

Identifying the Functions of Human Resource Management in the Gig Economy with the Meta-Synthesis Approach

Fatemeh Karimi Jafari^{1*}, Maryam Daneshvar², Zahra Abbaszadeh Sourami³

Received: 23/02/2024

PP: 197-250

Accepted: 07/05/2024

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". Gig economy is an ecosystem including three main components; Gig employees, customers and platform. In this ecosystem, the owners of the platform are the mediators for the communication between the work performers and job applicants, and considering the nature of this type of business and its complexities, human resources management in these platforms is very important. In the gig economy and especially in the platform ecosystem, human resources management has moved away from its traditional form with specific functions including: recruitment, payment of salaries and benefits, performance evaluation, training and development, retention of employees, and according to the nature of the work of gig employees, including: Non-permanent work, without a contract, being part-time, not having specific work rules, unspecified working hours, not being present in a certain work environment, not having a fixed salary and benefits, and lack of job commitment, all cause challenges for the management of this category of employees, which management Human resources is facing it and must fulfill its duties with a different approach in this system to establish communication and improve the performance of the three main elements of the platform. The main purpose of this research is to identify the functions of human resource management in the gig economy with the Meta-Synthesis approach. This research is developmental in terms of purpose. In terms of the nature of the data and the style of data analysis, it is part of qualitative research. And based on data collection, it is documented. From the point of view of the research method, it is analytical-descriptive, and the data of the research were collected and analyzed using the seven-stage meta- Synthesis qualitative method of Sandelowski and Barroso. In order to identify the functions of human resource management in the gig economy, the researchers systematically searched for researches related to these factors in 5 scientific databases: Science Direct, Emerald, Wiley, Sage and Taylor & Francis, as well as Scopus reference database between 2010 and 2023 with the aim of determining Valid documents related to the research question and selected keywords were discussed. In the initial investigations, 117 sources were found, and after screening and validation and using the CASP tool, finally 21 articles were analyzed and using the coding method, the functions of human resource management in the gig economy were identified and using MAXQDA software was drawn. To check the quality or reliability of the indicators, the Kappa coefficient was used in SPSS software, which is equal to 0.86 in the present study, which indicates the appropriate reliability of the indicators of this research. In total, there are 7 main functions of human resources management in the gig economy, including human resources planning, recruitment of human resources, training and development of human resources, compensation for human resources services, job design, performance management, and communication; And 18 sub-functions of human resource management have been identified in the gig economy.

Keywords: Human resource management functions, gig economy, platform, Meta-Synthesis Approach.

Reference: Karimi Jafari, F., Daneshvar, M., & Abbaszadeh Sourami, Z. (2024). Identifying the Functions of Human Resource Management in the Gig Economy with the Meta-Synthesis Approach. *Innovation Management Journal*, 13(2), 197-250.

Doi: [10.22034/imj.2024.469747.2838](https://doi.org/10.22034/imj.2024.469747.2838)

1- Corresponding author: Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management and Finance, Khatam University, Tehran, Iran. f.karimijafari@khatam.ac.ir

2- Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management and Finance, Khatam University, Tehran, Iran.

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

شناسایی کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ با رویکرد

فرا ترکیب^۱فاطمه کریمی جعفری^{۲*}، مریم دانشور^۳ و زهرا عباسزاده سورمی^۴

پذیرش: ۱۴۰۳/۲/۱۸

صص: ۱۹۷-۲۵۰

دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۴

چکیده

در چند سال اخیر، رشد چشم‌گیر در عرصه فناوری و دیجیتال موجب پدید آمدن شکل تازه‌ای از مشاغل در جهان شده است که در حال حاضر به شکل یک اقتصاد تأثیرگذار درآمد و با عنوان «اقتصاد گیگ» شناخته می‌شود. اقتصاد گیگ، یک اکوسیستم شامل سه مؤلفه اصلی: کارکنان گیگ، مشتریان و بن‌سازه (پلتفرم) است. در این اکوسیستم، صاحبان بن‌سازه، واسطه‌ای برای ارتباط بین انجام‌دهندگان کار و متقاضیان کار هستند و با توجه به ماهیت این نوع از مشاغل و پیچیدگی‌های آن، مدیریت منابع انسانی در این بن‌سازه بسیار حائز اهمیت است. در اقتصاد گیگ و به‌طور مشخص در اکوسیستم بن‌سازه‌ای، مدیریت منابع انسانی از شکل سنتی خود با کارکردهای مشخص شامل: استخدام، پرداخت حقوق و مزایا، ارزیابی عملکرد، آموزش و توسعه، حفظ و نگهداشت کارکنان، فاصله گرفته و با توجه به ماهیت کار کارکنان گیگ از جمله کار غیردائم، بدون قرارداد، پاره‌وقت بودن، نداشتن قوانین مشخص کاری، ساعت کاری نامشخص، عدم حضور در فضای کاری معین، نداشتن حقوق ثابت و مزایا و عدم تعهد شغلی، همگی موجب به‌وجود آمدن چالش‌هایی برای مدیریت این دسته از شاغلان می‌شود که مدیریت منابع انسانی با آن روبه‌روست و می‌بایست با رویکردی متفاوت در این سیستم برای ایجاد ارتباط و بهبود عملکرد سه عنصر اصلی بن‌سازه، وظایف خود را ایفا کند. در همین راستا، هدف اصلی پژوهش کنونی، شناسایی کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ با رویکرد فرا ترکیب می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای؛ از لحاظ ماهیت و سبک تحلیل مؤلفه‌ها، جزو پژوهش‌های کیفی و بر اساس جمع‌آوری داده‌ها، اسنادی است. از منظر روش انجام پژوهش، تحلیلی-توصیفی است و مؤلفه‌های پژوهش با استفاده از روش کیفی فرا ترکیب هفت مرحله‌ای ساندولسکی و باروسو، جمع‌آوری و تحلیل شده‌اند. به‌منظور شناسایی کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ، پژوهشگران به جست‌وجوی نظام‌مند (سیستماتیک) پژوهش‌های انجام‌شده مربوط به این عوامل در ۵ پایگاه علمی ساینس دایرکت، امرالد، وایلی، سیج و تیلور اند فرانسیس و همچنین پایگاه استنادی اسکوپوس بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۳ با هدف تعیین اسناد معتبر و مرتبط با پرسش 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 برنامه مهارت ارزیابی حیاتی درنهایت ۲۱ مقاله تحلیل شد و با استفاده از روش شناسه‌گذاری، کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ، شناسایی و با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا ترسیم شد. برای بررسی کیفیت یا پایایی شاخص‌ها از ضریب کاپا در نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس استفاده شده است که در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۰ است که نشان‌دهنده پایایی مناسب شاخص‌های این پژوهش می‌باشد. در مجموع ۷ کارکرد اصلی مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ شامل برنامه‌ریزی منابع انسانی، جذب و استخدام منابع انسانی، آموزش و توسعه منابع انسانی، جبران خدمات منابع انسانی، طراحی شغل، مدیریت عملکرد و ارتباطات؛ و ۱۸ کارکرد فرعی مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ، شناسایی شده است.

کلیدواژه‌ها: کارکردهای مدیریت منابع انسانی، اقتصاد گیگ، سکو یا بن‌سازه (پلتفرم)، فرا ترکیب.

استناددهی (APA): کریمی جعفری، فاطمه، دانشور، مریم، و عباسزاده سورمی، زهرا (۱۴۰۳). شناسایی کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ با رویکرد فرا ترکیب، *نشریه علمی مدیریت نوآوری*، ۱۳(۲)، ۱۹۷-۲۵۰.

Doi: [10.22034/imj.2024.469747.2838](https://doi.org/10.22034/imj.2024.469747.2838)

- ۱- مقاله کنونی برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی دانشگاه خاتم است.
- ۲- استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و علوم مالی، دانشگاه خاتم، تهران، ایران. رایانامه نویسنده مسئول: f.karimijafari@khatam.ac.ir
- ۳- استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و علوم مالی، دانشگاه خاتم، تهران، ایران.
- ۴- کارشناس ارشد، مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی، دانشکده مدیریت و علوم مالی، دانشگاه خاتم، تهران، ایران.

بحران اقتصادی و تجدید ساختار صنعتی، باعث بیکاری بزرگ و تغییرات ساختاری در تقاضای بازار کار می‌شود. در پاسخ، سیاست‌های اشتغال و حمایت از نیروی کار با هدف ایجاد انعطاف‌پذیری بیشتر در بازار کار برای سرپا نگه داشتن شرکت‌هاست (ساروش، کوان و مری^۱، ۲۰۱۱). درحالی‌که سیاست فعال بازار کار، کارآفرینی را تشویق می‌کند و فعالانه از اشکال انعطاف‌پذیر استخدام که توسط بن‌سازه‌های گیگ رایج شده‌اند، استقبال می‌کند (زنگ^۲، ۲۰۱۴). پس از بحران مالی جهانی در سال ۲۰۰۸ و افزایش بیکاری در نتیجه آن، بسیاری از متخصصان و نیروی کار ماهر، ایجاد مشاغل کوتاه‌مدت برای تأمین معاش خود را آغاز کردند (بانیک و پادالکار^۳، ۲۰۲۱). این پدیده به‌عنوان «اقتصاد گیگ» توصیف شده است، استعاره‌ای برگرفته از صنعت موسیقی که در آن هنرمندان کنسرت اجرا می‌کردند. اصطلاح «اقتصاد گیگ» اولین بار توسط تینا براون در سال ۲۰۰۹ در بحبوحه بحران مالی جهانی ابداع شده است (کوتسیمپوگیورگوس و همکاران^۴، ۲۰۲۰). فرهنگ لغت کمبریج، «گیگ» را به‌عنوان «اجرای واحد توسط یک نوازنده یا گروهی از نوازندگان» تعریف می‌کند (بانیک و پادالکار، ۲۰۲۱).

ظهور «اقتصاد گیگ» به نمادی از شیوه تغییر کار تبدیل شده است. این اصطلاح به افزایش قراردادهای کوتاه‌مدت به‌جای مشاغل دائمی یا پایدار اشاره دارد و از آن به‌عنوان ارائه انعطاف‌پذیری بسیار بیشتر برای کارکنان، کارفرمایان و مشتریان، به جای ماهیت دست و پاگیر برخی از قراردادهای کاری سنتی، یاد شده است. از این طریق، کارفرمایان می‌توانند انتخاب کنند که چه زمانی و چگونه می‌خواهند کارکنان را استخدام کنند و مشتریان می‌توانند از مزایای این انعطاف‌پذیری بهره ببرند (وودکاک و گراهام^۵، ۲۰۱۹). اقتصاد گیگ، که معمولاً

- 1- Sarosh, Kwan and Mary
- 2- Zeng
- 3- Banik and Padalkar
- 4- Koutsimpogiorgos et al
- 5- Woodcock and Graham

به یک نظام اقتصادی اشاره می‌کند و از بن‌سازه‌های دیجیتال برای ارتباط کارکنان با مصرف‌کنندگان و مشتریان استفاده می‌کند، به‌طور فزاینده‌ای در بحث‌های پیرامون آینده کار همه جا حضور دارد (هریس^۱، ۲۰۱۷).

به واسطه اقتصاد گیگ، افراد بیشتری فرصت حضور در بازار کار را دارند و در نتیجه نرخ بیکاری کاهش یافته است (ویاس^۲، ۲۰۲۱). در اقتصادهای پیشرفته، به دلیل محرومیت از بخش رسمی، نیروی کار به اقتصاد گیگ و انجام کارهای گیگ متوسل می‌شوند (مهتا^۳، ۲۰۲۳). معرفی بن‌سازه‌های پیشرو برون‌سپاری دیجیتال در اقتصاد گیگ، بسیاری از متخصصان ماهر را از یک اقتصاد در حال ظهور تشویق کرده است تا به نیروی کار گیگ بپیوندند (روی و شریواستاوا^۴، ۲۰۲۰).

مطالعات اخیر نشان می‌دهد که اقتصاد گیگ در سراسر کشورها در حال رونق است. در ایالات متحده، تعداد فریلنسرها از ۳/۷ میلیون در سال ۲۰۱۴ به ۶۲/۲ میلیون در سال ۲۰۱۹ افزایش یافته است. در ایالات متحده، ۵۷/۳ میلیون نفر در حال حاضر، کار گیگ می‌کنند. تا سال ۲۰۲۷، نیروی کار گیگ نیمی از نیروی کار را تشکیل خواهند داد. ۱۵ میلیون نیروی کار گیگ در هند وجود دارد؛ اقتصاد گیگ در بریتانیا در سه سال گذشته دو برابر شده است و تا سال ۲۰۲۳، ارزش اقتصاد گیگ در جهان به ۴۵۵ میلیارد دلار خواهد رسید (نورونها، باتاچاریا و کابته^۵، ۲۰۲۲). اقتصاد گیگ در طیف وسیعی از کشورهای کشورهای آسیایی، از نیروگاه‌های جمعیتی هند و چین گرفته تا کشورهای توسعه‌یافته آسیای شرقی از جمله ژاپن و کره جنوبی، کشورهای عمده آسه‌آن (اتحادیه کشورهای جنوب شرقی آسیا) و کشورهای در حال توسعه در جنوب آسیا مانند پاکستان، بنگلادش و سریلانکا، رواج دارد (استفانی و همکاران^۶، ۲۰۲۱). در ایران نیز شاهد رشد چشمگیر اقتصاد گیگ در چند سال اخیر

1- Harris

2- Vyas

3- Mehta

4- Roy and Shrivastava

5- Noronha, Bhattacharya and Cabete

6- Stephany et al

می‌باشیم که به‌طور عمده مربوط به بن‌سازه‌های حمل‌ونقل مانند اسنپ و تپسی بوده است (الماس‌پور و همکاران، ۱۴۰۰). براساس آمار شرکت اسنپ، در حال حاضر قریب به هفتصد هزار نفر فقط در بخش جابه‌جایی مسافر، به‌عنوان راننده، کارگر، کاربر فعال و برای این سکوی فعالیت مجازی، مشغول ارائه خدمات جابه‌جایی مسافر هستند. نظر به وسعت فزاینده کار مبتنی‌بر اقتصاد گیگ در ایران و تعداد قابل‌ملاحظه کارکنان این بخش، تحلیل و درک دیدگاه‌ها و نظرات کارکنان این بخش از حیث نویدها و چالش‌هایی که اقتصاد گیگ می‌تواند برای آنها ایجاد کند، دارای اهمیت است (حسنی، ۱۴۰۰).

در اقتصاد گیگ سه گروه: مشتری، فناوری بن‌سازه و کارکنان گیگ، دخیل هستند. فناوری بن‌سازه به‌عنوان یک واسطه برخط (آنلاین) بین مشتری و کارکنان گیگ عمل می‌کند. مشتری، که به‌عنوان جست‌وجوگر خدمات نیز شناخته می‌شود، شرحی از کار یا خدمات موردنظر خود را در بن‌سازه ارائه می‌دهد. کارکنان گیگ می‌توانند به این تقاضای کار (خدمات) در بن‌سازه دسترسی داشته باشند (دوگان و همکاران^۱، ۲۰۲۰). این تعریف از اکوسیستم، پیامدهای متعددی برای تحقیق در مورد پدیده نسبتاً جدید کار گیگ مبتنی‌بر بن‌سازه دارد. اول، اکوسیستم از مجموعه‌ای بازیگر تشکیل شده است که در راستای رابطه سه‌گانه‌ای که در حال حاضر کار گیگ مبتنی‌بر بن‌سازه را مشخص می‌کند، در تعامل هستند (بریدباخ و برودی^۲، ۲۰۱۷).

