



Providing a Multidimensional Framework for Measuring and Quantifying Gig Workers Commitment

Habib Roodsaz * 

Associate Professor, Department of Public
Administration, Faculty of Management &
Accounting, Allameh Tabataba'i University,
Tehran, Iran

Abstract

The expansion of the gig economy and the widespread transformations in employment patterns have highlighted the necessity of revisiting traditional human resource management concepts, particularly in assessing employee commitment. In this dynamic context, identifying the dimensions and indicators of gig workers' commitment, especially from the employer's perspective, plays a crucial role in improving the management and retention of this flexible and project-based workforce. The aim of this study is to develop a multidimensional framework for measuring and quantifying gig worker commitment from the employer's viewpoint, based on objective and data-driven indicators. The research was conducted in two phases. First, through a systematic literature review, relevant indicators for commitment assessment were identified. Then, using the Best-Worst Method (BWM), a multi-criteria decision-making approach, these indicators were weighted and prioritized. The findings of the study revealed five key dimensions, ranked in order of weight, as the most important components for assessing gig workers'

* Corresponding Author: Roodsaz@atu.ac.ir

How to Cite: Roodsaz, H. (2025). Providing a Multidimensional Framework for Measuring and Quantifying Gig Workers Commitment. *Management Studies in Development and Evolution*, 34 (118), 1-38.
doi: 10.22054/jmsd.2025.88409.4699

commitment from the employer's perspective: stability and reliability of work, performance and work quality, engagement and proactiveness, professionalism and ethical behavior, and work relationship persistence. This framework provides a structured basis for designing targeted performance evaluation systems and developing more effective management policies for organizations operating within the gig economy.

Keywords: Gig economy, employee commitment, best-worst method (BWM), multi-dimensional assessment, measurement framework.

1. Introduction and Research Question(s)

The rapid expansion of the gig economy has fundamentally transformed traditional employment structures, challenging conventional human resource management concepts, particularly the assessment of employee commitment. In this dynamic and flexible labor market, gig workers operate under short-term, project-based contracts with limited job security and weak organizational ties, rendering traditional models of commitment (such as affective, normative, and continuance commitment) inadequate for capturing their engagement from an employer's perspective. Existing tools, primarily designed for permanent employees, fail to accurately measure real-world commitment, stability, and reliability in gig work, where workers often enjoy high autonomy, flexible schedules, and simultaneous engagements with multiple employers. This creates a significant gap: organizations rely on subjective impressions or outdated methods, leading to inefficient recruitment, retention, and motivation strategies. The primary research question addressed in this study is: How can a multidimensional, objective, and data-driven framework be developed to measure and quantify gig workers' commitment specifically from the employer's viewpoint? By integrating systematic literature insights with multi-criteria decision-making, the research aims to identify, categorize, and prioritize key indicators, providing a scalable model that aligns with the platform-

based, algorithmic nature of gig work while enhancing theoretical understanding and practical policy-making in the digital economy.

2. Literature Review

The concept of gig worker commitment has evolved alongside the gig economy's growth, necessitating a structured departure from traditional employment frameworks that emphasized long-term organizational bonds. Early studies on employee commitment drew heavily from theories such as Becker's (1960) side-bet theory and Meyer and Allen's (1991) three-component model (affective, normative, and continuance), which were developed for conventional workplaces and do not fully account for the minimal organizational attachment, high flexibility, and algorithmic management characteristic of gig work. Key theoretical foundations include social exchange theory (Blau, 1964), which posits commitment arises from perceived fairness in reward-cost balances but is weakened in gig contexts by platform-mediated exchanges rather than direct employer-employee relationships; psychological contract theory (Rousseau, 1995), highlighting ambiguous or one-sided expectations in platform arrangements that undermine stability; and self-determination theory (Deci & Ryan, 2000), which underscores intrinsic motivation through autonomy but reveals dual effects in gig work due to income instability. Recent empirical research has redefined commitment in gig settings, emphasizing multidimensional aspects influenced by algorithmic control, platform justice, trust in algorithms, and digital social capital, with variations across transactional (financially driven, short-term) and relational (trust-based, skill-development-oriented) forms. Higher transactional commitment appears in ride-sharing/delivery gigs and relational in creative/knowledge-based ones. Studies highlight factors like platform corporate social responsibility, empowerment, fairness perceptions, and identity alignment as enhancers of engagement and retention, while acknowledging dual impacts of autonomy paired with financial precarity and surveillance. A persistent gap remains: the lack of a standardized, quantifiable

framework for assessing commitment's relative importance, particularly objective indicators from the employer's perspective, as most research focuses on workers' perceptions of satisfaction or motivation rather than employer-measurable behaviors. This study addresses this void by synthesizing these insights into a hybrid theoretical base (social exchange, psychological contracts, and multidimensional commitment) and prioritizing indicators via expert judgment, distinguishing itself from prior work that often overlooks employer-centric, data-driven evaluation in gig contexts. Table 1 in the original article summarizes related studies, revealing that while international research offers useful indicators, both domestic (Iranian) and global efforts predominantly adopt worker perspectives, leaving employer-objective measurement underexplored.

3. Methodology

This study was conducted in two complementary phases to develop a robust, multidimensional framework for gig worker commitment. In the first phase, a systematic literature review was employed to identify relevant objective indicators from the employer's perspective, following PRISMA guidelines. Articles were sourced from Web of Science (WoS) and Business Source Complete (BSC) databases using targeted keywords related to gig work and commitment, resulting in 66 high-quality articles after duplicate removal and multi-stage screening (title, abstract, full-text) by two independent researchers (Cohen's Kappa = 0.84 for inter-rater reliability). Inclusion criteria focused on studies directly addressing commitment measurement in gig contexts, with quality assessed via validated critical appraisal tools. Findings were cross-validated with expert consultations and similar reviews for enhanced internal and external validity. In the second phase, the Best-Worst Method (BWM), a multi-criteria decision-making technique, was applied to weight and prioritize the identified indicators, selected for its efficiency in pairwise comparisons, reduced anchoring bias, high consistency, and suitability for complex judgments with limited data. A structured online

questionnaire with 54 items was distributed to 16 experts (university faculty and senior HR managers with PhD-level qualifications and at least five years' experience), yielding hierarchical weights through five steps: criteria determination, identification of best/worst criteria, pairwise preference scoring (1-9 scale), and optimization modeling to minimize inconsistencies. This mixed-method approach, combining rigorous review for indicator extraction with BWM for prioritization, ensures the framework's theoretical grounding and practical applicability in gig economy settings.

4. Results

The systematic review identified five primary dimensions of gig worker commitment from the employer's perspective, supported by 22 sub-indicators derived from 66 analyzed articles: (1) Stability and Reliability of Work, (2) Performance and Work Quality, (3) Engagement and Proactiveness, (4) Professionalism and Ethical Behavior, and (5) Work Relationship Persistence. Using BWM with input from 16 experts, these dimensions were weighted and ranked as follows: Stability and Reliability of Work (weight: 0.311, rank 1), emphasizing consistent availability, deadline adherence, and task completion; Performance and Work Quality (0.290, rank 2), focusing on accuracy, consistency, and client satisfaction; Engagement and Proactiveness (0.163, rank 3), reflecting initiative, collaboration, and skill development; Professionalism and Ethical Behavior (0.132, rank 4), highlighting policy compliance and honest interactions; and Work Relationship Persistence (0.104, rank 5), measuring tenure, re-engagement rates, and referral activity. Sub-indicator rankings within each dimension further refined priorities, such as deadline compliance (highest in Stability) and re-engagement rate (highest in Persistence). These objective, measurable indicators provide a hierarchical framework that captures behavioral manifestations of commitment in gig work, enabling data-driven evaluation superior to subjective perceptions.

5. Discussion

The findings reveal that gig worker commitment manifests primarily through observable behaviors rather than emotional attachment, with stability/reliability and performance quality emerging as dominant dimensions. This contrasts traditional models centered on affective/normative ties suited to permanent employment. This employer-centric, objective framework addresses limitations in prior studies, which often rely on workers' self-reported perceptions prone to bias in precarious gig contexts, and offers practical implications: organizations should implement data-driven performance systems tracking metrics like task completion rates and re-engagement, design incentives for desired behaviors (e.g., bonuses for timeliness or quality), and foster supportive environments via personalized feedback and clear expectations to reduce turnover. From a policy perspective, standardized commitment metrics could inform fair labor regulations and social protections in the gig economy. Limitations include the focus on Iranian experts and digital/platform-based gigs, potentially limiting generalizability, as well as reliance on expert judgments rather than large-scale performance data. Future research should validate the framework internationally and across industries, explore mediators/moderators (e.g., leadership styles, platform culture), develop AI-driven monitoring tools for real-time commitment prediction, examine regulatory impacts, and conduct longitudinal studies to track commitment dynamics over time. Overall, this multidimensional model advances theoretical boundaries by integrating classic commitment theories with gig-specific realities, providing a scalable tool for enhancing management practices and retention in the digital labor market.



