

Research Paper

Identifying the Consequences of the Gig Economy in the Context of Platforms with the Meta-Synthesis Approach, Emphasizing the Challenges of Human Resources

Fatemeh Karimi Jafari*¹ , Zahra Abbaszadeh Sourami² 

¹ Assistant Prof., Department of Management, Faculty of Management and Finance, Khatam University, Tehran, Iran.

² MSc., Department of Management, Faculty of Management and Finance, Khatam University, Tehran, Iran.



10.22080/shrm.2025.28184.1700

Received:

December 8, 2024

Accepted:

January 30, 2025

Available online:

May 28, 2025

Keywords:

Gig Economy, Platform, Work Changes, Consequences, Meta-Synthesis Approach

Abstract

In the last few years, the remarkable growth in the field of technology and digital has led to the emergence of a new form of business in the world, which has now become an influential economy and is known as the "gig economy". The main purpose of the current research is to identify the consequences of the gig economy in the context of platforms with the meta-synthesis approach, emphasizing the challenges of human resources. This research is developmental in terms of purpose, qualitative in terms of the nature of the data, and the style of data analysis. It is also a documented study in terms of data collection that follows an analytical-descriptive approach. Data were collected and analyzed using Sandelowski and Barroso's seven-stage meta-synthesis qualitative method. In order to identify the consequences of the gig economy, researchers systematically search for studies related to these consequences in four scientific databases, including Science Direct, Emerald, Wiley, Sage, as well as the Scopus citation database, between 2010 and 2024, to determine valid documents related to the research question and selected keywords. In the initial investigations, 117 sources were found, and after screening and validation and using the CASP tool, 21 articles were analyzed. Using the coding method and MAXQDA software, the consequences of the gig economy were identified. To check the quality or reliability of the indicators, the Cohen's kappa coefficient in SPSS software was used, which, in the current study, is equal to 0.80, indicating the appropriate reliability of the indicators of this research. In total, two main consequences, including positive and negative consequences of the gig economy, and 34 sub-consequences of the gig economy have been identified.

*Corresponding Author: Fatemeh Karimi Jafari

Address: Faculty of Management and Finance, Khatam University, Tehran, Iran.

Email: fkarimijafari@khatam.ac.ir

Tel: 09125883546

Extended abstract

1. Introduction

The emergence of the gig economy has not only transformed the lives of millions of workers around the world but also the operations and results of small and large businesses that rely on digital platforms to supply this workforce (Kuhn et al., 2021). The gig economy can be described as a manifestation of a free and global market where independent workers and clients come together based on a professional working relationship, on demand, and on a short-term basis. This form of work offers great flexibility for all parties involved, with low commitment. In other words, this labor market consists entirely of short-term jobs performed by independent contract workers or freelancers. These jobs are usually done through digital platforms that match the requester or client with someone who does the job directly as an independent service provider rather than an employee. After each job is completed by the gig workers, payment will be made by the intermediary platform company, which usually receives a flat-rate percentage of each gig job. While the gig economy has brought great benefits to companies and individuals, it has inevitably created some management problems. The high mobility of employees directly makes companies need to move employees frequently, and traditional employee management is also lost, so to some extent, the complexity of company management increases (Xu et al., 2018).

The growth of the gig workforce has accelerated since 2014, and it is estimated that by 2025 the majority of the workforce will participate in the gig economy, leading to an increase in global GDP of \$2.7 trillion (Manyika et al., 2015). In addition to the global statistics and the impressive growth

of employees in the gig economy in the last decade, the presence of platforms and employees in these platforms has become very widespread in Iran in the last few years; for example, the Snap platform has more than four and a half million gig workers and it is very important to pay attention to their challenges and problems. Considering the gig economy's importance in the country as a fledgling industry, the increase in the number of employees in this industry, and the challenges facing managers and decision-makers related to human resources, knowing the consequences of the gig economy will help by strengthening the positive consequences and reducing the effects of the consequences. The negatives of this economy help to improve the working conditions of these workers as much as possible.

According to the theoretical background and review of four scientific databases, including Science Direct, Emerald, Wiley, Sage, and Scopus citation database, between 2010 and 2024, a comprehensive, reliable, and high-quality study that has comprehensively identified and investigated the consequences of the gig economy has not been done. Each of the existing studies has investigated only some of these consequences, and so far, no research has been found that comprehensively identifies these consequences. Therefore, considering that identifying these consequences, challenges, and legal obstacles that exist in the country regarding these workers and presenting them to decision-making managers and legislators in this area, in order to amend these laws, will lead to greater welfare of this group of workers and improve performance, customer satisfaction, and overall social satisfaction, and considering that there has not been

comprehensive research on the consequences of the gig economy, and the research that has been carried out has only dealt with a few of these consequences, this research has identified these consequences using the meta-synthesis approach. By reviewing the scientific articles and research done in this field, he has identified these consequences using the Meta-Synthesis approach.

Research Methods

This research is developmental in terms of purpose, qualitative in terms of the nature of the data, and the style of data analysis. It is also a documented study in terms of data collection that follows an analytical-descriptive approach. Data were collected and analyzed using the seven-stage meta-synthesis qualitative method of Sandelowski and Barroso, which includes the following steps: 1. Formulating research questions, 2. Conducting a systematic literature review, 3. Searching and selecting appropriate articles, 4. Extracting information from articles, 5. Analyzing and combining qualitative findings, 6. Quality control of extracted codes, and 7. Presentation of findings.

2. Results

In total, two main consequences, including positive and negative consequences of the gig economy, and 34 sub-consequences of the gig economy have been identified. Among the positive consequences of the gig economy are flexibility and work independence, a better balance between the personal and work life of employees, lack of physical presence, acceptance of multiple tasks at the same time, increased job opportunities, diversity of the work environment, low cost of gig employees due to low wages and lack of insurance, better working conditions for ethnic

minorities, and increased benefits from a consumer perspective. The negative consequences of the gig economy include job instability, the inability to transfer work experience, lack of social relationships, lack of formal training programs, lack of formality, lack of standard work relationships, feeling of isolation and lack of belonging, the most control and power in the hands of managers/the least authority in the hands of employees. Low wages, lack of attention to health and safety of gig workers, lack of insurance and pension, income inequality, impossibility of competition between gig workers, transfer of risk from work to employees, irregular working hours, minimal human interaction between the platform and employees, lack of job security, lack of union/impossibility of collective bargaining, lack of regulation, dependence on the platform, lack of organizational identity, mental health risks, unequal treatment of women, lack of social support, and privacy concerns.

3. Conclusion

The growth of the gig economy can lead to improved employment rates in countries. From the perspective of organizations, the gig economy and gig work allow them to reduce business costs associated with training, insurance coverage, office space, paid time off, and health benefits provided to full-time employees. A key risk for businesses is also a gap in talent replacement, but this risk is minimized in the gig economy because they have access to a global pool of talent. Skilled staff and professionals do the work on a contract basis, according to a predetermined schedule, and in a cost-effective manner.

Despite its various benefits, gig work can lead to the extreme commoditization of work opportunities, exposing workers

to exploitation in the form of low wages, lack of health benefits, temporary work in the absence of better options, and more. Gig workers are not supported by any labor unions and hardly have any collective bargaining power. Jobs in the gig economy are mostly casual or contract or flexible, whereby workers have no job security, as they are done once the task is completed, and no social shield or safety net is provided to workers.

Funding

There is no funding support.

Authors' contribution

All authors are equally involved in the preparation and writing of the article.

Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments

The authors of the article thank and appreciate all the people who have given scientific advice in preparing the article.

علمی

شناسایی پیامدهای اقتصاد گیگ در بستر پلتفرم‌ها با رویکرد فراترکیب با تأکید بر چالش‌های منابع انسانی

فاطمه کریمی جعفری^{۱*} ID، زهرا عباس‌زاده سورمی^۲ ID

^۱ استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و علوم مالی، دانشگاه خاتم، تهران، ایران.

^۲ کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی، دانشکده مدیریت و علوم مالی، دانشگاه خاتم، تهران، ایران.



10.22080/shrm.2025.28184.1700

چکیده

در چند سال اخیر رشد چشم‌گیر در عرصه فناوری و دیجیتال موجب پدیدآمدن شکل تازه‌ای از مشاغل در جهان شده است که در حال حاضر به شکل یک اقتصاد تأثیرگذار درآمده و تحت عنوان "اقتصاد گیگ" شناخته می‌شود. هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی پیامدهای اقتصاد گیگ در بستر پلتفرم‌ها با رویکرد فراترکیب با تأکید بر چالش‌های منابع انسانی می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای؛ از لحاظ ماهیت و سبک تحلیل مؤلفه‌ها، جزء پژوهش‌های کیفی و براساس جمع‌آوری داده‌ها، اسنادی است. از منظر روش انجام پژوهش، تحلیلی-توصیفی است و مؤلفه‌های پژوهش با استفاده از روش کیفی فراترکیب هفت مرحله‌ای ساندلوسکی و باروسو جمع‌آوری و تحلیل شده‌اند. به‌منظور شناسایی پیامدهای اقتصاد گیگ، پژوهش‌گران به جست‌وجوی سیستماتیک پژوهش‌های انجام‌شده مربوط به این پیامدها در ۴ پایگاه علمی ساینس دایرکت، امرالد، وایلی، سیج و همچنین پایگاه استنادی اسکوپوس بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۴ با هدف تعیین اسناد معتبر و مرتبط با سؤال پژوهش و با کلیدواژگان منتخب، پرداختند. در بررسی‌های اولیه، تعداد ۱۱۷ منبع یافت شد که پس از طی مراحل غربال‌گری و اعتبارسنجی و بهره‌گیری از ابزار CASP درنهایت ۲۱ مقاله تجزیه و تحلیل شدند و با استفاده از روش کدگذاری، پیامدهای اقتصاد گیگ، شناسایی و با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا ترسیم گردید. برای بررسی کیفیت یا پایایی شاخص‌ها از ضریب کاپا در نرم‌افزار SPSS استفاده شده است که در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۰ است که نشان‌دهنده پایایی مناسب شاخص‌های این پژوهش می‌باشد. در مجموع ۲ پیامد اصلی شامل پیامدهای مثبت و منفی اقتصاد گیگ و ۳۴ پیامد فرعی اقتصاد گیگ شناسایی شده است.

تاریخ دریافت:

۱۸ آذر ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش:

۱۱ بهمن ۱۴۰۳

تاریخ انتشار:

۷ خرداد ۱۴۰۴

کلیدواژه‌ها:

اقتصاد گیگ؛ پلتفرم؛ تغییرات کار؛
پیامدها؛ رویکرد فراترکیب

* نویسنده مسئول: فاطمه کریمی جعفری

آدرس: دانشکده مدیریت و علوم مالی، دانشگاه خاتم، تهران، ایران.

ایمیل: f.karimijafari@khatam.ac.ir

تلفن: ۰۹۱۲۵۸۸۳۵۴۶

۱ مقدمه

ظهور اقتصاد گیگ نه تنها زندگی میلیون‌ها نیروی کار در سراسر جهان را متحول کرده، بلکه عملیات و نتایج کسب‌وکارهای کوچک و بزرگ را نیز که برای تأمین این نیروی کار به پلتفرم‌های دیجیتال متکی هستند، دستخوش تغییر کرده است (Kuhn et al., 2021). در سال‌های اخیر، تعداد افرادی که در جهان با روشن کردن یک برنامه در تلفن هوشمند خود در محل کار حاضر می‌شوند، به طرز چشمگیری افزایش یافته است که منجر به تغییر تعریف ما از کار و مسائل شغلی شده است. این افراد که به عنوان نیروی کار درخواستی یا گیگ نامیده می‌شوند، وارد اپلیکیشن‌های دیجیتالی می‌شوند که در آن الگوریتم‌ها به جای انسان، کارکنان را مدیریت می‌کنند و به آن‌ها پاداش می‌دهند، نظم می‌دهند و آن‌ها را ارزیابی می‌کنند (Cameron, 2024). اقتصاد گیگ را می‌توان به عنوان نمایشی از یک بازار آزاد و جهانی توصیف کرد که در آن کارکنان و مشتریان مستقل براساس یک رابطه کاری حرفه‌ای، براساس تقاضا و به صورت کوتاه مدت گرد هم می‌آیند که این شکل از کار، انعطاف‌پذیری زیادی را برای همه طرف‌های درگیر با تعهد کم فراهم می‌کند. به عبارت دیگر، این بازار کار به طور کامل از مشاغل کوتاه مدت که توسط کارکنان قراردادی مستقل یا آزاد انجام می‌شود، تشکیل شده است. این مشاغل معمولاً از طریق پلتفرم‌های دیجیتالی انجام می‌شوند که درخواست‌کننده یا مشتری را با فردی که مستقیماً این کار را به عنوان یک ارائه‌دهنده خدمات مستقل و نه کارمند انجام می‌دهد، مطابقت می‌دهد. پس از تکمیل هر کار توسط کارکنان گیگ، پرداخت دستمزد توسط شرکت پلتفرم واسطه که معمولاً درصدی با نرخ ثابت از هر کار گیگ دریافت می‌کند، انجام خواهد شد. اقتصاد گیگ در عین حال که مزایای بزرگی را برای شرکت‌ها و افراد به ارمغان آورده است، به ناچار برخی از مشکلات مدیریتی هم ایجاد کرده است. تحرک زیاد کارکنان به طور مستقیم باعث می‌شود که بنگاه‌ها نیاز به جابه‌جایی مکرر کارمندان داشته باشند و مدیریت کارمندان به شکل سنتی نیز از بین می‌رود، بنابراین تا حدی، پیچیدگی مدیریت شرکت‌ها افزایش می‌یابد (Xu et al., 2018). متخصصان منابع انسانی ممکن است با چالش‌هایی مانند اخراج گسترده کارکنان خدمات، پرداختن به پیچیدگی‌های سازمانی و عدم اطمینان از مشارکت کارکنان خدماتی که خود ممکن است در معرض خطر جایگزینی با شیوه‌های مدیریت الگوریتمی باشند، مواجه شوند. پیامدهای کار با اپلیکیشن و فراگیر بودن مدیریت الگوریتمی نیز نیاز به توجه بیشتری دارد. اقتصاد گیگ جنبه تاریخی نیز دارد. مطالعات انجام‌شده به طیفی از پیامدهای منفی برای کارکنان از جمله: دستمزد کم، بی‌ثباتی، شرایط کاری استرس‌زا و خطرناک، قراردادهای یک‌طرفه و عدم حمایت شغلی اشاره می‌کند (Wood et al., 2018).