دوم، این سه نهاد (یا بازیگر) یک اکوسیستم را تشکیل می‌دهند، زیرا آنها از طریق عرضه نیروی کار (یعنی کارکنان گیگ)، تقاضای نیروی کار (یعنی متقاضیان)، با تطبیق عرضه و تقاضای نیروی کار (یعنی شرکت بن‌سازه واسطه) با هم در تعامل هستند، درحالی‌که نهادهای نیمه‌مستقل باقی می‌مانند. این وضعیت نیمه‌خودمختار زمانی تحقق می‌یابد که کار گیگ در حال حاضر در خارج از محدوده یک رابطه استخدامی انجام می‌شود، به این معنا که هر نهاد می‌تواند هر زمان که بخواهد از شرکت انصراف دهد، زیرا الزامات قانونی

1- Duggan et al

2- Breidbach and Brodie

محدودی وجود دارد که کارکنان گیگ، متقاضیان و شرکت بن‌سازه واسطه را به یکدیگر متصل می‌کند (استانفورد^۱، ۲۰۱۷). درنهایت و مهم‌تر از همه، مبادلات بین کارکنان گیگ، متقاضیان و شرکت‌های بن‌سازه واسطه با وابستگی متقابل و چندجانبه مشخص می‌شود، به‌طوری که تنها زمانی می‌توان برای هر نهاد در اکوسیستم ارزش ایجاد کرد که همه بازیگران به معامله با یکدیگر ادامه دهند (آدنر^۲، ۲۰۱۷).

اقتصاد گیگ تفکر متعارف در ادبیات مدیریت منابع انسانی را به چالش کشیده و رشد سریع آن واقعیت جدیدی را به تصمیم‌گیرندگان منابع انسانی سازمانی ارائه داده است. اقتصاد گیگ به‌طور خاص یک بخش کلیدی از وظایف مدیریت منابع انسانی را که رابطه استخدامی استاندارد بین یک کارمند و کارفرما می‌باشد، از بین برده است. درحالی‌که مدیریت منابع انسانی به‌طور سنتی به‌عنوان فعالیت‌های مدیریتی برای حفظ روابط شغلی تصور می‌شود (تسویی و همکاران^۳، ۱۹۹۷؛ لپاک و اسنل^۴، ۱۹۹۹؛ نیشی و رایت^۵، ۲۰۰۷).

در اقتصاد گیگ رابطه کارفرما-کارمند با قابلیت شناسایی در محدوده یک سازمان وجود ندارد. شرکت‌های بن‌سازه واسطه، کارکنان گیگ را استخدام نمی‌کنند و این واقعیتی است که چالش‌های قانونی زیادی را برای وضعیت استخدام کارکنان گیگ در سراسر جهان ایجاد کرده است (میجرینک و کیگان^۶، ۲۰۱۹). با وجود فقدان یک رابطه استخدامی قابل‌شناسایی، شرکت‌های بن‌سازه واسطه، فعالیت‌های مختلف مدیریت منابع انسانی را طراحی و اجرا می‌کنند، ازجمله مدیریت عملکرد به‌وسیله متقاضیان کار که عملکرد کارکنان گیگ را ارزیابی می‌کنند (لی و همکاران^۷، ۲۰۱۵)، با استفاده از الگوریتم‌هایی که باعث غیرفعال‌سازی کارکنان گیگ با عملکرد ضعیف

1- Stanford

2- Adner

3- Tsui et al

4- Lepak and Snell

5- Nishii and Wright

6- Meijerink and Keegan

7- Lee et al

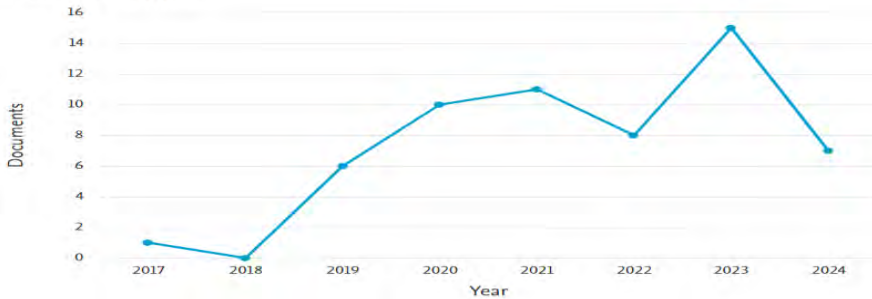
می‌شوند (مشابه «اخراج» در اصطلاحات سنتی آن در مدیریت منابع انسانی)، انجام می‌پذیرد (روزنبلات و استارک^۱، ۲۰۱۶). با این‌که بن‌سازه‌های دیجیتال، وجود یک رابطه شغلی سنتی را انکار می‌کنند، اقدامات کنترلی مختلفی را بر کارکنان گیگ تحمیل می‌کنند تا از انجام کار و مدیریت عملکرد مناسب کارکنان اطمینان حاصل کنند (دوگان و همکاران، ۲۰۲۰). کارکنان گیگ اغلب توسط اقدامات مدیریت منابع انسانی با واسطه فناوری یا مدیریت الگوریتمی هدایت و کنترل می‌شوند (مک دائل و همکاران^۲، ۲۰۲۱).

اقتصاد گیگ توجه عموم و سیاست‌گذاران را به خود جلب کرده است و به‌عنوان یک حوزه تحقیقات دانشگاهی در حال رشد است و بحث‌هایی را در مورد آینده کار، مقررات کار، تأثیر فناوری و کیفیت شغل به راه انداخته است (بهل و همکاران^۳، ۲۰۲۲).

به گزارش پایگاه استنادی اسکوپوس، همان‌طور که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، موضوع اقتصاد گیگ به‌دلیل اهمیت فراوان در سال‌های اخیر، توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است، به‌نحوی که بیشتر مقالات در این حوزه در چهار سال اخیر بین سال‌های ۲۰۲۰ تا ۲۰۲۴ نوشته شده است. با توجه به رشد سریع اقتصاد گیگ و افزایش تعداد کارکنان گیگ در اقتصاد جهان، مدیران و صاحبان صنایع بایستی با شناخت هرچه بهتر این پدیده و بررسی ویژگی‌های شاغلین در این صنعت همگام با این رشد و توسعه گام بردارند.

1- Rosenblat and Stark
2- McDonnell et al
3- Behl et al

Documents by year



شکل ۱. مقالات منتشر شده در زمینه کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ بر اساس پایگاه استنادی اسکوپوس

اقتصاددان گای استندینگ^۱ (۲۰۲۱) پیش‌بینی کرده است که تا سال ۲۰۲۵ بن‌سازه‌ها یک سوم از کل معاملات کارگری را واسطه‌گری خواهند کرد. برخی از مفسران پیش‌بینی کرده بودند که در دهه آینده از هر سه معامله نیروی کار، یک معامله توسط بن‌سازه‌های نیروی کار انجام خواهد شد (استندینگ، ۲۰۲۱). با توجه به اهمیت اقتصاد گیگ به‌عنوان یک صنعت نوپا و با توجه به افزایش تعداد شاغلین در این صنعت و چالش‌های پیش‌روی مدیران و تصمیم‌گیرندگان مرتبط با منابع انسانی، انجام این پژوهش در موارد زیر می‌تواند کاربرد داشته باشد:

۱. به مدیران منابع انسانی و مدیران تصمیم‌گیرنده کمک می‌کند با شناخت تفاوت‌های ناشی از این اقتصاد بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی نسبت به شیوه سنتی درباره برنامه‌ریزی، جذب و استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات، طراحی شغل و ارتباطات این کارکنان آگاهی داشته و بتوانند عملکرد بهتری در مواجهه با این تغییرات داشته باشند.

۲. به مدیران منابع انسانی کمک می‌کند که توانمندی لازم برای پیش‌بینی و ارائه راه‌کار به‌منظور نحوه رفتار با نیروی کار فعال در اقتصاد گیگ،

1- Standing

نیازها و انتظارات آنها را داشته باشند که خود موجب بالا رفتن انگیزش کارکنان شاغل در این اقتصاد می‌شود.

۳. این پژوهش با شناسایی چالش‌ها و موانع قانونی موجود این شاغلین و ارائه آن به مدیران تصمیم‌گیرنده و قانون‌گذاران برای اصلاح این قوانین، موجب رفاه بیشتر این گروه از شاغلین و درنهایت بهبود عملکرد و رضایت مشتریان و بالا رفتن رضایت اجتماعی می‌شود.

پژوهشگران مقاله کنونی به‌منظور شناسایی کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ، ابتدا به بررسی پایگاه‌های علمی داخلی ازجمله سیویلیکا، نورمگز، پایگاه مرکز علمی جهاد دانشگاهی (SID)، مگیران، علم‌نت و پرتال جامع علوم انسانی پرداختند. نتایج نشان داد پژوهشی داخلی که به شناسایی کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ پرداخته باشد، انجام نشده است. سپس پژوهشگران به بررسی ۵ پایگاه علمی خارجی ساینس دایرکت، امرالد، وایلی، سیج، تیلور اند فرانسیس و پایگاه استنادی اسکوپوس بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۳ پرداختند. نتایج نشان داد که تاکنون مطالعه‌ای جامع، قابل‌اطمینان و باکیفیت که به صورت جامع به شناسایی تمامی کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ در یک مطالعه پرداخته باشد، انجام نشده است. هر کدام از مطالعات موجود، تنها به بررسی برخی از کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ پرداخته‌اند، ازجمله برنامه‌ریزی نیروی کار برای مطابقت با عرضه و تقاضای نیروی کار (چن، میسلاو و ویلسون^۱، ۲۰۱۵)، مدیریت عملکرد رفتار کارگران و ارزیابی آن با استفاده از سیستم‌های رتبه‌بندی برخط (آنلاین) (روزنبلات و همکاران^۲، ۲۰۱۷)؛ جبران خدمات و مزایا برای دستمزد کارکنان گیگ و القای رفتارهای مطلوب (لیمن^۳، ۲۰۱۸)، طراحی شغل (کوهن^۴، ۲۰۱۶؛ استانفورد، ۲۰۱۷)، مدیریت الگوریتمی (دوگان و همکاران، ۲۰۲۰)، چگونگی جذب و انتخاب

کارگران توسط شرکت‌های بن‌سازه (ویلیامز، مک دونالد و مایز^۱، ۲۰۲۱)، برنامه‌ریزی و استخدام نیروی کار، آموزش و توسعه و ارزیابی عملکرد (میجرینک و کیگان، ۲۰۱۹). همچنین، جست‌وجوی پژوهشگران نشان داد تاکنون پژوهشی که به روش فراترکیب به شناسایی کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ پرداخته باشد، انجام نشده است. بنابراین نوآوری پژوهش کنونی از سه جهت ذکر شده، می‌باشد.

با توجه به اینکه شناسایی کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ برای بهبود برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری‌های مدیران و صاحبان صنایع به‌منظور استفاده هرچه بهتر از این نیروی کار بالقوه، لازم و ضروری است، همچنین با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی جامع درباره کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ به روش فراترکیب انجام نشده است، پرسش اصلی پژوهش بدین شرح است: کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ کدام‌اند؟

مبانی نظری پژوهش

به‌عنوان یک سیستم اقتصادی، اقتصاد گیگ را می‌توان متشکل از شرکت‌های بن‌سازه واسطه، کارکنان گیگ و متقاضیان در نظر گرفت که به‌طور مشترک مدیریت، اجرا و درخواست کار گیگ مبتنی‌بر بن‌سازه را انجام می‌دهند. اولین ویژگی کار گیگ مبتنی‌بر بن‌سازه، این است که شامل منبع‌یابی توسط یک متقاضی برای کاری است که زمان نسبتاً کوتاهی دارد و توسط کارکنان گیگ مستقلی انجام می‌شود که از یک وظیفه به وظیفه‌ای دیگر منتقل می‌شوند (میجرینک و کیگان، ۲۰۱۹).

دوم، کار گیگ مبتنی‌بر بن‌سازه در غیاب رابطه استخدامی استاندارد بین کارفرما و کارمند انجام و سازماندهی می‌شود (استانفورد، ۲۰۱۷). به این ترتیب، آنها رابطه استخدامی در محدوده یک سازمان ندارند. در عوض، کارکنان گیگ مستقل و خوداشتغال هستند. این امر آنها را از انواع دیگر نیروی کار

1- Williams, McDonald and Mayes

موقت که توسط یک سازمان استخدام می‌شوند، متفاوت می‌سازد، هرچند که در وظایفی با مدت معین کار می‌کنند (میجرینک و کیگان، ۲۰۱۹).

مشخصه نهایی و مهم کار گیگ مبتنی بر بن‌سازه، این است که برون‌سپاری فعالیت‌های مبتنی بر گیگ توسط شرکت‌های بن‌سازه واسطه که به‌عنوان واسطه بین کارکنان گیگ و متقاضیان عمل می‌کنند، فعال می‌شود. بنابراین، هدف اصلی شرکت‌های بن‌سازه واسطه، تطبیق عرضه و تقاضای نیروی کار از طریق اتصال کارکنان گیگ و متقاضیانی است که از یکدیگر دور هستند، اما می‌خواهند با یکدیگر معامله کنند (میجرینک و کیگان، ۲۰۱۹).

اگرچه کارکردهای سنتی مدیریت منابع انسانی مانند تخصیص کار و مدیریت عملکرد در بن‌سازه‌ها نیز به کار گرفته می‌شوند، اما به‌نظر می‌رسد این کارکردها در بن‌سازه‌ها، هم از نظر هدف و هم از نظر نحوه اجرا، تفاوت قابل‌توجهی با الگوهای سنتی منابع انسانی دارند (دوگان و همکاران، ۲۰۲۰). بن‌سازه‌های کار دیجیتالی در حالی که مسئولیت‌های کارفرما را برای کارکنان گیگ انکار می‌کنند، با وجود این برای مدیریت آنها به طیف وسیعی از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی متکی هستند، از جمله برنامه‌ریزی نیروی کار برای مطابقت با عرضه و تقاضا برای نیروی کار احتمالی (چن، میسلاو و ویلسون، ۲۰۱۵)، طراحی شغل برای ایجاد استقلال کارکنان برای این‌که در هر زمان و برای هر فردی که می‌خواهند، کار کنند (کوهن و ملکی^۱، ۲۰۱۷)، ساختار پاداش برای حفظ کارکنان شرکت و القای رفتار مطلوب (روزنبلات و همکاران، ۲۰۱۷)، هماهنگی و کنترل به شکلی که بتوان رفتار کارکنان گیگ را از راه دور کنترل کرد (لی و همکاران، ۲۰۱۵)، مدیریت عملکرد با استفاده از طرح‌های رتبه‌بندی برخط (آنلاین) که به متقاضیان کمک می‌کند عملکرد کارکنان گیگ را ارزیابی کنند (روزنبلات و همکاران، ۲۰۱۷)، مدیریت پرداخت که در آن هزینه‌ها به‌طور خودکار پرداخت و اداره می‌شود (کوهن و ملکی، ۲۰۱۷).



فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی، نقش مهمی در اکوسیستم‌های بن‌سازه ایفا می‌کنند، زیرا آنها ابزار ارزشمندی برای کنترل و هماهنگی تلاش‌های بازیگران انسانی هستند (میجرینک و کیگان، ۲۰۱۹). در ادامه به چندین فعالیت مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ می‌پردازیم.

برنامه‌ریزی نیروی انسانی

اگرچه برنامه‌ریزی نیروی انسانی به‌طور سنتی به‌عنوان فرایندی برای تعیین نیازهای آینده شرکت به سرمایه انسانی تعریف می‌شود (لپاک و گوان^۱، ۲۰۱۰)، در اقتصاد گیگ، نشان‌دهنده فعالیت‌هایی برای مطابقت عرضه و تقاضا برای نیروی انسانی می‌باشد. درواقع، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، دلیل وجودی شرکت‌های بن‌سازه به‌عنوان واسطه بین کارکنان گیگ و متقاضیان است (میجرینک و کیگان، ۲۰۱۹).

از دیدگاه اکوسیستم، این فرایند از چند جنبه ارزشمند است که به نفع همه بازیگران در اکوسیستم است. کارکنان گیگ از حضور متقاضیان بیشتر سود می‌برند و بنابراین به‌طور بالقوه کار گیگ بیشتر به درآمد بالاتر برای آنها منجر می‌شود، درحالی‌که متقاضیان از عرضه فراوان کارکنان گیگ و در نتیجه امکانات بهتری برای کار مورد تقاضا بهره‌مند می‌شوند و درنهایت این فرایند در اکوسیستم به نفع بن‌سازه واسطه است، زیرا تبادلات بیشتری را بین کارکنان گیگ و متقاضیان ایجاد می‌کند که بن‌سازه می‌تواند از این تبادلات هزینه دریافت کند، همچنین باعث رشد بن‌سازه و در برخی موارد، تسلط بر بازار می‌شود (گاور و کوزومانو^۲، ۲۰۰۲).

