دراسات فی العلوم الإنسانية
٣٢(٣)، الخريف ١٤٤٧/١٤٠٤/٢٠٢٥، صص ١٧٩-٢٠٦
ISSN: 2538-2160
http://aijh.modares.ac.ir
مقالة محكمة

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

علي رضا مرادي[١]، نعيم شكري[٢*]

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

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

الملخص

موظفو الوظائف المؤقتة، هم طيف من الموارد البشرية الذين يعملون بناءً على طريقة عمل غير دائمة، بدون عقد دائم، بشكل مقاولة ودوام جزئي ومرن ويقدمون الخدمات لمنظمة 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 كيفية، ومن نوع المنهج الظاهري الوصفي. تم الحصول على البيانات المطلوبة 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، بطريقة أخذ عينات هادفة، حيث تم استخدام عملية كولايزي ذات سبع خطوات لترتيب وتنظيم وتحليل البيانات المروية. تم تصنيف نتائج الدراسة في شكل ٤ فئات رئيسية و١٥ فئة فرعية. الفئات الرئيسية للدراسة هي: فقدان المزايا الجانبية؛ 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 الهوية البنائية؛ 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 مرتبط 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 الكولايزي.

---

* الكاتب المسؤول: Email:naeimshokri@gmail.com

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، تتواصل المنظمات مع موظفين مستقلين لعقود قصيرة الأجل بهدف إنشاء وظيفة افتراضية، وتربط 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 جديدًا من الأنشطة العملية فحسب، بل غير مسار الموظفين في العثور على فرص جديدة ومتنوعة. 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 بلاتفورم، يقدمون خدمات. إنهم يتلقون أجراً مقابل تقديم الخدمة. الرسل لتوصيل البضائع، العاملون الحرون 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 محدودًا. أسئلة مثل: من يشغل وظيفة الوظائف المؤقتة، لماذا، كم ساعة يعمل، كم يحصل على دخل، وهل هو راضٍ عن عمل الوظائف المؤقتة أم لا؟ (بوئري وآخرون[٣]، ٢٠٢٠). تشير التقارير الأخيرة لديلويت (١) حول اتجاهات الاستثمارات البشرية في العالم إلى أن موظفي الوظائف المؤقتة أصبحوا الاحتياطيات الرئيسية للاستثمار البشري في الشركات في سوق المواهب الاستراتيجية والتنافسية، وأن الشركات تقوم عمليًا 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 المواضيع تحديًا 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).

نظرًا 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 تمثيل 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، مستفيدًا من المنهج الظاهري الكولايزي، 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. يخصص القسم الثاني للأسس النظرية وخلفية البحث حول الوظائف وموظفي الوظائف المؤقتة، وكذلك مقولة تعويض خدمة موظفي الوظائف المؤقتة. في القسمين الثالث والرابع على التوالي، منهجية البحث ونتائج البحث، وأخيرًا 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 يخصصها أصحاب العمل ومديرو المنظمات مقابل العمل الذي يقوم به الموارد البشرية للمنظمة (رجائي وآخرون[6]، ٢٠٢٣). وفقًا لتعبير منظمة العمل الدولية[7]، 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[8]، ٢٠١٨). في عالم اليوم، لم يعد خافيًا على أحد أن نظام جبران الخدمة الفعال، والأجور الكافية، والمكافآت المحفزة لها تأثير مباشر ومعنوي على دافعية الموظفين لمواصلة الخدمة ورضاهم