به نظر می‌رسد پیدایش اقتصاد گیگ و پیامدهای مرتبط با آن برای افراد و بافت اجتماعی کار و علاقه به آن بسیار فراتر از محققان دانشگاهی است و اکنون شامل سیاست‌گذاران و

عموم افراد می‌شود. درحالی‌که در دوران ابتدایی خود به عنوان یک حوزه تحقیقاتی، علاقه علمی از طریق الگوهای انتشار بین‌رشته‌ای در قانون کار، مطالعات مصرف‌کننده، بازاریابی، روابط کاری، جامعه‌شناسی، استراتژی و غیره آشکار شده است (McDonnell et al., 2021). شیوه‌ها و سیاست‌های منابع انسانی (خواه فردی یا گروهی) تا حد زیادی ناشناخته است. چالش‌های منحصربه‌فرد کار پلتفرم برای تصمیم‌گیرندگان منابع انسانی در مجلات اصلی مدیریت منابع انسانی نشان داده نمی‌شود و فقط مجموعه‌ای از مقالات در مورد کارکنان پلتفرم در مجلات جامعه‌شناسی، سیستم‌های اطلاعاتی، اقتصاد، حقوق و روابط کار منتشر می‌شوند (Aloisi, 2015; Jarrahi & Sutherland, 2019) و این تحقیقات، متخصصان منابع انسانی و نقش آن‌ها در برخورد با کارکنان گیگ و پیامدهای مرتبط با کارکنان و سایر ذی‌نفعان را بررسی نمی‌کنند. با توجه به افزایش تعداد کارکنان گیگ در پلتفرم‌ها این کمبود بسیار قابل توجه است. به عنوان مثال، درحالی‌که محققان جامعه‌شناسی بینش‌های دقیقی را در مورد مدیریت الگوریتمی ارائه می‌دهند، توجه به اینکه چگونه متخصصان منابع انسانی تصمیم‌گیری مرتبط با منابع انسانی خود را در مورد کارکنان پلتفرم با مدیریت الگوریتمی تقویت می‌کنند، موجب ارتقاء دانش در منابع انسانی و همچنین در جامعه‌شناسی کار و نظریه فرآیند کار می‌شود (Minbaeva, 2021). از آن‌جایی‌که رقابت بین کسب‌وکارهای فعال در اقتصاد گیگ در سال‌های اخیر پررنگ‌تر شده است، این نکته ضروری است که شرکت‌های فعال در این صنعت درک کنند که چه چیزی می‌تواند برای جذب و حفظ نیروهای با استعداد که باعث افزایش عملکرد شرکت می‌شود، تأثیرگذار باشد (Gleim et al., 2019). برای ادامه جذب کارکنان جدید، شرکت‌های فعال در اقتصاد گیگ باید به شناختن انگیزه‌ها و برآورده کردن نیازهای مختلف کارکنان توجه کنند (Stark, 2016).

رشد نیروی کار گیگ از سال ۲۰۱۴ سرعت بیشتری داشته و تخمین زده می‌شود که تا سال ۲۰۲۵ اکثریت نیروی کار در اقتصاد گیگ شرکت خواهند کرد که منجر به افزایش تولید ناخالص داخلی جهانی ۲/۷ تریلیون دلاری می‌شود (Manyika et al., 2015). علاوه بر آمارهای جهانی و رشد چشم‌گیر شاغلین در اقتصاد گیگ در یک دهه گذشته، در چند سال اخیر در ایران هم حضور پلتفرم‌ها و شاغلین در این پلتفرم‌ها بسیار فراگیر شده. به عنوان مثال، پلتفرم اسنپ بیش از چهار و نیم میلیون نیروی کار گیگ دارد که توجه به چالش‌ها و مشکلات آن‌ها بسیار حائز اهمیت است. با توجه به اهمیت اقتصاد گیگ در کشور به عنوان یک صنعت نوپا و با توجه به افزایش تعداد شاغلین در این صنعت و چالش‌های پیش روی مدیران و تصمیم‌گیرندگان مرتبط با منابع انسانی، شناخت پیامدهای ناشی از اقتصاد گیگ موجب می‌شود، با تقویت پیامدهای مثبت و کم کردن اثر پیامدهای منفی این اقتصاد به بهبود هرچه بیشتر شرایط کار این شاغلین کمک کنند.

اطلاعات و ارتباطات، همراه با فناوری‌های جدید انقلاب صنعتی چهارم ماهیت کار را تغییر می‌دهند؛ زیرا استخدام افراد به صورت منعطف یا موقت، معمولاً به عنوان فریلنسر، برای شرکت‌ها رایج شده است. این رابطه قراردادی کوتاه مدت هم به نفع کارفرمایان و هم به نفع کارکنان است. کارفرما می‌تواند هزینه‌های خود را کاهش دهد و کار با کیفیت را یک نیروی کار با سابقه در انجام وظایف خاص انجام دهد، درحالی که کارکنان نیز از انعطاف پذیری ویژه (مخصوصاً در مقایسه با کارکنان تمام وقت) از نظر انتخاب وظایف خود و اتمام آزادانه کار برخوردار هستند. این امر به شدت ماهیت مشاغل را از عادی و دائمی به موقت و انعطاف پذیر تغییر داده است و باعث شده سازمان‌ها تعداد بیشتری از کارکنان قراردادی و فریلنسر را به جای کارکنان تمام وقت با حقوق و دستمزد ماهانه استخدام کنند (Mehta, 2023).

۲،۲ کارگیگ

از لحاظ تاریخی، کارگیگ به عنوان کار غیررسمی و خوداشتغالی تلقی می‌شود. کارکنان گیگ شامل تاکسی‌های خوداشتغال، رانندگان، آرایشگران، نوازندگان و برخی از پیمانکاران آزاد می‌شوند. کارکنان گیگ اساساً کارکنان مستقل با درجه بالایی از استقلال هستند که می‌توانند حجم کار و سبب کاری خود را تعیین کنند. علاوه بر این، دستمزد آن‌ها براساس وظایف یا تکالیف انجام شده پرداخت می‌شوند (AC & P, 2023). ریشه کلمه "گیگ" به سال ۱۹۱۵ می‌رسد، زمانی که نوازندگان جاز برای اولین بار از آن استفاده کردند. نوازندگان از آن برای اشاره به اجراها و ضبط‌های موسیقی زنده استفاده می‌کردند. استفاده مدرن از "گیگ" در دهه گذشته (۲۰۲۰-۲۰۱۰) رایج شده است (Moore, 2019). همان‌طور که در دیکشنری کمبریج (۲۰۲۰) آمده است، ماهیت کار در اقتصاد گیگ نشان می‌دهد که «روشی از کار که براساس افرادی است که مشاغل موقتی دارند یا کارهای جداگانه‌ای انجام می‌دهند و برای هرکدام به طور مستقل دستمزد می‌گیرند و برای یک کارفرما کار نمی‌کنند». کارگیگ اساساً از مشاغل کوتاه مدت تشکیل شده است که در آن کسانی که کار را انجام می‌دهند، معمولاً به جای کارمندان به عنوان پیمانکاران مستقل طبقه بندی می‌شوند. به این ترتیب، اقتصاد گیگ شامل سازمان‌هایی می‌شود که کارمندی را استخدام نمی‌کنند، بلکه میانجی‌گری مبادله‌ای بین کارکنان و مشتریان برای انجام وظایف درخواستی، با تخصیص کار و فرآیندهای مرتبط به وسیله مدیریت الگوریتم انجام می‌شود. با این حال، طبقه بندی نادرست این کارکنان (یعنی اینکه آیا کارکنان گیگ کارمند یا پیمانکار مستقل هستند)، یکی از مواردی است که همچنان چالش‌های قانونی را در چندین حوزه قضایی به خود جلب می‌کند (Collier et al., 2017; Halliday, 2021). این موارد منجر به نتایج متناقضی شده است که برخی دادگاه‌ها معتقدند که کارکنان گیگ باید به عنوان

با توجه به پیشینه نظری و بررسی ۴ پایگاه علمی ساینس دایرکت، امرالد، وایلی، سیج و پایگاه استنادی اسکوپوس بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۴، مطالعه‌ای جامع، قابل اطمینان و با کیفیت که به صورت جامع پیامدهای اقتصاد گیگ را شناسایی و بررسی کرده باشد، انجام نپذیرفته است. هرکدام از مطالعات موجود تنها به بررسی برخی از این پیامدها پرداخته‌اند و تاکنون پژوهشی که به روش فراترکیب به شناسایی این پیامدها پرداخته باشد، یافت نشده است. بنابراین با توجه به اینکه شناسایی این پیامدها، چالش‌ها و موانع قانونی موجود در خصوص این شاغلین که در کشور وجود دارد و ارائه آن به مدیران تصمیم گیرنده و قانون گذاران این حوزه، جهت اصلاح این قوانین، موجب رفاه بیشتر این گروه از شاغلین و بهبود عملکرد و رضایت مشتریان و در کل بالا رفتن رضایت اجتماعی می‌شود، همچنین با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی جامع در خصوص پیامدهای اقتصاد گیگ صورت نگرفته و پژوهش‌های انجام شده هر کدام به چند مورد از این پیامدها پرداخته‌اند، این پژوهش با بررسی مقالات علمی و تحقیقات انجام شده در این زمینه به روش فراترکیب به شناسایی این پیامدها پرداخته است.

۲ مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲،۱ اقتصاد گیگ

اصطلاح اقتصاد گیگ اولین بار توسط تینا براون در سال ۲۰۰۹ در بحبوحه بحران مالی جهانی ابداع شده است. در اصطلاح رایج، کار انعطاف پذیر که عموماً توسط پلتفرم‌های آنلاین انجام می‌شود «اقتصاد گیگ» نامیده می‌شود (Koutsimpogiorgos et al., 2020). اقتصاد گیگ را «اقتصاد اشتراک گذاری»، «اقتصاد براساس تقاضا» و «اقتصاد پلتفرم» نیز می‌نامند که دو مدل کار ارائه می‌دهد: "کار جمعی" یا کار آزاد آنلاین که به عنوان اقتصاد گیگ دیجیتال شناخته می‌شود و "کار براساس تقاضا که از طریق برنامه‌ای به نام اقتصاد گیگ فیزیکی انجام می‌شود" (De Stefano, 2016). در کار جمعی، کارکنان از طریق ارتباط آنلاین با چندین مشتری و سازمان و اغلب در یک جغرافیای بزرگ و فراتر از مرزها فعالیت می‌کنند. این کارکنان خدمات مختلفی را با توجه به مجموعه مهارت‌ها و استعدادهای خود ارائه می‌دهند، مانند طراحان گرافیک، توسعه دهندگان نرم افزار، نویسندگان محتوا، مترجمان، بازاریابان دیجیتال و دانشمندان داده و غیره. از سوی دیگر، کار براساس تقاضا مبتنی بر مکان و از نظر جغرافیایی محدود است، مانند خدمات حمل و نقل شخصی ارائه شده توسط اوبر^۲ (Uber)، خدمات تحویل غذا، ارائه شده توسط زوماتو^۳ (Zomato) و غیره که این وظایف با تعامل مستقیم بین کارکنان و مشتریان مشخص می‌شود و توسط پلتفرم‌های دیجیتال و یا برنامه‌های ایجاد شده توسط این شرکت‌ها فعال می‌شوند (Mehta, 2023). پیشرفت‌ها در بخش فناوری

³ Zomato

¹ Crowd work

² Uber

اقتصادی اشکال جدید کار بر کارکنان درگیر در این کار، مصرف‌کنندگان، صاحبان پلتفرم‌ها و رهبران کسب‌وکار، سیاست‌گذاران و عموم مردم تأثیر می‌گذارد. برخی از پیامدهای اجتماعی و اقتصادی، مانند انتخاب گسترده، راحتی و ارزش برای مصرف‌کنندگان و آزادی و فرصت‌های متنوعی که توسط اقتصاد پلتفرم به کارکنان ارائه می‌شود، سودمند هستند و برخی از پیامدها مانند، ناامنی شغلی ممکن است برای کارکنان مضر باشد، درحالی‌که برخی پیامدها فقط نیازمند وضع مقررات برای محافظت از منافع کارکنان شرکت‌کننده و سایر شرکت‌کنندگان در اقتصاد پلتفرم هستند (Scully-Russ & Torraco, 2020).

از دیدگاه مثبت، کسانی هستند که از انعطاف‌پذیری و استقلالی که کار گیگ به افراد در مورد میزان و زمانی که می‌خواهند کار کنند، حمایت می‌کنند (Duggan et al., 2022; Kirven, 2018). به عبارت دیگر، این دیدگاه بر فرصت‌های کارآفرینی که از طریق کار گیگ در اختیار افراد قرار می‌گیرد و مزایایی که این نوع کار به مصرف‌کنندگان ارائه می‌دهد، تأکید دارد. برخلاف این دیدگاه، این استدلال وجود دارد که این نوع کار از نظر ناامنی‌های مالی و اجتماعی خطرات زیادی را متوجه افراد می‌کند (Friedman, 2014; Wood et al., 2018). ناامنی درآمد نشان می‌دهد که کارکنان گیگ باید حقوق نسبتاً پایین، عدم مزایای تأمین اجتماعی و همچنین نوسانات درآمد را تحمل کنند (Chen et al., 2023). کار پرمخاطره اساساً وضعیتی را توصیف می‌کند که در آن دسترسی به کار، نامشخص و درآمد غیرقابل پیش‌بینی است. همچنین به دلیل سطح پایین یا عدم وجود نمایندگی اتحادیه، فرصتی برای شنیده شدن مشکلات کارکنان وجود ندارد (Gioumpasoglou et al., 2024). از دیدگاه مصرف‌کننده، اقتصاد گیگ مزایای بسیاری را ارائه می‌دهد که قبلاً در دسترس نبودند. به عنوان مثال، دسترسی به محصولات و خدمات از طریق پلتفرم‌های تحت وب، انتخاب و راحتی، ارزش گسترده‌تری را در اختیار مصرف‌کنندگان قرار می‌دهد. انتخاب بیشتر و سهولتی که مصرف‌کنندگان می‌توانند بین ارائه‌دهندگان جایگزین داشته باشند، احتمال انحصارهای کاهش‌دهنده رقابت را کم می‌کند (Yaraghi & Ravi, 2017).