استخدام و گزینش

از آنجایی که اثرات ایجاد شبکه برای بن‌سازه‌های واسطه در اکوسیستم ضروری است، آنها به دنبال جذب هرچه بیشتر کارکنان گیگ و متقاضیان هستند. از منظر اکوسیستم، مهم است که استخدام هر دو بازیگر به صورت

1- Lepak and Gowan

2- Gawer and Cusumano

موازی انجام شود تا از عدم تطابق در عرضه و تقاضای کار جلوگیری شود. عدم تطابق عرضه و تقاضای نیروی کار برای اکوسیستم بن‌سازه مضر است. زمانی که تقاضای نیروی کار یا عرضه نیروی کار بسیار کم در اکوسیستم بن‌سازه رخ می‌دهد، ممکن است کارکنان گیگ یا متقاضیان گیگ بن‌سازه را ترک کنند. نیاز به حداکثر کردن و مطابقت با عرضه و تقاضای نیروی کار به این معنا نیست که شرکت‌های بن‌سازه واسطه، همیشه به همه اجازه دسترسی به اکوسیستم بن‌سازه را می‌دهند. در عوض، در برخی موارد، انتخاب دقیق کارکنان گیگ و/یا متقاضیان برای تضمین ایجاد ارزش چندجانبه برای همه بازیگران اکوسیستم درگیر ضروری است (ناکاتسو، گروسمن و یاکوو^۱، ۲۰۱۴).

آموزش و توسعه

تحقیقات تجربی نشان می‌دهد که آموزش و توسعه کارکنان گیگ، مسئولیت خودشان تلقی می‌شود. شرکت‌های بن‌سازه واسطه از ارائه خدمات آموزشی و توسعه به کارکنان گیگ خودداری می‌کنند، البته همیشه این‌طور نیست. برای نمونه، به رانندگان اوبر دستورالعمل‌هایی درباره چگونگی بهبود رتبه‌بندی و درآمد مسافران ارائه می‌شود (روزنبلات و استارک، ۲۰۱۶). در شهر نیویورک، اوبر از رانندگان تاکسی با عملکرد ضعیف می‌خواهد در جلسات آموزشی شرکت کنند تا از وضعیتی که کارکنان گیگ خدمات ضعیفی را به متقاضیان ارائه می‌دهند که می‌تواند موجب ترک متقاضیان اکوسیستم اوبر شود، اجتناب کنند (تفت^۲، ۲۰۱۸). افزون‌بر آموزش کارکنان گیگ، شرکت‌های بن‌سازه واسطه متقاضیان را نیز آموزش می‌دهند. برای نمونه، بن‌سازه‌های تحویل غذا مانند دلیورو و اوبر ای‌تس به متقاضیان خود-رستوران‌ها-درباره عملکرد الگوریتم آموزش می‌دهند تا اطمینان حاصل کنند که وعده‌های غذایی به‌موقع آماده می‌شوند تا کارکنان گیگ وقت خود را برای انتظار در رستوران تلف نکنند (میجرینک و کیگان، ۲۰۱۹).

مدیریت عملکرد

یک نقش کلیدی که توسط مدیر منابع انسانی با کمک الگوریتم‌ها و سایر فناوری‌ها انجام می‌شود، نظارت بر فعالیت و عملکرد کارکنان گیگ است (کلوگ و همکاران^۱، ۲۰۱۹). یک عنصر کلیدی در استفاده مدیریت منابع انسانی از الگوریتم‌ها و فناوری‌های مرتبط این است که آنها به صورت شفاف استفاده شوند. کارکنان باید بدانند که این داده‌ها درباره آنها جمع‌آوری می‌شود و همچنین باید حق تأیید صحت آن را داشته باشند. همچنین، بخش منابع انسانی باید درباره نحوه استفاده از فناوری پاسخگو باشد. کارکنان باید این آگاهی را داشته باشند که چگونه اطلاعات جمع‌آوری شده بر نتایج شغلی آنها تأثیر گذاشته است (چنگ و هکت^۲، ۲۰۲۱). در اقتصاد گیگ، مدیریت عملکرد با رتبه‌بندی سطوح عملکرد و استفاده از بازخورد متقاضی (مشتری) برای ارزیابی عملکرد کارکنان گیگ به‌دست می‌آید. برای نمونه، اوبر، لیفت و دلیورو از یک سیستم رتبه‌بندی که شامل درخواست بازخورد از متقاضیان در مقیاس رتبه‌بندی ستاره است، استفاده می‌کنند (میجرینک و کیگان، ۲۰۱۹).

جبران خدمات

متقاضیان، خدمات ارائه‌شده توسط کارکنان گیگ و تلاشی که توسط واسطه برای مطابقت عرضه و تقاضا برای نیروی کار انجام می‌شود، را جبران می‌کنند. با وجود این، جبران خدمات برای عملکرد کارکنان گیگ غیرمستقیم است، زیرا متقاضیان هزینه‌ای را به شرکت بن‌سازه واسطه می‌پردازند که بخشی از آن توسط واسطه گرفته می‌شود و مابقی به کارکنان گیگ منتقل می‌شود. از منظر اکوسیستم، این که کارکنان گیگ، سطح جبران خدمات را مفید و مناسب بدانند، بسیار مهم است، زیرا از این طریق اطمینان حاصل می‌شود که هر دو طرف درگیر مبادلات چندجانبه در اکوسیستم و متعهد به آن هستند (بریدباخ و برودی، ۲۰۱۷).

1- Kellogg et al

2- Cheng and Hackett

ارتباطات

وود و همکاران (۲۰۱۸) می‌نویسند درحالی‌که ارتباطات رودررو بین کارکنان گیگ کمیاب است، فضای برخط (آنلاین) می‌تواند به تجربه کارکنان گیگ کمک کنند (وود، لهدونویرتا و گراهام^۱، ۲۰۱۸). پتریگلیری و همکاران (۲۰۱۹) بیان می‌کنند که کارکنان گیگ شرکت‌کننده، تمایل دارند «محیط‌های نگه‌داری» بسازند تا احساسات طاقت‌فرسایی را که با نبود محل کار فیزیکی به‌وجود می‌آیند، کاهش دهند (پتریگلیری، اشفورد و ورزنفسکی^۲، ۲۰۱۹). درمجموع، از آنجایی‌که کارکنان گیگ فاقد ارتباطات اجتماعی باثبات‌تری هستند که ویژگی کار سنتی است، بنابراین باید برای ایجاد روابط، ایجاد پیوند با سایر کارکنان گیگ مستقل، مشتریان، حامیان و کارفرمایان، به شکلی مستقل عمل کنند (اشفورد، کازا و رید^۳، ۲۰۱۸).

طراحی شغل

منابع انسانی، نقش مهمی در توسعه طراحی شغلی مناسب برای همه نقش‌ها در یک سازمان دارد. از آنجایی‌که مشارکت کارکنان گیگ نمی‌تواند از طریق روابط نزدیک با سرپرستان یا حتی یک رابطه شغلی بلندمدت مورد تشویق قرار گیرد، ویژگی‌های کاری (مانند ویژگی‌های وظیفه و معنادار بودن شغل)، نقش مهمی در حفظ و توسعه شغل ایفا می‌کنند. به همین ترتیب، بریکا و شرودر (۲۰۱۹) توضیح می‌دهند که چگونه می‌توان از کار فیزیکی برای ایجاد شغلی با ویژگی‌هایی که به بهترین وجه با نیازها و ملاحظات شخصی کارکنان گیگ مطابقت دارد، استفاده کرد. اگرچه محدودیت‌های سازمانی از نظر محتوای خود وظایف وجود خواهد داشت، اما هدف نهایی، فراهم کردن محیط کاری است که تا حد امکان انگیزه‌بخش باشد (بریکا و شرودر^۴، ۲۰۱۹).

پیشینه‌های پژوهش

پژوهش‌های پیشین داخلی و خارجی صورت پذیرفته در این حوزه به شرح زیر تبیین شده است.

کاویتا آ و پارواتی^۱ (۲۰۲۳)، پژوهشی با عنوان «تغییر مسیر چشم‌انداز اشتغال: مطالعه‌ای در زمینه گزینه‌های کاری برای نیروی کار بن‌سازه در ایالت کرالا هند»، انجام دادند. یافته‌ها نشان داد نیروهای شاغل در بن‌سازه‌ها در انواع مختلفی از کارهای بن‌سازه‌ای از جمله مشاغل مبتنی بر وب و وابسته به جغرافیا طبقه‌بندی می‌شوند. کار در بن‌سازه به‌عنوان یک گزینه شغلی بیشتر مورد توجه نیروی کار جوان است. همچنین، یافته‌ها نشان داد با این‌که کار بن‌سازه توسط همه گروه‌ها انتخاب می‌شود، افرادی که دارای مدارک تحصیلی بالاتر بودند، بیشتر در کار مبتنی بر وب مشغول بودند. از لحاظ جنسیتی نیز مشخص شد زنان بیشتر در کارهای مبتنی بر وب مشغول هستند، درحالی‌که مشاغل مبتنی بر مکان بیشتر توسط مردان انجام می‌شود.

دیویدسون و همکاران^۲ (۲۰۲۳)، در پژوهشی با عنوان «نوع‌شناسی و دستور کار تحقیقاتی کارگران گیگ: پیشرفت تحقیق برای ارائه‌دهندگان خدمات خط‌مقدم»، به بررسی وضعیت شغلی منحصربه‌فرد کارگران گیگ به‌عنوان پیمانکاران مستقل و تأثیر آنها بر مصرف‌کنندگان و درک کارگران شرکت‌کننده از اشتغال خود و چگونگی تأثیر آن بر نتایج عملکرد شغلی‌شان پرداختند. چهار گروه از تحلیل خوشه‌ای با نام‌های «بیگانه دوسوگرا»، «چرخ‌دنده شایسته»، «خودی مستقل» و «رفیق متعهد»، به دست آمدند.

اویاما و همکاران^۳ (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «اقتصاد گیگ، حمایت اجتماعی و نابرابری بازار کار: درس‌هایی از مالزی»، به ارائه دیدگاهی جدید درباره حمایت اجتماعی از نیروی کار گیگ در مالزی پرداختند. داده‌های جمع‌آوری شده بر اساس تحلیل موضوعی با استفاده از ۱۵ موضوع فرعی و ۳

1- AC and P

2- Davidson et al

3- Uchiyama et al

موضوع اصلی، کار شایسته کوتاه‌مدت مبتنی بر عملکرد، بن‌سازه و عملیات مشتری‌محوری و اکوسیستم برای پایداری نیروی کار گیگ، مورد بررسی قرار گرفته است.

مک دانیل و همکاران (۲۰۲۱)، پژوهشی با عنوان «مدیریت منابع انسانی با واسطه فناوری در اقتصاد گیگ»، انجام دادند. یافته‌ها نشان داد با توجه به این که شرایط کار سازمان‌های بن‌سازه دیجیتال بسیار فردی است و پیامدهای مربوط به مدیریت منابع انسانی در ارتباط با قوانین و سیاست‌های اتحادیه‌ها متفاوت است، باید بر اساس 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.

ویلیامز و همکاران (۲۰۲۱)، پژوهشی با عنوان «استخدام در اقتصاد گیگ: جذب و انتخاب در سیستم‌عامل‌های دیجیتال»، انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که چگونه بن‌سازه‌ها، شیوه‌های استخدام سنتی را با اشکال جدیدی از فهرست کوتاه الگوریتمی ترکیب می‌کنند که به خطرات خاص صنعت برای کارکنان بن‌سازه منجر می‌شود.

دوگان و همکاران (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان «مدیریت الگوریتمی و کار برنامه‌کاربردی در اقتصاد گیگ: دستور کار تحقیقاتی برای روابط استخدامی و مدیریت منابع انسانی»، انجام دادند. نتایج حاصل از این تحقیقات، چندین حوزه که به شدت تحت تأثیر مدیریت الگوریتمی قرار گرفته‌اند، به‌ویژه ماهیت روابط استخدامی و فرایندهای طراحی شغل را شناسایی می‌کنند. همچنین با شناسایی نقش حیاتی فناوری در تسهیل کار در اقتصاد گیگ، پیشنهاد می‌کنند که تمایز کار برنامه‌کاربردی از دیگر انواع کار گیگ، اولین گام مهم برای یک گونه‌شناسی منسجم‌تر از کارگران گیگ و درک بهتر مسائلی است که چنین کارکنانی با آن روبه‌رو هستند.

مایجرینک و کیگان (۲۰۱۹)، پژوهشی با عنوان «مفهوم‌سازی مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ؛ با چشم‌انداز اکوسیستم بن‌سازه»، انجام دادند. نتایج بررسی‌ها نشان داد فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ برای اداره اکوسیستم‌های بن‌سازه با همسو کردن مبادلات چندجانبه سه بازیگر کلیدی اقتصاد گیگ، برای ایجاد ارزش مشترک طراحی شده‌اند و اجرای فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ، منوط به مشارکت و فعالیت‌های این بازیگران اقتصاد گیگ است.

الماس‌پور و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «ارائه چارچوبی برای مدیریت منابع انسانی گیگ در کسب‌وکارهای بن‌سازه‌ای»، انجام دادند. در نتیجه تحلیل داده‌ها، ۱۳ عامل محیطی، ۷ کارکرد اصلی مدیریت منابع انسانی و چگونگی انجام آنها و ۸ شیوه ایجاد ارزش بررسی شده است. یافته‌ها، چارچوبی را برای مدیریت منابع انسانی گیگ در بن‌سازه‌ها از راه شناسایی نیروها و عوامل اقتضایی مؤثر بر منابع انسانی، کارکردهای اصلی مدیریت منابع انسانی در بن‌سازه‌ها و نحوه ارزش‌آفرینی کارکردها برای ذی‌نفعان ارائه می‌کنند.

بررسی پژوهش‌های پیشین درباره کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ نشان می‌دهد که در هر یک از این پژوهش‌ها، تنها به برخی از این کارکردها اشاره شده است، از جمله دوگان و همکاران (۲۰۲۰)، مدیریت الگوریتمی را به‌عنوان «سیستم کنترلی که در آن به الگوریتم‌های خودآموز، مسئولیت تصمیم‌گیری و اجرای تصمیمات مؤثر بر کار داده می‌شود»، اشاره می‌کنند. میجرینک، بونز و همکاران (۲۰۲۱)، اصطلاح «مدیریت منابع انسانی الگوریتمی» را برای توصیف استفاده از الگوریتم‌های نرم‌افزاری که بر اساس داده‌های دیجیتال برای تقویت تصمیم‌های مرتبط با منابع انسانی یا خودکارسازی فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی عمل می‌کنند، پیشنهاد می‌دهند. کیگان و میجرینک (۲۰۲۱)، فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی را که توسط بن‌سازه با ایجاد مدیریت منابع انسانی بدون استخدام، با استفاده از مدیریت الگوریتمی برای خودکارسازی فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی که

به‌طور سنتی توسط مدیران منابع انسانی انجام می‌شود، تبیین می‌کنند. پژوهش انجام‌شده توسط ویلیامز و همکاران (۲۰۲۱) بر بررسی چگونگی جذب و انتخاب کارگران مستقل توسط سازمان‌های بن‌سازه مختلف متمرکز است. آنتونی مک دائل و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی عملکرد مدیریت منابع انسانی با واسطه فناوری در اقتصاد گیگ پرداختند.

بنابراین با توجه به مرور ادبیات که خلاصه‌ای از آن ذکر شد، همچنین اهمیت این بخش از نیروی کار که به‌طور فزاینده‌ای در حال افزایش است، نوآوری پژوهش کنونی از سه جهت می‌باشد:

۱. تاکنون پژوهشی داخلی که به شناسایی کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ پرداخته باشد، انجام نشده است.

۲. هر کدام از پژوهش‌های خارجی، فقط به شناسایی و بررسی برخی از کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ پرداختند و تاکنون مطالعه‌ای جامع، قابل اطمینان و باکیفیت که به‌صورت جامع به شناسایی تمامی کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ در یک مطالعه پرداخته باشد، انجام نشده است.