6. Rajaei et al
7. International Labor Organization
8. Tanford et al

الوظيفي وإنتاجيتهم (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 سائقي 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 ورايكستاد[١٤]، ٢٠٢٢). ظهر مصطلح اقتصاد الوظائف المؤقتة في العقد الماضي، وهو يُعرف أنواعًا جديدة من العمل حسب الطلب، حيث لا يعقد موظفو الوظائف المؤقتة عقد عمل دائم مع أصحاب العمل فحسب، بل لا يحصلون أيضًا على أي من المزايا التقليدية مثل الحد الأدنى للأجر، وساعات العمل المحددة، والإجازات، وكذلك الأمان الوظيفي. يتيح 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 (إسكور[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 الأجور والمدفوعات العادلة والقانونية (شابيرو، ٢٠٢٠[١٦]). أظهرت الدراسات أن أحد النتائج المقلقة لظهور اقتصاد الوظائف المؤقتة هو أنه فتح الباب أمام الشركات وأصحاب العمل لانتهاك حقوق ومزايا 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 تمامًا عن شكلها التقليدي، ومقولات مثل تعويض الخدمة ونظام الدفع تعتمد بشكل كبير على سوق العرض والطلب (مرادى وشكرى، ١٤٠١). سيستفيد موظفو الوظائف المؤقتة من وجود عملاء وأصحاب عمل أكثر، لذا فإن العمل المؤقت بالنسبة لموظفي الوظائف المؤقتة يُعرف بالأساس على أنه دخل أعلى (ميجرينغ وكيغان[٢٠]، ٢٠١٩). تؤكد بعض الدراسات هذا الادعاء. على سبيل المثال، يقول شور إن عمل موظفي الوظائف المؤقتة هو مزيج من الاستقلال الوظيفي، والمرونة، والأجور الأعلى من المتوسط مقارنة بالموظفين الذين لديهم وظائف ثابتة وبدوام كامل (والاس وإسكور[٢١]، ٢٠٢٠). التأمل في الأدبيات النظرية والخلفية التجريبية للبحث الحالي يظهر أننا نواجه نقصًا نظريًا 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 أو وعي 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. منهجية البحث

هذا البحث، من حيث الهدف، 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 هوسرل[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، لمعرفة الظواهر يجب الرجوع إلى العقول التي تدرك الظواهر، لأن الظواهر تكشف عن نفسها فقط للعقول (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 شخصًا من موظفي الوظائف المؤقتة والعمال الحرين النشطين في مجالات إنتاج المحتوى، البرمجة، تصميم UI/UX، البيع عبر الإنترنت، التدوين، المحاسبة والتسويق الرقمي، الذين تم اختيارهم بشكل هادف وبأقصى تنوع في الفترة الزمنية من تموز ١٤٠١ حتى بهمن ١٤٠١. لغرض جمع البيانات، تم استخدام طريقة المقابلة المباشرة العميقة وشبه المنظمة. تم تقديم جزء من الأسئلة مسبقًا 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 تثير أسئلة 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 متنوعة وبمتوسط 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 الإنترنت
Gig 9	٢٨	ذكر	البكالوريوس	٧ سنوات	مبرمج كود – مبرمج
Gig 10	٣٣	ذكر	الماجستير	٨ سنوات	مسوق 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

لغرض تحليل البيانات، تم استخدام الطريقة ذات السبع مراحل لكولايزي[٢٧]. في الجدول رقم ٢، تم وصف ملخص مراحل هذه الطريقة (كولايزي، ١٩٨٧).

الجدول ٢: الطريقة ذات السبع مراحل لكولايزي

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

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

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 الوثائق تدعم النتائج البحثية. عبارات مثل الصلاحية والتأكيدية[٣٦] من خصائص البحث الكيفي المعتبر. القابلية للنقل[٣٧] والاعتمادية[٣٨] أيضًا مرتبطتان 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 معتبر داخليًا؛ 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 ببعض ومقدار القابلية للتكرار. في الطرق الكيفية، تقع القابلية للنقل على عاتق الباحث، وتتطلب تحديد مقدار عدالة النقل. من خلال إجراء عملية شاملة للشرح وتطابق خلفية البحث والافتراضات الحيوية للتحليل، ستزداد القابلية للنقل أيضًا (لويد[٤٠]، ٢٠١٢). كما أن أداة التحليل تضمن موثوقية البحث. لتقييم موثوقية الطريقة، تم استخدام أسئلة مفتوحة مرتبطة بالبحث، مما سمح للمشاركين بتقديم إجابات صريحة توضح تفسيراتهم وتجاربهم من مقولة تعويض خدمة موظفي الوظائف المؤقتة.

٤. نتائج البحث

بعد تحليل البيانات بطريقة كولايزي، تم استخراج ٤ فئات رئيسية و١٥ 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 التأمينات الطبية"، "فقدان المزايا التقاعدية" و"فقدان العطلات والإجازات".