کارکنان گیگ برای تنوع محیط‌های کاری و مشاغل که برای کارکنان دائمی در دسترس نیست، ارزش قائل هستند و اقتصاد گیگ را سودمند می‌دانند. بسیاری از آن‌ها می‌توانند در هر کجا که اتصال اینترنت وجود دارد کار کنند. علاوه بر این، برای کسانی که مایل به کشف جهت‌های شغلی مختلف هستند، اقتصاد گیگ فرصتی را برای تجربه محیط‌های شغلی مختلف فراهم می‌کند (Torpey & Hogan, 2016). بسیاری از کارکنان گیگ، بعید است بدانند سازمانی که برای آن کار می‌کنند

کارمند طبقه‌بندی شوند و برخی دیگر داشتن یک رابطه شغلی رسمی را رد می‌کنند. در نهایت، بیشتر سازمان‌ها در اقتصاد گیگ به دنبال انکار وجود یک رابطه استخدامی رسمی هستند که در تئوری باید به معنای استقلال کامل کارکنان باشد. با این حال، با شواهدی که وجود دارد، مشخص شده است که سطوح قابل توجهی از کنترل سازمانی و قدرت اعمال‌شده توسط این شرکت‌های پلتفرم وجود دارد و واقعیت تا حدودی متفاوت به نظر می‌رسد (Meijerink et al., 2021; Shanahan & Smith, 2023).

در سال‌های اخیر، تعداد فزاینده‌ای از کارکنان در سراسر جهان شغلی خارج از سازمان‌های سنتی پیدا کرده‌اند و در پلتفرم‌های دیجیتالی مانند اوپور، دلیورو^۱ (Deliveroo)، ترک مکانیک آمازون^۲ (Amazon Mechanical Turk)، آپ وورک^۳ (Upwork) کار می‌کنند (Kässi & Lehdonvirta, 2018; Petriglieri et al., 2019). محققان تخمین زده‌اند که حدود ۱۶۰ میلیون نیروی کار در اقتصاد گیگ فعالیت می‌کنند و در چنین پلتفرم‌هایی کار پیدا می‌کنند (Kässi et al., 2021). اقتصاد گیگ ممکن است فرصت‌هایی را برای کارکنان، به ویژه برای آن‌هایی که در کشورهای کم‌درآمد هستند، فراهم کند و اغلب شغل‌های بهتر و سودآورتری را در پلتفرم‌ها نسبت به اشتغال محلی به دست می‌آورند (Wood et al., 2019).

رشد اقتصاد گیگ تا حدی بازتابی از افزایش نرخ بیکاری و محدودیت‌های آن نیز است. درگذشته، در دوره‌های رکود، کارکنان عمدتاً یا به دنبال فرصت‌های شغلی جدید بودند یا در جست‌وجوی شغل جدید مهاجرت می‌کردند. کار گیگ گزینه‌های جدیدی را برای افراد کم‌کار و بیکار فراهم کرده است تا از شغل تمام‌وقت به شغل جدید انعطاف‌پذیر مبتنی بر آن-لاین حرکت کنند، هرچند که نوعی اشتغال نامطمئن است (Huang et al., 2020). این تغییرات در ماهیت و سازمان-دهی کار ناشی از ظهور اقتصاد گیگ منجر به نگرانی فزاینده در مورد ماهیت متزلزل خود شغل شده است (Zysman & Kenney, 2015). گفتمان پیرامون کار در اقتصاد گیگ یا «کار گیگ» از پیامدهای مثبت، با تأکید بر استقلال ظاهری و انعطاف‌پذیری که برای کارکنان فراهم می‌شود، به سمت پیامدهای منفی می‌رود و منتقدان آن را وسیله‌ای برای کاهش هزینه‌ها و کاهش استانداردهای استخدام و مقررات کار می‌دانند (Friedman, 2014; Stewart & Stanford, 2017).

۲,۳ پیامدهای اقتصاد گیگ

اقتصاد، جمعیت‌شناسی، فناوری و عوامل دیگر، ترکیب و در دسترس بودن مشاغل را تغییر می‌دهند. اشکال جدیدتر کار آزاد و اقتضایی که به عنوان کار گیگ نیز شناخته می‌شود، به-تدریج مشاغل سنتی را از بین می‌برد. پیامدهای اجتماعی و

³ Upwork

¹ Deliveroo

² Amazon Mechanical Turk

درحالی که مشغول کار خارج از مرزهای سنتی یک شغل هستند، تأکید می‌کند. درواقع، حوزه مدیریت منابع انسانی ممکن است با یک بحران وجودی در اقتصاد گیگ مرتبط با نقش فعلی خود به عنوان یک عامل عملکردی کارفرما مواجه شود (Scully-[Russ & Torraco, 2020](#)).

۲،۴ پیشینه پژوهش

پژوهش‌های پیشین داخلی و خارجی صورت پذیرفته در این حوزه به شرح ذیل بیان شده است.

(Zhu et al., 2024)، در مقاله‌ای با عنوان "گیگ به چپ، الگوریتم‌ها به راست: مطالعه موردی جنبه‌های تاریک در اقتصاد گیگ"، به بررسی پیامدهای منفی فناوری دیجیتال در نوآوری پلتفرم در پلتفرم‌های اقتصاد گیگ، به‌ویژه با تمرکز بر جنبه‌های تاریک مدیریت الگوریتمی، از منظر پلتفرم چندجانبه پرداخته است و به یک چارچوب نظری برای درک جنبه‌های تاریک مدیریت الگوریتمی و ارائه پیشنهادات برای پلتفرم‌هایی که به دنبال بهینه‌سازی مدیریت عملیات خود هستند، دست یافتند.

(Newlands & Lutz, 2024)، در مقاله‌ای با عنوان "ترسیم اعتبار و ارزش اجتماعی مشاغل در اقتصاد دیجیتال"، با بررسی شرایط کاری مشاغل اقتصاد دیجیتال مانند پیک‌های تحویل غذا مبتنی بر برنامه و تأثیرگذاران رسانه‌های اجتماعی به ارزیابی ادراکات اجتماعی از این مشاغل پرداخته‌اند. این مقاله از طریق تجزیه و تحلیل عمیق اعتبار شغلی و ادراک ارزش اجتماعی شغلی در ۷۶ شغل اقتصاد دیجیتال بریتانیا، صورت گرفته است. یافته‌ها با استفاده از دو نظرسنجی گسترده با بیش از ۲۴۰۰ پاسخ‌دهنده، نشان می‌دهند که این مشاغل نوپا دارای اعتبار متوسطی هستند و ارزش اجتماعی ادراک شده آن‌ها کمتر از مشاغل غیردیجیتالی مشابه است. عوامل و نگرش‌های اقتصادی- اجتماعی باعث ایجاد تنوع در ادراکات اجتماعی می‌شود. بنابراین، این تحقیق درک دقیقی از اقتصاد دیجیتال در حال تحول را ارتقا می‌دهد و شواهدی را برای محققان، سیاست‌گذاران و عموم مردم فراهم می‌کند که نتایج به انتخاب‌های شغلی و هویت‌های شغلی کمک می‌کند.

کورتن و همکاران (۲۰۲۳)، در مقاله‌ای با عنوان "نقش سیگنال‌های محتوایی برای اعتماد آنلاین: شواهدی از یک آزمایش کار جمعی"، به بررسی اهمیت ایجاد شهرت در پلتفرم می‌پردازند و اینکه کارکنان معمولاً نمی‌توانند رتبه‌بندی خود را از یک پلتفرم به پلتفرم دیگر ببرند که این امر باعث ایجاد محدودیت برای کارکنان گیگ برای انتقال به یک پلتفرم دیگر می‌شود؛ زیرا ایجاد شهرت جدید می‌تواند هزینه بسیار بالایی داشته باشد. در این مطالعه یک نظرسنجی آنلاین بین ۱۸۰ نفر از مشتریان پنج پلتفرم اقتصاد گیگ انجام شده است. نتایج نشان داد که دو شرط مهم برای قابلیت انتقال شهرت وجود دارد، درحالی که رتبه‌بندی‌های ورودی می‌توانند بر اعتماد افراد تأثیر بگذارند، آن‌ها ممکن است این کار را فقط برای مطابقت

از نظر فیزیکی در کجا واقع شده است. اغلب این کارکنان از انعطاف‌پذیری و استقلال به عنوان مطلوب‌ترین جنبه‌های کار خود یاد می‌کنند (Scully-Russ & Torraco, 2020). اگرچه بسیاری از کارکنان برای آزادی و تنوع فرصت‌های ارائه شده توسط اقتصاد گیگ ارزش قائل هستند، برخی دیگر احساس می‌کنند توسط مشاغلی با امنیت شغلی ضعیف و سیستمی فاقد حقوق قانونی مورد استثمار قرار می‌گیرند که به احساس تعلق کارکنان مشابه سازمان‌های سنتی توجه چندانی نمی‌کند (Scully-Russ & Torraco, 2020). درنهایت، استفاده روزافزون از استخدام آنلاین توسط کارفرمایان برای استخدام کارمندان جدید، گستردگی اطلاعاتی را که هریک از طرفین در مورد طرف دیگر دارند، محدود می‌کند. ارتباطات مجازی به جای تعامل چهره به چهره در فرآیند استخدام منجر به سوءتفاهم و عدم اطمینان متقابل می‌شود و احتمال استخدام بهترین افراد و انتخاب بهترین کارفرما را توسط کارجو کاهش می‌دهد (De Stefano, 2016).

فرآیندهای منابع انسانی در اقتصاد گیگ، از جمله استخدام و انتخاب، تخصیص کار، مدیریت عملکرد، مدیریت پاداش و خاتمه کار کارمندان، می‌توانند غیرشفاف باشند و به آسانی به کارکنان منتقل نشوند. در مواردی که از مدیریت الگوریتمی استفاده می‌شود، عدم شفافیت در مورد تصمیم‌گیری پلتفرم می‌تواند عاملیت و استقلال کارکنان را محدود کند. از نظر دستمزد، پلتفرم‌ها معمولاً موظف به رعایت قوانین حداقل دستمزد محلی نیستند و در نتیجه کارکنان اغلب در معرض خطر کسب درآمد کمتر از حداقل دستمزد محلی خود هستند، به خصوص زمانی که زمان صرف‌شده برای جست‌وجوی کار و اضافه کاری در نظر گرفته می‌شود (Halliday, 2021).

نیولندز (۲۰۲۱) بیان می‌کند که چگونه تخصیص کار توسط الگوریتم‌ها فاقد آگاهی از شرایط مکانی خاصی است که کارکنان با آن مواجه می‌شوند که عموماً خارج از کنترل آن‌ها است (مثلاً شرایط آب‌وهوایی یا ترافیک) (Newlands, 2021) و می‌تواند بر معیارهای عملکرد و پاداش‌های مرتبط تأثیر منفی بگذارد؛ زیرا مکانیسم‌های نظارتی نمی‌توانند این شرایط را شناسایی و محاسبه کنند و بسیاری از آن‌ها ممکن است مستقیماً بر سلامت و ایمنی کارکنان تأثیر بگذارند (McDonnell et al., 2021). در حال حاضر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی به طراحان سیستم و برنامه‌نویسانی برون‌سپاری می‌شوند که شیوه‌های مبتنی بر فناوری را توسعه و به کار می‌گیرند (Crawford, 2021). این امر بسیاری از هزینه‌های مدیریت منابع انسانی را حذف می‌کند و خطرات شغلی را به فرد (کارکنان گیگ) منتقل می‌کند (Snyder, 2016) و بیشتر جنبه‌های بین فردی و همدلانه‌تر مدیریت افراد را از بین می‌برد (Angrave et al., 2016). برای مؤثر بودن در این اقتصاد جدید، رشته مدیریت منابع انسانی باید دانش و شیوه‌های خود را گسترش دهد تا فراتر از الگوی سازمانی ایده‌آل نگاه کند که بر تجربه شرکت‌ها برای بررسی تجربیات کارکنان

نسبت به پلتفرم‌های جمع‌سپاری که با آن‌ها ثبت‌نام می‌کنند، تأثیر می‌گذارد (Mousa & Chaouali, 2023).

اوجیاما و همکاران (۲۰۲۲)، در مقاله‌ای با عنوان "اقتصاد گیگ، حمایت اجتماعی و نابرابری بازار کار: درس‌هایی از مالزی"، به بررسی شرایط کاری کارکنان گیگ در بخش‌های حمل‌ونقل الکترونیکی و تحویل غذای آن‌لاین مالزی، پرداخته و یافته‌های جدیدی در مورد نابرابری‌ها و حمایت اجتماعی با کارکنان گیگ ارائه کرده‌اند. این پژوهش با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و تجزیه و تحلیل موضوعی به سه موضوع اصلی با ۱۵ موضوع فرعی دست یافته است: کار مناسب کوتاه‌مدت مبتنی بر عملکرد، پلتفرم و عملیات مشتری‌محوری و اکوسیستم برای پایداری کارکنان گیگ. یافته‌ها نشان داد کارکنان گیگ می‌پذیرند که آن‌ها پیمانکاران مستقل هستند و به نظر می‌رسد شرکت‌های پلتفرم در ظاهر با دادن انعطاف و استقلال به آن‌ها یک رابطه برد-برد دارند. با این حال، به جای ایجاد یک بازار کار باز با موانع کم برای ورود کارکنان، شرکت‌های پلتفرم یک سیستم غیرمداخله‌گرایانه ایجاد کرده‌اند که نه با وضعیت شغلی آن‌ها تداخل می‌کند و نه آن را کاملاً رسمی می‌کند. به عبارت دیگر، با تحمیل رویکرد نهایی مبتنی بر عملکرد به کارکنان گیگ، بازار کار گیگ تمام مسئولیت و ریسک کار را به کارکنان واگذار می‌کند. از جنبه مثبت، کووید ۱۹ بازار کار را به روی میلیون‌ها بیکار و جوان، فارغ‌التحصیلان تازه‌وارد و زنان در سراسر آسیا باز کرده است. با این حال، این گسترش جدید بازار کار به طور متناقض فقدان حمایت اجتماعی و نابرابری پنهانی را که کارکنان گیگ از آن رنج می‌برند، آشکار کرده است (Uchiyama et al., 2022).