۳. تاکنون پژوهشی به روش فراترکیب در زمینه شناسایی کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ انجام نشده است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش کنونی از نظر هدف، توسعه‌ای؛ از لحاظ ماهیت داده‌ها و سبک تحلیل داده‌ها، جزو پژوهش‌های کیفی و بر اساس 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 تحلیل داده‌هاست. فراترکیب، مهم‌ترین و متداول‌ترین روش‌شناسی برای ترکیب نتایج پژوهش‌های

کیفی و مطالعات موردی است (اروین، برادرسون و سامرز^۱، ۲۰۱۱). نقطه قوت روش فراترکیب در توانایی آن نسبت به شناسایی مقوله‌های مشترک و ایجاد یک چارچوب مفهومی از پیکره پیشینه است. از میان الگوهای پیاده‌سازی روش فراترکیب، در این پژوهش الگوی هفت مرحله‌ای ساندلوسکی و باروسو به کار گرفته شده است. این الگو نسبت به سایر الگوها کامل‌تر بوده و تمام اقدامات لازم برای انجام روش فراترکیب را شامل می‌شود و در پژوهش‌های فراترکیب بیشترین کاربرد را دارد (شمس و همکاران، ۱۴۰۰؛ شرفی و همکاران، ۱۳۹۹؛ نوری، ۱۴۰۱؛ شهرام‌فر و همکاران، ۱۴۰۱). این الگو شامل مراحل: ۱. تنظیم پرسش‌های پژوهش، ۲. مرور نظام‌مند (سیستماتیک) ادبیات، ۳. جست‌وجو و انتخاب مقالات مناسب، ۴. استخراج اطلاعات مقالات، ۵. تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی، ۶. کنترل کیفیت شناسه‌های استخراجی و ۷. ارائه یافته‌ها می‌باشد (اروین، برادرسون و سامرز، ۲۰۱۱).



شکل ۱. گام‌های متوالی روش فراترکیب

1- Erwin, Brotherson and Summers

یافته‌های پژوهش

گام اول: تنظیم پرسش‌های پژوهش. در روش فراترکیب طرح پرسش پژوهش اولین گام بوده و چارچوب کلی روند تحقیق را مشخص می‌کند. در پژوهش کنونی پژوهشگران به دنبال پاسخ به این پرسش بوده‌اند که کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ کدام‌اند؟

گام دوم: مرور نظام‌مند (سیستماتیک) ادبیات. به‌منظور مرور نظام‌مند (سیستماتیک) از روش فراترکیب استفاده شده است. اشتابروکس و پترسون بیان کرده‌اند که اهمیت فراترکیب در این است که این روش شناخت جامع‌تر و درک عمیق‌تری نسبت به پدیده مورد بررسی ارائه می‌دهد و کمک می‌کند تصمیم‌گیری‌ها بر اساس شواهد علمی و یافته‌های پژوهشی انجام شود. با توجه به این که در روش کیفی فراترکیب طی مطالعات جامع و نظام‌مند (سیستماتیک) به بررسی پیشینه پژوهش می‌پردازد، دانش و بینش محقق نسبت به حوزه مورد بررسی افزایش می‌یابد (حسینیان پویا و گودرزی، ۱۳۹۴). به‌منظور شناسایی کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ، پژوهشگران به جست‌وجوی نظام‌مند (سیستماتیک) پژوهش‌های انجام‌شده مربوط به این عوامل در ۵ پایگاه علمی ساینس دایرکت، امرالد، وایلی، سیج، تیلور اند فرانسیس و همچنین پایگاه استنادی اسکوپوس بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۳ با هدف تعیین اسناد معتبر و مرتبط با پرسش پژوهش و با کلیدواژه‌های منتخب، پرداختند. دلیل بررسی از سال ۲۰۱۰ این است که اصطلاح «اقتصاد گیگ»، اولین بار توسط تینا براون در سال ۲۰۰۹ در بحبوحه بحران مالی جهانی ابداع شده است، هرچند بر اساس گزارش پایگاه استنادی اسکوپوس، مقالات در حوزه اقتصاد گیگ از سال ۲۰۱۶ منتشر شده‌اند، با وجود این برای اطمینان بیشتر از صحت داده‌ها از سال ۲۰۱۰، بررسی شده است. همچنین، علت انتخاب پایگاه‌های ذکرشده این است که بر اساس پژوهش (بتمونخ، فکته فارکاس و لکنر^۱، ۲۰۲۲)، بیشترین مقالات حوزه اقتصاد گیگ در مجلات وایلی، سیج و تیلور اند فرانسیس منتشر شده‌اند. همچنین به‌منظور ایجاد اطمینان بیشتر، پژوهشگران مقاله کنونی نیز در راستای

شناسایی مجلاتی که بیشترین مقالات را در حوزه اقتصاد گیگ دارند، یک تحلیل علم‌سنجی با نرم‌افزار R انجام داده‌اند. بر اساس این تحلیل، بیشترین مقالات در حوزه اقتصاد گیگ در مجلاتی منتشر شده‌اند که توسط انتشارات ساینس دایرکت، امرالد، وایلی، سیج، تیلور اند فرانسیس به چاپ رسیده‌اند، در نتیجه به‌منظور دسترسی به مقالات بیشتر، جست‌وجو افزون‌بر پایگاه استنادی اسکوپوس، در این انتشارات نیز که جز معتبرترین انتشارات علمی و دانشگاهی هستند، انجام شده است. پروتکل‌های مورداستفاده در پژوهش کنونی در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. پروتکل‌های مورداستفاده در پژوهش

موضوع	پروتکل در پژوهش حاضر
هدف پژوهش	شناسایی کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ
منابع مورداستفاده در پژوهش	Emerald, Science Direct, Sage, Wiley, Taylor, Scopus
واژگان کلیدی جست‌وجو	"gig economy" & "Human Resource Management", "gig economy" & "Human Resource Management Functions", "gig economy" & "Human Resource Management Practices", "gig economy" & "Human Resource Functions", "gig economy" & "Human Resource Practices"
راهنبرد	انواع مقالات پژوهشی، مروری، و کتب مرتبط با موضوع Research Articles, Review Articles, Conferences Articles, book سال انتشار: ۲۰۲۳-۲۰۱۰ جایگاه کلیدواژه‌ها: عنوان، چکیده و واژگان کلیدی پژوهش‌ها
معیارهای ورود	تمام اسناد علمی پژوهشی، مروری، کنفرانسی و کتب مرتبط با موضوع
معیارهای خروج	اسناد علمی تکراری، اسناد علمی مغایر از جهت چکیده و محتوا
ابزار اعتبارسنجی پژوهش (روایی)	CASP
نحوه تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی	کدگذاری باز و کدگذاری محوری
تأیید پایایی مؤلفه‌های استخراجی (پایایی)	شاخص کاپا
نرم‌افزار مورداستفاده برای انجام فراترکیب	MAXQDA, EXCEL

گام سوم: جست‌وجو و انتخاب مقاله‌های مناسب. در بررسی‌های اولیه بر اساس کلیدواژه‌های منتخب، تعداد ۱۱۷ منبع یافت شد که پس از طی مراحل غربال‌گری و اعتبارسنجی و بهره‌گیری از ابزار برنامه مهارت ارزیابی حیاتی^۱ درنهایت ۲۱ مقاله برای بررسی کامل و تحلیل محتوا برگزیده شده است. برای استفاده از ابزار برنامه مهارت ارزیابی حیاتی، یک پرسش‌نامه از معیارهای ارزیابی، ایجاد و به هر پرسش بر اساس محتویات هر مقاله، امتیازی بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت، داده شد. این معیارها شامل: اهداف پژوهش، منطق روش، طرح پژوهش، نمونه‌برداری، جمع‌آوری داده‌ها، انعکاس‌پذیری، ملاحظات اخلاقی، دقت تحلیل، تبیین روشن یافته‌ها و ارزش پژوهش می‌باشند. شکل ۲، خلاصه‌ای از نتایج جست‌وجو و فرایند بازبینی برای انتخاب مقاله‌ها را نشان می‌دهد.



شکل ۲. نتایج جست‌وجو و فرایند بازبینی برای انتخاب مقالات

گام چهارم: استخراج اطلاعات مقاله‌ها. ابتدا تمام عوامل استخراج شده از مطالعه ۲۱ پژوهش منتخب، به صورت شناسه (شاخص) در نظر گرفته شد و سپس این شناسه‌ها با توجه به ماهیت و محتوای شان در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی شدند تا به این ترتیب مفاهیم و موضوعات پژوهش با ترکیب شناسه‌های مشابه شکل داده شوند.

گام پنجم: تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی. در این مرحله، برای انجام تحلیل محتوا از شناسه‌گذاری باز و شناسه‌گذاری محوری استفاده شده است. در شناسه‌گذاری باز، مفاهیم درون مصاحبه‌ها و اسناد و مدارک بر اساس ارتباط با موضوعات مشابه طبقه‌بندی می‌شوند. شناسه‌های اولیه‌ای که با هم ارتباط دارند، در یک مقوله فرعی قرار می‌گیرند. در شناسه‌گذاری محوری، مقوله‌های فرعی مرتبط با هم یک مقوله اصلی را تشکیل می‌دهند (مرادی و میرالماسی، ۱۳۹۵). به منظور انجام فرایند شناسه‌گذاری، روش ارائه‌شده توسط کلارک و براون (۲۰۱۳)، تحلیل شد که در ادامه تشریح شده است (کلارک و براون^۱، ۲۰۱۳):

مرحله اول. آشنایی با داده‌ها: در این بخش از پژوهش، پژوهشگران تلاش کرده‌اند تا با عمق و گستره محتوایی داده‌ها آشنا شوند؛ بدین منظور متن مقاله‌ها به دقت مطالعه شد.

مرحله دوم. ایجاد شناسه‌های اولیه: در این مرحله پس از خواندن مقاله‌ها و آشنایی دقیق با آنها، استخراج و ایجاد شناسه‌های اولیه از مقاله‌ها انجام شد. در این مرحله ۲۸ شناسه اولیه از مقاله‌ها حاصل شد.

مرحله سوم. جست‌وجوی شناسه‌های محوری: در این مرحله پژوهشگران در هنگام تحلیل داده‌ها و شناسه‌ها، به دنبال ایجاد یک مضمون هستند. مرحله سوم به دنبال این موضوع است که چگونه شناسه‌های مختلف می‌توانند برای ایجاد یک مضمون ترکیب شوند. در این مرحله، پژوهشگران شناسه‌های ناقص یا نامرتب و همچنین شناسه‌های تکراری را کنار گذاشتند. در این بخش ۱۰ شناسه استخراجی تکرار شده و بنابراین این شناسه‌ها حذف و فقط شناسه‌های

1- Clarke and Braun



متفاوت از هم، باقی گذاشته شد. در این مرحله ۱۸ شناسه محوری توسط پژوهشگران به دست آمد.

مرحله چهارم. شکل گیری مضامین سازمان دهنده: این مرحله شامل دو مرحله بازبینی و تصفیه و شکل دهی به مضمون های سازمان دهنده است. مرحله اول شامل بازبینی در سطح خلاصه های شناسه گذاری شده است. در مرحله دوم، اعتبار مضمون های سازمان دهنده در رابطه با مجموعه داده ها در نظر گرفته شده است. در این مرحله پژوهشگران به ۷ مضمون سازمان دهنده مطابق جدول ۲ دست پیدا کردند.

مرحله پنجم. تعریف و نام گذاری مضامین فراگیر: در این مرحله پژوهشگران در نهایت پس از رفت و برگشت در میان مضامین سازمان دهنده به یک مضمون فراگیر دست یافتند، که در زمینه مورد نظر تحقیق، قابل تبیین است. در جدول ۲ مضامین سازمان دهنده که مضمون فراگیر از آنها استخراج شده، ارائه شده است.

جدول ۲. مضامین فرعی، سازمان دهنده و مضمون فراگیر

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین فرعی
کارکردهای مدیریت منابع انسانی	برنامه ریزی منابع انسانی	برنامه ریزی
		تطبیق عرضه و تقاضا
		فناوری و پیش بینی عرضه و تقاضا
		مدیریت الگوریتمی
	استخدام و جذب منابع انسانی	کارمندیابی اینترنتی
		شیوه استخدام
	آموزش و توسعه منابع انسانی	آموزش برخط (آموزش مجازی)
		آموزش اصول کاری
	جبران خدمات منابع انسانی	شیوه پرداخت
		قیمت گذاری الگوریتمی
	طراحی شغل	طراحی کار مجازی
		وضع قوانین و مقررات کاری
	مدیریت عملکرد	ارزیابی کمی و کیفی
		ارزیابی الگوریتمی
ارتباطات		نظارت مستمر بر انجام کار
		شیوه ارتباط
		اخذ بازخورد
		حل تعارض بین انجام دهنده و درخواست کننده کار

برنامه‌ریزی منابع انسانی: برنامه‌ریزی منابع انسانی، مهم‌ترین کارکردی است که باید در یک سازمان انجام شود تا از در دسترس بودن نیروی کار مناسب برای نقش‌ها، وظایف و مشاغل مناسب در زمان مناسب، به منظور دستیابی به اهداف و مقاصدی که تعیین شده‌اند، اطمینان حاصل شود (کیارا، دیگو و مارا^۱، ۲۰۲۳).

استخدام و جذب منابع انسانی: استخدام از دو مرحله جذب و انتخاب تشکیل می‌شود. جذب، فرایندی است که به وسیله آن افرادی که به نظر می‌رسد توانایی لازم برای عضویت سازمان و انجام دادن وظایف محول شده را دارند، شناسایی و موجبات جذب آنها به سوی سازمان فراهم می‌شود. به فرایند گزینش مناسب‌ترین افراد برای پست‌ها از گروه متقاضیان کار، انتخاب گفته می‌شود (خان^۲، ۲۰۲۳).

آموزش و توسعه منابع انسانی: توسعه منابع انسانی، تلاش برنامه‌ریزی شده‌ای است که توسط مدیریت برای بهبود شایستگی کارکنان و عملکرد سازمان از طریق آموزش، تعلیم و برنامه‌های توسعه انجام می‌شود (یولیانتاری و مارتینی^۳، ۲۰۱۹).

جبران خدمات منابع انسانی: جبران خدمات که به عنوان پاداش نیز شناخته می‌شود، هر نوع پاداشی است که به کارکنان در قبال مشارکت آنها در سازمان داده می‌شود (سیگ، ۲۰۲۰).

طراحی شغل: طراحی شغل به روشی که کار در آن ساختاردهی، سازماندهی، تجربه و انجام می‌شود، اشاره دارد. درحقیقت، بر وظایف و فعالیت‌هایی که کارکنان روزانه برای سازمان خود به منظور دستیابی به نتایج مثبت سازمانی و فردی انجام می‌دهند، متمرکز است (لقمانی، سوتیریادو و دوایل^۴، ۲۰۲۴).

مدیریت عملکرد: مدیریت عملکرد، فرایند برنامه‌ریزی، سازماندهی، اجرا و

1- Chiara, Diego and Mara

2- Khan

3- Yuliantari and Martini

4- Loghmani, Sotiriadou and Doyle

کنترل دستاوردهای عملکرد است و به‌طور مستمر توسط مدیریت به کارکنان، بین کارکنان و سرپرست مستقیم آنها ابلاغ می‌شود (کارمیل و همکاران^۱، ۲۰۲۴).

ارتباطات: ارتباطات را فرایندی دوطرفه توصیف می‌کنند که شامل دستیابی شرکت‌کنندگان به درک متقابل فراتر از رمزگذاری و رمزگشایی صرف اطلاعات، اخبار، ایده‌ها و احساسات است. افزون‌بر این، مهم است که آنها محتوای معناداری را در پیام‌های ارسال شده ایجاد کرده و به‌اشتراک بگذارند (فاطمین^۲، ۲۰۱۸).