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

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

فقدان المزايا التقاعدية: «أحيانًا أشعر باليأس من ظروفي ومستقبلي، 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 عملي 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).

40. Lloyd

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 عملي أنه بما أنني لا أحضر جسديًا في مكان العمل مثل بقية الموظفين، فإنه يعطي نفسه الحق في دفع أجر أقل من عرف سوق العمل» (العامل الحر رقم ١).

«أحيانًا أضطر إلى قبول العمل على الرغم من أنني أعرف أن الأجر ليس بهذا المقدار حقًا، لكن بما أن جيبي خالٍ، أضطر إلى أخذ 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، تحقق العدالة في الأجر عندما يتم تعويض خدمات الموظف بنسبة القيمة المضافة التي ينشئها للأعمال، لكن في عملي لا يُولى اهتمام لهذا الأمر أبدًا» (العامل الحر رقم ١٤).

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

شعور بالحرمان: «أحيانًا أشعر بالحرمان مقارنة بالمال الذي أحصل عليه مقابل الموظفين الذين لديهم وظيفة ودخل ثابت، وهذا الأمر يسبب حرق الدافعية فيّ» (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 ولابتوب. على سبيل المثال، العام الماضي تلقيت طلب عمل من علي بابا، حيث اقترحوا عليّ الذهاب إلى كيش على نفقة شركة علي بابا، والعيش في غرفة في فندق بارميدا وأداء عملي هناك. هكذا شعرت بشعور جيد جدًا، شعرت أن لدي هوية متخصصة، لأنه تم تلقيني أنهم يريدونني فقط لتخصصي، وأن تخصصي قيم جدًا بالنسبة لهم بحيث كانوا مستعدين للقيام بمثل هذه الأمور من أجلي. سابقًا، عندما كنت في وظيفة حكومية، لم يعطني مثل هذا الشعور أبدًا» (العامل الحر رقم ١٥).

«كلما أكملت مشاريع أكثر، يرتفع ثقتي بنفسي، وأطلب مبلغًا 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 جدًا بالنسبة لي. من ناحية أخرى، بما أنني جالس في المنزل وأعمل، من الصعب جدًا جعل العائلة تفهم أنني على الرغم من أنني في المنزل إلا أنني أعمل. تقيم العائلة أنا وعملي بناءً على المال الذي أحصل عليه في النهاية من العميل، إذا كان قليلًا يقولون إنك أهدرت وقتك، وإذا كان المال جيدًا، حينئذ سيكونون راضين عنك ويحترمونك، بالطبع لا يستغرق الأمر وقتًا طويلًا 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 المحوري المهارة"، "فقدان الضوابط العملية المحددة" و"تركيز الأجر على صاحب العمل".

الأجر المرتبط بالعلاقة: «الأجر الذي نحصل 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 أجري» (Gig 9).

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

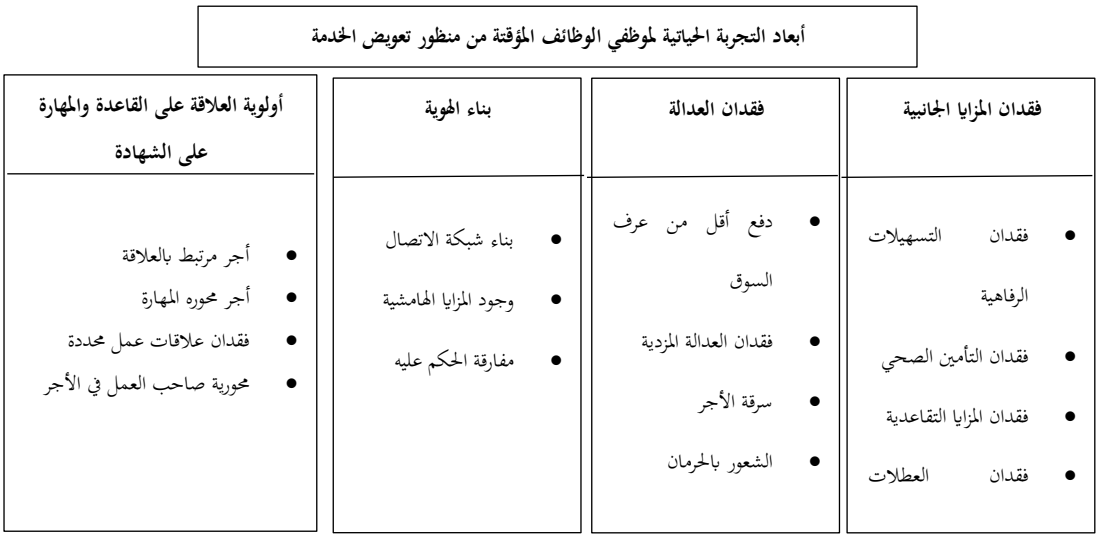
فقدان الضوابط العملية المحددة: «من ناحية، من الجيد بالنسبة لنا أن لا توجد قانون محدد لدفع الأجر والحقوق لأمثالنا. لأننا كنا سنضطر حينئذ إلى دفع ضريبة أجورنا للحكومة أيضًا» (Gig 6).