حسینی (۲۰۲۱)، در مقاله‌ای با عنوان "سکوه‌های فعالیت مجازی و اقتصاد اشتراک‌گذاری، چالش‌ها و نویدها برای کارکنان گیگ"، به تحلیل دیدگاه‌ها و تجربیات کارکنان گیگ در بخش اقتصاد اشتراک‌گذاری در زیست‌بوم سکوه‌های فعالیت مجازی ایران پرداخته است. این پژوهش نویدها و مخاطراتی را که اشتغال برای یک پلتفرم درخواست سفر برخط در ایران (اسنپ) دارد، بررسی می‌کند. در این مقاله از طریق تحلیل انتقادی سکوی فعالیت مجازی اسنپ و نیز مصاحبه با رانندگان آن تلاش شده است تا برخی از نویدها و چالش‌های اشتغال برای کارکنان آن تحلیل شود. یافته‌های این مطالعه نشان داد که گرچه اشتغال به عنوان گیگ، برخی نویدها همانند انعطاف‌پذیری شغلی و تسهیل‌گری اشتغال را در پی دارد، اما از طرف دیگر ناامنی شغلی مهم‌ترین چالش برای رانندگان اسنپ است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود تا با به‌روزرسانی قوانین کار، زمینه برای ایجاد یک «اقتصاد اشتراک‌گذاری منصفانه‌تر» و مبتنی بر ملاحظات بومی در ایران فراهم شود (Hassani, 2021).

با انواع شغل و در غیاب رتبه‌بندی درون پلتفرم انجام دهند (Corten et al., 2023).

دیویدسن (۲۰۲۳)، در مقاله‌ای با عنوان "نوع‌شناسی و دستور کار تحقیقاتی کارکنان گیگ: پیشرفت تحقیق برای ارائه‌دهندگان خدمات خط‌مقدم"، به بررسی وضعیت شغلی منحصربه‌فرد کارکنان گیگ به عنوان پیمانکاران مستقل و تأثیر آن‌ها بر مصرف‌کنندگان و درک کارکنان شرکت‌کننده از اشتغال خود و چگونگی تأثیر آن بر نتایج عملکرد شغلی‌شان، همچنین بررسی چالش‌های پلتفرم‌ها در حفظ کارکنان با عملکرد بالا و ارائه یک دستور کار تحقیقاتی در مورد این گروه مهم از ارائه‌دهندگان خدمات خط‌مقدم پرداخته‌اند. در این پژوهش با ترکیب متغیرهایی که در بررسی نظریه خودتعیینی مهم تلقی می‌شوند، جمع‌آوری داده در مقیاس بزرگ و از طریق یک نظرسنجی آن‌لاین انجام شده که ۴۴۷ نظرسنجی تکمیل شده به دست آمده است و روش تجزیه و تحلیل خوشه‌ای دو مرحله‌ای برای دسته‌بندی پاسخ‌دهندگان نمونه انجام شده است، چهار گروه از تجزیه و تحلیل خوشه‌ای پدید آمدند، با نام‌های «بیگانه دوسوگرا» (Ambivalent Outsider)، «دنده شایسته» (Competent Cog)، «خودی مستقل» (Independent Insider) و «رفیق متعهد» (Committed Comrade). نتایج نشان داد که تفاوت‌های قابل توجهی در بین همه متغیرها و گروه‌ها براساس پاسخ‌های کارکنان گیگ و نمرات رضایت مشتری گزارش شده وجود دارد (Davidson et al., 2023).

موسا و چائولی (۲۰۲۳)، در مقاله‌ای با عنوان "ایجاد شغل، معنادار بودن و تعهد عاطفی توسط کارکنان گیگ در پلتفرم‌های جمع‌سپاری" با تمرکز بر کارکنان گیگ که در سه پلتفرم جمع‌سپاری ثبت‌نام کرده‌اند، بررسی نمودند که چگونه ایجاد شغل فردی و مشارکتی ممکن است ارتباط مثبتی با کار معنادار و تعهد عاطفی کارکنان گیگ نسبت به پلتفرم‌های جمع‌سپاری که در آن ثبت‌نام می‌کنند، داشته باشد. این پژوهش اولین مطالعه در نوع خود در فرانسه و اتحادیه اروپا است که بر ایجاد شغل و تأثیر آن بر کار معنادار و تعهد عاطفی غیرسنتی تمرکز می‌کند. در این پژوهش از روش تحقیق کمی استفاده شده است که در آن ۳۲۷ نفر از کارکنان گیگ مورد بررسی قرار گرفته‌اند. نتایج نشان داد که رفتار پیش‌گیرانه تعبیه شده در ساختار شغل فردی و مشارکتی ممکن است منجر به احساس معنی‌داری برای کارکنان گیگ و متعاقباً تعهد عاطفی آن‌ها نسبت به پلتفرم‌های جمع‌سپاری که در آن ثبت‌نام می‌کنند، شود. به‌ویژه هرچه کارکنان گیگ بیشتر رفتارهای مشارکتی انجام دهند، احساس معناداری بیشتر در آن‌ها ایجاد می‌شود. علاوه بر این، معنادار بودن برای کارکنان گیگ به‌طور مثبت بر تعهد عاطفی آن‌ها

³ Independent Insider

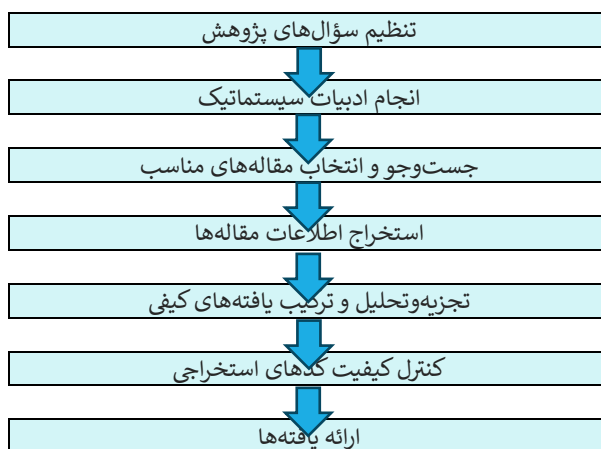
⁴ Independent Insider

¹ Ambivalent Outsider

² Competent Cog

۳ روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای، از لحاظ ماهیت داده‌ها و سبک تحلیل داده‌ها، جزء پژوهش‌های کیفی و براساس جمع‌آوری داده‌ها، اسنادی است. از منظر روش انجام پژوهش، تحلیلی-توصیفی است و داده‌های پژوهش با استفاده از روش کیفی فراترکیب، جمع‌آوری و تحلیل شده‌اند. در بین مطالعات کیفی، روش "فراترکیب کیفی" رویکردی منسجم برای تجزیه و تحلیل داده‌ها است. فراترکیب، مهم‌ترین و متداول‌ترین روش‌شناسی برای ترکیب نتایج پژوهش‌های کیفی و مطالعات موردی است. این فرآیند محققان را قادر می‌سازد یک پرسش تحقیق مشخص را شناسایی کرده و سپس به دنبال یافتن، انتخاب، ارزیابی، خلاصه کردن و ترکیب شواهد کیفی برای بررسی پرسش‌های تحقیق باشند (Erwin et al., 2011). نقطه قوت روش فراترکیب در توانایی آن نسبت به شناسایی مقوله‌های مشترک و ایجاد یک چارچوب مفهومی از دل پیشینه است. این روش یک روش کیفی، مهندسی و شکل‌دهی مجدد بوده و بر یکپارچه‌سازی نتایج کیفی، یافته‌های پژوهش‌ها و مطالعات موجود متمرکز است. از این رو برای فهم عمیق موضوع پژوهش و ترکیب تفسیری از یافته‌ها بسیار کارآمد است. از میان الگوهای پیاده‌سازی روش فراترکیب، در این پژوهش الگوی هفت مرحله‌ای ساندلوسکی و باروسو به کار گرفته شده است که در پژوهش‌های فراترکیب بیشترین استفاده را دارد که شامل مراحل ۱: تنظیم سؤال‌های پژوهش، ۲: انجام ادبیات سیستماتیک، ۳: جست‌وجو و انتخاب مقالات مناسب، ۴: استخراج اطلاعات مقالات، ۵: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی، ۶: کنترل کیفیت کدهای استخراجی، ۷: ارائه یافته‌ها است (Erwin et al., 2011).



شکل ۱. الگوی هفت مرحله‌ای ساندلوسکی و باروسو

به دنبال پاسخ به این سؤال بوده‌اند که پیامدهای اقتصاد گیگ کدام‌اند؟

گام دوم: انجام ادبیات سیستماتیک. به منظور بررسی پیامدهای اقتصاد گیگ پژوهش‌گران به جست‌وجوی سیستماتیک پژوهش‌های انجام‌شده مربوط به این عوامل در

تعداد نیروی کار شاغل در اقتصاد گیگ به سرعت در حال افزایش است و افراد بیشتری از این شکل غیرسنتی کار به عنوان یک جایگزین مناسب برای مسیر شغلی استفاده می‌کنند. همچنین، در مقایسه با کار سنتی، شرایط خاصی در محیط پلتفرم‌های کار دیجیتال وجود دارد که منجر به ایجاد پیامدها و چالش‌های جدید و منحصر به فردی می‌شود که کارکنان، مشتریان و صاحبان پلتفرم با آن مواجه می‌شوند. با توجه به اینکه هر کدام از پژوهش‌های پیشین صورت گرفته به برخی از پیامدهای اقتصاد گیگ اشاره کرده‌اند، انجام پژوهشی جامع در خصوص پیامدهای اقتصاد گیگ ضرورت دارد. علاوه بر این، منابع موجود در این حوزه عمدتاً مقالات لاتین می‌باشند و با توجه به اینکه تعداد اندکی پژوهش در خصوص پیامدهای اقتصاد گیگ در ایران صورت گرفته است، انجام پژوهشی جامع جهت ارائه آن به مدیران و تصمیم‌گیران مرتبط با کسب و کارهای پلتفرمی جهت بهره‌مندی هرچه بهتر از این نیروی کار پویا و در حال گسترش حائز اهمیت است. همچنین، جست‌وجوی محققان در ۴ پایگاه علمی ساینس دایرکت، امرالد، وایلی، سیج و پایگاه استنادی اسکوپوس بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۴ نشان داد تاکنون مطالعه‌ای جامع، قابل اطمینان و با کیفیت که به صورت جامع پیامدهای اقتصاد گیگ را شناسایی و بررسی کرده باشد، انجام نپذیرفته است. هر کدام از مطالعات موجود تنها به بررسی برخی از این پیامدها پرداخته‌اند و تاکنون پژوهشی که به روش فراترکیب به شناسایی این پیامدها پرداخته باشد، یافت نشده است.

۴ یافته‌های پژوهش

گام اول: تنظیم سؤال‌های پژوهش. در روش تحلیل فراترکیب طرح سؤال پژوهش اولین گام بوده و چارچوب کلی روند تحقیق را مشخص می‌کند. در پژوهش حاضر با عنوان «شناسایی پیامدهای اقتصاد گیگ» محققان با توجه به مطالعه پیشینه

کلیدواژگان منتخب، پرداخته‌اند. پروتکل مورد استفاده در پژوهش حاضر در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

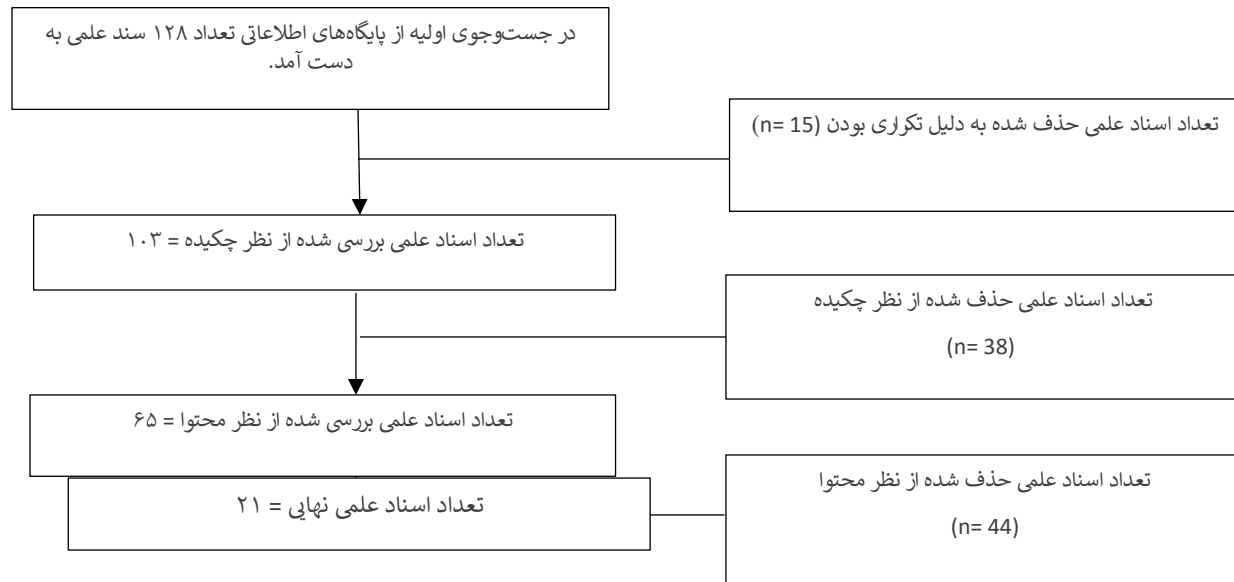
۴ پایگاه علمی ساینس دایرکت، امرالد، وایلی، سیج و همچنین پایگاه استنادی اسکوپوس بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۴ با هدف تعیین اسناد معتبر و مرتبط با سؤال پژوهش و با

جدول ۱. پروتکل‌های مورد استفاده در پژوهش

موضوع	پروتکل در پژوهش حاضر
هدف پژوهش	شناسایی پیامدهای اقتصاد گیگ
منابع مورد استفاده در پژوهش	Emerald, Science Direct, Sage, Wiley, Scopus
واژگان کلیدی جست‌وجو	"Gig Economy", "Consequences" & "Gig Economy" "Consequences of Gig Economy"
استراتژی	انواع مقالات پژوهشی، مروری، و کتب مرتبط با موضوع Research Articles, Review Articles, Conferences Articles, book سال انتشار: ۲۰۱۰-۲۰۲۴
معیارهای ورود	جایگاه کلیدواژه‌ها: عنوان، چکیده و واژگان کلیدی پژوهش‌ها
معیارهای خروج	تمام اسناد علمی پژوهشی، مروری، کنفرانسی و کتب مرتبط با موضوع اسناد علمی تکراری، اسناد علمی مغایر از جهت چکیده و محتوا
ابزار اعتبارسنجی پژوهش‌ها	CASP
نحوه تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی	کدگذاری باز و کدگذاری محوری
تأیید پایایی مؤلفه‌های استخراجی	شاخص کاپا

معیارهای ارزیابی، ایجاد شد و به هر سؤال براساس محتویات هر مقاله، امتیازی طبق طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت، داده شد. این معیارها شامل: اهداف پژوهش، منطق روش، طرح پژوهش، نمونه‌برداری، جمع‌آوری داده‌ها، انعکاس‌پذیری، ملاحظات اخلاقی، دقت تجزیه و تحلیل، بیان دقیق یافته‌ها و ارزش پژوهش می‌باشد. شکل ۲ خلاصه‌ای از نتایج جست‌وجو و فرآیند بازبینی را برای انتخاب مقاله‌ها نشان داده می‌دهد.

گام سوم: جست‌وجو و انتخاب مقاله‌های مناسب. در بررسی‌های اولیه براساس کلیدواژگان منتخب، تعداد ۱۱۷ منبع یافت شد که پس از طی مراحل غربال‌گری و اعتبارسنجی و بهره‌گیری از ابزار CASP (برنامه مهارت ارزیابی حیاتی) در نهایت ۲۱ مقاله برای بررسی کامل و تحلیل محتوا برگزیده شده است. برای استفاده از ابزار CASP، یک پرسش‌نامه از



شکل ۲. خلاصه‌ای از نتایج جست‌وجو و فرآیند بازبینی برای انتخاب مقالات

محوری استفاده شده است. در کدگذاری باز مفاهیم درون مصاحبه‌ها و اسناد و مدارک براساس ارتباط با موضوعات مشابه طبقه‌بندی می‌شوند. در این مرحله نکات و مضامین کلیدی درون مصاحبه‌ها و اسناد کدگذاری می‌شوند. نتیجه این مرحله، خلاصه کردن انبوه اطلاعات به دست آمده از اسناد به درون مفاهیم و دسته‌بندی‌هایی است که از لحاظ مضمون مشابه هستند. کدهای اولیه‌ای که با هم ارتباط دارند در یک مقوله فرعی قرار می‌گیرند. در کدگذاری محوری مقوله‌های فرعی مرتبط با هم یک مقوله اصلی را تشکیل می‌دهند (Moradi & Miralmasi, 2016).

گام چهارم: استخراج اطلاعات مقالات. ابتدا تمام عوامل استخراج شده از مطالعه ۲۱ پژوهش منتخب، به صورت کد (شاخص) در نظر گرفته شد و سپس این کدها با توجه به ماهیت و محتوایشان در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی شدند تا به این ترتیب مفاهیم و موضوعات پژوهش با ترکیب کدهای مشابه شکل داده شوند. در مجموع ۲ پیامد اصلی شامل پیامدهای مثبت و منفی اقتصاد گیگ و ۳۴ پیامد فرعی اقتصاد گیگ در این مرحله شناسایی شده است.

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی. در این مرحله، جهت انجام تحلیل محتوا از کدگذاری باز و کدگذاری

جدول ۲. پیامدهای اقتصاد گیگ

منبع	بیانیه متنی	کد اولیه	کد اصلی
(Zhou, 2022)	بی‌ثباتی کارکنان (در قالب قراردادهای غیررسمی)، ساعات کاری بیش از حد، کاهش دستمزدها و معوقات، موقتی بودن، موقعیت بازار کار تابعه و خطرات زیان بار آن در اقتصاد گیگ قابل تأمل است.	بی‌ثباتی کار	پیامدهای منفی
(Gussek et al., 2023)	سوابق کار در یک پلتفرم را نمی‌توان به راحتی به پلتفرم دیگری منتقل کرد.	عدم امکان جابه‌جایی سابقه کاری	
(Corten et al., 2023)	کارکنان پلتفرم معمولاً نمی‌توانند رتبه‌بندی خود را از یک پلتفرم به پلتفرم دیگر ببرند.	نداشتن مناسبات اجتماعی	
(Ai et al., 2023)	یکی از چالش‌ها، مسائل مربوط به فقدان تعامل حضوری برای کسانی است که در اقتصاد گیگ کار می‌کنند.	نداشتن برنامه آموزشی مدون	
(Scully-Russ & Torraco, 2020)	کارکنان به فرصت‌های جدیدی برای دسترسی به آموزش مداوم و آموزش لازم برای حفظ اشتغال و ایجاد شغل در بازار کار مشروط نیاز دارند.	عدم رسمیت	
(James, 2024)	فقدان وضعیت رسمی کارمند به این معنی است که پلتفرم‌ها از حمایت حداقل دستمزد، مزایای بیکاری، مرخصی با حقوق، دستمزد استعلاجی، مرخصی والدین و حقوق بازنشستگی عبور می‌کنند.		
(Uchiyama et al., 2022)	شرکت‌های پلتفرم یک سیستم غیرمداخله‌گرایانه ایجاد کرده‌اند که نه با وضعیت شغلی آن‌ها تداخل دارد و نه به‌طور کامل آن را رسمی می‌کند.		

Scully-Russ & (Torraco, 2020)	کار گیگ یکی از معیارهای کلیدی تحقیقات مدیریت منابع انسانی یعنی نداشتن رابطه استاندارد شغلی بین سازمان و کارمند را به چالش می کشد.	نداشتن روابط شغلی استاندارد
(Wood et al., 2018)	کار گیگ ممکن است درآمد کارکنان را در کشورهای در حال توسعه افزایش دهد، همچنین آن‌ها را در معرض خطراتی مانند واسطه‌های غارت‌گر و انزوای اجتماعی قرار می دهد.	احساس انزوا و عدم تعلق
Scully-Russ & (Torraco, 2020)	گروهی از کارکنان گیگ احساس می کنند توسط مشاغل با امنیت شغلی ضعیف و محرومیت از حقوق، توسط سیستمی که توجه چندانی به احساس تعلق کارکنان در سازمان‌های سنتی ندارد، مورد استثمار قرار می گیرند.	
(Schou & Bucher, 2023)	علاوه بر این، قانون‌گذاران، به‌ویژه در کالیفرنیا، علیه عملکرد پلتفرم استثماری اقدام کرده‌اند.	بیشترین کنترل و قدرت در دست مدیران/کمترین اختیار در دست کارکنان
(Kaine & Josserand, 2019)	کار گیگ به‌عنوان یکی از بدترین اشکال استثمار نیروی کار محکوم شده است.	
(Uchiyama et al., 2022)	اقتصاد گیگ، با دستمزدهای پایین و آسیب‌پذیری در برابر حمایت اجتماعی، باعث افزایش بی‌سابقه کارکنان در کشورهای غربی و دیگر کشورهای توسعه‌یافته می‌شود.	دستمزدهای پایین
(Chen et al., 2023)	ناامنی درآمد اقتصادی نشان می‌دهد که کارکنان گیگ باید حقوق نسبتاً پایین، عدم مزایای تأمین اجتماعی و همچنین نوسانات درآمد را تحمل کنند.	
(Choudhary & Shireshi, 2022)	هنگامی که یک کارمند چندین کار را به‌طور هم‌زمان انجام می‌دهد، باید از تحویل به‌موقع هر کالا یا خدمات اطمینان حاصل کند. این یک خطر برای سلامتی افراد در اقتصاد گیگ است.	عدم توجه به سلامتی و ایمنی کارکنان گیگ
(Ganraj & SAWANT, 2022)	کارکنان گیگ از هیچ نوع مزایای استخدامی مانند امنیت کار و پرداخت، پاداش و تقدیرنامه، تسهیلات رفاهی و تسهیلات بیمه و غیره بهره‌مند نمی‌شوند.	نداشتن بیمه و بازنشستگی
(Uchiyama et al., 2022)	یکی از جنبه‌های قابل توجه بازار کار گیگ این است که بحث گسترده‌ای را در مورد نابرابری درآمد کارکنان گیگ ارائه می‌دهد.	نابرابری درآمد
(Schou & Bucher, 2023)	یکی از پیامدهای اقتصاد گیگ این است که به جای کسب حقوق و شرایط کاری بهتر، کارکنان در اقتصاد جهانی گیگ ممکن است خود را در رقابتی به سمت پایین ببینند؛ زیرا پلتفرم‌ها می‌توانند کاهش قیمت بیشتری داشته باشند.	عدم امکان رقابت بین کارکنان گیگ
(Uchiyama et al., 2022)	با تحمیل رویکرد نهایی مبتنی بر عملکرد به کارکنان گیگ، بازار کار گیگ تمام مسئولیت و ریسک کار را به کارمند واگذار می‌کند.	انتقال ریسک ناشی از کار به کارکنان
(Zhou, 2022)	پی‌ثباتی کارکنان که در قالب قراردادهای غیررسمی، ساعات کاری بیش از حد، کاهش دستمزدها و معوقات، موقتی بودن، موقعیت بازار کار تابعه و خطرات زیان‌بار قابل تأمل است.	ساعات کاری غیرمنظم
(Perrig, 2023)	بدون تعامل انسانی، کارکنان تنها با عملکرد الگوریتم‌هایی که تحت آن‌ها قرار دارند، ارزیابی می‌شوند.	حداقل تعامل انسانی بین پلتفرم و کارکنان
(Kuhn et al., 2021)	این شرکت‌های پلتفرم به خودداری از مشوق‌های مدیریت منابع انسانی مانند آموزش، امنیت شغلی و مزایای ثانویه مانند مرخصی استعلاجی با حقوق و برنامه‌ریزی بازنشستگی شهرت دارند؛ زیرا با مدل کسب‌وکار آن‌ها مغایرت دارد.	عدم امنیت شغلی
(Chen et al., 2023)	در اقتصاد نوظهور گیگ، کارکنان شرکت‌کننده عموماً از جو ناامن کار پلتفرم رنج می‌برند.	
Scully-Russ & (Torraco, 2020)	گروهی از کارکنان گیگ احساس می کنند توسط مشاغل با امنیت شغلی ضعیف و محرومیت از حقوق توسط سیستمی که توجه چندانی به احساس تعلق کارکنان در سازمان‌های سنتی ندارد، مورد استثمار قرار می گیرند.	عدم وجود اتحادیه / عدم امکان چانه‌زنی جمعی
(Kaine & Josserand, 2019)	موانع چانه‌زنی جمعی در اقتصاد گیگ نیز بسیار مهم است.	

(Perrig, 2023)	پس از گسترش پلتفرم‌های کارگری در اواسط دهه ۲۰۱۰، یک نگرانی عمده وضعیت حقوقی کارکنان گیگ بوده است.	عدم وجود مقررات	پیامدهای مثبت
(Choudhary & Shireshi, 2022)	پلتفرم‌ها به‌طور گسترده از این عدم وجود مقررات با پیش‌نویس شرایط ناعادلانه در قراردادهای کاری سوءاستفاده کرده‌اند.	وابستگی به پلتفرم	
(Gussek et al., 2023)	هرچه یک فریلنسر فناوری اطلاعات در یک پلتفرم موفق‌تر باشد، وابستگی آن به پلتفرم افزایش می‌یابد.	فقدان هویت سازمانی	
(Ai et al., 2023)	در میان بسیاری از دلایلی که موجب می‌شود کارکنان از پلتفرم‌های خود خارج می‌شوند، یکی از جنبه‌های ناشناخته فقدان هویت سازمانی است.	خطرات سلامت روان	
(Choudhary & Shireshi, 2022)	خطرات سلامت روان بخش ذاتی اقتصاد گیگ است.	رفتار نابرابر با زنان	
(Choudhary & Shireshi, 2022)	رشد اقتصاد گیگ نگرانی‌هایی را در مورد رفتار نابرابر با زنان در صنعت گیگ ایجاد کرده است.	فقدان حمایت اجتماعی	
(Uchiyama et al., 2022)	این گسترش جدید بازار کار به‌طور متناقض فقدان حمایت اجتماعی و نابرابری پنهانی را که کارکنان گیگ متحمل شده‌اند آشکار کرده است.	نگرانی‌های مربوط به حریم خصوصی	
(Zhu et al., 2024)	پلتفرم‌ها می‌توانند به‌سهولت با روش‌های مختلف به داده‌های کاربر دسترسی داشته باشند، به این معنی که داده‌های اطلاعات کاربر در فضاهای عمومی محافظت‌نشده در معرض دید قرار می‌گیرند و نگرانی‌های مربوط به حریم خصوصی مصرف‌کنندگان را افزایش می‌دهند.		
(Ai et al., 2023)	اقتصاد گیگ مزایای استقلال و انعطاف را برای کارکنان فراهم می‌کند.	انعطاف‌پذیری و استقلال کاری	
(Scully-Russ & Torracco, 2020)	بسیاری از کارکنان گیگ بعید است که بدانند سازمانی که برای آن کار می‌کنند از نظر فیزیکی در کجا واقع شده است، اغلب از انعطاف‌پذیری و استقلال به‌عنوان مطلوب‌ترین جنبه‌های کار خود یاد می‌کنند.	تعادل بهتر بین زندگی شخصی و کاری کارکنان	
(Vyas, 2021)	ظهور اقتصاد گیگ می‌تواند با فراهم کردن فرصت‌های بیشتر برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی زنان، مشکلات اشتغال با حقوق را برای زنان حل کند.	عدم حضور فیزیکی	پیامدهای منفی
(Woodcock & Graham, 2019)	بسیاری از کارهایی که در اقتصاد گیگ انجام می‌شود، نیاز به حضور در زمان و مکان بسیار کمی دارند.	پذیرش چند کار به صورت هم‌زمان	
(Choudhary & Shireshi, 2022)	به نیروی کار گیگ براساس ساعات سپری شده در محل کار یا روزهای کار، دستمزد پرداخت نمی‌شود، بلکه پرداخت براساس تعداد کارهای انجام شده صورت می‌گیرد که به معنای عدم وجود سیستم حضور و غیاب محدود به زمان است. بنابراین، نیازی به حضور در "محل کار" نیز وجود ندارد.	افزایش فرصت‌های شغلی	
(Dey et al., 2022)	کارکنان گیگ مجبور نیستند برای انجام کار به دفتر فیزیکی یا محل کار مراجعه کنند.	تنوع محیط کاری	
(Ganraj & SAWANT, 2022)	برای کسب درآمد ثابت، کارکنان باید درحالی که مشغول کار اول هستند، به دنبال کار جدید بگردند.	پایین بودن هزینه کارکنان گیگ به دلیل پایین بودن دستمزد و نداشتن بیمه	
(Scully-Russ & Torracco, 2020)	مکانی که فرصت‌های شغلی را برای تعداد فزاینده‌ای از کارکنان مستقل فراهم می‌کند، به‌عنوان اقتصاد پلتفرم شناخته شده است.		
(Scully-Russ & Torracco, 2020)	بسیاری از کارکنان برای آزادی و تنوع فرصت‌های ارائه‌شده توسط اقتصاد پلتفرم ارزش قائل هستند.		
(Scully-Russ & Torracco, 2020)	کارکنان گیگ که برای تنوع محیط‌های کاری و وظایفی که برای کارکنان دائمی دردسترس نیست ارزش قائل هستند، اقتصاد پلتفرم را سودمند می‌دانند.		
(Choudhary & Shireshi, 2022)	در این شکل از کار رقابت برای هر شغل خاص افزایش می‌یابد. این امر منجر به آمادگی بیشتر کارکنان برای انجام وظایف با دستمزد بسیار کم خواهد شد که به پلتفرم‌ها کمک می‌کند تا هزینه‌های خود را کاهش دهند و درنتیجه حاشیه سود خود را افزایش دهند.		

(Kuhn et al., 2021)	برای کارهای آنلاین از راه دور، استخر استعداد جهانی پتانسیل صرفه جویی قابل توجهی را در هزینه‌ها ارائه می‌دهد.	شرایط بهتر کار برای اقلیت‌های قومی
(Gioumpasoglou et al., 2024)	حداکثر بهینه‌سازی کارکنان و کاهش چشم‌گیر هزینه‌های نیروی کار از دیگر مزایای کار گیگ است.	
(Newlands & Lutz, 2024)	اقلیت‌های قومی مشاغل اقتصاد دیجیتال را معتبرتر و از نظر اجتماعی ارزشمندتر نسبت به مشاغل غیردیجیتالی می‌دانند.	افزایش مزایا از دیدگاه مصرف‌کننده
(Scully-Russ & Torracco, 2020)	از دیدگاه مصرف‌کننده، اقتصاد پلتفرم مزایای بسیاری را ارائه می‌دهد که قبلاً در دسترس نبودند. به عنوان مثال، دسترسی به محصولات و خدمات از طریق پلتفرم‌های مبتنی بر وب، انتخاب بهتر، راحتی گسترده‌تری را در اختیار مصرف‌کنندگان قرار می‌دهد.	
(Scully-Russ & Torracco, 2020)	اقتصاد پلتفرم می‌تواند به هزینه مطلوب، راحتی، تنوع بیشتر و پاسخ‌گویی بیشتر به نیازهای مصرف‌کنندگان منجر شود.	

گام ششم: برای حفظ و کنترل کیفیت مطالعه، در این پژوهش، تلاش شده است توضیحات روشن و مشخصی برای گزینه‌های موجود در پژوهش و گام‌های اتخاذ شده بیان شود و مقالات براساس مطالعات موجود در ادبیات نظری و پیشینه پژوهش جست‌وجو گردند، همچنین پژوهش‌گر از راهکارهای مختلف الکترونیکی و دستی بهره گرفته است و از ابزار CASP نیز برای ارزیابی مطالعات استفاده شده است. نتایج ماتریس CASP در جدول شماره ۳ داده شده است. در نهایت، علاوه بر محقق که به کدگذاری اولیه اقدام کرده است، محقق دیگر همان متن را بدون اطلاع از کدهای به دست آمده، جداگانه کدگذاری کرده است. داده‌های حاصل در قالب یک ماتریس دوبعدی شامل کدگذاران و کدهای آن‌ها تنظیم و در نهایت ضریب کاپا

محاسبه شده است. در صورتی که کدهای این دو محقق به هم نزدیک باشد، توافق بالا بین این دو کدگذار را نشان می‌دهد که بیان‌کننده پایایی است. برای سنجش میزان توافق بین دو کدگذار از آزمون کاپا استفاده می‌شود که به کاپای کوهن معروف است. ضریب کاپا بین ۱+ تا ۱- تغییر می‌کند که مقدار ۱+ در آن به معنی توافق کامل بین کدگذاران و ۱- به معنای عدم توافق و مقدار صفر نیز ناشی از شانس و تصادفی بودن توافق است. با در نظر گرفتن تعداد کدهای ایجاد شده مشابه و مختلف، مقدار شاخص کاپا برابر ۰/۸۰ به دست آمد که با توجه به قرار گرفتن ضریب در بازه ۰/۸۰-۰/۶۱ می‌توان گفت ضریب توافق در سطح بسیار خوبی بوده و از پایایی مناسب برخوردار است (Manian & ronaghi, 2015).

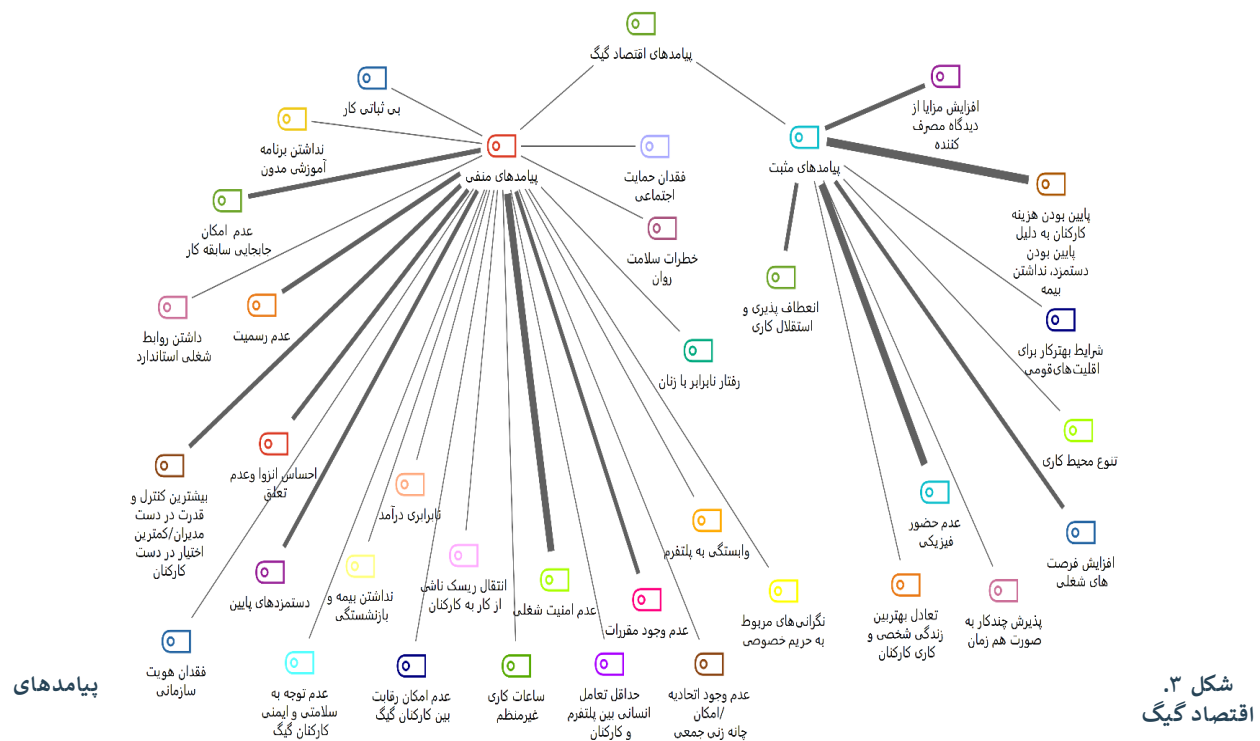
جدول ۳. نتایج ماتریس CASP

منابع	معیارها	اهداف پژوهش	منطق روش	طرح پژوهش	نمونه برداری	جمع آوری داده‌ها	انعکاس پذیری	ملاحظات اخلاقی	دقت تجزیه و تحلیل	بیان روشن یافته‌ها	ارزش پژوهش
(Gussek et al., 2023)	۴	۴	۴	۳	۳	۳	۳	۴	۴	۴	۴
(Corten et al., 2023)	۴	۴	۳	۳	۳	۳	۳	۴	۴	۳	۴
(Ai et al., 2023)	۵	۴	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۴
(Scully-Russ & Torracco, 2020)	۵	۴	۴	۴	۳	۳	۳	۴	۴	۴	۴
(James, 2024)	۴	۴	۴	۴	۳	۳	۴	۳	۴	۴	۴
(Uchiyama et al., 2022)	۴	۴	۴	۳	۳	۳	۳	۴	۴	۴	۴
(Wood et al., 2018)	۴	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۴
(Schou & Bucher, 2023)	۴	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۳	۴	۴	۴
(Kaine & Josserand, 2019)	۳	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۴
(Chen et al., 2023)	۵	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۴

۴	۴	۴	۴	۳	۳	۳	۴	۴	۴	(Choudhary & Shireshi, 2022)
۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۴	(Ganraj & SAWANT, 2022)
۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۵	(Zhou, 2022)
۴	۴	۴	۳	۳	۳	۴	۳	۳	۴	(Perrig, 2023)
۵	۴	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	(Kuhn et al., 2021)
۴	۴	۴	۴	۳	۳	۳	۳	۳	۴	(Vyas, 2021)
۴	۴	۴	۴	۴	۳	۳	۴	۴	۵	Woodcock & (Graham, 2019)
۴	۴	۴	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۴	(Dey et al., 2022)
۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	(Zhu et al., 2024)
۴	۴	۴	۳	۳	۴	۴	۴	۴	۴	Giousmpasoglou et (al., 2024)
۴	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۴	Newlands & Lutz, (2024)

براساس کدهای اصلی و فرعی که از تحلیل‌ها به دست آمده است، الگوی مفهومی پژوهش توسعه یافته که در خصوص پیامدهای اقتصاد گیگ در شکل شماره ۳ نشان داده شده است.

گام هفتم: ارائه یافته‌ها: یافته‌های حاصل از مراحل قبل، در این مرحله ارائه شده است. در مجموع ۲ پیامد اصلی اقتصاد گیگ و ۳۴ پیامد فرعی اقتصاد گیگ در این مرحله شناسایی شده است که نتایج در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.



شکل ۳.
اقتصاد گیگ

۵ بحث و نتیجه گیری

افته‌های پژوهش نشان می‌دهد، در مجموع ۲ پیامد اصلی اقتصاد گیگ شامل؛ پیامدهای منفی و پیامدهای مثبت و ۳۴ پیامد فرعی شناسایی شده است.

۵/۱ پیامدهای مثبت

اقتصاد گیگ فرصت‌های زیادی را به نیروی کار ارائه کرده است، مانند محیط کار انعطاف‌پذیر، انجام کار بدون حضور فیزیکی، دسترسی به آگهی‌های شغلی جهانی، موانع کم برای ورود و دسترسی ساده به متقاضی خدمات (مشتری)، به دلیل انعطاف‌پذیری زمان کار و عدم حضور فیزیکی کار، اقتصاد گیگ شاهد افزایش مشارکت زنان در مشاغل مختلف و ایجاد تعادل بین زندگی و کار برای کارکنان گیگ شده است. از این رو، اقتصاد گیگ یک پویایی در حال تغییر در مدیریت نیروی کار، تنوع فرهنگی و دسترسی به منابع جهانی را نشان می‌دهد. از جمله پیامدهای مثبت اقتصاد گیگ می‌توان به انعطاف‌پذیری و استقلال کاری، تعادل بهتر بین زندگی شخصی و کاری کارکنان، عدم حضور فیزیکی، پذیرش چندکار به صورت هم‌زمان، افزایش فرصت‌های شغلی، تنوع محیط کاری، پایین بودن هزینه کارکنان گیگ به دلیل پایین بودن دستمزد و نداشتن بیمه، شرایط بهتر کاری برای اقلیت‌های قومی، افزایش مزایا از دیدگاه مصرف‌کننده، اشاره کرد. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های (Ai et al., 2023; Choudhary & Shireshi, 2022; Dey et al., 2022; Ganraj & SAWANT, 2022; Giousmpasoglou et al., 2024; Kuhn et al., 2021; Newlands & Lutz, 2024; Scully-Russ & Torracco, 2020; Vyas, 2021; Woodcock & Graham, 2019) هم‌راستا می‌باشد.

با بررسی پژوهش‌های انجام‌شده درمی‌یابیم که اقتصاد گیگ مزایای بسیاری برای نیروی کار ایجاد کرده است، از تعادل بین کار و زندگی گرفته تا تأمین برابری جنسیتی. کار از راه دور معمولاً مستلزم کار از طریق اینترنت از خانه یا سایر مکان‌های غیرشرکتی است. اغلب (اگرچه نه همیشه) به کارکنان گیگ این فرصت داده می‌شود که ساعات کاری خود را تعیین کنند و برنامه کاری آن‌ها به دقت توسط مافوق‌شان بررسی نمی‌شود. این امر می‌تواند به این معنی باشد که آن‌ها ممکن است فرصت‌های بیشتری برای برنامه‌ریزی متناسب با سبک زندگی خود بیابند (Harms et al., 2024). کار گیگ به کارکنان این استقلال را می‌دهد تا کار و میزان ساعات انجام آن و تعطیلات خود را انتخاب کنند. همچنین، به آن‌ها این فرصت را می‌دهد، بسته به مهارت و تجربه‌شان در نقش‌های مختلف کار کنند و خود را ارتقا دهند. همچنین آن‌ها توانایی مذاکره در مورد حجم کاری که می‌خواهند انجام دهند، زمان‌بندی و مدت زمان پروژه‌ها را با سازمان‌هایی که با آن‌ها کار می‌کنند، دارند. اقتصاد گیگ به‌عنوان یک راه‌حل آسان برای دستیابی به «پتانسیل استفاده نشده» مانند جوانان بیکار و زنانی که علاقه‌مند به پیوستن به

نیروی کار هستند اما قادر به غلبه بر موانع ورود خود نیستند، در حال گسترش است. بسیاری از زنان به کار گیگ روی آورده‌اند؛ زیرا به آن‌ها امکان می‌دهد فعالیت‌های مراقبتی خود از خانواده را در کنار کار گیگ انجام دهند و اهمیت حضور فیزیکی را که پایه اصلی روابط کاری استاندارد است، کاهش می‌دهد (Mehta, 2023). پلتفرم‌ها برای زنان این امکان را فراهم می‌کند تا در کارهای حقوقی شرکت کنند، درحالی‌که می‌توانند زمان بیشتری را با کودکان خود به صورت روزانه و هفتگی بگذرانند. همچنین، هزینه‌های گران‌قیمت مراقبت از کودکان را که در شغل‌های سنتی پرداخت می‌کردند، کاهش داده و در برابر رویدادها و اختلالات پیش‌بینی نشده، مانند بیماری کودکان شرایط بهتری داشته باشند. در

نتیجه این الگوهای کاری جدید، موجب کاهش استرس و اضطراب در مورد مراقبت از کودک و نقش آن‌ها در خانواده می‌شود (James, 2024). رشد اقتصاد گیگ می‌تواند منجر به بهبود نرخ اشتغال در کشورها شود. از دیدگاه سازمان‌ها، اقتصاد گیگ و کار گیگ به آن‌ها این امکان را می‌دهد که هزینه‌های تجاری مربوط به آموزش، پوشش بیمه، فضای اداری، مرخصی‌های با حقوق و مزایای سلامتی اعطا شده به کارکنان تمام‌وقت را کاهش دهند. همچنین برای کسب و کارها، یک ریسک کلیدی ایجاد شکاف در جایگزینی استعدادها است، اما این خطر در اقتصاد گیگ به حداقل می‌رسد؛ زیرا آن‌ها به یک استخر جهانی از استعداد دسترسی دارند. کارکنان و متخصصان ماهر، کارها را به‌صورت قراردادی، طبق جدول زمانی از پیش تعیین شده و به شیوه‌ای مقرون‌به‌صرفه انجام می‌دهند (Mehta, 2023).

۵/۲ پیامدهای منفی

اقتصاد گیگ در کنار همه دستاوردهای مثبتی که داشته، جنبه تاریکی نیز دارد. شواهد نشان می‌دهد به همان اندازه که اقتصاد گیگ باعث ایجاد تحول در اقتصاد شده و راه‌حل مناسبی در برابر افزایش تورم و بیکاری بوده است، به همان میزان با توجه به ماهیت بی‌ثبات و نداشتن قراردادهای کاری استاندارد موجب پیدایش مشکلات فراوانی برای کارکنان شاغل در این اقتصاد شده است. همچنین اقتصاد گیگ در عین حال که مزایای بزرگی را برای شرکت‌ها و افراد به ارمغان آورده است، به‌ناچار برخی از مشکلات مدیریتی هم برای مدیران ایجاد کرده است. برخی از این پیامدها بی‌ثباتی کار، عدم امکان جابه‌جایی سابقه کاری، نداشتن مناسبات اجتماعی، نداشتن برنامه آموزشی مدون، عدم رسمیت، نداشتن روابط شغلی استاندارد، احساس انزوا و عدم تعلق، بیشترین کنترل و قدرت در دست مدیران/کم‌ترین اختیار در دست کارکنان، دستمزدهای پایین، عدم توجه به سلامتی و ایمنی کارکنان گیگ، نداشتن بیمه و بازنشستگی، نابرابری درآمد، عدم امکان رقابت بین کارکنان گیگ، انتقال ریسک ناشی از کار به کارکنان، ساعات کاری غیرمنظم، حداقل تعامل انسانی بین پلتفرم و کارکنان، عدم امنیت شغلی، عدم وجود اتحادیه/عدم امکان چانه‌زنی جمعی، عدم وجود مقررات، وابستگی به پلتفرم،

فرد تأثیر بگذارد. درواقع، تحقیقات نشان داده است که کارکنان در اقتصاد دیجیتال به دلیل عدم دریافت شناخت اجتماعی که سزاوار آن هستند، با مشکلات هویتی روبه‌رو می‌شوند (Newlands & Lutz, 2024).

با توجه به مطالب بیان‌شده و نتایج این پژوهش، پیشنهادها و راهکارهایی مبتنی بر پیامدهای اقتصاد گیگ ارائه می‌شود:

✓ با توجه به اینکه اقتصاد گیگ در ایران بسیار جدید و نوپا است، مطالعات اندکی پیرامون پیامدها و اثرات آن بر شاغلین این اقتصاد صورت گرفته است و ابعاد مثبت و منفی آن برای مدیران و صاحب‌نظران در این حوزه ناشناخته است. بدین جهت ضروری است که تحقیقات بیشتری، به‌ویژه مطالعات توصیفی، برای بررسی عمیق‌تر جنبه‌های شخصی، روان‌شناختی و اجتماعی کار گیگ در این پلتفرم‌ها صورت پذیرد.

✓ یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران منابع انسانی در پلتفرم‌ها، رسیدگی به چالش‌ها و نگرانی‌های مربوط به ایمنی، سلامت، احساس تعلق، تعادل بین کار و زندگی و شرایط کاری نامطلوب این کارکنان می‌باشد، در این راستا بایستی مدیران منابع انسانی با بازبینی مجدد روابط کاری و تنظیم مقررات و قوانین جدید مطابق با این شکل از کار در رفع این چالش‌ها تلاش کنند.

✓ تحولات اخیر در دنیای کار مستلزم تغییرات قابل توجهی در مهارت‌ها و تخصص کارکنان، در روش‌ها و ابزارهای توسعه این مهارت‌ها است. یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران منابع انسانی، بررسی و مطالعه در این زمینه است که چه مهارت‌ها و تخصص‌هایی برای ورود و موفقیت در اقتصاد پلتفرم مورد نیاز است تا موجب بهبود عملکرد این نیروهای کار شوند.

✓ یکی از چالش‌های اساسی در اقتصاد گیگ، نبود حمایت‌های قانونی و قوانین متناسب با این شکل از کار است که پیامدهای فراوانی برای کارکنان گیگ و پلتفرم‌ها ایجاد کرده است. لذا تدوین قوانین و مقررات مورد نیاز برای کارکنان، متقاضیان کار و پلتفرم‌ها برای تضمین انصاف و برابری در اقتصاد پلتفرم بسیار ضروری است.

✓ پلتفرم‌ها باید یک مکانیزم ارتباطی و بازخورد قوی ایجاد کنند که نه تنها به ارزیابی‌های مشتری، بلکه به نظرات و پیشنهادات کارکنان گیگ نیز اهمیت دهد. این امر موجب ایجاد رضایت شغلی و احساس تعلق بیشتر از جانب کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد و کیفیت خدمات ارائه‌شده توسط کارکنان گیگ می‌شود.

✓ با توجه به اینکه شرایط کار شرکت‌های پلتفرم دیجیتال بسیار متفاوت از شکل سنتی کار است،

فقدان هویت سازمانی، خطرات سلامت روان، رفتار نابرابر با زنان، فقدان حمایت اجتماعی، نگرانی‌های مربوط به حریم خصوصی هستند. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های (Ai et al., 2023; Chen et al., 2023; Choudhary & Shireshi, 2022; Corten et al., 2023; Ganraj & SAWANT, 2022; Gussek et al., 2023; James, 2024; Kaine & Josserand, 2019; Perrig, 2023; Schou & Bucher, 2023; Scully-Russ & Torracco, 2020; Uchiyama et al., 2022; Wood et al., 2018; Zhou, 2022 هم‌راستا می‌باشد.

علی‌رغم مزایای مختلف، کار گیگ می‌تواند منجر به کالایی شدن شدید فرصت‌های کاری شود و کارکنان را در معرض استثمار به شکل دستمزد پایین، فقدان مزایای بهداشتی، کار موقت در غیاب گزینه‌های بهتر و غیره قرار دهد (Mehta, 2023). کارکنان گیگ توسط هیچ اتحادیه کارگری حمایت نمی‌شوند و به‌سختی صاحب قدرت چانه‌زنی جمعی هستند. مشاغل در اقتصاد گیگ عمدتاً گاه به گاه یا قراردادی یا منعطف هستند که به موجب آن کارکنان هیچ‌گونه ایمنی شغلی ندارند؛ زیرا پس از اتمام وظیفه، کار آن‌ها تمام می‌شود و هیچ سپر اجتماعی یا شبکه ایمنی به کارکنان ارائه نمی‌شود (Doshi & Tikyani, 2020). در اقتصاد گیگ کارکنان می‌توانند به مزایای شبکه زندگی بهتر دست یابند، درحالی‌که دستیابی به مزایای مشاغل سنتی مانند دریافت به‌موقع حقوق برای آن‌ها دشوار است. فریلنسرها بسیار ماهر و با دستمزد بالا می‌توانند پس‌انداز کرده و بیمه شخصی را از بخش خصوصی خریداری کنند، اما کارکنان با مهارت کم‌تر بدون هیچ‌گونه اقدام حمایتی رها می‌شوند؛ زیرا آن‌ها قادر به پرداخت بیمه‌های ارائه‌شده توسط بخش خصوصی نیستند. در چنین مواردی، ناامنی شغلی همراه با بی‌ثباتی مالی می‌تواند منبع استرس بزرگی برای کارکنان گیگ باشد (Mehta, 2023). اقتصاد گیگ نمونه بسیاری از این ترتیبات کاری متزلزل است و از آن‌جایی که افراد بیشتری از این نوع کار امرار معاش می‌کنند، خطر افزایش فقر به دلیل ثبات مالی کم وجود دارد (Giousmpasoglou et al., 2024). در اکثر کشورها کارکنان گیگ را به‌عنوان کارکنان قراردادی طبقه‌بندی می‌کنند و آن‌ها از مزایای سلامتی و بازنشستگی، بیمه حوادث یا هر چیز دیگری محروم می‌شوند (Friedman, 2014). با مطالعاتی در مورد اقتصاد دیجیتال که به سؤالات اساسی کیفیت شغل مانند استانداردهای کار، فرآیندهای کار و پرداخت دستمزد پرداخته است، متوجه می‌شویم که چگونه تغییرات تکنولوژیکی در محل کار می‌تواند بر رفاه کارکنان تأثیر بگذارد (باین‌حال، کیفیت شغل مفهومی چندبعدی است و نمی‌توان آن را به یک جنبه تقسیم کرد (Findlay et al., 2013)). یکی از ابعاد مهم کیفیت شغل که کم‌تر مورد توجه قرار گرفته است، ادراک اجتماعی از یک شغل می‌باشد. چنین برداشت‌هایی می‌تواند بر عزت نفس و احساس ارزشمندی یک

داشته باشند تا بتوانند همگام با سرعت رشد و توسعه این اقتصاد در کشور پیش بروند. در همین راستا دو پژوهش دیگر توسط پژوهشگران این مقاله با عنوان "شناسایی عوامل مؤثر بر پیدایش اقتصاد گیگ با رویکرد فراترکیب" و "شناسایی کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ با رویکرد فراترکیب" انجام شده است. پیشنهاد می‌شود یافته‌های پژوهش حاضر و دو پژوهش انجام‌شده در قالب پژوهش‌های آمیخته و یا کمی و با استفاده از جامعه آماری شاغل در پلتفرم‌های ایرانی مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به مطالعات اندکی که در خصوص اقتصاد گیگ و پیامدهای آن در ایران صورت گرفته است، یکی از محدودیت‌های انجام این پژوهش، کمبود منابع فارسی در این زمینه بوده و بیشتر از مقالات لاتین برای انجام این پژوهش استفاده شده است و مشکلات حاصل از ترجمه و فهم حاصل از آن محدودیت‌هایی به دنبال خواهد داشت. همچنین، از آنجایی که روش انجام پژوهش حاضر فراترکیب است، محدودیت دیگر این پژوهش دسترسی سخت به پایگاه‌های لاتین برای دانلود مقالات بوده است.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب سپاس خود را از تمامی مشارکت‌کنندگان در پژوهش اعلام می‌نمایند.

سهم نویسندگان

سهم نویسندگان در نگارش این مقاله مساوی بوده است.

تضاد منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله، هیچ تضاد منافی وجود ندارد.

پیامدهای مربوط به مدیریت منابع انسانی در ارتباط با قوانین و شرایط کار در آن نیز متفاوت است و باید براساس آن بررسی و تنظیم شود. همچنین، نقش و ارزش عملکردهای منابع انسانی سازمانی و به‌طور سنتی فعالیت‌های منابع انسانی مانند انتخاب، آموزش و توسعه و... ممکن است در زمینه کارکنان گیگ تغییر کند.

✓ شناسایی جنبه‌های تاریک اقتصاد گیگ به مدیران کمک می‌کند استراتژی‌های لازم و مناسب جهت رویارویی با این بعد از اقتصاد گیگ و کارکنان شاغل را در این صنعت داشته باشند.

✓ کار در اقتصاد گیگ ماهیت غیرمعمولی دارد و حتی با وجود اینکه پتانسیل افزایش نرخ اشتغال را در پی دارد، نباید آسیب‌های ذاتی نهفته در کار پلتفرم، مانند عدم اطمینان و بی‌ثباتی را نادیده گرفت.

✓ برای ایجاد تأثیر اجتماعی بهتر و جلب حمایت گسترده کارکنان شاغل در اقتصاد گیگ، باید برخی از مقررات کار درخصوص کارکنان گیگ بازنگری و تنظیم گردد.

۵,۳ پیشنهاد برای پژوهشگران آتی

با توجه به ماهیت اقتصاد ایران و تفاوت‌های آن با سایر نقاط جهان به نظر می‌رسد اقتصاد گیگ با ماهیتی متفاوت از تجربه جهانی خود در ایران در حال گسترش است؛ لذا الگوهای جهانی برای این اقتصاد در ایران قابل استفاده نیست. به همین دلیل بایستی محققان مطالعات بیشتر و جدی‌تری در خصوص این اقتصاد و پیامدهای آن در ابعاد روان‌شناختی و اجتماعی آن

منابع

- AC, K., & P, P. (2023). Changing Contours of the Employment Landscape: A Study on Gig Work Options for the Platform Workforce of Kerala. *SEDME (Small Enterprises Development, Management & Extension Journal)*, 50(4), 384–398. DOI: [10.1177/09708464231209452](https://doi.org/10.1177/09708464231209452).
- Ai, W., Chen, Y., Mei, Q., Ye, J., & Zhang, L. (2023). Putting teams into the gig economy: A field experiment at a ride-sharing platform. *Management Science*, 69(9), 5336–5353. DOI: [10.1287/mnsc.2022.4624](https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.4624).
- Aloisi, A. (2015). Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of on-demand/gig economy platforms. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37, 653. DOI: [10.2139/ssrn.2637485](https://doi.org/10.2139/ssrn.2637485).
- Angrave, D., Charlwood, A., Kirkpatrick, I., Lawrence, M., & Stuart, M. (2016). HR and analytics: why HR is set to fail the big data challenge. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 1–11. DOI: [10.1111/1748-8583.12090](https://doi.org/10.1111/1748-8583.12090).
- Cameron, L. D. (2024). The Making of the “Good Bad” Job: How Algorithmic Management Manufactures Consent Through Constant and Confined Choices. *Administrative Science Quarterly*, 69(2), 458–514. DOI: [10.1177/00018392241236163](https://doi.org/10.1177/00018392241236163).
- Chen, J., Luo, J., Hu, W., & Ma, J. (2023). Fit into work! From formalizing governance of gig platform ecosystems to helping gig workers craft their platform work. *Decision Support Systems*, 174, 114016. DOI: [10.1016/j.dss.2023.114016](https://doi.org/10.1016/j.dss.2023.114016).
- Choudhary, V., & Shireshi, S. S. (2022). Analysing the gig economy in India and exploring various effective regulatory methods to improve the plight of the workers. *Journal of Asian and African Studies*, 57(7), 1343–1356. DOI: [10.1177/00219096221082581](https://doi.org/10.1177/00219096221082581).
- Collier, R. B., Dubal, V., & Carter, C. (2017). *Labor platforms and gig work: the failure to regulate*. DOI: [10.2139/ssrn.3039742](https://doi.org/10.2139/ssrn.3039742).
- Corten, R., Kas, J., Teubner, T., & Arets, M. (2023). The role of contextual and contentual signals for online trust: Evidence from a crowd work experiment. *Electronic Markets*, 33(1), 41. DOI: [10.1007/s12525-023-00655-2](https://doi.org/10.1007/s12525-023-00655-2).
- Crawford, K. (2021). *The atlas of AI: Power, politics, and the planetary costs of artificial intelligence*. Yale University Press. DOI: [10.56315/pscf3-22crawford](https://doi.org/10.56315/pscf3-22crawford).
- Davidson, A., Gleim, M. R., Johnson, C. M., & Stevens, J. L. (2023). Gig worker

- typology and research agenda: advancing research for frontline service providers. *Journal of Service Theory and Practice*, 33(5), 647–670. DOI: [10.1108/JSTP-08-2022-0188](https://doi.org/10.1108/JSTP-08-2022-0188).
- De Stefano, V. (2016). The rise of the "just-in time workforce": on demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig economy". *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), 461–471.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>.
- Dey, C., Ture, R. S., & Ravi, S. (2022). Emerging world of gig economy: Promises and challenges in the Indian context. *NHRD Network Journal*, 15(1), 71–82. DOI: [10.1177/26314541211064717](https://doi.org/10.1177/26314541211064717).
- Doshi, B. M., & Tikyani, H. (2020). A theoretical integration of gig economy: Advancing opportunity, challenges and growth. *International Journal of Management (IJM)*, 11(12), 3013–19.
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2022). Boundaryless careers and algorithmic constraints in the gig economy. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(22), 4468–4498. DOI: [10.1080/09585192.2021.1953565](https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1953565).
- Erwin, E. J., Brotherson, M. J., & Summers, J. A. (2011). Understanding qualitative metasynthesis: Issues and opportunities in early childhood intervention research. *Journal of Early Intervention*, 33(3), 186–200. DOI: [10.1177/1053815111425493](https://doi.org/10.1177/1053815111425493).
- Findlay, P., Kalleberg, A. L., & Warhurst, C. (2013). The challenge of job quality. *Human Relations*, 66(4), 441–451. DOI: [10.1177/0018726713481070](https://doi.org/10.1177/0018726713481070).
- Friedman, G. (2014). Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 171–188. DOI: [10.4337/roke.2014.02.03](https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03).
- Ganraj, M., & SAWANT, S. (2022). PERSPECTIVE OF GIG OUTLOOK: PROBLEMS AND PROSPECTS. ISSN: [2395-0072](https://doi.org/10.2395-0072).
- Giousmpasoglou, C., Ladkin, A., & Marinakou, E. (2024). Worker exploitation in the gig economy: the case of dark kitchens. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 7(1), 414–435. DOI: [10.1108/JHTI-10-2022-0477](https://doi.org/10.1108/JHTI-10-2022-0477).
- Gleim, M. R., Johnson, C. M., & Lawson, S. J. (2019). Sharers and sellers: A multi-group examination of gig economy workers' perceptions. *Journal of Business Research*, 98, 142–152. DOI: [10.1016/j.jbusres.2019.01.041](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.041).
- Gussek, L., Grabbe, A., & Wiesche, M. (2023). Challenges of IT freelancers on digital labor platforms: A topic

- model approach. *Electronic Markets*, 33(1), 55. DOI: [10.1007/s12525-023-00675-y](https://doi.org/10.1007/s12525-023-00675-y).
- Halliday, D. (2021). On the (mis) classification of paid labor: When should gig workers have employee status? *Politics, Philosophy & Economics*, 20(3), 229–250. DOI: [10.1177/1470594X211015467](https://doi.org/10.1177/1470594X211015467).
- Harms, P. D., White, J. V, & Fezzey, T. N. A. (2024). Dark clouds on the horizon: Dark personality traits and the frontiers of the entrepreneurial economy. *Journal of Business Research*, 171, 114364. DOI: [10.1016/j.jbusres.2023.114364](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114364).
- Hassani, H. (2021). Online Platforms and Sharing Economy: Promises and Challenges for Gig Workers. *Global Media Journal-Persian Edition*, 16(1), 53–76. (in persian). DOI: [10.22059/gmj.2022.335644.1241](https://doi.org/10.22059/gmj.2022.335644.1241).
- Hornuf, L., & Vrankar, D. (2022). Hourly wages in crowdworking: A meta-analysis. *Business & Information Systems Engineering*, 64(5), 553–573. DOI: [10.1007/s12599-022-00769-5](https://doi.org/10.1007/s12599-022-00769-5).
- Huang, N., Burtch, G., Hong, Y., & Pavlou, P. A. (2020). Unemployment and worker participation in the gig economy: Evidence from an online labor market. *Information Systems Research*, 31(2), 431–448. DOI: [10.1287/ISRE.2019.0896](https://doi.org/10.1287/ISRE.2019.0896).
- James, A. (2024). Platform work-lives in the gig economy: Recentering work-family research. *Gender, Work & Organization*, 31(2), 513–534. <https://doi.org/10.1111/gwao.13087>.
- Jarrahi, M. H., & Sutherland, W. (2019). Algorithmic management and algorithmic competencies: Understanding and appropriating algorithms in gig work. *Information in Contemporary Society: 14th International Conference, IConference 2019, Washington, DC, USA, March 31–April 3, 2019, Proceedings 14*, 578–589. DOI: [10.1007/978-3-030-15742-5_55](https://doi.org/10.1007/978-3-030-15742-5_55).
- Kaine, S., & Josserand, E. (2019). The organisation and experience of work in the gig economy. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 479–501. DOI: [10.1177/0022185619865480](https://doi.org/10.1177/0022185619865480).
- Kässi, O., & Lehdonvirta, V. (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological Forecasting and Social Change*, 137, 241–248. DOI: [10.1016/j.techfore.2018.07.056](https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.056).
- Kässi, O., Lehdonvirta, V., & Stephany, F. (2021). How many online workers are there in the world? A data-driven assessment. *Open Research Europe*, 1. DOI: [10.12688/openreseurope.13639.4](https://doi.org/10.12688/openreseurope.13639.4).
- Kirven, A. (2018). Whose gig is it anyway: technological change, workplace

- control and supervision, and workers' rights in the gig economy. *U. Colo. L. Rev.*, 89, 249.
- <https://scholar.law.colorado.edu/lawreview/vol89/iss1/6>.
- Koutsimpogiorgos, N., Van Slageren, J., Herrmann, A. M., & Frenken, K. (2020). Conceptualizing the gig economy and its regulatory problems. *Policy & Internet*, 12(4), 525–545. DOI: [10.1002/poi3.237](https://doi.org/10.1002/poi3.237).
- Kuhn, K. M., Meijerink, J., & Keegan, A. (2021). Human resource management and the gig economy: Challenges and opportunities at the intersection between organizational HR decision-makers and digital labor platforms. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 39, 1–46. DOI: [10.1108/S0742-730120210000039001](https://doi.org/10.1108/S0742-730120210000039001).
- Manian, A., & ronaghi, mohammad hossein. (2015). A Comprehensive Framework for E-marketing Implementation by Meta-Synthesis Method. *Journal of Business Management*, 7(4), 901–920.
- <https://doi.org/10.22059/jibm.2015.57097>. (in persian).
- <https://doi.org/10.22059/jibm.2015.57097>.
- Manyika, J., Lund, S., Robinson, K., Valentino, J., & Dobbs, R. (2015). *A labor market that works: Connecting talent with opportunity in the digital age*.
- <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/connecting-talent-with-opportunity-in-the-digital-age>.
- McDonnell, A., Carbery, R., Burgess, J., & Sherman, U. (2021). Technologically mediated human resource management in the gig economy. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(19), 3995–4015. DOI: [10.1080/09585192.2021.1986109](https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1986109).
- Mehta, B. S. (2023). Changing nature of work and the gig economy: Theory and debate. *FIIB Business Review*, 12(3), 227–237. DOI: [10.1177/2319714520968294](https://doi.org/10.1177/2319714520968294).
- Meijerink, J., Boons, M., Keegan, A., & Marler, J. (2021). Algorithmic human resource management: Synthesizing developments and cross-disciplinary insights on digital HRM. In *The International Journal of Human Resource Management* (Vol. 32, Issue 12, pp. 2545–2562). Taylor & Francis. DOI: [10.1080/09585192.2021.1925326](https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1925326).
- Minbaeva, D. (2021). Disrupted HR? *Human Resource Management Review*, 31(4), 100820.
- <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100820>

- Moore, M. T. (2019). The gig economy: a hypothetical contract analysis. *Legal Studies*, 39(4), 579–597. DOI: [10.1017/lst.2019.4](https://doi.org/10.1017/lst.2019.4).
- Moradi, M., & Miralmasi, A. (2016). Types of coding in qualitative research. (in persian).
- Mousa, M., & Chaouali, W. (2023). Job crafting, meaningfulness and affective commitment by gig workers towards crowdsourcing platforms. *Personnel Review*, 52(8), 2070–2084. DOI: [10.1108/PR-07-2021-0495](https://doi.org/10.1108/PR-07-2021-0495).
- Newlands, G. (2021). Algorithmic surveillance in the gig economy: The organization of work through Lefebvrian conceived space. *Organization Studies*, 42(5), 719–737. DOI: [10.1177/0170840620937900](https://doi.org/10.1177/0170840620937900).
- Newlands, G., & Lutz, C. (2024). Mapping the prestige and social value of occupations in the digital economy. *Journal of Business Research*, 180, 114716. DOI: [10.1016/j.jbusres.2024.114716](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114716).
- Perrig, L. (2023). Confronting algorithmic management using subject access requests: Insights using the case of food deliveries. *The Economic and Labour Relations Review*, 34(4), 720–732. DOI: [10.1017/elr.2023.55](https://doi.org/10.1017/elr.2023.55).
- Petriglieri, G., Ashford, S. J., & Wrzesniewski, A. (2019). Agony and ecstasy in the gig economy: Cultivating holding environments for precarious and personalized work identities. *Administrative Science Quarterly*, 64(1), 124–170. DOI: [10.1177/0001839218759646](https://doi.org/10.1177/0001839218759646).
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10, 27. DOI: [10.2139/ssrn.2686227](https://doi.org/10.2139/ssrn.2686227).
- Schou, P. K., & Bucher, E. (2023). Divided we fall: The breakdown of gig worker solidarity in online communities. *New Technology, Work and Employment*, 38(3), 472–492. DOI: [10.1111/ntwe.12260](https://doi.org/10.1111/ntwe.12260).
- Scully-Russ, E., & Torracco, R. (2020). The changing nature and organization of work: An integrative review of the literature. *Human Resource Development Review*, 19(1), 66–93. DOI: [10.1177/1534484319886394](https://doi.org/10.1177/1534484319886394).
- Shanahan, G., & Smith, M. (2023). Fair's fair: Psychological contracts and power in platform work. In *Technologically Mediated Human Resource Management* (pp. 84–115). Routledge. DOI: [10.1080/09585192.2020.1867615](https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1867615).
- Snyder, B. H. (2016). *The disrupted workplace: Time and the moral order of flexible capitalism*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780190203498.001.0001>.
- Stewart, A., & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are

- the options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420–437. DOI: [10.1177/1035304617722461](https://doi.org/10.1177/1035304617722461).
- Torpey, E., & Hogan, A. (2016). Working in a gig economy. *Career Outlook*.
- Uchiyama, Y., Furuoka, F., Akhir, M. N. M., & MN, M. (2022). Gig Workers, Social Protection and Labour Market Inequality: Lessons from Malaysia. *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 56(3), 165–184. DOI: [10.17576/JEM-2022-5603-09](https://doi.org/10.17576/JEM-2022-5603-09).
- Vyas, N. (2021). *Gender inequality-now available on digital platform': an interplay between gender equality and the gig economy in the European Union*. *European Labour Law Journal*, 12 (1), 37–51. DOI: [10.1177/2031952520953856](https://doi.org/10.1177/2031952520953856).
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75. DOI: [10.1177/0950017018785616](https://doi.org/10.1177/0950017018785616).
- Wood, A. J., Lehdonvirta, V., & Graham, M. (2018). Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. *New Technology, Work and Employment*, 33(2), 95–112. DOI: [10.1111/ntwe.12112](https://doi.org/10.1111/ntwe.12112).
- Woodcock, J. gig economy, & Graham, M. (2019). *The Gig Economy. A Critical Introduction*. Cambridge: Polity. ISBN-13: 978-1-5095-3637-5.
- Xu, G., Lin, H., Yang, S., & Du, Y. (2018). The challenge of gig economy to enterprise human resource management. 2018 2nd International Conference on Education Innovation and Social Science (ICEISS 2018), 404–407. DOI: [10.2991/iceiss-18.2018.98](https://doi.org/10.2991/iceiss-18.2018.98).
- Yaraghi, N., & Ravi, S. (2017). The current and future state of the sharing economy. Available at SSRN 3041207. DOI: [10.2139/ssrn.3041207](https://doi.org/10.2139/ssrn.3041207).
- Zhou, Y. (2022). Trapped in the platform: Migration and precarity in China's platform-based gig economy. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 0308518X221119196. DOI: [10.1177/0308518X221119196](https://doi.org/10.1177/0308518X221119196).
- Zhu, G., Huang, J., Lu, J., Luo, Y., & Zhu, T. (2024). Gig to the left, algorithms to the right: A case study of the dark sides in the gig economy. *Technological Forecasting and Social Change*, 199, 123018. DOI: [10.1016/j.techfore.2023.123018](https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123018).
- Zysman, J., & Kenney, M. (2015). Where will work come from in the era of the cloud and big data. *Berkeley Roundtable on the International Economy Working Paper*.