گام ششم: کنترل کیفیت شناسه‌های استخراجی. برای حفظ و کنترل کیفیت مطالعه، در سراسر پژوهش، تلاش شده است توضیحات روشن و واضحی برای گزینه‌های موجود در پژوهش و گام‌های اتخاذشده تبیین شود و مقاله‌ها بر اساس مطالعات موجود در ادبیات نظری و پیشینه پژوهش، جست‌وجو شوند، همچنین پژوهشگران از راه‌کارهای مختلف الکترونیکی و دستی بهره‌برده و از ابزار برنامه مهارت ارزیابی حیاتی نیز برای ارزیابی روایی مطالعات استفاده شده است. نتایج ماتریس برنامه مهارت ارزیابی حیاتی در جدول ۳ نشان داده شده است. درنهایت، افزون‌بر پژوهشگران که به شناسه‌گذاری اولیه اقدام کرده‌اند، پژوهشگری دیگر همان متن را بدون اطلاع از شناسه‌های او و جداگانه، شناسه‌گذاری کرده است. داده‌های حاصل در قالب یک ماتریس دوتایی شامل شناسه‌گذاران و شناسه‌های آنها تنظیم و درنهایت به‌منظور ارزیابی پایایی، ضریب کاپا محاسبه شده است. در صورتی که شناسه‌های این دو پژوهشگر به هم نزدیک باشد، توافق بالا بین این دو شناسه‌گذار را نشان می‌دهد که تبیین‌کننده پایایی است. برای سنجش میزان توافق بین دو شناسه‌گذار از آزمون کاپا که به کاپای کوهن معروف است، استفاده شده است. ضریب کاپا بین ۱+ تا ۱- تغییر می‌کند که مقدار ۱+ در آن به‌معنای توافق کامل بین شناسه‌گذاران و ۱- به‌معنای عدم‌توافق و مقدار صفر نیز ناشی از شانس و تصادفی‌بودن توافق است. با در نظر گرفتن تعداد شناسه‌های ایجادشده مشابه و مختلف، مقدار شاخص کاپا برابر ۰/۸۰ به‌دست آمد که با توجه به قرارگرفتن ضریب در بازه ۰/۸۰ - ۰/۶۱

1- Karmila et al

2- Fatimayin

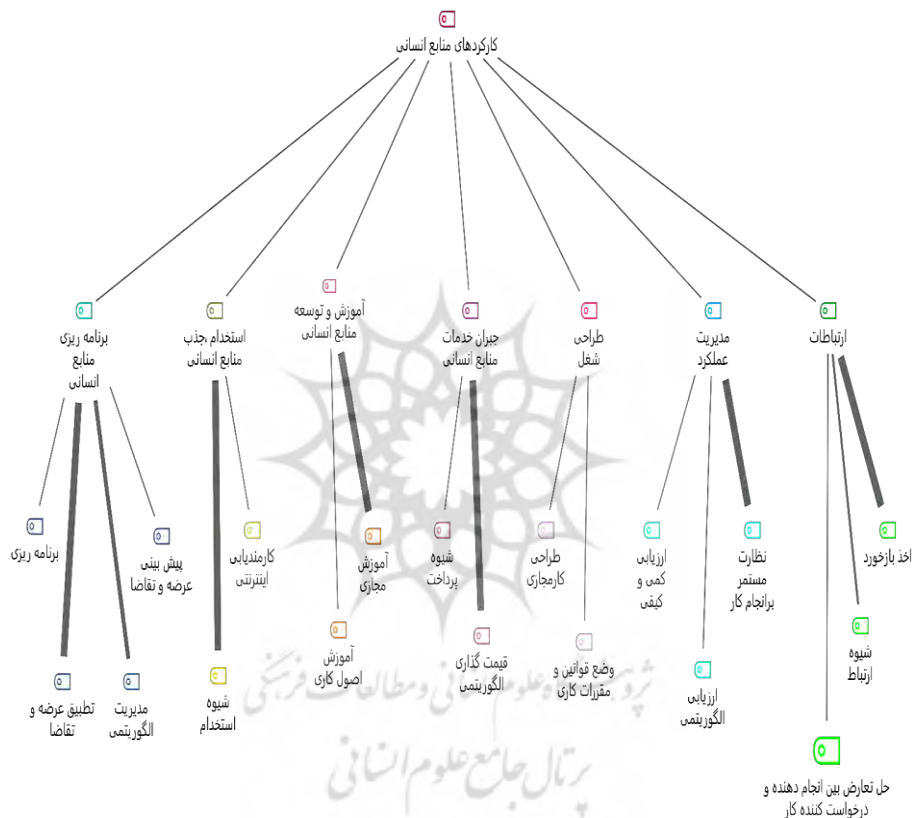
می‌توان گفت: ضریب توافق در سطح بسیار خوبی بوده و از پایایی مناسب برخوردار است (مانیان و رونقی، ۱۳۹۴).

جدول ۳. نتایج ماتریس برنامه مهارت ارزیابی حیاتی

منابع	معیارها	اهداف پژوهش	منطق روش	طرح پژوهش	نمونه‌برداری	جمع‌آوری داده‌ها	انعکاس‌پذیری	ملاحظات اخلاقی	دقت تحلیل	بیان روشن یافته‌ها	ارزش پژوهش
(گاریسون و بیسواس، ۲۰۲۲)	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۴
(استوارت، شاناهان و اسمیت، ۲۰۲۰)	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۵	۵	۵
(میجرینک و کیگان، ۲۰۱۹)	۳	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۵	۵
(کاویتا آ و پارواتی، ۲۰۲۳)	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵
(سینی، ماکارون و تاسیناری، ۲۰۲۲)	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۵
(دی، توره و راوی، ۲۰۲۲)	۴	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۴	۴	۴
(کوهن، میجرینک و کیگان، ۲۰۲۱)	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۵	۵
(دوگان و همکاران، ۲۰۲۰)	۳	۳	۳	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۴
(مک دائل و همکاران، ۲۰۲۱)	۳	۳	۳	۳	۳	۴	۳	۴	۴	۴	۴
(سینگ و همکاران، ۲۰۲۲)	۵	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۵	۵	۵
(مجید سنی و آجون‌بادی، ۲۰۱۹)	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۵	۵	۵
(اشمیت و همکاران، ۲۰۲۲)	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴
(کانلی و همکاران، ۲۰۲۱)	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۴
(ویلیامز، مک دونالد و مایز، ۲۰۲۱)	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۵
(کین و جوسراند، ۲۰۱۹)	۳	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۴
(ونکاتسواران، ۲۰۲۲)	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۴
(والدکرش و همکاران، ۲۰۲۱)	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴
(مک دائل و همکاران، ۲۰۱۸)	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۴	۴
(دوگان و همکاران، ۲۰۲۲)	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۵	۵	۵
(کروپانزانو و لمن، ۲۰۲۳)	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۴	۴	۴
(کاست، فیزلر و وانگ، ۲۰۲۰)	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۴	۴	۴

گام هفتم: ارائه یافته‌ها. یافته‌های حاصل از مراحل پیش، در این مرحله ارائه می‌شود. در مجموع ۷ کارکرد اصلی مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ شامل برنامه‌ریزی منابع انسانی، جذب و استخدام منابع انسانی، آموزش و

توسعه منابع انسانی، جبران خدمات منابع انسانی، طراحی شغل، مدیریت عملکرد و ارتباطات؛ و ۱۸ کارکرد فرعی مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ شناسایی شد که نتایج در پیوست ۱ نشان داده شده است. بر اساس شناسه‌های اصلی و فرعی که از تحلیل‌ها به دست آمده است، الگوی مفهومی پژوهش توسعه یافته که در شکل ۳ خروجی نرم‌افزار مکس کیودا ارائه شده است.



شکل ۳. کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ

بحث و تحلیل یافته‌ها

یافته‌های پژوهش کنونی نشان داد در مجموع ۷ کارکرد اصلی مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ شامل برنامه‌ریزی منابع انسانی، جذب و استخدام منابع انسانی، آموزش و توسعه منابع انسانی، جبران خدمات منابع انسانی، طراحی



شغل، مدیریت عملکرد و ارتباطات؛ و ۱۸ کارکرد فرعی شناسایی شده است. برنامه‌ریزی منابع انسانی شامل برنامه‌ریزی، تطبیق عرضه و تقاضا، فناوری و پیش‌بینی عرضه و تقاضا و مدیریت الگوریتمی؛ جذب و استخدام منابع انسانی شامل کارمندیابی اینترنتی و شیوه استخدام؛ آموزش و توسعه منابع انسانی شامل آموزش مجازی و آموزش اصول کاری؛ جبران خدمات منابع انسانی شامل شیوه پرداخت و قیمت‌گذاری الگوریتمی؛ طراحی شغل شامل طراحی کار مجازی و وضع قوانین و مقررات کاری؛ مدیریت عملکرد شامل ارزیابی کمی و کیفی، ارزیابی الگوریتمی و نظارت مستمر بر انجام کار و مقوله ارتباطات شامل شیوه ارتباط، اخذ بازخورد، حل تعارض بین انجام‌دهنده و درخواست‌کننده کار می‌باشند.

برنامه‌ریزی منابع انسانی؛ اولین کارکرد از مجموع فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ است و با توجه به ماهیت چابک و منعطف این اقتصاد کاملاً متفاوت از شکل سنتی آن انجام می‌شود. با توجه به این‌که هدف‌گذاری‌ها در سازمان‌های با کارکنان گیگ، کوتاه‌مدت و بسیار متغیر است؛ شکل برنامه‌ریزی در این سازمان‌ها نیازمند چابکی و انعطاف‌پذیری بیشتر است. درواقع مدیران منابع انسانی در بستر بن‌سازه با توجه به تاریخچه عرضه و تقاضا و پیش‌بینی برای آینده و با استفاده از برنامه‌های الگوریتمی، مبادرت به برنامه‌ریزی برای جذب نیروی گیگ برای سازمان می‌کنند. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های (میجرینک و کیگان، ۲۰۱۹؛ دوگان و همکاران، ۲۰۲۰؛ استوارت، شاناهان و اسمیت^۱، ۲۰۲۰؛ کوهن، میجرینک و کیگان، ۲۰۲۱؛ مک داندل و همکاران، ۲۰۲۱؛ سینی، مک کارون و تاسیناری^۲، ۲۰۲۲؛ دی، توره و راوی^۳، ۲۰۲۲؛ گاریسون و بیسواس^۴، ۲۰۲۲؛ کاویتا آ و پارواتی، ۲۰۲۳) هم‌راستا می‌باشند.

1- Stewart, Shanahan and Smith
2- Cini, Maccarrone and Tassinari
3- Dey, Ture and Ravi
4- Garrison and Biswas

جذب و استخدام منابع انسانی؛ دومین کارکرد مدیریت منابع انسانی است. در این زمینه، شیوه جذب و استخدام منابع انسانی به شکلی کاملاً متفاوت با روش‌های متداول سنتی انجام می‌شود. با توجه به ماهیت کار در اقتصاد گیگ که در بستر بن‌سازه و در فضای دیجیتال در حال انجام است، استخدام و جذب منابع انسانی نیز در فضای مجازی و به صورت اینترنتی انجام می‌شود. مدیران منابع انسانی نیز صرفاً بر پایه اطلاعاتی که از فضای مجازی دریافت می‌کنند و با کنترل بسیار کم، اقدام به جذب و استخدام منابع انسانی می‌کنند. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های (مک دانل و همکاران، ۲۰۱۸، ۲۰۲۱؛ کین و جوسراند^۱، ۲۰۱۹؛ میجرینک و کیگان، ۲۰۱۹؛ مجید سانی و آجونبادی^۲، ۲۰۱۹؛ کانلی و همکاران، ۲۰۲۱؛ ویلیامز، مک‌دونالد و میگان^۳، ۲۰۱۸؛ ویلیامز، مک‌دونالد و مایز، ۲۰۲۱، دی، تور و راوی، ۲۰۲۲؛ سینگ و همکاران^۳، ۲۰۲۲) هم‌راستا می‌باشند.

آموزش و توسعه منابع انسانی؛ سومین کارکرد از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی می‌باشد که در اقتصاد گیگ با توجه به این‌که کارکنان گیگ بایستی مهارت لازم برای انجام فعالیت در بن‌سازه را داشته باشند و به دلیل ماهیت کوتاه‌مدت کار گیگ با شکل سنتی خود بسیار فاصله دارد. در کار گیگ، کارکنان گیگ یک آموزش اولیه (حضوری یا مجازی) صرفاً برای یادگیری کار با برنامه کاربردی (اپلیکیشن) که رابط بین آنها و بن‌سازه است، دریافت می‌کنند و در طی فعالیت خود نیز در صورت ایجاد تغییرات در برنامه کاربردی، آموزش لازم برای روزآمدسازی کار با آن را دریافت می‌کنند. درواقع آموزش صرفاً ابزاری برای انجام کار است و ماهیت توسعه و ارتقاء کارکنان در شکل سنتی خود را ندارد. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های (میجرینک و کیگان، ۲۰۱۹؛ دوگان و همکاران، ۲۰۲۰؛ کوهن، میجرینک و کیگان، ۲۰۲۱؛

1- Kaine and Josserand

2- Mojeed-Sanni and Ajonbadi

3- Singh et al

والدیریک و همکاران^۱، ۲۰۲۱؛ گاریسون و بیسواس، ۲۰۲۲؛ ونکاتسواران^۲، ۲۰۲۲) همراستا می‌باشند.

جبران خدمات منابع انسانی؛ چهارمین کارکرد مدیریت منابع انسانی است که با توجه به نبود رابطه استخدامی مشخص در اقتصاد گیگ از پیچیدگی زیادی برخوردار است و با توجه به مؤلفه‌های تأثیرگذار بر جبران خدمات در اقتصاد گیگ، کاملاً با شکل سنتی آن متفاوت است. این فعالیت مدیریت منابع انسانی بر اساس برنامه‌های الگوریتمی اجرا می‌شود. در این برنامه‌ها داده‌های اولیه وارد می‌شوند و میزان دستمزد توسط برنامه محاسبه می‌شود. البته با توجه به شکل کار و میزان فعالیت کارکنان و ارزش مالی که برای بن‌سازه ایجاد کرده‌اند، در بازه‌های زمانی پاداش‌هایی برای ترغیب و ایجاد انگیزه به این کارکنان پرداخت می‌شود. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های (میجرینک و کیگان، ۲۰۱۹؛ دوگان و همکاران، ۲۰۲۰؛ کانلی و همکاران، ۲۰۲۱؛ گاریسون و بیسواس، ۲۰۲۲؛ اشمیت و همکاران^۳، ۲۰۲۲) همراستا می‌باشند.

طراحی شغل؛ پنجمین فعالیت از کارکردهای مدیریت منابع انسانی است که در اقتصاد گیگ به دلیل عدم حضور فیزیکی کارکنان گیگ در یک محیط کاری معین و ماهیت متغیر و انعطاف‌پذیر کار گیگ به شکلی متفاوت انجام می‌شود. درواقع طراحی شغل صرفاً بسیار ساده و حاوی خط‌مشی‌ها و دستورالعمل‌های شفاف است که توسط مدیر منابع انسانی طراحی و ابلاغ می‌شود. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های (میجرینک و کیگان، ۲۰۱۹؛ کانلی و همکاران، ۲۰۲۱؛ دوگان و همکاران، ۲۰۲۲؛ گاریسون و بیسواس، ۲۰۲۲؛ اشمیت و همکاران، ۲۰۲۲) همراستا می‌باشند.

مدیریت عملکرد؛ ششمین و یکی از مهم‌ترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ می‌باشد که تحت‌تأثیر این اقتصاد و روابط کاری سه‌گانه در آن کاملاً متفاوت از شیوه سنتی آن انجام می‌شود. در اقتصاد گیگ کارکنان

1- Waldkirch et al
2- Venkateswaran
3- Schmidt et al

نه تنها توسط درخواست کننده کار (مشتری)، بلکه توسط بن سازه نیز مورد ارزیابی قرار می گیرند. ارزیابی توسط مشتری کاملاً به میزان رضایت مشتری از خدمتی که دریافت می کند، وابسته است و با امتیاز دادن به کارکنان (عموماً به وسیله رتبه بندی ستاره ای) میزان رضایت خود از خدمتی را که دریافت کرده اند، نشان می دهند، اما درباره ارزیابی عملکرد توسط بن سازه، فرایند کمی پیچیده تر می شود. با توجه به این که کارکنان حضور فیزیکی در محل کار ندارند و مدیران در ارتباط مستقیم با آنها نیستند، این ارزیابی با استفاده از الگوریتم طراحی شده توسط بن سازه انجام می شود. این یافته ها با یافته های پژوهش های (مک دانل و همکاران، ۲۰۱۸، ۲۰۲۱؛ میجرینک و کیگان، ۲۰۱۹؛ دوگان و همکاران، ۲۰۲۰؛ والدکرش و همکاران^۱، ۲۰۲۱؛ دی، تور و راوی، ۲۰۲۲؛ گاریسون و بیسواس، ۲۰۲۰، ۲۰۲۰) هم راستا می باشند.