تركيز الأجر على صاحب العمل: «في العمل الحر، تكون التوقعات والحاجات لأصحاب العمل هي المطروحة والبارزة، وللعمال الحرين لا مجال إطلاقًا 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 الحرين 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.



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

كما في الجدول رقم ٣، تم تصنيف الفئات الرئيسية والفئات الفرعية الناتجة عن المقابلات الكيفية حسب التكرار والتكرار في المقابلات، وترتيبها وتحديد أولويتها. يجدر بالذكر أن الأولوية المذكورة مقصودة فقط داخل نفس التصنيف المتعلق بالفئة الرئيسية، وفي العمود الأخير من الجدول المذكور، تم عرض الترتيب العام للفئات الرئيسية مع مراعاة مجموع التكرار للفئات الفرعية في نفس التصنيف.

الجدول ٣: ترتيب وأولوية تصنيف المقولات

المقولة الرئيسية	المقولة الفرعية	التكرار	أولوية المقولة الفرعية في تصنيف المقولة الرئيسية المرتبطة	ترتيب المقولة الرئيسية في الكل (بناءً على تكرار الفراواني)
فقدان المزايا	فقدان التأمين الصحي	١٥	١	٢
	فقدان المزايا التقاعدية	١١	٢	

المقولة الرئيسية	المقولة الفرعية	التكرار	أولوية المقولة الفرعية في تصنيف المقولة الرئيسية المرتبطة	ترتيب المقولة الرئيسية في الكل (بناءً على تكرار الفراواني)
الجانبية	فقدان العطلات والإجازات	٩	٣	
	فقدان التسهيلات الرفاهية	٦	٤	
فقدان العدالة	دفع أقل من عرف السوق	١٤	١	٣
	فقدان العدالة المزدية	١٠	٢	
	سرقة الأجر	٥	٣	
	الشعور بالحرمان	٤	٤	
بناء الهوية	بناء شبكة الاتصال	٧	١	٤
	وجود المزايا الهامشية	٤	٢	
	مفارقة 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 اللازمة والكافية تجاهها. عدد ملحوظ من المستجوبين والمشاركين في البحث أعلنوا أنهم لا يشعرون بالرضا التام تجاه الأجور التي 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 يؤدون فيها العمل المؤقت، ويعتبرون الأجر مرتبطاً 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 فترة جائحة كورونا. هذا الادعاء، الذي تم طرحه في مقابلات مع عدد من موظفي الوظائف المؤقتة، تم إثباته في بحث أجراه الماس پور و وآخرون (١٤٠٠). عوامل مثل زيادة معدل البطالة في الوظائف التقليدية، والفرص التوظيفية المحدودة، وعدم الحاجة إلى رأس المال للدخول، أدت إلى زيادة المتقدمين العاملين الحرين في إيران (الماس پور وآخرون، ١٤٠٠). زيادة المنافسة تسبب في انخفاض دخل موظفي الوظائف المؤقتة، وفي النهاية تؤدي إلى انخفاض مستوى الأجور المقترحة للعملاء 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 برضا 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 قادراً على دفع الأجر المقترح أم لا. النقطة الأخرى التي لوحظت في البيانات المستخرجة من نصوص المقابلات تشير إلى نوع من الارتباط السلبي بين سن موظفي الوظائف المؤقتة ومستوى أجرهم وتعويض خدمتهم، بمعنى أن بعض العاملين الحرين 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 غيتنكس[41] 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 الحرة، 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 ميجرينغ وكيغان (٢٠١٩). من منظور التأمينات الصحية والصحة لموظفي الوظائف المؤقتة، تتوافق نتائج هذا البحث مع دراسة باجوا وآخرون[42] (٢٠١٨) و دراسة تران وآخرون[43] (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 هارپور 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 العملاء ذوي القيمة: يُقترح على موظفي الوظائف المؤقتة البحث عن عملاء لديهم الرغبة والقدرة على دفع تكاليف أعلى مقابل تلقي الخدمات. في هذا السياق، يُوصى بالبحث في نطاق السوق وتحديد العملاء المحتملين وإقامة اتصال مباشر معهم.

