ONLINE FREELANCING, 2015):

١. المتعاقدون المستقلون (Independent Contractors): يمكن اعتبارهم مستقلين "تقليديين" ليس لديهم صاحب عمل، لكن بدلاً من ذلك فإنهم يقومون بعمل مستقل بدوام كامل أو مؤقت أو تكميلي في إطار مشاريع مختلفة.

٢. العاملون في ضوء القمر (Moonlighters): وهم الذين لديهم وظيفة تقليدية بدوام كامل، ولكن في الوقت نفسه يقومون بعمل مستقل وهو ما يمثل عملاً إضافياً لهم. وترى الباحثة أن سبب تسمية هذه الفئة بهذا الاسم وهو "العاملون في ضوء القمر"، هو أن العاملين فيها يقومون بمهام العمل الحر بعد انتهاء أوقات العمل الثابت لديهم.

٣. العمال المتنوعون (Diversified workers): هم أشخاص لديهم مصادر دخل متعددة، حيث يخلطون بين العمل التقليدي والمشاريع المستقلة.

٤. العمال المؤقتون (Temporary Workers): وهم من يعملون مؤقتاً من قبل عملاء في إطار مهمة أو مشروع مؤقت من القوى العاملة المستقلة.

٥. أصحاب الأعمال الحرة (Freelance Business Owners): وهم أصغر مجموعة من قوة العمل. وهم أصحاب الشركات الصغيرة، الذين يستخدمون من ١ إلى ٥ موظفين، ولكن في الوقت نفسه يعتبرون أنفسهم مستقلين بسبب مشاريع محددة لا علاقة لها بأعمالهم.

وتتفق سمات أفراد الدراسة الحالية ما بين فئتي المجموعة الأولى التي تسمى بـ (المتعاقدين المستقلين) والفئة الثانية (العاملين في ضوء القمر).

## ٣. العمل الحر كإحدى فرص العمل البديلة:

تتركز وظائف إخصائبي المكتبات في ثلاث وظائف أساسية هي ( Librarians - What They

:Do)

- **الوظيفة الأولى:** خدمات المستخدمين: وتتمثل في الخدمات المرجعية وتحليل احتياجات المستخدمين للبحث، وتحديد وتقديم المعلومات الملائمة، فضلاً عن تدريب المستخدمين وتعليمهم كيفية إيجاد المعلومات وتقييمها.

- **الوظيفة الثانية:** الخدمات التقنية والفنية: وتتمثل في التوريد وإدارة المجموعات والفهرسة والتصنيف حتى يتمكن المستخدم من الوصول إلى مصادر المعلومات بسهولة، فضلاً عن خدمات التكتشف والاستخلاص.

- **الوظيفة الثالثة:** الخدمات الإدارية: وتتضمن الإشراف على إدارة وتخطيط خدمات المعلومات ومفاوضات العقود المتعلقة بالخدمات والمواد والتجهيزات إضافة إلى الإشراف على التوظيف والعلاقات العامة وإعداد الميزانيات.

ومن ثمَّ يمكن أن يقوم إخصائبي المكتبات والمعلومات بتطبيق مهاراتهم في القطاعات الثلاثة خارج جدران المكتبة مثل إدارة قواعد البيانات وتطوير الأدوات المرجعية، والتعامل مع أنظمة المعلومات بشكل عام، والتسويق، وإدارة وتصميم المواقع/محتوي الويب، وتدريب المستفيدين على قواعد البيانات.

ويرى (Beerman) أنه يوجد عدد من المهن المتميزة غير التقليدية يمكن فيها تطبيق مهارات معارف وعلوم المكتبات والمعلومات ومنها:

- معمارو المعلومات Information Architect: وهم المعنيون ببناء وتنظيم المواقع لمساعدة المستفيدين في بناء خبرات إيجابية للمستفيد، ولقد ساهمت العديد من برامج المكتبات والمعلومات في منح شهادات مستقلة بهذا المسمى.

- منسق رقمي Digital Curator: وهو المسؤول عن إيجاد المحتوى على الويب الذي يلبي حاجة جمهور معين وغالبًا ما يكون موقعًا ترفيهيًا/تعليميًا، وهذا ما يقابل مهام إخصائي المراجع.

- المكشف المستقل Free indexer: وهو القائم باستخدام الأدوات والتقنيات كالميتاداتا وبرامج التشفير.

- إدارة التسجيلات Records management: حيث تحتاج العديد من الوكالات الحكومية والتجارية لإنشاء ومتابعة التسجيلات.

أما (Davis, 2020) فقد حدد نطاقًا أكثر اتساعًا يشمل أكثر من ٥٠ وظيفةً وضعها في إطار عشرة قطاعات، وتحت كل قطاع الوظائف البديلة التي يمكن لإخصائي المكتبات تطبيقها وهي:

١. وظائف في مجال البحوث العلمية: ومنها عضو في فريق وحدة البحث العلمي بالجامعة، ومنسق مرجعي في الشركات ومؤسسات الرعاية الصحية، والاتحادات البحثية الأكاديمية، ومؤرشف، ومساعد باحث.

٢. تصميم المواقع وعلوم الكمبيوتر: إخصائي المكتبات الرقمي، ومدير وحدات المعلومات، ومحلل لخبرات المستفيدين User experience (UX) analyst، ومعماري المعلومات فضلًا عن إدارة المعرفة والمحتوى والمعايير.

٣. وظائف البيانات الرقمية والبيانات الوصفية: عضو في فريق تعلم الآلة machine learning startup ومحلل بيانات، وإخصائي مكتبات البيانات، ومحلل الذكاء الاصطناعي التجاري Business intelligence analyst، وإخصائي التنقيب عن البيانات، وفني نظم المعلومات العالمية.

٤. وظائف في إدارة التسجيلات والمعلومات والمعرفة: إدارة وحدة التسجيلات والمعلومات، وإدارة المعرفة، وإدارة قواعد البيانات، ومنسق محتوى، وإخصائي رقمنة، ومشارك في سياسات المعلومات.

٥. وظائف في إدارة المشروعات: منسق/مدير المشروعات، ومتحكم في الوثائق document controller.

٦. مصمم الموارد والدورات التعليمية والتدريبية.

٧. وظائف في التطوير والتنمية غير الربحية: مدير تسويق، وتطوير المتاحف الصغيرة.

٨. وظائف في البيع والتوريد منها: مندوب للموردين، ودعم العملاء الفني، وخبير في شركات برمجيات المكتبات، وشريك تدريب واستشارات.

٩. وظائف في التحرير والكتابة والاتصالات: مسوق رقمي، وكاتب، وصانع محتوى.
١٠. وظائف متنوعة أخرى: استشاريين، وإدارة الملكية الفكرية، ومدير ضمان جودة، وممارس شبيه قانوني.

وفي إطار هذا السياق أيضاً أعدت المدونة الرسمية لجامعة School Syracuse university عام ٢٠١١ قائمة بالمهن الجديدة التي لا تتضمن مسمى إحصائي مكتبة، ولكنها تتطلب مهارات وخبرات إحصائي المكتبة عددها ٦١ مهنة قامت بحصرها من خلال الإعلانات عن هذه الوظائف من المواقع المختلفة (٦١ Non-Librarian Jobs for LIS Grads by Mia Breitkopf, 2011)

ووفقاً للمراجعة العلمية التي أعدها كل من (Treyy L & Aliscon M, 2007) حول الوظائف البديلة؛ فإنه لا يوجد تعريف محدد للمهن البديلة، والتي قد ينظر إليها على أنها العمل خارج نطاق المكتبة، ويمكن فيها تطبيق معارف ومهارات علوم المكتبات والمعلومات، إلا أن هناك اختلافاً حول ما إذا كانت وظائف بديلة أو تعد وظائف ذات علاقة بخدمات المكتبات، مثل: Jobber book و Database/equipment vendor، ولكن لدواعي التحديد يرى أن المهن تعد بديلة إذا توافرت العوامل التالية:

١. العمل في مجالات لا تتطلب غالباً مؤهل علوم المكتبات والمعلومات.
  ٢. العمل خارج الجهات التي تعمل كجهات لها اتصال مباشر بالمكتبات.
  ٣. احتمالية ترجيح الأفراد ذوي الخلفيات الأخرى من غير حاملي مؤهلات المكتبات .
- ومن ثم تعد المهمة الرئيسية لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات فهم لغة أرباب العمل أو أصحاب العمل المستهدف وترجمة مهارات مجال المكتبات والمعلومات إلى متطلبات الوظيفة، وذلك يتطلب بذل مزيد من الجهد والبحث. هذا وتوجد ثلاث طرق يمكنها المساهمة في التعرف على تلك المتطلبات ومحاولة التواءم معها، وهي (Transable skills):

- **أولاً: مواقع الوظائف:** البحث بمواقع الوظائف باستخدام مسميات الوظائف لمعرفة توصيفاتها من قبل أرباب العمل، واللغة المستخدمة من قبلهم، ومنها على سبيل المثال: business research , competitive intelligence, information research ، والتي تعني بها وظيفة البحث عن المعلومات.
- **ثانياً: شبكة LinkedIn:** البحث بقسم الوظائف باستخدام الكلمات الدالة المحتملة لجمع المعلومات التي تصف المهارات، والاقتراحات من قبل لينكدان من عمليات بحث ذات صلة، فضلاً عن الانضمام إلى المجموعات المتعددة ذات الصلة بالمجال.
- **ثالثاً: دليل عضوية الجمعيات المهنية في المجال (SLA- ASIST – SAA- ALA)** وذلك من خلال البحث عن الأعضاء الذين لديهم عناوين مهمة بديلة عن مجال المكتبات والمعلومات، أو التواصل مع الأفراد المعنيين بالوظائف البديلة للحصول على مهارات أو معلومات إضافية، وما هي الكلمات التي يبحث عنها صاحب العمل أو مدير التوظيف في السير الذاتية.

وترى الباحثة إضافة إلى ذلك صفحات إحصائي المكتبات والمعلومات على منصات العمل الحر ذوي التقييم المرتفع من قبل أصحاب المصلحة على المنصات الأجنبية بصفة خاصة للتعرف على المهارات والمهام والمشروعات المطلوبة من قبل أصحاب المصلحة على منصات العمل الحر في الوقت الحالي لتطوير مهاراتهم ومعارفهم.

## ٤. دعم الجامعات للعمل الحر وتأهيل الطلاب لسوق العمل الجديد:

يدور عدد من المناقشات بين الخبراء والمعنيين بالتعليم الجامعي عبر التدوين والمقالات والمواقع المعنية بالتعليم والجامعات منذ أكثر من خمس سنوات حول ضرورة دعم الجامعات للعمل الحر خاصة مع تزايد نسبة المشتغلين من القوى العاملة بعد التخرج بالعمل الحر وتبني ذلك التغيير ( Cannon, 2015)، وإلا فلن يكون الطلاب مستعدين جيداً لإدارة العمل الحر وستكون لديهم أدوات أقل لضمان فرصهم للقوى العاملة غير التقليدية (García-Bullé, 2019)، خاصة أن الخدمات المهنية التي تُقدّم من قِبل الجامعات للطلاب والخريجين حتى الوقت الحالي هي الخدمات المهنية التقليدية المتمثلة في الوظائف والمهن ذات الدوام الكامل. علماً بأن الجامعات نفسها قد بدأت تتجه نحو الاستعانة بمحاضرين مساعدين في أداء مهامها التعليمية، فضلاً عن سماحها للأساتذة من أعضاء هيئة التدريس بممارسة العمل الحر كاستشاريين ومؤلفي كتب ومتحدثين في العديد من المحافل بمقابل مادي.

وعلى الرغم من كون الجامعات تقدم العديد من البروتوكولات والاتفاقات الخاصة بالعمل الحر؛ فإنها لم تقدم في مناهجها والدورات التدريبية سواء التي تقدم داخل الجامعات أو المتاحة على الإنترنت المقررات والمواد الدراسية التي تسهم في كيفية تدريب الطلاب وإمدادهم بالمهارات اللازمة للتعامل مع معطيات العمل الحر الذي سوف يعد النمط التقليدي والسائد في العمل في المستقبل. وتعد شركة Google أكبر مثال على ذلك؛ حيث إن غالبية العاملين بها من المتعاقدين المستقلين أو المؤقتين في الوقت الحالي (Mulcahy, 2019).

كما يرى الخبراء أنه إذا كانت الجامعات تقدم الدورات والمنح الدراسية على شبكة الإنترنت للراغبين في الدراسة الحرة أو عبر شبكة الإنترنت لما في هذه البيئة التعليمية من مرونة للطالب وفقاً لظروفه ومتطلباته، فعليها أن تعي أن الوقت قد حان بأن تقوم بتأهيل الطلاب لبيئة العمل الحر التي تتمتع بنفس الخصائص التي تتطلب مهارات عدة ككيفية إنشاء كيان تجاري، وإدارة مكتب صغير، والتفاوض على الأسعار وعقود الاستشارات، وكيفية تطوير وتنفيذ استراتيجية التسويق والعلامة التجارية ( Mulcahy, 2019) والتحول من كون الخريجين منتظرين لفرص العمل لمنشئين لها. ومما يجدر ذكره وجود منصات للعمل الحر للطلاب فقط مثل Gradlancer، وهو موقع مستقل تم إعداده خصيصاً لطلاب الجامعات بدوام جزئي لا يمكن أن توفره أي وظيفة أخرى بدوام جزئي ( Cannon, 2015).

وعليه فعلى الجامعات أن تبادر وتقوم بتبني هذا التغيير الذي ينمو يوماً بعد يوم خاصة في الولايات المتحدة وبريطانيا، وهما مثالان لمدى التزايد المتنامي في إعداد الملتحقين بمنصات العمل الحر، وتقوم بالتوعية والمعرفة والإحاطة بالعمل الحر ومتطلباته وإتاحة الفرص الملائمة، وذلك من خلال إدخال المقررات الدراسية بتنمية وتطوير مهارات العمل الحر أو بتوفير الدورات والمنح الدراسية للإلمام بمهارات وثقافة العمل الحر في مختلف المجالات الحالية والمحتملة، وهو ما أوصت به دراسة ( Henry et al , 2017) ودراسة (ثابت، ٢٠٢١) ودراسة (أبو النجا، ٢٠٢١) بأن يتم إدراج مقررات بمسمى العمل المستقل وريادة الأعمال في أقسام المكتبات والمعلومات.

## ثالثاً: الإطار الميداني:

### ١. البيانات والخصائص العامة لأفراد الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من (٧٢) استجابةً، وهي مجموع الاستجابات التي حصلت عليها الباحثة، ويوضح هذا المحور من الدراسة البيانات والخصائص العامة لمجتمع الدراسة من حيث البيانات التالية: النوع، والفئة العمرية، والمؤهل الدراسي، الجامعة.

### ١/١. التوزيع وفقاً للنوع لأفراد الدراسة:

جدول (١) نوع أفراد الدراسة

النوع	العدد	النسبة
الإناث	٤٢	٥٨,٣%
الذكور	٣٠	٤١,٦%
الإجمالي	٧٢	١٠٠%

يتبين من الجدول السابق رقم (١) توزيع أفراد الدراسة وفقاً للنوع ، وهناك فروق بين تمثيل الذكور والإناث حيث تمثل نسبة الإناث ٥٨,٣% بينما الذكور ٤١,٦%، ويتوافق التوزيع النوعي مع التوزيع النوعي لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية والذي يكون تمثيل الإناث فيه أعلى من الذكور.

### ٢/١. التوزيع وفقاً للفئة العمرية لأفراد الدراسة:

جدول (٢) الفئة العمرية لأفراد الدراسة

الفئة العمرية	العدد	النسبة
أقل من ٢١-٢٥ عاماً	٢٧	٣٧,٥%
من ٢٦-٣٠ عاماً	١١	١٥,٢%
من ٣١-٣٥ عاماً	١٦	٢٢,٢%
من ٣٦-٤٠ عاماً	٩	١٢,٥%
من ٤١-٤٥ عاماً	٧	٩,٧%
من ٤٦-٥٠ عاماً	١	١,٨%
أكثر من ٥٠ عاماً	١	١,٨%
الإجمالي	٧٢	١٠٠%

يشير الجدول السابق رقم (٢) توزيع أفراد الدراسة وفقاً للفئات العمرية، ونجد أن الفئة العمرية من ٢٥-٢١ هي أكثر الفئات العمرية تمثيلاً بنسبة ٣٧,٥%، ويليهما الفئة من ٣١-٣٥ بنسبة بلغت ٢٢,٢%، ويليهما الفئة العمرية من ٢٦-٣٠ بنسبة وصلت ١٥,٢% من إجمالي أفراد الدراسة. وترجع زيادة تمثيل الفئات العمرية في مرحلة الشباب لأنهم أكثر الفئات استخداماً لشبكة الإنترنت.

### ٣/١. التوزيع وفقاً للمؤهل الدراسي لأفراد الدراسة:

جدول (٣) المرحلة/المؤهل الدراسي لأفراد الدراسة

المرحلة/المؤهل الدراسي	العدد	النسبة
ليسانس المكتبات والمعلومات	٦٣	٨٧,٥%
ماجستير في المكتبات والمعلومات	٥	٦,٩%
دكتوراة في المكتبات والمعلومات	٤	٥,٥%
الإجمالي	٧٢	١٠٠%

أما ما يتعلق بالمرحلة/المؤهل الدراسي، فيوضح الجدول السابق رقم (٣) أن نسبة حاملي الليسانس والبيكالوريوس تمثل ٨٧,٥%، يليها نسبة حاملي الماجستير وهي تمثل نسبة ٦,٩%، يليهما نسبة حاملي الدكتوراة وتمثل نسبة ٥,٥%.

#### ٤/١. التوزيع وفقاً للجامعة

جدول (٤) التوزيع وفقاً للجامعة لأفراد الدراسة

الجامعة	العدد	النسبة	الجامعة	العدد	النسبة
حلوان	١٧	٢٢,٦%	المنصورة	٢	٢,٧%
القاهرة	١٦	٢٢,٢%	المنيا	٢	٢,٧%
أسوان	٧	٩,٧%	عين شمس	١	١,٨%
الأزهر	٦	٨,٣%	كفر الشيخ	١	١,٨%
طنطا	٥	٦,٩%	قنا	١	١,٨%
بنها	٤	٥,٥%	الوادي الجديد	١	١,٨%
الإسكندرية	٤	٥,٥%	بني سويف	-	-
المنوفية	٣	٤,١%	دمياط	-	-
أسيوط	٢	٢,٧%	الزقازيق	-	-
المجموع	٧٢				
النسبة		١٠٠%			

يتبين من الجدول السابق رقم (٤) أن جامعة حلوان أعلى استجابة بعدد ١٧ فرداً وهو ما يمثل ٢٢,٦%، يليها جامعة القاهرة وتمثل بـ ١٦ استجابة بنسبة ٢٢,٢%، إذن مجموع استجابة الجامعتين (٣٣) استجابةً وهو ما يمثل ٤٥,٨% أي ما يقرب من نصف مجتمع الدراسة، يليهما كل من جامعة أسوان بنسبة ٩,٧% والأزهر ٦,٩%، ومثلت كل من جامعة بنها والإسكندرية بنسبة ٥,٥%. ولم تأت أي استجابات من جامعة بني سويف ودمياط والزقازيق.

#### ٢. المعرفة والإحاطة والمشاركة بالعمل الحر:

يعالج هذا الجانب من الدراسة معرفة وإحاطة أفراد الدراسة بالعمل الحر، ومصادر المعرفة بالعمل الحر، ومدى توافر حسابات لهم على منصات العمل الحر.

#### ١/٢. المعرفة والإحاطة بالعمل الحر

جدول (٥) المعرفة والإحاطة بالعمل الحر

المعرفة والإحاطة بالعمل الحر	العدد	النسبة
نعم	٥٣	٧٣,٦%
لا	١٩	٢٦,٣%
المجموع	٧٢	١٠٠%

يكشف لنا الجدول السابق رقم (٥) أن من لديهم معرفة بالعمل الحر عبر الإنترنت نسبتهم ٧٣,٦%، وترى الباحثة أنها نسبة مقبولة من الوعي والمعرفة بالعمل الحر في مجال المكتبات والمعلومات في الوقت الحالي، وأن هذه النسبة نسبة كبيرة في معرفة العمل الحر سواء كانت بشكل سطحي أو متعمق، وهو ما

يعد بداية أو أساس لتفعيل وتوعية الخريجين بتلك النوعية من الأعمال الحرة الافتراضية عبر شبكة الإنترنت بينما بلغت نسبة من ليس على دراية بالعمل الحر على الإنترنت ٢٦,٣% فقط.

## ٢/٢. مصادر معرفة العمل الحر عبر الإنترنت

جدول (٦) مصادر معرفة العمل الحر عبر الإنترنت

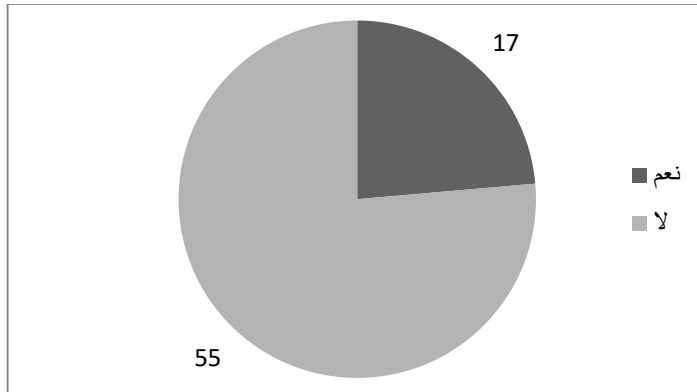
النسبة	التكرار	مصادر المعرفة بالعمل الحر عبر الإنترنت
٢٢,٢ %	١٢	أحد الزملاء/الأصدقاء
٣٣,٣ %	١٨	الإطلاع والقراءات الحرة
٣٥,٢ %	١٩	إحدى الصفحات/المجموعات على الشبكات الاجتماعية
٩,٣ %	٥	أحد العاملين بمنصات العمل الحر
٢٤,١ %	١٣	أحد الأساتذة بالتخصص
١١,١ %	٦	إحدى الندوات في المجال

يوضح الجدول السابق رقم (٦) مصادر معرفة العمل الحر عبر الإنترنت لدى أفراد الدراسة، وتبين أن أعلى نسبة كانت للصفحات/المجموعات على الشبكات الاجتماعية ٣٥,٢%، ويرجع ذلك بطبيعة الحال لكثرة المسجلين على شبكات التواصل الاجتماعي التي تعد وسيلة التواصل الشائعة بين الأشخاص على مستوى العالم، ثم يليها الإطلاع والقراءات الحرة بنسبة ٣٣,٣%، وهي من الوسائل الأساسية والتعرف على الجديد في المجالات المختلفة، أما الندوات في المجال فتتمثل أقل نسبة وتمثل ١١,١%.

## ٣/٢. توافر حسابات مستمرة على منصات العمل الحر لأفراد الدراسة:

جدول (٧) توافر حسابات مستمرة على منصات العمل الحر لأفراد الدراسة

النسبة	العدد	مدى توافر حسابات مستمرة على منصات العمل الحر
٢٣,٦ %	١٧	نعم
٧٦,٣ %	٥٥	لا
١٠٠ %	٧٢	المجموع



شكل رقم (١) مدى توافر حسابات مستمرة على منصات العمل الحر لأفراد الدراسة



يكشف كل من الجدول السابق رقم (٧) والشكل السابق رقم (١) أن نسبة من لديهم حسابات مستمرة حتى وقت نشر الاستبيان ٢٣,٦% من إجمالي أفراد الدراسة، بينما ٧٦,٣% غير مستمرين أو ليس لديهم حسابات على منصات العمل الحر، وقد يعود ذلك إلى عدم توافر المهارات اللازمة للاستمرارية فضلاً عن المثابرة التي يتطلبها العمل على منصات العمل الحر في بناء سمعة مهنية، حيث تتسم بيئة منصات العمل الحر بأنها شديدة التنافسية من حيث المهارات والجودة والأسعار المقدمة بين العاملين عليها من جميع دول العالم.

### ٣. المشاركون في العمل الحر:

يتناول هذا الجانب كيفية الاشتراك/الوصول لمنصات العمل الحر، وسبب الاشتراك الأساسي، وبداية العمل الحر، ومنصات العمل التي يعملون بها، ومجالات ومهام العمل الأساسية والبدئية، ووسائل التطوير والتدريب، وأهم المهارات التكنولوجية المطلوبة من وجهة نظر أفراد الدراسة.

### ١/٣. كيفية الاشتراك وأسبابه

#### جدول (٨) كيفية الاشتراك/الوصول لمنصات العمل الحر

النسبة	العدد	كيفية الاشتراك/الوصول لمنصات العمل الحر
٦٤,٧%	١١	بحثت عبر الإنترنت عن الوظائف/المهام المتاحة.
١١,٨%	٢	رأيت إعلاناً أو أخباراً أو قصة عن العمل عبر الإنترنت
٢٣,٥%	٤	كنت أعرف أن شخصاً ما يعمل على مثل هذه المنصة وأعطاني هذه الفكرة.
١٠٠%	١٧	المجموع

يكشف الجدول السابق رقم (٨) أن ١١ فرداً من أفراد الدراسة وهو ما يمثل ٦٤,٤% قاموا بالبحث على الإنترنت عن الوظائف/المهام المتاحة، بينما هناك ٢٣,٥% كانوا يعرفون شخصاً ما يعمل بهذه المنصات وأعطاهم الفكرة، وهناك ١١,٨% رأوا إعلاناً أو أخباراً أو قصة عن العمل عبر شبكة الإنترنت، ما يدل على أن الدوافع الشخصية والروابط الاجتماعية من أهم المصادر والدوافع للوصول إلى منصات العمل الحر، كما أن تلك الوسائل/الطرق التي يمكن من خلالها الوصول إلى فرص عمل .

#### جدول (٩) سبب الاشتراك الأساسي بمنصات العمل الحر

النسبة	العدد	السبب الرئيسي للاشتراك بمنصات العمل الحر
٩٤,١%	١٦	كانت فرصة جيدة لك وتناسب احتياجاتك الحالية.
٥,٩%	١	ليس لديك خيارات أفضل للعمل.
١٠٠%	١٧	المجموع

يشير الجدول السابق رقم (٩) أن ١٦ فرداً من أفراد الدراسة وهو ما يمثل ٩٤,١% يرون أنها تمثل فرصة جيدة تناسب احتياجاتهم، وتتنوع تلك الاحتياجات ما بين الاحتياجات المهنية أو المادية أو مدى توافر متسع من الوقت والجهد، بينما كانت هناك استجابة واحدة فقط رأت أنه لم يكن لديها خيار آخر سوى العمل الحر وهو ما يمثل نسبة ٥,٩%.

### ٢/٣. بداية العمل في منصات العمل

جدول (١٠) بداية العمل لأفراد الدراسة ممن لديهم

النسبة	العدد	بداية العمل الحر
١١,٨%	٢	٢٠١٠-٢٠٠٨
-	-	٢٠١٣-٢٠١١
١٧,٦%	٣	٢٠١٦-٢٠١٤
٣٥,٣%	٦	٢٠١٩-٢٠١٧
٣٥,٣%	٦	٢٠٢٠
١٠٠%	١٧	المجموع

يكشف لنا الجدول السابق رقم (١٠) أن عام ٢٠٢٠ يمثل نسبة ٣٥,٣% هو أكثر فترة كان فيها إقبال علي العمل الحر من قبل أفراد الدراسة يليها الفترة من ٢٠١٧-٢٠١٩ كانت نسبة الإقبال مماثلة لهذا العام، وهو ما يعني أن مجموع الفترة من ٢٠١٧-٢٠٢٠ تمثل أن ما يقرب من ٧٠% من أفراد الدراسة اتجه نحو العمل الحر.

وتشير هذه النتائج إلى أنه على الرغم من قلة حجم أفراد الدراسة المنخرطين في العمل الحر حتى وقت إعداد الدراسة اتجاه الكثيرين في الوقت الراهن للعمل الحر عبر منصات العمل، نظرًا إلى تعدد المنصات على شبكة الإنترنت فضلاً عن وجود منصات عربية أشهرها منصتا مستقل وخمسات اللتان يوجد عليهما أكبر عدد من المتعاقدين كما سيتضح فيما يلي من الدراسة؛ كما إنه يلاحظ أن البداية في تلك السنوات تتوافق مع بداية التوجه بالدراسة والبحث لاستكشاف تواجد المتعاقدين المستقلين على منصات العمل الحر كما سبق أن أشرنا في المراجعة العلمية.

### ٤/٣. الحالة الوظيفية

جدول (١١) الحالة الوظيفية لأفراد الدراسة ممن لديهم حسابات

النسبة	العدد	الحالة الوظيفية الحالية
١٧,٦%	٣	متعاقداً حر فقط
٨٢,٤%	١٤	أجمع بين العمل الحر والعمل الثابت
١٠٠%	١٧	المجموع

يوضح الجدول السابق رقم (١١) أن نسبة من يعمل كمتعاقداً حر فقط ١٧,٦%، بينما من يجمع بين العمل الحر والثابت بلغت نسبتهم ٨٢,٤%، وهذا يدل على ارتفاع عدد العاملين على منصات العمل الحر رغبة في تحسين الدخل وتنمية المهارات الوظيفية واستغلال وقت الفراغ وكسب خبرات عمل جديدة وذلك من خلال الاحتكاك بمتطلبات العمل الحر كما سيتضح من الدراسة فيما يلي، ويعد الجمع بين العمل الحر والثابت منطقيًا في سبب أغوار منصات العمل الحر في أول الأمر، فضلاً عن أن التفرغ للعمل الحر يعد مغامرة كبيرة لا تأتي إلا بعد ترسيخ أقدام المتعاقدين وبناء سمعة مهنية متميزة ومتسعة بين أصحاب المصلحة.

### ٥/٣. منصات العمل الحر وجهات و/ أشخاص أصحاب المصلحة

#### ١/٥/٣. منصات العمل الحر

جدول (١٢) منصات العمل الحر

النسبة	التكرار	منصات العمل الحر
٤٥ %	٩	freelancer
٤٠ %	٨	خمسات
٤٠ %	٨	مستقل
٣٠ %	٦	upwork
١٥ %	٣	fiver
٥,٩ %	١	per hour people
٥,٩ %	١	Click worker
٥,٩ %	١	el7arefa

يكشف الجدول السابق رقم (١٢) أن أكثر منصات العمل الحر التي يتوافر عليها عدد من أفراد الدراسة من خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية منصة freelancer بنسبة ٤٥ % ، وقد يعود ارتفاع نسبة وجود الخريجين في أقسام المكتبات والمعلومات على تلك المنصة لعدد من المزايا أشار إليها تقرير موقع Finances online أشهر المواقع المعنية بإعداد العروض الاقتصادية والتجارية (٢٠٠٢ Best Freelance Websites for Beginners and Professionals in 2021, 2012)، منها: أن الحصول على الأجر آمن ومضمون، حيث تستخدم هذه المنصة نظام دفع يوفر الحماية لجميع مستخدمي الموقع، كما يضمن العاملون من خلالها أن الدفع مقابل عملهم يمكن الحصول عليه بسهولة، فضلاً عن سهولة مراقبة التقدم حيث تساعد المنصة في الحفاظ على شفافية العمل العملاء من خلال متابعة الوقت المستغرق في المهام ومشاركة البيانات والسماح لأصحاب المصلحة بالتحقق من تقدم تلك المهام، كما توفر إمكانية المحادثة مع العاملين على المنصة، فضلاً عن إمكانية البحث عن العمل بسهولة بتحميل الملفات الخاصة بالمتعاقدين المستقلين. كما يتم ربط المتعاقدين المستقلين وأصحاب المشروعات بشكل فعال، ما يمكن من الاختيار من بين عدد لا يحصى من العاملين المستقلين من خلال الاطلاع على ملفاتهم الشخصية والعثور على الشخص المناسب للوظيفة المناسبة. كما توفر إمكانية المزايدة على المشاريع بسرعة وسهولة. كما أنها تدعم أكثر من ٥٠ لغة.

ثم جاء في المركز الثاني كل من منصة خمسات ومنصة مستقل بنسبة ٤٠ %، يليهما منصة العمل العالمية Upwork بنسبة ٣٠ %، ويأتي في المركز الأخير كل من منصة Fiver، People per hour، Clickworker، el7arefa، بنسبة ٥ %.

كما يبين الجدول السابق أن التمثيل الأكبر على المنصات العربية خمسات ومستقل والـ el7arefa بعدد ١٧ فرداً، وهو ما يعني أن كل أفراد الدراسة يعملون على منصات العمل العربية بجانب المنصات الأجنبية التي تأتي في صدارتها كل من Freelancer وUpwork، وتختلف هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة العربية مثل (ثابت، ٢٠٢١) و (أبو النجا، ٢٠٢١)، التي بينت أن أكثر المنصات استخداماً ومشاركة في وجود إحصائي المكتبات هي منصة Upwork فقط، وذلك نظراً إلى اختلاف جنسية المشاركين في الدراسة الحالية وهم خريجو مدارس المكتبات والمعلومات الأجنبية.

### ٢/٥/٣. جهات وأشخاص أصحاب المصلحة الذين تم عقد صفقات عمل معهم

#### جدول (١٣) الجهات/الأشخاص الذين تم عقد صفقات عمل معهم

النسبة	العدد	الجهات/الأشخاص الذين تم عقد صفقات عمل معهم
٥٨,٨%	١٠	عربية
٥,٩%	١	أجنبية
٣٥,٣%	٦	كلتاها معاً
١٠٠%	١٧	المجموع

يبين الجدول السابق رقم (١٣) الجهات أن ٥٨,٨% من أفراد الدراسة كانت لهم تعاملات مع شخصيات و جهات عربية فقط، وهو ما يعني أن أكثر من نصف أفراد الدراسة قد يكون لديهم تحديات في التعامل باللغة الإنجليزية، أو أن التعامل مع الجهات/الأشخاص العربية تمثل منطقة راحة ( comfort zone) بالنسبة إليهم ويرهبون التعامل مع أشخاص و جهات أجنبية، بينما قام ستة أفراد من أفراد الدراسة وهو ما يمثل ٣٥,٣% من أفراد الدراسة بعقد صفقات مع جهات مختلفة سواء عربية وأجنبية، بينما تعاهد شخص واحد فقط من أفراد الدراسة، وهو ما يمثل ٥,٩% مع جهات و/شخصيات أجنبية فقط ويدعم هذا التعامل إجادته اللغة الإنجليزية، وقدرته على القيام بالمهام المطلوبة منه.

#### ٤. مهام ومتطلبات ومهارات التطور في العمل الحر:

#### ١/٤. مهام العمل/فرص العمل على منصات العمل الحر:

تنقسم مهام العمل/فرص العمل المتاحة ما بين فرص العمل التقليدية في مجالات كالعمل في مجالات العمليات الفنية ومجالات العمل البديلة التي يستثمر فيها مهارات علم المكتبات والمعلومات في مجالات أخرى، وهي كما يوضح الجدول التالي:

#### جدول (١٤) مهام العمل على منصات العمل الحر لدى أفراد الدراسة

النسبة	التكرار	مهام العمل على منصات العمل الحر	النسبة	التكرار	مهام العمل على منصات العمل الحر
١٢,٥٥	٢	حقوق الملكية الفكرية	٣٧,٥%	٦	العمليات الفنية (التكثيف/الفهرسة/التحليل الموضوعي)
١٢,٥%	٢	التقارير	٣١,٣%	٥	تطوير وتصميم المواقع web development
٥,٩%	١	مهارات التعامل مع البريد الإلكتروني	٢٥%	٤	البحث الأكاديمي academic research
٥,٩%	١	إدارة قواعد البيانات	٢٥%	٤	تسويق البحوث research market
٥,٩%	١	الترجمة	١٨,٨%	٣	البحث على الإنترنت internet research
٥,٩%	١	تصميم الشعارات Logo	١٨,٨%	٥	إدخال البيانات Data entry
٥,٩%	١	تصميم الرسوم	١٨,٨%	٣	إعداد/تطوير/تحرير

النسبة	التكرار	مهام العمل على منصات العمل الحر	النسبة	التكرار	مهام العمل على منصات العمل الحر
		المتحركة Motion graphic			المحتوي content creation/development
٥,٩%	١	العلاقات العامة	١٨,٨%	٣	مهارات التعامل مع حزمة برامج مايكروسوفت Microsoft office
٥,٩%	١	التسويق الإلكتروني	١٢,٥%	٢	أعمال السكرتارية الافتراضية virtual assistant
٥,٩%	١	تحسين ظهور المواقع لمحركات البحث	١٢,٥%	٢	المساعدة في إعداد المراجعات العلمية

يكشف الجدول السابق رقم (١٤) أن أكثر مهام/مجالات العمل التي يقوم بها أفراد الدراسة من خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية عبر منصات العمل الحر العربية والأجنبية هي العمليات الفنية (التكشيف/الفهرسة/التحليل الموضوعي) وهي الخدمات الفنية الأساسية في المجال بنسبة ٣٧,٥%، ويليهما إدخال البيانات في المركز الثاني بنسبة ٣١,٣%، وما هو ما يتفق بشكل تقريبي مع نتائج دراسة (أبو النجا، ٢٠٢١) حيث جاءت وظيفة إدخال البيانات في المرتبة الأولى بنسبة ٦٦,٧%، كما يبين الجدول السابق أن تطوير وتصميم المواقع web development يشارك وظيفة إدخال البيانات في المركز الثاني إحدى المقررات الأكاديمية التي تدرس بأقسام المكتبات والمعلومات المصرية والتي يتطلب فيها إعداد مشروعات جماعية للخروج.

ثم تأتي بعد ذلك فرص العمل البديلة والتي يقصد بها كما سبق أن أشرنا مجموعة المهارات الأساسية التي يدرسها الطلاب ويمكن أن يطبقها في أي مجال آخر، ويتصدر تلك الوظائف والمهام البحث الأكاديمي academic research وتسويق البحوث research market في المركز الثالث بنسبة ٢٥%، يليهما إعداد تحرير/تطوير المحتوى content creation/development، بجانب المهارات المتعلقة بالثقافة المعلوماتية information literacy ومهام التعامل مع حزمة برامج مايكروسوفت Microsoft office في المركز الرابع بنسبة ١٨,٨%، أما في المركز الخامس فجاءت المساعدة في إعداد المراجعات العلمية وحقوق الملكية الفكرية والتقارير وأعمال السكرتارية الافتراضية virtual assistant بنسبة ١٢,٥%، ويأتي في المركز الأخير المهام التالية: التعامل مع البريد الإلكتروني، وإدارة قواعد البيانات والترجمة، وتصميم الشعارات والرسوم المتحركة Motion graphic، والعلاقات العامة والتسويق الإلكتروني وتحسين ظهور المواقع لمحركات البحث.

و يمكن تقسيم هذه المهام والوظائف السابقة وفقا لدراسة (ثابت، ٢٠٢١) إلى ثلاثة قطاعات رئيسية هي الترتيب: الخدمات الفنية، وخدمات البرمجة والتصميم، والخدمات الكتابية والتحريرية.

## ٢/٤. متطلبات العمل الحر

يعالج هذا الجانب من الدراسة متطلبات العمل الحر من حيث المهارات اللازمة للعمل الحر فضلا عن المهارات التكنولوجية المطلوبة من وجهة نظر أفراد الدراسة كما يوضح كل من جدول رقم (١٥) و(١٦)

### جدول (١٥) أهم المهارات اللازمة للعمل الحر بمنصات العمل الحر

النسبة	التكرار	المهارات اللازمة للعمل الحر
٦٤,٧%	١١	مهارات الاتصال مع العملاء
٦٤,٧%	١١	توافر قدر من المهارات التكنولوجية
٦٤,٧%	١١	التعامل مع حزمة المايكروسوفت/البحث على الإنترنت
٥٢,٩%	٩	إجادة اللغة الانجليزية تحديداً وكتابةً بجانب اللغة الأم
٤١,٢%	٧	التفاوض
٣٥,٣%	٦	التسويق

يشير الجدول السابق رقم (١٥) أن أهم متطلبات العمل الحر: ثلاث مهارات اتفقوا عليها بنفس النسبة، هي كل من: مهارات الاتصال مع العملاء، وتوافر قدر من المهارات التكنولوجية، والتعامل مع حزمة برامج المايكروسوفت/البحث على الإنترنت، ويليهم في المركز الرابع إجادة اللغة الانجليزية تحديداً وكتابةً بجانب اللغة الأم، ويأتي في المرتبة الأخيرة كل من التفاوض والتسويق. وفي سياق المهارات اللازمة أشارت دراسة (Henry et al, 2017) إلى أن أهم المهارات التي يجب أن يتحلى بها إخصائيو المكتبات المستقلون هي: الدراية والمعرفة بمهارات الكمبيوتر، وتحديد بؤرة اهتمام محددة وتطويرها، والاطلاع الواسع والإبداع والابتكار، وتحسين مهارات الاتصال مع الآخرين، والقدرة على التفاوض، والحفاظ على الخصوصية والسرية، والبحث على العملاء ومناقشة الأفكار التي يمكن أن الاستفادة منها.

### ٣/٤. المهارات التكنولوجية

#### جدول (١٦) أهم المهارات التكنولوجية المطلوبة من وجهة نظر أفراد الدراسة

النسبة	التكرار	أهم المهارات التكنولوجية المطلوبة من وجهة نظر أفراد الدراسة
٤١,٢%	٧	القدرة على البحث واستخلاص المعلومات الموثوق بها
٤١,٢%	٧	الإلمام بالبرمجيات الحديثة
١٧,٦%	٣	إتقان الفهرسة الإلكترونية
١٧,٦%	٣	البرمجة

يبين الجدول السابق رقم (١٦) أن أهم المهارات التكنولوجية المتقدمة -أكثر المهارات المطلوبة من وجهة نظر أفراد الدراسة- هي كل من القدرة على البحث واستخلاص المعلومات الموثوق بها، والإلمام بالبرمجيات الحديثة بنسبة ٤١,٢%، ويليهما كل من إتقان الفهرسة الإلكترونية والبرمجة بنسبة ١٧,٦%.

### ٤/٤. وسائل تطوير معارف ومهارات العاملين بمنصات العمل الحر:

#### جدول رقم (١٧) وسائل تطوير معارف ومهارات العاملين

النسبة	التكرار	وسائل تطوير معارف ومهارات العاملين بمنصات العمل الحر من أفراد الدراسة
٦٤,٧%	١١	الحصول على دورات تدريبية من خلال قنوات اليوتيوب
٥٨,٨%	١٠	القراءات والاطلاع الحر
٤٧,١%	٨	الخبرة من خلال العمل بالتجربة والخطأ على منصات العمل الحر

النسبة	التكرار	وسائل تطوير معارف ومهارات العاملين بمنصات العمل الحر من أفراد الدراسة
٤١,٢ %	٧	الانضمام لمجموعات العمل الحر بالشبكات الاجتماعية
٢٩,٤ %	٥	الحصول على دورات تدريبية بمقابل مادي

يبين الجدول السابق رقم (١٧) أن أكثر الطرق التي استعان بها أفراد الدراسة كما في تطوير معارفهم ومهاراتهم هي الدورات التدريبية المتاحة من خلال قنوات اليوتيوب بنسبة ٦٤,٧%، حيث إن أي بحث مبدئي على اليوتيوب يسفر عن العديد الدورات/الحلقات التدريبية من قبل متعاقدين مستقلين في مختلف المجالات يوضحون فيها كيفية إنشاء صفحة على منصات العمل الحر، وكتابة المهارات وتحديد قيمة ساعة العمل الذاتي، وكيفية التسويق والتعاقد والتفاوض والحصول على مهامّ وظيفية بشكل دائم سواء كان ذلك في شكل سلسلة من الحلقات أو حلقات منفردة، ويلبها القراءات والاطلاع الحر بنسبة ٥٨,٨%، ثم جاءت الخبرة من خلال العمل بالتجربة والخطأ على منصات العمل الحر وهو ما يمثل نسبة ٤٧,١%، ويأتي بعد ذلك الانضمام إلى مجموعات العمل الحر بالشبكات الاجتماعية بنسبة ٤١,٢%، وهي تعد من سبل المشاركة بالمعرفة والتجارب والتغلب على التحديات وتحسين مستوى الخبرات والمهارات للمتعاقد المستقلين. كما يوجد عدد من مجموعات العمل الحر بشكل عام أو محددة بمنصة معينة على شبكات التواصل الاجتماعي كمجموعة منصة العمل Upwork على سبيل المثال، أما المركز الأخير فهو الحصول على دورات تدريبية بمقابل مادي بنسبة ٢٩,٤%. وتشير هذه النتيجة إلى أن التدريب غير الرسمي كان الوسيلة الأساسية لاكتساب مهارات العمل .

#### ٥. الدخل المادي وفترات العمل لأفراد الدراسة:

يتطرق هذا الجانب من الدراسة إلي التعرف علي الدخل المادي لأفراد الدراسة وفترات العمل، ومستوى الدخل المادي، ومدى الرضا عنه.

#### ١/٥. عدد فترات العمل:

جدول (١٨) عدد فترات العمل علي منصات العمل

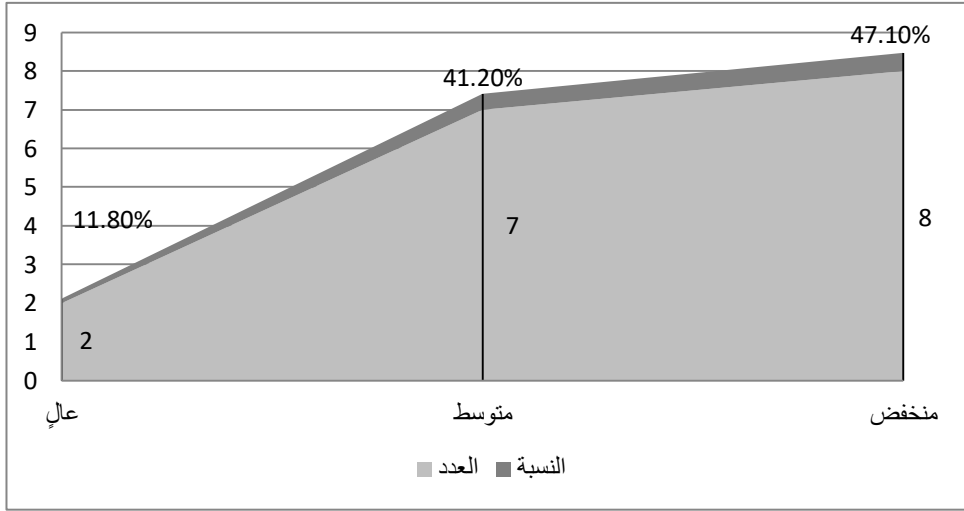
النسبة	العدد	عدد فترات العمل على منصات العمل عبر الإنترنت
٢٩,٤ %	٥	يوميًا
٢٩,٤ %	٥	مرة واحدة في الأسبوع أو أكثر
٢٩,٤ %	٥	مرة أو مرتان في الشهر
١١,٨ %	٢	عدد مرات في السنة
١٠٠ %	١٧	المجموع

يبين الجدول السابق رقم (١٨) أن أكثر من ثلث أفراد الدراسة ممن لديهم حسابات على منصات العمل الحر يقومون بأداء مهامّ يومية وهو ما يمثل نسبة (٢٩,٤%)، كما يتضح أيضًا أن عدد أفراد الدراسة سواء الذين يعملون يوميًا أو مرة في الأسبوع أو مرتين في الشهر ١٥ فردًا وهو ما يمثل ٨٨,٢%؛ ما يعني الاستمرارية في القيام بالعمل الحر وإن تفاوتت فترات استمرارية القيام بينهم، بينما يقوم فردان فقط بمهام العمل الحر بعدد مرات قليلة في السنة وهو ما يمثل ١١,٨%.

## ٢/٥. مستوى وقيمة الدخل المادي

جدول (١٩) مستوى الدخل من العمل الحر

النسبة	العدد	مستوى الدخل من العمل الحر
١١,٨%	٢	عالي
٤١,٢%	٧	متوسط
٤٧,١%	٨	منخفض
١٠٠%	١٧	المجموع



شكل رقم (٢) مستوي الدخل المادي من العمل الحر لدي أفراد الدراسة

يكشف كل من الجدول السابق رقم (١٩) والشكل السابق رقم (٢) أن المستوى المنخفض للدخل المادي هو السائد لدى أفراد الدراسة بنسبة تصل إلى ٤٧,١%، بينما المستوى المتوسط يصل إلى ٤١,٢%، بينما ١١,٨% فقط في المستويات العليا، وهذا ما يوضحه بشكل أكثر تفصيلاً الجدول التالي الذي يكشف عن قيمة آخر دخل شهري حصل عليه المشاركون في الدراسة في ٢٠٢٠.

جدول (٢٠) قيمة آخر دخل شهري بالجنيه المصري

النسبة	العدد	قيمة الدخل الشهري بالجنيه المصري
٣٥,٣%	٦	٥٠٠
٥,٩%	١	٦٠٠
١١,٨%	٢	١٠٠٠
٤١,٢%	٧	٢٠٠٠
٥,٩%	١	أكثر من ٢٠٠٠
١٠٠%	١٧	المجموع

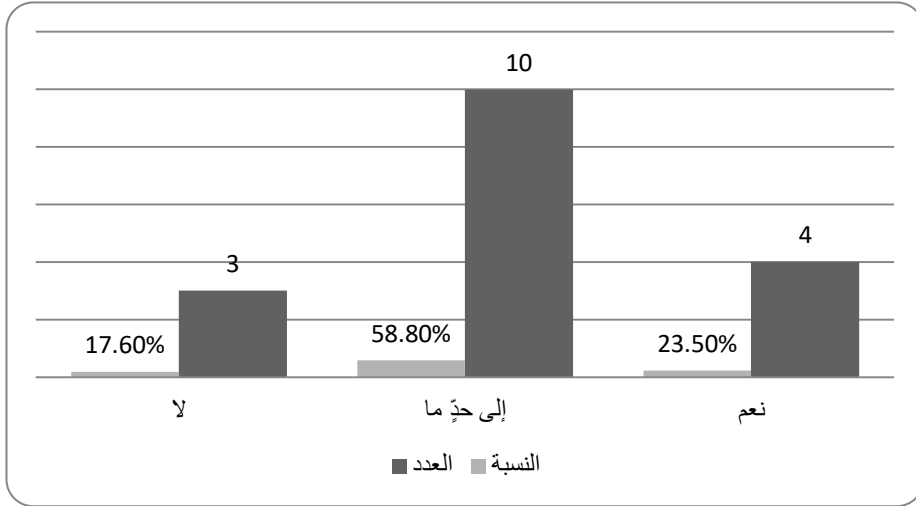


يوضح الجدول السابق رقم (٢٠) أن أقل قيمة للدخل الشهري ٥٠٠ جنيه مصري ويمثلها ستة أشخاص، وهذا يعني أن المهام التي قاموا بها في ذلك الوقت مهام بسيطة، بينما أعلى دخل فوق الـ ٢٠٠٠ جنيه مصري ويمثله شخص واحد وهو ما يمثل ٥,٩%، وبسؤاله اتضح أنه يحصل على أكثر من ٧٠ ألف جنيه سنوياً من العمل على منصات العمل الحر، بينما يقوم ما يقرب من ٤١,٢% بالحصول على ٢٠٠٠ جنيه مصري شهرياً.

### ٣/٥. مدى الرضا عن مستوى الدخل

جدول (٢١) مدى الرضا عن مستوى الدخل

الرضا عن مستوى الدخل	العدد	النسبة
نعم	٤	٢٣,٥%
إلى حدٍ ما	١٠	٥٨,٨%
لا	٣	١٧,٦%



شكل رقم (٣) مستوي الرضا عن الدخل المادي لدى أفراد الدراسة

يبين كل من الجدول السابق رقم (٢١) والشكل السابق رقم (٣) أن الاستجابة المحايدة عن الرضا عن الدخل المادي هي الأكثر بين أفراد الدراسة؛ حيث وصلت إلى ٥٨,٨%، بينما الاستجابات الإيجابية ٢٣,٥%، أما الاستجابات السلبية فبلغت ١٧,٦%، ما يدل على أن العائد المادي من العمل عبر الإنترنت لا يدر العائد المادي الجيد، ولكنه قد يكون كافياً للبعض، لأنه يعمل فيه لتحسين المستوى المادي.

### ٦. مزايا وتحديات العمل الحر

يتناول هذا الجانب من الدراسة الميدانية مزايا العمل الحر وتحدياته من وجهة نظر أفراد الدراسة ومدى الرضا عنه، ومدى موافقتهم أو عدم الموافقة لترشيح العمل الحر للزملاء في المجال وأسباب هذا الترشيح إن وجد.

## ١/٦. مزايا العمل الحر من وجهة نظر أفراد الدراسة

جدول (٢٢) مزايا العمل الحر

النسبة	التكرار	مزايا العمل الحر
٧٠,٦ %	١٢	الاستقلالية
٥٢,٩ %	٩	تعلم مهارات جديدة
٦٤,٧ %	١١	مرونة بيئة العمل الحر
٧٠,٦ %	١٢	زيادة الدخل المادي

يبين الجدول السابق رقم (٢٢) أن أهم المزايا التي يتمتع بها العمل الحر هي الاستقلالية وزيادة الدخل، وهذه هي الأسباب الرئيسية التي يسعى إليها أغلب المتعاقدين المستقلين بنسبة ٧٠,٦%، ثم تأتي مرونة بيئة العمل الحر في المركز الثاني بنسبة ٦٤,٧%، أما ما توفره بيئة العمل في تعلم مهارات جديدة فيأتي في المركز الثالث بنسبة ٥٢,٩%، وهو ما يتفق مع دراسة كل من (Galpaya & Senanayake, 2018) التي أشار فيها المتعاقدون المستقلون أن مزايا العمل الحر تتمثل في عدد من المزايا، منها: مرونة تحديد ساعات العمل، والعمل من أي مكان وفي أي وقت، وتطوير مهارات العاملين من خلال العمل على الإنترنت، ووسيلة لكسب مزيد من الدخل الإضافي، فضلاً عن استقطاب النساء بسبب ظروف رعاية الأبناء والأسرة وذوي الاحتياجات الخاصة. والنتائج هنا تتفق مع نتائج الدراسة بفنلندا بمنصة up work (Upworkers in Finland: Survey Results, 2018) التي بينت أيضاً أن الأغلب من المتعاقدين المستقلين لديه تفضيل للعمل الحر للحصول على راتب أعلى بجانب الاستقلالية والمرونة.

## ٢/٦. تحديات العمل من وجهة نظر أفراد الدراسة:

جدول (٢٣) تحديات العمل الحر من وجهة نظر أفراد الدراسة

النسبة	التكرار	تحديات العمل الحر
٩٣,٨ %	١٥	عدم ثبات الدخل المادي
٧٥ %	١٢	صعوبة وجود فرصة للمبتدئين
٣١,٣ %	٥	صعوبة التعامل مع بعض العملاء
٢٥ %	٤	يستنفد الكثير من الوقت
١٢,٥ %	٢	غير مرتبط بوقت محدد

يوضح الجدول السابق رقم (٢٣) أن أكبر تحديات العمل الحر من وجهة نظر أفراد الدراسة هي عدم ثبات الدخل المادي بنسبة ٩٣,٨%، ويليهما صعوبة وجود فرصة للمبتدئين وهو ما يمثل نسبة ٧٥% ويرجع ذلك لتفضيل أصحاب المشاريع والمصلحة ممن لديهم خبرات كبيرة لسهولة وسرعة إنجاز العمل، ما يعني حاجة المبتدئين لوقت طويل نسبياً لاكتساب تلك المهارات وإثبات تواجدهم في بيئة العمل الحر، ويرتبط بتلك الصعوبة أيضاً صعوبة التعامل مع بعض العملاء التي تأتي في المركز الثالث بنسبة ٣١,٣% وهو ما يتفق مع ما يواجهه أيضاً العاملون المستقلون من تحديات مثل طريقة التعيين، والمهارات غير الكافية، ومهارات الاتصال في نيجيريا (Rahman et al, 2017)، أما فيما يتعلق بالتحديات والسلبيات المتعلقة بوقت العمل فقد أشار ما يقرب من ثلث أفراد الدراسة وهو ما يمثل ٢٥% أنه يستنفد الكثير من الوقت، و١٢% أشاروا إلى أنه غير مرتبط بوقت محدد وهي أقل التحديات والسلبيات التي أشار إليها أفراد الدراسة، لأنها تعد في الوقت ذاته إحدى المزايا الرئيسية للعمل الحر.

### ٣/٦. الرضا عن العمل الحر

#### جدول (٢٤) مدى الرضا عن العمل الحر لدى أفراد الدراسة

النسبة	العدد	الرضا عن العمل الحر
٦٤,٧%	١١	راضٍ جدًا
٢٩,٤%	٥	محايد
٥,٩%	١	غير راضٍ
١٠٠%	١٧	المجموع

يكشف الجدول السابق رقم (٢٤) أن نسبة ٦٤,٧% راضون عن العمل الحر عبر الإنترنت وهو ما يتفق مع دراسة (Shevchuk & Strebkov, 2012) حيث إن العاملين لحسابهم الخاص راضون إلى حدٍ كبير عن العمل الحر. وتشير الدراسة إلى أن نتائجها تتفق بشكل جيد مع عدد من الدراسات في العديد من الدول والتي وثقت أن نسبة الرضا هي الأعلى بين العاملين لحسابهم الخاص.

### ٤/٦. ترشيح العمل الحر للزملاء

أعرب جميع أفراد الدراسة بالموافقة على نصح زملائهم وأصدقائهم بالانخراط نحو العمل الحر عبر الإنترنت وذلك لعدة أسباب يوضحها الجدول التالي:

#### جدول (٢٥) أسباب ترشيح العمل الحر من وجهة نظر أفراد الدراسة

النسبة	التكرار	أسباب ترشيح العمل الحر
٤٢,٩%	٦	تحسين العائد المادي
٢٨,٦%	٤	تطوير مهارات العمل
٢٨,٦%	٤	مرونة البيئة الإلكترونية

يبين الجدول السابق رقم (٢٥) أن أول الأسباب التي تعد من أسباب ترشيح العمل الحر من قبل أفراد الدراسة للزملاء غير المنخرطين به هي لتحسين العائد المادي بنسبة ٤٢,٩%، ثم تأتي على نفس الترتيب كل من تطوير مهارات العمل ومرونة بيئة العمل الحر التي تتمثل في المكان والتوقيت بشكل أساسي حيث تمثل نسبتهما معًا ٥٧,٢%.

### ٨. خاتمة الدراسة: النتائج والتوصيات:

#### ١/٨. النتائج:

بناء على تساؤلات الدراسة كانت نتائج الدراسة الميدانية كما يلي:

ما مدى وعي/تواجد خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية بالعمل عبر منصات العمل الحر؟

١. أن من لديهم معرفة بالعمل الحر عبر الإنترنت نسبتهم ٧٣,٦%، أما من لديهم حسابات مستمرة على منصات العمل الحرة سواء العربية أو الأجنبية فنسبتهم ٢٣,٦% من إجمالي أفراد الدراسة، بينما ٧٦,٣% غير مستمرين أو ليس لديهم حسابات على منصات العمل الحر.
٢. تعد الفترة الزمنية من ٢٠١٧- ٢٠٢١ هي الفترة التي شهدت إقبال ما يقرب من ٧٠% من أفراد الدراسة نحو العمل الحر.

٣. أكثر منصات العمل الحر التي يتوافر عليها أكبر عدد من أفراد الدراسة من خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية هي منصة freelancer بنسبة ٤٥%.

٤. أن جميع أفراد الدراسة يعملون على منصات العمل الحر العربية الحالية وهي كل من مستقل وخمسات والحرفة بجانب المنصات الأجنبية.

**ما أبرز الوظائف/الأعمال الحرة المتخصصة/البديلة في مجال المكتبات والمعلومات للمتعاقدين المستقلين من خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية على منصات العمل الحر؟**

١. أكثر مهام/مجالات العمل التي يقوم بها أفراد الدراسة من خريجي أقسام المكتبات والمعلومات عبر منصات العمل الحر العربية والأجنبية هي العمليات الفنية (التكشيف/الفهرسة/التحليل الموضوعي)، وهي الخدمات الفنية الأساسية في المجال بنسبة ٣٧,٥%، يليها إدخال البيانات في المركز الثاني بنسبة ٣١,٣%، ويشارك في المركز الثاني أيضاً تطوير وتصميم المواقع (web development).

٢. أما عن أبرز الوظائف/المهام البديلة التي يقوم بها أفراد الدراسة والتي حُلت في المركز الثالث بنسبة ٢٥% فهما البحث الأكاديمي academic research وتسويق البحوث research market، يليهما إعداد تحرير/تطوير المحتوى content creation/development، بجانب المهارات المتعلقة بالثقافة المعلوماتية information literacy ومهام التعامل مع حزمة برامج مايكروسوفت Microsoft office، في المركز الرابع بنسبة ١٨,٨%، أما في المركز الخامس فجاءت المساعدة في إعداد المراجعات العلمية وحقوق الملكية الفكرية والتقارير وأعمال السكرتارية الافتراضية virtual assistant بنسبة ١٢,٥%، ويأتي في المركز الأخير المهام التالية: التعامل مع البريد الإلكتروني وإدارة قواعد البيانات والترجمة، وتصميم الشعارات والرسوم المتحركة، والعلاقات العامة والتسويق الإلكتروني، وتحسين ظهور المواقع لمحركات البحث.

**ما المهارات المتخصصة/العامة للمتعاقدين المستقلين من خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية على منصات العمل الحر؟**

١. تعد أهم متطلبات العمل الحر ثلاث مهارات اتفق عليها أفراد الدراسة بنفس النسبة: مهارات الاتصال مع العملاء، وتوافر قدر من المهارات التكنولوجية، والتعامل مع حزمة المايكروسوفت/البحث على الإنترنت، يليها إجادة اللغة الانجليزية تحدثاً وكتابةً بجانب اللغة الأم.

٢. تعد أهم المهارات التكنولوجية المتقدمة المطلوبة من وجهة نظر أفراد الدراسة: القدرة على البحث واستخلاص المعلومات الموثقة، والإلمام بالبرمجيات الحديثة بنسبة ٤١,٢%، يليهما كلا من إتقان الفهرسة الإلكترونية والبرمجة فنسبة كل مهارة منهما بلغت ١٧,٦%.

**ما مستوى الرضا عن العمل الحر والدخل المادي لدى خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية العاملين بمنصات العمل الحر؟**

١. يعد المستوى المنخفض من الدخل المادي هو السائد لدى أفراد الدراسة بنسبة تصل إلى ٤٧,١%، بينما المستوى المتوسط يصل إلى ٤١,٢%.

٢. تعد الاستجابة المحايدة عن الرضا عن الدخل المادي هي الأكثر بين أفراد الدراسة، حيث وصلت إلى ٥٨,٨%، بينما الاستجابات الإيجابية تمثل نسبة ٢٣,٥%، أما الاستجابات السلبية فبلغت ١٧,٦%.

٣. أن نسبة ٦٤,٧% راضون عن العمل الحر عبر الإنترنت.

٤. أول الأسباب التي تعد من أسباب ترشيح العمل الحر من قبل أفراد الدراسة للزملاء غير المنخرطين به هو تحسين العائد المادي بنسبة ٤٢,٩%.

**ما مزايا وتحديات العمل الحر من وجهة نظر خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية العاملين بمنصات العمل الحر؟**

١. تتمثل أهم المزايا التي يتمتع بها العمل الحر الاستقلالية وزيادة الدخل المادي، ويأتيان في المركز الأول الذي يسعى إليه أغلب المتعاقدين المستقلين بنسبة ٧٠,٦%.

٢. أكبر تحديات العمل الحر هو عدم ثبات الدخل المادي بنسبة ٩٣,٨%، يليه صعوبة وجود فرصة للمبتدئين وهو ما يمثل نسبة ٧٥%.

٣. أعرب جميع أفراد الدراسة عن ترشيح العمل الحر لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات.

## ٢/٨. التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يلي :

١. توعية الطلاب في جميع مقررات المكتبات والمعلومات بثقافة العمل الحر من خلال إلقاء الضوء على مهارات العمل الحر المحتمل تطبيقها في غير مجالات عمل المكتبات المباشرة من حيث المصطلحات والمهارات المطلوبة للبحث عنها وتطويرها.

٢. عقد الندوات وورش العمل للتوعية بمجالات العمل الحر ومتطلباتها للخريجين والطلاب من قبل الجهات والمؤسسات المعنية كأقسام المكتبات والمعلومات، وجمعية المكتبات والمعلومات المصرية، والاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.

٣. إطلاق مبادرة من قبل إحدى الجهات المعنية بالمجال سواء الأكاديمية أو المهنية بتخصيص لجنة دائمة معنية بالعمل الحر من قبل أصحاب الخبرة في العمل الحر والعمل الريادي من خريجي أقسام المكتبات والمعلومات لتعريف الطلاب والخريجين بمهارات العمل المطلوبة وكيفية عقد صفقات ناجحة مع أصحاب المصلحة لترسيخ ثقافة العمل الحر في الوقت الحالي للتغلب على مشكلة البطالة وتحسين الدخل المادي.

٤. استثمار فكرة المهام والوظائف البديلة للتسويق للالتحاق بأقسام المكتبات والمعلومات للتغلب على تحديات ضعف إقبال الطلاب على الالتحاق بأقسام المكتبات والمعلومات المصرية في الوقت الحالي.

## قائمة المصادر

Cannon, T. (2015, November 30). Universities supporting student freelancers. Retrieved July 27, 2021, from RedBrick: <https://www.redbrickresearch.com/2015/11/30/universities-supporting-student-freelancers/>

Erez, S. (2021, January 12). The Freelance Revolution Is Here: Trends to Watch This Year. Retrieved July 28, 2021, from Nasdaq: <https://www.nasdaq.com/articles/the-freelance-revolution-is-here%3A-trends-to-watch-this-year-2021-01-12>

Mulcahy, D. (2019, October 3). Universities Should Be Preparing Students for the Gig Economy. Retrieved July 27, 2021, from Harvard business review: <https://hbr.org/2019/10/universities-should-be-preparing-students-for-the-gig-economy>

Musa, J., & Tsafe, A. (2019). Entrepreneurship opportunities for graduates of library and information. *Journal of Library Services and Technologies*, 1(2). Retrieved March 30, 2020, from <https://credencepressltd.com/journal/uploads/archive/202015805564805624314065.pdf>

Rahman, M. A et al . (2017). Factors, Impacts, Problems and Solutions of Freelance Earning in the context of Bangladesh. *Business & Entrepreneurship Journal*, vol. 6(1), 1-13. Retrieved from [http://www.sciencpress.com/Upload/BEJ%2fVol%206\\_1\\_1.pdf](http://www.sciencpress.com/Upload/BEJ%2fVol%206_1_1.pdf)

٢٠ Best Freelance Websites for Beginners and Professionals in 2021. (2012, August 5). Retrieved 2012, from FinancesOnline: <https://financesonline.com/top-20-freelance-websites-for-beginners-and-professionals/>

٦١ Non-Librarian Jobs for LIS Grads by Mia Breitkopf. (2011, December 23). Retrieved February 1, 2018, from Syracuse University School of Information Studies: <https://ischool.syr.edu/61-non-librarian-jobs-for-librarians/>

alternative LIS careers. (2019, 3 10). Retrieved from Sjsu ischool: <https://ischool.sjsu.edu/alternative-lis-careers>

Baitenizov, D. et al . (2019). Freelance as a Creative Mode of Self-employment in a New Economy (a Literature Review). *J Knowl Econ*, 10, 1-17. Retrieved August 15, 2020, from <https://doi.org/10.1007/s13132-018-0574-5>

Beerman, D. (n.d.). Unique Jobs for Librarians. Retrieved 3 10, 2019, from The Nest: <https://woman.thenest.com/unique-jobs-librarians-11408.html>

Best Freelance Platforms. (n.d.). Retrieved November 20, 2021, from <https://www.g2.com/categories/freelance-platforms>

Best Freelance Platforms. (n.d.). Retrieved November 20, 2021, from <https://www.g2.com/categories/freelance-platforms>

Best Freelance Platforms. (n.d.). Retrieved November 20, 2021, from <https://www.g2.com/categories/freelance-platforms>

Davis, S. (2020, November 30). 50+ ALTERNATIVE CAREERS FOR LIBRARIANS. Retrieved 3 10, 2019, from BookRiot: <https://bookriot.com/alternative-careers-for-librarians/>

Duszynski, M. (2021, November 20). Gig Economy: Definition, Statistics & Trends. Retrieved from [shorturl.at/btCEV](https://shorturl.at/btCEV)

Galpaya, H., & Senanayake, L. (2018). Online freelancing: Potential for digital gig work in India, Sri Lanka and Myanmar. Beyond the boundaries: Challenges for business, policy and society. Seoul: International Telecommunications Society. Retrieved 7 10, 2019, from [https://www.econstor.eu/bitstream/10419/190388/1/E1\\_3\\_Galpaya-and-Senanayake.pdf](https://www.econstor.eu/bitstream/10419/190388/1/E1_3_Galpaya-and-Senanayake.pdf)

García-Bullé, S. (2019, October 10). Opinion: Universities Don't Prepare Students for Freelance Life (and They Should). Retrieved July 27, 2021, from Observatory institute for the future of education: <https://observatory.tec.mx/about>

Henry C, J., et al . (2017). Freelance Librarianship: A Source of Income for Unemployed Library and Information Science Graduates. International Journal of advanced library and information sciences, 5(1). doi:doi: 10.23953/cloud.ijalis.317

John, H. et al . (2017). Freelance Librarianship: A Source of Income for Unemployed Library and Information Science Graduates. international journal of advanced library and information sciences, 5(1). Retrieved 1 30, 2019, from <http://scientific.cloud-journals.com/index.php/IJALIS/article/view/583>

Kazi, A et al . (2014). The Freelancer: A Conceptual Review. Special Issue on Entrepreneurship and Business Management, 2(3). doi:<https://doi.org/10.11113/sh.v2n3.428>

Librarians - What They Do. (n.d.). Retrieved 8 26, 2021, from StudentScholarships.org: <https://studentscholarships.org/salary/373/librarians.php?p=2>

Novits, J. (2015, May). AN ESSENTIAL GUIDE TO ONLINE FREELANCING. Retrieved 8 10, 2019, from <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/95381/janosnov.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Novits, J. (2015, july). AN ESSENTIAL GUIDE TO ONLINE FREELANCING. Retrieved 2019, from <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/95381/janosnov.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Shevchuk, A., & Strebkov, D. (2012, March). Freelancers in Russia: Remote Work Patterns and EMarkets. economic sociology\_the european electronic newsletter, 13(2). Retrieved March 20, 2020, from <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/d83eeschnl/direct/67347690.pdf>

Transable skills. (n.d.). Retrieved December 5, 2018, from ischoole:  
<http://ischoole.sjsu.edu/transable-skills>

Treey L, W., & Aliscon M, K. (2007, June). Alternative careers for graduates of LIS schools: The North American perspective — an analysis of the literature. *Journal of Librarianship and information sciences*, 39(2).  
doi:<https://doi.org/10.1177/0961000607077574>

Upworkers in Finland: Survey Results. (2018, 10 30). Retrieved 7 30, 2019, from ETLA: <https://www.etla.fi/julkaisut/upworkers-in-finland-survey-results/>

أبو النجا، مني محمد (٢٠٢١) مواقع العمل الحر العامة: دراسة تقييمية لمدي مشاركة أمناء المكتبات. *المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات*، ٢٤. متاح في:  
[https://ijlis.journals.ekb.eg/article\\_124257\\_25dafbb598be2ed6f1b3429f9388a27e.pdf](https://ijlis.journals.ekb.eg/article_124257_25dafbb598be2ed6f1b3429f9388a27e.pdf)

عبد الهادي، محمد فتحي. (٢٠٠٣). البحث ومناهجه في علم المكتبات والمعلومات. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.

ثابت، محمد. (٢٠٢١). اختصاصي المعلومات المستقل freelance librarian: دراسة تحليلية للتسويق الذاتي للمهارات المهنية عن بعد عبر منظومة freelance. *الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات* (٥٥).



## ملحق رقم (١) قائمة المراجعة

### أولاً: البيانات الأساسية

١. النوع : ذكر - أنثى
٢. الفئة العمرية  
٢٥-٢١ - ٣٠-٢٦ - ٣٥-٣١  
٤٠-٣٦ - ٤٥-٤١ - ٥٠-٤٦
- أكثر من ٥٠ عام
٣. المؤهل العلمي  
- ليسانس الآداب في علوم المكتبات والمعلومات  
- ماجستير - دكتوراة
٤. الجامعة  
- القاهرة  
- المنوفية  
- بني سويف  
- عين شمس  
- الزقازيق  
- اسيوط  
- حلوان  
- المنصورة  
- قنا  
- اسكندرية  
- بنها  
- الوادي الجديد  
- دمياط  
- طنطا

### ثانياً الاحاطة والمعرفة والمشاركة بالعمل الحر على الويب

٥. هل لديك معرفة بالعمل الحر على الانترنت  
- نعم ( اذا كانت اجابتك بنعم انتقل ٦ لسؤال)  
- لا ( شكرا انتهت اسئلة الاستبيان)
٦. ما مصدر معرفتك بالعمل الحر على الانترنت  
- أحد الزملاء / الأصدقاء  
- أحد الاساتذة في التخصص  
- أحد العاملين بمنصات العمل الحر  
- إحدى الصفحات / المجموعات علي الشبكات الاجتماعية  
- القراءات الحرة  
- من خلال إحدى الندوات في التخصص  
- أخرى تذكر
٧. هل لديك حساب علي أحد منصات العمل الحر كمتعاقد مستقل  
- نعم  
- لا
٨. هل حسابك/ حساباتك علي منصات العمل الحر مستمرة حتي الوقت الحالي ؟  
- نعم  
- لا
٩. ما اسباب عدم استمرارك علي منصات العمل الحر  
- ضعف المهارات اللازمة للتعامل مع المهام المطلوبة من أصحاب المصلحة  
- ليس لدي تفضيل للتعامل عبر منصات العمل الحر علي شبكة الانترنت  
- لم استطع جذب عملاء للتعامل معهم  
- لم يكن الدخل المادي مربحاً بما يكفي احتياجاتي  
- أخرى تذكر

### ثالثاً: المشاركون فى العمل الحر

١٠. كيف اشتركت لأول مرة مع منصات العمل عبر الإنترنت ؟
- كنت أعرف أن شخصاً ما يعمل على مثل هذه المنصة وأعطاني هذه الفكرة.
  - رأيت إعلاناً أو أخباراً أو قصة عن العمل عبر الإنترنت.
  - لقد بحثت عبر الإنترنت عن الوظائف / المهام المتاحة.
  - أخري يرجي ذكرها
١١. أنت مشترك في منصات العمل عبر الإنترنت في المقام الأول بسبب:
- كانت فرصة جيدة لك وتناسب احتياجاتك الحالية.
  - ليس لديك خيارات أفضل للعمل.
١٢. متى بدأت العمل الحر
- ٢٠١٠-٢٠٠٨ - ٢٠١٣-٢٠١١ - ٢٠١٦-٢٠١٤ - ٢٠١٧-٢٠١٩ - ٢٠٢٠ -
١٣. الحالة الوظيفية الحالية
- أجمع بين العمل الحر، والعمل الثابت
  - متعاقد حر
١٤. إذا كنت تجمع بين العمل الحر والعمل الثابت هل تفضل القيام بالعمل الحر والعمل الثابت معاً؟
- نعم - لا
١٥. ما منصات العمل الحر التي تعمل بها
- Freelancer - Fiver - Upwork - People per hour -
- مستقل
  - خمسات
  - أخري تذكر
١٦. ما الجهات التي قمت بالتعامل معها
- عربية .
  - أجنبية
  - كليهما معا

### رابعاً: فرص العمل ومتطلبات ومهارات والتطوير بالعمل الحر

١٧. ما مجالات/ مهام العمل التي تقوم بها علي منصات العمل الحر
- تطوير وتصميم المواقع web development
  - إعداد البحوث العلمية scientific research
  - إعداد المراجعات العلمية literature review
  - تحسين ظهور المواقع لمحركات البحث search engine optimization
  - إعداد/ تطوير المحتوى content creation/ development
  - إدارة قواعد البيانات database management
  - الثقافة المعلوماتية information literacy
  - حقوق الملكية الفكرية copyright
  - تسويق البحوث research market
  - البحث علي الانترنت internet research
  - البحث الأكاديمي academic research
  - التكتيف indexing
  - إدارة المشروعات project management
  - العمليات الفنية (التكتيف/ الفهرسة/ التحليل الموضوعي)
  - مهارات التعامل مع حزمة برامج ميكروسوفت Microsoft office

- أعمال السكرتارية الافتراضية virtual assistant
- إدخال البيانات Data entry
- التحرير والتعديل editing
- مهارات التعامل مع البريد الالكتروني
- ( email handling/ deliverability/ etiquette )
- العلاقات العامة public relation
- كتابة التقارير report writing
- الترجمة translation
- أخري تذكر
- ١٨. ما أهم متطلبات العمل بمنصات العمل الحر من وجهة نظرك
- إجادة اللغة الانجليزية تحدثا وكتابة بجانب اللغة الام
- توافر مهارات تكنولوجية متقدمة
- مهارات الاتصال مع العملاء
- التفاوض
- أخري تذكر
- ١٩. ما أهم المهارات التكنولوجية المتقدمة التي من المفترض اتقانها من قبل اخصائي المكتبات للعمل الحر من وجهة نظرك

- ٢٠. أذكر أيا من الطرق التالية ساعدتك علي تنمية مهاراتك في العمل الحر
- الاطلاع علي دورات تدريبية علي قنوات اليوتيوب
- الحصول علي دورة تدريبية
- القراءة
- الانضمام إلي مجموعات العمل الحر بشبكات التواصل الاجتماعي
- التجربة والخطأ
- أخري تذكر

#### خامسا: الدخل المادي وفترات العمل بمنصات العمل الحر

- ٢١. كم عدد المرات التي تؤدي فيها مهام مدرة للدخل في منصات العمل عبر الإنترنت
- يوميا تقريبا.
- مرة واحدة في الأسبوع أو أكثر
- مرة أو مرتين في الشهر.
- عدة مرات في السنة.
- ٢٢. ما مستوي دخلك من العمل الحر العام الماضي
- مرتفع - متوسط - منخفض
- ٢٣. أذكر قيمة أحر دخل سنوي أو شهري حصلت عليه
- ٢٤. هل أنت راض علي مستوي الدخل المادي
- نعم - لا - إلي حد ما

#### سادسا: مزايا وتحديات العمل الحر

- ٢٥. ما مزايا العمل الحر من وجهة نظرك؟

- الاستقلالية
- مرونة بيئة العمل الحر
- أخري تذكر
- ٢٦. ما سلبيات / تحديات العمل الحر من وجهة نظرك
- عدم ثبات الدخل المادي
- غير مرتبط بوقت محدد
- صعوبة وجود فرصة للمبتدئين
- ٢٧. هل أنت راض عن العمل الحر
- راضي جدا
- محايد
- غير راضي جدا
- ٢٨. هل تنصح بالعمل الحر لزملائك
- نعم
- لا
- إذا كانت الاجابة ( بنعم) قم بذكر الاسباب
- إذا كانت الاجابة (بلا) قم بذكر الاسباب

## المراجع

1. [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScmx4Y1tTFPE\\_I8Hwf2P6YonW\\_DfKIGEkAj-nMgIHMCpZxD8Q/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScmx4Y1tTFPE_I8Hwf2P6YonW_DfKIGEkAj-nMgIHMCpZxD8Q/viewform)
٢. ونظرا لصغر عدد المتواجدين علي منصات العمل الحر من خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية محل الدراسة والذي يصل عددهم ١٧ فرد، فقد تعذر استخدام معامل الارتباط بيرسون لأنه يتطلب عينه قدرها كحد ادني ٣٠ فرد.
٣. أ.م.د. مصطفى حسام الدين، الأستاذ المساعد بقسم المكتبات والمعلومات جامعة القاهرة.
٤. أ.م.د. إيناس صادق حسين، الأستاذ بقسم المكتبات والمعلومات جامعة حلوان.
٥. أ.م.د. منى فاروق، الأستاذ المساعد بقسم المكتبات والمعلومات جامعة حلوان.