ارائه یک چارچوب چند بُعدی برای سنجش و کمی سازی تعهد کارکنان گیگ

دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

حبیب رودساز *

چکیده

گسترش اقتصاد گیگ و تغییرات گسترده در الگوهای اشتغال، ضرورت بازنگری در مفاهیم سنتی مدیریت منابع انسانی و سنجش تعهد کارکنان را بیش از پیش آشکار ساخته است. در چنین بستر متغیری، شناسایی شاخص‌ها و ابعاد تعهد کارکنان گیگ به‌ویژه از منظر کارفرما، می‌تواند نقش مؤثری در بهبود مدیریت و نگهداشت این نیروی کار موقت و پروژه‌محور ایفا کند. هدف پژوهش حاضر ارائه یک چارچوب چندبُعدی برای سنجش و کمی سازی تعهد کارکنان گیگ از دیدگاه کارفرما و مبتنی بر شاخص‌های عینی و داده‌محور است. این پژوهش در دو فاز انجام شده است؛ ابتدا با استفاده از روش مرور نظام‌مند ادبیات، شاخص‌های مرتبط با ارزیابی تعهد شناسایی شد و سپس با بهره‌گیری از روش تصمیم‌گیری چندمعیاره بهترین-بدترین به وزن‌دهی و اولویت‌بندی این شاخص‌ها پرداخته شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که پنج بعد اصلی به ترتیب وزن شامل ثبات و قابلیت اطمینان کار، عملکرد و کیفیت کار، مشارکت و ابتکار، حرفه‌ای‌گری و رفتار اخلاقی و ماندگاری رابطه کاری، به‌عنوان مهم‌ترین مؤلفه‌های ارزیابی تعهد کارکنان گیگ از دید کارفرما قابل استفاده است. این چارچوب می‌تواند مبنای طراحی سیستم‌های ارزیابی عملکرد هدفمند و سیاست‌های مدیریتی کارآمدتر در سازمان‌های فعال در اقتصاد گیگ قرار گیرد. کلیدواژه‌ها: اقتصاد گیگ، تعهد کارکنان، روش بهترین-بدترین، ارزیابی چندمعیاره، چارچوب ارزیابی.

مقدمه

اقتصاد گیگ ساختارهای استخدامی سنتی را متحول کرده و پویایی جدیدی را در بازار کار ایجاد کرده است که مدل‌های متداول تعهد کارکنان را به چالش می‌کشد (Stanford, 2017). با افزایش اتکای سازمان‌ها به کارگران گیگ برای ایفای نقش‌های کوتاه‌مدت و پروژه‌محور، درک و سنجش تعهد آنها به یک دغدغه مهم برای محققان و متخصصان تبدیل شده است (Ashford et al., 2018). شرایط قراردادی منحصر به فرد، نبود امنیت شغلی بلندمدت و فقدان پیوندهای سازمانی پایدار سبب می‌شود مکانیزم‌های تعهد در این گروه با کارکنان تمام‌وقت تفاوت بنیادین داشته باشد (Kuhn & Maleki, 2017; Wood et al., 2019).

مطالعات موجود در مورد تعهد کارکنان عمدتاً بر کارکنان و چارچوب‌هایی مانند تعهد عاطفی، هنجاری و استمراری مبتنی بوده‌اند (Grund & Titz, 2022; García-Cruz & Valle-Cabrera, 2024). با این حال، تحول ساختار اشتغال در عصر دیجیتال موجب شده است که مفاهیمی چون ثبات شغلی، وابستگی سازمانی و انگیزش در بافت‌های جدیدی تعریف شوند و کار گیگ نیازمند شاخص‌هایی متفاوت و سازگار با ویژگی‌های پلتفرمی باشد (Veen et al., 2022; Kuhn & Maleki, 2023). در نتیجه، یک رویکرد چندبعدی و اختصاصی برای سنجش تعهد کارگران گیگ ضرورت دارد.

در این بستر، مسئله اصلی این پژوهش از شکاف میان چارچوب‌های سنتی تعهد و واقعیت‌های جدید بازار کار ناشی می‌شود. ابزارها و مدل‌های موجود، عمدتاً برای کارکنان دائمی طراحی شده‌اند و نمی‌توانند سطح واقعی تعهد، ثبات همکاری و قابلیت اعتماد نیروی کار گیگ را به‌طور دقیق تبیین کنند (Hegde, 2019; Chiu et al., 2022). از سوی دیگر، عواملی همچون استقلال کاری، انعطاف زمانی، و همکاری هم‌زمان با چند کارفرما (سبب می‌شود تعهد در این نوع مشاغل، مفهومی پویا و چندوجهی باشد (Liu et al., 2020; Hernandez et al., 2024)). از این رو، نیاز به چارچوبی جامع برای شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های تعهد از دید کارفرما بیش از پیش احساس می‌شود.

در نبود چنین چارچوبی، سازمان‌ها ناچارند به برداشت‌های ذهنی یا روش‌های سنتی متکی شوند که با واقعیت‌های اقتصاد گیگ تناسب ندارند (Gallagher & McLean).

(Parks, 2001; Kalleberg, 2018). این وضعیت به تصمیم‌گیری‌های غیرمتمرکز در زمینه جذب، نگهداشت و انگیزش می‌انجامد. بنابراین، توسعه مدلی علمی برای شناسایی، دسته‌بندی و وزن‌دهی شاخص‌های کلیدی تعهد یک ضرورت است.

از منظر کاربردی، سازمان‌های وابسته به کارگران گیگ باید عوامل موثر بر تعهد را درک کنند تا بتوانند محیط‌های کاری حمایتی ایجاد کرده، نتایج عملکرد را بهبود بخشند و نرخ فرسایش را کاهش دهند (Wu & Huang, 2024). یک رویکرد اندازه‌گیری سیستماتیک می‌تواند سیاست‌های هدفمند، استراتژی‌های استخدامی کارآمد و برنامه‌ریزی دقیق‌تر نیروی کار را تسهیل کند. در این راستا، این پژوهش با بهره‌گیری از مرور نظام‌مند برای استخراج شاخص‌ها و روش تصمیم‌گیری چندمعیاره بهترین^۱ برای اولویت‌بندی آنها، به دنبال توسعه یک چارچوب چندبُعدی و مقیاس‌پذیر است. این روش به دلیل توانایی‌اش در انعکاس قضاوت‌های خبره و مقایسه‌ی دقیق میان شاخص‌ها، با ماهیت چندوجهی پدیده‌ی تعهد سازگار است (Sazvar et al., 2022).

از منظر نظری، این پژوهش در امتداد رویکرد سه‌بعدی تعهد مایر و آلن (۱۹۹۱)^۲ قرار می‌گیرد؛ اما با تمرکز بر شرایط غیرسنجی و مبتنی بر پروژه اقتصاد گیگ، تلاش می‌کند مؤلفه‌هایی مانند وابستگی پلتفرمی، استقلال شغلی تداوم همکاری را در مدل تعهد ادغام کند. نوآوری این مطالعه در تمرکز بر دیدگاه کارفرما برای ارزیابی تعهد نهفته است؛ دیدگاهی که تاکنون کمتر مورد توجه قرار گرفته و می‌تواند مرزهای نظری این حوزه را گسترش دهد.

از منظر سیاست‌گذاری، فقدان یک چارچوب استاندارد اندازه‌گیری تعهد، توانایی سیاست‌گذاران و تنظیم‌کنندگان بازار کار را برای تدوین مقررات منصفانه و سازگار با شرایط کار گیگ محدود می‌کند (Chiu et al., 2022). ارائه شواهد تجربی درباره عواملی که بر مشارکت، رضایت شغلی و پایداری نیروی کار اثر می‌گذارند، می‌تواند به توسعه قوانین کار انعطاف‌پذیر و حمایت‌های اجتماعی کارآمد کمک کند (Budoyo & Suyanto, 2025; Nair, 2025).

1. Best-Worst Method (BWM)

2. Meyer & Allen, 1991

در نهایت، با توجه به اینکه تحقیقات موجود بیشتر بر رضایت شغلی و انگیزش تمرکز داشته‌اند و کمتر به یک ارزیابی جامع از تعهد پرداخته‌اند (Fisher et al., 2025)، این پژوهش با توسعه یک مدل چندبعدی برای سنجش و کمی‌سازی تعهد کارکنان گیگ، می‌تواند به غنای نظری، بهبود تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و ارتقای سیاست‌های بازار کار در اقتصاد دیجیتال کمک کند (Omar & Jamil, 2025) و زمینه‌ساز تحول در نحوه درک و اندازه‌گیری تعهد از دیدگاه کارفرما باشد.