٢ – خلق قيمة مضافة للخدمات والتخصص: يُقترح 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 – يُوصى لموظفي الوظائف المؤقتة بتنويع تدفق دخلهم. لزيادة الدخل المؤقت، يُقترح الاهتمام بأداء مشاريع إضافية، أو تقديم خدمات في منطقة جغرافية مختلفة، أو تدريس دورات عبر الإنترنت.

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

٥ – إنشاء شبكة إحالة: يُوصى لموظفي الوظائف المؤقتة إقامة اتصال مع العاملين الحرين الآخرين وموظفي الوظائف المؤقتة لإدخال عملاء جدد وخلق شبكة تعاون عملي تؤدي إلى التآزر.

٦ – يُوصى للعاملين الحرين وموظفي الوظائف المؤقتة الانضمام إلى منصات مثل بونيشا، بل دي زاينرز، كارلنسر، بارس كودرز، حامي وركس، أبورك[٤٥]، إيندید[٤٦]، أوتسورسلي[٤٧]، فليكسجابز[٤٨]، بروبلاگر[٤٩]، درببل[٥٠]، جاست

44. Harpur & Blanck
45. Upwork
46. Indeed
47. Outsourcely
48. FlexJobs
49. ProBlogger
50. Dribble

ريموت[٥١]، وفيور[٥٢] للحصول على مشاريع جديدة.

٧ – يُقترح على موظفي الوظائف المؤقتة، إذا كان لديهم تخصص ومهارة في مجال معين، تقديم خدمات استشارية للوظائف التي تحتاج إلى استشارات متخصصة.

٨ – يُوصى 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 – يُوصى لموظفي الوظائف المؤقتة تجربة طرق مثل إنتاج بودكاست بهدف تقديم أو تدريس مهاراتهم، أو طباعة كتب إلكترونية أو صوتية، أو عقد دورات عبر الإنترنت، لتنويع دخلهم.

١٠- يُوصى لموظفي الوظائف المؤقتة الاستثمار المستمر والهادف في مهاراتهم، وإنفاق الوقت والمال على تعلم مهارات جديدة أو تحسين المهارات الحالية.

١١- التنويع: يقوم العاملون الحرون وموظفو الوظائف المؤقتة بتقديم خدمات أو منتجات متعددة في الوقت نفسه، مثل الاستشارة، والكتابة، والتصميم الجرافيكي، وتطوير الويب، وغيرها، لتنويع تدفق دخلهم وزيادة إمكانيات دخلهم وتقليل المخاطر المرتبطة بالاعتماد على مصدر واحد. كما يُفضل للعاملين الحرين تطوير شبكتهم الاتصالية مع المنظمات والشركات لتسهيل إمكانية تنويع مصادر الدخل.

١٢- يمكن للحكومة الاستفادة من قدرة واقبال 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 محورها العدالة في تعويض خدمة موظفي الوظائف المؤقتة، أداء دور ناظر لا قيم.

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

وتسريع تشكيل نظام بيئي للاقتصاد الرقمي في البلاد.

١٦- يمكن للحكومة تنفيذ برامج لإنشاء شبكات صحة ورفاهية خاصة بموظفي 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 المنخفض لهم.

١٧- يُقترح على الحكومة الاستثمار في برامج تدريبية لزيادة مهارات موظفي الوظائف المؤقتة لمساعدتهم في اكتساب وتطوير مهارات جديدة ومعارف مطلوبة في سوق العمل.

١٨- يمكن للحكومة دعم تطوير التعاونيات العمالية في اقتصاد الوظائف المؤقتة، حيث يملك موظفو الوظائف المؤقتة المنصات بشكل جماعي ويديرونها، مما يمنحهم سيطرة أكبر على المزايا وظروف عملهم.

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

٢٠- 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.

٢١- يُقترح 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 البنى التحتية للاقتصاد الرقمي، دعم المنصات والأعمال الرقمية والتكنولوجيا الأساسية في البلاد، تهيئة الأرضية لتطوير التوظيف التكنولوجي الأساسي 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، حمزه، جعفری‌نيا، سعيد، عبدالهی، بيژن. (١٤٠٠). **ارائه چارچوبی برای**

مدیریت منابع انسانی گیگ در کسب‌وکارهای پلتفرمی. پژوهش های مدیریت منابع سازمانی ۱۴۰۰; ۱۱ (۱) :۱۲۹-۱۶۷.

[۲] حسنی، حسین. (۱٤۰۰). **سکوهاي فعاليت مجازي و اقتصاد اشتراك‌گذاري: چالش‌ها و نويدها براي كاركنان گيگ**. مجله جهانی رسانه – نسخه فارسی، ۱٦(۱)، ۷٦-۵۳.

[۳] مرادی، علیرضا.، شکری، نعیم. (۱٤۰۱). طراحی الگوی جبران خدمت با رویکرد نگهداشت استعدادها با تأکید بر نقش دولت (مورد مطالعه: صندوق‌های جسورانه و خطرپذیر). مطالعات اقتصاد بخش عمومی, ۱(۲), ۲۱۷-۲۳۲.

[٤] عارف، هادی، مرادی شیرازی، سید عباس. (۱٤۰۰). **کاوشی پدیدارشناختی درباب ماهیت عملکرد فردی**. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۱)، ٤۳-٦۵.

[۵] مرادی، علیرضا (۱٤۰۱). **تبیین الگوي مفهومی دغدغه‌هاي مديريت منابع انسانی از جانب كاركنان گيگ به روش كيفی**، هجدهمین کنفرانس بین‌المللی توسعه منابع انسانی، تهران، ایران.

[٦] یزدانی، زهره، کرمی، مرتضی، قرونه، داوود. (۱٤۰۱). **بازنمایی ادراکات و تجارب زیسته مدیران مدارس از توسعه حرفه‌ای: یک مطالعه کیفی**. مدیریت منابع انسانی پایدار، ٤(٦)، 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 views 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. (2020) 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., Khastar, 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. (2020) 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 Moradi[1], 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 gain 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[1]، نعیم شکری[2*]

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 دریافت: ۱۴۰۲/۲/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۷/۱۹

چکیده

کارکنان گیگ، طیفی از منابع انسانی هستند که بر اساس شیوه کار غیر دائمی، بدون قرارداد دائمی، به شکل مقاطعه‌کاری، 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 سنّتی، 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 کمّیت و کیفیّت 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 فعّال در حوزه‌های تولید محتوی، برنامه‌نویسی، طراحی رابط کاربری، فروش 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 جنبی با چهار مقوله فرعی شامل فقدان تسهیلات رفاهی، فقدان بیمه درمانی، فقدان مزایای بازنشستگی 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 محرومیّت. مقوله اصلی هویّت‌ساز با سه مقوله فرعی ساخت شبکه ارتباطی، وجود مزایای

* نویسنده مسئول: Email:naeimshokri@gmail.com

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

کلمات کلیدی: کارکنان گیگ، آزادکار، اقتصاد گیگ و دیجیتال، جبران خدمت، پدیدارشناسی کلایزی.