ارتباطات؛ هفتمین و آخرین فعالیت از کارکردهای مدیریت منابع انسانی است که در اقتصاد گیگ ماهیتی کاملاً متفاوت دارد. کارکنان گیگ، روابط اجتماعی پایداری با دیگر کارکنان و مدیران خود ندارند، به همین دلیل ارائه بازخورد به این افراد نیز شکل متفاوتی دارد. این یافته ها با یافته های پژوهش های (کین و جوسراند، ۲۰۱۹؛ میجرینک و کیگان، ۲۰۱۹؛ کانلی و همکاران، ۲۰۲۱؛ کوهن، میجرینک و کیگان، ۲۰۲۱؛ والدکرش و همکاران، ۲۰۲۱؛ دی، توره و راوی، ۲۰۲۲) هم راستا می باشند.

با بررسی پژوهش انجام شده و یافته های حاصل از آن و با توجه به این که مدیریت الگوریتمی جایگزین چندین فعالیت سنتی مدیریت منابع انسانی مانند برنامه ریزی، انتخاب و استخدام، جبران خدمات و ارزیابی عملکرد شده است، به نظر می رسد یکی از مهم ترین مسائلی که به توجه بیشتری از سوی پژوهشگران مدیریت منابع انسانی نیاز دارد، درک بهتر نقش الگوریتم در انواع مختلف کار گیگ است. الگوریتم ها، نقش هایی را برعهده می گیرند که به طور سنتی در اختیار متخصصان منابع انسانی بوده است.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

اقتصاد گیگ، نقش مدیریت منابع انسانی را به دور از حفظ روابط استخدامی به سمت حاکمیت مبادلات بر بن‌سازه‌هایی که امکان ایجاد ارزش مشترک برای همه طرف‌های درگیر را فراهم می‌کنند، بازتعریف می‌کند (میجرینک و کیگان، ۲۰۱۹). الگوریتم‌های پیش‌بینی‌کننده مدیریت منابع انسانی در زمینه‌هایی مانند استخدام و انتخاب، برنامه‌ریزی نیروی کار و مدیریت عملکرد به تصمیم‌گیرندگان منابع انسانی کمک می‌کنند (کوهن و همکاران، ۲۰۲۱). نتایج پژوهش کنونی و بررسی پژوهش‌های پیشین نشان داد که کارکردهای مدیریت منابع انسانی تحت تأثیر ماهیت متفاوت کار گیگ از شکل سنتی خود فاصله گرفته و در برخی موارد شکل آن تغییر کرده است.

برنامه‌ریزی منابع انسانی؛ یکی از مهم‌ترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی است. مدیریت «نیروی کار گیگ» به دلیل پیچیدگی و تنوع به برنامه‌ریزی نیاز دارد. برای نمونه، برنامه‌ریزی نیروی کار گیگ بر اساس تقاضا از طریق برنامه‌هایی مانند اووبر، تقریباً کاملاً خودکار است و به‌وسیله الگوریتم‌هایی که تصمیم می‌گیرند چند کارگر موردنیاز هستند، کار گیگ را به کارکنان گیگ اختصاص می‌دهند و نرخ‌ها را تعیین می‌کنند (چن، میسلاو و ویلسون، ۲۰۱۵؛ روزنبلات و استارک، ۲۰۱۶؛ کوهن و ملکی، ۲۰۱۷).

استخدام و جذب منابع انسانی؛ دومین کارکرد از کارکردهای مدیریت منابع انسانی است. مطالعات نشان می‌دهند که چگونه شیوه‌های استخدام با توجه به زمینه کاری متفاوت است. در جایی که کار مجازی است و عرضه نیروی کار جهانی است، معیارهای محدودکننده اندکی برای دستیابی به فرصت‌های کاری برای کارگران اعمال می‌شود و فرایندهای انتخاب نیازمند سرمایه‌گذاری بیشتر کارکنان و تمایل به خطر انجام کاری است که امکان دارد هرگز پرداخت نشود. در مقابل، در جایی که نیروی کار محلی و «حضور» است، کارگران در معرض روش‌های سنتی‌تر استخدام و گزینش از جمله معیارهای انتخاب و مصاحبه هستند (ویلیامز، مک دونالد و مایز، ۲۰۲۱).

آموزش و توسعه منابع انسانی؛ یکی دیگر از کارکردهای مدیریت منابع انسانی است. در سازمان‌های سنتی، هدف از آموزش معمولاً بهبود دانش و مهارت‌های کارگران با هدف عملکرد شغلی بالاتر است. در صورتی که آموزش و توسعه بر بن‌سازه‌های کار دیجیتال، نه تنها بر ایجاد توانایی‌های کارگران برای انجام وظایف تمرکز دارد، بلکه بر «سواد بن‌سازه» نیز تأکید دارد (والدکرش و همکاران، ۲۰۲۱). مجموعه‌ای از دوره‌ها و برنامه‌ها از بزرگ‌ترین شرکت‌های دیجیتال جهان در دسترس هستند تا به فریلنسرها نحوه استفاده کارآمد از فناوری‌هایشان را آموزش دهند (گاریسون و بیسواس، ۲۰۲۲).

دارد و فقط بخشی از آن را شامل می‌شود. به دلیل ماهیت کار گیگ، کارکنان گیگ در مورد اینکه چقدر و چه زمانی کار کنند، اختیارات زیادی دارند، همچنین کارکنان گیگ درباره میزان تلاش خود برای انجام کار اختیار دارند. از آنجایی که کارکنان گیگ وظایف پیچیده‌تری را انجام می‌دهند، کارفرمایان باید در نظر بگیرند که چگونه تلاش‌های اختیاری آنها را در ساختار جبران خدمات قرار دهند (گاریسون و بیسواس، ۲۰۲۲).

طراحی شغل؛ مدیریت منابع انسانی، نقش مهمی در توسعه طراحی شغلی مناسب برای همه نقش‌ها در یک سازمان ایفا می‌کند. از آنجایی که مشارکت کارگران گیگ را نمی‌توان از طریق روابط نزدیک با سرپرستان یا حتی یک رابطه شغلی بلندمدت تشویق کرد، ویژگی‌های کاری (مانند ویژگی‌های وظیفه و معنادار بودن) نقش مهمی ایفا می‌کنند (کانلی و همکاران، ۲۰۲۱).

مدیریت عملکرد؛ یک نقش کلیدی که توسط مدیریت منابع انسانی با کمک الگوریتم‌ها و سایر فناوری‌ها انجام می‌شود، نظارت بر فعالیت و عملکرد کارکنان است (کلوگ، و همکاران، ۲۰۲۰). این نظارت نیازمند نظارت آشکار یا پنهان از زمانی است که کارکنان برای انجام وظایف، رفتارهای خاص (مانند تعامل با مشتریان یا سایر کارکنان)، واکنش‌های مشتری و سایر عناصر تلاش کاری و عملکرد کار صرف می‌کنند (کانلی و همکاران، ۲۰۲۱).

ارتباطات؛ در اقتصاد گیگ با توجه به نبود مکان فیزیکی مشترک، دارای ویژگی‌های متفاوتی است. از آنجایی که کارگران گیگ فاقد ارتباطات اجتماعی باثبات‌تری هستند که مشخصه کار سنتی است، بنابراین باید برای ایجاد روابط، ایجاد پیوند با سایر کارگران مستقل، مشتریان، حامیان و کارفرمایان، عاملیت داشته باشند (دی، توره و راوی، ۲۰۲۲).

با توجه به مطالب تبیین‌شده و نتایج این پژوهش، پیشنهادها و راهکارهایی مبتنی بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ ارائه می‌شود:

۱. تحقیقات بیشتری در مورد این‌که تا چه حد فرایندهای الگوریتمی به شرکت‌ها کمک می‌کند تا تصمیمات بهتری در مورد این‌که کدام یک از کارگران گیگ را استخدام کنند، انجام شود.

۲. مدیران منابع انسانی باید در تعریف فعلی استخدام کارکنان گیگ تجدیدنظر کنند و قوانین و مقررات لازم برای حمایت از حقوق کارکنان گیگ را اجرا کنند.

۳. با توجه به این‌که شرکت‌های بن‌سازه‌ای دارای دو نوع منابع انسانی (کارکنان سنتی و کارکنان گیگ) هستند، ضروری است برای ارتباط سازمانی بهتر بین همه نیروها و بالابردن اثربخشی همه کارکنان، برنامه‌هایی برای ارتباطات و تعامل هرچه بیشتر کارکنان، طراحی و اجرا شود.

۴. با توجه به اهمیت جنبه انسانی در مدیریت منابع انسانی، بایستی در زمان طراحی و توسعه الگوریتم در شرکت‌های بن‌سازه، نقش ویژه‌ای برای عملکرد منابع انسانی در نظر گرفته شود.

۵. با توجه به ماهیت اقتصاد گیگ، چالش‌های بسیاری برای کارکنان گیگ ایجاد شده است و مدیران منابع انسانی با توجه به جایگاه ویژه‌ای که در سازمان‌ها دارند، بایستی مطالعات بیشتری درباره این گروه از کارکنان که به سرعت در حال افزایش هستند، انجام دهند.

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، از این رو ممکن است الگوهای جهانی برای این اقتصاد در ایران قابل استفاده نباشد. همچنین، به دلیل مطالعات اندکی که در این زمینه در بن‌سازه‌های ایرانی انجام شده است، بایستی پژوهشگران مطالعات بیشتر و جدی تری درباره این اقتصاد و تأثیر آن بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی و بررسی ابعاد روانشناختی و اجتماعی آن داشته باشند. در همین راستا پیشنهاد می‌شود پژوهش کنونی به روش‌های کیفی دیگر همچون تحلیل مضمون از طریق انجام مصاحبه با خبرگان بن‌سازه‌های ایرانی انجام شود. همچنین پیشنهاد می‌شود الگوی مفهومی پژوهش کنونی در بن‌سازه‌های ایرانی مورد آزمون قرار گیرد. افزون بر این، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران آتی عوامل مؤثر بر پیدایش اقتصاد گیگ و پیامدهای اقتصاد گیگ را شناسایی کنند.

با توجه به مطالعات اندکی که درباره اقتصاد گیگ و تأثیر آن بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی در ایران انجام شده است، یکی از محدودیت‌های انجام این پژوهش، نبود 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، محدودیت دیگر این پژوهش، انجام آن به روش کیفی فراترکیب بوده است که شامل بررسی نظام‌مند مقالات پیشین بوده است.

پرتال جامع علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

منابع

الماسپور، محمدسعید، خواستار، حمزه، جعفری‌نیا، سعید، و بیژن، عبدالهی (۱۴۰۰). ارائه چارچوبی برای مدیریت منابع انسانی گیگ در کسب‌وکارهای پلتفرمی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۱۱ (۱): ۱۶۷-۱۲۹.

حسنی، حسین (۱۴۰۰). سکویای فعالیت مجازی و اقتصاد اشتراک‌گذاری: چالش‌ها و نویدها برای کارکنان گیگ. مجله جهانی رسانه، ۱۶ (۱)، ۷۶-۵۳.

حسینیان پویا، هانی، قاضی نوری، سیدسروش، و گودرزی، مهدی (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر استراتژی تجاری‌سازی فناوری با استفاده از روش فراترکیب. مدیریت توسعه فناوری، ۳ (۱)، ۹۷-۶۳.

شرفی، علی، نوروزی، علیرضا، اسمعیلی گیوی، محمدرضا، و حیدری دهنوی، جلیل (۱۳۹۹). ارائه مدل مفهومی مدیریت دانش اجتماعی با استفاده از روش فراترکیب. مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۳ (۹)، ۹۶-۵۱.

شمس، زهرا، وحدتی، حجت‌الله، زارعی متین، حسن، نظریوری، هوشنگ، موسوی، نجم‌الدین (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری سازمانی با رویکرد فراترکیب. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۱ (۳)، ۶۵-۳۹.

شهرام‌فر، شیوا، عالم تبریز، اکبر، زندحسامی، حسام، و سخدری، کمال (۱۴۰۱). طراحی و اعتبارسنجی مدل کارآفرینی استراتژیک در نهادهای عمومی با رویکرد آمیخته. فصلنامه علمی مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، ۱۲ (۴۸)، ۲۵۰-۲۲۳.

مانیان، امیر، و رونقی، محمدحسین (۱۳۹۴). ارائه چارچوب جامع پیاده‌سازی بازاریابی اینترنتی با استفاده از روش فراترکیب. مدیریت بازرگانی، ۷ (۴)، ۹۲۰-۹۰۱.

مرادی، محسن، و میرالماسی، آیدا (۱۳۹۵). انواع کدگذاری در تحقیقات کیفی.

نوری، رقیه، و معتدل، محمدرضا (۱۴۰۱). ارائه چارچوب طراحی داشبوردهای مدیریتی، کاربرد گسترش کارکرد کیفی در سیستم‌های هوشمند کسب‌وکار. مطالعات مدیریت کسب و کار هوشمند، ۱۰ (۳۹)، ۳۲۸-۲۹۱.

AC, K. and 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), pp. 384–398. <https://doi.org/10.1177/09708464231209452>.

Adner, R(2017). 'Ecosystem as structure: An actionable construct for strategy', Journal of management, 43(1), pp. 39–58. <https://doi.org/10.1177/0149206316678451>.

Ashford, S.J., Caza, B.B. and Reid, E.M(2018). 'From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work', Research in Organizational Behavior, 38, pp. 23–41. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.001>.

Banik, N. and Padalkar, M(2021). 'The spread of gig economy: Trends and effects', Foresight and STI Governance, 15(1), pp. 19–29. Available at: <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2021.1.19.29>. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2021.1.19.29>.

Batmunkh, A., Fekete-Farkas, M. and Lakner, Z(2022). 'Bibliometric analysis of gig economy', Administrative Sciences, 12(2), p. 51. <https://doi.org/10.3390/admsci12020051>.

Behl, A. et al(2022). 'Barriers to entry of gig workers in the gig platforms: exploring the dark side of the gig economy', Aslib Journal of Information Management, 74(5), pp. 818–839. <https://doi.org/10.1108/AJIM-08-2021-0235>.

Breidbach, C.F. and Brodie, R.J(2017). 'Engagement platforms in the sharing economy: Conceptual foundations and research directions', Journal of Service Theory and Practice, 27(4), pp. 761–777. <https://doi.org/10.1108/JSTP-04-2016-0071>.

Bricka, T.M. and Schroeder, A.N(2019). 'What's the gig deal? Examining contemporary work issues in the gig economy', Industrial and Organizational Psychology, 12(4), pp. 491–494. <https://doi.org/10.1017/iop.2019.116>.

Chen, L., Mislove, A. and Wilson, C(2015). 'Peeking beneath the hood of uber', in Proceedings of the 2015 internet measurement conference, pp. 495–508. <https://doi.org/10.1145/2815675.2815681>.

Cheng, M.M. and Hackett, R.D(2021). 'A critical review of algorithms in HRM: Definition, theory, and practice', Human Resource Management Review, 31(1), p. 100698. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100698>.

Chiara, C., Diego, V. and Mara, S(2023). 'Human Resource Management (Human Resource Planning)', Sharia Oikonomia Law Journal, 1(1), pp. 49–60. <https://doi.org/10.55849/solj.v1i1.69>.

Cini, L., Maccarrone, V. and Tassinari, A(2022). 'With or without U (nions)? Understanding the diversity of gig workers' organizing practices in Italy and the UK', European Journal of Industrial Relations, 28(3), pp. 341–362. <https://doi.org/10.1177/09596801211052531>.

Clarke, V. and Braun, V(2013). 'Teaching thematic analysis: Overcoming challenges and developing strategies for effective learning', The psychologist, 26(2), pp. 120–123.