ادبیات و پیشینه پژوهش

مفهوم تعهد کارگران گیگ همزمان با گسترش سریع اقتصاد گیگ تکامل یافته و نیازمند بررسی ساختارمند چگونگی مطالعه این پدیده در ادبیات آکادمیک است. تحقیقات اولیه در مورد تعهد کارکنان عمدتاً بر محیط‌های استخدامی سنتی، به ویژه در زمینه روابط سازمانی بلندمدت، تمرکز داشت (van Rossenberg et al., 2018). مطالعات اولیه در مورد تعهد کارکنان توسط مدل‌های نظری مانند نظریه مزیت‌های جانبی بکر^۱ (۱۹۶۰) و مدل سه مولفه‌ای مایر و آلن (۱۹۹۱) شکل گرفت، که بر تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر تأکید داشتند. با این حال، این چارچوب‌ها با در نظر گرفتن ساختارهای استخدامی متعارف توسعه یافتند و ویژگی‌های متمایز کار گیگ، جایی که وابستگی سازمانی حداقل است و ترتیبات کاری ذاتاً انعطاف‌پذیر هستند، را به طور کامل منعکس نمی‌کنند (Reeuwijk, 2024).

از منظر مبانی نظری، سه رویکرد اصلی در توضیح تعهد کارکنان وجود دارد: نظریه مبادله اجتماعی (Blau, 1964)، نظریه قرارداد روان‌شناختی (Rousseau, 1995)، و نظریه خودتعیین‌گری (Deci & Ryan, 2000). بر اساس نظریه مبادله اجتماعی، تعهد زمانی شکل می‌گیرد که کارکنان احساس کنند در رابطه خود با سازمان عدالت و توازن پاداش-هزینه برقرار است. در اقتصاد گیگ، این مبادله نه بین دو فرد بلکه میان کارگر و پلتفرم دیجیتال انجام می‌شود، که باعث تضعیف احساس تعلق و کاهش تعهد بلندمدت می‌شود (Cropanzano & Mitchell, 2005). نظریه قرارداد روان‌شناختی نیز بیان

1. Becker

می‌کند که انتظارات متقابل نانوشته بین کارکنان و کارفرما، نقش محوری در شکل‌گیری تعهد دارد. اما در مدل‌های پلتفرمی، این قراردادها اغلب مبهم یا حتی یک‌طرفه‌اند، و همین موضوع باعث ناپایداری تعهد می‌شود (Connelly & Gallagher, 2020). در نهایت، نظریه خودتعیین‌گری نشان می‌دهد که انگیزش درونی و احساس کنترل بر کار، پیش‌نیازهای کلیدی تعهد هستند؛ عاملی که در کار گیگ به دلیل استقلال کاری بالا اما عدم ثبات درآمد، به شکل دوگانه عمل می‌کند (Deci & Ryan, 2000; Caza et al., 2022). این سه رویکرد نظری چارچوبی فراهم می‌کنند تا تفاوت‌های بنیادین بین تعهد در استخدام سنتی و تعهد در کار گیگ را بهتر درک کنیم. در عین حال، پژوهش‌های جدید نشان می‌دهند که ویژگی‌هایی مانند مدیریت الگوریتمی، عدم عضویت سازمانی و ماهیت پروژه‌محور کار گیگ، نیاز به تبیین‌های تکمیلی فراتر از مدل‌های کلاسیک را آشکار ساخته‌اند.

در این راستا، مطالعات جدیدتر نشان می‌دهند که تحول ساختارهای کاری در پلتفرم‌ها چگونه ابعاد تعهد را در عمل بازآرایی کرده است و درک عمیق‌تری از سازوکارهای مؤثر بر تعهد کارگران گیگ فراهم می‌کند. این جریان پژوهشی بر بازتعریف قرارداد روان‌شناختی، نقش هویت‌یابی کاری، و تأثیر سازوکارهای مدیریت الگوریتمی بر ماهیت تعهد تأکید دارد و توضیح می‌دهد که چگونه میزان استقلال، وابستگی و الگوهای تعامل با پلتفرم نوع و شدت تعهد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Cropanzano et al., 2023; Wu & Huang, 2024). همچنین، یافته‌های تجربی اخیر نشان می‌دهند که عواملی مانند مسئولیت‌پذیری اجتماعی پلتفرم (Mahjoub & Kheybari, 2025)، اعتماد و توانمندسازی در تقویت پیوند کارگران با پلتفرم نقش داشته و احتمال استمرار همکاری را افزایش می‌دهند (Giang et al., 2025). افزون بر این، پژوهش‌هایی که با استفاده از مدل‌سازی ساختاری انجام شده‌اند، نشان داده‌اند که ویژگی‌های محیط کاری، صورت‌بندی انگیزش درونی و بیرونی، و سرمایه اجتماعی دیجیتال بر رضایت و تعهد کارگران گیگ در پلتفرم‌های خدمات دانشی اثرگذارند (Yang & Panyagometh, 2024; Amin, 2024). در نهایت، ادبیات جدید در اقتصادهای در حال توسعه تأکید کرده است که تصویر سازمانی، انتظارات شغلی و آشنایی با برند کارفرما می‌توانند تعهد

عاطفی و قصد ترک شغل را در بستر اقتصاد گیگ تبیین کنند و نشان دهند که حتی در نبود روابط استخدامی رسمی نیز، پیوندهای عاطفی و اجتماعی نقش مهمی در حفظ همکاری ایفا می‌کنند. (Kaur & Verma, 2025).

در ادامه‌ی این خط پژوهشی، تحقیقات دیگری نیز تلاش کرده‌اند تا پیامدهای این تحولات را در سطح تجربه زیسته کارگران گیگ تبیین کنند و نشان دهند که چگونه ترکیب استقلال، کنترل الگوریتمی و ناپایداری شغلی الگوهای متفاوتی از انگیزش، رضایت شغلی و هویت حرفه‌ای را شکل می‌دهد. برخلاف نگاه‌های اولیه که کار گیگ را عمدتاً از منظر آزادی عمل و انعطاف‌پذیری توصیف می‌کردند، ادبیات جدید نشان می‌دهد که این ویژگی‌ها در تعامل با بی‌ثباتی مالی، نبود مزایا و نظارت پلتفرمی می‌توانند تأثیرات دوگانه‌ای بر تجربه کار و تعهد ایجاد کنند. به همین دلیل، مطالعات اخیر به جای مقایسه ساده کارگران گیگ با کارکنان سنتی، به بررسی الگوهای پیچیده‌تری پرداخته‌اند که در آن هویت کاری، ادراک عدالت و کیفیت تعامل با الگوریتم‌ها نقش اساسی ایفا می‌کند (Chandler, 2017; Sundararajan, 2016 Malin &).

یک پیشرفت قابل توجه در ادبیات، شناسایی تنوع تعهد در میان کارگران گیگ بر اساس طراحی پلتفرم، بخش صنعت و شرایط قراردادی بود (Behl, 2021). برخی از مطالعات تعهد کارگران گیگ را به اشکال معاملاتی و رابطه‌ای دسته‌بندی کردند، جایی که تعهد معاملاتی از نیاز مالی و مشارکت کوتاه‌مدت ناشی می‌شود، در حالی که تعهد رابطه‌ای از اعتماد به پلتفرم، روابط مشتری یا فرصت‌های توسعه مهارت پدیدار می‌شود (Swathi Lakshmi & Thiruchelvi, 2019). تحقیقات تجربی نشان داده است که سطوح تعهد در انواع کار گیگ متفاوت است، به‌طوری که کارگران حوزه حمل‌ونقل اشتراکی و تحویل غذا تعهد معاملاتی بالاتری را نشان می‌دهند، در حالی که کارگران گیگ خلاق و دانش‌بنیان اغلب پیوندهای رابطه‌ای قوی‌تری را نشان می‌دهند (Chatwin, 2021 Alacovska et al., 2024; Mukhopadhyay &). این یافته‌ها نشان می‌دهد که تعهد در کار گیگ چندبعدی است و تحت تأثیر عواملی فراتر از مدل‌های استخدامی سنتی قرار دارد (Wiener et al., 2021 Möhlmann et al., 2021).

علاوه بر این، پژوهش‌های جدید بر نقش متغیرهایی چون عدالت پلتفرمی، اعتماد به الگوریتم، و سرمایه اجتماعی دیجیتال در شکل‌گیری تعهد کارگران گیگ تأکید کرده‌اند (Kuhn & Maleki, 2023). در این مطالعات، رابطه میان اعتماد و تعهد با واسطه متغیرهایی مانند رضایت، انسجام اجتماعی و برداشت از انصاف تبیین می‌شود (Griffith, 2023 Campagna &). این رویکردها نشان می‌دهد که تعهد در فضای دیجیتال بیش از هر زمان دیگر تابع ادراکات میان‌فردی و کیفیت تعاملات غیرحضور است و با نظریه مبادله اجتماعی و قرارداد روان‌شناختی ارتباط مفهومی دارد.

