

العمل عن بعد في فلسطين: الواقع، والتحديات، والفرص ما بعد جائحة كورونا
The Remote Work in Palestine: The Current Status, Challenges and
Opportunities after the Corona Pandemic

هاله سالم حمد بدارين

Hala Salim Hamed Bdareen

ماجستير إدارة موارد بشرية تطبيقية- جامعة القدس المفتوحة- فلسطين

Master of Applied Human Resource Management, Al-Quds Open University, Palestine

Halabda2059@gmail.com

Accepted

قبول البحث

2024/6/21

Revised

مراجعة البحث

2024/6/13

Received

استلام البحث

2024/5/24

DOI: <https://doi.org/10.31559/EPS2024.13.specialissue.6>



This file is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

العمل عن بعد في فلسطين: الواقع، والتحديات، والفرص ما بعد جائحة كورونا The Remote Work in Palestine: The Current Status, Challenges and Opportunities after the Corona Pandemic

الملخص:

الأهداف: هدفت هذه الدراسة إلى البحث في تحديات العمل وفرصه عن بعد في فلسطين بعد جائحة كورونا، واقتراح خارطة طريق لمواجهة التحديات المحتملة والفرص المتاحة.

المنهجية: استخدمت الباحثة المنهج النوعي التحليلي القائم على تطبيق منهج وأسس النظرية المجذرة (Grounded Theory) للأبحاث النوعية في تحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة القصصية البالغ عددهم (44) فردًا، واستخدم تحليل SWOT لدراسة التحديات والفرص التي تواجه العمل عن بعد من خلال إسقاطها على الأبعاد الخارجية لتحليل PESTEL+ بغية دراسة التحديات والفرص السياسية، والتحديات والفرص الاقتصادية، والتحديات والفرص الاجتماعية والثقافية، والتحديات والفرص التكنولوجية، والتحديات والفرص البيئية، والتحديات والفرص القانونية، والتحديات والفرص الأخلاقية، والتحديات والفرص الديموغرافية) كل ذلك من أجل دراسة التحديات والفرص للعمل عن بعد في فلسطين بعد جائحة كورونا.

النتائج: خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: عدم وجود تشريعات شاملة وناظمة للعمل عن بعد في فلسطين، وأن غياب الحماية القانونية للعاملين خصوصًا في مجال العمل الحر المستقل هي من أهم التحديات التي تواجه العمل عن بعد والعمل الحر المستقل. وأوصت الدراسة بتبني مجموعة من التوصيات أهمها: تبني خطة خارطة الطريق المقترحة بجميع مكوناتها من أجل مواجهة التحديات التي تواجه العمل عن بعد في فلسطين.

الخلاصة: أوصت الدراسة بتبني مجموعة من التوصيات أهمها: تبني خطة خارطة الطريق المقترحة بجميع مكوناتها من أجل مواجهة التحديات التي تواجه العمل عن بعد في فلسطين.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد؛ والقوى العاملة؛ وجائحة كورونا؛ تحليل بسترل +؛ تحليل سوات.

Abstract:

Objectives: The study aimed to investigate the challenges and opportunities of remote work In Palestine after the COVID-19 pandemic and propose a roadmap to address potential challenges and leverage available opportunities.

Methods: To achieve the study's objectives, the researcher employed a qualitative analytical approach based on the application of grounded theory methodology in analyzing the data collected from a purposive sample of 44 individuals. The SWOT analysis was used to study the challenges and opportunities facing remote work by mapping them onto the external dimensions of PESTEL+ analysis. This allowed for the examination of political, economic, social and cultural, technological, environmental, legal, ethical, and demographic challenges and opportunities for remote work in Palestine after the COVID-19 pandemic.

Results: The study concluded that there is no comprehensive and regulating legislation for remote work in Palestine, and the absence of legal protection for workers, especially in the field of freelancing, is one of the most important challenges facing remote work and freelancing.

Conclusions: The study put forth a series of recommendations, the most important of which are: adopting the proposed road map plan with all its components in order to meet the challenges facing remote work in Palestine.

Keywords: Remote work; workforce; Corona pandemic; PESTEL+; SWOT.

المقدمة:

تولدت فكرة العمل الحر المستقل والعمل عن بعد في سبعينيات القرن الماضي فأدى الربط بين تقنية المعلومات والاتصالات إلى إيجاد سبل جديدة لأداء الأعمال، ففي السنوات الأخيرة ومع ظهور الجائحة انتشر على الصعيد العالمي بشكل كبير فأصبحت العديد من الشركات والمؤسسات تلجأ إلى تشغيل أفراد يعملون من المنزل، ومن أي مكان في العالم عبر (الإنترنت) في مختلف التخصصات، وظهرت منصات العمل الحر المستقل التي توفر عددًا كبيرًا من المشاريع وتوفر فرصًا أمام المستقلين للتواصل مع عالم الفرص من حولهم (عزمي، 2020).

بالاستناد إلى تقارير منظمة الصحة العالمية فقد وصلت حالات الوفاة المؤكدة إلى (6,890,196)، (من أصل 690,141,578 إصابة) على مستوى العالم حسب التقارير العالمية في النصف الثاني من العام 2023 (منظمة الصحة العالمية، 2023). كما أثارت مخاوف من أزمة اقتصادية أكيدة (البراشدية، 2021)، وتسببت في فرض القيود على السفر، والحجر المنزلي، وتخفيض القوى العاملة في جميع القطاعات الاقتصادية، ما أدى إلى فقدان عديد من الناس وظائفهم (Hevia & Neumeyer, 2020)، أما في فلسطين فكان لوباء كورونا تأثير كبير على الاقتصاد وسوق العمل، ما أدى إلى زيادة البطالة والعمالة الناقصة، فارتفع معدل البطالة الإجمالي في فلسطين في عام (2020) إلى 28.4% مقابل 25.9% في عام (2019)، بحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ما دفع الشباب للاستعانة بمصادر خارجية للعمل والعمل عن بعد والعمل الحر المستقل.

مشكلة الدراسة:

العمل عن بعد (Work at a remote)، والعمل المرن (Flexible Work)، والعمل الحر المستقل (Freelancing)، والاستعانة بمصادر خارجية للعمل (Outsourcing)، مفاهيم انتشرت بسرعة خلال السنوات القليلة الماضية، وأصبحت واقعًا خصوصًا بعد جائحة كورونا، وتشير الدراسات والأبحاث ذات العلاقة ومنها مجلة Forbes الشهيرة بتغطيتها، ومجالات الأعمال، والمال، والاقتصاد، والسياسة، والثقافة، والتكنولوجيا، والعلوم والصحة إلى أن الاستعانة بمصادر خارجية هو مستقبل العمل عن بعد، وأن العمل عن بعد خلال جائحة كورونا أصبح ضرورة للعديد من الموظفين والشركات حول العالم (Tsipursky, 2023).

التحدي الآخر للعمل عن بعد في أثناء جائحة كورونا هو الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة مع وجود عديد من الأشخاص الذين يعملون من المنزل، وقد يكون من الصعب فصل العمل عن الحياة الشخصية، وهذا يمكن أن يؤدي إلى الإرهاق ومشكلات الصحة العقلية الأخرى إذا لم تتم إدارتها بشكل صحيح، ناهيك عن القضايا الحقوقية والأخلاقية ذات العلاقة، ويحتاج أرباب العمل إلى تشجيع موظفيهم على أخذ راحة ووضع حدود بين العمل والحياة الشخصية (أكاديمية حسوب، 2022).

تشير الإحصائيات العالمية، (منظمة العمل الدولية، 2020) إلى أن نسبة العاملين الذين يعملون عن بعد في الولايات المتحدة مثلاً ارتفعت من 31% في عام 2019 إلى 65% في عام 2020، و98% من العاملين الذين يعملون عن بعد يرغبون في الاستمرار في العمل عن بعد بشكل دائم أو جزئي، وفي اليابان ارتفعت نسبة العاملين الذين يعملون عن بعد من 2% في عام 2019 إلى 16% في عام 2020 بينما يعمل 22% من العاملين في جميع أنحاء العالم عن بعد بشكل دائم، ويتوقع أن يصل العدد إلى 36.2 مليون شخص بحلول عام 2025 في الولايات المتحدة، وذلك وفقًا لدراسة نشرها موقع (Up work) في عام 2020.

وفقًا لتقرير سي إن إن عربي: في عام 2021 ارتفعت نسبة العاملين الذين يعملون عن بعد في الإمارات العربية المتحدة من 36% إلى 45%، وفي السعودية من 8% إلى 45%، وفي مصر من 2% إلى 30%، أما في فلسطين فلا يوجد إحصائيات تفيدنا في نسبة العاملين عن بعد. على الرغم من غياب الإحصائيات الدقيقة لأعداد المستقلين لكنها تقدر 300 مليون حول العالم، ولا يشكل العالم العربي من هذه النسبة سوى أقل من 1%، بينما يشكل سكان الوطن العربي قرابة 5% من سكان العالم (حمائل، 2018).

ولم يقتصر هذا التأثير على العمل عن بعد والعمل المستقل خلال جائحة كورونا بل انعكس أيضًا على ما بعدها، على الرغم من عودة كثير من المؤسسات إلى طريقة عملها، لكن ما زال يشكل تحديات كثيرة ومتشعبة، ومن جانب آخر أوجد فرصًا كثيرة تستدعي البحث في واقع العمل عن بعد وتحدياته والفرص التي أوجدها (سياسيًا، واقتصاديًا، واجتماعيًا وثقافيًا، وتقنيًا، وبنيًا، وقانونيًا، وأخلاقيًا وديموغرافيًا).

أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: ما الواقع والتحديات والفرص التي تواجه القوى العاملة في ظل العمل عن بعد في فلسطين، بعد جائحة كورونا؟

وتفرع من سؤال الدراسة الرئيس أسئلة الدراسة الفرعية التالية:

- ما واقع العمل عن بعد في فلسطين، قبل جائحة كورونا وبعدها؟
- ما التحديات التي تواجه القوى العاملة في فلسطين في ظل العمل عن بعد (سياسيًا، واقتصاديًا، واجتماعيًا وثقافيًا، وتقنيًا، وبنيًا، وقانونيًا، وأخلاقيًا وديموغرافيًا) بعد جائحة كورونا؟

- ما الفرص المتاحة للقوى العاملة في فلسطين في ظل العمل عن بعد (سياسيًا، واقتصاديًا، واجتماعيًا وثقافيًا، وتقنيًا، وبيئيًا، وقانونيًا، وأخلاقيًا وديموغرافيًا) بعد جائحة كورونا؟
- ما خارطة الطريق المقترحة لمواجهة التحديات التي تواجه القوى العاملة في فلسطين في ظل العمل عن بعد، بعد جائحة كورونا؟

أهمية الدراسة:

- تكتسب الدراسة أهميتها من مجموعة من النقاط، يمكن إيجازها فيما يلي:
- الأهمية العلمية: تأتي أهمية الدراسة انطلاقًا من عدم وجود إحصائيات دقيقة حول عدد العاملين عن بعد في فلسطين ودورها الكبير في تسليط الضوء على إمكانية توفير فرص عمل، جاءت ضرورة دراسة واقع العمل عن بعد في فلسطين، قبل جائحة كورونا وبعدها، إضافة إلى استكشاف أبرز التحديات التي تواجه القوى العاملة في فلسطين في ظل العمل عن بعد (سياسيًا، واقتصاديًا، واجتماعيًا وثقافيًا، وتقنيًا، وبيئيًا، وقانونيًا، وأخلاقيًا وديموغرافيًا)، وإبراز مدى مساهمة موضوع العمل عن بعد ودعمه للمجتمع المحلي وللإقتصاد الفلسطيني.
- الأهمية العلمية التطبيقية: تعد هذه الدراسة البحثية مهمة من الناحية التطبيقية لكونها: تقدم دعماً لمتخذي القرار لإيجاد صيغ تشريع العمل عن بعد، تسهم في مساعدة الباحثين عن عمل، لفهم طبيعة العمل الحر المستقل، تسهم في توفير خارطة طريق قابلة للتطبيق، للتعامل مع أي طارئ مشابه.

أهداف الدراسة:

- هدفت هذه الدراسة إلى:
- دراسة واقع العمل عن بعد في فلسطين، قبل وبعد جائحة كورونا.
- دراسة التحديات التي تواجه القوى العاملة في فلسطين، في ظل العمل عن بعد، وتحديدًا في الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتقنية والبيئية والقانونية والأخلاقية والديمغرافية، بعد جائحة كورونا.
- استكشاف الفرص المتاحة للقوى العاملة في فلسطين في ظل العمل عن بعد، بالنظر إلى العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتقنية والبيئية والقانونية والأخلاقية والديمغرافية، بعد جائحة كورونا.
- اقتراح خارطة طريق لمواجهة التحديات التي تواجه القوى العاملة عن بعد في فلسطين، بعد جائحة كورونا.

التعريفات الإجرائية:

- **العمل عن بعد (Remote Work):** قدرة الأشخاص على العمل من موقع خارج المكتب عادةً من منزلهم أو مكان آخر من اختيارهم، باستخدام تقنية مثل (الكمبيوتر) والاتصال ب(الإنترنت) للتواصل مع زملائهم والوصول إلى موارد الشركة.
- **القوى العاملة (Workforce):** في سياق هذه الدراسة فإن القوى العاملة تنحصر بالعاملين بوظيفة دائمة ويمارسون العمل المستقل، وأيضًا الذين يعملون عملاً مستقلاً دون وظيفة دائمة، والعاملين بوظيفة دائمة ويعملون عن بعد لصالح مؤسساتهم ويمارسون العمل المستقل، والعاملين عن بعد لصالح مؤسساتهم ويمارسون العمل المستقل.
- **جائحة كورونا (Corona Pandemic):** تشير جائحة كورونا التي سادت العالم إلى الجائحة التي يسببها فيروس (SARS-CoV-2) حيث بدأ الوباء في أواخر ديسمبر عام 2019 في مدينة (ووهان) الصينية وانتشر بسرعة ليصبح أزمة صحية عالمية، وأعلن عنه من قبل منظمة الصحة العالمية 30 يناير من العام 2020.
- **تحليل PESTEL+:** هو امتداد لإطار عمل تحليل (PESTEL) التقليدي، وهو أداة تستخدم لتحليل ومراقبة عوامل البيئة الكلية الخارجية التي يمكن أن يكون لها تأثير عميق على تحليل أداء المنظمة، ويتضمن عوامل إضافية مثل الاعتبارات الأخلاقية والديموغرافية والجغرافية. تمثل علامة "+" عوامل إضافية قد تكون ذات صلة في سياقات معينة، مثل الأخلاق والتركيبية السكانية والعوامل التنظيمية.
- **MAXQDA:** حزمة برمجية لتحليل البيانات المختلطة (النوعية والكمية)، يعمل على نظامي التشغيل Windows و Mac لتحليل نتائج المقابلات والتقارير والجدول إضافة إلى الاستطلاعات عبر (الإنترنت).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإطار النظري:

أولاً: القوى العاملة في فلسطين، من حيث الواقع والتحديات والفرص المتاحة للقوى العاملة

إن العنصر البشري الفلسطيني هو مورد اقتصادي هام لما يتوفر فيه من ميزات من حيث المستوى الثقافي، والخبرات، والتنافسية. إذ يتميز المجتمع الفلسطيني بأنه مجتمع فتي حيث يبلغ معدل الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من يوم واحد ولغاية أربعة عشرة ربيعاً (41%) من إجمالي تعداد السكان العام والبالغ (5,164,173) نسمة (هيئة تشجيع الاستثمار الفلسطينية، 2023).

