

اتجاه خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات في الجامعات المصرية نحو العمل الحر عبر الإنترنت للحد من ظاهرة البطالة: دراسة مسحية

The Attitude of Graduates of the Library, Documents, and Information Departments in Egyptian Universities towards online Freelancing to reduce unemployment phenomenon: A survey study

عمرو حسن فتوح

مدرس علم المكتبات والمعلومات

كلية الآداب - جامعة الوادي الجديد

Email: amr@nvu.edu.eg

ORCID: 0000-0002-0834-249X

المستخلص:

يعدّ العمل الحر إحدى أهم القوى الدافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة؛ لأنه يسهم بشكل كبير في حل مشكلة البطالة التي أصبحت مصدر قلق لكثير من الشباب الخريجين. ومن هنا هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مدى اتجاه خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات بالجامعات المصرية نحو العمل الحر للحد من مشكلة البطالة؛ وذلك من خلال عينة مكوّنة من ثلاثمائة وأربع وستين (٣٦٤) خريجاً، وباستخدام المنهج المسحي في جانبه الوصفي التحليلي، والاستبانة الإلكترونية كأداة لجمع البيانات. جاءت نتائج الدراسة لتشير إلى أن معدل البطالة بين أفراد العينة بلغت (٦٠,٦%)، وهو السبب الرئيس لتوجههم نحو العمل الحر (٥٥,٥%)، وأنّ عدم مصداقية أطراف العمل في بعض الأحيان أحد أهم المخاوف التي يُمكن أن يواجهها الشباب عند ممارسته (٦١%). كذلك درجة استعداد هؤلاء الخريجين للعمل الحر جاءت (جيدة)، وأوصت الدراسة بضرورة إقامة شراكات بين المؤسسات الصناعية والتجارية والجامعات لتحديد احتياجاتهم من الخريجين وفقاً لمتطلبات سوق العمل، وتدريب مقرر العمل الحر في مجال المكتبات كمقرر رئيس ضمن مقررات أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات، ونشر ثقافة العمل الحر بين الطلاب والخريجين من خلال وسائل الإعلام المرئية والمسموعة، وتوفير التمويل والدعم الكافيين لمشروعات التخرج من قبل الجامعة.

الكلمات المفتاحية:

العمل الحر، ريادة الأعمال، البطالة بين خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات.

Abstract:

Freelancing is one of the most important driving forces for the economic and social development of the state, because it contributes significantly to solve unemployment problem, which has become a dramatic concern for many young graduates. Hence, the current study aimed to investigate the extent to which graduates of the libraries, documents, and information departments in Egyptian universities tend towards online freelancing to overcome the unemployment problem. The researcher selected a sample of three hundred and sixty-four (364) graduates, using the survey method in its descriptive and analytical aspect, and the electronic questionnaire as a tool for data collection. The results of the study indicated the unemployment rate among the sample amounted to (60.6%), which is the reason for them to heading toward Freelancing (55.5%), and the lack of credibility of the work parties sometimes is one of the most important concerns that they faced (61%). Regarding the degree of readiness of these graduates for freelancing came (good).The study recommended that there is a need to establish partnerships between industrial and commercial institutions and universities to determine their needs for graduates in accordance with the requirements of the labor market. Teaching freelancing course in the field of libraries is considered a major course within the library, documents & information department as well. Additionally, the freelancing course should be taught as a major course within the LIS departments to promote the freelancing culture among graduates.

Keywords:

Freelancing- Entrepreneurship- Unemployment among Libraries, documents, and information Departments graduates.

أولاً: الإطار المنهجي للدراسة:

١ - المقدمة:

يبدو جلياً أن هناك توجهاً عالمياً لتشجيع الشباب الخريجين على الانخراط في سوق العمل الحر للحدّ من مشكلة البطالة التي تُشكّل مصدر قلق كبيراً لهؤلاء الخريجين، وكبديل للوظائف الحكومية (أبو الخير، ٢٠١٨)، حيث أشارت الإحصاءات الواردة بالنشرة السنوية لخريجي التعليم العالي إلى أنّ متوسط عدد الطلاب المُلتحقين بمؤسسات التعليم العالي يبلغ

(٣) مليون طالب، منهم (٥٠٠) ألف خريج تقريبًا يتقدمون لسوق العمل سنويًا (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء المصري، ٢٠٢١)، مما يعني أنّ القطاع الحكومي أصبح غير قادر على استيعاب هذه الطاقات الشبابية الهائلة التي تتزايد سنويًا، وبالتبعية يصحبها ارتفاع في مؤشر البطالة؛ لذلك فإن العمل الحر أصبح ضرورة ملحة لا تترف فيها لهؤلاء الخريجين بهدف كسب المال، وبناء الخبرات والمهارات التي تضمن استمراريتهم في سوق العمل العالمية.

ويُعد قطاع العمل الحر أحد أكثر القطاعات نموًا في العصر الحالي، حيث بلغ عدد العاملين المستقلين في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها أكثر من (٥٨) مليون عامل، بنسبة (٣٦%) من القوة العاملة، وعائد ربح (١,٤) تريليون دولار سنويًا، ومن المتوقع أن يستحوذ سوق العمل الحر على معظم القوى العاملة بحلول عام ٢٠٢٧ (Mass, 2021)، وتعدّ تجربة شركة جوجل Google من التجارب الرائدة في هذا المجال، حيث تعاقدت منذ مارس ٢٠١٩ مع (١٢٠) ألف عامل مستقل للعمل عبر الإنترنت في ضوء خُطتها لترشيد الإنفاق (Roberts, 2021).

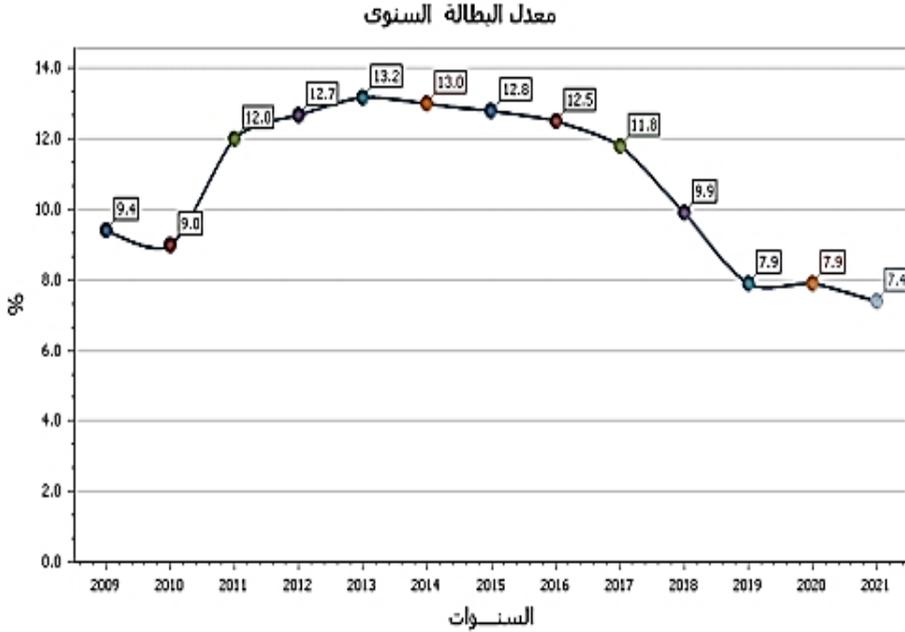
زاد الاهتمام بالعمل الحر في المجتمعات النامية - بما في ذلك مصر - التي تمر حاليًا بفترة انتقال من الاقتصاد المركزي إلى اقتصاد السوق الحرّ (الخواجة، ٢٠١١)، وعندما أدركت الدولة قيمة هذا العمل كمحرك للنمو الاقتصادي؛ أتجهت إلى الخصخصة، وإطلاق مبادرات تنمية الفكر الريادي لدى الخريجين، وتزويدهم بالخبرات والمهارات التي تُعزز قدراتهم على العمل والإنتاج (الزير، ٢٠٢٠) وفتح فرص الاستثمار الأجنبي في محاولة للأنهوض بالاقتصاد القومي، وتحسين مستويات المعيشة لأفراد المجتمع.

وتأسيسًا على ما سبق، هدفت الدراسة الحالية إلى رصد اتجاه خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات بالجامعات المصرية نحو العمل الحر من خلال معرفة أسباب التوجه إليه، وأبرز المخاوف، ومدى ملائمة المقررات الدراسية لمتطلبات سوق العمل الحر، وثقافة المجتمع عن هذا العمل، واستعداد الخريجين عينة الدراسة لممارسته، ومن المتوقع أن يسهم تحقيق الأهداف السابقة في نشر ثقافة العمل الحر في المجتمع الأكاديمي لا سيما في تخصص المكتبات والوثائق والمعلومات، وخفض مؤشر البطالة لدى خريجه.

٢ - مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

البطالة تحدّ عالميًّا لمعظم البلدان المتقدّمة والنامية في العالم على حدّ سواء - بما في ذلك مصر - رُغم الجهود الحثيثة التي تبذلها الدولة المصرية للحد منها، ومع ذلك أصبحت غير

قادرة على توفير فرص عمل مناسبة لجميع الخريجين في القطاع الحكومي؛ حيث أشارت الإحصاءات الواردة عبر موقع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء المصري، أن معدل البطالة لعام ٢٠٢١ وصل إلى ٢,٢٠٠ مليون عاطل يمثلون نسبة (٧,٤%) من القوة العاملة، ومنها تخصص (المكتبات والوثائق والمعلومات)؛ لذلك أتجهت الدولة نحو



[المصدر]: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢١

الخاصة، وشجعت على إقامة المشروعات الحرّة وزيادة الأعمال لخفض معدّل البطالة؛ لذلك، فإن الاتّجاه نحو العمل الحرّ هو الحل الأمثل لمواجهة هذه الظاهرة، وخلق فرص

عمل جديدة، وزيادة معدلات الاستثمار والإنتاج، ودفع عجلة الاقتصاد القوميّ (Krueger Jr, Reilly, & Carsrud, 2000)، وبما أن العمل الحر هو الحل الأمثل لمشكلة البطالة بناءً على نتائج وتوصيات العديد من الدراسات العربيّة والأجنبيّة في هذا المجال؛ فقد خُدّدت مشكلة الدراسة في محاولة للإجابة عن السؤال الرئيس التالي: "ما مدى اتّجاه خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات في الجامعات المصريّة نحو العمل الحر؟"

تتفرع منه الأسئلة التالية:

١. ما مدى وعي خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات -عينة الدراسة- بالعمل الحر؟

٢. ما انطباع خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات تجاه العمل الحر عبر الإنترنت (أسباب التوجه - المخاوف)؟
 ٣. إلى أي مدى تُلبّي المقررات الدراسية لأقسام المكتبات والوثائق والمعلومات متطلبات سوق العمل الحر عبر الإنترنت؟
 ٤. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المقررات الدراسية ومدى جُهوزيّة أفراد العينة لممارسة العمل الحر عبر الإنترنت؟
 ٥. ما ثقافة المجتمع تجاه العمل الحر بوصفه المحرك الرئيس لتوجيه شباب الخريجين للعمل؟
 ٦. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة المجتمعية تجاه العمل الحر عبر الإنترنت وتوجه عينة الدراسة نحو ممارسته؟
 ٧. ما مدى جُهوزيّة خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات - عينة الدراسة- لممارسة العمل الحر عبر الإنترنت؟
 ٨. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من عينة الدراسة في مدى جُهوزيّتهم للعمل الحر عبر الإنترنت؟
- ٣- أهمية الدراسة:

- تسهم هذه الدراسة بشكلٍ كبيرٍ في لفت انتباه خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات بالجامعات المصريّة نحو العمل الحر؛ وبالتالي تساعد على خفض مؤشر البطالة بين هؤلاء الخريجين، كما تسهم أيضًا في نشر ثقافة هذا العمل في الوسط الأكاديمي.
- في ضوء نتائج الدراسة الحالية سيُقدّم العديد من التوصيات التي يُمكن الاستفادة منها في تأهيل خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات للانخراط في سوق العمل الحر بعد التخرج.
- تعدّ الدراسة الحالية امتدادًا لدراسات سابقة - في مجال المكتبات والمعلومات- تناولت العمل الحر ودوره الفعال في الحدّ من ظاهرة البطالة، كما تتناول الدراسة شريحة مهمة من الخريجين في المجتمع المصري، تلك الشريحة المسؤولة عن تنظيم المعرفة وإدارتها، وقد يؤثر غيابها في سوق العمل على أداء الشركات والمؤسسات سواء في القطاع الحكومي أم الخاص أم الحر أيضًا.
- تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في أنها تستعرض محاور جديدة تتعلق بالعمل

الحر، ومنها: اتجاه خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات نحو العمل الحر عبر الإنترنت، ومدى استعدادهم لممارسته، والثقافة المجتمعية تجاهه، وأسباب التوجه إليه، وأهم المخاوف المتعلقة به، وبذلك جمعت الدراسة أهم القضايا المرتبطة بالعمل الحر في هذا المجال.

- إن معرفة مدى توجه خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات بالجامعات المصرية نحو العمل الحر يعني الانتقال بهم إلى أوضاع جديدة، وهو هدف أساسي في بناء مجتمع قادر على تحمل مسؤوليته الوطنية والقومية، من خلال ربطهم بسوق العمل، وإكسابهم روح المبادرة والقدرة على إنشاء المشروعات الصغيرة القائمة على الابتكار والإبداع والتغيير.
- تُلَفِّتُ الدِّراسة أنظار صناع القرار وسياسات التعليم العالي في الجامعات المصرية نحو إعادة صياغة منظومة التدريس ومحتوى مقررات أقسام المكتبات في اتجاه الحث على العمل الحر عبر الإنترنت.

٤ - أهداف الدراسة:

- بناءً على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، حُدِّدَت أهداف الدراسة على النحو التالي:
- تعرّف مستوى وعي خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات بالعمل الحر.
 - معرفة أسباب التوجه نحو العمل الحر، وأبرز المخاوف لدى هؤلاء الخريجين.
 - تعرّف مدى ملاءمة المقررات الدراسية لأقسام المكتبات والوثائق والمعلومات مع متطلبات سوق العمل الحر.
 - تعرّف ثقافة المجتمع^(*) تجاه العمل الحر.
 - الوقوف على مدى جُهوزِيَّة خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات لممارسة العمل الحر.

٥ - حدود الدراسة:

- أعد الباحث دراسته وفقاً للحدود التالية:
- الحدود الموضوعية: تلتزم الدراسة من الناحية الموضوعية بالعمل الحر عبر الإنترنت ودوره في الحد من ظاهرة البطالة بين خريجي أقسام المكتبات والوثائق

(*) المقصود بالمجتمع في إطار هذه الدراسة هو أسرة الخريج، من منطلق أن الأسرة جزء من المجتمع ولها تأثير كبير في توجيه الأبناء "الخريجين" نحو سوق العمل بمختلف أنواعه.

والمعلومات بالجامعات المصرية، من حيث وعي هؤلاء الخريجين بالعمل الحرّ، وأسباب التوجه إليه، وأهم المخاوف التي تواجههم، وثقافة المجتمع نحو هذا العمل، ومدى ملاءمة المقررات الدراسية لفرص العمل المتاحة، بالإضافة إلى مدى جُهوزيَّة هؤلاء الخريجين للعمل الحرّ عبر الإنترنت.

- الحدود النوعية: نظرًا لأن العمل الحر له شكلان: العمل عبر الإنترنت، والعمل وجهًا لوجه؛ فقد اقتصرَت الدراسة على الشكل الأول كونه الأكثر شيوعًا ومرونة والأقل مخاطرة.
- الحدود المكانية: أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات بالجامعات المصرية؛ وذلك لضمان تنوع بيانات العمل.
- الحدود الزمنية: جُمعت بيانات هذه الدراسة خلال العام الجامعي ٢٠٢١-٢٠٢٢ م.

٦- مصطلحات الدراسة الاصطلاحية والإجرائية:

- العمل الحر/ المستقل عبر الإنترنت Online Freelancing: يُعرف العمل الحر/ المستقل عبر الإنترنت على أنه عمل غير التابع لجهة حكومية أو خاصة، ولا يتقيد بزمانٍ أو مكانٍ معين، ويمكن أن يقوم به أي شخص عن بُعد عبر الإنترنت، وهو عكس العمل التقليدي (الحكومي - الخاص).
- العامل المستقل/ الحر Freelancer: الشخص الذي يعمل لحسابه الخاص عبر الإنترنت لكسب المال من خلال تقديم الخدمات للعملاء. وترتبط هذه الخدمات بمهارات الشخص وخبراته، ولا يتقيد بضوابط العمل الحكومي الروتينية. (Kazi, Yusoff, Khan, & Kazi, 2014).
- البطالة (**): Unemployment: الأفراد القادرون على العمل الذي يتناسب مع رغباتهم وتخصصاتهم، ويبحثون عنه، ولكنهم لا يجدونه. (Layard, Nickell, & Jackman, 1994)، وبالتالي فإنَّ الشخص العاطل: هو ذلك الفرد الذي يكون عمره من (٦٤-١٦) سنة بدون عمل، وهو قادر عليه، ويرغب فيه، ويبحث عنه عند مستوى أجر معينٍ لكنه لا يجده. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء المصري، ٢٠٢٠).
- الوعي Awareness: يُعرف إجرائيًا في إطار هذه الدراسة على أنه توفر المعرفة

(**) ليس كل من لا يعمل عاطلاً؛ فالطلاب، والمعاقون، وكبار السنّ، والمتقاعدون، والذين فقدوا الأمل في العثور على عمل وأصحاب العمل المؤقتين، ومن هم في غنى عن العمل، لا يُعتبرون عاطلين عن العمل. (Wikipedia, 3 May 2022)

لدى خريجي قسم المكتبات والوثائق والمعلومات بمفهوم العمل الحر وإيجابيات التوجه إليه، وإدراك العقبات التي قد تواجههم عند ممارسته.

- الخريج Graduate: يُعرف إجرائياً بأنه الطالب الذي أنهى دراسته الجامعية في قسم (المكتبات والوثائق والمعلومات).
- سوق العمل Labour Market: تُعرّف اصطلاحياً على أنها: العرض والطلب لمجموعة من الوظائف الشاغرة (المهن - الأعمال) في مؤسسات القطاع الحكومي والخاص والحر (المسماري، ٢٠٠٨).

٧- المنهج وأدوات جمع البيانات: لتحقيق أهداف الدراسة، اعتمد الباحث المنهج المسحّي في جانبه الوصفيّ التحليليّ؛ وذلك لرصد اتجاه خريجي أقسام (المكتبات والوثائق والمعلومات) بالجامعات المصرية نحو العمل الحر. وتعدّ البحوث والدراسات المسحّيّة من أهم البحوث في مجال المكتبات والمعلومات؛ بسبب طبيعتها النفعيّة، حيثُ تحاول اكتشاف الأوضاع الحالية لمؤسسات المعلومات من أجل النهوض بها، ووضع الخطط والبرامج اللازمة لتطويرها وإصلاحها (عبد الهادي، ٢٠١٣).

١/٧ أداة جمع البيانات:

تُعدّ الاستبانة الأداة المناسبة لطبيعة هذه الدراسة - الملحق رقم (١) - حيثُ أُعدّت استبانة إلكترونيّة باستخدام نموذج جوجل Google Form، بهدف معرفة اتجاه خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات نحو العمل الحر، وتوزيعها عبر شبكات التّواصل الاجتماعي والمجموعات المتخصّصة؛ نظراً لصعوبة الوصول لهؤلاء الخريجين وحصرتهم، وكان الهدف الرئيس من استخدام الشبكات الاجتماعيّة هو التّأكد من وصول الاستبانة إلى أكبر مجموعة من المشاركين، وقد قُسمت الاستبانة إلى ستّة محاور رئيسة، كالآتي:

جدول رقم (١) توزيع محاور أداة الدراسة (الاستبانة)

عدد الأسئلة	المحور	العنوان	الوصف
٨	معلومات عامّة		يحتوي على معلومات تتعلق بتوصيف عيّنة الدراسة، وتشمل: الجامعة، والجنس، والفئة العمريّة، والمستوى التّعليمي، والتّوظيف، وطبيعة وأداة العمل.

اتجاه خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات في الجامعات المصرية

عدد الأسئلة	الوصف	المحور العنوان	
٤	يتضمن مصادر معرفة العينة بالعمل الحر، وطرق البحث عن الوظائف الحرة عبر الإنترنت، والرغبة في تأسيس الأعمال الحرة.	وعى الخريجين بالعمل الحر.	الأول
٤	يحدد أسباب التوجه نحو العمل الحر، وأبرز المخاوف، والتنهج المفضل لهذا العمل (عبر الإنترنت - وجهًا لوجه)، والوظائف التي يرغب أفراد العينة في ممارستها كعمل حر.	العمل الحر من وجهة نظر الخريجين.	الثاني
٨	يقيس مدى ملاءمة المقررات الدراسية بأقسام المكتبات والوثائق والمعلومات لمتطلبات سوق العمل الحر عبر الإنترنت.	المقررات الدراسية ومتطلبات سوق العمل الحر.	الثالث
٣	يرصد نظرة المجتمع للعمل الحر، ومدى دعمهم للأبناء لممارسة هذا العمل، وأبرز المخاوف لديهم.	ثقافة المجتمع تجاه العمل الحر	الرابع
٧	يحدد مدى جهوزية الخريجين للانخراط في سوق العمل الحر، ومدى امتلاكهم للمهارات التقنية والشخصية التي تؤهلهم لذلك.	مدى جهوزية الخريجين للعمل الحر.	الخامس
٣٤	المجموع		

١/١/٧ صدق الأداة وثباتها:

١/١/٧ صدق المُحكَمين: تُؤكِّد من صدق الأداة من خلال عرضها على عدد من الأساتذة المُحكَمين في مجال المكتبات والمعلومات، وعددهم (٦) سِتَّة أعضاء - الملحق رقم (٢) - وتُؤكِّد من اتِّساق جميع بنود الأداة بدقة، وعُدِّلت صيغة بعض العبارات وإعادة تركيبها، كما أُضيفت بعض البنود التي لم تكن موجودة من قبل، وكانت نسبة الثبات (٨٢%)، وهي نسبة مقبولة في البحوث الميدانية.

٢/١/٧ معامل الثبات: قام الباحث بحساب ثبات الاستبانة بالتطبيق على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) فردًا من التخصص، وباستخدام معادلة (ألفا كرونباخ) جاء الثبات مساويًا (٠,٧١٨) وهي درجة تؤكِّد تمتع الاستبانة بدرجة ثبات مناسبة.

٣/١/١/٧ الصدق الذاتي: حُيِبَ الصدق الذاتي كمؤشر لصدق الاستبانة، وذلك بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وقد جاء مساوياً (٠,٨٤٧)، ممَّا يدل على تمتُّع الاستبانة بدرجة عالية من الصدق.

٢/١/٧ المعاملات الحسابية المستخدمة:

باستخدام برنامج "الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS" أستخدمت المعاملات الإحصائية التالية:

- معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات.
- اختبار (ت) لدلالة الفروق T.Test.
- تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way Anova للمقارنات البعدية.
- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسط الحسابي Mean.
- الانحراف المعياري S.D.
- الوزن النسبي.
- الجذر التربيعي لحساب الصدق.
- معامل ارتباط بيرسون.

٨- متغيرات الدراسة:

المتغير التابع	المتغيرات الوسيطة					المتغير المستقل
اتجاه خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات بالجامعات المصرية نحو العمل الحر عبر الإنترنت	المقررات الدراسية	الثقافة المجتمعية	الفئة العمرية	المستوى التعليمي	الجنس	العمل الحر Freelancing

٩- مجتمع الدراسة:

تحدد مجتمع الدراسة الحالي في خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات بالجامعات المصرية، وتُوصَل إلى هذا المجتمع عبر شبكة التَّواصل الاجتماعي (فيسبوك) لضمان الوصول إلى أكبر عدد من هؤلاء الخريجين، حيث نُشِرَت استبانة الدراسة الإلكترونية من خلال مجموعة الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات "أعلم" التي تضم (٣٩) تسعة وثلاثين ألف طالب وخريج ومهني وخبير في مجال المكتبات والمعلومات من جميع أنحاء الوطن العربي، والمجموعات الخاصة بمعظم هذه الأقسام في الشبكة الاجتماعية ذاتها، ومن ناحية أخرى تُوصَل مباشرة مع رؤساء هذه الأقسام للمساعدة في تمرير الاستبانة على المجموعات الخاصة بالخريجين والدراسات العليا بالقسم.

١٠- عينة الدراسة:

اعتمدت الدراسة العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sample (SRS، التي يُمكن تعريفها على أنها: العينة التي تُختار مفرداتها بشكل عشوائياً من مجتمع الدراسة؛ لذلك فإن جميع المفردات لها فرص متساوية في الاختيار أو الظهور ضمن عينة البحث؛ وبالتالي يطلق عليها أيضاً اسم (العينات الاحتمالية). وكان السبب الرئيس لاختيار هذا النوع من العينات، هو صعوبة حصر جميع خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات في الجامعات المصرية، وصعوبة الوصول إليهم.

قام الباحث بأخذ عينة استطلاعية قوامها (٣٠) ثلاثون فرداً - لم يُستبعدوا من العينة الأصلية - من خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات بالجامعات المصرية، وتُوصل معهم ووُرعت الاستبانة الإلكترونية عليهم، وأخذت ملاحظاتهم. وكان الهدف من ذلك تعرّف المشكلات التي قد يواجهها أفراد العينة عند الإجابة عن أسئلة الاستبانة، ثمّ ظهرت بعض الملاحظات الفنية المتعلقة بتعديل بعض المصطلحات المستخدمة، وإعادة صياغة بعض الجمل لتصبح أكثر وضوحاً. وبعد الاطمئنان للأداة وُرعت على عينة الدراسة الأصلية التي تكوّنت من (٣٦٤) ثلاثمائة وأربعة وستين خريجاً من عشرين جامعة مصرية، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (٢) توزيع أفراد العينة وفقاً لمشاركة الأقسام العلمية بالجامعات

الجامعة	المشاركون	الجامعة	المشاركون	الجامعة	المشاركون
المنيا	٦٠	سوهاج	٥٧	أسيوط	٣٣
الوادي الجديد	٢٢	المنوفية	٢١	جنوب الوادي	٢٠
المنصورة	١٩	الأزهر	١٧	الإسكندرية	١٥
بنها	١٤	عين شمس	١٢	كفر الشيخ	١٢
دمياط	١١	القاهرة	١١	بني سويف	١٠
الفيوم	٩	طنطا	٧	حلوان	٦
أسوان	٦	قناة السويس	٢	الإجمالي	٣٦٤

١/١٠ توصيف عينة الدراسة:

يوضّح الجدول التالي الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس والعمر والمستوى التعليمي، ومكان العمل المُفضّل، وأداة العمل الحر، وأخيراً متغير البطالة.

جدول رقم (٣) الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة

النسبة	التكرار	الفئة	توصيف عينة الدراسة
%٣٠,٢	١١٠	ذكر	الجنس
%٦٩,٨	٢٥٤	أنثى	
%١٠٠	٣٦٤	الإجمالي	
%٢١,٤	٧٨	أقل من ٢٢ عامًا.	العمر
%٦٨,٧	٢٥٠	من ٢٢ - أقل من ٢٨ عامًا.	
%٦,٦	٢٤	من ٢٨ - أقل من ٣٦ عامًا.	
%٣,٣	١٢	٣٦ عامًا فأكثر.	
%١٠٠	٣٦٤	الإجمالي	المستوى التعليمي
%٨٤,١	٣٠٦	الليسانس	
%٨	٢٩	دبلومة المكتبات	
%٦,٣	٢٣	الماجستير	
%١,٦	٦	الدكتوراه	
%١٠٠	٣٦٤	الإجمالي	نهج العمل
%٥٧,٧	٢١٠	القطاع الحكومي	
%٢٠,٣	٧٤	القطاع الخاص	
%٢٢	٨٠	العمل الحر عبر الإنترنت	
%١٠٠	٣٦٤	الإجمالي	أداة العمل
%٩١,٥	٣٣٣	نعم	
%٨,٥	٣١	لا	
%١٠٠	٣٦٤	الإجمالي	البطالة
%٣٩,٤	١٤٤	نعم	
%٦٠,٦	٢٢٠	لا	
%١٠٠	٣٦٤	الإجمالي	

يُتَّضح من الجدول السابق ما يلي:

اشتملت عينة الدراسة على جميع المتغيرات التي جُمعت البيانات في ضوءها، حيث بلغت نسبة الإناث المشاركات في الدراسة (٦٩,٨%)، بينما كانت نسبة الذكور (٣٠,٢%) حسب متغير الجنس، ويعزى الباحث تباین نسب المشاركة إلى الرغبة في ممارسة العمل الحر من جانب الإناث؛ لمرونته، وإمكانية القيام به من المنزل، وذلك في ظل العادات والتقاليد المجتمعية في مصر التي قد ترفض مبدأ عمل المرأة في بعض الأحيان، ويعد ذلك مبرراً مقبولاً حيث أشارت إليه دراسة (خليفة، ٢٠١٨) كأحد مبررات التوجه للعمل الحر، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (أبو النجا، ٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن نسبة الإناث من أمناء المكتبات المسجلات بمنصات العمل الحر (٦٥%) أعلى من نسبة الذكور (٣٥%).

بينما جاءت الفئة العمرية (من ٢٢ - أقل من ٢٨ عاماً) في الترتيب الأول بنسبة (٦٨,٧%) وفقاً لمتغير العمر، وهم بالفعل الفئة الأكثر بحثاً عن العمل وبناء الخبرات المهنية التي تؤهلهم للانخراط في سوق العمل المحلية والعالمية، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (Alagiri & Visalatchi, 2020; Butt & Ahmad, 2022)، ودراسة (ثابت، ٢٠١٩؛ خليفة، ٢٠١٨)، أن هذه الفئة الأكثر تضرراً من البطالة.

جاء الحاصلون على الدرجة الجامعية الأولى (الليسانس) في الترتيب الأول بنسبة (٨٤,١%) وفق متغير المستوى التعليمي؛ ويرجع ذلك إلى أن الخريج يركز اهتمامه نحو إيجاد فرصة عمل لتأمين مستقبله، ويكتفي بهذه الدرجة، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (أبو الخير ٢٠١٧؛ عثمان، ٢٠١٧؛ خليفة ٢٠١٨؛ وثابت ٢٠١٩؛ وسوليم ٢٠٢٠؛ وأبو النجا ٢٠٢١) من أن غالبية الملحقين بالعمل الحر هم حديثو التخرج، وأن ممارسة العمل الحر تكون مباشرة بعد التخرج، ومن ناحية أخرى يرى الباحث أن الدراسات العليا (الماجستير، والدكتوراه) بعد التخرج مكلفة مادياً، وتعد عائقاً أمام الباحثين الذين يعانون من ضيق ميزانياتهم المالية، وتحديدًا من لا يعملون (العاطلون).

وجاءت فئة (القطاع الحكومي) في الترتيب الأول بنسبة (٥٧,٧%) وفق متغير نهج العمل المفضل من وجهة نظر أفراد العينة. ويعزى الباحث ذلك إلى الثقافة المجتمعية تجاه العمل الحكومي بوصفه العمل الذي يوفر الاستقرار الوظيفي، وبعض المزايا الأخرى التي يفتقر إليها العمل الخاص والحر، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (الخواجة، ٢٠١١) التي أشارت إلى أن أفراد العينة (٥٣,٧%) يفضلون العمل في القطاع الحكومي؛ حيث يرون أن الوظيفة الحكومية مضمونة، وأن فرص الترقّي فيها أفضل؛ ويرجع ذلك أيضاً إلى الموروث الثقافي

للمجتمع المصري، رغم التغيرات البنائية التي أثرت عليه اجتماعيًا واقتصاديًا، إلا أن هذا الرأي لا يزال مستمرًا حتى الآن، وبهذا تتفق مع نتائج دراسة (إبراهيم، ٢٠١٨) التي أشارت إلى أن أفراد العينة يفضلون العمل الحكومي بدرجة (كبيرة) للأسباب المشار إليها سابقًا.

بينما جاءت نسبة (٩١,٥%) من عينة الدراسة ممن يمتلكون جهاز حاسب آليًا متطورًا وهاتفًا ذكيًا. وهذا يعني أن معظم المشاركين يمتلكون الوسيلة الأساسية (الأداة) لممارسة العمل الحر، ولا يوجد ما يمنعهم من ذلك.

وأخيرًا جاءت نسبة غير العاملين "العاطلين" من عينة الدراسة (٢٢٠) بنسبة (٦٠,٤%) من إجمالي العينة. وهذه النتيجة تدعم مشكلة الدراسة المتمثلة في ارتفاع معدل البطالة لدى خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات في الجامعات المصرية؛ الأمر الذي يتطلب معالجة سريعة لهذه المشكلة من خلال التوجه نحو العمل الحر.

١١- الدراسات السابقة:

استخدم الباحث أدوات حصر الإنتاج الفكري المتاحة على الإنترنت لحصر الإنتاج الفكري المنشور في أدب الموضوع، وبعد المراجعة المعمّقة تبين أن هناك إنتاجًا فكريًا كبيرًا باللغتين العربية والإنجليزية، ولتجنب التشتت وسط هذا الكم الهائل من الدراسات المتاحة، قام الباحث بوضع معيارين أساسيين لاختيار الدراسات السابقة، الأول: هو الصلة المباشرة بموضوع الدراسة [Relevance]، والثاني: هو الحداثة [Update]. وقد كشفت نتائج استعراض الدراسات السابقة عن وجود دراسات عربية تناولت موضوع العمل الحر في مجال المكتبات والمعلومات، وهي: (هلال ٢٠١٢ وعكاشة ٢٠١٦ وعثمان ٢٠١٧ وثابت ٢٠١٩ وأبو النجا ٢٠٢١ وفوزي ٢٠٢١) وفيما يتعلّق بالإنتاج الفكري الأجنبي، جاءت دراسة (Alagiri & Visalatchi, 2020; Butt & Ahmad, 2022; John, Nwosu, & Simisaye, 2017; Ntogo-Saghanen & Essor, 2021) لتتناول دور العمل الحر للحد من ظاهرة البطالة لدى خريجي برنامج المكتبات وعلوم المعلومات في الهند وباكستان ونيجيريا وماليزيا. ويمكن تصنيف الدراسات السابقة على النحو التالي:

أولاً- دراسات العمل الحر في أدبيات المكتبات والمعلومات:

■ دراسات العمل الحر وجهًا لوجه:

تُعدُّ دراسة (رؤوف، ٢٠١٢) من أولى الدراسات العربية في مجال المكتبات والمعلومات التي تناولت موضوع العمل الحر وريادة الأعمال، وقد هدفت إلى التعرف على المشروعات الصغيرة في هذا المجال، التي يمكن للخريجين تأسيسها برأس مال صغير، وجاءت النتائج

لتشير إلى أنّ أبرز المعوقات التي تواجه خريجي المكتبات والمعلومات في إقامة هذه المشروعات هي ضعف الميزانيات، وقلة المعرفة والخبرة بالشركات التي يمكن أن يستفيد منها هؤلاء الخريجون في الحصول على فرص عمل، وأوصت بضرورة تعديل مناهج أقسام المكتبات والمعلومات بالجامعات المصريّة لتأهيل الخريجين لإنشاء وإدارة المشروعات الصغيرة. ويأتي هذا تأكيدًا لنتائج دراسة (عكاشة، ٢٠١٦) التي هدفت إلى دراسة واقع سوق العمل في محافظة القليوبية، واحتياجات هذه السوق من خريجي أقسام المكتبات والمعلومات، وتقييم المقررات الدراسية التي يُدرّسها قسم المكتبات والمعلومات بجامعة بنها للحكم على مدى ملاءمتها لسوق العمل في المجال. وأشارت نتائج الدّراسة إلى أنّ أهم المهارات التي يحتاجها الخريجون في سوق العمل هي مهارات التعامل مع المستفيد بنسبة (٥٦%)، وإتقان اللغات (٥٥%)، والتعامل مع الحاسب الآلي وتطبيقاته (١٠%)، كما أشار (٩٢%) من أفراد العيّنة إلى أنّهم استفادوا من المقررات التي قاموا بدراستها بالجامعة في ممارسة عملهم بعد التّخرج. وأوصت الدّراسة باستحداث بعض المقررات الدراسيّة، منها: المكتبات الرقميّة، والبرمجة، وإدارة قواعد البيانات، وتطبيقات الحاسب الآلي في مجال المكتبات، واللّغة الإنجليزيّة. وعلى نفس المنوال جاءت دراسة (عثمان، ٢٠١٧) لتحديد الوظائف التي يعمل بها خريجو المكتبات والمعلومات في القطاع الخاص، والمهارات اللازمة لممارستها، وأظهرت النتائج أنّ السبب الرئيس وراء العمل في القطاع الخاص، هو عدم توفر فرص عمل بالقطاع الحكوميّ، وتحديدًا داخل المكتبات الحكوميّة، وارتفاع معدل الدّخل الشهريّ، وأوصت بضرورة عقد مؤتمرات للتّوظيف يُدعى فيها كل من أصحاب العمل المحتملين والخريجين لمناقشة فرص العمل المتاحة. ويأتي ذلك تأكيدًا لتوصيات دراسة (Alagiri & Visalatchi, 2020) بضرورة إنشاء حاضنات الأعمال في الجامعات الهنديّة، وإنشاء شراكة بين مؤسسات العمل الصناعيّة والتّجاريّة والجامعات لتوفير فرص عمل لهؤلاء الخريجين، وتحديد احتياجاتهم من سوق العمل. وفي السياق ذاته أكّدت دراسة (Butt & Ahmad, 2022) على أهميّة غرس العقليّة التجاريّة في خريجي برامج المكتبات والمعلومات من خلال تدريس مقرّر علميّ يركّز على أساسيات ريادة الأعمال لإعدادهم لسوق العمل، وتبني الجامعة فكرة حاضنات الأعمال، ومحاولة تشجيع الطلاب وتبني أفكارهم الرياديّة.

▪ دراسات العمل الحرّ عبر الإنترنت:

جاءت دراسة (فوزي، ٢٠٢١) لاستكشاف مدى تواجد خريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصريّة على منصات العمل الحرّ العربيّة والأجنبيّة، ونوعيّة الوظائف المتاحة

أمامهم، ومدى رضا الخريجين عنها. أشارت النتائج إلى أن من لديهم حسابات على منصات العمل الحرّ العربيّة أو الأجنبيّة يمثّلون (٢٣,٦%) من أفراد العيّنة، وأنّ الفهرسة إحدى أهمّ الوظائف التي يمارسها أفراد العيّنة عبر هذه المنصات (٣٧,٥%). وأوصت بضرورة نشر ثقافة العمل الحر بين الخريجين من خلال عقد المؤتمرات وورش العمل المتخصّصة. وفي السياق ذاته هدفت دراسة (أبو النجا، ٢٠٢١) إلى تحليل وتقييم مواقع العمل الحرّ العامّة، ومدى مشاركة أمناء المكتبات فيها وطبيعة الوظائف المتاحة لهم. طُبِّقت الدراسة على عيّنة عمديّة من منصات العمل الحرّ العامّة، والبالغ عددها (٦) سنّة مواقع، وأشارت النتائج إلى أنّ موقعي Upwork & Fiverr من أكثر منصات العمل الحرّ تواجدًا لأمناء المكتبات، كما تُعد مهارة إدخال البيانات واحدة من أكثر المهارات التي يقدمها معظم أمناء المكتبة المسجلين في هذه المنصات، وأوصت بضرورة تسجيل بيانات أمناء المكتبات وخريجي أقسام المكتبات والمعلومات في منصات العمل الحرّ العربيّة والأجنبيّة كوسيلة لزيادة الدّخل والتّواجد في العالم الرقميّ، وإقرار العمل الحرّ كمقرر دراسيّ ضمن مقررات المكتبات والمعلومات. تُؤكّد ذلك أيضًا من خلال توصيات دراسة (John et al., 2017; Ntogo-Saghanen & Essor, 2021) بأنّه ينبغي تدريس مقرر ريادة الأعمال المعلوماتيّة في جميع مؤسسات التعليم العالي في (نيجيريا) لإعداد الخريجين وتأهيلهم للعمل الحر ليصبحوا مبتكرين للوظائف بدلًا من الباحثين عنها؛ وذلك من خلال ربط علم المكتبات والمعلومات بمجال ريادة الأعمال، ومن ناحية أخرى ضرورة تشجيع الجامعات للخريجين مادّيًا من خلال تمويل مشاريعهم الرياديّة الصغيرة. بينما هدفت دراسة (ثابت، ٢٠١٩) إلى رصد مستوى تواجد اختصاصيي المكتبات والمعلومات على منصات العمل المستقل، وتحديد طبيعة الخدمات التي يقدمونها، وجاءت النتائج لتشير إلى أنّ منصة Upwork الأكثر تواجدًا لاختصاصيي المكتبات والمعلومات، وأوصت بضرورة التّسويق لفكرة العمل المستقل بين طلاب وخريجي المكتبات والمعلومات، والعمل على تدريس مقرر تحت مسمى ريادة الأعمال والعمل المستقل في مجال المكتبات والمعلومات.

ثانيًا - دراسات قياس الوعي بثقافة العمل الحر :

جاءت دراسة (الزبير، ٢٠٢١) لتعرّف مستوى اتجاه طلبة البكالوريوس بكلية الاقتصاد والعلوم الإداريّة بجامعة الإمام بن محمد بن سعود الإسلاميّة نحو ممارسة العمل الحر، وقد أجريت على عيّنة عمديّة من (٢٠٥) طلاب، وأظهرت النتائج أنّ الجانب المعرفيّ لهؤلاء الطلاب نحو العمل الحرّ كان متوسطًا. وذلك لضعف دور الجامعة في تنمية اتجاهات

طلابها نحو العمل الحر. وأوصت بضرورة الاستفادة من البرامج التدريبية في قطاعات العمل الحر لتأهيلهم للعمل في هذا المجال بعد التخرج. يأتي ذلك تأكيداً لنتائج دراسة (الأحمد، ٢٠١٩) التي هدفت إلى تعرّف ثقافة العمل الحر لدى طلاب المدرسة الثانوية بمدينة الرياض. وجاءت النتائج لتشير إلى أن ثقافة أفراد العينة بالعمل الحر جاءت متوسطة، وأوصت بإجراء مزيد من الدراسات التي ترصد اتجاهات الطلاب بمدينة الرياض نحو العمل الحر. بينما تختلف نتائج الدراساتين السابقتين مع نتائج دراسة (سوليم، ٢٠٢٠) التي هدفت إلى قياس وعي الطلبة المتوقع تخرجهم في جامعة جازان بثقافة العمل الحر، والاستعداد لممارسته، وانعكاساته على تحقيق الأمن الاجتماعي من وجهة نظر بعض القيادات الجامعية. وجاءت النتائج لتشير إلى أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة الاستعداد لممارسة العمل الحر بعد التخرج "كبيرة"، كما بينت أن هناك علاقة إيجابية بين العمل الحر وتحقيق الأمن الاجتماعي. وأوصت بضرورة تدريس أساسيات العمل الحر كمقرر دراسي بالمرحلة الجامعية، وتشجيع الدولة للشباب نحو ممارسة هذا العمل من خلال توفير التمويل اللازم. وبذلك تتفق مع نتائج دراسة (أرفيدة، ٢٠١٧) التي هدفت إلى التعرف على مدى معرفة الشباب بثقافة العمل الحر في مدينة (مصراتة) الليبية، وعددهم (٣٠) ثلاثون شاباً. وخلصت الدراسة إلى أن معظم المشاركين على دراية تامة بمفهوم العمل الحر، وأن الأسرة تلعب دوراً مهماً في ترسيخ ثقافة هذا العمل من خلال توجيه وتشجيع أبنائها لممارسته. وأوصت بضرورة نشر ثقافة العمل الحر من خلال وسائل الإعلام والمؤتمرات والندوات وتشجيع الشباب على الانخراط فيه من خلال توفير الدعم والتمويل الكافيين من الدولة، وفي ذات السياق جاءت دراسة (رشوان، ٢٠١٨) لتعرّف دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها لمعالجة مشكلة البطالة، التي طُبقت على عينة من طلاب الفرقة الرابعة بكليات فرع الجامعة، وعددهم (٣٢٠) طالباً. وتوصلت الدراسة إلى وجود قصور في دور كلٍ من المقررات الدراسية، والأستاذ الجامعي، والأنشطة الطلابية في تنمية ثقافة العمل الحر لدى هؤلاء الطلاب. وأوصت بضرورة تبني الجامعة ووسائل الإعلام نشر ثقافة العمل الحر بين أفراد المجتمع، وتدريبه ضمن مناهج كليات الجامعة.

كما هدفت دراسة (Rahman & Rahman, 2017) إلى تقييم سوق العمل الحر عبر الإنترنت في (بنجلاديش) كواحدة من الدول النامية التي تعاني من ارتفاع معدل البطالة بين خريجي الجامعات، من خلال دراسة المعوقات التي تواجه هؤلاء الخريجين والحلول المتاحة. وخلصت الدراسة إلى أن العمل الحر عبر الإنترنت يسهم بشكل كبير في خفض معدلات البطالة بين الخريجين، ودفع اقتصاد الدولة نحو النمو، وأن أبرز المشكلات التي تواجه

الخريجين هي نقص المهارات الفنيّة واللُّغويّة، ومشكلات النّعامات الماليّة الإلكترونيّة، وضعف المقررات الدراسيّة التي لا تتناسب مع متطلبات سوق العمل الحرّ. وهذا ما أكّدته توصيات دراسة (Chikasha, Ramdass, & Mokgohloa, 2021) التي هدفت إلى تحديد المهارات اللازمة لتعزيز قدرات طلاب كلية الهندسة بـ(جنوب إفريقيا) في مجال ريادة الأعمال. وأشارت نتائج الدّراسة إلى أنّ مجال علوم الحاسب من المجالات التي تحتلّ مرتبة عالية عالمياً من حيث فرص ريادة الأعمال للخريجين. وأوصت الدّراسة بضرورة تعديل المناهج الدّراسيّة بما يتناسب مع الكفاءات الرياديّة لدى هؤلاء الطلاب، وتدريس مقرر ريادة الأعمال لتحفيزهم نحو ممارسة هذا العمل في المستقبل. من جهة أخرى، هدفت دراسة (خليفة، ٢٠١٨) إلى تعرّف دور منصات العمل الحر في نشر ثقافته بقطاع غزة من خلال تحديد أهم هذه المنصات العربيّة والأجنبية، وأظهرت النّتائج أنّ حوالي (٨٠,٧%) من أفراد العيّنة أكدوا أنّ العائد الماليّ الجيد هو أحد أهم الدوافع للتّوجه نحو العمل الحر عبر هذه المنصات. وأظهرت التّوصيات ضرورة تبنّي الجامعات حاضنات الأعمال وتكنولوجيا المعلومات، وتعزيز مهارات الخريجين في مجال اللّغة الإنجليزيّة، والتسويق الذاتي، وتقوية مهارات التّواصل. وهذا ما أكّدته دراسة (راضي، ٢٠٢٠) التي هدفت إلى تعرّف مستوى إدراك الخريجين لدور منصات العمل الحر في التوظيف. وقد تم ذلك من خلال فحص عيّنة عشوائية طبقية مكونة من (٥٠) خمسين خريجاً من كلية (فلسطين) التّقنية، وأظهرت النّتائج أنّ هؤلاء الخريجين لديهم مستوى عالٍ من الوعي بهذه المنصات، مع وجود أثر ذي دلالة إحصائية لدور هذه المنصات في الحدّ من مشكلة البطالة، وأوصت الدراسة بإعادة النظر في دور الكلية في نشر ثقافة العمل الحرّ من خلال الندوات والمؤتمرات العلميّة، وكذلك تحديث المقررات الجامعيّة لمواكبة سوق العمل الحالي. وتتنق هذه النّتيجة مع دراسة (أبو الخير، ٢٠١٧)، التي هدفت إلى تعرّف أثر العوامل البيئيّة والشخصية على نجاح ممارسات العمل الحر في (قطاع غرّة)، من خلال عيّنة مكونة من (١٥٥) مائة وخمسة وخمسين خريجاً من مؤسسات التعليم العالي الذين يعملون لحسابهم الخاص عبر الإنترنت. وأوصت بضرورة تعزيز الجامعات للتعليم الرياديّ، وتحديث المناهج الدراسيّة بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل، والاهتمام بتطوير مهارات الطلاب الإداريّة ومهارات اللّغة الإنجليزيّة.

١/١١ أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسات السابقة:

انققت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة (الزبير، ٢٠٢١؛ سويلم، ٢٠٢٠؛ راضي، ٢٠٢٠؛ الأحمد، ٢٠١٩؛ رشوان، ٢٠١٨؛ إبراهيم، ٢٠١٨؛ خليفة، ٢٠١٨) ودراسة

Chikasha et al., 2021; Haq, Raja, Nosheen, & Sajjad, 2018; Horrigan,) 2022; Ibrahim, Bakar, Asimiran, Mohamed, & Zakaria, 2015; Rahman & Rahman, 2017) في معالجة موضوع العمل الحر، وأهميته في الحد من ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات، ودوره في النهوض بالاقتصاد القومي للدولة، كما استقادت منها في تعيين منهجية البحث وبناء أداة الدراسة "الاستبانة"، وتفسير النتائج وتعزيز المعلومات الواردة بها، كما اتفقت معها في بعض المتغيرات كمتغير العمر والجنس والمستوى التعليمي، واختلفت معهم في مجتمع الدراسة خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات.

بيد أن الدراسة الحالية تتفرد عن الدراسات السابقة - وعلى وجه التحديد دراسة (فوزي، ٢٠٢١؛ وأبو النجا، ٢٠٢١؛ وثابت، ٢٠١٩؛ ورؤوف، ٢٠١٢) ودراسة (Ahmad, 2022; Alagiri & Visalatchi, 2020; John et al., 2017; Ntogo-Saghanen & Essor, 2021) - في تناولها لموضوع اتجاه خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات بالجامعات المصرية نحو العمل الحر عبر الإنترنت من حيث أسباب التوجه، والمخاوف التي تعوق انخراط الخريجين في سوق العمل الحر، والمقررات الدراسية ومدى تلبيتها لمتطلبات هذا السوق، وثقافة المجتمع تجاه هذا العمل، ومدى جُهوزيتهم لممارسته، كل هذه النقاط من وجهة نظر الباحث تُعدُّ ضرورية، والإجابة عنها بمثابة نتائج يُمكن الاستفادة منها في تأهيل هؤلاء الخريجين لممارسة العمل الحر مستقبلاً وبكفاءة، حيث لم تتناول أي من الدراسات السابقة هذه النقاط بتعمق.

من ناحية أخرى، انصب تركيز دراسة (فوزي، ٢٠٢١؛ وأبو النجا؛ ٢٠٢١؛ وثابت؛ John, Nwosu, & Simisaye, 2017; Ntogo-Saghanen & Essor,) (٢٠١٩) ودراسة (2021) على المنصات الرقمية الحرة كبيئة عمل حديثة توفر وظائف متنوعة ومدى تواجد أمناء المكتبات عليها، والوظائف المتاحة فيها، ومعدل الدُخْل منها، وهذا ما لم تتناوله الدراسة الحالية تقادياً لتكرار الموضوعات. بينما اختلفت عن دراسة (رؤوف، ٢٠١٢؛ وعكاشة، ٢٠١٦؛ وعثمان ٢٠١٧) ودراسة (Alagiri & Visalatchi, 2020; Butt & Ahmad, 2022) في أنها تتناول ظاهرة العمل لدى خريجي المكتبات في القطاع الخاص والحكومي "وجهاً لوجه"، بينما تتناول الدراسة الحالية الظاهرة ذاتها لدى خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات عبر الإنترنت كونها الأكثر شيوعاً ومرونة، وهي تختلف عن العمل وجهاً لوجه من حيث المهارات المطلوبة ونوعية الوظائف المتاحة. ومن ناحية أخرى، فإن ما يميز الدراسة الحالية أنها حددت معدل البطالة التقريبي (٦٠,٤%) في التخصص من واقع استجواب عينة الدراسة، بالإضافة إلى أنها أكثر شموليةً بجمعها العديد من

المتغيرات، ومحاولة حصرها العوامل ذات التأثير على نجاح ممارسة العمل الحر كإقفة من جانب خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات بالجامعات المصرية، وكذلك كبر حجم عينة الدراسة الحالية (٣٦٤ خريجاً)، وأخيراً جاءت هذه الدراسة بناءً على توصيات الدراسات السابقة ومكاملة لها.

ثانياً: الإطار النظري للدراسة:

٢/١ مفهوم العمل الحر Freelancing:

من خلال مراجعة الأدبيات المنشورة في موضوع العمل الحر، لاحظ الباحث أنه لا يوجد تسمية محددة للإشارة إلى هذا المصطلح؛ إذ يُستخدم بشكل مترادف في معظم الأوقات، ومن بين هذه المسميات، العمل المستقل، والتوظيف الذاتي، وريادة الأعمال، والعمل عبر الإنترنت، والعمل غير المرئي، والعمل المؤقت، والعمل من المنزل، والعمل التشاركي، وأخيراً العمل تحت الطلب، ولعل أكثرها شيوعاً هو العمل الحر أو المستقل، حيثُ جاء في دراسة (Kavese, Mbali, & Anyikwa, 2022) العمل الحر بوصفه الخدمة أو المهنة التي يقدمها الفرد بنفسه للطرف الثاني "العميل"، وتتم مباشرة دون وسيط. كما يُعرفه (جوهر وآخرون، ٢٠٢١) بأنه: مشروع اقتصادي خاص بالفرد يُنتج سلماً أو يقدم خدمات أو تجارة، ويسمى عملاً حرّاً بسبب حرية اختيار صاحبه للوقت، والمكان، والعملاء، ونوعيّة العمل، وتحديد الأجر، وعدم فرض أي جهة خارجية قيود على هذا المشروع. ويتّضح مفهوم العمل الحرّ جلياً في إطار تعريف منظمة العمل الدولية للعامل الحرّ Freelancer على أنه الشخص الذي يعمل لحسابه الخاصّ أو مع الشركاء، ويعتمد تحصيل الأجر على الأرباح الناتجة من السلع والخدمات التي يُقدمها (Rani et al., 2021). وورد أيضاً في دراسة (Hoedemaekers, 2021) أنه عمل لا يخضع لشركات أو مؤسسات، ويتميّز بأنه مؤقت "قصير الأجل" يعمل فيه الشخص لحسابه الخاصّ من خلال تقديم السلع والمنتجات باستخدام مهاراته وخبراته في إنجاز المهام أو الأعمال المكلف بها. بينما يرى (أبو النجا، ٢٠٢٠) أنّ العمل الحر كشكلٍ من أشكال العمل يقوم فيه الشخص بتسويق منتج أو مهارة أو خدمة معينة للعملاء مقابل رسوم محددة مُتفق عليها مسبقاً. ويُعرفه (ثابت، ٢٠١٩) على أنه عمل يقوم على التّسويق الذاتي للمهارات والخبرات المهنية من خلال منصات العمل الحرّ الرقمية المتاحة عبر الإنترنت، وجاء في دراسة (أحمد، ٢٠١٣) أنّه عمل اختياريّ يقع عبء مسؤولياته على صاحبه، وتعود إليه مخرجاته المادية والأدبية والمعنوية.

ويُعرفه الباحث على أنه عمل قائم على العرض والطلب، ويعتمد بالدرجة الأولى على المهارات التي يجيدها الشخص في تقديم الخدمات، بالإضافة إلى أنه عمل مؤقت ولا يتقيد بوقت أو مكان لإنجازه.

٢/٢ الفرق بين العمل الحرّ وريادة الأعمال:

يُعتقد أنّ هناك ثمة تداخلاً بين مفهوم العمل الحر وريادة الأعمال من جانب الكثيرين، لكنهما مختلفان تماماً عن بعضهما بعضاً، ولكلٍ منهما خصائصه ومميزاته التي تُميزه عن الآخر، حيث يُمكن اعتبار رائد الأعمال بشكل أو بآخر مُستقل؛ لأنه يعمل لحسابه الخاص، وليس العكس، فإذا رغب رائد الأعمال بتأسيس شركة في مجال تخصصه، فلا ينبغي أن يكون مسؤولاً عن تنفيذ المشاريع فيها؛ لأن المسؤوليات التي تقع على عاتقه أكبر من التركيز على تنفيذها. لذلك فهو بحاجة إلى توظيف المُستقلين لتحقيق ربحٍ ماديٍّ للشركة، وفي المقابل دفع مُستحققاتهم الماليّة التي تمثل مصدر دخلهم (DiPiazza, 2016). ومن جانب آخر أشار (إبراهيم، ٢٠١٨)، إلى وجود اختلافٍ نسبيٍّ بينهم. حيث يشمل العمل الحر الأعمال الرياديّة التقليديّة والمبتكرة، بينما تشمل ريادة الأعمال الأفكار الإبداعية التي تحمل المبادرة وتتطلب دعماً مادياً ومعنوياً من الجهات الرسميّة لتشجيع رواد الأعمال على تحقيق أفكارهم وتحويلها إلى واقع. وأوضح كل من (Abdreissova, Baitenizov, Azatbek, & Valieva, 2021; Akhmetshin et al., 2018; Burke & Cowling, 2020; DiPiazza, 2016; Kavese et al., 2022; Zhou, 2020) الفرق بينهما في الجدول التّالي:

جدول رقم (٤) مقارنة بين ريادة الأعمال والعمل الحر

المحاور	ريادة الأعمال Entrepreneurship	العمل الحر Freelancing
التعاون	لا يمكن لرائد الأعمال القيام بكل الأعمال بمفرده داخل الشركة أو المؤسسة، لذلك يجب أن يعمل بشكل تعاوني مع فريق، ولا يشترط وجوده لمباشرة الأعمال.	في معظم الأوقات، لا يحتاج العامل الحرّ إلى العمل في فريق؛ لأن الجميع يعملون لحسابهم الخاص.
المخاطرة	مجال ريادة الأعمال مليء بالمفاجآت خصوصاً في بداية المشروع، والمخاطرة هنا هي مخاطرة ماليّة، سواء بأموال رائد الأعمال أو المستثمرين.	العمل الحرّ يخلو من المخاطرة حيث يمكن استبدال العملاء في أي وقت والبحث عن عملاء جُدد، ويتمثل عامل المخاطرة في القدرة على الاحتفاظ بالعملاء وكسب ثقتهم.

العمل الحر Freelancing	ريادة الأعمال Entrepreneurship	المحاور
لا يحتاج العامل الحر لرأس مال لبدء عمله، حيث يتمثل رأس ماله في الخبرات والمهارات التي يمتلكها في مجال عمله.	يحتاج رائد الأعمال إلى رأس مال كبير لبدء المشروع مع وجود عامل المخاطرة به.	الاعتمادية
لا يحتاج العامل الحر لرأس مال لبدء عمله، حيث يتمثل رأس ماله في الخبرات والمهارات التي يمتلكها في مجال عمله.	يحتاج رائد الأعمال إلى رأس مال كبير لبدء المشروع مع وجود عامل المخاطرة به.	رأس المال
يتميز العمل الحر بالبساطة والمرونة، حيث إنه لا يركز على حلّ المشكلات ولا تقديم الأفكار، بل يهتم بجودة العمل وتسليمه في الوقت المحدد للحصول على المال.	يعدُّ مجال ريادة الأعمال أكثر تعقيداً؛ حيث يتطلب البحث عن مشكلة واقتراح الحلول لها، أو خلق فكرة لتكون نواة لمشروع ما، وما إن تتحول الفكرة إلى عمل أو مشروع تبدأ رحلة ريادة الأعمال.	المرونة
الحد من ظاهرة البطالة، وتحسين المستوى المعيشي للفرد، والنهوض بالاقتصاد القومي للدولة.		العامل المشترك
يُكسب المال فوراً عن كل مهنة يؤديها العامل الحر، لكنه لا ينشئ أصولاً طويلة الأجل، ولزيادة الدخل يكون عن طريق رفع أسعار الخدمة المقدمة أو العمل في أكثر من مشروع في وقت واحد (عمل إضافي)، الذي قد يؤثر على الحياة العائلية أو الصحيّة أو الاجتماعية أو النفسية.	يتم كسب الأموال الطائلة بعد إطلاق المشروع أو الشركة، بالإضافة إلى ذلك، سيمتلك رائد الأعمال أصولاً يعزز بها مكانة شركته أو مؤسسته.	كسب الأموال
يتطلب العمل الحر أن يكون العامل متخصصاً في مجال أو مهنة معينة، وأن يُطور مهاراته باستمرار لجذب العملاء إليه والحصول على فرص عمل متعددة.	قد يكون رائد الأعمال خبيراً في مجال معين، ولكن عليه القيام بعدد من الأدوار في الشركة وتسيير العمل بمساعدة الآخرين؛ وهكذا، بمرور الوقت يُصبح موسوعياً ومتعدد الخبرات في مجال عمله.	الخبرات

المحاور	ريادة الأعمال Entrepreneurship	العمل الحر Freelancing
الأساسيات	تدور ريادة الأعمال حول صنع وتسويق المنتجات أو بيع الخدمات كمنتجات، على سبيل المثال ما تقوم به شركة Flipkart Electronics.	يعتمد العمل الحر على تقديم خدمة عالية الجودة للعميل تميزه عن غيره من العاملين في هذا المجال، وتجعله مصدر ثقة لهؤلاء العملاء مثل مطور الويب Web Developer.
الضرائب	تُدفع ضرائب محدّدة للدولة، بناءً على النسبة المئوية للأرباح المحققة.	لا تُدفع ضرائب أو رسوم إضافية للدولة، حيث إن العامل الحر يعمل بشكل مستقل ولحسابه الخاص.
بيئة العمل	تتطلب التواجد في الحيز المكاني (الشركة - المؤسسة)، لمباشرة العمل.	لا يتطلب الأمر وجوداً مادياً للعمل، فمعظم الأعمال الحرة تتم عبر الإنترنت من أي مكان وفي أي وقت؛ لذلك يُطلق عليه العمل الافتراضي أو العمل عن بُعد.
اتخاذ القرار	يجب العودة إلى الشركاء أو المستثمرين أو فريق العمل الذي يتأثر بهذا التغيير، وأخذ آرائهم بالتفصيل كإقفة.	للعامل الحرة الكاملة في اتخاذ القرارات التي تتمثل في وقت العمل واختيار العملاء وإنجاز المهام الموكلة إليه.

٢/٣ دور أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات في نشر ثقافة العمل الحر:

يُعدُّ القسم العلمي من الركائز الأساسية في بيئة نظام العمل. إذ يقع عليه مسؤولية تأهيل رأس المال البشريّ الموجّه للسوق على اختلاف أنواعه. كما يسهم في تنمية ريادة الأعمال وتطوير المهارات المتعلقة به (المبيرك، ٢٠١٤)، والآن أصبح لزاماً على أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات الاهتمام بالعمل الحر من خلال ربط المقررات الدراسية بفرص العمل المتاحة بسوق العمل الحر، وتبني الطلاب أصحاب الأفكار الريادية، وإنشاء حاضنات الأعمال ورعاية المشروعات الصغيرة والمتوسطة (Meyer, 2014)، حيثُ أصبح تطوير المقررات الدراسية بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل الحر أمراً حتمياً (Gandini, 2016). ومن هنا جاءت أهمية دور القسم العلمي في تعزيز النمو الاقتصادي من خلال تشجيع الطلاب ومساعدتهم على الانخراط في المشروعات الريادية بما يسهم في الاستفادة من قدراتهم، وتحويلها إلى عنصر بناء في الاقتصاد الوطني (سويلم، ٢٠٢٠)، كما يُمكن استثمار الأنشطة الطلابية في تطبيق ما يتعلمه الطلاب من المقررات الدراسية،

وتحويلها إلى وظائف نوعيّة تتلاءم مع احتياجات سوق العمل، وهو ما أكّده دراسة (Alagiri & Visalatchi, 2020; Horrigan, 2022). ويؤكد الباحث أيضًا حيث إنَّ الأنشطة الطلابية التي تُقرأ أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات لها دورٌ رئيسٌ في نشر ثقافة العمل الحر بين الطلاب إذا حُطِّط لها بالشكل الأمثل، وذلك، بالتركيز على مهارات القرن الواحد والعشرين، وفي مقدمتها الثقافة المعلوماتية، والمهارات الاجتماعية والإدارية، ومهارات التواصل والتفكير النقدي والإبداعي، التي تحقق النمو وتزيد الخبرات المهنية للطلاب وتمكنهم من المنافسة المحلية والعالمية.

٢/٤ رائد العمل الحر النموذجي في مجال المكتبات والوثائق والمعلومات: المهارات والسمات الشخصية:

لا شك أن العمل الحر يحتاج إلى مجموعة من المهارات الأساسية التي تسهم في نجاحه، حيث تعتمد المنافسة في سوق العمل الحر بشكل أساسي على مدى امتلاك الفرد لمجموعة من المهارات التقنية والشخصية التي تساعده على الاندماج في هذا السوق، وهذا ما أكده (Zhou, 2020) من أن سوق العمل الحر سوق تنافسية مفتوحة، والمنافسة تكون للعامل القادر على التعلّم وتطوير مهاراته وقدراته، ويرى كلٌّ من (Alagiri & Visalatchi, 2020; Wu, Zhou, Li, & Chen, 2022) أن هذه المهارات تتمثل في:

- مهارات محو الأمية المعلوماتية: يُمكن تعريف الأمية المعلوماتية على أنّها افتقار مهارات البحث الإلكتروني، ومهارات التفكير النقدي، وتقنيات الحاسبات والاتصالات. وبالتالي، عدم نجاح الفرد وقلة أدائه الفعّال في العمل والمشاركة في المجتمع. لذلك من الضروري أن يُجيد خريجو أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات مهارات استخدام التكنولوجيا بأشكالها كافة، وخصوصًا التسويق الشبكي وتطبيقات الهواتف الذكية للتجارة والتسويق الإلكتروني.
- مهارات السوق: من المفترض أن يفهم الخريج تحليل احتياجات سوق العمل، والعلامات التجارية، وتحليل وتقييم المخاطر، واستراتيجيات تسعير المنتجات، ومهارات البيع (الدّكاء العاطفي) - تحليل المنافسين والشخصيات - صياغة العروض التجارية ... (إلخ).

مهارات التّشغيل: تشمل مهارات صياغة الأهداف، وإدارة الوقت، وإدارة الأزمات، والتخطيط، والتنفيذ واتخاذ القرارات، وخدمات الدعم اللوجستي وإدارة الأفراد. ويُضيف (Butt & Ahmad, 2022; DiPiazza, 2016) إلى المهارات السابقة:

- مهارات محو الأمية الماليّة: وتشمل حساب الحد الأدنى للإنفاق الشهري، وترتيب

أولويات الإنفاق المتكررة، وإنشاء خطط الادخار، وإدارة الخدمات المصرفية وأنظمة الدفع المالية، وإدارة المحفظة الإلكترونية.

- المهارات القانونية: وتتضمن التفاهم القانوني مع العملاء، واتفاقيات خدمة العملاء، واتفاقية التعاون من الباطن والعمل المشترك، والقضايا القانونية المتعلقة بالضرائب، وعمليات البيع والشراء الإلكتروني، والتفاوض وتسوية النزاعات.
- مهارات إدارية: وتشمل أساسيات بناء الشركات الناشئة، وتشكيل فريق العمل. ويؤكد (Ahmad, 2022) على دور المهارات الشخصية في ممارسة العمل الحر، التي تشمل مهارات التواصل الفعال، والتفاوض مع الآخرين، والتكيف، والمنافسة، والدافعية على الإنجاز، والتعلم الذاتي، والشغف بالمعرفة، والاهتمام بالتفاصيل الدقيقة لدى العملاء، وقبول المكسب والخسارة، والتفاوض، والصبر، والصدق والأمانة، والشفافية، والالتزام، واحترام الآخرين. وأشار (John et al., 2017) إلى بعض المهارات المتنوعة التي يجب أن يتمتع بها العامل الحر، ومنها: القدرة على استخدام الحاسب الآلي وتطبيقاته، والتحلّي بروح الابتكار، والسرّية، وامتلاك مهارة الشراكة في الحالات التي تستدعي ذلك. ويضيف (سويلم، ٢٠٢٠؛ والأحمد، ٢٠١٩؛ وإبراهيم، ٢٠١٨) مهارات إعداد دراسات الجدوى، والتخطيط المستقبلي، والاستقلالية والقيادة، والمبادرة، والتسويق والدعاية والإعلان، وفن التواصل مع الآخرين، والقدرة على الإقناع، وإدارة الوقت، والقدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات، وتحمل المسؤولية، والابتكار والإبداع، والطموح، والثقة بالنفس. ويضيف الباحث بعض المهارات الداعمة التي تتمثل في مهارات التعامل مع منصات العمل الحر الرقمية، وبناء الملفات الشخصية المهنية، وإجادة اللغة الإنجليزية، والمتابعة والتواصل المستمر مع العملاء، واستخدام أدوات إدارة المشاريع عبر الإنترنت.

٢/٥ وظائف المستقبل في مجال المكتبات والوثائق والمعلومات بسوق العمل الحر:

ما يميز سوق العمل الحر أنّه يضمّ عاملين مستقلين من جميع أنحاء العالم، وتكون المنافسة فيه بناءً على الخبرات والمهارات المتعددة التي تميز هؤلاء العاملين عن بعضهم بعضاً؛ وبالتالي يسعى العاملون في هذا المجال إلى أن يصبحوا متعددي المهارات حتى يتمكنوا من ممارسة وظائف مختلفة في نفس الوقت. وبالنظر لتخصص المكتبات والوثائق والمعلومات الذي يهدف إلى حفظ وتنظيم وإدارة واسترجاع المعلومات، نجد أنّ فرص العمل المتاحة لخريجيه في سوق العمل الحر عبر الإنترنت متنوعة، والجدول التالي يوضح الوظائف المستقبلية في تخصص المكتبات والوثائق والمعلومات في سوق العمل الحر:

جدول رقم (٥) وظائف المستقبل في مجال المكتبات والوثائق المعلومات بسوق العمل الحر

المصدر	الوظائف
(Alagiri & Visalatchi, 2020)	مقرض المقتنيات الشخصية، ومنشئ الببليوجرافيا المتخصصة، ومؤلف القصص، والمعالج بالقراءة Bibliotherapist، ومنشئ الكتب الصوتية، والمفهرس الخاص، وسمسار المعلومات Information Broker، ومطور برمجيات المكتبات، والمُخَصّص Abstractor، والمفهرس عبر الإنترنت، وبائع تجهيزات المكتبات، والبليومتري Bibliometrician، ومحلل البيانات الضخمة، ومستشار حقوق التأليف والنشر، ومُجمع المحتوى الحر Open Access Content Aggregator.
(John et al., 2017)	أمين المكتبة المستقل ^(*) Freelance Librarian، ومدير قواعد البيانات، ومدير سجلات البنوك والمستشفيات، وكاتب مقالات علمية في مجال المكتبات والمعلومات، ومصمم مواقع ويب، ومدير المحتوى الرقمي، ومدون رقمي، ومراجع كتب علمية، ومسوق شبكيّ.
(Ahmad, 2022)	مزود الخدمات الأرشيفية، ومستشار خدمات الرقمنة والنشر الرقمي، ومستشار خدمات توثيق المعلومات، ومحرر (كتب - دوريات ... الخ)، ومستشار إدارة المعرفة، ومؤستشار أئمة المكتبات، ومُدرب، ومُساعد بحث ذوي الاحتياجات الخاصة (ضعاف الرؤية ومن في حكمهم).
(ثابت، ٢٠١٩)	مُطوّر مُحركات البحث SEO، ومُدخل بيانات، ومدير المساعدات الرقمية الافتراضية، وكاتب خفيّ Ghostwriter، ومُفهرس محتوى قواعد البيانات.
(أبو النجا، ٢٠٢١)	أمين المكتبة المتقل، ومُترجم متخصّص، ومسوق إلكترونيّ، ومُعالج البريد الإلكتروني، ومُحرر الأعمال الكتابية.
الباحث	مدير ما وراء البيانات (الميتاداتا)، صانع محتوى علمي، مدرب الإنترنت، مسوق الكتب النادرة Rare Books، استشاري معمارية المعلومات، مُتخصّص تصنيف Taxonomist.

(*) يقوم بتسويق وبيع وتقديم خدمات المكتبات والمعلومات باستخدام الموارد المتاحة. بدأت هذه المهنة بشكلها التقليدي في فرنسا عام (١٩٣٠) وبعد ذلك في الولايات المتحدة الأمريكية عام (١٩٦٠)، ويُعرفون باسم وسطاء المعلومات والاستشاريين وتجار التجزئة للمعلومات (Burghardt, 2010).

ثالثاً: الإطار العملي للدراسة :

المحور (الأول) وعي خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات بالعمل الحر:

(أ) وعي أفراد العينة بالعمل الحر Freelancing Work:

يتضح من الجدول التالي:

- أن نسبة من لديهم معرفة مسبقة بالعمل الحر من عينة الدراسة (٧١,٢%)، وهذا ما يعزیه الباحث إلى ندرة توافر فرص العمل بالقطاعين الحكومي والخاص، مما أدى إلى شيوع هذا المصطلح (العمل الحر) بين شباب الخريجين، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (فوزي، ٢٠٢١) التي أكدت أن من بين أفراد العينة (٧٣,٦%) لديهم معرفة بالعمل الحر، وهذا ما أكدته أيضاً نتائج دراسة (أرفيدة، ٢٠١٨) التي أشارت إلى أن غالبية أفراد العينة (٨٦%) على دراية بمفهوم الأعمال الحرّة؛ نظراً لارتفاع معدل البطالة، والطبيعة التجارية للدولة التي يُمكن أن يكون لها دور في نشر ثقافة العمل الحر بين أفراد المجتمع، وهذا ما أشار إليه (ثابت، ٢٠١٩)؛ حيث ذهب إلى أن انخفاض فرص العمل التقليدية، وارتفاع معدل البطالة بين المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات سبب رئيس لانتشار ثقافة العمل الحر. كما أشارت دراسة (الزير، ٢٠٢١) إلى أن مستوى إدراك الشباب وتقدمهم للعمل الحر ودوره في النهوض باقتصاد الدولة جاء بمستوى عالٍ من القبول.
- بينما يمثل أفراد العينة ممن ليس لديهم معرفة بالعمل الحر نسبة (٢٨,٨%) من عينة الدراسة؛ ويرجع الباحث ذلك إلى عدم الرغبة في العمل الحر نظراً لممارسة أعمال أخرى في القطاعين الحكومي أو الخاص، أو لعدم الاقتناع به كعمل يؤمن مستقبل الفرد.

جدول رقم (٦) مدى معرفة عينة الدراسة بالعمل الحر

النسبة %	التكرار	البدائل	التساؤل
٧١,٢	٢٥٩	نعم	هل لديك معرفة مسبقة بالعمل الحر؟
٢٨,٨	١٠٥	لا	
%١٠٠	٣٦٤	الإجمالي	

(*) سؤال إحالة

(ب) مصادر معرفة عينة الدراسة بالعمل الحر:

يُتضح من الجدول التالي:

- أبرز مصادر معرفة عينة الدراسة بالعمل الحر جاءت من شبكات التّواصل الاجتماعيّ في الترتيب الأوّل بنسبة (٩٦,١%)؛ ويُرجع الباحث هذه النتيجة إلى حقيقة مفادها أنّ هذه الشبكات تمثل البيئة الأمّ للعمل الحرّ سواء في ممارسته أو الإعلان عنه، حيث تتمّ جميع الأنشطة المتعلقة به من خلال هذه الشبكات لأنّها تستهدف جمهوراً كبيراً من جميع أنحاء العالم، وهذا ما أكّده دراسة (خليفة، ٢٠١٨) التي ذهبت إلى أنّ وسائل التكنولوجيا الحديثة خصوصاً شبكات التّواصل الاجتماعيّ تلعب دوراً مهمّاً في نشر ثقافة العمل الحرّ، في حين تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلٍّ من (أرفيدة، ٢٠١٧؛ عثمان، ٢٠١٧) التي أشارت إلى أنّ مصدر معرفة العمل الحرّ كان من خلال الزملاء في مجال المكتبات والمعلومات بنسبة (٤٠%) للدراسة الأولى و(٥٥%) للثانية.
- بينما أشار بعض أفراد العينة (١,٠٩%) إلى مصادر أخرى تمثل معرفتهم المباشرة بالعمل الحر، بما في ذلك اليوتيوب، ومنصات العمل الحر الرقمية، وأفراد الأسرة، والإعلانات الدعائية عبر مواقع الإنترنت.

جدول رقم (٧) مصادر معرفة عينة البحث بمفهوم العمل الحر^(*)

النسبة %	التكرار	المصادر	التساؤل
٩٦,١	٢٤٩	شبكات التّواصل الاجتماعيّ	ما مصدر معرفتك بالعمل الحر؟
٣٧,١	٩٦	زملاء العمل أو الدراسة	
٢٣,٢	٦٠	الندوات والمؤتمرات العلميةّ	
١,٠٩	٤	مصادر أخرى	

(ج) رغبة عينة الدراسة في تأسيس عمل حر عبر الإنترنت:

يُتضح من الجدول التالي:

- أن أفراد عينة الدراسة الذين (لا) يفكرون في تأسيس عمل حر عبر الإنترنت يمثلون (٤٠,٩%)؛ ويُرجع الباحث ذلك إلى المخاوف التي تُحيط بالعمل الحر،

(*) لم يُدرج الباحث المجموع الكلي للتكرارات، لكون السؤال المطروح يحتمل اختيار أكثر من بديل في نفس الوقت؛ وبالتالي المجموع لا يساوي حجم العينة (٣٦٤) فرداً، ن = (٢٥٩).

وفي مقدمتها عدم الاستقرار الوظيفي والنظرة المتدنية من المجتمع التي قد تؤدي إلى الامتناع عنه (أبو النجا، ٢٠٢١)، وهذا ما يؤكّد صحة نتيجة الدراسة الحالية، وهي أنّ نسبة (٥٧,٧%) من أفراد العينة يُفضلون العمل في القطاع الحكومي.

▪ في حين أنّ نسبة (٣٥,٢%) من أفراد العينة (ربما) يفكرون في تأسيس أعمال حرة في المستقبل، و(٢٣,٩%) (فكروا) بالفعل في هذا العمل، وهذا ما أكّده نتائج دراسة (Ibrahim et al., 2015) التي خلصت إلى أنّ خريجي الجامعات لديهم النية لممارسة العمل الحر؛ ولكنهم يفتقدون التشجيع والدعم الأسري، وتتفق هذه النتيجة أيضًا مع نتائج تقرير مراقبة مؤشر الأعمال الرياديّة العالمي (Hill et al., 2022)، الذي يشير إلى أنّ الفئة العمرية من (٦٤-١٨) عامًا في مصر لديهم رغبة قوية في ممارسة العمل الحر، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الزير، ٢٠٢١؛ وسوليم، ٢٠٢٠؛ وإبراهيم، ٢٠١٨؛ وأرفيدة، ٢٠١٧) التي أشارت إلى أنّ هناك اتجاهًا إيجابيًا للطلاب الجامعيين ورغبة جادة في ممارسة العمل الحر بعد التخرج، حيث يرون أنه فرصة جيدة لكسب المال وطريق سريع للحصول على الوظائف.

جدول رقم (٨) مدى رغبة عينة الدراسة في تأسيس عمل حرّ عبر الإنترنت

التساؤل	البدائل	التكرار	النسبة %
هل تفكر في تأسيس عمل حر عبر الإنترنت؟	لا	١٤٩	٤٠,٩
	ربما	١٢٨	٣٥,٢
	نعم	٨٧	٢٣,٩
	الإجمالي	٣٦٤	١٠٠%

(د) طرق البحث عن العمل الحرّ عبر الإنترنت من جانب عينة الدراسة:

يتضح من الجدول التالي:

▪ أنّ أبرز الطرق التي اتبعتها أفراد عينة الدراسة في البحث عن عمل حرّ عبر الإنترنت تمثلت في متابعة الإعلانات عبر الإنترنت ومواقع الشبكات الاجتماعية في الترتيب الأول بنسبة (٤٦,٢%)، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (أبو الخير، ٢٠١٧) التي أشارت إلى أنّ الخريجين يحصلون على فرص العمل الحر من خلال بوابات التوظيف الحر عبر الإنترنت بنسبة (٧٣,٥%)؛ ويعزو الباحث ذلك إلى سهولة الوصول إلى مواقع الإنترنت المختصة بالتوظيف، وفي مقدمتها منصات العمل الحرّ الرقمية، ومن ثمّ الاشتراك في خدمة RSS لمتابعة الوظائف

الجديدة حيث تُرسل بشكلٍ فوريٍّ عبر البريد الإلكتروني للمستخدم، فيما تتميز شبكات التّواصل الاجتماعيّ بإقبالِ الشباب وتواجدهم الدائم عليها ممّا يجعلهم على دراية مستمرّة بفرص العمل، وهذا ما تؤكده دراسة (Hanhijärvi, 2012) التي توصلت إلى أنّ الشبكات الاجتماعية وخصوصًا شبكة LinkedIn لها دور مهمّ في التّسويق الذاتيّ والحصول على فرص عمل، كما أكّدت دراسة (خليفة، ٢٠١٨؛ وأرفيدة، ٢٠١٨) أنّ وسائل الإعلام الاجتماعيّ لها دور كبير في التّهوض بالعمل الحر، حيث يحصل الشباب على قدرٍ كبيرٍ من المعلومات من خلال هذه الشبكات.

- في الترتيب الأخير، جاءت متابعة الإعلانات في الجرائد والمجلات بنسبة (١١,٨%)، حيث لم يعد هذا الشكل التقليدي مرغوبًا فيه في ظلّ وجود منصات العمل الحر الرقمية عبر الإنترنت.

جدول رقم (٩) الطرق التي يتبعها أفراد عينة الدراسة في البحث عن عمل حر عبر الإنترنت

النسبة %	التكرار	الطرق	التساؤل
٤٦,٢	١٦٨	متابعة الإعلانات عبر الإنترنت والشبكات الاجتماعية.	عمل حر عبر الطرق التي تتبعها في البحث عن
٣٦,٨	١٣٤	بوابات العمل الحر عبر الإنترنت.	
٢٩,١	١٠٦	الأصدقاء وزملاء المهنة.	
٢٨,٦	١٠٤	تسويق ذاتي عبر موقع شخصي أو شبكات التواصل الاجتماعي.	
١٥,٤	٥٦	مكاتب التوظيف.	
١١,٨	٤٣	متابعة الإعلانات في الجرائد والمجلات.	

(*) بإمكان المبحوث اختيار أكثر من بديل ن = (٣٦٤)

المحور (الثاني) العمل الحر من وجهة نظر خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات:

(أ) أسباب التّوجه نحو العمل الحر من جانب عينة الدراسة:

يُتضح من الجدول التالي:

- أبرز أسباب التّوجه نحو العمل الحرّ عبر الإنترنت من وجهة نظر عينة الدراسة أنّ فرص العمل بالقطاع الحكومي أو الخاص غير متوفرة "البطالة"، حيث جاءت في

الترتيب الأول بنسبة (٥٥,٥%)؛ وأرجع الباحث ذلك إلى ارتفاع مُعدل البطالة، وصعوبة توفير فرص عمل لجميع الخريجين، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو الخير، ٢٠١٧) التي تشير إلى أنّ العمل الحر يعدُّ حلاًّ لخفض معدلات البطالة بين الخريجين بنسبة (٧٨,٧٧%)، وهذا ما أكّده دراسة (سويلم، ٢٠٢٠؛ وخليفة، ٢٠١٨) التي خلصت إلى أنّ الشباب على دراية بمشكلة البطالة؛ لذلك يُلجؤون إلى العمل الحر بسبب الأوضاع المعيشية الصعبة، وتدهور الوضع الاقتصادي لبعض البلدان. بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Hudek, Tominc, & Širec, 2020) ودراسة (خليفة، ٢٠١٧؛ وعثمان، ٢٠١٧) التي أشارت إلى أنّ مرونة العمل الحر، وارتفاع عائده المادي مقارنة بالوظائف التقليدية من أبرز دوافع التّوجه إليه وممارسته.

بينما جاءت عبارة "يحقق الدخل بأقل أعباء ومخاطرة" في الترتيب الأخير كأحد أسباب اتجاه أفراد عينة الدراسة للعمل الحر بنسبة (١٨,١%)، رغم أهمية هذه العبارة التي أشارت إليها دراسة (Horrihan, 2022) كإحدى أهم ميزات العمل الحرّ.

جدول رقم (١٠) أسباب الرغبة في التّوجه نحو العمل الحرّ عبر الإنترنت من وجهة نظر عيّنة الدراسة

النسبة %	التكرار	الأسباب	التساؤل
٥٥,٥	٢٠٢	فرص العمل بالقطاع الحكومي أو الخاص غير متوفرة "البطالة"	ما أسباب رغبتك في التوجه نحو العمل الحر عبر الإنترنت؟
٣٩,٦	١٤٤	لا يتقيد بزمان أو مكان (عبر الإنترنت).	
٣٤,٩	١٢٧	يوفر فرص عمل متنوّعة.	
٢٤,٢	٨٨	سهولة الحصول على العملاء عبر شبكات التّواصل الاجتماعي.	
١٨,٤	٦٧	العمل الحر يُشكل لي مصدر دخل ثانويًا.	
١٨,١	٦٦	يحقق الدخل بأقلّ أعباء ومخاطرة.	

(*) بإمكان المبحوث اختيار أكثر من بديل ن = (٣٦٤)

(ب) مخاوف أفراد العينة تجاه العمل الحرّ عبر الإنترنت:

يتّضح من الجدول التّالي:

- إنّ أبرز مخاوف أفراد عيّنة الدراسة تجاه العمل الحرّ عبر الإنترنت تمثّلت في عدم مصداقية أطراف العمل في بعض الأحيان، حيثُ جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (٥٥,٥%)، فقد يفقد أطراف العمل المصداقية في عدة جوانب، منها: الدّفع، وجودة العمل، والالتزام بوقت التّسليم، وحقوق الملكية الفكرية للعمل المبدئي^(*)، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (Ljungholm, 2019; Rahman & Rahman, 2017) من أنّ عدم وجود لوائح قانونية تنظم إجراءات العمل الحرّ، وتضمن الحقوق والواجبات للطرفين تجعلهم يفقدون مصداقيتهم في التّعامل، لذلك ترغب معظم الشركات عند توظيف المستقلين أن يكون ترشيحهم من خلال شركات توظيف ذات سمعة طيبة؛ حيثُ إنّ العامل المستقل يمكن أن يختفى من السوق دون سابق إنذار (Faber, 2016). وهذا ما أكّده نتائج دراسة (الأحمد، ٢٠١٩) من أنّ درجة الحماية القانونيّة التي يوفرها العمل الحرّ "متوسطة"، وأن نسبة (٣٥%) من أفراد العينة أشاروا إلى تعرضهم للاستغلال المادي في بداية هذا العمل. وذلك بتخفيض المستحقات المالية للأعمال التي يؤدونها وعدم إيفائهم حقوقهم كاملة، حيثُ لا يوجد قانوني لتأمينهم. وتأكيداً لما سبق، جاءت دراسة (ثابت، ٢٠١٩) لتؤكد أنّ نسبة (٥١,٩%) من أفراد العينة يرون أنّ أبرز مشكلات العمل الحرّ هي الاستغلال من قبل العملاء.
- في الترتيب الأخير، جاءت مشكلات الدفع الإلكتروني كأحد مخاوف التّوجه نحو العمل الحرّ من جانب أفراد العينة بنسبة (١٤,٦%)، وقد ظهرت بالتزامن مع زيادة الإقبال على التجارة الإلكترونيّة والعمل عبر الإنترنت، وتتمثل هذه المشكلات في الرسوم المستقطعة عند السحب أو الإيداع، وعدم الدّرية الكافية بأنظمة الدفع الإلكتروني، وهذا ما يؤكد نتائج دراسة (Rahman & Rahman, 2017) ودراسة (أرفيدة، ٢٠١٧) التي ذهبت إلى أنّ أبرز تحديات العمل الحرّ التي تواجه الخريجين تتمثل في نقص المهارات الفنيّة واللّغويّة، ومشكلات التّحويلات الماليّة الإلكترونيّة.

(*) عمل يُقدّم على سبيل العرض كنوع من أنواع التسويق "نماذج الأعمال"

جدول رقم (١١) مخاوف عينة الدراسة تجاه العمل الحر عبر الإنترنت

النسبة %	التكرار	المخاوف	التساؤل
٦١	٢٢٢	عدم مصداقية أطراف العمل أحياناً.	ما مخاوفك تجاه العمل الحر عبر الإنترنت؟
٣٨,٥	١٤٠	عمل غير ثابت لفترة زمنية محددة.	
٢٨,٣	١٠٣	الخوف من الفشل.	
٢٦,٤	٩٦	ضعف الإمكانيات المادية.	
٢٤,٧	٩٠	قلة الخبرة في التسويق عبر شبكات التواصل الاجتماعي.	
٢٣,٤	٨٥	إتقان اللُّغة الإنجليزية يعدُّ عاملاً مهماً لنجاح عملي الحر.	
٢١,٢	٧٧	ليس لديّ فكرة عمل.	
١٤,٦	٥٣	مشاكل الدفع الإلكتروني.	

(*) بإمكان المبحوث اختيار أكثر من بديل ن = (٣٦٤)

(ج) النهج المُفضل للعمل الحر من جانب عينة الدراسة:

يتضح من الجدول، التالي:

- إنَّ نسبة (٦٢,٦%) من أفراد العينة يفضلون نهج العمل الحر وجهاً لوجه؛ ويعزي الباحث ذلك إلى أن هذا الأسلوب يزيد من فرص التفاهم وإدراك العمل، وإنجاز المهام على أكمل وجه، إضافة إلى أنه يساعد على الترابط بين الموظفين والمديرين، وتبادل الآراء ووجهات النظر بشكل مستمر طوال الوقت، وأنَّ بيئة العمل التقليدية -وجهاً لوجه- يكون فيها الوقت محدداً بفترة زمنية معينة مما يسمح بإنجاز المهام في فترة محددة، وهذا يعطي الموظف فرصة لفصل وقت العمل عن وقت الأسرة والاسترخاء، ويمنحه طاقة إيجابية لمواصلة العمل في اليوم التالي، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (Abdreissova et al., 2021).
- بينما يفضل (٣٧,٤%) من أفراد العينة العمل الحر عبر الإنترنت، وذلك لما يوفره هذا الأسلوب من مزايا، في مقدمتها المرونة، وعدم التقيد بزمان أو مكان، وإمكانية الجمع بين أكثر من وظيفة في وقت واحد، بالإضافة إلى أنَّ متوسط معدلات الأجور في العمل الحر يُمكن أن يصبح أعلى من معدل متوسط الأجور في القطاع الحكومي أو الخاص، وهذا ما أكدته دراسة (عثمان، ٢٠١٥؛ وأبو الخير، ٢٠١٧؛

وخليفة، ٢٠١٨؛ وثابت، ٢٠١٩؛ وأبو النجا ٢٠٢١؛ وفوزي ٢٠٢١) ودراسة (Haq et al., 2018; Horrigan, 2022; Ljungholm, 2019; Rahman & Rahman, 2017).

جدول رقم (١٢) نهج العمل الحر المفضل لدى عينة الدراسة

النسبة %	التكرار	البدايل	التساؤل
٦٢,٦	٢٢٨	وجهًا لوجه.	أيهما تُفضل في نهج العمل الحر؟
٣٧,٤	١٣٦	عبر الإنترنت.	
١٠٠%	٣٦٤	الإجمالي	

(د) الوظائف المُفضلة لدى عينة الدراسة في مجال العمل الحر:

يُتضح من الجدول، التالي:

- إنَّ أبرز الوظائف التي يفضل أفراد العينة ممارستها كعمل حر تمثلت في (الفهرسة) في الترتيب الأول بنسبة (٣٠,٢%) وهي بمثابة مادة تخصص، يدرسها الطلاب في مراحل دراسية مختلفة. وتزامنًا مع ظهور الإنترنت وتطبيقاته في المكتبات، ظهر ما يُعرف بالفهرسة على الخط المباشر Online Cataloguing، ممَّا ساعد هؤلاء الخريجين على ممارسة الفهرسة كمهنة عبر الإنترنت، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (فوزي، ٢٠٢١) التي أكَّدت أنَّ العمليات الفنيَّة (الفهرسة، والتحليل الموضوعي، والتكشيف... إلخ) هي أبرز الوظائف التي يقدمها خريجو أقسام المكتبات والمعلومات عبر منصات العمل الحرّ العربيَّة والأجنبيَّة بنسبة (٣٧,٥%)، وهي بذلك تختلف مع نتيجة دراسة (أبو النجا، ٢٠٢١) التي أشارت إلى أنَّ وظيفة إدخال البيانات من أعلى الوظائف أداءً بواسطة أخصائيي المكتبات والمعلومات عبر منصات العمل الحر بنسبة (٦٦,٧%).
- بينما جاء في الترتيب الأخير مهنة تصميم تطبيقات الهواتف الذكية بنسبة (١٢,١%) كإحدى الوظائف التي يفضل أن يمارسها أفراد العينة كعمل حرّ، ويرجع الباحث ذلك إلى أنَّها تحتاج خبرة مُسبقة بلغات البرمجة، ووقت طويل في إعدادها بدءًا من التصميم ومرورًا بالاختبار وانتهاءً بالتحديث والدعم مما يستغرق وقتًا طويلاً.

جدول رقم (١٣) الوظائف التي يفضل أفراد العينة أن يمارسوها كعمل حر

النسبة %	التكرار	الوظائف	التساؤل
٣٠,٢	١١٠	الفهرسة	أي الوظائف التالية تفضل ممارستها كعمل حر عبر الإنترنت؟
٢٩,٩	١٠٩	الأرشفة الإلكترونية	
٢٩,٤	١٠٧	مُخَلُّ بيانات	
٢٨,٨	١٠٥	البحث عن مصادر المعلومات الإلكترونية	
٢٥	٩١	تصميم مواقع الويب	
٢٣,٤	٨٥	التدريب عبر الإنترنت	
٢٠,٩	٧٦	تصميم المستودعات الرقمية	
١٦,٨	٦١	خدمات التلخيص	
١٢,١	٤٤	تصميم تطبيقات الهواتف الذكية	

(*) بإمكان المبحوث اختيار أكثر من بديل ن = (٣٦٤)

المحور (الثالث): المقررات الدراسية ومتطلبات سوق العمل الحر:

(أ) مدى تلبية المقررات الدراسية لمتطلبات سوق العمل:

جدول رقم (١٤) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لآراء العينة لعبارات

(المحور الثالث: المقررات الدراسية ومتطلبات سوق العمل الحر)

العينة الكلية			العبارات			
درجة التَّحَقُّق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التَّكْرار			
			لا	إلى حد ما	نعم	
كبيرة	٠,٥١	٢,٧٨	١٨	٤٤	٣٠٢	استحداث مقرر دراسي يتناول أساسيات العمل الحر.
كبيرة	٠,٧٦	٢,٤٣	٦١	٨٣	٢٢٠	التدريب العملي يكون من خلال زيارات ميدانية لمواقع تمثل سوق العمل الفعلي.

العينة الكلية						العبارات
درجة التَّحَقُّق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار			
			لا	إلى حد ما	نعم	
كبيرة	٠,٧٢	٢,٣٥	٥٤	١٢٥	١٨٥	تساعد المقررات الدراسية على اكتساب مهارة التعلم الذاتي.
متوسطة	٠,٦٩	٢,٢٤	٥٣	١٦٨	١٤٣	المقررات الدراسية تنمي مهارات الإبداع والابتكار.
متوسطة	٠,٧٣	٢,٢٢	٩٦	١٠٦	١٦٢	المقررات الدراسية ساعدت على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بكفاءة.
متوسطة	٠,٧٧	١,٩٩	١٠٩	١٤٧	١٠٨	مشاريع التخرج ذات صلة بفرص العمل المتاح بالسوق.
متوسطة	٠,٦٩	٢,٣٣	الإجمالي			

يُتضح من الجدول السابق:

- أن المتوسطات الحسابية لمدى تلبية المقررات الدراسية لمتطلبات سوق العمل الحر تراوحت ما بين (٢,٧٨: ١,٩٩)؛ حيثُ جاءت عبارة (استحداث مقرر دراسي يتناول أساسيات العمل الحر) في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٢,٧٨) وبدرجة تحقق (كبيرة)، ويأتي هذا تأكيدًا لتوصيات دراسة (فوزي، ٢٠٢١؛ وأبو النجا، ٢٠٢١؛ والزبير، ٢٠٢١؛ وسويلم، ٢٠٢٠؛ وراضي، ٢٠٢٠؛ وثابت، ٢٠١٩؛ والأحمد، ٢٠١٩؛ ورشوان، ٢٠١٨؛ وإبراهيم، ٢٠١٨؛ وخليفة، ٢٠١٨؛ وعثمان، ٢٠١٧؛ وعكاشة، ٢٠١٦؛ وهلال، ٢٠١٢) ودراسة (Ahmad, 2022; Alagiri & Visalatchi, 2020; Butt & Ahmad, 2022; Chikasha et al., 2021; Haq et al., 2018; Horrigan, 2022; Ibrahim et al., 2015; John et al., 2017; Ntogo-Saghanen & Essor, 2021; Rahman & Rahman, 2017)؛ حيثُ أشارت دراسة (رشوان، ٢٠١٨) إلى أنَّ دور المقررات الدراسية في تنمية ثقافة العمل الحر غير محقق، وقد يرجع ذلك إلى تركيز هذه المقررات على الموضوعات التخصصية على حساب الموضوعات الثقافية والعامة، وتتفق هذه النتيجة أيضًا مع نتيجة دراسة (Rahman & Rahman, 2017)؛ لذلك يرى الباحث ضرورة إدراج

مقرّر العمل الحر ضمن المقررات الدراسية لأقسام المكتبات والوثائق والمعلومات بالجامعات المصرية، بحيث يركز على متطلبات سوق العمل والوظائف المتاحة به، والمهارات الشخصية والتقنية اللازمة لإكساب الخريجين القدرة على ممارسته، وغيرها من القضايا المتعلقة بالعمل الحرّ.

- جاءت عبارة (مشاريع التّخرج ذات صلة بفرص العمل المتاحة بالسوق) في التّرتيب الأخير، وبدرجة تحقق متوسطة، وهذا ما أكّده نتائج دراسة (رشوان، ٢٠١٨) التي توصلت إلى أنّ توجيه مشاريع التّخرج نحو دراسة احتياجات سوق العمل وحلّ المشكلات المرتبطة بالمهنة أمرٌ ضروريّ. ويرى الباحث أنّ عدم وضوح أهداف مشاريع التخرج، وضعف التّواصل بين فريق عمل المشروع، ونقص التّمويل الخارجي، وتضارب هذه المشاريع مع متطلبات سوق العمل في مجال المكتبات والمعلومات، من العوامل التي تؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة؛ حيث أكّدت دراسة (رافع، ٢٠٢٠) أنّ مشاريع التّخرج والتّدريب الميدانيّ لها تأثير كبير في توجيه وإعداد الخريجين لسوق العمل. لذلك من الضروري وضع نظام تدريبي واضح للطلاب، وتحديد أهداف مشاريع التّخرج بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل الحر.
- أخيراً، عكست درجة المتوسط الحسابي الإجمالية والمقدرة بـ "٢,٣٣" نتيجة مفادها أنّ جُهوزيّة المقررات الدراسية لتلبية متطلبات سوق العمل الحرّ (متوسطة)؛ لذلك ينبغي تحديث محتوى المقررات الدراسية في تخصص المكتبات والمعلومات بما يخدم الطالب ويؤهله لممارسة العمل الحر بعد التّخرج، حيث أشارت دراسة (سويلم، ٢٠٢٠) إلى أنّ أفراد العينة أجمعوا على عدم وجود مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة العمل الحر وريادة الأعمال لدى الخريجين، ممّا يمثل عائقاً لهم عن الانخراط في سوق العمل، وهذا ما تؤكدّه أيضاً دراسة (رؤوف، ٢٠١٢؛ وعكاشة، ٢٠١٦؛ وإبراهيم، ٢٠١٨).

(ب) المقررات الدراسية ودورها في إعداد وتوجيه أفراد العينة لممارسة العمل الحر:

جدول رقم (١٥) العلاقة بين المقررات الدراسية وإعداد وتوجيه أفراد العينة للعمل الحر

المتغيرات	قيمة (ر)	مستوى الدلالة	نوع الدلالة
العلاقة بين المقررات الدراسية التي تدرسها عينة الدراسة ومدى إعدادهم للعمل الحر.	٠,١٦**	٠,٠١	دالّ إحصائياً
العلاقة بين المقررات الدراسية التي تدرسها عينة الدراسة وتوجههم لممارسة العمل الحر.	٠,١٧**	٠,٠١	دالّ إحصائياً

يُتضح من الجدول السابق:

- وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) تشير إلى أنّ أفراد العينة متفقون على أهمية المقررات الدراسية في إعدادهم لممارسة العمل الحر، وهذا ما أكدته دراسة (خليفة، ٢٠١٨ ؛ أبو الخير، ٢٠١٧)؛ حيث ذهبت إلى ضرورة ربط محتوى المقررات الدراسية بفرص العمل المتاحة في السوق، ويأتي ذلك تأكيداً لتوصيات دراسة (Ahmad, 2022) التي تشير إلى ضرورة اشتغال المقررات الدراسية والتدريبات الميدانية على خطة واضحة لما يجب أن يكون عليه الطالب بعد التخرج بما يؤهله للاندماج في سوق العمل الحر.
- وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين طبيعة المقررات التي تدرسها عينة الدراسة وتوجههم نحو العمل الحر عبر الإنترنت للحد من ظاهرة البطالة. على الرغم من العمل الدؤوب والمستمر للجان الجودة في الجامعات المصرية لتطوير المقررات الأكاديمية لمواكبة التطورات التكنولوجية المعاصرة، إلا أن هذه المقررات ما زالت تنقذ إلى نشر ثقافة العمل الحر وأهميته كمصدر دخل للفرد، والأسرة، والمجتمع، وهذا ما أشارت إليه دراسة (رشوان، ٢٠١٨ ؛ والزياتي، ٢٠١٦).

المحور (الرابع) الثقافة المجتمعية تجاه العمل الحر:

(أ) الثقافة المجتمعية وَالْمَيْلُ نحو العمل الحر من وجهة نظر أفراد العينة:

جدول رقم (١٦) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لآراء العينة لعبارة (المحور الرابع: الثقافة المجتمعية تجاه العمل الحر)

العينة الكلية			التكرار			العبارات
درجة النّحقق	الانحراف المعياري	المتوسط				
كبيرة	٠,٦٥	٢,٥٢	٣٢	١٠٩	٢٢٣	هناك مخاوف لدى المجتمع للتعامل (بيع - شراء) في سوق العمل الحر عبر الإنترنت.
متوسطة	٠,٧٩	٢,٠٧	١٠ ١	١٣٤	١٢٩	تشجع الأسر أفراد عينة الدراسة على الانخراط في العمل الحر عبر الإنترنت.
متوسطة	٠,٨٠	٢,٠١	١١ ٦	١٢٧	١٢١	يقدر المجتمع العامل الحر بصورة لا تقل عن الموظف لدى جهة حكومية.
متوسطة	٠,٧٤	٢,٢٠				الإجمالي

يتضح من الجدول السابق:

- أن المتوسطات الحسابية للثقافة المجتمعية تجاه العمل الحر تراوحت ما بين (٢,٥٢؛ ٢,٠١)؛ حيث جاءت عبارة (هناك مخاوف لدى المجتمع للتعامل (بيع - شراء) في سوق العمل الحر عبر الإنترنت) في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٢,٥٢)، ودرجة تحقق (كبيرة)، حيث تمثل عمليات البيع والشراء في سوق العمل الحر تحديًا كبيرًا أمام المجتمع، بالإضافة إلى أنهم ما زالوا متخوفين من تلك العمليات، مما ينعكس سلبياً على ممارسة العمل الحر، ومن هذه المخاوف عدم صدق أطراف العمل الحر في بعض الأحيان، وانخفاض جودة السلع والمنتجات المعروضة، بالإضافة إلى مشكلات الدفع الإلكتروني. وتأتي هذه النتيجة متوافقة مع نتائج دراسة (خليفة، ٢٠١٨)، ويرى الباحث أن الاحتيال واختراق حسابات العملاء، وغموض بعض عمليات الشراء من حيث الدفع، وكذلك الخصوصية ومستوى حماية المعلومات، تجعل العديد من العملاء يُغيرون رأيهم حول عمليات البيع والشراء في سوق العمل الحر، ويأتي ذلك تأكيدًا لنتائج دراسة (Rahman & Rahman, 2017) التي أشارت إلى أن (٦٣%) من العاملين المستقلين عينة الدراسة يواجهون بعض المشكلات في ممارسة العمل الحر، وفي مقدمتها طريقة الدفع وسحب الأموال.
- فيما جاءت عبارة (يقدر المجتمع العامل الحر بصورة لا تقل عن الموظف لدى جهة حكومية) في الترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٢,٠١)، ودرجة تحقق (متوسطة)، وهذا ما أكدته دراسة (الزير، ٢٠١٨؛ أبو الخير، ٢٠١٧؛ أرفيدة، ٢٠١٧) التي أشارت إلى أن هناك اتجاهات سلبية من المجتمع تجاه العمل الحر، وتفضيل العمل الحكومي الذي أصبح موروثًا ثقافيًا في الأسرة والمجتمع بوصفه الأفضل، وعدم تشجيع ممارسة العمل الحر بحجة عدم استقراره. كما أكدت دراسة (Alagiri & Visalatchi, 2020) أن المحيط الأسري يؤثر سلبًا أو إيجابًا على توجيه الشباب أو رفضهم فكرة العمل الحر؛ لذلك يرى الباحث أنه من الضروري زيادة وعي الأسرة بأهمية العمل الحر من خلال وسائل الإعلام بالإذاعة والتلفزيون والفضائيات المختلفة.
- عكست درجة المتوسط الحسابي الإجمالية والمقدرة بـ "٢,٢٠" لمحور (الثقافة المجتمعية تجاه العمل الحر) من وجهة نظر عينة الدراسة نسبة (متوسطة)، وهذا ما أكدته دراسة (إبراهيم، ٢٠١٨) حيث توصلت إلى أن هناك حاجة ملحة لنشر ثقافة العمل الحر بجميع المراحل التعليمية؛ لأنه حلٌّ فعال يُمكن أن يؤدي إلى نتائج إيجابية - على المدى القصير - تحُدُّ من ظاهرة البطالة.

(ب) الثقافة المجتمعية والاتجاه نحو العمل الحر من وجهة نظر أفراد العينة:

جدول رقم (١٧) العلاقة بين الثقافة المجتمعية ومدى الاتجاه نحو العمل الحر من جانب أفراد العينة

نوع الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة (ر)	المتغيرات
دالّ إحصائياً	٠,٠٥	*٠,١١	العلاقة بين الثقافة المجتمعية تجاه العمل الحر واتجاهات عينة الدراسة نحو ممارسته.

يتضح من الجدول السابق:

- وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين الثقافة المجتمعية واتجاه عينة الدراسة نحو العمل الحر عبر الإنترنت. ويرجع ذلك إلى ضعف دور المجتمع في ترسيخ ثقافة العمل الحرّ من خلال تشجيع الأبناء على ممارسته، بل هناك نظرة سلبية من المجتمع تجاه العامل الحرّ باعتباره عاطلاً عن العمل، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (رمان، ٢٠٢١؛ والوزير، ٢٠١٨؛ وأرفيدة، ٢٠١٧، وأبو الخير، ٢٠١٧؛ والخواجة، ٢٠١١) حيث خلصت إلى أنّ نشر ثقافة العمل الحر والتشجيع عليه من واجبات المجتمع ومؤسسات الدولة، حيث إنه يسهم في عملية الإصلاح الاقتصادي والاجتماعي، ويهدف إلى زيادة معدلات الإنتاج، وتحسين مستوى المعيشة للفرد، ويوفر فرص عمل لشباب الخريجين، ويحقق الاستقرار الأمني للمجتمع، ويقلل من معدل الجريمة.

المحور (الخامس): مدى جُهوزيّة خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات للعمل الحر:

جدول رقم (١٨) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لآراء العينة لعبارات (المحور الخامس: مدى جُهوزيّة الخريجين عينة الدراسة للعمل الحرّ)

العينة الكلية								العبارات
درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط	التكرار					
			ضعيف	متوسط	جيد	جيد جداً	ممتاز	
جيد جداً	٠,٨٧	٣,٨٦	٢	٢١	٩١	١٦٠	٩٠	استخدام شبكات التواصل الاجتماعي.
جيد جداً	١,٠٥	٣,٤٧	١٦	٤٨	١٠٩	١٣٠	٦١	مهارات التواصل والتفاوض مع الآخرين.

اتجاه خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات في الجامعات المصرية

العينة الكلية								العبارات	
درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط	التكرار						
			ضعيف	متوسط	جيد	جيد جدًا	ممتاز		
جيد	٠,٩٧	٣,٣٨	٨	٥٧	١٣٦	١١٣	٥٠	الدافعية نحو التعلم الذاتي.	
جيد	٠,٩٤	٣,٠٤	١٥	٨٥	١٥٤	٨٧	٢٣	القدرة على حل مشكلات العمل.	
جيد	١,٠٢	٣,٠٢	٢٤	٨٧	١٣٦	٩٠	٢٧	تسويق الذات (عرض خبراتك ومهاراتك الشخصية على الآخرين).	
جيد	١,١٣	٣,٠٠	٣٥	٩١	١١٣	٨٩	٣٦	استخدام برامج مايكروسوفت أوفيس MS OFFICE.	
جيد	١,٠٥	٢,٧١	٤٦	١١١	١٢٦	٦٣	١٨	مهارة ابتكار وظائف جديدة في سوق العمل الحر.	
متوسط	١,٠١	٢,٥٣	٥٣	١٣٦	١١٤	٤٨	١٣	إجادة اللغة الإنجليزية تحديثًا وكتابة.	
جيدة	١,٠٠	٣,١٢	الإجمالي						

يتضح من الجدول السابق:

- أن المتوسطات الحسابية لمدى جُهوزية الخريجين للعمل الحر من وجهة نظر الباحثين تراوحت ما بين (٣,٨٦: ٢,٥٣)؛ حيث جاءت عبارة: (استخدام شبكات التواصل الاجتماعي) في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٣,٨٦) وبدرجة تحقق (جيد جدًا)، وهذا ما أكدته دراسة (Alagiri & Visalatchi, 2020; Butt & Ahmad, 2022; John et al., 2017)؛ حيث أشارت إلى أن التسويق الشبكي يأتي في طليعة المهارات المطلوبة لممارسة العمل الحر عبر الإنترنت، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (أبو الخير، ٢٠١٧) من أن الخريجين يحتاجون

إلى مهارات التواصل الاجتماعي بشكل أكبر من الوظائف التقليدية (الحكومية) لممارسة هذا العمل بنسبة (٧٩,٣٥%)، كما يرى الباحث أنّ دور وسائل التواصل الاجتماعي قد تغير من وسيلة أساسية للتواصل الاجتماعي، وربط الناس ببعضهم بعضاً وتكوين الصداقات إلى وسيلة فرضت فيها التجارة والعمل والمصالح التجارية نفسها بقوة، حيث أصبحت مكاناً للحصول على فرص العمل وتحقيق الدخل بشكل مستمر، حيث يُمكن للأفراد الاستفادة من حساباتهم الشخصية على هذه الشبكات لتسويق أنفسهم، وعرض خبراتهم ومهاراتهم في مجال معين، ويأتي هذا تأكيداً للنتيجة التي توصلت إليها الدراسة الحاليّة التي أكّدت أنّ مصدر معرفة أفراد العينة بالعمل الحر كان من خلال هذه الشبكات بنسبة (٩٦,١%). بينما اختلفت هذه النتيجة عن نتائج دراسة (عنان، ٢٠١٧) التي أشارت إلى أن استخدام تطبيقات الويب 2.0، خصوصاً الشبكات الاجتماعية يمثل إحدى المهارات التي يحتاجها خريجو أقسام المكتبات والمعلومات لممارسة العمل (الخاص - الحر) بعد التخرج بدرجة أهمية (قليلة).

■ فيما جاءت عبارة (إجادة اللّغة الإنجليزيّة تحدّثاً وكتابة) في الترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٢,٥٣) ودرجة تحقق (متوسطة). على الرغم من أنّ إتقان اللّغة الأجنبيّة الأولى (الإنجليزيّة) يُعد تحديّاً كبيراً للخريجين للانخراط في سوق العمل الحر العالميّة التي تتطلب التعامل مع العملاء من مختلف الجنسيات واللّغات، وهذا ما أكّده نتائج دراسة (أبو الخير، ٢٠١٧) أنّ إتقان اللّغة الإنجليزيّة هو مفتاح لنجاح ممارسات العمل الحرّ، فقد يمتلك الخريجون مهارات شخصية وتقنية عالية، لكن لا يمكنهم استغلالها جيّداً بسبب حاجز اللّغة، وأنّ اللّغة الإنجليزيّة هي اللّغة الرسميّة المُعتمدة في جميع منصات العمل الحرّ الرقميّة (أبو النجا، ٢٠٢١)، إلا أنّ أفراد العينة لا يمتلكون هذه المهارة بشكل كُفء؛ مما يستدعي عقد دورات تدريبية بالجامعات برسوم رمزية لرفع كفاءة الخريجين لممارسة العمل الحرّ.

■ عكست درجة المتوسط الإجمالي والمقدرة بـ "٣,١٢" لهذا المحور حول (مدى جُهوُريّة الخريجين للعمل الحر) أنّ درجة جُهوُريّة الخريجين من وجهة نظر عيّنة البحث للعمل الحرّ (جيدة)، ويرى الباحث أنّ مهمة تجهيز وإعداد الخريجين لسوق العمل تقع على عاتق الجامعات بالدرجة الأولى، والتي يُمكن أن تُسند هذا الدور الريادي لمراكز التدريب التابعة لها.

(ب) جُهوْزيّة عيّنة الدراسة (الذكور والإناث) لممارسة العمل الحر:

جدول رقم (١٩) دلالة الفروق بين الذكور والإناث عيّنة الدراسة

في مدى جُهوْزيّتهم للعمل الحرّ عبر الإنترنت

نوع الدلالة	قيمة (ت)	الإناث		الذكور		المتغيّر
		ن = ٢٥٤		ن = ١١٠		
		ع	م	ع	م	
دال	٢,٧١	٥,٥٣	٢٤,٥١	٦,١٧	٢٦,٢٩	جُهوْزيّة أفراد العيّنة (الذكور - الإناث) لممارسة العمل الحرّ

يتّضح من الجدول السابق:

وجود فروق دالة إحصائيًا بين الذكور والإناث عيّنة الدراسة في جُهوْزيّتهم للعمل الحرّ عبر الإنترنت، حيثُ جاءت النتيجة دالة لصالح الذكور؛ مما يعني أنهم الأكثر استعدادًا وتقبلاً لفكرة العمل الحرّ. هذا ما أكدته نتائج دراسة (راضي، ٢٠٢٠؛ وثابت، ٢٠١٩؛ وخليفة، ٢٠١٨؛ وأوب الخير، ٢٠١٩) التي توصلت إلى أنّ غالبية الباحثين عن عمل حرّ هم من الشباب، الذين يقضون وقتًا طويلاً لإنجاز المهام المطلوبة، التي قد لا تتناسب مع ظروف الإناث اللاتي لديهن التزامات عائليّة، كما أنّ الذكور لديهم الرغبة في البحث عن عمل سريع لتوفير مصدر الدخل الذي يحقق لهم الاستقلاليّة، والاستقرار الماليّ، ويجنبهم النظرة السلبية للمجتمع الذي لا ينظر إلى العاطلات عن العمل بنفس النظرة السلبية للذكور. "كما أكّدت الإحصاءات الواردة في التقارير الدولية ارتفاع نسبة الذكور المشاركين في العمل الحر مقارنة بالإناث" (Maas, 2021).

رابعًا: نتائج الدراسة وتوصياتها:

أولاً- النتائج الرئيسيّة للدراسة:

نتائج التساؤل الأول:

ما مدى وعي خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات عيّنة الدراسة بالعمل الحرّ؟
يعي أفراد عينة الدراسة بمفهوم العمل الحر بنسبة (٧١,٢%)، وهو ما يُعزّيه الباحث إلى ندرة توافر فرص العمل في القطاعين الحكومي والخاص أدى إلى انتشار هذا المصطلح.

نتائج التساؤل الثاني:

ما انطباع خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات تجاه العمل الحرّ عبر الإنترنت

(أسباب التوجه - المخاوف)؟

قلة فرص العمل في القطاعين الحكومي أو الخاص من أسباب التَّوجُّه نحو العمل الحرِّ عبر الإنترنت للحد من ظاهرة البطالة من وجهة نظر أفراد عَيِّنة الدراسة بنسبة (٥٥,٥%)، وعدم مصداقية أطراف العمل في بعض الأحيان تعدُّ من أبرز مخاوفهم تجاه هذا العمل بنسبة (٦١%)؛ فقد يفقد أحد أطراف العمل مصداقيته في الدفع، وجودة العمل، والالتزام بمواعيد التسليم وحقوق الملكية الفكرية ... إلخ.

نتائج التساؤل الثالث:

إلى أي مدى تُلبّي المقررات الدراسية لأقسام المكتبات والوثائق والمعلومات متطلبات سوق العمل الحر عبر الإنترنت؟

عكست درجة المتوسط الحسابي الإجمالية والمقدرة بـ "٢,٣٣"، أن جُهوزيَّة المقررات الدراسية لتلبية متطلبات سوق العمل الحرِّ عبر الإنترنت من جانب أفراد العَيِّنة جاءت (متوسطة)؛ لذا يجب تحديث المقررات الدراسية بالمعلومات التي تؤهل الطلاب من ممارسة العمل الحرِّ بعد التَّخرج.

نتائج التساؤل الرابع:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المقررات الدراسية ومدى جُهوزيَّة أفراد العَيِّنة لممارسة العمل الحر عبر الإنترنت؟

توجد علاقة ارتباطيَّة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين المقررات الدراسية ومدى جُهوزيَّة أفراد العَيِّنة للعمل الحر عبر الإنترنت، وهذا يعني أنَّ المقررات الدراسية لها دور كبير في بناء خبرات الخريجين وزيادة جُهوزيَّتهم لممارسة هذا العمل، لذا يجب أن تشمل المقررات الدراسية على خُطة واضحة تمكِّن الخريجين من الاندماج في سوق العمل الحر.

نتائج التساؤل الخامس:

ما ثقافة المجتمع تجاه العمل الحر بوصفه المحرك الرئيس لتوجيه شباب الخريجين للعمل؟

عكست درجة المتوسط الحسابي الإجماليَّة والمقدرة بـ "٢,٢٠"، أنَّ الثقافة المجتمعيَّة تجاه العمل الحرِّ من وجهة نظر أفراد عَيِّنة الدِّراسة جاءت (متوسطة)، لذا كان من الضروري نشر ثقافة العمل الحرِّ بين أفراد المجتمع بعدة آليات، منها: الجهاز الإعلامي للدولة، والمبادرات القوميَّة، والدورات التدريبية المجانية لدعم الابتكار والمشاريع الريادية،

بالإضافة إلى تشجيع الأسرة للأبناء (مادياً ومعنوياً) للانخراط في سوق العمل الحر.

نتائج التساؤل السادس:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة المجتمعية تجاه العمل الحر عبر الإنترنت وتوجُّه عينة الدراسة نحو ممارسته؟

نُبت وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين الثقافة المجتمعية واتجاه عينة الدراسة نحو ممارسة العمل الحر عبر الإنترنت. حيث تؤثر الأسرة بوصفها جزءاً من المجتمع في تنشئة الشباب وتشكيل اتجاهاتهم، كما تؤثر على قراراتهم، خصوصاً فيما يتعلق بالعمل، واختيارهم للمهن التي سيعملون فيها؛ لذلك فإن نظرة المجتمع تؤثر سلباً أو إيجاباً على توجه الشباب نحو العمل الحر أو الامتناع عنه.

نتائج التساؤل السابع:

ما مدى جُهوزية خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات عينة الدراسة لممارسة العمل الحر عبر الإنترنت؟

عكست درجة المتوسط الحسابي الإجمالية والمقدرة بـ "3,12"، أنَّ جُهوزية أفراد العينة لممارسة العمل الحر عبر الإنترنت (جيدة)، لذلك يجب تأهيل هؤلاء الخريجين مهنيًا من خلال مراكز التدريب التابعة للجامعة.

نتائج التساؤل الثامن:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من عينة الدراسة في مدى جُهوزيتهم للعمل الحر عبر الإنترنت؟

نُبت وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث عينة الدراسة في مدى جُهوزيتهم للعمل الحر عبر الإنترنت، حيث جاءت النتيجة دالة لصالح الذكور؛ مما يعني أنهم الأكثر استعدادًا وتقبلاً لفكرة العمل الحر، وهذا ما أكدته الإحصاءات الواردة في التقارير الدولية، حيث ذهبت إلى ارتفاع نسبة الذكور المشاركين في العمل الحر مقارنة بالإناث، ويُعزى البَاحث ذلك إلى رغبة الذكور المستمرة في توفير مصدر دخل يحقق لهم الاستقرار المالي والاستقلالية وتجنبهم النظرة السلبية السائدة في المجتمع المصري.

ثانياً - النتائج الفرعية للدراسة:

١- تُعدُّ شبكات التواصل الاجتماعي من أهم مصادر معرفة عينة الدراسة بالعمل الحر

بنسبة (96,1%)، ويُرجع الباحث هذه النتيجة إلى أنَّ هذه الشبكات تمثل البيئة الأم

- للمعمل الحر سواء في ممارسته أو الإعلان عنه.
- ٢- أشار (٣٥,٢%) من أفراد العينة بأنهم ربما يفكرون في تأسيس عمل حرّ في المستقبل، و(٢٣,٩%) فكّروا بالفعل في هذا العمل، وهذا يعني أنّ هؤلاء الخريجين لديهم النية لممارسة العمل الحرّ؛ لكنهم قد يفتقدون إلى التشجيع والدعم الأسريّ.
- ٣- تُعدّ متابعة الإعلانات عبر مواقع الإنترنت والشبكات الاجتماعية إحدى أكثر الطرق شيوعاً للبحث عن وظائف حرة عبر الإنترنت من جانب أفراد العينة بنسبة (٤٦,٢%)؛ وذلك لسهولة الوصول إليها، وتصفح الوظائف المتاحة حسب التخصص، والإحاطة بالوظائف الجديدة، بينما تتميز شبكات التواصل بالتواجد الدائم للشباب عليها، مما يجعلهم على دراية مستمرة بفرص العمل المتاحة.
- ٤- يُفضل أفراد العينة أسلوب العمل الحرّ وجهاً لوجه بنسبة (٦٢,٦%)؛ لأنه يساعد على الترابط بين الموظفين والمديرين وتبادل الآراء ووجهات النظر بشكلٍ مستمر طوال فترة العمل، ويخلق بيئة تنافسية نحو الترقّيات الوظيفية.
- ٥- جاءت مهنة الفهرسة كإحدى أبرز الوظائف التي يفضل أفراد العينة أن يمارسوها كعملٍ حرّ عبر الإنترنت بنسبة (٣٠,٢%)، وذلك في ظل وجود الإنترنت وانتشار الفهرسة عبر الخط المباشر كمهنة Online Cataloging.

ثانياً - التّوصيات:

انطلاقاً من نتائج الدراسة الحالية، قام الباحث بصياغة بعض التوصيات المهمة، التي يمكن أن تسهم في نشر ثقافة العمل الحرّ لدى خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات بالجامعات المصريّة، وذلك على النحو التّالي:

- ١- نشر ثقافة العمل الحرّ بين خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات بالجامعات المصرية من خلال عقد الندوات والمؤتمرات العلميّة في الجامعات، ورفع مستوى الوعي من خلال وسائل الإعلام المرئيّة والمسموعة، مع تقديم نماذج ناجحة لرواد أعمال العمل الحرّ، كنوعٍ من التّحفيز لهؤلاء الخريجين على ممارسته.
- ٢- استحداث مقرّر العمل الحرّ ضمن المقررات الدّراسيّة لأقسام المكتبات والوثائق والمعلومات، للوقوف على الأساسيات والمهارات المطلوبة لممارسته، ومنصات التّوظيف الرّقميّة والوظائف المتّاحة بها، وغيرها من القضايا الحديثة ذات الصّلة.
- كما يُمكن للجامعة تشكيل لجنة علميّة لوضع توصيف موحد لهذا المقرر وتعميمه على جميع الأقسام العلميّة بكلّيات الجامعة كمقرر رئيس ضمن مقرراتهم الدّراسيّة.

- ٣- الاهتمام بتعزيز قدرات الطلاب في اللغة الإنجليزية من خلال عقد دورات تدريبية في الجامعات بأسعار رمزية؛ إذ إن اللغة الإنجليزية تشكل أهم تحديات العمل الحر، مما يفتح لهم آفاقاً واسعة نحو سوق العمل العالمية عبر الإنترنت.
- ٤- ضرورة وجود قاعدة بيانات تحتوي على السير الذاتية لخريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات بالجامعات المصرية، وإتاحتها عبر الإنترنت كمصدر لتوظيفهم، بحيث يُمكن للشركات والمؤسسات في قطاعات العمل المختلفة الرجوع إليها لترشيح الخريجين للوظائف الشاغرة.
- ٥- ضرورة إقامة شراكات بين المؤسسات الصناعية والتجارية والجامعات لتحديد احتياجاتها من الخريجين بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل الحر.
- ٦- اعتماد دورة أساسيات العمل الحر شرطاً للتخرج والحصول على الشهادة الجامعية، كما يمكن اعتمادها كشرط منح الدرجة العلمية لطلاب الدراسات العليا في مرحلة الماجستير والدكتوراه، وإنشاء قاعدة بيانات خاصة بالذين تلقوا هذا التدريب، وإعطائهم الأولوية في فرص العمل المستقبلية.
- ٧- إثراء المكتبة العربية بمصادر المعلومات التي تتناول موضوع العمل الحر، وربطه بتخصص المكتبات والوثائق والمعلومات سواء عن طريق نشر البحوث العلمية في المجالات المحلية والدولية، أو من خلال دعوة المتخصصين في المجال لتأليف كتاب جماعي يتناول هذا الموضوع.
- ٨- تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات طلابهم على ممارسة العمل الحر أثناء دراستهم الجامعية وبعدها، من خلال ربط المقررات الدراسية التي يدرسونها بفرص العمل المتاحة عبر منصات العمل الحر الرقمية عبر الإنترنت.
- ٩- توجيه مشاريع التخرج والتدريب الميداني نحو دراسة احتياجات سوق العمل الحر وحل المشكلات المرتبطة بتخصص المكتبات والوثائق والمعلومات.
- ١٠- تشجيع طلاب الدراسات العليا في تخصص المكتبات والوثائق والمعلومات على التسجيل في موضوع العمل الحر، حيث إن مخرجات هذه الدراسات لها أثر كبير في الحد من مشكلة البطالة في التخصص.
- ١١- عدم اقتصار مقرر التدريب العملي والميداني على الزيارات الميدانية لمكتبات المدارس

والجامعات، بل ينبغي توسيع نطاق التدريب ليشمل جميع المؤسسات والمراكز الحكومية والقطاع الخاص التي يُرَجَّح أن يعمل بها الخريج، ووضع نظام تدريبي واضح للطلاب، وتحديد أهداف مشاريع التخرج بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل الحر.

١٢- يجب أن تسهم الجامعة بجزء من تمويل المشاريع البحثية للطلاب، بوصفها حاضنات بحثية تسهم في التنمية الاقتصادية والتعليمية للدولة

١٣- ضرورة وجود إحصاءات رسمية مُحدَّثة باستمرار بحجم البطالة في تخصص المكتبات والوثائق والمعلومات، تصدر عن الأقسام العلمية بالجامعات المصرية، أو من خلال موقع مُوحَّد عبر الإنترنت يعرض هذه الإحصاءات مرتبة زمنياً، لتكون مصدراً يُرَجَّع إليه عند تناول القضايا ذات الصلة في التخصص.

قائمة المراجع العربيّة (*):

- ١- إبراهيم، خديجة. (٢٠١٨). خطة استراتيجية مقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب في التعليم الفني في مصر. مجلة كلية التربية. مج ٣٤، ع ١٢.
- ٢- أبو الخير، أحمد عمر. (٢٠١٧). دور من لعوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر: دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة)، مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/821463>
- ٣- أبو النجا، منى محمود (٢٠٢١). مواقع العمل الحر العامة: دراسة تحليلية تقييمية لمدى مشاركة أمناء المكتبات بها. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات. مج ٨، ع ٢.
- ٤- الأحمد، هند بنت محمد بن عبد الله. (٢٠١٩). اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر: دراسة ميدانية على المدرسة الثانوية لطلاب بمدينة الرياض. مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية. ع ١٧.
- ٥- أرفيدة، فاطمة محمد. (٢٠١٧). المحددات الاجتماعية لثقافة العمل الحر: دراسة ميدانية على عينة من الشباب في مدينة مصراتة. مجلة كلية الآداب -جامعة مصراتة. مج ٩، ع ٤٥.
- ٦- إسماعيل، رجب عثمان. (٢٠١٥). الفرص الوظيفية المتاحة أمام خريجي أقسام المكتبات والمعلومات بالقطاع الخاص في مصر: دراسة استكشافية. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات. مج ٢، ع ١.
- ٧- ثابت، محمد أحمد. (٢٠١٩). اختصاصي المكتبات والمعلومات المستقل Freelance Librarian كمستشار حر لخدمة المجتمع والبيئة: الفرص وآليات الممارسة. ورقة مقدمة إلى المؤتمر الثلاثين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات: مؤسسات المعلومات والمعرفة العربية: الأدوار والمسؤولية المجتمعية، جزيرة جربة، تونس.
- ٨- الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء المصري. (٢٠٢١). معدل البطالة في مصر، مسترجع من:

https://www.capmas.gov.eg/Pages/IndicatorsPage.aspx?Ind_id=1117

(*) استخدم الباحث في صياغة الاستشهادات المرجعية - العربية والإنجليزية- أسلوب جمعية علم النفس الأمريكية APA Citation Style في إصدارته السادسة.

- ٩- جوهر، علي صالح وصيام، إيمان توفيق ورمان، محمد هاني. (٢٠٢١). متطلبات نشر الثقافة العمل الحر بين طلاب كلية التربية جامعة دمياط في ضوء التجارب العالمية المعاصرة، مجلة كلية التربية بدمياط، مج ٣٧، ع ٣.
- ١٠- خليفة، أنسام علي. (٢٠١٨). دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ١١- الخواجة، محمد ياسر. اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر: دراسة ميدانية في محافظة الغربية. المجلة العلمية بكلية الآداب، جامعة طنطا. مج ٢٠١١، ع ٢٤.
- ١٢- راضي، ميرفت محمد، وأبو شقة، ناهض حسين إسماعيل. (٢٠٢٠). قياس مستوى إدراك الخريجين لدور منصات العمل الحر في الحد من مشكلة البطالة. مجلة جامعة الإسراء للمؤتمرات العلمية، ع ٤.
- ١٣- رشوان، أشرف محمد طه. (٢٠١٨). دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها كمدخل لحل مشكلة البطالة. مجلة كلية التربية - جامعة المنوفية. مج ٣٣، ع ١.
- ١٤- الزير، سعد بن راشد بن عبد الله. (٢٠٢١). اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل الحر: دراسة مطبقة على طلاب كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع ٦١، مج ١٣.
- ١٥- سويلم، محمد غنيم (٢٠٢٠). وعي طلبة الجامعة بثقافة العمل الحر وتداعياته على الأمن الاجتماعي. مجلة كلية التربية جامعة المنوفية. مج ٣٥، ع ١.
- ١٦- عبد الهادي، محمد فتحي. (٢٠١٣). البحث ومناهجه في علم المكتبات والمعلومات. - ط ٤. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- ١٧- عكاشة، منال جابر محمد. (٢٠١٦). سوق العمل لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات بمحافظة القليوبية: دراسة ميدانية لمدى وفاء مقررات قسم المكتبات والمعلومات بجامعة بنها للمهارات المطلوبة. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، مج ٣، ع ١.
- ١٨- فوزي، إيمان عمر. (٢٠٢١). فرص العمل لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات المصرية على منصات العمل الحر على شبكة الإنترنت: دراسة استكشافية. (دراسة قيد النشر). المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات.
- ١٩- المبيرك، وفاء ناصر والجاسر، نور جاسر. (٢٠١٤). النظام البيئي لريادة الأعمال

في المملكة العربية السعودية. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال: نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط. الرياض: المملكة العربية السعودية.

٢٠- المسماري، عاشور عمر (٢٠٠٨). المتطلبات الفنية لإنشاء مراكز التدريب المهني العصرية، منشورات جامعة عمر المختار، البيضاء.

٢١- هلال، رؤوف عبد الحفيظ. (٢٠١٢). المشروعات الصغيرة في المكتبات والمعلومات: دراسة استطلاعية لأنماطها واحتياجات مجتمع المكتبات المصري منها. مجلة الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات. مج ١٩، ع ٣٨.

قائمة المراجع الأجنبية:

1. Abdreisova, D. Z., Baitenizov, D. T., Azatbek, T. A., & Valieva, S. N. (2021). Freelance Market Development Factors.
2. Ahmad, K. B. P. (2022). Entrepreneurship Opportunities for Library and Information
3. Science Graduates: A Qualitative Study Library Philosophy and Practice.
4. Akhmetshin, E. M., Kovalenko, K. E., Mueller, J. E., Khakimov, A., Yumashev, A., & Khairullina, A. (2018). Freelancing as a type of entrepreneurship: Advantages, disadvantages and development prospects. Journal of Entrepreneurship Education, 21(2), 1528-2651.
5. Alagiri, P., & Visalatchi, M. (2020). Analysing entrepreneurial avenues for library and information science professionals: Indian and international perspective. Available at SSRN 3519116.
6. Burke, A., & Cowling, M. (2020). The role of freelancers in entrepreneurship and small business. Small Business Economics, 55(2), 389-392.
7. Butt, K., & Ahmad, P. (2022). Entrepreneurship Opportunities for Library and Information Science Graduates: A Qualitative Study. Library Philosophy and Practice, 1-7.
8. Chikasha, P., Ramdass, K., & Mokgohloa, K. (2021). Balancing employment and entrepreneurship requirements in industrial engineering education. South African Journal of Industrial Engineering, 32(4), 1-12.
9. DiPiazza, D. (2016). Entrepreneurship vs. Freelancing: What's the Difference. Entrepreneur Europe.
10. Faber, J. (2016). How freelancers can build credibility and grow their business with a strong personal brand. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/how-freelancers-can-build-credibility-grow-business-strong->

[faber/?trk=related_article%20How%20freelancers%20can%20build%20credibility%20and%20grow%20their%20business%20with%20a%20strong%20personal%20brand_article-card_title](#)

11. Gandini, A. (2016). Digital work: Self-branding and social capital in the freelance knowledge economy. *Marketing theory*, 16(1), 123-141.
12. Hanhijärvi, A. (2012). Creative Freelancers' Needs for Workspace, Networking and Internationalization.
13. 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*.
14. Hill, S., Ionescu-Somers, A., Coduras, A., Guerrero, M., Roomi, M. A., Bosma, N., . . . Shay, J. (2022). Global Entrepreneurship Monitor 2021/2022 Global Report: Opportunity Amid Disruption. Paper presented at the Expo 2020 Dubai.
15. Hoedemaekers, C. (2021). 'Selling themselves': conceptualising key features of freelance work experience. *Culture and Organization*, 27(5), 345-364.
16. Horrigan, M. (2022). Exploring the Work Engagement of Freelancers in America During the COVID-19 Era Using Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). Northeastern University,
17. Huđek, I., Tominc, P., & Širec, K. (2020). Entrepreneurship vs. freelancing: what's the difference? *Naše gospodarstvo/Our economy*, 66(3), 56-62.
18. Ibrahim, W. N. A., Bakar, A., Asimiran, S., Mohamed, S., & Zakaria, N. S. (2015). Impact of Entrepreneurship Education on the Entrepreneurial Intentions of Students in Technical and Vocational Education and Training Institutions (TVET) in Malaysia. *International Education Studies*, 8(12), 141-156.
19. John, H. C., Nwosu, J. C., & Simisaye, O. A. (2017). Freelance Librarianship: A Source of Income for Unemployed Library and Information Science Graduates. *International Journal*, 5(1), 420-427.
20. Kavese, K., Mbali, A., & Anyikwa, I. (2022). THE GIG ECONOMY, DIGITAL LABOUR PLATFORMS, AND INDEPENDENT EMPLOYMENT IN THE EASTERN CAPE.
21. Kazi, A. G., Yusoff, R. M., Khan, A., & Kazi, S. (2014). The freelancer: A conceptual review. *Sains Humanika*, 2(3).
22. Krueger Jr, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of business venturing*, 15(5-6), 411-432.
23. Layard, R., Nickell, S., & Jackman, R. (1994). The unemployment crisis.

24. Ljungholm, D. P. (2019). Non-Standard Work Arrangements in Digital Labor Markets: Employment Regulation, Legally Enforceable Rights to Decent Jobs, and Socio-Economic Precariousness. *Psychosociological Issues in Human Resource Management*, 7(1), 78-83.
25. Mass, T. (2021). freelancer study 2021. Retrieved from <https://www.freelancermap.com/files/survey/Freelancer-Survey-2021-Results.pdf>
26. Meyer, N. (2014). Creating an entrepreneurial culture among students through entrepreneurship development programmes (EDP). *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(13), 281.
27. Ntogo-Saghanen, G., & Essor, G. C. (2021). Information entrepreneurship and use as a mechanism for self-employment of librarians in Rivers State, Nigeria. *Library and Information Perspectives and Research*, 3(1).
28. Rahman, M. A., & Rahman, M. M. (2017). Factors, Impacts, Problems and Solutions of Freelance Earning in the context of Bangladesh. *Business & Entrepreneurship Journal*, 6(1), 1-13.
29. Rani, U., Kumar Dhir, R., Furrer, M., Göbel, N., Moraiti, A., & Cooney, S. (2021). World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work.
30. Roberts, G. S. (2021). Work and Life in Challenging Times A Kansai Family Across the Generations. In *Capturing Contemporary Japan* (pp. 27-59): University of Hawaii Press.
31. Wikipedia. (3 May 2022). Unemployment. Retrieved from <https://en.wikipedia.org/wiki/Unemployment>
32. Wu, D., Zhou, C., Li, Y., & Chen, M. (2022). Factors associated with teachers' competence to develop students' information literacy: A multilevel approach. *Computers & Education*, 176, 104360.
33. Zhou, I. (2020). Digital labour platforms and labour protection in China. Retrieved from <https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/995098992402676.html>
34. Abdreissova, D. Z., Baitenizov, D. T., Azatbek, T. A., & Valieva, S. N. (2021). Freelance Market Development Factors .
35. Ahmad, K. B. P. (2022). Entrepreneurship Opportunities for Library and Information
36. Science Graduates: A Qualitative Study Library Philosophy and Practice .
37. Akhmetshin, E. M., Kovalenko, K. E., Mueller, J. E., Khakimov, A., Yumashev, A., & Khairullina, A. (2018). Freelancing as a type of entrepreneurship: Advantages, disadvantages and development

- prospects. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(2), 1528-2651 .
38. Alagiri, P., & Visalatchi, M. (2020). Analysing entrepreneurial avenues for library and information science professionals: Indian and international perspective. Available at SSRN 3519116 .
39. Burke, A., & Cowling, M. (2020). The role of freelancers in entrepreneurship and small business. *Small Business Economics*, 55(2), 389-392 .
40. Butt, K., & Ahmad, P. (2022). Entrepreneurship Opportunities for Library and Information Science Graduates: A Qualitative Study. *Library Philosophy and Practice*, 1-7 .
41. Chikasha, P., Ramdass, K., & Mokgohloa, K. (2021). Balancing employment and entrepreneurship requirements in industrial engineering education. *South African Journal of Industrial Engineering*, 32(4), 1-12 .
42. Burghardt, B., & Grunwald, S. (2001). From librarian to information manager-Two years of experience as independent businesswomen. *INSPEL*, 35(4), 259-264.
43. DiPiazza, D. (2016). Entrepreneurship vs. Freelancing: What's the Difference. *Entrepreneur Europe* .
44. Faber, J. (2016). How freelancers can build credibility and grow their business with a strong personal brand. Retrieved from https://www.linkedin.com/pulse/how-freelancers-can-build-credibility-grow-business-strong-faber/?trk=related_article_How%20freelancers%20can%20build%20cre_dibility%20and%20grow%20their%20business%20with%20a%20stron_g%20personal%20brand_article-card_title
45. Gandini, A. (2016). Digital work: Self-branding and social capital in the freelance knowledge economy. *Marketing theory*, 16(1), 123-141 .
46. Hanhijärvi, A. (2012). Creative Freelancers' Needs for Workspace, Networking and Internationalization .
47. 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* .
48. Hill, S., Ionescu-Somers, A., Coduras, A., Guerrero, M., Roomi, M. A., Bosma, N., . . . Shay, J. (2022). Global Entrepreneurship Monitor 2021/2022 Global Report: Opportunity Amid Disruption. Paper

presented at the Expo 2020 Dubai.

49. Hoedemaekers, C. (2021). 'Selling themselves': conceptualising key features of freelance work experience. *Culture and Organization*, 27(5), 345-364 .
50. Horrigan, M. (2022). Exploring the Work Engagement of Freelancers in America During the COVID-19 Era Using Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). Northeastern University ,
51. Huđek, I., Tominc, P., & Širec, K. (2020). Entrepreneurship vs. freelancing: what's the difference? *Naše gospodarstvo/Our economy*, 66(3), 56-62 .
52. Ibrahim, W. N. A., Bakar, A., Asimiran, S., Mohamed, S., & Zakaria, N. S. (2015). Impact of Entrepreneurship Education on the Entrepreneurial Intentions of Students in Technical and Vocational Education and Training Institutions (TVET) in Malaysia. *International Education Studies*, 8(12), 141-156 .
53. John, H. C., Nwosu, J. C., & Simisaye, O. A. (2017). Freelance Librarianship: A Source of Income for Unemployed Library and Information Science Graduates. *International Journal*, 5(1), 420-427 .
54. Kavese, K., Mbali, A., & Anyikwa, I. (2022). THE GIG ECONOMY, DIGITAL LABOUR PLATFORMS, AND INDEPENDENT EMPLOYMENT IN THE EASTERN CAPE .
55. Kazi, A. G., Yusoff, R. M., Khan, A., & Kazi, S. (2014). The freelancer: A conceptual review. *Sains Humanika*, 2 .(٣)
56. Krueger Jr, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of business venturing*, 15(5-6), 411-432 .
57. Layard, R., Nickell, S., & Jackman, R. (1994).(The unemployment crisis .
58. Ljungholm, D. P. (2019). Non-Standard Work Arrangements in Digital Labor Markets: Employment Regulation, Legally Enforceable Rights to Decent Jobs, and Socio-Economic Precariousness. *Psychosociological Issues in Human Resource Management*, 7(1), 78-83 .
59. Mass, T. (2021). freelancer study 2021. Retrieved from <https://www.freelancermap.com/files/survey/Freelancer-Survey-2021-Results.pdf>

60. Meyer, N. (2014). Creating an entrepreneurial culture among students through entrepreneurship development programmes (EDP). *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(13), 281 .
61. Ntogo-Saghanen, G., & Essor, G. C. (2021). Information entrepreneurship and use as a mechanism for self-employment of librarians in Rivers State, Nigeria. *Library and Information Perspectives and Research*, 3 .(١)
62. Rahman, M. A., & Rahman, M. M. (2017). Factors, Impacts, Problems and Solutions of Freelance Earning in the context of Bangladesh. *Business & Entrepreneurship Journal*, 6(1), 1-13 .
63. Rani, U., Kumar Dhir, R., Furrer ,M., Göbel, N., Moraiti, A., & Cooney, S. (2021). World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work .
64. Roberts, G. S. (2021). Work and Life in Challenging Times A Kansai Family Across the Generations. In *Capturing Contemporary Japan* (pp. 27-59): University of Hawaii Press.
65. Wikipedia. (3 May 2022). Unemployment. Retrieved from <https://en.wikipedia.org/wiki/Unemployment>
66. Wu, D., Zhou, C., Li, Y., & Chen, M. (2022). Factors associated with teachers' competence to develop students' information literacy: A multilevel approach. *Computers & Education*, 176, 104360 .
67. Zhou, I. (2020). Digital labour platforms and labour protection in China. Retrieved from <https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/995098992402676.html>

ملحق رقم (١)

استبانة الدراسة

معلومات عامة:		
١- ما الجامعة التي تخرجت فيها؟(*)		
٢- الجنس.		
▪ أنثى ()	▪ ذكر ()	
٣- ما عمرك؟		
▪ أقل من ٢٢ عامًا ()	▪ من ٢٢ - أقل من ٢٨ عامًا ()	
▪ من ٢٨ - أقل من ٣٦ عامًا ()	▪ ٣٦ عامًا فأكثر ()	
٤- المؤهل العلمي:		
▪ الليسانس ()	▪ دبلومة المكتبات ()	
▪ الماجستير ()	▪ الدكتوراه ()	
٥- أيهما تفضل في العمل؟		
▪ العمل الحر ()	▪ القطاع الخاص ()	▪ القطاع الحكومي ()
٦- هل تمتلك جهاز حاسب آليًا أو هاتفًا ذكيًا متطورًا؟		
▪ نعم ()	▪ لا ()	
٧- هل تعمل؟		
▪ نعم ()	▪ لا ()	
المحور الأول: وعي خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات بالعمل الحر:		
١- هل لديك معرفة مسبقة بالعمل الحر؟		
▪ نعم ()	▪ لا ()	

(*) الاختيار يكون من خلال القائمة المنسدلة بالجامعات المصرية التي بها أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات.

٢- ما مصادر معرفتك بالعمل الحر؟		
▪ زملاء العمل أو الدراسة ()	▪ شبكات التواصل الاجتماعي ()	▪ الندوات والمؤتمرات العلمية ()
٣- هل تفكر في تأسيس عمل حر عبر الإنترنت؟		
▪ نعم ()	▪ لا ()	▪ ربما ()
٤- ما الطرق التي تتبعها في البحث عن عمل حر عبر الإنترنت؟		
▪ بوابات العمل الحر عبر الإنترنت ()	▪ متابعة الإعلانات عبر الإنترنت والشبكات الاجتماعية ()	▪ متابعة الإعلانات في الجرائد والمجلات ()
▪ التسويق ذاتي عبر موقع شخصي أو شبكات التواصل الاجتماعي ()		
▪ الأصدقاء وزملاء المهنة ()	▪ مكاتب التوظيف ()	
المحور (الثاني) العمل الحر من وجهة نظر خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات:		
١- ما أسباب رغبتك في التوجه نحو العمل الحر عبر الإنترنت؟		
▪ فرص العمل بالقطاع الحكومي أو الخاص غير متوفرة ()	▪ سهولة الحصول على العملاء عبر شبكات التواصل الاجتماعي ()	
▪ لا يتقيد بزمان أو مكان (عبر الإنترنت) ()	▪ العمل الحر يُشكل لي مصدر دخل ثانوي ()	
▪ يُحقق الدخل بأقل أعباء ومخاطرة ()	▪ يوفر فرص عمل متنوعة ()	
٢- ما مخاوفك تجاه العمل الحر؟		
▪ إتقان اللغة الإنجليزية يعدُّ عاملاً مهماً لنجاح عملي الحر ()	▪ قلة الخبرة في التسويق عبر شبكات التواصل الاجتماعي ()	
▪ عدم مصداقية أطراف العمل أحياناً ()	▪ عمل غير ثابت لفترة زمنية محددة ()	
▪ ضعف الإمكانيات المادية ()	▪ الخوف من الفشل ()	
▪ ليس لديّ فِكرو عمل ()	▪ مشاكل الدفع الإلكتروني ()	
٣- أيهما تفضل في نهج العمل الحر؟		
▪ وجهاً لوجه ()	▪ عبر الإنترنت ()	

اتجاه خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات في الجامعات المصرية

٤- أي الوظائف التالية تُفضل ممارستها كعمل حر عبر الإنترنت؟	
▪ الفهرسة ()	▪ الأرشفة الإلكترونية ()
▪ خدمات التلخيص ()	▪ التدريب عبر الإنترنت ()
▪ تصميم المستودعات الرقمية ()	▪ تصميم مواقع الويب ()
▪ تصميم تطبيقات الهواتف الذكية ()	▪ مُدخل بيانات ()
▪ البحث عن مصادر المعلومات الإلكترونية. ()	
المحور (الثالث) المقررات الدراسية ومتطلبات سوق العمل:	
١- هل تؤيد مقترح استحداث مقرر دراسي يتناول أساسيات العمل الحر؟	
▪ نعم ()	▪ لا ()
٢- هل التدريب العملي يكون من خلال زيارات ميدانية لأماكن تمثل سوق العمل الفعلي؟	
▪ نعم ()	▪ لا ()
٣- هل ساعدتك المقررات الدراسية على اكتساب مهارة التعلم الذاتي؟	
▪ نعم ()	▪ لا ()
٤- هل المقررات الدراسية التي درستها تُنمي مهارات الإبداع والابتكار؟	
▪ نعم ()	▪ لا ()
٥- هل ساعدت المقررات الدراسية على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بكفاءة؟	
▪ نعم ()	▪ لا ()
٦- هل مشاريع التخرج ذات صلة بفرص العمل المتاحة بالسوق.	
▪ نعم ()	▪ لا ()
المحور (الرابع) الثقافة المجتمعية تجاه العمل الحر:	
١- هل هناك مخاوف لدى المجتمع للتعامل (بيع - شراء) في سوق العمل الحر عبر الإنترنت.	
▪ نعم ()	▪ لا ()
٢- هل تشجع الأسر أفراد عينة الدراسة على الانخراط في العمل الحر عبر الإنترنت؟	
▪ نعم ()	▪ لا ()
٣- يقدر المجتمع العامل الحر بصورة لا تقل عن الموظف لدى جهة حكومية؟	
▪ نعم ()	▪ لا ()

المحور (الخامس) مدى جُهُورِيَّة خريجي أقسام المكتبات والوثائق والمعلومات للعمل الحر:				
١- استخدام شبكات التواصل الاجتماعي.				
ممتاز ()	جيد جدًا ()	جيد ()	متوسط ()	ضعيف ()
٢- مهارات التواصل والتفاوض مع الآخرين.				
ممتاز ()	جيد جدًا ()	جيد ()	متوسط ()	ضعيف ()
٣- الدافعية نحو التعلم الذاتي.				
ممتاز ()	جيد جدًا ()	جيد ()	متوسط ()	ضعيف ()
٤- القدرة على حل مشكلات العمل.				
ممتاز ()	جيد جدًا ()	جيد ()	متوسط ()	ضعيف ()
٥- تسويق الذات (عرض خبراتك ومهاراتك الشخصية على الآخرين).				
ممتاز ()	جيد جدًا ()	جيد ()	متوسط ()	ضعيف ()
٦- استخدام برامج مايكروسوفت أوفيس MS OFFICE .				
ممتاز ()	جيد جدًا ()	جيد ()	متوسط ()	ضعيف ()
٧- إجادة اللغة الإنجليزية تحدثًا وكتابة.				
ممتاز ()	جيد جدًا ()	جيد ()	متوسط ()	ضعيف ()

ملحق رقم (٢)

قائمة محكمي استبانة الدراسة

الاسم	جهة العمل/ والوظيفة	الفترة الزمنية
أ.د/ محمد فتحي عبد الهادي	أستاذ علم المكتبات والمعلومات - كلية الآداب - جامعة القاهرة.	١٤ مايو ٢٠٢٢
أ.د/ شريف كامل شاهين	أستاذ علم المكتبات والمعلومات وعميد كلية الآداب - جامعة القاهرة.	١٧ مايو ٢٠٢٢
أ.د/ أسامة السيد القلش	أستاذ ورئيس قسم المكتبات والمعلومات - كلية الآداب - جامعة القاهرة.	١٨ مايو ٢٠٢٢
أ.د/ حسناء محمود محجوب	أستاذ علم المكتبات والمعلومات - كلية الآداب - جامعة المنوفية.	٢٤ مايو ٢٠٢٢
أ.د/ عزة فاروق جوهرى	أستاذ علم المكتبات والمعلومات - كلية الآداب - جامعة بني سويف.	١٩ مايو ٢٠٢٢
أ.د/ محمد فتحي الجلاب	أستاذ علم المكتبات والمعلومات - كلية الآداب - جامعة المنيا.	٢١ مايو ٢٠٢٢