از منظر تئوریک، این چندبُعدی بودن را می‌توان در چارچوب نظریه چندوجهی بودن تعهد (Klein et al., 2014) نیز تحلیل کرد که بر وجود سطوح و جهت‌گیری‌های مختلف تعهد (به شغل، حرفه، پلتفرم و مشتری) تأکید دارد. بنابراین، کارگر گیگ ممکن است به جای سازمان، به برند پلتفرم یا حتی جامعه مشتریان خود احساس تعهد داشته باشد، موضوعی که پژوهش‌های اخیر بر آن تأکید دارند (Bajwa et al., 2023).

ادبیات جدیدتر تلاش کرده است تا اندازه‌گیری تعهد کارگران گیگ را با شناسایی عوامل تعیین‌کننده کلیدی مانند وابستگی اقتصادی، استقلال شغلی، حاکمیت پلتفرم و تعیه اجتماعی، رسمی‌سازی کند (Reeuwijk, 2024). مطالعات از روش‌های مبتنی بر نظرسنجی و مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱ برای ارزیابی تأثیر این عوامل بر مشارکت و حفظ کارکنان استفاده کرده‌اند. به‌عنوان نمونه، لی و همکاران^۲ (۲۰۲۳) نشان دادند که اصول انصاف و ادراک حمایت سازمانی تأثیر غیرمستقیمی بر هویت‌یابی حرفه‌ای و تعهد کاری دارند، در حالی که باندروز و آکرمین^۳ (۲۰۲۳) بر اهمیت تعلق اجتماعی در تداوم تعهد تأکید کردند.

با این حال، یک شکاف عمده در ادبیات باقی مانده است: فقدان یک چارچوب استاندارد برای کمی‌سازی اهمیت نسبی ابعاد مختلف تعهد، نیاز به یک ابزار ارزیابی چندبُعدی، محققان را به بررسی روش‌های تصمیم‌گیری (مانند فرآیند تحلیل سلسله

1. Structural equation modeling (SEM)

2. Li et al.

3. Bunders and Akkerman

مراتبی) برای رتبه‌بندی سیستماتیک عوامل تعهد سوق داده است. در این زمینه، مزیت روش بهترین-بدترین در کاهش ناسازگاری و بهبود دقت قضاوت (Rezaei, 2015)، آن را به روشی امیدوارکننده برای اصلاح اندازه‌گیری تعهد کارگران گیگ تبدیل می‌کند. این امر با توصیه‌های جدید در حوزه تحلیل چندمعیاره رفتار سازمانی همسو است که به تلفیق داده‌های ادراکی و عینی برای مدل‌سازی رفتار کارکنان تأکید دارد.

در مجموع، ادبیات مربوط به تعهد کارگران گیگ از بحث‌های مفهومی اولیه مبتنی بر نظریه‌های استخدای سنتی به تحقیقات تجربی دقیق‌تر با ادغام عوامل تعیین‌کننده خاص گیگ تکامل یافته است. با وجود پیشرفت‌های قابل توجه، این حوزه هنوز فاقد یک چارچوب جامع و معتبر برای اندازه‌گیری و کمی‌سازی تعهد در زمینه‌های کار گیگ است. پژوهش حاضر با ادغام یک رویکرد نظام‌مند و روش تصمیم‌گیری چندمعیاره، در پی ارائه چارچوبی مبتنی بر مبانی نظری ترکیبی شامل مبادله اجتماعی، قرارداد روان‌شناختی و چندوجهی بودن تعهد است تا از منظر کارفرما تصویری جامع و قابل سنجش از تعهد کارگران گیگ ترسیم کند.

در جدول ۱ بخشی از تحقیقات مرتبط با موضوع پژوهش حاضر در داخل و خارج از ایران خلاصه شده است. همانطور که در آن مشاهده می‌شود، تحقیقات داخلی مرتبط بسیار کلی بوده و با اهداف پژوهش فعلی فاصله‌ی زیادی دارند. در خصوص تحقیقات خارج از کشور، تحقیقات بیشتر و مرتبط‌تری انجام شده‌اند که از تعدادی می‌توان به گردآوری معیارها و شاخص‌های سنجش تعهد کارکنان گیگ اسفاده نمود که راه را برای انجام بخش فاز نخست پژوهش حاضر (مرور نظام‌مند) هموار می‌سازد. با این حال، همچنان همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد، حتی در مطالعات خارجی + نیز تأکید اصلی بر ادراک کارکنان از تعهد بوده و بررسی عینی تعهد از دید کارفرما مغفول مانده است (Chiu et al., 2022; Campagna & Griffith, 2023). این شکاف نظری و کاربردی دقیقاً نقطه‌ای است که پژوهش حاضر بر آن تمرکز دارد و تلاش می‌کند با رویکردی چندبعدی و عینی، ارزیابی تعهد کارکنان گیگ را از منظر کارفرما بازتعریف کند.

جدول ۱. پیشینه پژوهش‌های مرتبط با تعهد کارکنان گیگ

موضوع	یافته‌ها	تشابه (+) و تفاوت (-) با هدف پژوهش حاضر	منبع
تأثیر اقتصاد گیگ بر بازار کار و نابرابری درآمد	الزام وجود سیاست‌های جامع و نهادهای نظارتی برای بهبود شرایط کار.	- عدم مطالعه و تمرکز بر تعهد کارگران گیگ به‌عنوان یک متغیر مجزا.	سالاروند و حسنوند، (۱۴۰۳)
دغدغه‌های مدیریت منابع انسانی از جانب کارکنان گیگ	الگوی مقایسه‌ای کارکنان گیگ با سایر کارکنان.	- عدم مطالعه و تمرکز بر تعهد کارگران گیگ به‌عنوان یک متغیر مجزا.	مرادی، (۱۴۰۱)
چارچوب مدیریت منابع انسانی گیگ پلتفرم‌ها	شناسایی کارکردهای منابع انسانی، عوامل محیطی موثر، و هشت شیوهی ارزش آفرینی.	- عدم مطالعه و تمرکز بر تعهد کارگران گیگ به‌عنوان یک متغیر مجزا.	الماس‌پور و همکاران، (۱۴۰۰)
تغییرات مدیریت منابع انسانی در اقتصاد گیگ	تشریح نقش مدیریت منابع انسانی و چالش‌های ایجاد شده در اقتصاد گیگ.	- عدم مطالعه و تمرکز بر تعهد کارگران گیگ به‌عنوان یک متغیر مجزا.	فیروززاد و رضایپور، (۱۳۹۹)
مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و تعهد کارگران گیگ	تعهدات کارگران گیگ معمولاً به جای یک کارفرمای واحد، به پلتفرم مربوط است؛ و نقش مسئولیت اجتماعی شرکت در تعهد کارکنان گیگ.	+ نقش مسئولیت اجتماعی شرکت بر تعهد. - رویکرد کارگر/کارفرما به-جای رویکرد کارفرما/کارگر در مطالعه تعهد.	Giang et al., (2025)
کار موقت و کارگران موقت: مرور یکپارچه و تحقیقات آینده	بررسی عواملی که افراد را به سمت کار گیگ سوق می‌دهد و نظریه‌های دخیل در آن	- عدم مطالعه و تمرکز بر تعهد کارگران گیگ به‌عنوان یک متغیر مجزا.	Wu & Huang (2024)
تأثیر انحراف ترجیحات و تعلق اجتماعی بر تعهد اعضای تعاونی‌ها در اقتصاد گیگ	افراد با انحراف ترجیحات مضاعف و تعلق اجتماعی کمتر نسبت به سایر اعضا، تعهد کمتری نسبت به تعاونی خود دارند.	+ نقش تعلق اجتماعی و ترجیحات افراد در تعیین میزان تعهد آن‌ها.	Bunders & Akkerman, (2023)
بررسی تعهد کارگران گیگ به پلتفرم‌های لجستیک جمع‌سپاری	تأثیر غیرمستقیم پنج اصل انصاف بر هویت‌یابی سازمانی و سپس بر تعهد به حرفه. همچنین، شناسایی نقش رضایت شغلی در تعریف ارتباط هویت‌یابی سازمانی و تعهد به حرفه.	- رویکرد کارگر/کارفرما به-جای رویکرد کارفرما/کارگر در مطالعه تعهد.	Li et al., (2023)

ادامه جدول ۱. پیشینه پژوهش‌های مرتبط با تعهد کارکنان گیگ

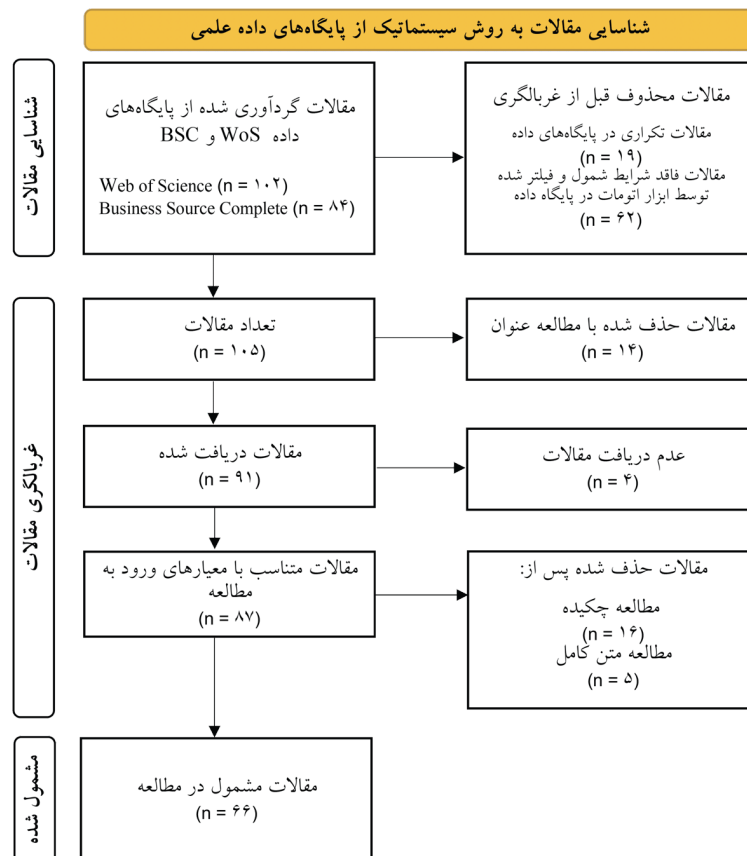
موضوع	یافته‌ها	تشابه (+) و تفاوت (-) با هدف پژوهش حاضر	منبع
اهمیت (و ارتباط) اعتماد در عملکرد و بر تعهد کارگران گیگ	اعتماد کمتر به مدیر، منجر به عملکرد و تعهد کمتر در بین کارگران گیگ می‌شود.	- رویکرد کارگر/کارفرما به- جای رویکرد کارفرما/کارگر در مطالعه تعهد.	Campagna & Griffith, (2023)
بررسی نقش کیفیت IS، حمایت سازمانی و انصاف بر تعهد عاطفی	ارتباط مثبت دو متغیر حمایت سازمانی و انصاف با تعهد.	- تمرکز بر ادراک تعهد از سوی کارکنان به جای بررسی متغیرهای سنجش عینی تعهد از سوی کارفرما.	Chiu et al., (2022)
چالش‌های ارزیابی تعهد و سیاست‌گذاری در پلتفرم‌های جهانی	گزارش نشان می‌دهد نبود معیارهای کمی‌سازی شده برای تعهد، مانع طراحی سیاست‌های کارآمد جهت حفظ نیروی کار گیگ می‌شود.	- تمرکز بر تحلیل سیاستی کلان؛ عدم ارائه شاخص‌های عینی تعهد از دید کارفرما.	Rani et al., (2021)
اعتماد دیجیتال و مدیریت الگوریتمی در اقتصاد گیگ	اعتماد به سیستم‌های دیجیتال و شفافیت در الگوریتم‌های مدیریت کار، تعهد و استمرار همکاری را افزایش می‌دهد.	+ بررسی نقش اعتماد و هماهنگی الگوریتمی در پایداری مشارکت کارکنان گیگ.	& Jarrahi Sutherland (2019)
بازتعریف مفهوم تعهد در مشاغل پلتفرمی و اثر کنترل الگوریتمی	کارگران گیگ در عین برخورداری از استقلال کاری، تحت کنترل الگوریتمی قرار دارند و تعهدشان تابع تعامل با ذی‌نفعان مختلف است.	+ تأکید بر ماهیت چندوجهی تعهد در تعامل با پلتفرم، مشتری و جامعه کاربران.	Wood, et al., (2019)
عدالت پلتفرمی و شکل‌گیری تعهد در کارگران آنلاین	ویژگی‌های طراحی پلتفرم و نوع وابستگی شغلی بر سطح اعتماد و وفاداری کارگران تأثیر مستقیم دارد.	+ بررسی ساختارهای عدالت پلتفرمی و روابط قراردادی به عنوان محرک‌های تعهد.	Kuhn & Maleki (2017)

روش

همانطور که پیش‌تر اشاره شد، پژوهش حاضر در دو فاز و با استفاده از دو روش پژوهشی مکمل انجام شده است تا هم جنبه‌های نظری (از طریق مرور نظام‌مند) و هم جنبه‌های تجربی (از طریق وزن‌دهی علمی شاخص‌ها) پوشش داده شود. در فاز نخست، محقق با استفاده از روش مرور نظام‌مند به گردآوری و دسته‌بندی تمامی معیارها و شاخص‌هایی پرداخت که برای سنجش میزان تعهد کارکنان گیگ به روش عینی و از دید

کارفرما قابل استفاده است. در این راستا، همانطور که در شکل ۱ نشان داده شده است، فاز گردآوری مقالات برای مرور نظام‌مند از سه مرحله «شناسایی»، «غربالگری» و «شمول» تشکیل شد. در مرحله اول، همانند سایر تحقیقات مروری در زمینه سازمان و مدیریت، به شناسایی تمامی مقالات مرتبط در دو مورد از بزرگترین و معتبرترین پایگاه‌های داده معتبر و مرتبط (WoS و BSC)^۱ پرداخته شد (Mahjoub & Kruey, 2021). در نهایت، پس از حذف حذف مقالات تکراری مشترک میان دو پایگاه داده و سه مرحله غربالگری بر اساس عنوان، چکیده و متن کامل، تعداد ۶۶ مقاله برای تحلیل و کدگذاری نهایی انتخاب گردید.

شکل ۱. روند گردآوری و انتخاب مقالات مرتبط (Page et al., 2021)



1. Web of Science & Business Source Complete

به منظور افزایش اعتبار درونی مرور نظام‌مند، مراحل انتخاب و غربالگری به صورت موازی توسط دو پژوهشگر مستقل انجام شد و ضریب توافق بین ارزیابان محاسبه و تأیید گردید ($Cohen's Kappa = 0.84$). این اقدام میزان سوگیری ذهنی را کاهش داده و قابلیت تکرارپذیری را تقویت نمود (Page et al., 2021; Liberati et al., 2009). علاوه بر این، اعتبار بیرونی مرور نظام‌مند از طریق مقایسه یافته‌های نهایی با مرورهای مشابه در حوزه‌های مرتبط مانند رضایت شغلی و وفاداری کارکنان در محیط‌های پلتفرمی مورد ارزیابی قرار گرفت (Sutherland & Jarrahi, 2018; Duggan et al., 2020).

به منظور تضمین پایایی مطالعه مروری نظام‌مند انجام شده در این پژوهش، یک رویکرد روش‌شناختی دقیق و شفاف، مبتنی بر دستورالعمل‌های مدون برای مطالعات مروری نظام‌مند، به کار گرفته شد. این فرآیند شامل یک راهبرد جستجوی جامع در پایگاه‌های داده علمی متعدد، با استفاده از کلیدواژه‌های دقیقاً تعریف‌شده مرتبط با کار گیگ و تعهد کارکنان، به منظور گردآوری طیف وسیعی از مطالعات مرتبط و به حداقل رساندن سوگیری انتخاب بود. معیارهای ورود و خروج به منظور ارتقای انسجام و قابلیت تکرار در انتخاب مطالعات به طور واضح مشخص شدند. در این پژوهش، معیارهای ورود شامل مطالعاتی بودند که به صورت مستقیم به شناسایی، سنجش، یا ارائه چارچوب‌هایی برای اندازه‌گیری تعهد نیروی کار گیگ پرداخته بودند و در پایگاه‌های معتبر علمی نمایه شده بودند. همچنین، معیارهای خروج شامل مقالاتی بودند که صرفاً به تعهد کارکنان سنتی اشاره داشتند یا فاقد دسترسی به متن کامل و اطلاعات قابل استخراج بودند. علاوه بر این، فرآیندهای غربالگری، کدگذاری و استخراج داده‌ها به صورت نظام‌مند و مستقل توسط دو بازبین انجام شد، که خطر تفسیر ذهنی را کاهش داده و پایایی بین ارزیابان را افزایش داد.

به منظور تقویت بیشتر اعتبار مطالعه مروری، معیارهای ارزیابی کیفیت برای سنجش دقت روش‌شناختی مطالعات وارد شده اعمال گردید و اطمینان حاصل شد که یافته‌های تلفیقی از پژوهش‌های با کیفیت و مرتبط استخراج شده‌اند (Shea et al., 2017). در این راستا، از ابزار معتبر برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی^۱ متناسب با نوع پژوهش‌ها استفاده شد (Long, 2020). در این ارزیابی، شاخص‌هایی نظیر وضوح سؤال پژوهش، مناسب بودن

1. Critical Appraisal Skills Programme (CASP)

طراحی مطالعه، کیفیت جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، و میزان شفافیت گزارش نتایج بررسی شدند. این فرآیند به منظور اطمینان از استخراج یافته‌های قابل اتکا و مبتنی بر شواهد از مطالعات با کیفیت بالا انجام پذیرفت.

افزون بر این، برای تقویت اعتبار درونی، تمامی مراحل انتخاب مقالات و کدگذاری یافته‌ها به صورت دو مرحله‌ای و با کنترل متقابل پژوهشگران انجام شد؛ برای افزایش اعتبار بیرونی نیز، نتایج مرور نظام‌مند با دیدگاه سه کارشناس مستقل در حوزه منابع انسانی دیجیتال مقایسه گردید تا هم‌پوشانی مفهومی یافته‌ها تأیید شود (Tranfield et al., 2003; Snyder, 2019). نتایج این فاز پژوهش در بخش «یافته‌ها» ارائه شده است.

در مرحله دوم پژوهش حاضر، به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز برای تعیین وزن و سنجش اهمیت معیارها، از روش بهترین-بدترین استفاده شد. بدین منظور، پرسشنامه‌ای آنلاین شامل ۵۴ گویه برای متخصصان این حوزه، شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مدیران سازمان‌ها (به منظور حصول اطمینان از پوشش تخصصی کافی در هر دو زمینه نظری و کاربردی)، ارسال شد. لازم به ذکر است که در این بخش از پژوهش، ۱۶ نفر از خبرگان مشارکت کردند که همگی دارای مدرک دکتری در رشته‌های مدیریتی بوده و حداقل پنج سال سابقه فعالیت در هیئت علمی دانشگاه‌ها یا سطوح ارشد سازمانی در حوزه منابع انسانی را دارا بودند. همچنین، در این مرحله از پژوهش، چاپ مقاله به عنوان شرط ورود به جامعه و نمونه آماری در نظر گرفته نشد؛ زیرا وزن‌دهی به چالش‌های شناسایی شده، نیازمند بهره‌گیری از دانش و تجربیات متخصصان شاغل در سازمان‌ها نیز بود. این امر، بیش از آنکه مستلزم دانش صرفاً نظری باشد، نیازمند تجربه عملیاتی در سازمان‌ها بود که از این طریق و با مشارکت متخصصان اجرایی سازمانی در جامعه و نمونه آماری پژوهش محقق شد. لازم به ذکر است، چهار نفر از مشارکت‌کنندگان ضمن تجربه اجرایی و مشاوره‌ای مستمر در سازمان‌ها، سابقه رسمی فعالیت سازمانی کمتر از پنج سال داشتند؛ ولی به دلیل اشراف نظری بسیار بالا به موضوع و ارتباط مطالعات پسادکتری^۱ با موضوع تحقیق، از منظر تخصص و تجربه واجد شرایط برای شرکت در فرایند تصمیم‌گیری شناخته شدند. جدول ۲، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در این مرحله از پژوهش

1. Postdoctoral research

را نشان می‌دهد.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در روش بهترین-بدترین

خصوصیات جمعیت‌شناختی									
جنسیت			سن		تحصیلات		سابقه خدمت		
زن	مرد	۳۰ تا ۴۰ سال	۴۱ تا ۵۰ سال	۵۱ به بالا	فوق لیسانس	دیپلم	۵ تا ۱۰ سال	۱۰ تا ۲۰ سال	بیش از ۲۰ سال
۶	۱۰	۴	۷	۵	۰	۱۶	۴	۷	۵
۳۸٪	۶۲٪	۲۵٪	۴۴٪	۳۱٪	۰	۱۰۰٪	۲۵٪	۴۴٪	۳۱٪
مجموع نفرات = ۱۶ نفر					درصد کل = ۱۰۰٪				

استفاده از روش بهترین-بدترین در این پژوهش، در قیاس با سایر رویکردها، به دلایل زیر صورت پذیرفت: نخست آنکه، این روش امکان انجام مقایسه‌های زوجی با درجه اطمینان بالاتری را فراهم می‌آورد؛ دوم، خطای لنگرانداختن احتمالی در فرآیند وزن‌دهی را تقلیل می‌دهد؛ سوم، از منظر بهره‌وری در استفاده از داده‌ها، کارآمدترین روش محسوب می‌شود؛ و چهارم، راهکارهای بهینه متعددی را ارائه می‌دهد که به افزایش سطح انعطاف‌پذیری منجر می‌شود (Rezaei, 2020). این رویکرد، با بهره‌گیری از مقایسه‌های زوجی، به شناسایی وزن بهینه معیارها می‌پردازد و تاکنون در حوزه‌های متنوعی از جمله آموزش (Salimi and Rezaei, 2016)، مکان‌یابی (Fazayeli et al., 2025)، فناوری (Li & Fei, 2025)، انرژی (van de Kaa, Fens, & Rezaei, 2019; Gupta, Ahmad et al., 2017; Anand, & Gupta, 2017)، مدیریت زنجیره تأمین (Chitsaz, & Azarnivand, 2017)، مدیریت منابع آب (Sadaghiani et al., 2015) و بسیاری دیگر از زمینه‌ها به کار گرفته شده است.

افزون بر مزایای فوق، انتخاب روش بهترین-بدترین در این پژوهش به دلیل تناسب آن با هدف تحقیق (یعنی سنجش وزن شاخص‌های چندبعدی تعهد از دید کارفرما) انجام شد، زیرا این روش قادر است قضاوت‌های تخصصی خبرگان را در شرایط پیچیده با حجم داده محدود، به صورت عددی و قابل مقایسه تبدیل نماید (Gupta, 2018; Alshamrani et

al., 2023). این ویژگی باعث می شود روش، از لحاظ فلسفه و ساختار، با ماهیت موضوع پژوهش (ارزیابی ادراکی و تجربی تعهد کارکنان گیگ) سنخیت کامل داشته باشد.

فرآیند وزن دهی به روش بهترین-بدترین، بر اساس پژوهش های (Rezaei, 2015; 2016)، در پنج مرحله به شرح زیر خلاصه می گردد:

تعیین دسته ای از معیارهای ارزیابی $(C_1, C_2, \dots, C_n)$ توسط خبرگان/تصمیم گیرندگان؛

شناسایی مهمترین $(Best, B)$ و کم اهمیت ترین $(Worst, W)$ معیار توسط خبرگان، که هر کدامشان ممکن است نظر اختصاصی و متفاوت خود را داشته باشند؛

تعیین میزان ترجیح مهمترین معیار (B) به سایر معیارها با اعداد ۱ تا ۹ (که ۱ نماینده «اهمیت برابر» و ۹ نشان دهنده ی «اهمیت به شدت بیشتر» است. نتیجه مقایسه مهمترین معیار با سایر معیارها، برداری است که در آن a_{Bj} نشان دهنده ی ترجیح B به j است. این فرآیند توسط متخصصان/تصمیم گیرندگان به صورت فردی انجام می شود:

$$AB = (a_{B1}, a_{B2}, \dots, a_{Bj}, \dots, a_{Bn})$$

تعیین میزان ترجیح همه ی معیارها نسبت به بدترین معیار (W) . نتیجه مقایسه سایر معیارها نسبت به بدترین معیار، برداری است که در آن a_{jW} نشان دهنده ی ارجحیت شاخص j نسبت به W است:

$$A_W = (a_{1W}, a_{2W}, \dots, a_{jW}, \dots, a_{nW})$$

محاسبه ی اوزان بهینه $(w_1^*, w_2^*, \dots, w_n^*)$. این اوزان از طریق کمینه سازی ماکزیمم مطلق تفاوت ها برای همه ی j ها به دست می آید $(\{|w_B - a_{Bj} w_j|, |w_j - a_{jW} w_W|\})$

که در ادامه از طریق فرمول های زیر بهینه سازی می شوند:

$$\min \max \{|w_B - a_{Bj} w_j|, |w_j - a_{jW} w_W|\}$$

s.t.

$$\sum_{j=1}^n w_j = 1$$

$$(1) w_j \geq 0, \text{ for all } j$$

سپس مدل فوق (۱) تبدیل می شود به:

$$\min \xi$$

که

$$|w_B - a_{Bj} w_j| \leq \xi \text{ for all } j$$

$$|w_j - a_{jW} w_W| \leq \xi \text{ for all } j$$

$$\sum_{j=1}^n w_j = 1$$

$$w_j \geq 0, \text{ for all } j \quad (2)$$

نتایج مدل حاصل از معادلات (۲)، ξ^* و $w^* = (w_1^*, w_2^*, \dots, w_n^*)$ دلالت بر میزان سازگاری و وزن معیار در هر سطح دارد. اگر ξ^* به سمت صفر میل کند، بدین معناست که سطح سازگاری بالایی در مقایسه زوجی توسط مخاطبان وجود دارد. در شرایطی که بیش از یک سطح در ساختار سلسله‌مراتبی درختی معیارها وجود داشته باشد، w^* ی که برای هر سطح محاسب می‌شود را وزن محلی می‌نامند. بنابراین وزن کلی در این نوع موارد از حاصلضرب وزن محلی در شاخه‌ی مورد نظرش به دست می‌آید.

یافته‌ها

یافته‌های فاز نخست پژوهش که با مطالعه و کدگذاری مجموعاً ۶۶ مقاله معتبر علمی صورت پذیرفت به شناسایی معیارها و زیرمعیارهای عوامل مرتبط با ارزیابی تعهد کارکنان گیگ منجر شد (جدول ۳). همان‌طور که در جدول شماره ۳ ارائه شده است، بر مبنای یافته‌ها کارفرمایان گیگ می‌توانند از پنج معیار اصلی برای ارزیابی کارکنان خود استفاده کنند: ثبات و قابلیت اطمینان کار، عملکرد و کیفیت کار، مشارکت و ابتکار، حرفه‌ای‌گری و رفتار اخلاقی، ماندگاری رابطه کاری. نخست، ثبات و قابلیت اطمینان کار که بیانگر میزان اعتمادپذیری کارگر در انجام مداوم، به‌موقع و مسئولانه وظایف محوله است؛ این بُعد نشان می‌دهد کارفرما تا چه اندازه می‌تواند بر حضور منظم، رعایت مهلت‌ها و پاسخ‌گویی حرفه‌ای کارکنان تکیه کند. دوم، عملکرد و کیفیت کار که ناظر بر دقت، انسجام و سطح رضایت مشتریان یا ناظران از خروجی‌های کاری است؛ در این بُعد، تأکید اصلی بر پایداری کیفیت در طول زمان و توانایی انطباق با الزامات متنوع وظایف قرار دارد. سوم، مشارکت و ابتکار که بازتاب‌دهنده میزان درگیری فعال کارکنان در فرآیند کار، تمایل به یادگیری و روحیه‌ی همکاری و نوآوری است؛ این بُعد نشان می‌دهد که تعهد واقعی در اقتصاد گیگ تنها به انجام وظیفه محدود نبوده، بلکه شامل مشارکت داوطلبانه در بهبود فرآیندها و یادگیری مستمر نیز می‌شود. چهارم، حرفه‌ای‌گری و رفتار اخلاقی که بر پایبندی به اصول سازمانی، صداقت، و کیفیت تعاملات حرفه‌ای تأکید دارد؛ رعایت سیاست‌های پلتفرم، دقت در فرآیندهای مالی و حفظ رفتار محترمانه از نشانه‌های بارز این

بُعد است. در نهایت، ماندگاری رابطه کاری به‌عنوان بُعدی جدید و متمایز، بازتاب‌دهنده استمرار همکاری میان کارگر گیگ و پلتفرم است؛ این بُعد از طریق شاخص‌هایی چون مدت تصدی، نرخ مشارکت مجدد، ثبات در حجم کار و فعالیت ارجاع‌دهی سنجیده می‌شود و ماهیت رفتاری تعهد را از منظر کارفرما به‌صورت عینی نمایان می‌سازد.

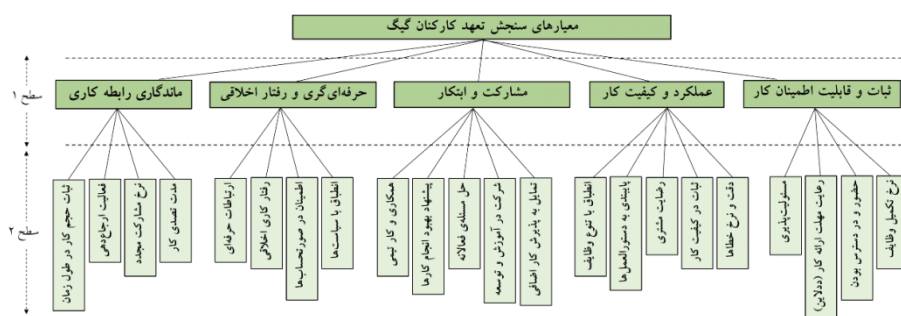
جدول ۳. معیارها و زیرمعیارهای شناسایی شده از تعهد کارکنان گیگ

معیار اصلی	زیرمعیارها	توصیف (از دیدگاه کارفرما)
ثبات و قابلیت اطمینان کار	نرخ تکمیل وظایف	درصد وظایف محول‌شده به‌موقع انجام شده است.
	حضور و در دسترس بودن	دفعات پذیرش کار در یک بازه زمانی معین.
	رعایت مهلت ارائه کار (ددلاین)	وقت‌شناسی در انجام وظایف محوله.
	مسئولیت‌پذیری	سرعت ارتباط و پاسخ به سوالات مربوط به کار.
عملکرد و کیفیت کار	دقت و نرخ خطاها	سطح اشتباهات یا تجدید نظرهای مورد نیاز در وظایف تکمیل شده.
	ثبات در کیفیت کار	ثبات در ارائه کار با کیفیت بالا در طول زمان.
	رضایت مشتری	رتبه‌بندی و بررسی‌های ارائه شده توسط مشتریان یا سرپرستان.
	پایبندی به دستورالعمل‌ها	توانایی رعایت ویژگی‌های شغلی به‌طور دقیق.
مشارکت و ابتکار	انطباق با تنوع وظایف	توانایی انجام انواع مختلف وظایف با حداقل نظارت.
	تمایل به پذیرش کار اضافی	انجام شیفت‌ها یا تکالیف اضافی فراتر از حداقل الزامات.
	شرکت در برنامه‌های آموزش و توسعه	مشارکت در برنامه‌های بهبود مهارت ارائه شده توسط پلتفرم یا شرکت.
	حل مسئله‌ی فعالانه	توانایی حل مسائل بدون دریافت راهنمایی گسترده.
حرفه‌ای‌گری و رفتار اخلاقی	پیشنهاد بهبود انجام کارها	کمک به بهینه‌سازی گردش کار یا پیشنهادات کارایی.
	همکاری و کار تیمی	تمایل به همکاری با سایر کارگران یا کارمندان در صورت لزوم.
	انطباق با سیاست‌ها	پایبندی به قوانین و مقررات پلتفرم یا شرکت.
	قابلیت اطمینان در پرداخت‌ها و صورتحساب‌ها	دقت و وقت‌شناسی در صورتحساب‌دهی و اجتناب از فعالیت‌های متقلبانه.
ماندگاری رابطه کاری	رفتار کاری اخلاقی	اجتناب از رفتار نادرست، رفتار غیرصادقانه، یا نقض سیاست‌ها.
	ارتباطات حرفه‌ای	ادب، وضوح و حرفه‌ای بودن در تعاملات.
	مدت تصدی کار	مدت زمان تعامل مستمر با شرکت یا پلتفرم.
	نرخ مشارکت مجدد	دفعات بازگشت به پلتفرم یا کارفرما توسط کارکنان گیگ جدید.
	فعالیت ارجاع‌دهی	تمایل به ارجاع دیگران به پلتفرم گیگ یا کارفرمای فعلی.
	ثبات حجم کار در طول زمان	اجتناب از دوره‌های طولانی غیر فعال بین تکالیف.

بر اساس یافته‌ها و مفاد ارائه شده در جدول ۳، توصیف از هر کدام از زیرمعیارها برای تسهیل درک و سنجش آن توسط کارفرما نیز از ادبیات مربوطه استخراج و ارائه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، تمامی توصیفات بر معیارها و موضوعاتی عینی و سنجش‌پذیر معطوف بوده که به راحتی قابل ارزیابی بوده و به دلیل رویکرد کارفرما-محور به موضوع تعهد کارکنان، از گردآوری معیارهای ذهنی، ادراکی و غیرقابل سنجش اجتناب شده است.