- Connelly, C.E. et al(2021). 'Working in the digitized economy: HRM theory & practice', *Human Resource Management Review*, 31(1), p. 100762. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100762>.
- Cropanzano, R. and Lehman, M(2023). 'What Henri Fayol couldn't know: Managing gig workers in the new economy', *Organizational Dynamics*, p. 101010. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2023.101010>.
- Davidson, A. et al(2023). 'Gig worker typology and research agenda: advancing research for frontline service providers', *Journal of Service Theory and Practice*, 33(5), pp. 647–670. <https://doi.org/10.1108/JSTP-08-2022-0188>.
- Dey, C., Ture, R.S. and Ravi, S(2022). 'Emerging world of gig economy: Promises and challenges in the Indian context', *NHRD Network Journal*, 15(1), pp. 71–82. <https://doi.org/10.1177/26314541211064717>.
- Duggan, J. et al(2020). 'Algorithmic management and app- work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM', *Human Resource Management Journal*, 30(1), pp. 114–132. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>.
- Duggan, J. et al(2022). 'Boundaryless careers and algorithmic constraints in the gig economy', *The International Journal of Human Resource Management*, 33(22), pp. 4468–4498. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1953565>.
- Erwin, E.J., Brotherson, M.J. and Summers, J.A(2011). 'Understanding qualitative metasynthesis: Issues and opportunities in early childhood intervention research', *Journal of Early Intervention*, 33(3), pp. 186–200. <https://doi.org/10.1177/1053815111425493>.
- Fatimayin, F(2018). 'What is Communication?', in.
- Garrison, W. and Biswas, B(2022). 'Managing Human Resources in the "Gig Economy"', in *The New World of Work*. Routledge, pp. 75–88. eBook ISBN9781003122272.
- Gawer, A. and Cusumano, M.A(2002). *Platform leadership: How Intel, Microsoft, and Cisco drive industry innovation*. Harvard Business School Press Boston. <https://dx.doi.org/10.5172/impp.2003.5.1.91>.
- Harris, B(2017). 'Uber, lyft, and regulating the sharing economy', *Seattle UL Rev.*, 41, p. 269.
- Kaine, S. and Josserand, E(2019). 'The organisation and experience of work in the gig economy', *Journal of Industrial Relations*, 61(4), pp. 479–501. <https://doi.org/10.1177/0022185619865480>.
- Karmila, T. et al(2024). 'The Influence of Organizational Culture on the Performance Efforts of Pusdatin Employees to Support the Main Tasks of Pusdatin Kemhan', *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(3), pp. 460–467. <https://doi.org/10.31933/dijms.v5i3.2203>.

- Kellogg, K.C., Valentine, M.A. and Christin, A(2020). 'Algorithms at work: The new contested terrain of control', *Academy of management annals*, 14(1), pp. 366–410. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>.
- Khan, M.H(2023). 'The role of recruitment and selection on organizational performance: An empirical investigation into the impact of recruitment and selection on organizational performance', *Inverge Journal of Social Sciences*, 2(2), pp. 146–164. [10.17323/2500-2597.2021.1.19.29](https://doi.org/10.17323/2500-2597.2021.1.19.29).
- Kost, D., Fieseler, C. and Wong, S.I(2020). 'Boundaryless careers in the gig economy: An oxymoron?', *Human Resource Management Journal*, 30(1), pp. 100–113. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12265>.
- Koutsimpogiorgos, N. et al(2020). 'Conceptualizing the gig economy and its regulatory problems', *Policy & Internet*, 12(4), pp. 525–545. <https://doi.org/10.1002/poi3.237>.
- Kuhn, K.M(2016). 'The rise of the “gig economy” and implications for understanding work and workers', *Industrial and organizational psychology*, 9(1), pp. 157–162. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.129>.
- Kuhn, K.M. and Maleki, A(2017). 'Micro-entrepreneurs, dependent contractors, and instaselfs: Understanding online labor platform workforces', *Academy of Management Perspectives*, 31(3), pp. 183–200. <https://doi.org/10.5465/amp.2015.0111>.
- Kuhn, K.M., Meijerink, J. and 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, pp. 1–46. <https://dx.doi.org/10.1108/S0742-730120210000039001>.
- Lee, M.K. et al(2015). 'Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers', in *Proceedings of the 33rd annual ACM conference on human factors in computing systems*, pp. 1603–1612. <https://doi.org/10.1145/2702123.2702548>.
- Lepak, D. and Gowan, M(2010). 'Human Resources Management: Managing employees for competitive advantage', (No Title) [Preprint]. <https://lccn.loc.gov/2008028856>.
- Lepak, D.P. and Snell, S.A(1999). 'The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development', *Academy of management review*, 24(1), pp. 31–48. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.1580439>.
- Lieman, R(2018). *Uber voor alles: hoe de on demand-economie ons leven beïnvloedt*. Business Contact. ISBN: 9047011112.
- Loghmani, M., Sotiriadou, P. and Doyle, J(2024). 'Unlocking the power of job design in sports: a systematic review and future research agenda', *Sport Management Review*, 27(2), pp. 254–279. <https://doi.org/10.1080/14413523.2023.2261659>.

- McDonnell, A. et al(2018). 'Special issue of International Journal of Human Resource Management: Gig work: implications for the employment relationship and human resource management'. Taylor & Francis. <https://dx.doi.org/10.1080/09585192.2018.1495410>.
- McDonnell, A. et al(2021). 'Technologically mediated human resource management in the gig economy', The International Journal of human resource management, 32(19), pp. 3995–4015. <https://dx.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), pp. 227–237. <https://doi.org/10.1177/2319714520968294>.
- Meijerink, J. and Keegan, A(2019). 'Conceptualizing human resource management in the gig economy: Toward a platform ecosystem perspective', Journal of managerial psychology, 34(4), pp. 214–232. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0277>.
- Mojeed-Sanni, B.A. and Ajonbadi, H.A(2019). 'Dynamics of HR practices in disruptive and innovative business models in an emerging economy', Academic Journal of Interdisciplinary Studies, 8(3), pp. 57–70. Doi: 10.36941/ajis-2019-0005.
- Nakatsu, R.T., Grossman, E.B. and Iacovou, C.L(2014). 'A taxonomy of crowdsourcing based on task complexity', Journal of Information Science, 40(6), pp. 823–834. <https://doi.org/10.1177/0165551514550140>.
- Nishii, L.H. and Wright, P.M(2007). 'Variability within organizations: Implications for strategic human resource management'.
- Noronha, J.R., Bhattacharya, S. and Cabete, D.C.R(2022). 'The New Work Culture of the Gig Economy-An analysis of how the gig economy is altering employment prospects and extending talent pools', Janus. net e-journal of international relations, 13(2). <https://doi.org/10.26619/1647-7251.13.2.03>.
- Petriglieri, G., Ashford, S.J. and Wrzesniewski, A(2019). 'Agony and ecstasy in the gig economy: Cultivating holding environments for precarious and personalized work identities', Administrative Science Quarterly, 64(1), pp. 124–170. <https://doi.org/10.1177/0001839218759646>.
- Rosenblat, A. et al(2017). 'Discriminating tastes: Uber's customer ratings as vehicles for workplace discrimination', Policy & Internet, 9(3), pp. 256–279. <https://doi.org/10.1002/poi3.153>.
- Rosenblat, A. and Stark, L(2016). 'Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers', International journal of communication, 10, p. 27. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2686227>.
- Roy, G. and Shrivastava, A.K(2020). 'Future of Gig Economy: Opportunities and challenges, IMI Konnect, Vol 9, Issue 1'. March. ISSN 2321 – 9378.
- Sarosh, K., Kwan, L.C. and Mary, G(2011). 'From iron rice bowl to informalization: Markets, workers, and the state in a changing China'. <https://dx.doi.org/10.1177/001979391306600511>.

- Schmidt, G.B. et al(2022). 'Gig worker organizing: toward an adapted Attraction-Selection-Attrition framework', *Journal of Managerial Psychology*, 38(1), pp. 47–59. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2021-0531>.
- Sigue, C.S(no date). 'Compensation and Motivation as Correlates of Employees Job Performances of Business Process Outsourcing (BPO) Industry: Inputs to E-Policy Articulation', *OCC MULTIDISCIPLINARY RESEARCH JOURNAL*, p. 25.
- Singh, A. et al(2022). 'Future of work: a systematic literature review and evolution of themes', *foresight*, 24(1), pp. 99–125. <https://doi.org/10.1108/FS-09-2020-0093>.
- Standing, G(2021). *The corruption of capitalism: Why rentiers thrive and work does not pay*. Biteback Publishing. ISBN: 1785901117.
- Stanford, J(2017). 'The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives', *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), pp. 382–401. <https://doi.org/10.1177/1035304617724303>.
- Stephany, F. et al(2021). 'Online Labour Index 2020: New ways to measure the world's remote freelancing market', *Big Data & Society*, 8(2), p. 20539517211043240. <https://doi.org/10.1177/20539517211043240>.
- Stewart, P., Shanahan, G. and Smith, M(2020). 'Individualism and collectivism at work in an era of deindustrialization: Work narratives of food delivery couriers in the platform economy', *Frontiers in Sociology*, 5, p. 49. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00049>.
- Taft, M(2018). 'Inside the remedial customer service class for deactivated Uber drivers'.
- Tsui, A.S. et al(1997). 'Alternative approaches to the employee-organization relationship: does investment in employees pay off?', *Academy of Management journal*, 40(5), pp. 1089–1121. <https://doi.org/10.5465/256928>.
- Uchiyama, Y. et al(2022). 'Gig Workers, Social Protection and Labour Market Inequality: Lessons from Malaysia', *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 56(3), pp. 165–184. <http://dx.doi.org/10.17576/JEM-2022-5603-09>.
- Venkateswaran, V(2022). 'Roundtable Discussion with HR Leaders Impact on HR in the Gig Economy', *NHRD Network Journal*, 15(1), pp. 17–26. <https://doi.org/10.1177/26314541211073190>.
- 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'. <https://doi.org/10.1177/2031952520953856>.
- Waldkirch, M. et a (2021). 'Controlled by the algorithm, coached by the crowd-how HRM activities take shape on digital work platforms in the gig economy', *The International Journal of Human Resource Management*, 32(12), pp. 2643–2682. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1914129>.
- Williams, P., McDonald, P. and Mayes, R(2021). 'Recruitment in the gig economy: Attraction and selection on digital platforms', *The International Journal of Human Resource Management*, 32(19), pp. 4136–4162. eBook ISBN9781003388203.

- Wood, A.J., Lehdonvirta, V. and 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), pp. 95–112. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12112>.
- Woodcock, J. and Graham, M(2019). 'The gig economy', A critical introduction. Cambridge: Polity [Preprint]. ISBN-13: 978-1-5095-3637-5.
- Yuliantari, P.D. and Martini, I.A.O(2019). 'Implementation Of Human Resource Development To Improve Employee Performance', *International Research Journal Of Management, IT And Social Sciences*, 6(6), pp. 194–200. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n6.791>.
- Zeng, X(2014). Employment policy implementation mechanisms in China. International Labour Organization.





کارکردهای مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین فرعی	بیانیه‌های متنی	منابع
کارکردهای مدیریت منابع انسانی		برنامه‌ریزی	مدیریت یک «نیروی کار گیگ» به دلیل پیچیدگی و تنوع این نوع کار، نیازمند برنامه‌ریزی است.	(گاریسون و بیسواس، ۲۰۲۲)
			ماهیت مستمر روابط کاری، تداوم مطمئن درآمد و توانایی برنامه‌ریزی آینده را برای کارکنان فراهم می‌کند.	(استوارت، شاناهان و اسمیت، ۲۰۲۰)
			برنامه‌ریزی نیروی کار، دلیل وجود شرکت‌های بن‌سازه به‌عنوان واسطه بین کارکنان و متقاضیان است.	(میچرنیک و کیگان، ۲۰۱۹)
	برنامه‌ریزی منابع انسانی	تطبیق عرضه و تقاضا	هدف کلیدی شرکت‌های بن‌سازه واسطه، تطبیق عرضه و تقاضای نیروی کار از طریق اتصال کارکنان و متقاضیانی است که از یکدیگر دور هستند، اما مایل به انجام معاملات هستند.	(میچرنیک و کیگان، ۲۰۱۹)
			افزون بر تطبیق عرضه و تقاضای نیروی کار با استفاده از الگوریتم‌هایی که کارکنان گیگ را به متقاضیان اختصاص می‌دهند یا به متقاضیان اجازه می‌دهند تا کارکنان گیگ را استخدام و انتخاب کنند، این شرکت‌های بن‌سازه واسطه، طیفی از فعالیت‌های دیگر را نیز فعال می‌کنند.	(میچرنیک و کیگان، ۲۰۱۹)
			در بازار کار آنلاین، کار صرفاً بر روی بن‌سازه‌های دیجیتالی مانند وب‌گاه‌ها یا اپ‌نامه‌های کاربردی انجام می‌شود که در آن ارتباط بین کارکنان و مشتریان (شرکت‌ها یا افراد) به‌منظور مطابقت با عرضه و تقاضای نیروی کار تسهیل می‌شود.	(کاویتا آ و پارواتی، ۲۰۲۳)
			شرکت‌هایی که الگوی کسب‌وکارشان مبتنی بر قراردادن وظایف یا مشاغل از	(سینی، ماکارون و



مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین فرعی	بیانیه‌های متنی	منابع
		فناوری و پیش‌بینی عرضه و تقاضا	طریق استفاده از بن‌سازه‌هایی است که تقاضا و عرضه نیروی کار را به هم متصل می‌کند.	تاسیناری، (۲۰۲۲)
			فناوری نه تنها برای کمک به ارتباط سازمان و کارکنان، بلکه برای ایجاد شفافیت بیشتر در بازار کار از نظر عرضه و تقاضا، توانمند بوده است.	(دی، توره و راوی، ۲۰۲۲)
			الگوریتم‌های مدیریت منابع انسانی پیش‌بینی‌کننده به تصمیم‌گیرندگان منابع انسانی در زمینه‌هایی مانند استخدام و انتخاب، برنامه‌ریزی نیروی کار یا مدیریت عملکرد کمک می‌کنند.	(کوهن، میجرینک و کیگان، ۲۰۲۱)
		مدیریت الگوریتمی	مدیریت الگوریتمی، وظایف و عملکردهای مرتبط با منابع انسانی را که به‌طور سنتی توسط مدیران انسانی انجام می‌شود، خودکار می‌کند.	(دوگان و همکاران، ۲۰۲۰)
			با توجه به این‌که مدیریت الگوریتمی، جایگزین بسیاری از فعالیت‌های سنتی مدیریت منابع انسانی، مانند انتخاب و پاداش‌ها شده است، در بسیاری از انواع برنامه‌های کاربردی و کار جمعی، به تعمیق دانش خود درباره مفاهیم الگوریتم‌ها برای مدیریت افراد، نیاز دارند.	(مک دائل و همکاران، ۲۰۲۱)
			با انجام مصاحبه‌های برخط و استخدام اندک در زمینه مهارت‌های تخصصی به کاهش هزینه‌ها کمک می‌کند.	(سینگ و همکاران، ۲۰۲۲)
استخدام و جذب منابع انسانی		کارمندیابی اینترنتی	با وجود تغییر در الگوهای کسب‌وکار این سازمان‌ها، به‌ویژه واحد منابع انسانی، سیستم‌های مدیریت منابع انسانی جدید مانند نرم‌افزار مدیریت سرمایه انسانی برای استخدام نیز شکل جدیدی به خود گرفته است که برای سازمان‌ها، مؤثرتر و کم‌هزینه‌تر است.	(مجید سانی و آجونبادی، ۲۰۱۹)



مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین فرعی	بیانیه‌های متنی	منابع
			برای برنامه‌های کاربردی مانند اوبر، انتخاب شامل رویه‌های اساسی مانند تکمیل فرم برخط (آنلاین)، گذراندن بررسی‌های سوابق رانندگی و کیفری و رعایت حداقل‌های الزامی مانند سن قانونی رانندگی است و عوامل تعیین‌کننده تناسب سازمان مانند آزمون‌های شخصیتی را که بخشی از فرایندهای سنتی انتخاب هستند، حذف می‌کند.	(اشمیت و همکاران، ۲۰۲۲)
			مزایای شیوه‌های سنتی منابع انسانی داخلی (برای نمونه، فرایندهای منصفانه برای انتخاب و ارزیابی، آموزش و توسعه، رفاه کارکنان) ممکن است برای کارکنان شرکت کاهش یابد.	(کانلی و همکاران، ۲۰۲۱)
		شیوه استخدام	بن‌سازه‌ها شیوه‌های استخدام سنتی را با اشکال جدید فهرست کوتاه الگوریتمی ترکیب می‌کنند که به خطرات خاص صنعت برای کارکنان بن‌سازه منجر می‌شود.	(ویلیامز، مک دونالد و میز، ۲۰۲۱)
			برای استخدام کارکنان گیگ باید از یک فرایند ساده و شفاف استفاده شود که شامل یک برنامه کوتاه‌مدت برای کارکنان گیگ است تا در آن کار، پروژه و سازمان خاص جا داده شود.	(دی، توره و راوی، ۲۰۲۲)
			تراکنش‌های دیجیتالی از طریق بن‌سازه‌ها، یک مخزن متمرکز از داده‌ها در مورد شرایط و ضوابط، عملکرد در برابر معیارهای کلیدی و کارایی فرایند انتخاب و همچنین اطلاعات کلی درباره روند افزایش نیروی کار را فراهم می‌کنند.	(کوهن، میجرینک و کیگان، ۲۰۲۱)
			از منظر اکوسیستم، مهم است که استخدام هر دو بازیگر به صورت موازی انجام شود تا از عدم تطابق در عرضه و تقاضای نیروی	(میجرینک و کیگان، ۲۰۱۹)



مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین فرعی	بیانیه‌های متنی	منابع
آموزش و توسعه منابع انسانی			کار جلوگیری شود.	
			فرایندهای منابع انسانی در اقتصاد گیگ، از جمله استخدام و انتخاب، تخصیص کار، مدیریت عملکرد، مدیریت پاداش و خاتمه کارمندان، می‌توانند غیرشفاف باشند و به آسانی به کارکنان منتقل نشوند.	(مک دانیل و همکاران، ۲۰۲۱)
			برخی حوزه‌های مرتبط وجود دارند که نگرانی‌های سنتی‌تر منابع انسانی مانند استخدام و انتخاب و تخصیص کارآمد کار را با استفاده بهتر از اطلاعات و داده‌ها ترکیب می‌کنند.	(کین و جوسراند، ۲۰۱۹)
			استخدام و انتخاب به‌طور چشمگیری با کارهای سنتی متفاوت است.	(مک دانیل و همکاران، ۲۰۱۸)
	آموزش مجازی (آنلاین)		در الگوی گیگ، فرض بر این است که آموزش زیادی لازم نیست، زیرا آنها به‌تنهایی تخصص زیادی دارند.	(ونکاتسواران، ۲۰۲۲)
			کارکنان گیگ اغلب با کمبود بودجه و زمان مواجه می‌شوند و بنابراین با سطحی از عدم کفایت در مورد این که چه آموزش‌هایی باید انجام دهند و چگونه آموزش‌های لازم را کسب کنند، مواجه می‌شوند.	(گاریسون و بیسواس، ۲۰۲۲)
			آموزش و توسعه، در بین‌سازهای کار دیجیتال، مانند آپورک ممکن است متفاوت باشد، آنها نشان می‌دهند که محتوای آموزش و توسعه متفاوت است.	(والدکرش و همکاران، ۲۰۲۱)
			کارکنان پیش از آغاز کار در یک جلسه اطلاعاتی شرکت می‌کنند یا فیلم‌های برخط را تماشا می‌کنند. این درواقع به‌عنوان کلیت فرایندهای آموزش و اجتماعی‌شدن عمل می‌کند.	(دوگان و همکاران، ۲۰۲۰)
			آموزش و توسعه کارکنان گیگ به‌عنوان	(میجرنیک و



مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین فرعی	بیانیه‌های متنی	منابع
			مسئولیت خودشان تلقی می‌شوند.	کیگان، (۲۰۱۹)
		آموزش اصول کاری	افزون بر آموزش کارکنان گیگ، شرکت‌های بن‌سازه واسطه متقاضیان را نیز آموزش و توسعه می‌دهند. برای نمونه، بن‌سازه‌های تحویل غذا مانند دلیورو و اوبر ایتس به متقاضیان خود- رستوران‌ها- درباره عملکرد الگوریتم آموزش می‌دهند تا اطمینان حاصل کنند که وعده‌های غذایی به‌موقع آماده می‌شوند تا کارکنان گیگ وقت خود را برای انتظار در رستوران تلف نکنند.	(میجرنیک و کیگان، ۲۰۱۹)
			چنانچه رانندگان به دلیل رتبه‌بندی پایین مشتریان در خطر غیرفعال شدن از بن‌سازه قرار بگیرند، اوبر یک دوره آموزشی برای تسهیل بهبود کار ارائه می‌کند.	(دوگان و همکاران، ۲۰۲۰)
			متخصصان منابع انسانی در سازمان‌هایی که از بن‌سازه‌های دیجیتال برای منبع‌یابی افراد استفاده می‌کنند، با ارائه آموزش به مدیران پروژه و گردآوری داده‌ها برای شناسایی روندها و بهترین شیوه‌های مرتبط با سازمان‌شان، می‌توانند به اثربخشی سازمانی کمک کنند.	(کوهن و همکاران، ۲۰۲۱)
			مجموعه‌ای از دوره‌ها و منابع آموزشی ارزان و راحت هم برای «کارکنان گیگ» و هم برای کارکنان با تجربه وجود دارد.	(گاریسون و بیسواس، ۲۰۲۲)
			آموزش و توسعه در بن‌سازه‌های کار دیجیتال، نه تنها بر ایجاد توانایی‌های کارکنان برای انجام وظایف متمرکز است، بلکه بر «سواد بن‌سازه» نیز تمرکز دارد.	(والدکرش و همکاران، ۲۰۲۱)
جبران خدمات منابع انسانی	شیوه پرداخت		آنها اطلاعات کمی در مورد این که آیا بن‌سازه از نظر جبران خدمات برای کارکنان ارزشمند است یا در مورد شانس	(اشمیت و همکاران، ۲۰۲۲)



مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین فرعی	بیانیه های متنی	منابع
			کارکنان برای انجام موفقیت آمیز کار ارائه می دهند.	
			این احتمال وجود دارد که جبران خدمات ضعیف به ترک دائم کار گیگ توسط یک فرد منجر شود، اما بسیاری از کارکنان به دلیل فقدان گزینه ها در سایر حوزه های کار سنتی در اقتصاد گیگ باقی می مانند.	(اشمیت و همکاران، ۲۰۲۲)
			جبران معمولاً بدون توجه به نوع کار یا بن سازه مورد استفاده، مبتنی بر خروجی است. جبران خدماتی که کارکنان گیگ دریافت می کنند، بر اساس نتایج کار گیگ است. بنابراین، اگر بتوان نتیجه را به صورت دودویی «بله/خیر» اندازه گیری کرد، می توان به راحتی مبلغ پرداخت را تعیین کرد.	(گاریسون و بیسواس، ۲۰۲۲)
		قیمت گذاری الگوریتمی	بن سازه های مختلف، حداقل پاداش را برای وظایف خاص تعیین می کنند و برخی دیگر اجازه می دهند که جبران خدمات توسط درخواست کننده آنها تعیین شود.	(دوگان و همکاران، ۲۰۲۰)
			الگوریتم ها، ردیابی عملکرد کارکنان و تعیین ارزش افزوده تک تک کارکنان (و همچنین احتمال ترک آنها) را آسان تر می کنند.	(کانلی و همکاران، ۲۰۲۱)
			از نظر قیمت، متقاضیان برای خدمات ارائه شده توسط کارکنان گیگ و تلاشی که توسط واسطه برای مطابقت با عرضه و تقاضای نیروی کار انجام می شود، جبران می کنند.	(میجرنیک و کیگان، ۲۰۱۹)
	طراحی شغل	طراحی کار مجازی	کار به گونه ای طراحی شده است که بسیار معمولی با سطوح تعهد بسیار پایین باشد.	(دوگان و همکاران، ۲۰۲۰)
			ویژگی های طراحی کار شامل تأثیرات	(کانلی و



مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین فرعی	بیانیه‌های متنی	منابع
			اجتماعی، مانند نشانه‌های اجتماعی (برای نمونه شهرت)، ویژگی‌های ساختاری (برای نمونه در دسترس بودن)، و تأثیرات شخصی (برای نمونه اهداف مربوط به ویژگی‌های کاری ترجیحی و خودکارآمدی) است.	همکاران، (۲۰۲۱)
			چنین بن‌سازه‌هایی می‌توانند در وب‌گاه‌ها یا برنامه‌های کاربردی شرکت قرار بگیرند و با در نظر گرفتن ویژگی‌های شخصیتی، علایق و نیازهای روان‌شناختی کارکنان فعلی و آینده‌شان طراحی شوند.	(اشمیت و همکاران، ۲۰۲۲)
			شرکت‌های بن‌سازه معمولاً برای اجتناب از ایجاد یک رابطه شغلی، فرصت‌های آموزشی به کارکنان ارائه نمی‌دهند، از مزایای ثانویه انتخابی خودداری می‌کنند و دستورالعمل‌های محدودی برای عملکرد کاری ارائه می‌کنند.	(میچرنیک و کیگان، ۲۰۱۹)
		وضع قوانین و مقررات کاری	خط‌مشی‌ها و فرایندهای انعطاف‌پذیر کارکنان گیگ باید با در نظر گرفتن اینکه بیشتر کارکنان گیگ روی برنامه‌های نامنظم، از مکان‌های دور و در مناطق زمانی مختلف کار می‌کنند، طراحی و ابلاغ شوند.	(گاریسون و بیسواس، ۲۰۲۲)
			افزون بر این، رتبه‌بندی‌های عملکرد فردی در کار گیگ بر فرایند انتخاب در برنامه کاربردی تأثیر می‌گذارد، زیرا الگوریتم‌ها برای چگونگی انتخاب کارکنان، در زمان در دسترس قرار گرفتن کار طراحی می‌شوند.	(اشمیت و همکاران، ۲۰۲۲)
		ارزیابی کمی و کیفی	طراحی پاداش‌های کیفیت می‌تواند چالش‌برانگیز باشد. دانستن استانداردهای مناسب برای معیارهای کیفیت دشوار و تعیین درجه کیفیت کار دشوار است.	(گاریسون و بیسواس، ۲۰۲۲)
	مدیریت عملکرد		مدیریت عملکرد با تمرکز اصلی خود بر رتبه‌بندی کمی مشتریان و سازوکارهای	(دوگان و همکاران،

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین فرعی	بیانیه‌های متنی	منابع
			ردیابی، به طرز چشمگیری با درک سنتی ما متفاوت است.	(۲۰۲۰)
			در بیشتر موارد، مدیریت عملکرد در اقتصاد گیگ با تنظیم سطوح عملکرد و استفاده از بازخورد درخواست‌کننده برای ارزیابی عملکرد کارکنان گیگ به دست می‌آید.	(ميجرنیک و کیگان، ۲۰۱۹)
			الگوریتم‌ها برای انجام فرایندهای معمولی منابع انسانی مانند تخصیص کار و مدیریت عملکرد بدون نیاز به تعامل چهره به چهره استفاده می‌شوند.	(دوگان و همکاران، ۲۰۲۰)
			عملکرد کارکنان شرکت عموماً از طریق الگوریتم‌هایی کنترل می‌شود که ظاهراً در تخصیص کار بی‌طرف و کارآمد هستند.	(مک دانل و همکاران، ۲۰۲۱)
			ارائه ابزاری به متقاضیان و کارکنان گیگ برای به اشتراک گذاشتن نگرانی‌هایی که ممکن است در مورد عملکرد کارکنان گیگ داشته باشند (با توسعه طرح‌های رتبه‌بندی برخط (آنلاین)).	(ميجرنیک و کیگان، ۲۰۱۹)
		ارزیابی الگوریتمی	مدیریت عملکرد یک عنصر اصلی کار گیگ است، اگرچه نقش فناوری و مشتری در تسهیل این فرایند ممکن است با بیشتر انواع مشاغل سنتی متفاوت باشد.	(مک دانل و همکاران، ۲۰۱۸)
			عملکرد و تخصص به تدریج بیش از وفاداری ارزش‌گذاری می‌شود. شرکت‌های خوب همیشه برای عملکرد و نتایج ارزش بیشتری قائل بوده‌اند، هر چه مجازی‌تر می‌شوید، این امر بیشتر می‌شود، زیرا افراد بیشتری را در الگوی کار گیگ جذب می‌کنید.	(ونکاتسواران، ۲۰۲۲)
			به جای معیارهای سنتی عملکرد، این بن‌سازه از عبارت JSS (امتیاز موفقیت شغلی) برای سنجش موفقیت کارکنان استفاده می‌کند.	(والدکرش و همکاران، ۲۰۲۱)



مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین فرعی	بیانیه های متنی	منابع
ارتباطات			سازمان ها باید سوابق دیجیتالی هر یک از کارکنان گیگ و عملکرد او را حفظ کنند. این کار به سازمان ها کمک می کند تا در مورد تعامل دوباره با کارکنان گیگ تصمیم بگیرند.	(دی، توره و راوی، ۲۰۲۲)
			آنها به طور منظم با استفاده از سیستم بررسی عملکرد شرکت ارزیابی می شوند و در صورت لزوم، پس از رویدادهای مستند خاتمه می یابند.	(گاریسون و بیسواس، ۲۰۲۲)
		شیوه ارتباط	بن سازه ها از طریق دسترسی به کالاها و خدمات با ایجاد ارتباط بین «ارائه دهندگان خرد و مصرف کنندگان» درآمد کسب می کنند.	(کین و جوسراند، ۲۰۱۹)
			کارکنان گیگ فاقد ارتباطات اجتماعی پایدارتر که مشخصه کار سنتی است، هستند.	(کین و جوسراند، ۲۰۱۹)
		اخذ بازخورد	بن سازه های گیگ با تسهیل ارتباط بین کارکنان و مصرف کنندگان و با تسهیل توزیع کار، سهولت انجام کار مستقل را افزایش می دهند.	(دی، توره و راوی، ۲۰۲۲)
			محدودیت های بازخورد شهرت در بن سازه ها، همراه با فاصله فیزیکی و سایر عواملی که مانع توسعه اعتماد می شوند، نشان می دهد که مدیریت کارکنان شرکت از راه دور ممکن است در مقایسه با سایر انواع کارکنان موقت دشوارتر باشد.	(کوهن، میجرینک و کیگان، ۲۰۲۱)
			با اجازه دادن به کارکنان و متقاضیان برای ارائه بازخورد توسعه ای به یکدیگر از طریق برنامه به تقویت یادگیری و توسعه کمک می شود.	(میجرینک و کیگان، ۲۰۱۹)
			کارکنان می توانند با مشتریان مذاکره کنند تا آنها را متقاعد کنند که بازخورد بهتری ارائه دهند و حتی برای حذف برخی از	(والدکرش و همکاران، ۲۰۲۱)



مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین فرعی	بیانیه‌های متنی	منابع
			بازخوردهای مشتری، مزایا داده می‌شود.	
			مشتریان فقط می‌توانند کار تکمیل شده را بپذیرند یا رد کنند و بازخورد محدودی را برای کارکنان گیگ بگذارند (برای نمونه، رتبه‌بندی ستاره).	(کانلی و همکاران، ۲۰۲۱)
			یک سیستم بازخورد ساختاریافته‌تر و یادگیری محور، مانند بازخورد توصیفی از آنچه رضایت‌بخش است و چه چیزی می‌تواند بهبود یابد، می‌تواند ایده‌ای برای مشارکت دادن مشتریان در کمک به کارکنان شرکت کننده در توسعه بیشتر مهارت‌های خود و دیدن آنچه که موردقدردانی قرار می‌گیرد، باشد.	(کاست، فیزلر و وانگ، ۲۰۲۰)
			بن‌سازه، استخدام و پرداخت دستمزد را ساده می‌کند، اما بسیاری از فرایندهای بازخورد و کنترل سنتی را خودکار می‌کند.	(کروپانزانو و لمن، ۲۰۲۳)
		حل تعارض بین انجام‌دهنده و درخواست‌کننده کار	کارکنان گیگ اغلب هنگام مراجعه به کانال‌های پشتیبانی رسمی برای کمک، توضیح یا حل تعارض متوجه می‌شوند که آپورک پاسخگو نیست.	(والدکرش و همکاران، ۲۰۲۱)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی