

استكشاف التجربة الحياتية لموظفي الوظائف المؤقتة من منظور تعويض الخدمة بمنهج الظاهري الكولايري

علي رضا مرادي^١ ، نعيم شكري^{٢*}

١. أستاذ مساعد، قسم الإدارة، جامعة علامه عسکري الدولية (ره)، طهران، إيران
٢. أستاذ مساعد، قسم اقتصاد الصحة، كلية الصحة، جامعة بقية الله (عج) للعلوم الطبية، طهران، إيران

تاريخ القبول: ١٤٤٥/٣/٢٦ تاريخ الوصول: ١٤٤٤/١٠/١٥

الملخص

موظفو الوظائف المؤقتة، هم طيف من الموارد البشرية الذين يعملون بناءً على طريقة عمل غير دائمة، بدون عقد دائم، بشكل مقاولة ودوم جزئي ومرن ويقدمون الخدمات المنظمة واحدة أو عدة منظمات وأصحاب عمل. مع الزيادة اليومية في توظيف هذا النوع من الموظفين من قبل أصحاب العمل، وكذلك تعويض الخدمة المتميزة عن القوانين التقليدية، نشأت تحديات في مجال المدفوعات وتعويض الخدمة لإدارة الموارد البشرية، ومن أهمها لموظفي الوظائف المؤقتة. أجريت هذه الدراسة بهدف الوصول إلى فهم عميق للكمية والنوعية لتعويض خدمة موظفي الوظائف المؤقتة. الاستراتيجية البحثية كافية، ومن نوع المنهج الظاهري الوصفي. تم الحصول على البيانات الطبوية من خلال مقابلات مفتوحة مع ١٥ شخصاً من موظفي الوظائف المؤقتة النشطين في مجالات إنتاج المحتوى، البرمجة، تصميم واجهة المستخدم، البيع عبر الإنترنت، التدوين، المحاسبة والتسويق الرقمي، بطريقةأخذ عينات هادفة، حيث تم استخدام عملية كولايري ذات سبع خطوات لترتيب وتنظيم وتحليل البيانات المروية. تم تصنيف نتائج الدراسة في شكل ٤ فئات رئيسية و ٥ فئات فرعية. الفئات الرئيسية للدراسة هي: فقدان المزايا الجانبيّة، مع أربع فئات فرعية تشمل فقدان التسهيلات الرفاهية، فقدان التأمين الصحي، فقدان المزايا التقاعدية وفقدان العطلات والإجازات. الفئة الرئيسية فقدان العدالة؛ مع أربع فئات فرعية تشمل الدفع أقل من عرف السوق، فقدان العدالة في الأجر، سرقة الأجر وشعور بالحرمان. الفئة الرئيسية الموجة البناءية؛ مع ثلاث فئات فرعية بناء شبكة الاتصالات، وجود مزايا هامشية وبارادوكس الحكم عليها، وأخيراً، الفئة الرئيسية أولوية العلاقة على القاعدة والمهارة على الشهادة؛ مع أربع فئات فرعية أجر مرتب بالعلاقة، أجر محوره المهارة، فقدان علاقات عمل محددة وتركيز الأجر على صاحب العمل.

الكلمات المفتاحية: موظفو الوظائف المؤقتة، العامل الحر، اقتصاد الوظائف المؤقتة والرقمي، تعويض الخدمة، المنهج الظاهري الكولايري.

١. المقدمة

ظهور اقتصاد الوظائف المؤقتة هو أكثر إعادة تشكيل جذري للعمل منذ ظهور التصنيع، وتغيير كبير نحو التوظيف الذاتي والإدارة الذاتية. في سوق العمل الجديد هذا، تتوالى المنظمات مع موظفين مستقلين لعقود قصيرة الأجل بهدف إنشاء وظيفة افتراضية، وترتبط الموظفين بأصحاب العمل، ومن المحتمل جدًا من خلال منصة رقمية. من ناحية أخرى، أدت التكنولوجيا إلى إنشاء منظمات وعلاقات عمل جديدة كانت غير قابلة للتصور قبل عقد من الزمن. إن ظهور الأنظمة الرقمية العاملة لم يخلق شكلاً جديداً من الأنشطة العملية فحسب، بل غير مسار الموظفين في العثور على فرص جديدة ومتعددة. هذا التطور، الذي يُشار إليه بعمل الوظائف المؤقتة، يختلف عن مسار التوظيف التقليدي للقوى العاملة (مرادي، ١٤٠١). موظفو الوظائف المؤقتة هم أفراد يعملون بناءً على طريقة عمل غير دائمة، بدون عقد دائم، بشكل مقاطعة جزئية الوقت ومرنة، عموماً من خلال منصة أو بلافتوري، يقدمون خدمات. إنهم يتلقون أجرًا مقابل تقديم الخدمة. الرسل لتوسيع البضائع، العاملون الحررون الذين ينفذون مشاريع عمل مؤقتة بأجر وشروط محددة مسبقاً وبعمولة محددة، وكذلك سائقو خدمات النقل داخل المدينة أو سيارات الأجرة عبر الإنترنت، والمسوقون الرقميون و..... يندرجون في هذه الفئة (حسني، ١٤٠٠). زاد الاعتماد في البلدان المتقدمة والنامية خلال السنوات القليلة الماضية، خاصة مع بداية جائحة كورونا، على موظفي الوظائف المؤقتة بشكل تصاعدي (فريدلاند وآخرون^٢، ٢٠٢٢). لا يزال الفهم والمعرفة بموظفي الوظائف المؤقتة محدوداً. أسئلة مثل: من يشغل وظيفة الوظائف المؤقتة، لماذا، كم ساعة يعمل، كم يحصل على دخل، وهل هو راضٍ عن عمل الوظائف المؤقتة أم لا؟ (بوري وآخرون^٣، ٢٠٢٠). تشير التقارير الأخيرة لدبليوبيت (١) حول اتجاهات الاستثمارات البشرية في العالم إلى أن موظفي الوظائف المؤقتة أصبحوا الاحتياطيات الرئيسية للاستثمار البشري في الشركات في سوق المهاجر الاستراتيجية والتنافسية، وأن الشركات تقوم عملياً بتنفيذ أعمالها عالية المستوى من خلال هؤلاء الموظفين بالذات (زمان وآخرون^٤، ٢٠٢٠). في هذا السياق، مع الاستخدام اليومي المتزايد للشركات لموظفي الوظائف المؤقتة، أصبحت قضية تعويض خدمتهم واحدة من أكثر الموارد تحدياً في مجال إدارة الموارد البشرية في الشركة، بحيث يُدعى أن الدخل الأقل من عرف السوق وعدم الاستقرار في المزايا الوظيفية كانا من الاهتمامات الرئيسية لموظفي الوظائف المؤقتة في السنوات الأخيرة (أغراوال وآخرون^٥، ٢٠٢٢). نظراً لحساسية موضوع تعويض الخدمة للموارد البشرية في إيران والعالم، وكذلك الانتشار النظري في هذه المقولات،

2 .Friedland et al

3. Boeri et al

4. Zaman et al

5. Agrawal et al

سعى البحث الحالي إلى دراسة هذه الظاهرة من منظور التجارب الحياتية لموظفي الوظائف المؤقتة في إيران، ومن خلال إعادة تثليل نظري لهذه التجارب، الوصول إلى فهم أعمق لمقولة تعويض خدمة موظفي الوظائف المؤقتة. على هذا الأساس، هدف البحث هو معرفة التجربة الحياتية لموظفي الوظائف المؤقتة من مقولة تعويض الخدمة. يتطلب تحقيق هذا الهدف الإجابة على السؤال «ما هي التجارب الحياتية لموظفي الوظائف المؤقتة من ظاهرة تعويض الخدمة، وكيف تُعنى من زاوية نظرهم؟». للوصول إلى هدف البحث، تم استخدام المنهج الظاهري بسبب الأصالة التي يوليها للإنسان والمعرفة الإنسانية. هذا البحث هو محاولة للانتباه إلى الحاجات المادية وغير المادية لموظفي الوظائف المؤقتة بفلسفة إنسانية. في الرد على السؤال المطروح، سيقوم البحث الحالي، مستفيداً من المنهج الظاهري الكولايري، باستكشاف ظاهرة تعويض الخدمة من نظر موظفي الوظائف المؤقتة لتحديد طبيعة هذا المفهوم في العمل. على هذا الأساس، تم تنظيم البحث الحالي في ٥ أقسام. يختص القسم الثاني للأسس النظرية وخلفية البحث حول الوظائف وموظفي الوظائف المؤقتة، وكذلك مقوله تعويض خدمة موظفي الوظائف المؤقتة. في القسمين الثالث والرابع على التوالي، منهجية البحث ونتائج البحث، وأخيراً في القسم الخامس سيتم التعامل مع النتائج والاقتراحات.

٢. الأسس النظرية وخلفية البحث

في كل منظمة، يُعد الاهتمام بقضايا المعيشة والرفاهية وكسب الرزق للموظفين من أبرز هموم المديرين. جبران الخدمات التي يقدمها الموظفون للمنظمة هو أحد التحديات التي تواجهها جميع المنظمات في جميع أنحاء العالم. يُطلق على جبران الخدمة أي نوع من القيمة المادية أو غير المادية التي ينحصصها أصحاب العمل ومديري المنظمات مقابل العمل الذي يقوم به الموارد البشرية للمنظمة (رجائي وآخرون^٦، ٢٠٢٣). وفقاً لتعبير منظمة العمل الدولية^٧، يُطلق على جبران الخدمة جميع الأدوات المتاحة لصاحب العمل التي تستخدم لجذب الموظفين وحفظهم وإثارة الدافعية والرضا لديهم (لجنة الاتحاد الأوروبي، ٢٠١٠). تُظهر نتائج الدراسات أن التصميم والتنفيذ والفهم الضعيف لبرامج جبران الخدمة يؤدي إلى ظهور نتائج غير مرغوبة مثل فقدان الدافعية لدى الموظفين، والتملص المتكرر من أداء الواجبات الوظيفية، وكذلك اضطراب في أنشطة المنظمة (تنفورد وآخرون^٨، ٢٠١٨). في عالم اليوم، لم يعد خافياً على أحد أن نظام جبران الخدمة الفعال، والأجور الكافية، والمكافآت المحفزة لها تأثير مباشر ومعنوي على دافعية الموظفين لمواصلة الخدمة ورضاهما

6. Rajaei et al

7. International Labor Organization

8. Tanford et al

الوظيفي وإنجذبهم (بوترا وآخرون^٩، ٢٠٢٢). من ناحية أخرى، نتيجة للرقمنة والأتمتة للوظائف في المنظمات، وظهور تغييرات أساسية في الوظائف، أدى ذلك إلى إنشاء وظائف تُعرف باسم وظائف الوظائف المؤقتة (بروستروم وجانسون^{١٠}، ٢٠٢٣). حتى الرقمنة غيرت طبيعة وشكل الوظائف البسيطة التقليدية مثل وظيفة سائق التاكسي (نششن^{١١}، ٢٠٢٣). على الرغم من أن فهم ما يحدث بين طبيعة العمل واقتصاد الوظائف المؤقتة النامي معقد للغاية (دوغان وآخرون^{١٢}، ٢٠٢٠). تُظهر الدراسات أن المنظمات يمكنها، من خلال رقمنة طبيعة أعمالها أو ما يُسمى بتحويل الوظائف إلى وظائف مؤقتة، إنشاء نوع من التلقائية الذاتية والرضا لدى الموظفين (جاباغي وآخرون^{١٣}، ٢٠١٩).

مع ذلك، تُظهر الدراسات التجريبية في مجال اقتصاد الوظائف المؤقتة وجود مخاوف من جانب تحول الأعمال والوظائف إلى نمط مؤقت وتأثيراتها السلبية على موظفي الوظائف المؤقتة (مولدون وراكستاد^٤، ٢٠٢٢). ظهر مصطلح اقتصاد الوظائف المؤقتة في العقد الماضي، وهو يُعرف أنواعاً جديدة من العمل حسب الطلب، حيث لا يعقد موظفو الوظائف المؤقتة عقد عمل دائم مع أصحاب العمل فحسب، بل لا يحصلون أيضاً على أي من المزايا التقليدية مثل الحد الأدنى للأجر، وساعات العمل المحددة، والإجازات، وكذلك الأمان الوظيفي. يتبع العمل المؤقت للشركات توظيف قوى عاملة مؤقتة فقط في الأوقات التي تكون فيها مهام محددة للتنفيذ، مما يقلل من تكاليف القوى العاملة للشركات والمنظمات التي توظف، ولكنه من ناحية أخرى يزيد من عدم الاستقرار بين فئة موظفي الوظائف المؤقتة. خاصة الموظفين الذين تم توظيفهم بمهارات منخفضة (اسكور^{١٥}، ٢٠٢٠). من هنا، فإن اقتصاد الوظائف المؤقتة والرقمنة للوظائف، من جهة، بما أنه أدى إلى ظهور وظائف خالية من الالتزام القانوني بعقد عقود عمل تقليدية وقانونية، فقد زاد من ضعف موظفي الوظائف المؤقتة في قدرة وسلطة أصحاب العمل في عدم دفع الأجر والمددفعات العادلة والقانونية (شايرو، ٢٠٢٠^{١٦}). أظهرت الدراسات أن أحد النتائج المقلقة لظهور اقتصاد الوظائف المؤقتة هو أنه فتح الباب أمام الشركات وأصحاب العمل لانتهاك حقوق ومتاعب موظفي الوظائف المؤقتة الوظيفية (وود وآخرون^{١٧}،

9. Putra et al

10. Broström and Jansson

11. Neschen

12. Duggan et al

13. Jabagi et al

14. Muldoon & Raekstad

15. Schor

16. Shapiro

17. Wood et al

(٢٠١٩). وصلت المخاوف إلى حد أن بعضها استخدم تعبير استغلال موظفي الوظائف المؤقتة من قبل أصحاب العمل، بناءً على انتهاك الحقوق والأجور وبناءً على طبيعة الوظائف المؤقتة في اقتصاد الوظائف المؤقتة (ترنر^{١٨}، ٢٠٢٣). بالإضافة إلى ذلك، أظهرت بعض الدراسات أيضًا أن موظفي الوظائف المؤقتة ليسوا فقط يحصلون على الحد الأدنى من الرواتب والمزايا من جانب صاحب العمل، بل بسبب عدم وجود دعم قانوني لهم، يحرمون أيضًا من الحد الأدنى من التقدير الاجتماعي مقابل أداء العمل (بونغاس^{١٩}، ٢٠٢٣). في اقتصاد الوظائف المؤقتة، تختلف جميع أنشطة إدارة الموارد البشرية تماماً عن شكلها التقليدي، ومقولات مثل تعويض الخدمة ونظام الدفع تعتمد بشكل كبير على سوق العرض والطلب (مرادي وشكري، ١٤٠١). سيستفيد موظفو الوظائف المؤقتة من وجود عمالء وأصحاب عمل أكثر، لذا فإن العمل المؤقت بالنسبة لموظفي الوظائف المؤقتة يُعرف بالأساس على أنه دخل أعلى (ميجرينغ وكيلغان^{٢٠}، ٢٠١٩). تؤكد بعض الدراسات هذا الادعاء. على سبيل المثال، يقول شور إن عمل موظفي الوظائف المؤقتة هو مزيج من الاستقلال الوظيفي، والمرنة، والأجور الأعلى من المتوسط مقارنة بالموظفين الذين لديهم وظائف ثابتة وبدوام كامل (والاس وإسکور^{٢١}، ٢٠٢٠). التأمل في الأديات النظرية والخلفية التجريبية للبحث الحالي يظهر أننا نواجه نقصًا نظرياً وتجريبيًا في مجال تعويض خدمة موظفي الوظائف المؤقتة. في الخلفية الحالية، تم ذكر بوضوح وجود مخاوف بشأن انتهاك الحقوق وإهمال تعويض خدمة موظفي الوظائف المؤقتة من جانب أصحاب العمل، بينما لا يوجد فهم أو معرفة أووعي صحيح وملموس بشكل كافٍ حول ظاهرة تعويض خدمة موظفي الوظائف المؤقتة من منظور تحليل التجربة الحياتية لهذه الفئة من الموظفين. لذا، سعى البحث الحالي، بهدف الوصول إلى معرفة دقيقة بتعويض خدمة موظفي الوظائف المؤقتة، إلى دراسة تجاربهم الحياتية.

٣. منهجة البحث

هذا البحث، من حيث المدف، تطبيقي، ومن حيث طريقة جمع البيانات، من نوع البحث الكيفي (يزدانى وآخرون، ١٤٠١). كما أنه، من حيث طريقة الاستراتيجية البحثية، من نوع المنهج الظاهري الوصفي. سبب اختيار المنهج الظاهري الوصفي هو النهج المعتمد على التجربة الحياتية في دراسة عالم الحياة، ووفقًا لرأي إدموند هوسيل^{٢٢}، يعني ذلك

-
- 18. Turner
 - 19. Pungas
 - 20. Meijerink & Keegan
 - 21. Wallas and Scour
 - 22. Edmund Husserl

كيف يعطي الأفراد معنى لظاهرة معينة بناءً على تجاربهم، ووظيفته هي سماع صوت المشاركين في البحث (كريسول^{٢٣}، ٢٠١٣). بعبارة أخرى، معرفة الظواهر يجب الرجوع إلى العقول التي تدرك الظواهر، لأن الظواهر تكشف عن نفسها فقط للعقل (عارف وآخرون، ١٤٠٠). كما أن، بناءً على الفرض المنطقي، الأفراد هم أفضل مرجع لوصف موقفهم وشعورهم وتجربتهم الحياتية. يعتمد فهم التجارب الحياتية على عالم الحياة الذي يشكل الأسس الوجودية والمعرفية للبحث، ويعتمد على وعي المشاركين بعالم الحياة، وبعدهم الجسماني في العالم، وطريقة تفاعلهم مع الآخرين (ساندلر وآخرون^{٢٤}، ٢٠١٩). المشاركون في البحث هم ١٥ شخصاً من موظفي الوظائف المؤقتة والعمال الحرير النشطين في مجالات إنتاج المحتوى، البرمجة، تصميم UI/UX، البيع عبر الإنترنت، التدوين، المحاسبة والتسويق الرقمي، الذين تم اختيارهم بشكل هادف وبأقصى تنويع في الفترة الزمنية من تموز ١٤٠١ حتى جمن ١٤٠١. لغرض جمع البيانات، تم استخدام طريقة المقابلة المباشرة العميقه وشبيه المنظمة. تم تقديم جزء من الأسئلة مسبقاً كافتراضي للمشاركين، وتم طرح باقي الأسئلة حسب سياق النقاش في جلسات المقابلة، وأصبحت الأسئلة أكثر هداية. تم تسجيل المقابلات بشرط عدم الكشف عن هويات ومحادثات المشاركين، وبواسطة جهاز هاتف محمول ذكي للباحث. تم تدوين النقاط الرئيسية والبارزة التي تشيرأسئلة في ذهن الباحث. في حال وجود غموض، تم حل الغموض في الجلسة التالية للمقابلة من خلال طرح أسئلة أعمق. تم إجراء عملية المقابلة خلال جلسات متعددة ومتوسط ٥٥ دقيقة. كما أُشير في السطور أعلاه، في هذا البحث، للوصول إلى الكفاية النظرية والإشباع النظري^{٢٥} للبيانات، تم الاستفادة من ١٥ موظف وظائف مؤقتة^{٢٦} (٨ نساء و٧ رجال). في الجدول رقم ١، يمكن ملاحظة خصائص الديموغرافية للمشاركين في البحث بشكل موجز.

الجدول ١: خصائص الديموغرافية للمشاركين في البحث

رمز المشارك	العمر	الجنس	الدرجة العلمية	الخبرة في العمل في الوظائف المؤقتة	التخصص (العمل في الوظائف المؤقتة)
Gig 1	٢٧	أنثى	الماجستير	٨ سنوات	إنتاج محتوى بلغتين
Gig 2	٣٤	أنثى	الماجستير	١٠ سنوات	محاسب شركة وإعداد التقارير المالية الضريبية
Gig 3	٣١	أنثى	البكالوريوس	٧ سنوات	إنتاج محتوى بالإنجليزية

23. Creswell

24. Sundler et al

25. Theoretical saturation

26. Gig worker

رمز المشارك	العمر	الجنس	الدرجة العلمية	الخبرة في العمل في الوظائف المؤقتة	التخصص (العمل في الوظائف المؤقتة)
Gig 4	٢٩	ذكر	الماجستير	٦ سنوات	مبرمج
Gig 5	٤١	ذكر	الماجستير	٩ سنوات	مدون
Gig 6	٣٦	أنثى	الماجستير	١١ سنة	تصميم UI/UX ، مدون
Gig 7	٣٣	أنثى	الماجستير	٩ سنوات	التسويق الرقمي
Gig 8	٣٥	ذكر	الماجستير	٥ سنوات	البيع عبر الإنترنٽ
Gig 9	٢٨	ذكر	البكالوريوس	٧ سنوات	مبرمج كود - مبرمج
Gig 10	٣٣	ذكر	الماجستير	٨ سنوات	سوق رقمي
Gig 11	٣٠	ذكر	الماجستير	٤ سنوات	محاسب
Gig 12	٣٧	أنثى	الماجستير	٨ سنوات	مبرمج
Gig 13	٢٩	ذكر	الماجستير	٧ سنوات	تصميم UI/UX
Gig 14	٢٥	أنثى	الماجستير	٦ سنوات	إنتاج محتوى
Gig 15	٢٨	أنثى	البكالوريوس	٧ سنوات	مدون

المصدر: نتائج البحث

للغرض تحليل البيانات، تم استخدام الطريقة ذات السبع مراحل لocolaizzi^{٢٧} . في الجدول رقم ٢ ، تم وصف ملخص مراحل هذه الطريقة (Colaizzi، ١٩٨٧) .

الجدول ٢: الطريقة ذات السبع مراحل لcololaizzi

المرحلة	اسم المرحلة	وصف المرحلة
الأولى	التعرف ^{٢٨}	قراءة دقيقة ومتكررة لنص مقابلة المشاركين في البحث لغرض التعاطف والفهم للبيانات
الثانية	تحديد العبارات المعنوية ^{٢٩}	تحديد جميع التصريحات الموجودة في إجابات المشاركين التي لها ارتباط مباشر بالظاهرة المبحوثة

27. Colaizzi
 28. Familiarization
 29. Identifying significant statements

وصف المراحل	اسم المراحل	المراحل
صياغة المعاني المتعلقة بالظاهرة الناتجة عن دراسة دقيقة للعبارات المعنوية. يجب على الباحث تقييد افتراضاته الخاصة حتى يكون مبيناً للظاهرة المبحوثة (بالطبع، يعتقد كولايزي أن تقييد كامل غير ممكن أبداً).	صياغة المعنى ^{٣٠}	الثالثة
تجميع المعاني التي مشتركة في جميع الإجابات ضمن فئات رئيسية. تقييد الافتراضات مرة أخرى مهم جدًا، خاصةً لمنع أي تأثير محتمل للنظرية الموجودة.	تجميع الفئات الرئيسية ^{٣١}	الرابعة
كتابة وصفات كاملة وشاملة للظاهرة بدمج جميع الفئات الرئيسية من المراحل السابقة.	توسيع الوصف الشامل ^{٣٢}	الخامسة
تركيز الوصفات الشاملة على عبارات قصيرة ومكثفة تحتوي فقط على الجوانب التي تعتبر ضرورية للهيكل الظاهرة.	إنشاء الهيكل الأساسي ^{٣٣}	السادسة
إحالة الهيكل الأساسي إلى جميع المشاركين في البحث بسؤال ما إذا كان يؤكّد تجاربكم أم لا؟	تأكيد الهيكل الأساسي ^{٣٤}	السابعة

المصدر: نتائج البحث

في البحوث الكيفية، يُعد فحص الصلاحية الداخلية والخارجية^{٣٥} أمرًا ضروريًا. تتطلب المناهج البحثية الكيفية تقييم صلاحية الأدوات للوصول إلى بيانات معتبرة ومعنوية وإيجابية من المشاركين. كما يجب أن تكون نتائج الدراسة دقيقة وقطعية. الدقة تعني أن نتائج الدراسة تعكس فقط الشروط. بعض الأدلة تشير إلى أن القطعية في الواقع تدعم النتائج البحثية. عبارات مثل الصلاحية والتأكيدية^{٣٦} من خصائص البحث الكيفي المعتبر. القابلية للنقل^{٣٧} والاعتمادية^{٣٨} أيضًا مرتبطان بالصلاحية (كريسول وكريسول^{٣٩}، ٢٠١٨).

بشكل عام، تقدم المناهج الكيفية تفسيرات شاملة لمستوى معين من التفاعلات، مما يؤدي إلى صلاحية داخلية

-
- 30. Formulating meanings
 - 31. Clustering themes
 - 32. Developing an exhaustive description
 - 33. Producing the fundamental structure
 - 34. Seeking verification of the fundamental structure
 - 35. Internal and external validity
 - 36. Trustworthiness
 - 37. Transferability
 - 38. Dependability
 - 39. Creswell, J. W., & Creswell, J. D

جيدة. البحث الحالي يعتبر داخلياً؛ لأن هدفه كشف وتحليل الإدراكات والتجارب لموظفي الوظائف المؤقتة حول تعويض الخدمة. يُعد مقدار قابلية تعميم النتائج على الشروط أو المواقف خارج فضاء التحليل صلاحية خارجية، والتي يمكن التأكيد على صحتها من خلال مقارنة المقابلات بعضها بعض ومقدار القابلية للتكرار. في الطرق الكيفية، تقع القابلية للنقل على عاتق الباحث، وتتطلب تحديد مقدار عدالة النقل. من خلال إجراء عملية شاملة للشرح وتطابقخلفية البحث والافتراضات الحيوية للتحليل، ستزداد القابلية للنقل أيضاً (لوي٠٤، ٢٠١٢). كما أن أداة التحليل تضمن موثوقية البحث. لتقدير موثوقية الطريقة، تم استخدام أسئلة مفتوحة مرتبطة بالبحث، مما سمح للمشاركين بتقديم إجابات صريحة توضح تفسيراتهم وتجاربهم من مقوله تعويض خدمة موظفي الوظائف المؤقتة.

٤. نتائج البحث

بعد تحليل البيانات بطريقة كولايزي، تم استخراج ٤ فئات رئيسية و ١٥ فئة فرعية تشير إلى التجربة الحياتية لموظفي الوظائف المؤقتة من تعويض خدمتهم الخاصة.

الفئة الرئيسية ١: فقدان المزايا الجانبية

الفئة الأولى المحددة هي فقدان المزايا الجانبية، والتي تم تحديد ٤ فئات فرعية لها: "فقدان التسهيلات الرفاهية"، "فقدان التأمينيات الطبية"، "فقدان المزايا التقاعدية" و "فقدان العطلات والإجازات".

فقدان التسهيلات الرفاهية: «في العمل المؤقت الذي أقوم به، أحياناً يلزم أن أقوم برحمة بسبب الضرورة، وأضطر إلى دفع تكاليف الذهاب والإياب من جنبي» (العامل الحر رقم ٣).

فقدان التأمينيات الطبية: «إذا، لا قدر الله، مرضت أثناء أداء العمل، وبما أنني غير مؤمن، فقد يسبب برد بسيط تكلفة ثلاثة ألف تومان، وصاحب العمل لا يلاحظ هذا الأمر أبداً» (العامل الحر رقم ٧).

فقدان المزايا التقاعدية: «أحياناً أشعر باليأس من ظرفي ومستقبلني، خاصة عندما أفكر أنني في عملي لن أحصل على أي مستقبل مثل سنوات التقاعد» (العامل الحر رقم ١١).

فقدان العطلات والإجازات: «العطلات والأيام التعطيلية ليس لها معنى بالنسبة لي، لأن صاحب عمل لا يهمه متى أو في أي يوم أقوم بعملي، ولا يمكنني حتى أن أقول له إنني بحاجة إلى بعض الراحة والإجازة، لأن بالنسبة لصاحب العمل، الإخراج هو المهم» (العامل الحر رقم ٨).

الفئة الرئيسية ٢: فقدان العدالة

الفئة الثانية المحددة هي فقدان العدالة. والتي تم تحديد ٤ فئات فرعية لها: "الدفع أقل من عرف السوق"، "فقدان العدالة في الأجر"، "سرقة الأجر" و "شعور بالحرمان".

الدفع أقل من عرف السوق: «يعتقد عميلي أو صاحب عمله أنه بما أنه لا أحضر جسدياً في مكان العمل مثل بقية الموظفين، فإنه يعطي نفسه الحق في دفع أجر أقل من عرف سوق العمل» (العامل الحر رقم ١). «أحياناً أضطر إلى قبول العمل على الرغم من أنني أعرف أن الأجر ليس بهذا المقدار حقيقة، لكن بما أن جنبي خالٍ، أضطر إلىأخذ طلب العمل بأقل سعر مقارنة بالعرف» (العامل الحر رقم ١٠).

فقدان العدالة في الأجر: «في عملنا المؤقت، ننشئ قيمة مضافة للعميل وصاحب عملنا، وهذا الأمر لا يُرى في أي مكان، في عملنا لا توجد عدالة في الأجر، تتحقق العدالة في الأجر عندما يتم تعويض خدمات الموظف بنسبة القيمة المضافة التي ينشئها للأعمال، لكن في عملي لا يُولى اهتمام لهذا الأمر أبداً» (العامل الحر رقم ١٤).

سرقة الأجر: «أنا شخصياً أُهمي سرقة الأجر، لأن إذا كان هذا العمل الذي أقوم به لعميل يتم من قبل قوة عمل بدوام كامل في شركة، لكن سعره أعلى بكثير» (العامل الحر رقم ٩).

شعور بالحرمان: «أحياناً أشعر بالحرمان مقارنة بمال الذي أحصل عليه مقابل الموظفين الذين لديهم وظيفة ودخل ثابت، وهذا الأمر يسبب حرقة الدافعية في» (العامل الحر رقم ٣).

الفئة الرئيسية ٣: الهوية البنائية

الفئة الثالثة المحددة هي الفئة الهوية البنائية، والتي تم تحديد ٣ فئات فرعية لها: "بناء شبكة الاتصالات"، "وجود مزايا هامشية" و "بارادوكس الحكم عليها".

بناء شبكة الاتصالات: «صحيح أن أجري منخفض، لكن بعد سنوات من أداء العمل الحر، أنشأت شبكة قوية من العملاء لنفسي، وهذا يمكن أن يخلق لي تدفق دخل متنوع» (العامل الحر رقم ١٣).

وجود مزايا هامشية: «عملي من النوع الذي يحتوي على نوع من تعويض الخدمة غير المباشر أو التكميلي، أو بتعبير آخر مزايا هامشية تكون على شكل خدمات ومزايا مثل مكان العمل ولا بثوب. على سبيل المثال، العام الماضي تلقيت طلب عمل من علي بابا، حيث اقترحوا علي الذهاب إلى كيش على نفقة شركة علي بابا، والعيش في غرفة في فندق بارميديا وأداء عملي هناك. هكذا شعرت بشعور حيد جداً، شعرت أن لدى هوية متخصصة، لأنه تم تلقيني أنيم بريدوني فقط متخصصي، وأن متخصصي قيم جداً بالنسبة لهم بحيث كانوا مستعدين للقيام بمثل هذه الأمور من أجلي. سابقاً، عندما كنت في وظيفة حكومية، لم يعطي مثل هذا الشعور أبداً» (العامل الحر رقم ١٥).

«كلما أكملت مشاريع أكثر، يرتفع ثقتي بنفسي، وأطلب مبلغاً أعلى للمشاريع التالية» (العامل الحر رقم ٥). بارادوكس الحكم عليها: «بسبب نوع عملي، أكون في المنزل معظم الوقت، ويمكنني قضاء وقت كثير مع عائلتي، وهذا المال الذي أحصل عليه وأنا جالس في المنزل وأقوم بعملي، ولا أضطر إلى إهدار وقتي في الازدحام والتلوث في طهران، حلو جداً بالنسبة لي. من ناحية أخرى، بما أنني جالس في المنزل وأعمل، من الصعب جداً جعل العائلة تفهم أنني على الرغم من أنني في المنزل إلا أنني أعمل. تقييم العائلة أنا وعملي بناءً على المال الذي أحصل عليه في النهاية من العميل، إذا كان قليلاً يقولون إنك أهدرت وقتك، وإذا كان المال جيداً، حينئذ سيكونون راضين عنك ويحترمونك، بالطبع لا يستغرق الأمر وقتاً طويلاً حتى يبدأ اليوم من جديد، الرزق من جديد» (العامل الحر رقم ٢).

الفئة الرئيسية ٤: أولوية العلاقة على القاعدة والمهارة على الشهادة

الفئة الرابعة المحددة هي فئة أولوية العلاقة على القاعدة، والتي تم تحديد ٤ فئات فرعية لها: "الأجر المرتبط بالعلاقة"، "الأجر المخوري المهارة"، "فقدان الضوابط العملية المحددة" و "تركيز الأجر على صاحب العمل".

الأجر المرتبط بالعلاقة: «الأجر الذي يحصل عليه من العميل يعتمد أكثر على العلاقة التي أنشئها مع العميل والرضا الذي سيحصل عليه من عملي، بدلاً من أن يعتمد على رقم أو أسلوب أو قاعدة محددة. أعني أن الذوق والرأي الشخصي للعميل وصاحب العمل هو الذي يسود في تقديم أجرى» (Gig 9).

الأجر المخوري المهارة: «بالنسبة لصاحب العمل، لا يهم من أين اكتسبت مهاراتك، أي أنه لا يبحث عن شهادتك الجامعية، فقط تخصصك ومهاراتك مهمة بالنسبة له، وحل مشكلته هو الأولوية الأولى والأخيرة بالنسبة له. لا يهم بالنسبة له إطلاقاً إذا كان لديك تعلم أو شهادة أم لا» (Gig 7).

فقدان الضوابط العملية المحددة: «من ناحية، من الجيد بالنسبة لنا أن لا توجد قانون محدد لدفع الأجر والحقوق لأمثالنا. لأننا كنا سنضطر حينئذ إلى دفع ضريبة أجورنا للحكومة أيضاً» (Gig 6).

تركيز الأجر على صاحب العمل: «في العمل الحر، تكون التوقعات والمحاجات لأصحاب العمل هي المطروحة والبارزة، وللعمال الحرمين لا مجال إطلاقاً لإعلان طلباتهم وتوقعاتهم» (Gig 9).

٥. النتائج والاقتراحات

أجريت البحث الحالي بهدف استخدام التجربة الحياتية لموظفي الوظائف المؤقتة في اكتشاف أبعاد جبران الخدمات. من خلال فحص وتحليل البيانات المجموعة من مقابلات مع موظفي الوظائف المؤقتة، والعمال الحرمين والمستقلين، تم تصنيف أبعاد تعويض خدمة هذه الفئة من الموظفين في إطار أربع فئات رئيسية وخمس عشرة فئة فرعية، والتي يمكن

ملاحظتها في الشكل رقم ١.

أبعاد التجربة الحياتية لموظفي الوظائف المؤقتة من منظور تعويض الخدمة			
أولوية العلاقة على القاعدة والمهمة على الشهادة	بناء المروية	فقدان العدالة	فقدان المزايا الجانبية
<ul style="list-style-type: none"> أجر مرتبط بالعلاقة أجر محوره المهمة فقدان علاقات عمل محددة محورية صاحب العمل في الأجر 	<ul style="list-style-type: none"> بناء شبكة الاتصال وجود المزايا الماهمشية مفرقة الحكم عليه 	<ul style="list-style-type: none"> دفع أقل من عرف السوق فقدان العدالة المزدوجة سرقة الأجر الشعور بالخومان 	<ul style="list-style-type: none"> فقدان التسهيلات الرفاهية فقدان التأمين الصحي فقدان المزايا التقاعدية فقدان العطلات

الشكل ١: أبعاد تعويض خدمة موظفي الوظائف المؤقتة (المصدر: نتائج البحث)

كما في الجدول رقم ٣، تم ترتيب المفهومات الرئيسية والفلئات الفرعية الناتجة عن المقابلات الكيفية حسب التكرار والتكرار في المقابلات، وترتيبها وتحديد أولويتها. يجدر بالذكر أن الأولوية المذكورة مقصودة فقط داخل نفس التصنيف المتعلق بالفلئات الرئيسية، وفي العمود الأخير من الجدول المذكور، تم عرض الترتيب العام للمفهومات الرئيسية مع مراعاة جموع التكرار للمفهومات الفرعية في نفس التصنيف.

الجدول ٣: ترتيب وأولوية تصنيف المفهومات

ترتيب المفهومات الرئيسية في الكل (بناء على تكرار المفهوم)	أولوية المفهوم الفرعية في تصنيف المفهوم الرئيسية المرتبطة	التكرار	المفهوم الفرعية	المفهوم الرئيسية
٢	١	١٥	فقدان التأمين الصحي	فقدان المزايا
	٢	١١	فقدان المزايا التقاعدية	

الملوقة الرئيسية	المقوله الفرعية	النكرار	أولوية المقوله الفرعية في تصنيف المقوله	ترتيب المقوله الرئيسية في الكل (بناءً على تكرار الفراواني)
الجانبية	فقدان العطلات والإجازات	٩	أولوية المقوله الفرعية في تصنيف المقوله	٣
	فقدان التسهيلات الراهية	٦	الرئيسية المرتبطة	٤
فقدان العدالة	دفع أقل من عرف السوق	١٤	١	٣
	فقدان العدالة المزدوجة	١٠	٢	
	سرقة الأجر	٥	٣	
	الشعور بالحرمان	٤	٤	
بناء المهوية	بناء شبكة الاتصال	٧	١	٤
	وجود المزايا الهامشية	٤	٢	
	مقارنة الحكم عليه	٢	٣	
أولوية العلاقة على القاعدة والمهارة على الشهادة	أجر محوره المهارة	١٤	١	١
	فقدان علاقات عمل محددة	١٣	٢	
	أجر مرتبط بالعلاقة	١٠	٣	
	محورية صاحب العمل في الأجر	٩	٤	

المصدر: نتائج البحث

معرفة ظاهرة تعويض الخدمة لموظفي الوظائف المؤقتة كانت تحمل تعقيدات خاصة لأن أبعاد العمل المؤقت واقتصاد الوظائف المؤقتة في إيران لم تُعرف بعد بشكل كامل، والجمهور العام يفتقر إلى المعرفة الالزمة والكافية تجاهها. عدد ملحوظ من المستجيبين والمشاركين في البحث أعلناً أنهم لا يشعرون بالرضا التام تجاه الأجر الذي يُدفع لهم مقابل أداء العمل المؤقت، وينظرون إليها كمصدر دخل ثانوي. بعضهم أعرب عن أن الأجر الذي يتلقونه يعتمد بشكل كبير على البيئة التنافسية الموجودة في المجال والصناعة التي يُؤدون فيها العمل المؤقت، وبعتبرون الأجر مرتبطةً بثلاثة عوامل: مستوى مهارة العامل الحر، نوع وطبيعة العمل المؤقت، ومقدار الطلب الموجود في السوق.

المشكلة التي تبدو واضحة تماماً هي زيادة الطلب على أداء العمل المؤقت في إيران خلال السنوات الأخيرة، خاصة بعد فترةجائحة كورونا. هذا الادعاء، الذي تم طرحه في مقابلات مع عدد من موظفي الوظائف المؤقتة، تم إثباته في بحث أجراه الماس پور و آخرون (٢٠٠٤). عوامل مثل زيادة معدل البطالة في الوظائف التقليدية، والفرص التوظيفية المحدودة، وعدم الحاجة إلى رأس المال للدخول، أدت إلى زيادة المتقدمين العاملين الحررين في إيران (الماس پور و آخرون، ٢٠٠٤). زيادة المنافسة تسبب في انخفاض دخل موظفي الوظائف المؤقتة، وفي النهاية تؤدي إلى انخفاض مستوى الأجور المقترحة للعاملاء من قبل موظفي الوظائف المؤقتة، والعكس صحيح في الصناعات والخدمات التي لا تكون فيها مساحة العمل تنافسية، حيث تكون مستويات الأجور أعلى بكثير، وعادةً ما يشعر ذلك الطيف من موظفي الوظائف المؤقتة الذين يعملون في هذه المجالات غير التنافسية أو الأقل تنافسية برضاه نسبي تجاه أجورهم. هذا الموضوع ملاحظ تماماً في البيانات المستخرجة من المقابلات أيضاً. النقطة التي يجب ذكرها لهذا الجزء هي أن موظفي الوظائف المؤقتة عادةً أشاروا إلى أنه يجب عليهم قبل أداء العمل الاتفاق على الأقل شفهياً على مقدار الأجر الذي يطالبون به من صاحب العمل أو العميل. كما يجب قبل تقديم أي اقتراح بشأن الأجر مراعاة القدرة المالية للعميل نفسه لمعرفة ما إذا كان العميل أو صاحب العمل قادرًا على دفع الأجر المقترح أم لا. النقطة الأخرى التي لوحظت في البيانات المستخرجة من نصوص المقابلات تشير إلى نوع من الارتباط السلي بين سن موظفي الوظائف المؤقتة ومستوى أجورهم وتعويض خدمتهم، بمعنى أن بعض العاملين الحررين تحدثوا عن تجربة حيث عندما اكتشف العميل وصاحب العمل أن سن العامل الحر منخفض، اقترح مستوى أجراً أقل بكثير من عرف السوق لتقديم تلك الخدمة الخاصة للعامل الحر. هذه النقطة تم ذكرها إحصائياً في موقع إحصائيات معهد غيتتكس^{٤١} (البحثي ٢٠٢٣)، حيث على سبيل المثال كلما زاد سن موظفي الوظائف المؤقتة زاد دخلهم أيضاً. وعامل حر في سن ٥٥ عاماً يحصل على دخل أكثر من ضعفي أقرانه ذوي الاختصاص نفسه الذين في نطاق السن من ١٨ إلى ٢٤ عاماً (إحصائيات الوظائف الحرية، ٢٠٢٣). كما أن من منظور بناء الشبكات وترقية مهارات موظفي الوظائف المؤقتة في نظام الموارد البشرية لجذب مشاركتهم القصوى في اقتصاد الوظائف المؤقتة وخلق قيمة مضافة لجميع أصحاب المصلحة في اقتصاد الوظائف المؤقتة، تتوافق النتائج مع دراسات ميجرينج وكينغان (٢٠١٩). من منظور التأمينات الصحية والصحة لموظفي الوظائف المؤقتة، تتوافق نتائج هذا البحث مع دراسة باجوا وآخرون^{٤٢} (٢٠١٨) و دراسة تران وآخرون^{٤٣} (٢٠١٧). من منظور محورية صاحب العمل

41. Gitnux

42. Bajwa et al

43. Tran et al

في الأجر والدفع أقل من عرف السوق، تتوافق نتائج البحث الحالي مع دراسة هاربور وبلانك^{٤٤} (٢٠٢٠).

في الختام، اقتراحات لموظفي الوظائف المؤقتة لزيادة مستوى دخلهم؛ وبالطبع هذه الاقتراحات عامة وغير مرتبطة بمستوى مهارات الموظفين، أو نوع الصناعة، وكذلك عرف سوق العمل من منظور الحد الأدنى والحد الأقصى لمستويات الأجور، وكذلك اقتراحات للحكومة لأداء دور تسهيلي في اقتصاد الوظائف المؤقتة وتطوير الوظائف المؤقتة يتم تقديمها:

١ - تحديد العمالء ذوي القيمة: يقترح على موظفي الوظائف المؤقتة البحث عن عمالء لديهم الرغبة والقدرة على دفع تكاليف أعلى مقابل تلقي الخدمات. في هذا السياق، يوصى بالبحث في نطاق السوق وتحديد العمالء المحتملين وإقامة اتصال مباشر معهم.

٢ - خلق قيمة مضافة للخدمات والتخصص: يقترح على موظفي الوظائف المؤقتة البحث عن طرق لإضافة قيمة إلى الخدمات التي يقدمونها. على سبيل المثال، النظر في حزمة خدمية تشمل خدمات جانبية وتخفيضات يمكن أن تخلق جاذبية مرغوبة لصاحب العمل والعميل المتلقي للخدمة.

٣ - يوصى لموظفي الوظائف المؤقتة بتوزيع تدفق دخلهم. لزيادة الدخل المؤقت، يقترح الاهتمام بأداء مشاريع إضافية، أو تقديم خدمات في منطقة جغرافية مختلفة، أو تدريس دورات عبر الإنترنت.

٤ - الشبكة: يوصى لموظفي الوظائف المؤقتة تعزيز اتصالاتهم الخارجية وإقامة اتصال حضوري مع عمالئهم. يمكن تحقيق هذه التوصية من خلال الحضور في الفعاليات، والمؤتمرات، والانضمام إلى المجموعات عبر الإنترنت، وكذلك استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

٥ - إنشاء شبكة إحالة: يوصى لموظفي الوظائف المؤقتة إقامة اتصال مع العاملين الحرين الآخرين وموظفي الوظائف المؤقتة لإدخال عمالء جدد وخلق شبكة تعاون عملي تؤدي إلى التأزر.

٦ - يوصى للعاملين الحرين وموظفي الوظائف المؤقتة الانضمام إلى منصات مثل بونيشا، بل دي زاينز، كارلسنر، بارس كودرز، حامي وركس، أبورك^{٤٥}، إينديد^{٤٦}، أوتسورسلி^{٤٧}، فليكسجائز^{٤٨}، بروبلاغر^{٤٩}، دريل^{٥٠}، جاست

44. Harpur & Blanck

45. Upwork

46. Indeed

47. Outsourcely

48. FlexJobs

49. ProBlogger

50. Dribble

- ١٠١ - ريموت^{٥١}، وفيور^{٥٢} للحصول على مشاريع جديدة.
- ٧ - يقترح على موظفي الوظائف المؤقتة، إذا كان لديهم تخصص ومهارة في مجال معين، تقديم خدمات استشارية للوظائف التي تحتاج إلى استشارات متخصصة.
- ٨ - يوصى لموظفي الوظائف المؤقتة الاتصال بنشرات لديها جمهور ملحوظ لنشر وطباعة تجاربهم العملية والعلمية، وطلب تبادل الآراء أو إجراء مقابلات في منصاتها. هذا الموضوع يساعد في وضع موظفي الوظائف المؤقتة تحت الأنظار أكثر وجذب عملاء جدد.
- ٩ - يوصى لموظفي الوظائف المؤقتة بحرية طرق مثل إنتاج بودكاست بجذب تقديم أو تدريس مهاراتهم، أو طباعة كتب إلكترونية أو صوتية، أو عقد دورات عبر الإنترنت، لتتوسيع دخلهم.
- ١٠ - يوصى لموظفي الوظائف المؤقتة الاستثمار المستمر والهادف في مهاراتهم، وإنفاق الوقت والمال على تعلم مهارات جديدة أو تحسين المهارات الحالية.
- ١١ - التوسيع: يقوم العاملون الحرلون وموظفو الوظائف المؤقتة بتقديم خدمات أو منتجات متعددة في الوقت نفسه، مثل الاستشارة، والكتابة، والتصميم الجرافيكى، وتطوير الويب، وغيرها، لتتوسيع تدفق دخلهم وزيادة إمكانيات دخلهم وتقليل المخاطر المرتبطة بالاعتماد على مصدر واحد. كما يفضل للعاملين الحرلين تطوير شبكتهم الاتصالية مع المنظمات والشركات لتسهيل إمكانية توسيع مصادر الدخل.
- ١٢ - يمكن للحكومة الاستفادة من قدرة وقبال اقتصاد الوظائف المؤقتة لتوفير فرص عمل من خلال تحقيق الإمكانيات المعقولة مثل الاستثمار في منصات العمل الحر والمنصات لتقديم الخدمات.
- ١٣ - يمكن للحكومة أن تكون تسهيلية لإنشاء تشكيلات العمل المؤقت التي تكون في شكل نقابات ترتبط بأصحاب العمل الحقيقيين والاعتباريين، ويمكنها أيضاً في هذا الصدد ولأجل خلق ثقافة محوها العدالة في تعويض خدمة موظفي الوظائف المؤقتة، أداء دور ناظر لا قيمة.
- ١٤ - يمكن للحكومة خلق تآزر بين مجالات مختلفة في الاقتصاد الرقمي لتقديم حلول تكميلية لحل المشكلات والمواضيع الجديدة في المجتمع.
- ١٥ - مع اهتمام الحكومة بتصغير هيكلها الضخم، فإن التوظيف في الوظائف الحكومية صعب جداً، وهذا الموضوع يعزز ضرورة إنشاء وظائف مؤقتة أكثر من الماضي. في هذا السياق، يجب على الحكومة مساعدة في إزالة العقبات

51. JustRemote

52. Fiverr

وتسرع تشكيلاً نظاميًّا للاقتصاد الرقمي في البلاد.

٦- يمكن للحكومة تطبيق برامج لإنشاء شبكات صحة ورفاهية خاصة لموظفي الوظائف المؤقتة، والتي تكون متاحة للمستقلين وعمال الوظائف المؤقتة، وتوفير مزايا تشمل تأمين البطالة، تغطية الرعاية الصحية بتأمين اقتصادي، تأمين العجز عن العمل، وأشكال أخرى من الدعم المالي في فترات الدخل المتخفض لهم.

٧- يقترح على الحكومة الاستثمار في برامج تدريبية لزيادة مهارات موظفي الوظائف المؤقتة لمساعدتهم في اكتساب وتطوير مهارات جديدة ومهارات مطلوبة في سوق العمل.

٨- يمكن للحكومة دعم تطوير التعاونيات العمالية في اقتصاد الوظائف المؤقتة، حيث يملك موظفو الوظائف المؤقتة النصوات بشكل جماعي ويدبرونها، مما ينحتمل لهم سيطرة أكبر على المزايا وظروف عملهم.

٩- يقترح على الحكومة مراقبة وتحليل بيانات سوق العمل المؤقت بانتظام للإشراف المستمر على اقتصاد الوظائف المؤقتة. بجهد التدبير، ستتمكن الحكومة من اتخاذ سياسات تكيفية مناسبة لوضع موظفي الوظائف المؤقتة.

١٠- يمكن للحكومة، من خلال إنشاء حملات توعية عامة، توفير فرص عمل أكثر للمستقلين وموظفي الوظائف المؤقتة لتسهيل الشبكات وزيادة قوة المساومة لموظفي الوظائف المؤقتة أمام العملاء وأصحاب العمل. تاريخ وأداء معرض العمل في إيران خلال السنوات القليلة الماضية يُظهر بوضوح وجود إمكانيات عالية في هذا المجال.

١١- يقترح على الحكومة، استناداً إلى المادتين ١٢٧ و١٣٨ من الدستور، لأجل قيادة وتنسيق تطوير الاقتصاد الرقمي وتحقيق حصة ١٠٪ من الاقتصاد الرقمي من إجمالي اقتصاد البلاد؛ تطوير البنية التحتية للاقتصاد الرقمي، دعم المنصات والأعمال الرقمية والتكنولوجيا الأساسية في البلاد، تهيئة الأرضية لتطوير التكنولوجيا الأساسية في البلاد، إزالة العقبات أمام نشاط المنصات الإيرانية على المستوى الدولي، وكذلك تطوير المهارات الإلزامية للاقتصاد الرقمي لأجل تطوير الوظائف المؤقتة ودعم موظفي الوظائف المؤقتة.

الهوامش:

١. ديلويت (Deloitte) شركة خدمات مالية وإدارية تقدم خدماتها بطرق حديثة ومعاصرة في مجالات مالية وإدارية متنوعة، وهي من أبرز الشركات الرائدة والأكثر شعبية في مجال تقديم هذه الخدمات.

المصادر والمراجع

[١] الماسپور، محمد سعيد، خواستار، حمزة، جعفرى نيا، سعيد، عبدالahi، بيژن. (١٤٠٠). ارائه چارچویی برای

- مدیریت منابع انسانی گیگ در کسب و کارهای پلتفرمی. پژوهش های مدیریت منابع سازمانی ۱۴۰۰؛ ۱۱: ۱۲۹-۱۶۷.
- [۲] حسنی، حسن. (۱۴۰۰). سکوهایی فعالیت مجازی و اقتصاد اشتراک گذاری: چالشها و نویدها برای کارکنان گیگ. مجله جهانی رسانه - نسخه فارسی، ۱۶(۱)، ۷۶-۵۳.
- [۳] مرادی، علیرضا، شکری، نعیم. (۱۴۰۱). طراحی الگوی جبران خدمت با رویکرد نگهداشت استعدادها با تأکید بر نقش دولت (مورد مطالعه: صندوق های جسورانه و خطرین). مطالعات اقتصاد بخش عمومی، ۱(۲)، ۲۱۷-۲۳۲.
- [۴] عارف، هادی، مرادی شیرازی، سید عباس. (۱۴۰۰). کاوشی پدیدارشناختی در یاب ماهیت عملکرد فردی. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۱)، ۴۳-۶۵.
- [۵] مرادی، علیرضا (۱۴۰۱). تبیین الگوی مفهومی دغدغه های مدیریت منابع انسانی از جانب کارکنان گیگ به روش کیفی، هجدهمین کنفرانس بین المللی توسعه منابع انسانی، تهران، ایران.
- [۶] بیزدانی، زهره، کرمی، مرتضی، قرونی، داود. (۱۴۰۱). بازنمایی ادراکات و تجارت زیسته مدیران مدارس از توسعه حرفه ای: یک مطالعه کیفی. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۶(۴)، ۵۱-۲۹.
- [7] Bajwa, U., Gastaldo, D., Di Ruggiero, E. et al. The health of workers in the global gig economy. *Global Health* 14, 124 (2018). <https://doi.org/10.1186/s12992-018-0444-8>.
- [8] Boeri, T., Giupponi, G., Krueger, A. B., & Machin, S. (2020). Solo self-employment and alternative work arrangements: A cross-country perspective on the changing composition of jobs. *Journal of Economic Perspectives*, 34(1), 170-195.
- [9] Broström, L., Jansson, B. (2023). Who are the In-Work Poor? A Study of the Profile and Income Mobility Among the In-Work Poor in Sweden from 1987 to 2016. *Soc Indic Res* 165, 495–517.
- [10] Colaizzi, P.F. (1987) Psychological research as a phenomenologist view it. In: Valle, R.S. and King, M., Eds., Existential-Phenomenological Alternatives for Psychology, Oxford University Press, New York, 48-71.
- [11] Creswell, J. W. (2013). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches. Sage Publications Ltd.
- [12] Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach (5th ed.). SAGE Publications,

Inc.

- [13] Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., McDonnell, A. (٢٠٢٠). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Hum Resour Manag J.* 2020; 30: 114–132.
- [14] European Commission (2010). Report on the application by Member States of the EU of the Commission 2009/385/EC Recommendation (2009 Recommendation on directors' remuneration): COM (2010) 285. Publications Office of the European Union.
- [15] Friedland, Julian, Balkin, David B. (2022). When gig workers become essential: Leveraging customer moral self-awareness beyond COVID-19, *Business Horizons*, <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2022.05.003>.
- [16] Freelance statistics (2023).<https://blog.gitnux.com/freelance-statistics>. The Most Interesting Facts & Trends.
- [17] Harpur, P., Blanck, P. Gig Workers with Disabilities: Opportunities, Challenges, and Regulatory Response. *J Occup Rehabil* 30, 511–520 (2020). <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09937-4>.
- [18] Jabagi, N., Croteau, A.-M., Audebrand, L.K. and Marsan, J. (2019), "Gig-workers' motivation: thinking beyond carrots and sticks", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 34 No. 4, pp. 192-213.
- [19] Lloyd, C. L. (2012). The high school experiences of gay, lesbian, bisexual, transgender, and questioning students: A phenomenological study (Publication No. 3532737) [Doctoral dissertation, University of Phoenix]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- [20] Muldoon, J., & Raekstad, P. (2022). Algorithmic Domination in the Gig Economy. *European Journal of Political Theory*.
- [21] Meijerink, J., & Keegan, A. (2019). Conceptualizing human resource management in the gig economy: Toward a platform ecosystem perspective. [HRM in the gig economy] *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 214-232.
- [22] Neschen, A. (2023). How Digital Technology Shapes Self-Consciousness in Work Relationships? Reference to Hegel. *Philosophy of Management*.
- [23] Putra, I.N.S.K., and N.W. Mujiati. (2022). The effect of compensation, work environment, and work motivation on employee productivity. *European Journal of Business and Management Research* 7 (2): 212–215.

- [24] Pungas, L. Invisible (bio)economies: a framework to assess the 'blind spots' of dominant bioeconomy models. *Sustain Sci* (2023). <https://doi.org/10.1007/s11625-023-01292-6>.
- [25] Rajaei, Z., Banihashemi, S.A. & Khalilzadeh, M. (2023). Identifying and Prioritizing Service Compensation Factors Influencing Nurses' Motivation: Application of Hybrid Fuzzy DEMATEL-BWM Method. *Fudan J. Hum. Soc. Sci.* 16, 63–88
- [26] Schor J (2020). After the Gig: How the Sharing Economy Got Hijacked and How to Win It Back. Berkeley: University of California Press.
- [27] Shubham Agrawal, Amy M. Schuster, Noah Britt, Jessica Liberman & Shelia R. Cotten (2022) Expendable to essential? Changing perceptions of gig workers on Twitter in the onset of COVID-19, *Information, Communication & Society*, 25:5, 634-653.
- [28] Shapiro A (2020). Dynamic exploits: calculative asymmetries in the on-demand economy. *New Technology, Work & Employment* 35(2): 162–177.
- [29] Sundler, A., Lindberg, E., Nilsson, C., & Palmer, L. (2019). Qualitative thematic analysis based on descriptive phenomenology. *Nursing Open*, 6(3), 733–739.
- [30] Tanford, S., E. Hwang, and S. Baloglu. (2018). Evaluation of reward programs based on member preferences and perceptions of fairness. *Journal of Hospitality Marketing & Management* 27 (1): 106–126.
- [31] Tran M, Sokas RK. The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment. *J Occup Environ Med*. 2017 Apr;59(4):e63-e66. doi: 10.1097/JOM.0000000000000977. PMID: 28244887; PMCID: PMC5374746.
- [32] Turner, B. (2023) .Digital working lives: worker autonomy and the gig-economy. *Contemp Polit Theory*. <https://doi.org/10.1057/s41296-023-00619-3>.
- [33] Umer Zaman, Shahid Nawaz, Areesha Javed & Tareq Rasul | Pantea Foroudi (Reviewing editor) (2020) Having a whale of a time: Linking self-determination theory (SDT), job characteristics model (JCM) and motivation to the joy of gig work, *Cogent Business & Management*, 7:1.
- [34] Vallas S, Schor JB (2020) What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology* 46: 273–294.

- [35] Wood AJ, Graham M, Lehdonvirta V, et al. (2019) .Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global Gig economy. *Work, Employment & Society* 33(1).

References

- [1] Almaspour,M. S. , Khasdar,H. , Jafarinia,S. and Abdollahi,B. (2021). A framework for Gig Human Resource Management in Platform Businesses. *Organizational Resources Management Researches*, 11(1), 129-167.
- [2] Hassani, H. (2021). Online Platforms and Sharing Economy: Promises and Challenges for Gig Workers. *Global Media Journal-Persian Edition*, 16(1), 53-76. doi: 10.22059/gmj.2022.335644.1241
- [3] Moradi, A., & Shokri, N. (2023). Designing a Compensation Model with the Approach of Talent Retention, with Emphasizing on the Role of the Government (Case Study: Venture Capital Funds). *Public Sector Economics Studies*, 1(2), 217-232. doi: 10.22126/pse.2023.8671.1014
- [4] Aref, H., & Moradi Shirazi, S. A. (2021). A Phenomenological Exploration of the Nature of Individual Performance. *Journal of Research in Human Resources Management*, 13(1), 43-65.
- [5] Moradi, Alireza (2012). Explaining the conceptual model of human resource management concerns of gig workers using a qualitative method. 18th International Conference on Human Resource Development, Tehran, Iran.
- [6] Yazdani, Z. , Karami, M. , & Ghorooneh, D. (2022). Representing the Principals Perceptions and Lived Experiences of the Professional Development: A Qualitative Study. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 4(6), 51-29. doi: 10.22080/shrm.2022.3821
- [7] Bajwa, U., Gastaldo, D., Di Ruggiero, E. et al. The health of workers in the global gig economy. *Global Health* 14, 124 (2018). <https://doi.org/10.1186/s12992-018-0444-8>.
- [8] Boeri, T., Giupponi, G., Krueger, A. B., & Machin, S. (2020). Solo self-employment and alternative work arrangements: A cross-country perspective on the changing composition of jobs. *Journal of Economic Perspectives*, 34(1), 170-195.
- [9] Broström, L., Jansson, B. (2023). Who are the In-Work Poor? A Study of

the Profile and Income Mobility Among the In-Work Poor in Sweden from 1987 to 2016. *Soc Indic Res* 165, 495–517.

- [10] Colaizzi, P.F. (1987) Psychological research as a phenomenologist view it. In: Valle, R.S. and King, M., Eds., *Existential-Phenomenological Alternatives for Psychology*, Oxford University Press, New York, 48-71.
- [11] Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications Ltd.
- [12] Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach* (5th ed.). SAGE Publications, Inc.
- [13] Duggan, J, Sherman, U, Carbery, R, McDonnell, A. (٢٠٢٠). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Hum Resour Manag J.* 2020; 30: 114–132.
- [14] European Commission (2010). Report on the application by Member States of the EU of the Commission 2009/385/EC Recommendation (2009 Recommendation on directors' remuneration): COM (2010) 285. Publications Office of the European Union.
- [15] Friedland, Julian, Balkin, David B. (2022). When gig workers become essential: Leveraging customer moral self-awareness beyond COVID-19, *Business Horizons*, <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2022.05.003>.
- [16] Freelance statistics (2023).<https://blog.gitnux.com/freelance-statistics>. The Most Interesting Facts & Trends.
- [17] Harpur, P., Blanck, P. Gig Workers with Disabilities: Opportunities, Challenges, and Regulatory Response. *J Occup Rehabil* 30, 511–520 (2020). <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09937-4>.
- [18] Jabagi, N., Croteau, A.-M., Audebrand, L.K. and Marsan, J. (2019), "Gig-workers' motivation: thinking beyond carrots and sticks", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 34 No. 4, pp. 192-213.
- [19] Lloyd, C. L. (2012). The high school experiences of gay, lesbian, bisexual, transgender, and questioning students: A phenomenological study (Publication No. 3532737) [Doctoral dissertation, University of Phoenix]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- [20] Muldoon, J., & Raekstad, P. (2022). Algorithmic Domination in the Gig Economy. *European Journal of Political Theory*.

- [21] Meijerink, J., & Keegan, A. (2019). Conceptualizing human resource management in the gig economy: Toward a platform ecosystem perspective. [HRM in the gig economy] *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 214-232.
- [22] Neschen, A. (2023). How Digital Technology Shapes Self-Consciousness in Work Relationships? Reference to Hegel. *Philosophy of Management*.
- [23] Putra, I.N.S.K., and N.W. Mujiati. (2022). The effect of compensation, work environment, and work motivation on employee productivity. *European Journal of Business and Management Research* 7 (2): 212–215.
- [24] Pungas, L. Invisible (bio)economies: a framework to assess the 'blind spots' of dominant bioeconomy models. *Sustain Sci* (2023). <https://doi.org/10.1007/s11625-023-01292-6>.
- [25] Rajaei, Z., Banihashemi, S.A. & Khalilzadeh, M. (2023). Identifying and Prioritizing Service Compensation Factors Influencing Nurses' Motivation: Application of Hybrid Fuzzy DEMATEL-BWM Method. *Fudan J. Hum. Soc. Sci.* 16, 63–88
- [26] Schor J (2020). After the Gig: How the Sharing Economy Got Hijacked and How to Win It Back. Berkeley: University of California Press.
- [27] Shubham Agrawal, Amy M. Schuster, Noah Britt, Jessica Liberman & Shelia R. Cotten (2022) Expendable to essential? Changing perceptions of gig workers on Twitter in the onset of COVID-19, *Information, Communication & Society*, 25:5, 634-653.
- [28] Shapiro A (2020). Dynamic exploits: calculative asymmetries in the on-demand economy. *New Technology, Work & Employment* 35(2): 162–177.
- [29] Sundler, A., Lindberg, E., Nilsson, C., & Palmer, L. (2019). Qualitative thematic analysis based on descriptive phenomenology. *Nursing Open*, 6(3), 733–739.
- [30] Tanford, S., E. Hwang, and S. Baloglu. (2018). Evaluation of reward programs based on member preferences and perceptions of fairness. *Journal of Hospitality Marketing & Management* 27 (1): 106–126.
- [31] Tran M, Sokas RK. The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment. *J Occup Environ Med*. 2017 Apr;59(4):e63-e66. doi: 10.1097/JOM.0000000000000977. PMID: 28244887; PMCID: PMC5374746.

- [32] Turner, B. (2023) .Digital working lives: worker autonomy and the gig-economy. *Contemp Polit Theory*. <https://doi.org/10.1057/s41296-023-00619-3>.
- [33] Umer Zaman, Shahid Nawaz, Areesha Javed & Tareq Rasul | Pantea Foroudi (Reviewing editor) (2020) Having a whale of a time: Linking self-determination theory (SDT), job characteristics model (JCM) and motivation to the joy of gig work, *Cogent Business & Management*, 7:1.
- [34] Vallas S, Schor JB (2020) What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology* 46: 273–294.
- [35] Wood AJ, Graham M, Lehdonvirta V, et al. (2019) .Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global Gig economy. *Work, Employment & Society* 33(1).

Exploring the Lived Experiences of Gig Workers from the Perspective of Compensation: A Colaizzi Phenomenological Approach

Alireza Moradi¹, Naeim Shokri^{2*}

1. Assistant Professor, Department of Management, Allameh Askari International University, Tehran, Iran
2. Assistant Professor, Department of Health Economics, School of Health, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Received date: 2023-05-06

Accepted date: 2023-10-11

Abstract

Gig workers represent a segment of the workforce engaged in non-permanent employment, without fixed contracts, operating on a freelance, part-time, or flexible basis for one or multiple organizations and employers. Amid the growing reliance on such workers by employers, coupled with compensation structures that diverge from traditional regulations, significant challenges have emerged in payment systems and remuneration practices for human resource management—and, crucially, for gig workers themselves. This study aimed to attain a profound understanding of the quantitative and qualitative dimensions of gig workers' compensation. Employing a qualitative strategy grounded in descriptive phenomenology, data were collected through semi-structured interviews with 15 purposefully selected gig workers active in fields such as content creation, programming, user interface design, online sales, blogging, accounting, and digital marketing. The narrated data were organized, structured, and analyzed using Colaizzi's seven-step phenomenological process. Findings were synthesized into four primary categories and 15 subcategories. The primary categories include: (1) absence of fringe benefits, encompassing four subcategories—lack of welfare facilities, absence of health insurance, lack of retirement benefits, and absence of holidays and leave; (2) lack of equity, with four subcategories—payments below market norms, absence of wage equity, wage theft, and feelings of deprivation; (3) identity

* Corresponding author's Email: naeimshokri@gmail.com

formation, comprising three subcategories—building communication networks, presence of peripheral benefits, and the paradox of judgment; and (4) prioritization of relationships over formal rules and skills over credentials, including four subcategories—relationship-dependent wages, skill-oriented compensation, absence of defined work relations, and employer-centric pay structures.

Keywords: gig workers, freelancers, gig and digital economy, compensation, Colaizzi phenomenology.

کاوش تجربه زیسته کارکنان گیگ از منظر جبران خدمت با رویکرد پدیدارشناسی کلایزی

علیرضا مرادی^۱، نعیم شکری^{۲*}

۱- استادیار گروه مدیریت، دانشگاه بین‌المللی علامه عسکری(ره)، تهران، ایران

۲- استادیار گروه اقتصاد سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۷/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۲/۱۶

چکیده

کارکنان گیگ، طیفی از منابع انسانی هستند که بر اساس شیوه کار غیر دائمی، بدون قرارداد دائمی، به شکل مقاطعه کاری، پاره وقت و انعطاف‌پذیر برای یک یا چندین سازمان و کارفرما خدمت می‌کنند. با توجه به افزایش روزافزون به خدمت‌گیری ایندست کارکنان از سوی کارفرماها و همچنین جبران خدمت متمایز با قوانین سنتی، چالش‌هایی در زمینه پرداختها و جبران خدمت برای مدیریت منابع انسانی و از همه مهم‌تر برای کارکنان گیگ ایجاد شده است. این پژوهش با هدف رسیدن به درکی عمیق از کمیت و کیفیت جبران خدمت کارکنان گیگ انجام شد. راهبرد پژوهشی، کیفی و از نوع پدیدارشناسی توصیفی است. داده‌های مورد نیاز از طریق مصاحبه باز با ۱۵ نفر از کارکنان گیگ فعال در حوزه‌های تولید محتوی، برنامه‌نویسی، طراحی رابط کاربری، فروشن آنلاین، بلاگری، حسابداری و بازاریاب دیجیتال به صورت نمونه-گیری هدفمند به دست آمد که از فرآیند ۷ مرحله‌ای کلایزی جهت مرتب‌سازی، سازماندهی و تجزیه و تحلیل داده‌های روایت شده استفاده گردید. نتایج پژوهش در قالب ۴ مقوله اصلی و ۱۵ مقوله فرعی دسته‌بندی شدند. مقوله‌های اصلی پژوهش عبارت‌اند از: فقدان مزایای جنی با چهار مقوله فرعی شامل فقدان تسهیلات رفاهی، فقدان بیمه درمانی، فقدان مزایای بازنیستگی و فقدان تعطیلات و مرخصی. مقوله اصلی فقدان عدالت با چهار مقوله فرعی شامل پرداخت کمتر از عرف بازار، فقدان عدالت مزدی، سرقت دستمزد و احساس محرومیت. مقوله اصلی هویت‌ساز با سه مقوله فرعی ساخت شبکه ارتباطی، وجود مزایای

حاشیه‌ای و پارادوکس قضاوت شدن و در آخر، مقوله اصلی اولویت رابطه بر ضابطه و مهارت بر مدرک با چهار مقوله فرعی دستمزد رابطه‌مند، دستمزد مهارت‌محور، فقدان روابط کاری مشخص و کارفرمایی دستمزد.

كلمات كليدي: كارکنان گيگ، آزادکار، اقتصاد گيگ و ديجيتال، جبران خدمت، پدیدارشناسی کلابيزی.