كشف الجهاز المركزي للإحصاء عن ارتفاع معدل البطالة بين الأفراد المشاركين في القوى العاملة بفلسطين عام 2020 ليصل إلى 26% مقارنة مع 25.9% عام 2019، في حين انخفض العدد إلى 334 ألف عاطل عن العمل عام 2020 من 344 ألف عام 2019، بسبب الانخفاض في نسبة المشاركين في القوى العاملة وأوضح الجهاز في بيان أن معدل البطالة بين الشباب بلغ 39% وأن الشباب الخريجين الذين لديهم مؤهل علمي دبلوم متوسط فأعلى هم الأكثر معاناة من البطالة بين الشباب وبين أنه أنتج انخفاضاً في عدد العاملين في السوق المحلي من 877 ألف عام 2019 إلى 830 ألف عام 2020، كما انخفض عدد العاملين في الأراضي الفلسطينية المحتلة من حوالي 133 ألف عام 2019 إلى 125 ألف عام 2020 وأوضح الإحصاء أن عدد العاملين بفلسطين بلغ 955 ألف عام، بواقع 604 آلاف في الضفة، و226 ألف في قطاع غزة، و125 ألف في الأراضي الفلسطينية المحتلة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021).

وبحسب الإحصاء، فإن القطاع الخاص الأكثر تضرراً نتيجة جائحة كورونا، إذ انخفض عدد العاملين فيه بمقدار 38 ألف عام بين عامي 2019 و2020 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021). على الرغم من التحديات المتمثلة في الاحتلال وضعف البنية التحتية والبطالة وقلة فرص العمل مع زيادة عدد الخريجين لا تزال هناك بعض الفرص المتاحة للعمل وتوليد الدخل.

واقع القوى العاملة في فلسطين:

أدى الوباء أيضاً إلى إحداث تغييرات في طريقة إجراء العمل، حيث قامت العديد من المنظمات بتنفيذ سياسات العمل عن بُعد للتكيف مع تحديات الوباء. فشهدت قطاعات مثل IT والتعليم والإعلام والتسويق زيادة في وظائف العمل عن بُعد إضافة لبعض القطاعات في فلسطين والتي زادت انتشاراً (Smith & Johnson, A. B. (2023). قطاع تكنولوجيا المعلومات، قطاع التعليم، قطاع الإعلام والتسويق، قطاع المنظمات غير الربحية. بشكل عام بينما أصبح العمل عن بعد أكثر انتشاراً في بعض القطاعات في فلسطين، إلا أنه لا يزال غير منتشر في العديد من الصناعات الأخرى لا يزال العديد من العمال في فلسطين يعتمدون على الأشكال التقليدية للتوظيف ويواجهون تحديات تتعلق بالأمن الوظيفي والحماية الاجتماعية والوصول إلى التكنولوجيا والبنية التحتية للعمل عن بعد، سلط الوباء الضوء أيضاً على التحديات الهيكلية في سوق العمل الفلسطيني، بما في ذلك فرص العمل المحدودة، والأجور المنخفضة، والحماية الاجتماعية المحدودة. وقد تفاقمت هذه التحديات بسبب الوباء، مما أدى إلى زيادة الفقر وانعدام الأمن الاقتصادي للعديد من العمال (Smith & Johnson, 2023).

واقع القوى العاملة في فلسطين يتأثر بعدة عوامل، بما في ذلك الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية المحلية. فيما يلي بعض الملامح الرئيسية لواقع القوى العاملة في فلسطين: البطالة، العمالة غير الرسمية، الهجرة والعمالة في الخارج، الفروق الإقليمية، التعليم والمهارات، القوى العاملة النسائية (OECD, 2020).

ثانياً: العمل عن بعد والعمل الحر المستقل

العمل عن بُعد والعمل الحر المستقل هما نمطان متصلان بتطور التكنولوجيا وتغيرات سوق العمل في عصر التكنولوجيا والتواصل الحديث، إذ شهدت طرق العمل تحولات جذرية، حيث أصبح العمل عن بعد والعمل الحر المستقل من النماذج المتنامية والمشهورة في سوق العمل. تعد هاتين الصيغتين مصدر إلهام للكثير من الأفراد الذين يبحثون عن مرونة وحرية في تنظيم وقتهم وطريقة عملهم (Smith, 2023).

أصبح العمل الحر المستقل شائعاً بشكل متزايد في السنوات الأخيرة بسبب ظهور التكنولوجيا والإنترنت، مما سهل العمل المستقل وسهل التواصل مع العملاء من أي مكان في العالم. فجعل من الممكن أن يعمل المستقلون في مجموعة متنوعة من المجالات، بما في ذلك الكتابة والتصميم والبرمجة والتسويق والاستشارات وغيرها الكثير واحدة من أكبر فوائد العمل المستقل هي المرونة التي يوفرها. يمكن للعاملين لحسابهم الخاص اختيار مشاريعهم وعملائهم وتحديد أسعارهم الخاصة والعمل من أي مكان يختارونه. لديهم أيضاً القدرة على العمل في مشاريع متعددة في نفس الوقت، والتي يمكن أن تساعد على بناء مهاراتهم. فيمكن أن يكون العمل المستقل مساراً وظيفياً مجزياً لأولئك الذين لديهم دوافع ذاتية ولديهم أخلاقيات عمل قوية ومستعدون لتحمل مسؤوليات إدارة أعمالهم الخاصة (Smith, 2021).

مفهوم العمل الحر المستقل:

مع تعدد التعريفات لمفهوم العمل الحر المستقل تنوعت المصادر، فمن المفاهيم الكثيرة للعمل الحر المستقل ما تناولته مثلاً دراسة (كمال الدين، 2022) إضافة لدراسة (Lauby, 2022) فإن الباحثة تعرفه على أنه العمل الموجه ذاتياً، الذي عادة ما يتضمن تحديد الأهداف وتخطيط المهام وتنفيذها دون الحاجة إلى إشراف مستمر إذ يمكن أن يتخذ العمل المستقل أشكالاً عديدة، مثل العمل الحر أو ريادة الأعمال أو العمل عن بُعد، يمكن أن يوفر العمل المستقل قدراً كبيراً من المرونة والاستقلالية، فضلاً عن إمكانية تحقيق أرباح أعلى وحرية إبداعية. العمل الذي يتم تنفيذه بشكل ذاتي ومستقل، حيث يقوم الفرد بتقديم خدماته للعملاء بشكل مستقل دون التزام بعقد عمل طويل الأجل.

نالتاً: أنواع المستقلين العاملين عبر الإنترنت

أصبح العمل الحر المستقل عبر الإنترنت يشمل أنواعاً كثيرة من المستقلين وفسر تقرير صادر في الولايات المتحدة (حمائل، 2018) هذه الأنواع كالآتي:

- متعاقدون مستقلون (Independent Contractors): لا يملك هؤلاء المستقلون عملاً، وبدلاً من ذلك يعملون لحسابهم الخاص أو يعملون مؤقتاً أو تكميلياً على أساس مشروع إلى مشروع.
- Moonlighters: المحترفون من ذوي الوظيفة الأساسية والتقليدية والذين يعملون أيضاً لحسابهم الخاص.
- Diversified workers: الأشخاص الذين لديهم مصادر دخل متعددة مزيج من أصحاب العمل التقليديين والعمل الحر.
- Temporary Workers: الأفراد الذين لديهم مشروع تعاقدى حيث يكون وضعهم الوظيفي مؤقتاً.
- أصحاب الأعمال الحرة (Freelancer Business owners): أصحاب الأعمال الذين لديهم ما بين (1-5) موظفين يعتبرون أنفسهم مستقلين ومالكين للأعمال.

ويعتبر النوع الأخير (الخامس) من أنواع العمل المستقل الذي بدأ ينتشر في الوطن العربي ويعرف بفرق العمل عن بعد ففي ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي قد تساهم في تغيير مستقبل التوظيف في العالم العربي (حمائل، 2018).

إذا ما انتقلنا لمنصات العمل الحر المستقل فهي عبارة عن مواقع إلكترونية تعمل كوسيط بين شخصين هما العامل وصاحب العمل هدفها ضمان أداء العمل بالشكل المطلوب، وتضيف الباحثة بأن منصات العمل الحر وسيط معترف به وموثوق بين شخصين هما المستقل وصاحب العمل هدفها ضمان أداء العمل بالشكل المطلوب حسب ما هو متفق عليه بين الطرفين، أما الفرق بين مفهوم العمل عن بعد ومفهوم العمل المستقل، وفقاً للدراسات السابقة فإن العمل عن بعد يعني العمل بعيداً عن المكتب والتواصل مع العاملين فيه عبر الاتصالات السلكية واللاسلكية أو عبر استخدام الحاسب الآلي يعرف أنه أسلوب عمل يسمح لأصحاب الأعمال إدارة مهامهم خارج بيئة المكتب التقليدية، ويستند إلى مفهوم أن العمل لا يحتاج لمكان معين حتى يتم تنفيذه إضافة لأن هناك مميزات للعمل عن بعد منها: (تقليل التكاليف، توظيف أفضل الكفاءات من أي مكان في العالم، والاستفادة من الإنتاجية العالية التي يتمتع بها الأشخاص الذين يعملون عن بعد (Mizrahi, 2018).

أما العمل الحر المستقل كمفهوم فهو مصطلح مستخدم لوصف المهني الذي يعمل لحسابه الشخصي من دون أن يكون مقيداً بصاحب عمل بدوام كامل أو جزئي على أساس منظم (Elance, 2018).

رابعاً: العمل عن بعد خلال جائحة كورونا وما بعدها

حقق العمل عن بعد نتائج غير مسبوقة وأثبت أنه ينطوي على إمكانات كبيرة، تشير إلى الاستقلالية والاندماج الأكبر للمرأة والقوى العاملة المعوقة إلى مستقبل تكون فيه أماكن العمل المختلطة مكاناً شائعاً فلقد دخلنا في ترتيبات العمل الأكثر غرابة لهذا الجيل، توقف العالم كما عرفناه فجأة في أوائل عام (2020)، فتوجب على الحكومات المستنيرة بالعلم فرض تدابير صارمة لإنقاذ الأرواح والاقتصاد. في الحادي عشر من آذار/مارس 2020، اعتبرت منظمة الصحة العالمية فاشية كورونا بأنها جلبت معها ثالث أكبر صدمة اقتصادية ومالية واجتماعية في القرن الحادي والعشرين فأحدثت ضربات اقتصادية مزدوجة أوقفت الإنتاج في البلدان المتضررة، وضرب سلاسل التوريد في جميع أنحاء العالم مع انخفاض حاد في الاستهلاك. إن الإجراءات الصارمة التي يتم تطبيقها عالمياً، وإن كانت ضرورية لاحتواء الفيروس، إلا أنها دفعت بالاقتصاد إلى حالة تجميد عميق غير مسبوقة، لن يكون الخروج منها واضحاً أو تلقائياً. ورغم أن الأولوية الأكثر إلحاحاً هي تقليل الخسائر في الأرواح، إلا أن هذه الجائحة قد تسببت في أزمة اقتصادية كبيرة ستثقل كاهل مجتمعاتنا لسنوات قادمة وقد استجابت الحكومات بالفعل ووضعت خطط إنقاذ شاملة للشركات والعاملين لحسابهم الخاص في المشاريع لمواجهة التداعيات الاقتصادية لجائحة كورونا، وهي: الولايات المتحدة الأمريكية، والصين، واليابان، وألمانيا (Leung & Cossu, 2019).

خامساً: أهم الإحصائيات والاتجاهات الحديثة للعمل عن بعد للعام 2023 (إحسان زفير، 2023)

• إحصائية (Global Workplace Analytics, 2023)

حسب (Global Workplace Analytics) فإنه يشير إلى زيادة العمل عن بعد بنسبة 159% منذ عام 2009، أصحاب العمل والعمل من المنزل لديهم أسبابهم الخاصة للقيام بذلك. إذا كنا نعتقد أن هذا بسبب الوباء فقط فقد ظهرت زيادة هائلة منذ عام 2009.

حيث أشارت إلى أن سبب تزايد العمل من المنزل هو التقدم التكنولوجي وفقاً لرغبة الأشخاص في الحفاظ على التوازن والمرونة بين العمل والحياة.

• أما إحصائية (Buffer, 2023) فتشير إلى أن 99% من الناس يفضلون العمل عن بعد لمدى الحياة إذا أتاحت لهم الفرصة حتى بدوام جزئي اذ يعتبر العمل عن بعد فرصة رائعة للجميع.

• إحصائية (Up work, 2023) أن يكون 73% من جميع الإدارات موظفين من المنزل أو مقاولين مستقلين (up work).

بحلول عام 2028، هذه الزيادة الهائلة في غضون سنوات قليلة من الآن ستعني إلى حد كبير فرص عمل أكثر مرونة، هذا يعني أيضاً أن العمل عن بُعد أصبح أكثر شيوعاً حتى في مختلف الصناعات في جميع أنحاء العالم.

• إحصائية فليكس جوب، 2023

يشير فليكس جوب وفقاً لمسح شمل 669 مديراً تنفيذياً، رأى 78 بالمائة أن التعاون عن بُعد يجب اعتباره استراتيجية أعمال طويلة الأجل. إذا تم النظر إليها من منظور إيجابي طويل الأجل، فإن العمل عن بُعد يكون مجدداً للغاية لأنه يساعد في خفض التكاليف. كما يسمح للشركات بنشر قوى عاملة كبيرة دون تخصيص أموال لمساحة مكتبية، مما يعطي نظرة ثاقبة عن سبب نظر معظم الرؤساء التنفيذيين إليها بشكل إيجابي، أصبح العمل عن بعد شائع بشكل متزايد في العديد من البلدان حول العالم، بما في ذلك فلسطين. ففي فلسطين، يوفر العمل عن بُعد عدد من المزايا، مثل زيادة المرونة وتقليل وقت التنقل والتكاليف والقدرة على العمل من أي مكان متصل بالإنترنت يعد هذا أمراً ذا قيمة خاصة في فلسطين، حيث يمكن أن يمثل النقل والوصول إلى اتصال إنترنت مستقر تحدياً في بعض المناطق، هناك أيضاً تحديات تواجه العمل عن بعد في فلسطين، مثل محدودية الوصول إلى التكنولوجيا ونقص الدعم الحكومي للعمال عن بعد. بالإضافة إلى ذلك، قد يتردد بعض أصحاب العمل في تبني العمل عن بعد بسبب الحواجز الثقافية والتشغيلية، فضلاً عن نقص الخبرة في ممارسات العمل عن بُعد من أجل الاستفادة الكاملة من الفرص التي يوفرها العمل عن بعد في فلسطين، سيكون من الضروري مواجهة هذه التحديات من خلال الاستثمار في التكنولوجيا والبنية التحتية، والتعليم والتدريب لأصحاب العمل والموظفين، والدعم الحكومي للعمال عن بعد بالإضافة إلى ذلك، سيكون من المهم بناء ثقافة الثقة والتعاون بين أصحاب العمل والموظفين، لضمان أن العمل عن بعد هو تجربة إيجابية ومثمرة لجميع الأطراف المعنية، لتحقيق الفوائد المحتملة للعمل عن بعد بشكل كامل سيكون من المهم للحكومة الفلسطينية الاستثمار في البنية التحتية، مثل الإنترنت عالي السرعة، وتقديم الدعم والتدريب للقوى العاملة المحلية بالإضافة إلى ذلك، سيكون من المهم رفع مستوى الوعي حول الفرص التي يوفرها العمل عن بعد وتعزيز تطوير نظام بيئي داعم للعمال عن بعد في فلسطين، قد تشمل بعض التحديات التي تواجه فرص العمل عن بعد في فلسطين ما يلي: الافتقار إلى الوصول للتكنولوجيا الموثوقة والاتصال بالإنترنت في بعض أجزاء فلسطين، يمكن أن يكون الوصول إلى الإنترنت عالي السرعة والتكنولوجيا الموثوقة محدوداً، مما قد يجعل العمل عن بُعد صعب.

سادساً: الفرص التي أحدثتها أقوى الدول اقتصادياً لمواجهة التداعيات الاقتصادية لجائحة كورونا

إن العمل عن بعد يوفر أيضاً العديد من الفرص فيمكن أن يوفر قدر أكبر من المرونة والاستقلالية للموظفين، مع السماح لهم بأن يكونوا منتجين ومتصلين بزملائهم والشركة. يمكن أن يوفر أيضاً التكلفة لكل من الموظف والشركة ويكون طريقة أفضل لجذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها ويمكن أن يساعد العمل عن بُعد الشركات أيضاً على تنويع قوتها العاملة وتقليل التأثير البيئي للشركة فيمكن أن يكون العمل عن بُعد خيار رائع للعديد من الأشخاص والمؤسسات، ولكنه يتطلب بعض التعديلات والجهود المستمرة لتحقيق النجاح حيث يمكن أن يساعد التواصل الجيد والتوقعات الواضحة واستخدام الأدوات والتقنيات المناسبة في جعل العمل عن بُعد خياراً قابلاً للتطبيق ونجاح لجميع المعنيين.

عالمياً جلبت جائحة كورونا معها ثالث أكبر صدمة اقتصادية ومالية واجتماعية في القرن الحادي والعشرين فأدت للخسائر الاقتصادية على مستوى الدول وكانت كالتالي:

• في الولايات المتحدة الأمريكية أطلق مجلس الاحتياطي الاتحادي الأمريكي إجراءات واسعة النطاق قيمتها 2.3 تريليون دولار، لدعم الشركات الصغيرة والمتوسطة، في أحدث خطواته لتحسين الاقتصاد الأمريكي في ظل جائحة فيروس كورونا (Abramov et al, 2020). حيث قام البنك المركزي بتقديم قروض مدتها أربع سنوات للشركات التي يصل عدد موظفيها إلى عشرة آلاف شخص وشراء سندات الولايات والمقاطعات والمدن ذات الكثافات السكانية المرتفعة بشكل مباشر من أجل مساعدتها في مواجهة هذه الأزمة الصحية. ويضخ برنامج القروض ما يصل إلى 500 مليار دولار للحكومات المحلية، التي تقف على الخطوط الأمامية للمواجهة مع المرض بينما قد تشهد انهياراً في حصيللة الضرائب مع ارتفاع البطالة وتوقف الشركات بموجب قواعد التباعد الاجتماعي الهادف لكبح انتشار الفيروس (Taskinsoy, 2020). كما وافق مجلس النواب الأمريكي، على حزمة مساعدات قيمتها 2.2

تربليون دولار، وهي الأضخم في تاريخ الولايات المتحدة، لمساعدة الأفراد والشركات في مواجهة التباطؤ الاقتصادي الناتج عن تفشي فيروس كورونا (Mogaji, 2020).

- أما الصين والتي تعد ثاني أكبر اقتصاد في العالم وشكلت ثلث النمو الاقتصادي العالمي في السنوات الأخيرة من خلال تصديرها للمعادن والمنسوجات والمكونات الكيميائية والصيدانية، والأجزاء الإلكترونية والسيارات، وهي تدعم 30 إلى 50 في المائة من سلسلة التوريد العالمية، كما تستورد نفس النسبة المئوية من السلع من السوق العالمية، فقد أثرت جائحة كورونا على الاقتصاد الصيني بسبب تدني جانبي العرض والطلب في الاقتصاد العالمي. ولقد بينت عدة دراسات الإجراءات التي قامت بها الصين لدعم زيادة الأعمال خلال فترة انتشار الجائحة، فعلى سبيل المثال استخدمت الصين برامج التمويل الطارئة التي تستهدف الشركات الصغيرة والمتوسطة، فضلاً عن خفض أسعار الفائدة، وتأجيل رسوم الضرائب وإلغاء بعضها. كما اعتمدت الشركات الصغيرة والمتوسطة على العمل من خلال المنصات الإلكترونية إلى الإنترنت (Bouey, 2020). كما أن الجهود المطولة لاحتواء الفيروس جعلت ملايين العمال غير قادرين على العودة إلى العمل، ولا تزال المصانع تكافح من أجل العودة إلى طاقتها الكاملة بالنظر إلى نقص العمالة، وحتى مع وجود حافز مالي كبير وتخفيضات في أسعار الفائدة قلت تقديرات النمو لعام 2020 من 4-1% مقارنة بالنسبة المستهدفة وهي 6% (De et al, 2020).
- في اليابان تمت الاستجابة للتحديات الناشئة عن فيروس كورونا، من خلال إصدار الحكومة اليابانية قرار من مجلس الوزراء باتخاذ التدابير الاقتصادية الطارئة في 7 أبريل 2020، ثم عدل بتاريخ 20 أبريل 2020، والذي دفع السلطات الحكومية المختلفة والمؤسسات المالية الحكومية أو شبه الحكومية إلى تقديم الدعم التمويلي واتخاذ الضرائب وغيرها من تدابير الإغاثة المؤقتة بهدف مساعدة الشركات اليابانية على الصمود في وجه الآثار قصيرة المدى، ومساعدة الاقتصاد الياباني على التعافي بعد مرور الأزمة، وقدم بنك التنمية الياباني إلى الشركات اليابانية مساعدة مالية كجزء من عمليات الاستجابة للأزمات (Nicola et al, 2020). كما أطلقت اليابان عدة حزم تحفيزية للحيلولة دون وقوع الاقتصاد في أزمة ركود عميق بإجمالي إنفاق بلغ 234 تريليون ين (2.18 تريليون دولار)، أي حوالي 40% من إجمالي الناتج المحلي لليابان. وهذا الإنفاق سيكون من أضخم الحزم المالية في العالم لمواجهة تداعيات فيروس كورونا ويقترب من حجم برنامج المساعدات الأمريكي الذي بلغ 2.3 تريليون دولار (Khan et al, 2020).
- أما في ألمانيا فإن آثار جائحة كورونا على الشركات الألمانية يمكن ملاحظتها يومياً وبدقة على المستويين القطاعي والإقليمي. وقد تباينت ردود الفعل التي أبلغت عنها الشركات المتضررة، والتي تختلف جزئياً بشكل كبير من منطقة إلى أخرى. على وجه الخصوص، تم العثور على انقسام قوي بين شرق ألمانيا وغربها، سواء من حيث المستوى العام للتأثير ومن حيث نوع التأثير. تميل الشركات من الولايات الشرقية إلى الإبلاغ عن أنها تكيفت مع الوضع الحالي أو أنها أقل تأثراً، بينما تميل الشركات في الولايات الفيدرالية الغربية إلى الإبلاغ عن مشاكل أكثر خطورة (Kinne et al, 2020). ولقد نفذت الحكومة الألمانية حزمة التحفيز الاقتصادي بقيمة 130 مليار يورو، وتم خفض ضريبة القيمة المضافة لمدة 6 أشهر ومنح حوافز للأسر بقيمة 300 يورو عن كل طفل. ودعم الشركات الصغيرة والمتوسطة في الخروج من الأزمة عبر مساعدات تقدر بقيمة 25 مليار يورو. أشار تقدير الرابطة الاتحادية لشركات الصناعة الألمانية إلى أن الاقتصاد الألماني سيشهد انكماش حقيقي بنسبة 6.5%، على الرغم من حزمة الإنقاذ التي أقرتها ألمانيا لمواجهة تداعيات كورونا. وأشار التقرير إلى أن الطلب على المنتجات سينخفض بشكل ملحوظ. كما توقعت الرابطة تراجع الواردات بنسبة تقارب 12%، وذكرت الرابطة أن تراجع الدخول بسبب تخفيض أوقات الدوام والبطالة بالإضافة إلى القلق على الوظائف سيؤثر بقوة على المزاج الاستهلاكي عند المستهلكين (Konig, 2019).
- أما فلسطين فلا يتوفر إحصائيات تفيد بنسبة العاملين عن بعد. لكنها مرت في العام 2020 بعام صعب، حالها حال دول العالم أجمع بمواجهة جائحة كورونا العالمية من جهة، وأزمات سياسية مفصلية متتالية حدثت في نفس العام من مجابهة أعمال الضم وما ترتب عليه من وقف العمل بالاتفاقيات ووقف تحويل أموال المقاصة، فكانت فلسطين السباقة بأخذ الموضوع على محل الجد بإعلان حالة الطوارئ منذ منتصف شهر آذار من العام 2020. وتم إغلاق الاقتصاد بشكل شبه كامل لمدة 45 يوماً مع استثناءات لقطاعات أساسية كالصيدليات والسوبرماركت والمخابز ومحال الخضار، مما ساهم بشكل كبير في الحد من السيطرة على الموجه الأولى، موجة أخرى اجتاحت العالم وفلسطين وكانت أشد ضراوة. وتم التوازن الحكيم في الموجات الأخرى بين الاقتصاد والصحة التي دائماً أعطيت أولوية حياة وصحة المواطنين في مختلف الإجراءات المتخذة. فتم اتباع سياسة الإغلاق الجزئي والمدرّوس للحد من التجمعات وبؤر التفشي (خطة التعافي للاقتصاد الفلسطيني في مواجهة تحديات جائحة كورونا، 2023). عربياً، تعاني الدول العربية سواء المستوردة للنفط أو المصدرة له من تداعيات أزمة كورونا، انخفاض الطلب على النفط وانخفاض سعره قد ادخل الدول العربية المصدرة له في تداعيات اقتصادية كبيرة. حيث انخفضت الإيرادات الحكومية للدول العربية كافة وتسببت في عجز مالي أكبر مما كانت عليه في السنوات السابقة، مما سيدفعها للبحث عن تنوع الإيرادات أهمها فرض ضرائب جديدة (الوليد طلحة، 2020). توقع صندوق النقد الدولي أن تنكمش اقتصادات الدول العربية بنسبة 7.5% خلال العام الجاري بسبب جائحة فيروس كورونا. جاء ذلك خلال تقرير مستجدات آفاق الاقتصاد لمنطقة الشرق الأوسط وآسيا الوسطى، والذي أعلن في منتصف شهر تموز 2020 وتشير التوقعات إلى أن اقتصاد دول مجلس التعاون الخليجي سينكمش بنسبة 1.7% خلال العام المالي الجاري.

فلسطينيًا، إن الوضع أكثر تعقيدًا، فبالإضافة إلى ما تشهده دول العالم والدول العربية من أزمة اقتصادية بسبب كورونا، فإن الاقتصاد الفلسطيني مرهق بسبب ما شهده عام 2019 والذي تمثل في احتجاز أموال المقاصة وتراجع في الدعم الخارجي بشكل ملموس (ياسمين سليم، 2020). تشكل الإيرادات المحلية التي تجبها الحكومة الفلسطينية حوالي 25% من مجموع الإيرادات. وكذلك تصل نسبة المنح والهبات الخارجية سواء كانت دعم من حكومات أو مؤسسات دولية حوالي 25% من الإيرادات. أما الـ 50% المتبقية فإنها تأتي من إيراد المقاصة التي تجبها وتحولها حكومة الاحتلال لقاء ضرائب الاستيراد الفلسطينية عبر الموانئ والمعابر الخاضعة لسيطرة الاحتلال. لا شك أن الاقتصاد حساس لأي من المتغيرات السابقة، بالطبع هذه الأحداث ألقت بظلالها بشكل سلبي على الاقتصاد وزاد تأثيره بجميع تلك الأحداث إضافة لأنه سجل انكماشًا 5.11% في العام 2020 التوقعات الاقتصادية الايجابية للعام 2021 بتحقيق معدلات نمو من (6-8%) تبعث الى التفاؤل، استنادًا على عدد من الافتراضات وتعامل أو تعايش العالم مع جائحة كورونا واللقاحات العالمية تبعث الى التفاؤل (خطة التعافي للاقتصاد الفلسطيني في مواجهة تحديات جائحة كورونا، 2023).

سابعًا: التحديات والفرص المتاحة للعمل عن بعد والعمل الحر المستقل (عربيًا وعالميًا)

في السنوات الأخيرة، كانت هناك زيادة كبيرة في عدد المنصات المستقلة، العربية والأجنبية، التي تربط العملاء بالعاملين المستقلين. توفر هذه المنصات طريقة ملائمة للشركات والأفراد للعثور على موظفين مستقلين موهوبين وتوظيفهم من جميع أنحاء العالم، مع توفير إمكانية الوصول إلى مجموعة واسعة من العملاء والمشاريع للعاملين لحسابهم الخاص.

تتمثل إحدى المزايا الرئيسية لاستخدام منصة العمل المستقل في أنها تتيح للعملاء العثور بسهولة على مستقلين يتمتعون بالمهارات والخبرات المحددة التي يحتاجون إليها، توفر العديد من الأنظمة الأساسية أيضًا أدوات للمساعدة في إدارة المشاريع والمدفوعات، والتي يمكن أن توفر الوقت وتقلل النفقات الإدارية، في العالم العربي، هناك العديد من منصات العمل الحر المحلية التي ظهرت في السنوات الأخيرة، مثل نبش وبوابة، أصبحت هذه المنصات شائعة بين الشركات والأفراد في المنطقة الذين يبحثون عن المواهب المحلية، وقد ساعدوا في إنشاء نظام بيئي مستقل مزدهر.

في الوقت نفسه، هناك أيضًا العديد من منصات العمل المستقل الأجنبية التي اكتسبت شعبية في العالم العربي، مثل (Up work وFreelancer وFiverr). تتيح هذه المنصات الوصول إلى مجموعة عالمية من المواهب، وقد أصبحت مصدرًا مهمًا للعمل للعديد من المستقلين في المنطقة.

كان لظهور هذه المنصات العربية والأجنبية للعمل المستقل تأثير كبير على الطريقة التي تعثر بها الشركات والأفراد على العاملين المستقلين وتوظيفهم. مع استمرار تزايد الطلب على خدمات العمل المستقل، من المحتمل أن نشهد ظهور المزيد من المنصات في السنوات القادمة، تتمثل إحدى مزايا استخدام منصات العمل المستقل في أنها توفر طريقة مبسطة ومريحة لأصحاب الأعمال الحرة للعثور على عمل وللعلماء للعثور على محترفين مؤهلين لإكمال مشاريعهم، توفر العديد من هذه الأنظمة الأساسية أدوات لإدارة المشاريع والتواصل ومعالجة الدفع، مما يسهل على العاملين لحسابهم (Fiver, 2021). خلال السنوات القليلة الماضية، ظهرت العديد من المنصات العربية والأجنبية، في مختلف المجالات ومنها:

جدول (1): أبرز منصات العمل الحر المستقل العربية والأجنبية

اسم المنصة	العنوان الإلكتروني
منصة مستقل	www.mostaql.com
منصة تصميمي	www.tasmeemme.com
ترجملي	http://tarjemly.com
موقع أي خدمة	https://ikhedmah.com
منصة تاسكتي	https://taskty.com
جوب للتوظيف	www.jobs.ps
منصة خمسرات	www.khamsat.com
Up work	www.upwork.com
Freelancer	www.freelancer.com
Topal	www.toptal.com
Simply Hired	www.simplyhired.com
Fiverr	www.fiverr.com
Themuse	www.themuse.com/jobs

المصدر: بواسطة الباحثة بعد الاطلاع على المنصات العربية والعالمية

منصات العمل الحر الدولية:

تعمل منصات العمل الحر العربية على ربط العمال الحرين في فلسطين مع الشركات وعملاء. يقدم العمل عن بُعد والعمل الحر المستقل فرصاً للأفراد للعمل مع شركات وعملاء دوليين بمرونة وبدون قيود جغرافية. من هنا فإن العمل عن بُعد والعمل الحر المستقل يواجهان تحديات في التواصل والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، وتواجه التشريعات القانونية تحديات في تحديد حقوق وواجبات العمل الحر والعمل عن بُعد. ومع ذلك، يتاح لهما فرص واسعة على المستوى العربي والعالمي، حيث يتيح العمل عن بُعد التعاون مع شركات عالمية وتجاوز القيود الجغرافية، ويمكن للعمل الحر المستقل بناء أعمال خاصة وتحقيق الاستقلالية المالية والإبداعية. وعلى المستوى العالمي، يمكن للأفراد العمل مع عملاء وشركاء دوليين والوصول إلى فرص دولية متعددة.

الدراسات السابقة:

العمل عن بعد والعمل الحر المستقل متأصل الجذور، وفق خبراء فإن الاتجاه للعمل المستقل أو العمل الحر المستقل أصبح خياراً شائعاً بين العاملين في العامين الماضيين ومما شجع على ذلك انتشار العمل عن بعد أو العمل الهجين. وفيما يلي بعض الدراسات السابقة حول العمل عن بعد والعمل الحر والعمل الحر المستقل التي تم الاسترشاد بها في هذه الدراسة، وسوف يجري عرض الدراسات العربية والأجنبية من الأحدث إلى الأقدم، حيث قسمت إلى دراسات مرتبطة بواقع القوى العاملة، وأخرى مرتبطة بالعمل عن بعد:

الدراسات السابقة العربية:

- دراسة جراد (2022) بعنوان: متطلبات تطبيق أسلوب العمل عن بعد في المنظمات العامة دراسة مقارنة مع التطبيق في مصر. هدفت الدراسة لتقديم نموذج مبدئي للمتطلبات الأساسية لتطبيق أسلوب العمل عن بعد من خلال تحديد المتطلبات القانونية اللازمة لتطبيق العمل عن بعد وما تتضمنه من قوانين وتشريعات لتنظيم العلاقة بين جهة العمل والعاملين عن بعد مع التعرف على طبيعة المتطلبات التنظيمية التي يجب توفيرها لاتباع أسلوب العمل عن بعد، وقد خلصت الدراسة إلى ضرورة تطبيق نظام العمل عن بعد مع البحث عن توفير مجموعة من المتطلبات والاشتراطات الضرورية لهيئة البيئة المناسبة لتطبيقه والتي تتمثل في الجوانب القانونية التي تحقق شرعية النظام وقانونيته وتنظم المتطلبات التكنولوجية اللازمة لاستخدام النظام خاصة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وما تتضمنه من قنوات اتصال سلكية ولا سلكية فيما يتعلق بأهمية الدراسة العلمية فتلخصت في التعرف على أبعاد المفهوم واستنباط تعريف واضح له مما يساهم في التراكم المعرفي للمفهوم وترجع الأهمية العلمية للدراسة إلى محاولة إيجاد حلول لمشكلات تدني الوضع الاقتصادي وزيادة معدلات البطالة خاصة بين الشباب وغيرها من المشكلات التي تحتاج علاجات سريعة وفورية، وكانت أهم التوصيات الاهتمام بالتعليم المستمر وزيادة الإنفاق في مجال التعليم ورفع القدرة على التعامل مع وسائل التقنية الحديثة للتزويد الدائم بالمهارات التي يحتاجها العمل عن بعد (جراد، 2022). إلتقت مع الدراسة الحالية في ضرورة توفير البيئة القانونية وضرورة تطوير البنية التحتية لانتاج العمل عن بعد في فلسطين.
- دراسة ومضة (2022) بعنوان: العمل عن بعد في الشرق الأوسط: دراسة تحليلية أجرتها ومضة في عام 2022. هدفت الدراسة إلى تحليل الوضع الحالي للعمل عن بعد في الشرق الأوسط وتأثيره على جوانب مختلفة مثل الإنتاجية والتوازن بين العمل والحياة، وبيئة الأعمال بشكل عام. تهدف الدراسة أيضاً إلى تحديد التحديات والفرص التي يطرحها العمل عن بُعد في المنطقة وتقديم رؤى وتوصيات للشركات والموظفين للتنقل بشكل أفضل في هذا المشهد المتغير. أظهرت نتائج الدراسة أن العمل عن بعد أصبح منتشرًا بشكل متزايد في الشرق الأوسط، حيث تبناه العديد من المنظمات كاستجابة لوباء COVID-19 كما أشارت النتائج إلى أن العمل عن بعد له تأثير إيجابي على إنتاجية الموظف، والتوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي بشكل عام، على الرغم من أنه يمثل أيضاً العديد من التحديات مثل صعوبات التكنولوجيا والاتصال وقلة التفاعل الجسدي مع الزملاء (ومضة، 2022). اتفقت دراسة ومضة مع نتائج الدراسة الحالية بضرورة عمل توازن بين العمل والحياة.
- دراسة البراشدية (2021) بعنوان: ريادة الأعمال الرقمية في ظل جائحة كورونا: الفرص والتحديات. تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على دور جائحة كورونا في إعادة تشكيل قطاع ريادة الأعمال، والتعرف على الفرص والتحديات أمام ريادة الأعمال الرقمية عالمياً وفي عمان تحديداً. استخدمت الدراسة المنهج النوعي التحليلي حيث تم استخدام طريقي SWOT و PEST لتحليل فرص وتحديات ريادة الأعمال الرقمية. كما تم تحليل نتائج الدراسات السابقة التي تناولت موضوع ريادة الأعمال الرقمية، والتي نشرت في دوريات علمية محكمة خلال الفترة من 2019-2020. ولقد أشارت نتائج الدراسات السابقة أن جائحة كورونا قد سرعت اتجاهات مؤسسات ريادة الأعمال نحو رقمته أعمالها التجارية القائمة فضلاً عن زيادة عدد مشاريع ريادة أعمال جديدة ومبتكرة. كما أوضحت النتائج وجود العديد من الفرص لنمو قطاع ريادة الأعمال الرقمية خلال فترة انتشار فيروس كورونا نظراً لدور الرقمنة في تعزيز مرونة الأعمال بالإضافة إلى دور الاقتصاد الرقمي في النمو الاقتصادي. ولقد أوصت الدراسة بمواجهة تحديات قطاع ريادة الأعمال الرقمية من خلال وضع خيارات متعددة لسياسات دعم التحول الرقمي لنماذج الأعمال، وتطوير السياسات الخاصة بالبنية التحتية الرقمية والابتكار القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وإيجاد سبل نشر ثقافة استخدام التقنيات الرقمية في المجتمع (البراشدية، 2021). حيث اتفقت دراسة البراشدية مع الدراسة الحالية في أن جائحة كورونا سرعت انتشار العمل عن بعد.

- **دراسة رفاعية (2021) بعنوان: حالة الفجوة الرقمية في فلسطين.** تهدف الدراسة إلى تقديم التوصيات والإرشادات لتحسين الوضع والعمل على تقليص الفجوة الرقمية في فلسطين، وتعزيز الوصول إلى التكنولوجيا الحديثة والإنترنت السريع، وبالتالي تعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية في البلاد، قام الباحث بجمع البيانات من مصادر مختلفة، بما في ذلك المؤسسات الحكومية والأهلية والمنظمات الدولية. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة، من بينها أن هناك فجوة رقمية واضحة في فلسطين، حيث يفتقر الكثير من الأفراد والمؤسسات إلى الوصول إلى التكنولوجيا الحديثة والإنترنت السريع، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن هناك عدم توافر بنية تحتية رقمية كافية في فلسطين، وهذا يؤثر سلباً على توفير الخدمات الحكومية والاقتصادية والاجتماعية عبر الإنترنت. وقد أوصت الدراسة باتخاذ إجراءات عاجلة لتحسين الوضع والعمل على توفير بنية تحتية رقمية متطورة وتحسين وصول الأفراد والمؤسسات إلى التكنولوجيا الحديثة والإنترنت السريع، تقدم الدراسة تحليلاً شاملاً للحالة الراهنة للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) والوصول إليها في فلسطين، وتسلط الضوء على التحديات والفرص التي تواجه الدولة في سعيها لسد الفجوة الرقمية وبناء مجتمع رقمي أكثر شمولاً، تعد الدراسة مورداً مهماً للمنظمات وصانعي السياسات الذين يتطلعون إلى فهم حالة الفجوة الرقمية في فلسطين والخطوات التي يمكنهم اتخاذها لدعم نمو تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في البلاد (رفاعية، 2021). اتفقت دراسة برادعيه مع الدراسة الحالية في ضرورة تعزيز الوصول للإنترنت لضمان نجاح العمل عن بعد.

الدراسات السابقة الأجنبية:

- **دراسة (Smith, 2020) والتي جاءت بعنوان: الأبعاد الخاصة بالعمل عن بعد.** تناولت دراسة سميث موضوع أبعاد العمل عن بعد وأهميته في العصر الحالي. حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأجريت على عينة عشوائية من العاملين عن بعد، توصلت الدراسة إلى أن العمل عن بعد يتميز بعدة أبعاد مثل: الأبعاد الجغرافية، والزمنية، والثقافية، والاجتماعية، والتكنولوجية. وأظهرت الدراسة أيضاً أن العمل عن بعد يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي، والجودة، والمرونة في المواعيد، والتوازن بين الحياة الشخصية والعملية، وزيادة التفاعل بين الزملاء. ومن أهم التوصيات التي قدمتها الدراسة هي ضرورة تطوير البرامج والتدريبات التي تساعد على تعزيز مهارات العمل عن بعد ودعم الاتصالات بين العاملين والشركات بشكل عام، قدمت الدراسة نظرة عامة شاملة للأبعاد المختلفة للعمل عن بعد وتأثيرها على نجاح برامج العمل عن بعد، كما وفرت الدراسة رؤية قيمة للمنظمات التي تتطلع إلى تنفيذ أو توسيع برامج العمل عن بعد، وتؤكد على أهمية مراعاة الأبعاد المختلفة للعمل عن بعد عند القيام بذلك (Smith, 2020).
- **دراسة (Kazekami, 2020) جاءت بعنوان: آليات تحسين إنتاجية العمل عن بعد.** هدفت الدراسة لتحديد الآليات التي يمكن استخدامها لتحسين إنتاجية العمل من خلال العمل عن بعد حيث كان مجتمع الدراسة عبارة عن شركة تعمل في مجال تقنية المعلومات في اليابان، توصلت الدراسة إلى أن العمل عن بعد يمكن أن يساعد في تحسين إنتاجية العمل بطرق عدة، ومن بين الآليات التي يمكن استخدامها لتحسين الإنتاجية هي تحديد الأهداف والوقت، استخدام التقنيات المناسبة، تدريب العاملين وتوفير الدعم، تقييم الأداء، وإدارة الوقت بشكل فعال. ويمكن للاستفادة الكاملة من فوائد العمل عن بعد تحقيق نجاح مستدام من خلال تطبيق هذه الآليات بشكل صحيح (Kazekami, 2020).
- **دراسة Vante، وآخرون (2019) والتي جاءت بعنوان: هل يحسن العمل عن بعد أو يُضعف إنتاجية الشركات؟** هدفت هذه الدراسة التي تم نشرها في عام 2019 لدراسة تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الشركة. وتم تحقيق هذا الهدف من خلال إجراء مسح عبر الإنترنت على عينة من الشركات الأمريكية، تم جمع البيانات من خلال استبيان عبر الإنترنت تم إرساله إلى عدد من الشركات في الولايات المتحدة الأمريكية. وتم توزيع الاستبيان على مديري الشركات والموظفين في قسمي الإنتاج والتطوير، وتم جمع بيانات من 822 شركة، تم استخدام تقنيات الإحصاء المتعددة لتحليل البيانات المجمعة وتقدير تأثير العمل عن بعد على إنتاجية الشركة، أما النتائج أن سياسة العمل عن بعد لها تأثير سلبي على إنتاجية الشركة، وأن الشركات التي تسمح بالعمل عن بعد تواجه صعوبات في عمليات الإنتاج والتطوير، كما أنه يمكن أن يؤدي العمل عن بعد إلى تقليل التعاون والتواصل بين الموظفين وبالتالي تقليل جودة العمل.
- **دراسة (McKinsey & Compan, 2021) بعنوان: العمل عن بعد بعد جائحة كورونا.** تحدثت الدراسة عن تحولات العمل بعد جائحة كورونا، حيث قدّمت الشركة في هذه الدراسة تحليلاً لنتائج استطلاعات أجرتها على نطاق واسع مع قادة الشركات والموظفين في مختلف المناطق الجغرافية. وتمحورت الدراسة حول تحليل تأثير العمل عن بعد على الاقتصاد وعلى أنماط العمل والتوظيف والتكنولوجيا والثقافة العملية. وقد وجدت الدراسة أن العمل عن بعد سيظل موجوداً ومنتشراً بعد انتهاء جائحة كورونا، وسيؤدي ذلك إلى تغييرات جذرية في طريقة عمل الشركات وتحديد مواقعها وتحقيق أهدافها. وأشارت الدراسة إلى أن العمل عن بعد سيوفر للشركات فرصاً لتوظيف الموظفين في أي مكان في العالم، مما يوسع نطاق البحث عن المواهب ويسهل التنافس على الموظفين الأكثر كفاءة. توصلت الدراسة إلى أن العمل عن بعد نموذج مستدام يعزز التنوع والشمولية، توصلت الدراسة لإيجاد نماذج للشركات بشأن كيفية تنفيذ العمل عن بعد بطريقة فعالة مما يعزز من تنافسيتها في السوق (McKinsey & Compan, 2021).

- دراسة (Lipson, 2020): والتي جاءت بعنوان التمييز المرتبط بجائحة كورونا وعلاقته بالصحة العقلية لطلاب الجامعات في الولايات المتحدة. حيث تكون مجتمع الدراسة من طلاب الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية، تهدف هذه الدراسة إلى تقييم مدى تأثير جائحة كورونا على الصحة العقلية لطلاب الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية. وقد أجريت الدراسة عن طريق إجراء مسح استقصائي على عينة من طلاب الجامعات في جميع أنحاء البلاد في الفترة بين أبريل ويونيو 2020. وتم تحليل البيانات لتحديد مدى تأثير الجائحة على صحة الطلاب العقلية، بما في ذلك الاكتئاب والقلق والإجهاد والضيق والتوتر النفسي والتمييز المتعلق بجائحة كورونا. أما عينة الدراسة فقد تم جمع بيانات الدراسة من 55,428 طالبًا من جميع الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية. هدفت الدراسة إلى تقييم مدى تأثير جائحة كورونا على الصحة العقلية لطلاب الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية، وتحديد مدى تأثير التمييز المتعلق بجائحة كورونا على الصحة العقلية للطلاب. فيما أظهرت الدراسة أن الطلاب الذين تعرضوا للتمييز المتعلق بالجائحة كانوا أكثر عرضة للإصابة بمشاكل صحية عقلية مثل الاكتئاب والقلق والتوتر النفسي. كما أظهرت الدراسة أن الطلاب الذين كانوا يعيشون في مناطق أكثر تضررًا من الجائحة كانوا أكثر عرضة للإصابة بمشاكل صحية (Lipson, 2020).

التعقيب على الدراسات السابقة:

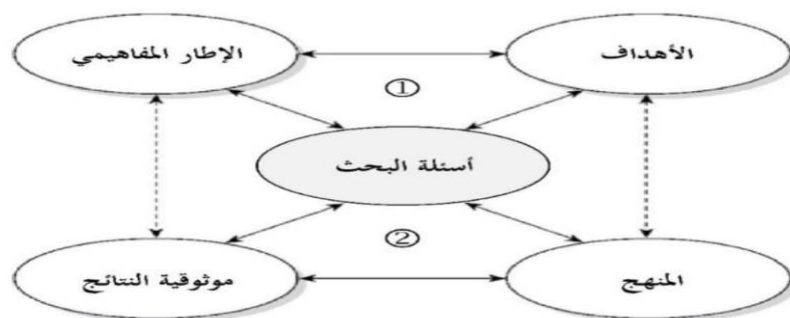
تم استعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدراسة، حيث استعرضت الباحثة (22) دراسة سابقة، منها (12) دراسات عربية و(10) أجنبية، وقد عرضت هذه الدراسات وفق ترتيب زمني من الأحدث إلى الأقدم، حيث استفادت الباحثة من تلك الدراسات في إثراء الإطار المفاهيمي للدراسة الحالية، بناء أداة الدراسة، بالإضافة إلى استخلاص بعض النتائج التي توصلت إليها خلال خوضها في الدراسات السابقة، وفيما يلي أهم تلك النتائج: تنوعت الدراسات التي تم استعراضها في هذا البحث ما بين دراسات وصفية تحليلية لوصف واقع العمل عن بعد مثل دراسة (قرني، 2022)، ودراسة (البراشدية، 2021)، (رفاعية، 2021)، (Smith, 2020) ودراسة (آدم، 2019)، (خليفة، 2018) ودراسة (أبو مدلة، 2018) ودراسة (2017) klopotek) إضافة لدراسات تطبيقية مثل دراسة (حمائل، 2018) ودراسة (أبو ماضي، 2015). بالنظر إلى الدراسات العربية كانت متنوعة المواضيع، فعلى الرغم من عددها القليل، إلا أنها كانت ذات فائدة كبيرة لموضوع الدراسة، وتبرز أهمية العمل عن بعد في ظل القيود الصحية والإجراءات الاحترازية المتبعة، وتحديات تنفيذ العمل عن بعد في الثقافة العربية، وتأثير ذلك على توازن الحياة العملية والشخصية. أيضًا تحسين البنية التحتية التقنية وتطوير المهارات الرقمية لتمكين العمل عن بعد في المجتمعات العربية. كما أن أغلب الدراسات توصلت إلى إمكانية استبدال العمل الروتيني التقليدي بالعمل عن بعد، وكان هناك العديد من التوصيات لإجراء المزيد من البحوث المتعلقة بهذا الموضوع. فيما اتفقت الدراسات العربية والأجنبية على وجود تأثير للعمل عن بعد على إنتاجية العاملين حسب التخصص فهناك أعمال زادت الإنتاجية بانتهاء العمل عن بعد مثل الهندسة وتصميم البرامج وأخرى قلت إنتاجيتها كالتجارة تتطلب تنقل وحركة وإشراف. وكذلك أبرز أهم مشاكل العمل عن بعد وهي التواصل والتشارك بالعمل إضافة إلى انعدام التوازن بين العمل والحياة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهجية الدراسة:

انطلاقًا من مشكلة الدراسة وأهدافها، تم استخدام المنهج التحليلي القائم على تطبيق منهج وأسس النظرية المجردة (Grounded Theory) للأبحاث النوعية في تحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة القصصية والبالغ عددهم (44) فردًا (smith,j,2023). تم تصميم أسئلة المقابلات باستخدام تحليل (SWOT) لدراسة الفرص والتحديات الخارجية واسقاطها على تحليل (PESTEL+) (لدراسة التحديات والفرص السياسية، التحديات والفرص الاقتصادية، التحديات والفرص الاجتماعية والثقافية، التحديات والفرص التقنية، التحديات والفرص البيئية، التحديات والفرص القانونية، التحديات والفرص الأخلاقية، التحديات والفرص الديموغرافية)، كل ذلك من أجل دراسة التحديات والفرص للعمل عن بعد في فلسطين بعد جائحة كورونا. ولجمع بيانات الدراسة استخدمت نموذج جوجل المكون من الأسئلة المفتوحة والمغلقة. والمقابلة الوجيهة المباشرة مع جزء من العينة حيث تم تحديد مواعيد مع جزء من عينة الدراسة لإجراء المقابلات وتم تسجيل الاستجابات وتنقيحها بدون حدوث اختلال المعنى من خلال التقنيات الحديثة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة القصصية، وهم العاملون بوظيفة دائمة ويمارسون العمل المستقل، والعاملون بوظيفة دائمة ويعملون عن بعد لصالح مؤسساتهم ويمارسون العمل المستقل والذين يعملون عملاً مستقلاً كاملاً وأيضاً الذين يعملون عملاً مستقلاً دون وظيفة دائمة، وتم تحليل البيانات باستخدام برمجية تحليل البيانات المختلطة MAXQDA. فالعينة القصصية أو ما يطلق عليها العينة غير الاحتمالية هي إحدى أنواع العينات، ويتم تعرفها على أنها أسلوب أخذ العينات الذي يختار فيه الباحث العينات بناءً على الحكم الذاتي للباحث بدلاً من الاختيار العشوائي وتستخدم على نطاق واسع في البحوث النوعية (محمود، 2021). ولتصميم نموذج البحث، استخدمت الباحثة نموذج Maxwell وهو من أبرز نماذج تصميم البحث النوعي، الذي يحتوي على خمسة مكونات، وهذه المكونات تتمثل في: (1) أسئلة البحث Questions research، (2) الأهداف Objectives، (3) الإطار المفاهيمي Conceptual framework، (4) المنهج Methodology، (5) موثوقية النتائج results Trustworthiness of (الفقيه، 2017).

(تعتبر أسئلة البحث هي نقطة الانطلاق، حيث أنها توضع من ضوء المشكلة التي يسعى الباحث لفهمه).



شكل(1): نموذج (Maxwell, 1998) لتصميم البحث النوعي

مجتمع وعينة الدراسة:

تشكل مجتمع الدراسة من العاملين عن بعد في فلسطين من الفئات (أعمل بوظيفة دائمة وأمارس العمل المستقل، وأعمل بوظيفة دائمة وأعمل عن بعد لصالح مؤسستي وأمارس العمل المستقل، وأعمل عن بعد لصالح مؤسستي وأمارس العمل المستقل، وأعمل عملاً مستقلاً كاملاً، غير ذلك حدد)، ومن العاملين بشكل حر مستقل في المنصات (Freelancer, Targemly, Khamsat, Up work, Mostaq). فيما يتعلق بمجتمع الدراسة من حيث عدد الفلسطينيين على منصات العمل عن بعد كانت (273 عاملاً فلسطينياً في Khamsat، 12538 Upwork، 512 Freelancer مستخدماً، و 1250 Mostaq عاملاً فلسطينياً). تنوعت عينة الدراسة من حيث سنوات الخبرة والتخصصات كما سيظهر في جدول (2)، إضافة إلى تنوعها من حيث الفئة الموزعة.

جدول (2): عينة الدراسة من حيث سنوات الخبرة والتخصصات

رقم	الاسم	الجنس	المؤهل العلمي	التخصص	المؤسسة التي تعمل بها عملاً دائماً	المنصة التي تعمل بها عملاً مستقلاً
1	احمد	ذكر	دكتوراه	مهندس كمبيوتر	خاصة	فري لانسر
2	أيمن تيسير دلول	ذكر	بكالوريوس	صحفي	خاصة	مستقل
3	محمد عودة	ذكر	بكالوريوس	هندسة حاسوب	خاصة	مستقل
4	م. أ. ع	ذكر	بكالوريوس	الطب البشري	لا ينطبق	خمسرات
5	دعاء محمود	أنثى	بكالوريوس	ادارة اعمال	حكومية	مستقل
6	عبد العزيز يوسف الجايك	ذكر	بكالوريوس	هندسة حاسوب	خاصة	مستقل
7	احمد الشوبكي	ذكر	بكالوريوس	علوم حاسوب	خاصة	مستقل
8	عماد اباد علي أبو سلمية	ذكر	بكالوريوس	تكنولوجيا شبكات والهواتف النقالة	حكومية	فري لانسر
9	سوار مصطفى زبود	أنثى	بكالوريوس	تكنولوجيا وسائط متعددة	خاصة	مستقل
10	أثير أبو فنونة	أنثى	بكالوريوس	تكنولوجيا المعلومات	خاصة	مستقل
11	ياسمين محمد سعد عواودة	أنثى	بكالوريوس	التخصص الجامعي علاج طبيعي ولكن أونلاين أعمل بمجال التكنولوجيا تطوير المواقع	خاصة	خمسرات
12	مجهول	أنثى	ماجستير	تكنولوجيا المعلومات	حكومية	خمسرات
13	محمد كرم	ذكر	دبلوم	برمجيات	خاصة	فري لانسر
14	محمد علاء فوزي مهنا	ذكر	دبلوم	جرافيك ديزاين	خاصة	مستقل
15	تسنيم	أنثى	بكالوريوس	هندسة معمارية	لا ينطبق	فري لانسر
16	سندس وائل العملة	أنثى	بكالوريوس	هندسة حاسوب	خاصة	خمسرات
17	خلدون زكريا مظلوم	ذكر	ماجستير	صحافة وعلوم سياسية	خاصة	فري لانسر
18	ناريمان سامي	أنثى	بكالوريوس	تنمية مجتمع محلي	حكومية	مستقل
19	إسراء محمد	أنثى	بكالوريوس	علوم	خاصة	فري لانسر
20	ايمان محمد	أنثى	بكالوريوس	لغة انجليزية	لا ينطبق	فري لانسر
21	سندس دويكات	أنثى	بكالوريوس	اساليب لغة انجليزية	خاصة	فري لانسر
22	أمينة حسام نايف كرمي	أنثى	بكالوريوس	الجامعي: هندسة الميكاترونكس / عمل حر: تصميم جرافيك	لا ينطبق	ابوورك

23	علا صالح	أنثى	بكالوريوس	إدارة اعمال	خاصة	كل المنصات المذكورة
24	حسام	ذكر	دبلوم	وسائط متعدد ورسوم متحركة	لا ينطبق	مستقل
25	محمود جميل قمبر	ذكر	دبلوم	برمجة وقواعد بيانات	خاصة	خمس
26	سمير	أنثى	بكالوريوس	معلم مرحلة دنيا	لا ينطبق	مستقل
27	معاذ جراد	ذكر	بكالوريوس	تكنولوجيا المعلومات	خاصة	فري لانسر
28	منال رفعات حسن ربايعه	أنثى	بكالوريوس	هندسة معمارية	لا ينطبق	فري لانسر
29	دعاء	أنثى	دبلوم	ادارة اعمال	حكومية	ترجمي
30	م. ايهاب جواد ابو مصطفى	ذكر	بكالوريوس	هندسة اجهزة طبية	خاصة	أبورك
31	أفنان الحايك	أنثى	ماجستير	ادارة اعمال	خاصة	أبورك
32	محمود الكردي	ذكر	بكالوريوس	اعلام	لا ينطبق	خمس
33	محمد خالد	ذكر	ماجستير	تنمية بشرية	حكومية	فري لانسر
34	محمد زكي رضوان	ذكر	دبلوم	شبكات حاسوب وانترنت	خاصة	خمس
35	آية خالد العطار	أنثى	بكالوريوس	تنمية بشرية	خاصة	فري لانسر
36	رهف	أنثى	بكالوريوس	تكنولوجيا معلومات	لا ينطبق	أبورك
37	مجهول	أنثى	بكالوريوس	أدب إنجليزي	لا ينطبق	أبورك
38	مجهول	أنثى	دكتوراه	صحة نفسية	خاصة	فري لانسر
39	سماح	أنثى	بكالوريوس	طب مخبري	لا ينطبق	خمس
40	هاله ابو كميل	انثى	بكالوريوس	هندسة	خاصة	خمس
41	أحمد ابو زبيدة	ذكر	بكالوريوس	هندسة	دائما	فري لانسر
42	عبدالله محمد الزطمة	ذكر	بكالوريوس	حوسبة متنقلة وتطبيقات الأجهزة الذكية	لا ينطبق	خمس
43	هالة سمير الغصين	أنثى	بكالوريوس	هندسة برمجيات	خاصة	أبورك
44	ايمان محمد خضر	أنثى	ماجستير	هندسة مدنية	حكومية	أبورك

*تجدر الإشارة هنا المؤسسة التي يعمل بها المستقل ضمن خيارات عامة، خاصة، لا ينطبق بمعنى ليست عامة ولا خاصة.

حدود الدراسة ومحدداتها:

- **الحدود البشرية:** يقتصر تطبيق الدراسة على العاملين بوظيفة دائمة ويمارسون العمل الحر المستقل، بالإضافة للعاملين بوظيفة دائمة ويعملون عن بعد لصالح مؤسستهم ويمارسون العمل الحر المستقل، والعاملون عن بعد لصالح مؤسستهم ويمارسون العمل المستقل بالإضافة إلى الذين يعملون عملاً حرّاً مستقلاً كاملاً دون وظيفة دائمة.
- **الحدود المكانية:** القوى العاملة عن بعد في فلسطين، الذين يعملون في منصات (Freelancer, Targemly, Khamsat, Up work, Mostaq),
- **الحدود الزمانية:** العام الجامعي 2023.
- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على الحدود المفاهيمية والمصطلحات الواردة في الدراسة، (العمل عن بعد في فلسطين: الواقع، التحديات، والفرص ما بعد جائحة كورونا).
- **الحدود الإجرائية:**

لجمع البيانات من عينة الدراسة القصصية المكونة من 44 مستقلاً، استخدمت الباحثة طريقتين هما:

1. **المقابلة مع العينية القصصية من خلال وسائل التواصل الاجتماعي وبرمجيات المؤتمرات (ZOOM)،** حيث تم طرح أسئلة المقابلة وتسجيل الاستجابات ثم تفرغها من خلال نموذج جوجل.
 2. **ولتعدر المقابلة كما ورد في البند الأول،** تم إرسال رابط نموذج المقابلة للعينة القصصية وجمع البيانات ألياً من خلال نموذج جوجل.
 3. **تم التواصل مع بعض المستجيبين لطلب توضيح لبعض الاستجابات،** بسبب عدم الوضوح.
- أما عينة الدراسة القصصية فهم: العاملون بوظيفة دائمة ويمارسون العمل المستقل، وأيضاً الذين يعملون عملاً مستقلاً دون وظيفة دائمة، والعاملين بوظيفة دائمة ويعملون عن بعد لصالح مؤسستهم ويمارسون العمل المستقل والعاملين عن بعد لصالح مؤسستهم ويمارسون العمل المستقل. ولتحليل النتائج استخدمت برمجية MAXQDA لتحليل البيانات المختلطة (الكمية والنوعية)، بهدف الكشف عن التحديات والفرص التي تواجه القوى العاملة في فلسطين.

أدوات الدراسة:

تنوعت أدوات الدراسة وكانت كالتالي:

- المقابلة مع العينة القصدية البالغ عددها 44 فردًا، (المختارة من ضمن 14573 مستقلاً) من خلال وسائل التواصل الاجتماعي وتطبيق زوم (ZOOM)، حيث تم طرح أسئلة المقابلة وتسجيل الاستجابات ثم تفريفها من خلال نموذج جوجل.
- ولتعذر المقابلة مع ال (35) مستقلاً، لأسباب تتعلق بالمستقلين من حيث الوقت وغيره كما ورد في البند الأول، تم إرسال رابط نموذج المقابلة للعينة القصدية وجمع البيانات آلياً من خلال نموذج جوجل.
- وتحليل النتائج استخدمت برمجية MAXQDA لتحليل البيانات المختلطة (الكمية والنوعية)، بهدف الكشف عن التحديات والفرص التي تواجه القوى العاملة في فلسطين.

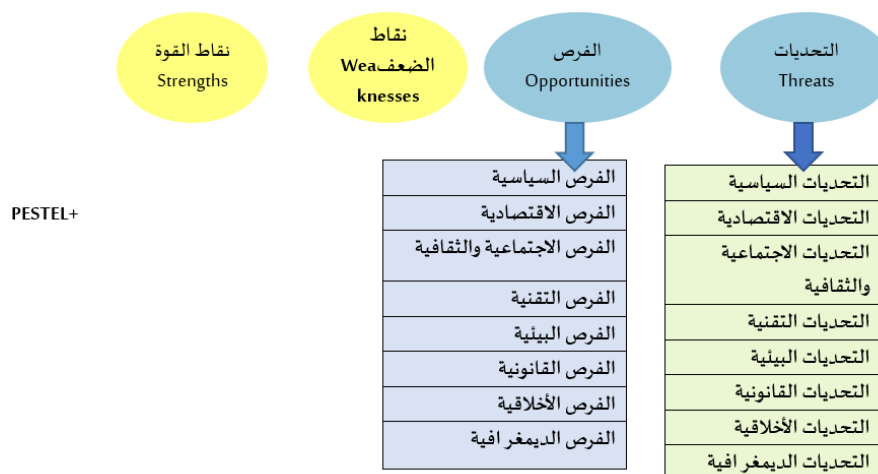
أنموذج الدراسة وإجراءاتها:

تكون أنموذج إجراءات الدراسة من سبع مراحل تعكس كل واحدة منها المراحل الإجرائية التي طبقها الباحثة وصولاً إلى الإجابة عن أسئلة الدراسة وأهدافها، والتأكد من موثوقيتها للوصول إلى التحديات التي تواجه العاملين عن بعد في فلسطين من بعد جائحة كورونا. شكل (2) أنموذج إجراءات الدراسة.



شكل (2): أنموذج إجراءات الدراسة
المصدر: الباحثة

الفرص والتحديات في (SWOT) وإسقاطها على (PESTEL+):



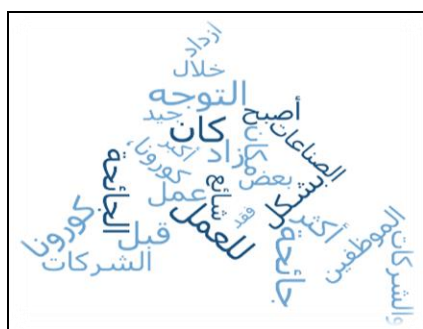
شكل (3): يمثل إسقاط (الفرص والتحديات) في تحليل (SWOT) على (PESTEL+)

من الشكل تبين الفرص والتحديات التي أُسقطت من تحليل (SWOT) على (PESTEL+)، (لدراسة التحديات والفرص السياسية، والتحديات والفرص الاقتصادية، والتحديات والفرص الاجتماعية والثقافية، والتحديات والفرص التقنية، والتحديات والفرص البيئية، والتحديات والفرص القانونية، والتحديات والفرص الأخلاقية، والتحديات والفرص الديموغرافية).

الخاتمة:

عرض نتائج الدراسة:

واقع العمل عن بعد في فلسطين قبل جائحة كورونا وبعدها من وجهة نظر عينة الدراسة.



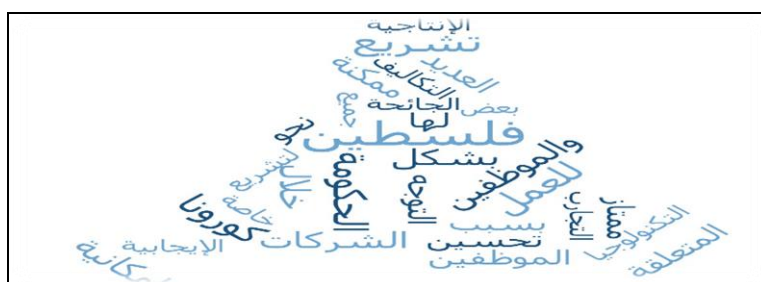
أظهرت نتائج الدراسة word cloud أن هناك زيادة واقبال بشكل ملموس للعمل عن بعد، إضافة لظهور الحاجة للتعرف على منصات العمل عن بعد. كشفت الدراسة أن واقع العمل عن بعد في فلسطين يشهد تطوراً ملحوظاً، ويشهد المستقلون على اختلاف تخصصاتهم عملية الانتقال إلى العمل عن بعد، وتفسر الباحثة هذه النجاحات للسوق الفلسطيني بأن فلسطين تزخر بالكفاءات، وكشفت المقابلات عن وجود عدد كبير من الكفاءات التي تعمل عن بعد لحساب شركات عالمية، ويمكن تقييم التوجه للعمل عن بعد بعد الجائحة في الاستجابات التالية:

شكل (4): واقع العمل عن بعد في فلسطين قبل وبعد جائحة كورونا

المصدر: الباحثة.

"هناك زيادة ملموسة في التوجه والإقبال والرغبة في العمل عن بعد، إذ أصبح بديلاً أساسياً للعمل من المكاتب". خلال الجائحة دعت الحاجة إلى التعرف إلى منصات العمل عن بعد." (المستجيب 4,6,8,9,11,18,20,21,22,28,29,30,33,40,43,44)

إمكانية تشريع العمل عن بعد في فلسطين بعد جائحة كورونا.



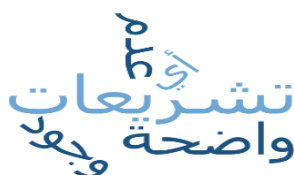
أظهرت النتائج ضرورة تعاون الحكومة والشركات والأفراد في وضع نظام لتشريع العمل عن بعد.

شكل (5): إمكانية تشريع العمل عن بعد من وجهة نظر عينة الدراسة

المصدر: الباحثة.

"هناك إمكانية لتشريع العمل عن بعد في فلسطين بعد جائحة كورونا بوضع التشريعات والأنظمة المناسبة" (المستجيب 5,8,9,15,16,18,21,24,27,28,30).

"هناك زيادة ملموسة في التوجه للعمل عن بعد" (المستجيب 34,36,38,39,40,42,43,44). "ما التحديات التي تواجه القوى العاملة في فلسطين في ظل العمل عن بعد سياسياً



أن العمل عن بعد يحتاج لإجراءات احترازية وفهم كافٍ لسياسات المواقع الداخلية، وفي ظل العمل عن بعد في فلسطين تواجه القوى العاملة عدداً من التحديات السياسية تمثلت من خلال الاستجابات في سياسات المواقع غير منظمة وغير واضحة.

شكل (6): التحديات التي تواجه العاملين عن بعد سياسياً من وجهة نظر عينة الدراسة

المصدر: الباحثة.

" سياسات المواقع غير منظمة وغير واضحة ولا تزال التشريعات متأخرة بل وغير موجودة فيما يتعلق بالعمل عن بعد في فلسطين" (المستجيب 2,5,19,20,29,40,44).

الفرص التي تواجه القوى العاملة في فلسطين في ظل العمل عن بعد سياسيًا.



تتمثل الفرص التي تواجه القوى العاملة في فلسطين في ظل العمل عن بعد سياسيًا في قدرة المنصات على حماية حقوق النشر لأعمال المستقلين من خلال سياسات الحماية في المنصات.

شكل (7): الفرص التي تواجه العاملين عن بعد سياسيًا من وجهة نظر عينة الدراسة
المصدر: الباحثة.

" العمل عن بعد لا يتأثر في الانقسام السياسي المفروض على فلسطين (قطاع غزة، الضفة الغربية)" (المستجيب 30). " في ظل إقبال العالم على العمل عن بعد، الفرص كبيرة جداً في هذا المجال لكنها بحاجة إلى تحرك حكومي عاجل في هذا الخصوص " (المستجيب 2,5,15). " المستقل بإمكانه أن يعمل من بيته وهذا يشكل أماناً له من الاحتلال " (المستجيب 16).

التحديات التي تواجه القوى العاملة في فلسطين في ظل العمل عن بعد اقتصاديًا.



أظهرت النتائج وجود تحديات تواجه القوى العاملة في فلسطين في ظل العمل عن بعد اقتصاديًا في المجالات التالية:
الكفاءة والإنتاجية والإبداع

شكل (8): التحديات التي تواجه العاملين عن بعد اقتصاديًا من وجهة نظر عينة الدراسة
المصدر: الباحثة.

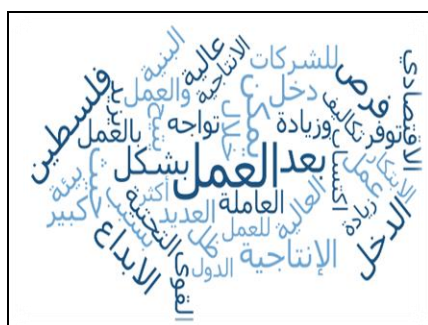
" بالنسبة للكفاءة قد يواجه العاملون الذين يعملون عن بعد صعوبة في تحقيق مستوى الكفاءة والإنتاجية نفسها الذي يتحقق في العمل في المكاتب التقليدية، ويمكن أن يكون ذلك بسبب عدم وجود بنية تحتية ملائمة، أو صعوبة في الاتصال مع الزملاء، أو عدم وجود بيئة عمل مناسبة ". فيما أشار (المستجيب 31) إلى: " يفتقر الخريجون الحاليون لكثير من المهارات سواء التقنية أو حتى الفهم الإداري الجيد وطريقة التعامل مع العميل والتسعر وكثير من المهارات التي تعزز فرصهم في زيادة الدخل.

" فيما يتعلق بالإبداع، يمكن أن يواجه العاملون عن بعد صعوبة في تحقيق مستوى الإبداع نفسه الذي يتحقق في بيئة العمل التقليدية، ويمكن أن يكون ذلك بسبب عدم وجود تفاعل بين العاملين وعدم وجود بيئة مناسبة للتفاعل وتبادل الأفكار".

" أما بالنسبة للإنتاجية فقد يواجه العاملون الذين يعملون عن بعد صعوبة في تحقيق مستوى الإنتاجية نفسها الذي يتحقق في العمل في المكاتب التقليدية، ويمكن أن يكون ذلك بسبب صعوبة في تحديد أولويات العمل أو عدم وجود بنية تحتية ملائمة، وتقديم الخدمة مرهون برضا الطرفين وإتقان العمل".

فيما لخص (المستجيب 35) وجهة نظره من خلال تجربته:

ما الفرص التي تواجه القوى العاملة في فلسطين في ظل العمل عن بعد اقتصاديًا.



يرى المستجيبين ضرورة دعم وتشجيع النساء وتحسين دخلهن بشكل خاص إضافة لفرصة ذوي الاحتياجات الخاصة على العمل والإبداع، وتخفيف البطالة في قطاع غزة والضفة الغربية بالتالي تخفيف العبء عن الحكومة، وتشجيع الابتكار وإظهار الإبداع بشكل حر وتمييزه، وتكاليف رأس المال اللازمة للإنتاج بسيطة، ولا يوجد تكاليف للتنقل والسفر.

شكل (9): الفرص التي تواجه العاملين عن بعد اقتصاديًا من وجهة نظر عينة الدراسة
المصدر: الباحثة.

" يمكن تحسين أدائهم وزيادة الإنتاجية ثم توفير تكاليف النقل والإقامة يمكن للعمل عن بعد توفير تكاليف النقل والإقامة التي قد تكون باهظة الثمن في بعض المناطق، وبالتالي يمكن للشركات توفير المال والعمل بطريقة أكثر اقتصادية". (المستجيب 30)
أكثر التحديات التي تواجه القوى العاملة في ظل العمل عن بعد اجتماعيًا:



عند انتهاز العمل عن بعد يتطلب من العاملين التنظيم الذاتي والقدرة على إدارة وقتهم بشكل فعال وهذه من ضمن النتائج المتطابقة مع الدراسات والأبحاث السابقة.

شكل (10): التحديات التي تواجه العاملين عن بعد اجتماعيًا وثقافيًا من وجهة نظر عينة الدراسة
المصدر: الباحثة.

" التعامل مع ثقافات كثيرة ومتنوعة مختلفة تتطلب الحذر من المستقل، إضافة إلى ضعف المبادرة للتعامل مع الثقافات الأخرى، والتميز من حيث الجنس، فيما كانت نظرة " (المستجيب 15,16,17,23).
ما الفرص التي تواجه القوى العاملة في فلسطين في ظل العمل عن بعد اجتماعيًا وثقافيًا.



من خلال إجراء مقابلات مع مجموعة من عينة الدراسة توصلت الباحثة إلى إيجابية اختلاط الثقافات بين المستقلين الفلسطينيين والثقافات الأخرى.

شكل (11): الفرص التي تواجه العاملين عن بعد اجتماعيًا وثقافيًا من وجهة نظر عينة الدراسة
المصدر: الباحثة.

" الرفع من مستوى البلد الثقافي والاجتماعي، وظهور جيل توجهه نحو العمل عن بعد خاصة من الخريجين في ظل جائحة كورونا " (المستجيب 15,16,21)
" زيادة فرص توسيع الثقافة عن طريق العمل والاختلاط مع الثقافات الأخرى، مع الحفاظ على المساواة في التعامل بين الذكور والإناث وذوي الاحتياجات الخاصة " (المستجيب 26,27,29)
ما التحديات التي تواجه القوى العاملة في فلسطين في ظل العمل عن بعد تقنيًا.



التحديات التي تواجه القوى العاملة في فلسطين في ظل العمل عن بعد: من حيث توفر التقنيات المادية، والبرمجية وسرعات الانترنت المطلوبة.

شكل (12): التحديات التي تواجه العاملين عن بعد تقنيًا من وجهة نظر عينة الدراسة

المصدر: الباحثة.

"لا يوجد خبرة بشكل كبير في المجال التقني خاصة البرمجيات، والشركات المنتجة للبرمجيات مرتفعة الأسعار". من حيث توفر التقنيات المادية: "ضعيفة وقليلة التوفر"، من حيث سرعات (الإنترنت) المطلوبة: أشارت استجابات عينة الدراسة إلى أنهم يحصلون على سرعة (إنترنت) متوسطة وفي بعض الأحيان لا تلي المطلوب لإنجاز العمل، إضافة إلى أعمال الصيانة الفجائية، أما من حيث التقدم التكنولوجي السريع تكنولوجيا فيمكن أن يجعل من الصعب على الأفراد في فلسطين مواكبة أحدث الأدوات، والبرامج والاتجاهات. "يمكن أن يؤثر ذلك على قدرتهم على البقاء في المنافسة والأداء على أعلى مستوى في العمل عن بُعد" (المستجيب 4,5,8,11,15,16,17,19,21,23).

الفرص التي تواجه القوى العاملة في فلسطين في ظل العمل عن بعد تقنيًا.

من أهم الفرص التي قد تواجه العمل هي زيادة وسرعة التعلم للتقنيات البرمجية للوصول السريع إلى التطور الذي يحدث بالعالم الخارجي وزيادة التقنيات والمهارات اللازمة إضافة إلى إجراء التدريب المتواصل للتمكن من مواكبة كل جديد



شكل (13): الفرص التي تواجه العاملين عن بعد تقنيًا من وجهة نظر عينة الدراسة

المصدر: الباحثة.

"هناك فرص محدودة في بعض الأحيان وتحديداً فيما يخص سرعات (الإنترنت) اللازمة ليست كافية" (المستجيب 11,15,20). "هناك ارتفاع في أسعار أجهزة الكمبيوتر، فيما يتعلق بالخدمات التقنية هناك من يقدم الخدمة ولكن بأسعار عالية (المستجيب 22,29). التحديات التي تواجه القوى العاملة في فلسطين في ظل العمل عن بعد بيئيًا.

من خلال تحليل البيانات الناتجة من استجابات عينة الدراسة كانت النتائج من ناحية استهلاك الموارد وتأثيرها على البيئة.



شكل (14): التحديات التي تواجه العاملين عن بعد بيئيًا من وجهة نظر عينة الدراسة

المصدر: الباحثة (نتائج التحليل).

"زيادة استهلاك الطاقة، وتوليد النفايات الإلكترونية، والأثر البيئي للبنية التحتية الرقمية، والانبعاثات المتعلقة بإشاعات شاشات الكمبيوتر" (المستجيب 5,11,27,28,43,44).

فيما أفادت في مجال استهلاك الموارد وتأثيرها على البيئة

[illegible]

شكل (14): الفرص التي تواجه العاملين عن بعد بيئيًا من وجهة نظر عينة الدراسة
المصدر: الباحثة (نتائج التحليل)

شكل (15): التحديات التي تواجه العاملين عن بعد أخلاقياً من وجهة نظر عينة الدراسة
المصدر: الباحثة.

639

الفرص التي تواجه القوى العاملة في فلسطين في ظل العمل عن بعد ديموغلر افيا.

"لا يوجد أي تحديات ديموغلر افية من ناحية العمل من داخل فلسطين أو خارجها" (المستجيب 22,23,26).

"توفير فرص متكافئة للنساء ولذوي الاحتياجات الخاصة والفئات الأخرى المهمشة في المجتمعات الذين لا يستطيعون الخروج من المنزل" (المستجيب 37).

"توفير فرص العمل للأفراد في المناطق النائية والمناطق التي يصعب الوصول إليها، والحد من تكاليف السفر والانتقال، ما يساعد على توفير الوقت والمال، وإمكانية العمل عن بعد للأفراد الذين لديهم القدرة والرغبة في توفير دخل إضافي بجانب وظيفتهم الأساسية، وتوفير فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة أو الذين يعانون من صعوبة في التنقل" (المستجيب 30).

"ما المطلوب عمله لمواجهة تحديات العمل عن بعد في فلسطين من قبل: الحكومة الفلسطينية، والمؤسسات المشغلة للعمالة، والمنظمات والهيئات التي تعنى بحقوق العمال محليًا ودوليًا؟

الحكومة الفلسطينية:

يمكن للحكومة الفلسطينية اتخاذ إجراءات عدة لدعم العمل عن بعد والحفاظ على الخصوصية، بما في ذلك تحسين بنية الاتصالات و(الإنترنت) في البلاد، وتقديم تسهيلات ضريبية وتشريعات تشجع الشركات على توظيف العمالة المحلية للعمل عن بعد.

المؤسسات المشغلة للعمالة:

من خلال نتائج التحليل ظهرت ضرورة أن تقوم المؤسسات بتحديث سياساتها وإعادة هيكلتها لتناسب مع العمل عن بعد وحماية حقوق العمال، ويمكن للشركات التي توظف العمالة المحلية للعمل عن بعد توفير التدريب والدعم الفني اللازم للعمالة لضمان تأهيلهم للعمل عن بعد.

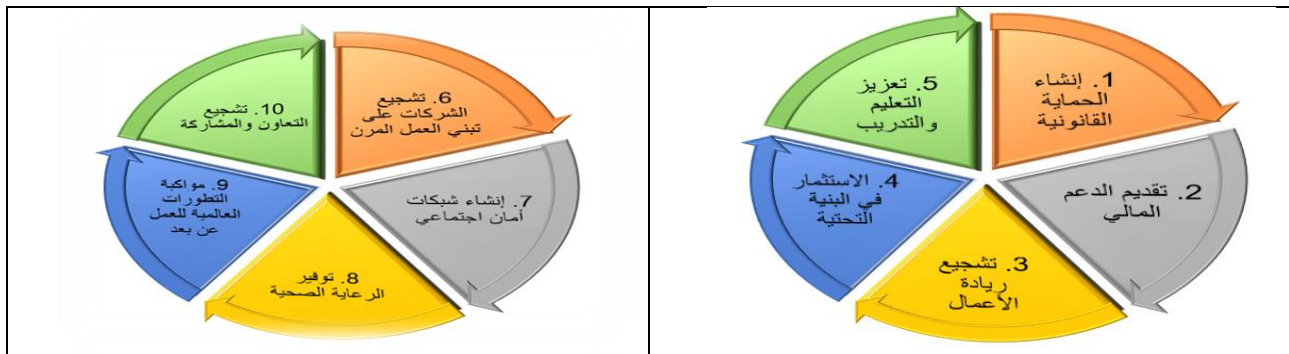
المنظمات والهيئات التي تعنى بحقوق العمال محليًا ودوليًا:

التعاون مع المؤسسات المحلية والدعوة إلى الاعتراف بالعمل عن بعد خيار توظيف شرعي قابل للتطبيق في فلسطين، ودعم المبادرات التي تعزز حقوق العمال عن بعد، وتقديم المساعدة التقنية، وتبادل أفضل الممارسات للتغلب على تحديات العمل عن بعد.

خارطة الطريق المقترحة لمواجهة التحديات التي تواجه العمل عن بعد والعمل الحر المستقل (خارطة الطريق المقترحة):

من أجل مواجهة التحديات المحتملة كالتي سببتها جائحة كورونا. وضرورة الإعداد الجيد للعمل عن بعد بكل أشكاله، لا بد من تبني خارطة طريق تعتمد على سياسات ومبادئ توجيهية واضحة.

وبناء على المراجعات التربوية لنتائج الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وما توصلت إليه الدراسة من تحديات اقترحت الدراسة خارطة طريق تقوم على عشرة مبادئ "المبادئ التوجيهية للعمل عن بعد"، تطبق على مرحلتين وبشكل متزامن كما في شكل (16) وشكل (17):



شكل (16، 17): خارطة الطريق لمواجهة التحديات ودعم العمل عن بعد والعمل الحر المستقل في فلسطين

المصدر: الباحثة.

وفيما يلي المطلوب عمله في كل مرحلة:

1. إنشاء الحماية القانونية: غالبًا ما يكون العاملون لحسابهم الخاص والعمال عن بعد عرضة للاستغلال وعقود العمل غير الواضحة، ويمكن للحكومات وضع تدابير حماية قانونية مثل الحد الأدنى للأجور والإجازات المرضية فيمكن للمستقل تأخير تسليم عمل معين بسبب المرض، وخيارات التأمين للعاملين لحسابهم الخاص والعاملين عن بعد.
2. تقديم الدعم المالي: يمكن للحكومات تقديم الدعم المالي للعاملين لحسابهم الخاص والعاملين عن بعد الذين يكافحون لتغطية نفقاتهم، ويمكن أن يشمل ذلك المنح أو القروض أو الإعفاءات الضريبية للأفراد المؤهلين أو الشركات الصغيرة.
3. تشجيع ريادة الأعمال: يوفر العمل الحر المستقل والعمل عن بعد فرصًا كبيرة لريادة الأعمال، ويمكن للحكومات تشجيع ريادة الأعمال من خلال توفير التدريب والإرشاد وفرص التمويل للموظفين المستقلين والعاملين عن بعد الذين يتطلعون إلى بدء أعمالهم التجارية الخاصة.

4. الاستثمار في البنية التحتية: تعد البنية التحتية الجيدة، بما في ذلك (الإنترنت) عريض النطاق والنقل الفعال، ضرورة للعمل عن بُعد والعمل الحر، ويمكن للحكومات الاستثمار في البنية التحتية لتسهيل عمل الأفراد عن بُعد والوصول إلى أسواق جديدة.
5. تعزيز التعليم والتدريب: يحتاج العاملون لحسابهم الخاص والعاملون عن بعد إلى الوصول إلى التعليم والتدريب لتطوير مهارات جديدة والبقاء في المنافسة، ويمكن للحكومات تعزيز التعليم والتدريب المستمر من خلال تقديم المنح أو الإعفاءات الضريبية أو الشراكة مع المنظمات لتقديم برامج تدريبية مجانية أو منخفضة التكلفة.
6. تشجيع الشركات على تبني العمل المرن (عن بعد): الحكومة تلعب دورًا حاسمًا في تشجيع الشركات على تبني العمل المرن، ويمكن للحكومة تحقيق ذلك من خلال إنشاء بيئة قانونية ومواتية وتوفير الدعم المالي والضمانات، كما يمكنها توفير البنية التحتية والتكنولوجيا المناسبة وتقديم برامج تدريب وتطوير لتعزيز مهارات الشركات والعاملين في مجال العمل المرن، ويمكن للحكومة تعزيز الاستدامة والازدهار في سوق العمل.
7. إنشاء شبكات أمان اجتماعي: يمكن تعزيز العلاقة بين العمل الحر المستقل والعمل عن بعد من خلال تشجيع الشركات على تبني نماذج العمل المرنة، ويمكن أن تساعد الحكومة في إنشاء شبكات أمان اجتماعي وتوفير الرعاية الصحية للعاملين، وهذا يساهم في تحقيق التوازن بين المرونة والحماية الاجتماعية للعاملين في هذه النماذج الحديثة للعمل.
8. توفير الرعاية الصحية: يعد توفير الرعاية الصحية عنصرًا أساسيًا في دعم العمل الحر المستقل والعمل عن بعد، ويجب على الحكومة أن توفر خيارات الرعاية الصحية المناسبة للعاملين المستقلين والعاملين عن بعد لضمان صحتهم ورفاهيتهم.
9. مواكبة التطورات العمالية للعمل عن بعد: من خلال الحاجة إلى تحديث السياسات والإجراءات لمواكبة التطورات التكنولوجية والتغيرات في نمط العمل، ويتطلب ذلك تطوير البنية التحتية اللازمة واستخدام التكنولوجيا المناسبة لتمكين العمل عن بُعد والعمل الحر المستقل بشكل فعال.
10. تشجيع التعاون والمشاركة: يساهم التعاون والمشاركة في تعزيز الجودة والإبداع في العمل، وتوسيع شبكة العملاء والفرص التجارية، وتعزيز الانتماء والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، ويلعب دورًا حاسمًا في علاقة العمل عن بُعد والعمل الحر المستقل، إذ يتم تحقيق ذلك من خلال تعزيز التواصل وتبادل المعرفة والمهارات، وتكوين فرق عمل افتراضية، ويمكن للحكومة تشجيع التعاون والمشاركة عن طريق تبادل الفرص والمشاريع، وتعزيز روح المجتمع العملي المترابط.

الرؤية لمواجهة التحديات:

تري الباحثة أن هذه النتائج تعكس الواقع فإنها على الرغم من أهميتها وما زالت الإجراءات التقليدية في هذه العمليات هي السائدة في مؤسساتنا، تؤكد الباحثة أنه يجب على الحكومة الفلسطينية توفير مساعدات ودعم للعاملين المستقلين، مع ملاحظة عدم وجود هذه النتائج في أية دراسة من الدراسات السابقة عربية كانت أم أجنبية.

تري الباحثة أيضًا أن هناك افتقارًا إلى اللوائح المناسبة والمبادئ التوجيهية القانونية والتقنية والأخلاقية لضمان التطوير والاستخدام المسؤول لمنصات العمل عن بعد، إضافة إلى عدم وجود تفاعل ملموس بين المستقل والزبون، فبالإمكان عرض تجارب وخبرات الدول الناجحة والمتقدمة وتطبيق آلية عملهم مع مراعاة ثقافة الشعب الفلسطيني المحافظ المسلم.

التوصيات:

- في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، أوصي:
- ضرورة تطوير البنية التحتية والارتقاء بمستوى جهوزية عالية لمواكبة التقدم التقني (طرق العمل) والتكنولوجيا (المبادئ العلمية).
- وضع خطة وبرنامج تدريبي للعاملين عبر المنصات وأن تكون مجانية وسهلة الوصول، وتكثيف عقد ورش العمل المتخصصة بالعمل عن بعد إضافة إلى الورش التوعوية.
- ابتكار آليات إضافية لدعم الدخل وتحسينه خاصة لفئة النساء وذوي الاحتياجات الخاصة، وتشجيع الإبداع والابتكار ودعم أصحاب المواهب.
- فرض العقوبات على التجاوزات القانونية والأخلاقية خلال العمل عن بعد.
- تقليل المساحات المستخدمة كمكاتب بالتالي يمكن استبدالها وتحويلها إلى مناطق خضراء.
- إجراء مزيد من الدراسات البحثية اللازمة التي من شأنها تحديد معوقات تطوير العمل عن بعد.
- العمل على وضع خطط طويلة الأجل للتحويل من العمل التقليدي إلى العمل عن بعد.
- توظيف الموارد المتاحة من الكفاءات العلمية والمدرّبين المؤهلين القادرين على التعامل مع مختلف الوسائل التكنولوجية المستخدمة في الانتقال إلى العمل عن بعد.
- رفد تخصصات الدراسات العليا في فلسطين بالمختصين في الأبحاث النوعية والتطبيقية، لما لها من دور كبير في حل بعض من المشكلات التي نواجهها.

- تبني خارطة الطريق المقترحة لمواجهة التحديات التي تواجه العمل عن بعد والعمل الحر المستقل.
- سن الإجراءات والقوانين الملائمة للعمل عن بعد من قبل الحكومة الفلسطينية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو حماد، م.، أبو الليل، أ.، وأبو عمرو، س. (2021). العمل عن بعد في ظل جائحة كوفيد-19 في فلسطين: مسح ميداني. *مجلة البحوث الإنسانية والاجتماعية*، 29(2)، 233-254.
- أبو ماضي، نسيم. (2015). دراسة تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة تحديات ومستقبل "دراسة تطبيقية على الشركات التجارية العاملة في قطاع غزة". فلسطين.
- أبو مدلل، سمير. (2018). دراسة محدّدات البطالة في فلسطين.
- ادم، حسابو. (2017). دراسة دور زيادة الأعمال والعمل عن بعد في خلق فرص العمل "دراسة حالة شركة سكر كنانة".
- الأغا، ح. (2020). العمل عن بعد في ظل الأزمة الصحية: دراسة حالة فلسطين. *مجلة التنمية البشرية /المستدامة*، 22(4)، 125-141.
- أمان (2020). *السياسات الحكومية تجاه التعليم عن بعد في المدارس أثناء أزمة كورونا*. فلسطين
- جراد، عيبر. (2020). *دراسة متطلبات تطبيق أسلوب العمل عن بعد في المنظمات العامة دراسة مقارنة مع التطبيق*. مصر.
- الجمال، ع. (2020). تحديات تطبيق العمل عن بعد في فلسطين: دراسة حالة في مدينة نابلس. *مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية*، 28(2)، 19-40.
- الحارثي، عبد الله. (2022). *الاثار المستقبلية على اقتصاديات التعليم لنمط التعليم عن بعد وفق ابعاد دالة الانتاج التربوي*. جدة.
- خليفة، أنسام. (2018). *دراسة دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة*. فلسطين.
- الزعاني، أ.، والحداد، م. (2021). تأثير العمل عن بعد على الأداء الوظيفي للموظفين في فلسطين: دراسة حالة في قطاع غزة. *مجلة الإدارة العامة والمعلوماتية*، 43(1)، 47-66.
- سرور، م. (2021). العمل عن بعد في فلسطين: التحديات والفرص. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 3(2)، 141-154.
- عبد الفتاح، ي. (2021). استخدام التكنولوجيا في العمل عن بعد في فلسطين: تحليل مقارن. *مجلة الدراسات الإدارية والاجتماعية*، 14(2)، 115-136.
- عزمي، إيمان. (2019). *دراسة التعليم الرقمي ومهارات سوق العمل: المفاهيم الأساسية والتجارب العملية في عصر الثورة الرقمية*. فلسطين.
- عطية، إ.، والمجلي، م. (2020). العمل عن بعد في فلسطين: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات. *مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية*، 13(2)، 88-108.
- عوض الله، م. (2020، 26 نوفمبر). *دور الحكومة في تعزيز العمل عن بعد في فلسطين*.
- غزة تك. (2020). *تقرير المراقبة الأولي: العمل عن بعد في قطاع غزة*.
- الفقيه، أحمد. (2017). *دراسة تصميم البحث النوعي في المجال التربوي مع التركيز على بحوث تعليم اللغة العربية*. السعودية.
- القاضي، ف. (2021). العمل عن بعد في فلسطين: تحديات وفرص. *مجلة إدارة الأعمال*، 10(1)، 1-17.
- القاضي، ي. (2021، 15 مارس). *العمل عن بعد في فلسطين: مستقبل العمل وتأثير التقنية*.
- قرني، أحمد. (2022). *أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين بكلية التجارة بجامعة المنصورة*.
- مجموعة عمل العمل عن بعد في فلسطين. (2020). *العمل عن بعد في فلسطين: نحو إعداد الخطة الوطنية*. <https://sites.google.com/view/wfh-home8palestine>
- المحتسب، ر. (2021). تحديات العمل عن بعد في فلسطين. *مجلة الدراسات الاجتماعية والإنسانية*، 26(1)، 165-180.
- مركز مؤشرات التنمية في فلسطين. (2020). *العمل عن بعد في فلسطين: الواقع والتحديات*.
- ناصر، م. (2020). العمل عن بعد في فلسطين: التحديات والفرص. *مجلة الاقتصاد الفلسطيني*، 11(2)، 1-13.
- الهيبي، ج.، وجودة، ن. (2020). العمل عن بعد في فلسطين: تحديات وفرص في ظل جائحة كورونا. *مجلة دراسات إدارية ومحاسبية*، 10(1)، 93-112.
- البياني، رندة. (2013). *الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بعد*. دمشق.
- اليعقوبي، عبد الله. (2018). *دراسة أثر خصائص العمل على الدافعية والرضا الوظيفي للعاملين بشكل حر عبر الإنترنت في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع غزة*. فلسطين.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abdullah, R. (2020). *The Best Freelance Websites in the Middle East: Mostaql*. Retrieved February 26, 2023, from <https://blog.bawabba.com/en/best-freelance-websites-middle-east-mostaql/>

- Abu Zayed, I. (2020). *The impact of remote work on employee performance and job satisfaction: A case study of Palestinian companies*. (Master's thesis). Birzeit University, Palestine.
- Al-Farra, R., & Al-Sabbahy, H. (2019). Remote work in Palestine: Opportunities and challenges. *Journal of Business and Economic Policy*, 6(1), 1-8.
- Al-Madadha, A., & Almadi, S. (2021). The impact of remote work on employee motivation and job satisfaction in the Palestinian banking sector. *International Journal of Business and Management*, 16(7), 1-14.
- Arrar, A. (2018). *The impact of remote work on work-family balance: A study of Palestinian employees*. (Master's thesis). An-Najah National University, Palestine.
- Hill, C. W. L., Jones, G. R., & Schilling, M. A. (2021). *Strategic management: Theory & cases: An integrated approach (14th ed.)*. Cengage Learning.
- Jones, S. (2019). *The Pros and Cons of Independent Work*. Retrieved February 26, 2023, from <https://www.businessnewsdaily.com/15260-independent-work-pros-cons.html>.
- Kassab, E., & Elayan, M. (2020). The impact of remote work on employees' job satisfaction and organizational commitment: An empirical study on Palestinian universities. *Journal of Education and Practice*, 11(6), 32-44.
- Kaya, T. (2019). *Freelance Workforce Statistics for 2019 (And Why They Matter)*. Forbes. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/tolgaykaya/2019/05/27/freelance-workforce-statistics-for-2019-and-why-they-matter/?sh=2c7b161154d8>
- Lauby, S. (2022). *The Top 20 Freelance Job Sites for Finding Paid Work in 2022*. Small Business Trends. Retrieved from <https://smallbiztrends.com/2022/01/top-freelance-job-sites.html>
- Miles, G.L. (2023). *Case Study on the Influence Remote Work Has on Operational Effectiveness in the Supply Chain Air Force Organization*.
- Morris, B. (2018). *The Pros and Cons of Freelancing and Working from Home*. The Balance Careers. Retrieved from <https://www.thebalancecareers.com/the-pros-and-cons-of-freelancing-and-working-from-home-4160316>
- Palestine Economic Policy Research Institute. (2021). *Labor Market Trends in Palestine: Analysis and Policy Implications*. Retrieved from <https://www.masader.ps/uploads/2021/06/Labor-Market-Trends-in-Palestine.pdf>
- Palestinian General Federation of Trade Unions. (2022). *A Decent Work Agenda for Palestine*. Retrieved from http://www.pgftu.org/index.php?option=com_content&view=article&id=266:a-decent-work-agenda-for-palestine&catid=8&lang=en&Itemid=115
- Ruppert, E. (2022). *Remote Work and Freelancing Trends: A 2022 Outlook*. Forbes. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/erikaruppert/2022/01/03/remote-work-and-freelancing-trends-a-2022-outlook/?sh=21b8dfc51e68>
- Saez, K. (2023). *Problematizing workplace learning for the work-from-home and hybrid workforce following COVID-19*.
- Schaefer, K. (2021). *5 Trends That Will Shape the Future of Freelancing in 2022*. Entrepreneur. Retrieved from <https://www.entrepreneur.com/article/390256>
- Selameab, M. (2019). *The impact of remote work on employee engagement: Evidence from Palestine*. (Master's thesis). Bethlehem University, Palestine
- Settels, J. (2023). *Environment? The Contextual Embeddedness of Age, Health, and Socioeconomic Status as Predictors of Remote Work among Older Europeans*. Sociological Perspectives
- Smith, J. (2021). *PESTEL Plus*. Retrieved February 26, 2023, from <https://www.business-to-you.com/pestel-plus/>
- The World Bank. (2021). *The Palestinian Economy: Resilience in a Time of Uncertainty*. Retrieved from <https://www.worldbank.org/en/country/westbankandgaza/publication/the-palestinian-economy-resilience-in-a-time-of-uncertainty>
- Tsipursky, (2023). *The Nine: The Tectonic Forces Reshaping the Workplace*
- Upwork: <https://www.entrepreneur.com/article/306988>
- Walden University Academic Skills Center. (2022). APA style. <https://academicguides.waldenu.edu/writingcenter/apa>
- Zboun, H. (2020). *Remote work in Palestine: Challenges and opportunities for women*. (Master's thesis). An-Najah National University, Palestine.
- Zimmerman, K. (2021). *Freelance in 2021: The Future of Work is Now*. Fiverr. Retrieved from <https://www.fiverr.com/blog/freelance-in-2021-the-future-of-work-is-now/>

ثالثاً: رومنة المراجع العربية:

- Abw Hmad, M., Abw Allyl, A., Wabw 'Emrw, S. (2021). Al'eml 'En B'ed Fy Zl Ja'ehh Kwfyd-19 Fy Flstyn: Msh Mydany. Mjhl Albhwth Alensanyh Walajtma'eyh, 29(2), 233-254.
- Abw Mady,Tsny. (2015). Drash Tqyym Tjrbh Al'eml 'En B'ed Fy Qta'e Ghzh Thdyat Wmstqbl"Drash Ttbyqyh 'Ela Alshrkay Altjaryh Al'eamlh Fy Qta'e Ghzh". Flstyn.
- Abw Mdllh,Smyr. (2018). Drash Mhddat Albtlh Fy Flstyn.
- Adm, Hsaw. (2017). Drash Dwr Ryadh Ala'emal Wal'eml 'En B'ed Fy Khlq Frs Al'eml "Drash Halh Shrkx Skr Knanh ."
- Alagha, H. (2020). Al'eml 'En B'ed Fy Zl Alazmh Alshyh: Drash Halh Flstyn. Mjhl Altnmyh Albshryh Almstdamh, 22(4), 125-141.
- Alfayh, Ahmd. (2017). Drash Tsmym Albhth Alnw'ey Fy Almaj Altrbwy M'e Altrkyz 'Ela Bhwth T'elym Allghh Al'erbyh. Als'ewdyh.
- Alharthy,'Ebd Allh. (2022). Alathar Almstqblyh 'Ela Aqtsadyat Alt'elym Lnmmt Alt'elym 'En B'ed Wfq Ab'ead Dalh Alantaj Altrbwy.Jdh.
- Alhyty, J., Wjwdh, N. (2020). Al'eml 'En B'ed Fy Flstyn: Thdyat Wfrs Fy Zl Ja'ehh Kwrwna. Mjhl Drasat Edaryh Wmhasbyh, 10(1), 93-112.
- Aljml, 'E. (2020). Thdyat Ttbyq Al'eml 'En B'ed Fy Flstyn: Drash Halh Fy Mdynh Nabls. Mjhl Al'elwm Alajtma'eyh Walensanyh, 28(2), 19-40.
- Almhtsb, R. (2021). Thdyat Al'eml 'En B'ed Fy Flstyn. Mjhl Aldrasat Alajtma'eyh Walensanyh, 26(1), 165-180.
- Alqady, F. (2021). Al'eml 'En B'ed Fy Flstyn: Thdyat Wfrs. Mjhl Edarh Ala'emal, 10(1), 1-17.
- Alqady, Y. (2021, 15 Mars). Al'eml 'En B'ed Fy Flstyn: Mstqbl Al'eml Wtathyr Altqnyh .
- Alayfy, Rndh. (2013). Alajahat Alnfsyh Lmmarsh Al'eml 'En B'ed. Dmshq.
- Al'y'eqwby,'Ebd Allh. (2018). Drash Athr Khsa'es Al'eml 'Ela Aldaf'eyh Walrda Alwzyfy Ll'eamlyn Bshkl Hr 'Ebr Alentrnt Fy Mjal Tknwlyja Alm'elwmat Waletsalat Fy Qta'e Ghzh. Flstyn.
- Alz'eany, A., Walhdad, M. (2021). Tathyr Al'eml 'En B'ed 'Ela Alada' Alwzyfy Llmwzfyf Fy Flstyn: Drash Halh Fy Qta'e Ghzh. Mjhl Aledarh Al'eamh Walm'elwmaty, 43(1), 47-66.
- Aman (2020). Alsyasat Alhkwmyh Tjah Alt'elym 'En B'ed Fy Almdars Athna' Azmh Kwrwna. Flstyn
- 'Ebd Alftah, Y. (2021). Astkhdam Altknwlyja Fy Al'eml 'En B'ed Fy Flstyn: Thlyl Mqarn. Mjhl Aldrasat Aledaryh Walajtma'eyh, 14(2), 115-136.
- 'Etyh, E., Walmjly, M. (2020). Al'eml 'En B'ed Fy Flstyn: Drash Mydanyh Fy Shrkay Alatsalat. Mjhl Albhwth Alaqtsadyh Waledaryh, 13(2), 88-108.
- 'Ewd Allh, M. (2020, 26 Nwfmbr). Dwr Alhkwmyh Fy T'ezyz Al'eml 'En B'ed Fy Flstyn .
- 'Ezmy,Eyman. (2019). Drash Alt'elym Alrqmy Wmharat Swq Al'eml: Almfahym Alasasyh Waltjarb Al'emlyh Fy 'Esr Althwrh Alrqmyh. Flstyn.
- Ghzh Tk. (2020). Tqryr Almraqbh Alawly: Al'eml 'En B'ed Fy Qta'e Ghzh.
- Jrad,'Ebyr. (2020). Drash Mttlbay Ttbyq Aslwb Al'eml 'En B'ed Fy Almnzmat Al'eamh Drash Mqarnh M'e Alttbyq. Msr.
- Khlyfh,Ansam. (2018). Drash Dwr Mnsat Al'eml Alhr 'Ebr Alentrnt Fy Antshar Thqafh Al'eml Alhr Fy Qta'e Ghzh. Flstyn.
- Mjmw'eh 'Eml Al'eml 'En B'ed Fy Flstyn. (2020). Al'eml 'En B'ed Fy Flstyn: Nhw E'edad Alkhth Alwtnyh. <https://sites.google.com/view/wfh-palestine8/home>
- Mrkz M'eshrat Altnmyh Fy Flstyn. (2020). Al'eml 'En B'ed Fy Flstyn: Alwaq'e Walthdyat.
- Nasr, M. (2020). Al'eml 'En B'ed Fy Flstyn: Althdyat Walfrs. Mjhl Alaqtasad Alflstyny, 11(2), 1-13.
- Qrny, Ahmd. (2022). Athr Al'eml 'En B'ed 'Ela Entajyh Al'eamlyn Drash Mydanyh Balttbyq 'Ela Al'eamlyn Bklyh Altjarh Bjam'eh Almnsrwh.
- Srwr, M. (2021). Al'eml 'En B'ed Fy Flstyn: Althdyat Walfrs. Mjhl Al'elwm Alaqtasyh Waledaryh, 3(2), 141-154.