در فاز دوم پژوهش (تحلیل بهترین-بدترین)، هدف وزن‌دهی و اولویت‌بندی به معیارهای تعهد کارکنان بود که طی آن ابتدا برای درک بهتر نمودار درختی از سلسله-مراتب و دسته‌بندی معیارها ترسیم گردید (شکل ۲). همان‌طور که در شکل ۲ به‌تصویر کشیده شده است، مجموعاً پنج معیار اصلی و ۲۲ زیرمعیار به فاز دوم پژوهش جهت مقایسه و اولویت‌بندی راه یافتند.

شکل ۲. نمودار درختی سلسله مراتب معیارها



اولین مرحله از تحلیل بهترین-بدترین به سنجش وزن و اولویت هر کدام از معیارهای اصلی پنج گانه اختصاص داشت. در این مرحله، بر اساس نتایج حاصل از پرسشنامه‌ی ۵۴ گویه‌ای توزیع شده میان ۱۶ خبره، وزن و رتبه معیارهای اصلی سنجش تعهد محاسبه شد. نتایج حاصل از آن در جدول ۴ ارائه شده است.

بر اساس نتایج حاصل از تحلیل وزن‌دهی معیارهای اصلی (جدول ۴)، شاخص «ثبات و قابلیت اطمینان کار» با کسب بالاترین وزن (۰/۳۱۱) در رتبه نخست قرار گرفت و به عنوان مهم‌ترین بُعد تعهد نیروی کار گینگ از منظر کارفرما شناسایی شد؛ این شاخص به تداوم

جدول ۴. وزن معیارها/شاخص های اصلی

رتبه	وزن	معیار
۱	۰/۳۱۱	ثبات و قابلیت اطمینان کار
۲	۰/۲۹۰	عملکرد و کیفیت کار
۳	۰/۱۶۳	مشارکت و ابتکار
۴	۰/۱۳۲	حرفه ای گری و رفتار اخلاقی
۵	۰/۱۰۴	ماندگاری رابطه کاری

همکاری، پاسخگویی به موقع و پایداری فرد به تعهدات کاری اشاره دارد که در بستر اشتغال موقت اهمیت ویژه ای دارد. در رتبه دوم، شاخص «عملکرد و کیفیت کار» با وزن ۰/۲۹۰ قرار گرفت که بیانگر توانمندی فرد در ارائه خروجی با استانداردهای کیفی مورد انتظار کارفرما است. شاخص «مشارکت و ابتکار» با وزن ۰/۱۶۳ رتبه سوم را کسب کرد و نشان دهنده سطح تعامل، همکاری فعال و نوآوری نیروی کار در مواجهه با نیازهای پروژه است. در رتبه چهارم، شاخص «حرفه ای گری و رفتار اخلاقی» با وزن ۰/۱۳۲ قرار گرفت که به رعایت استانداردهای اخلاقی، مسئولیت پذیری و رفتار سازمانی مناسب اشاره دارد. در نهایت، شاخص «ماندگاری رابطه کاری» با وزن ۰/۱۰۴ در پایین ترین رتبه قرار گرفت؛ این شاخص بیانگر تمایل نیروی کار به ادامه همکاری در بازه زمانی طولانی تر و وفاداری شغلی نسبت به کارفرما است، که البته مطابق یافته ها در بستر اشتغال گیگ اهمیت کمتری نسبت به سایر شاخص ها دارد.

در سطح دوم معیارها (با توجه به شکل ۲)، نتایج حاصل از وزن دهی و رتبه بندی زیرمعیارهای هر کدام از طبقات پنج گانه، مطابق جدول ۵ به دست آمد.

مطابق نتایج ارائه شده در جدول ۵، زیرمعیارهای مربوط به هر یک از پنج شاخص اصلی ارزیابی تعهد کارکنان گیگ از منظر کارفرما، بر اساس میزان اهمیت و اولویت در سنجش، رتبه بندی شده اند. در شاخص ثبات و قابلیت اطمینان کار، رعایت مهلت ارائه کار (ددلاین) به عنوان مهم ترین زیرمعیار شناخته شده است، چرا که تحویل به موقع وظایف، یکی از اصلی ترین انتظارات کارفرما از نیروی کار گیگ محسوب می شود؛ پس از آن،

جدول ۵. وزن زیرمعیارها/شاخص‌های فرعی

رتبه	وزن	زیرمعیارها	ابعاد
۱	۰/۳۶۲	رعایت مهلت ارائه کار (ددلاین)	ثبات و قابلیت اطمینان کار
۲	۰/۳۱۴	نرخ تکمیل وظایف	
۳	۰/۲۳۵	حضور و در دسترس بودن	
۴	۰/۰۸۹	مسئولیت‌پذیری	
۱	۰/۲۵۶	دقت و نرخ خطاها	عملکرد و کیفیت کار
۲	۰/۲۱۳	ثبات در کیفیت کار	
۳	۰/۱۸۹	رضایت مشتری	
۴	۰/۱۷۴	پایبندی به دستورالعمل‌ها	
۵	۰/۱۶۸	انطباق با تنوع وظایف	مشارکت و ابتکار
۱	۰/۲۶۱	همکاری و کار تیمی	
۲	۰/۲۰۹	حل مسئله‌ی فعالانه	
۳	۰/۱۹۰	پیشنهاد بهبود انجام کارها	
۴	۰/۱۸۶	تمایل به پذیرش کار اضافی	
۵	۰/۱۵۴	شرکت در برنامه‌های آموزش و توسعه	
۱	۰/۴۰۱	انطباق با سیاست‌ها	حرفه‌ای‌گری و رفتار اخلاقی
۲	۰/۲۹۹	رفتار کاری اخلاقی	
۳	۰/۱۶۱	ارتباطات حرفه‌ای	
۴	۰/۱۳۹	قابلیت اطمینان در پرداخت‌ها و صورتحساب‌ها	
۱	۰/۳۰۰	نرخ مشارکت مجدد	ماندگاری رابطه کاری
۲	۰/۲۷۷	مدت تصدی کار	
۳	۰/۲۱۶	ثبات حجم کار در طول زمان	
۴	۰/۲۰۷	فعالیت ارجاع‌دهی	

نرخ تکمیل وظایف، حضور و در دسترس بودن و در نهایت مسئولیت‌پذیری در رتبه‌های بعدی قرار دارند. در شاخص عملکرد و کیفیت کار، دقت و نرخ خطاها به دلیل تاثیر مستقیم بر خروجی کار در بالاترین اولویت قرار گرفته است؛ ثبات در کیفیت کار، رضایت مشتری، پایبندی به دستورالعمل‌ها و انطباق با تنوع وظایف به ترتیب در رتبه‌های بعدی اهمیت قرار دارند. در شاخص مشارکت و ابتکار، همکاری و کار تیمی به دلیل اهمیت نقش تعامل و مشارکت در پروژه‌های کاری، بیشترین وزن را دارد و پس از آن حل

مسئله‌ی فعالانه، پیشنهاد بهبود انجام کارها، تمایل به پذیرش کار اضافی و شرکت در برنامه‌های آموزش و توسعه در اولویت‌های بعدی ارزیابی قرار گرفته‌اند. همچنین در شاخص حرفه‌ای‌گری و رفتار اخلاقی، انطباق با سیاست‌های سازمانی به عنوان مهم‌ترین زیرمعیار در رعایت الزامات کاری شناخته شده است و پس از آن رفتار کاری اخلاقی، ارتباطات حرفه‌ای و قابلیت اطمینان در پرداخت‌ها اهمیت دارند. نهایتاً در شاخص ماندگاری رابطه کاری، نرخ مشارکت مجدد در همکاری‌های آتی، به عنوان شاخص کلیدی وفاداری و تعهد نیروی کار گیگ بیشترین اولویت را به خود اختصاص داده است و سپس مدت تصدی کار، ثبات حجم کار در طول زمان و فعالیت ارجاع‌دهی در مراتب بعدی اهمیت قرار گرفته‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

تحولات گسترده در فضای کسب‌وکار و ظهور اقتصاد گیگ، چالش‌های بی‌سابقه‌ای را در حوزه مدیریت منابع انسانی و سنجش تعهد کارکنان ایجاد کرده است. در پژوهش حاضر بحث شد که چرا در بستر اشتغال گیگ، الگوهای رایج تعهد سازمانی که مبتنی بر ارزیابی‌های ذهنی و ادراک کارکنان شکل گرفته‌اند (Meyer & Allen, 1991)، کارایی لازم را ندارند و نمی‌توانند بازتاب دقیقی از واقعیت تعهد نیروی کار در این محیط فراهم کنند. این در حالی است که مطالعات پیشین نیز با تمرکز بر ابعاد عاطفی و هنجاری تعهد، نقش این مؤلفه‌ها را در رفتار سازمانی کارکنان نشان داده‌اند. برای نمونه، پژوهش صادرات‌صدر و همکاران (۱۳۹۹) تأیید کرد که تعهد عاطفی نقش معناداری در کاهش مقاومت کارکنان در برابر تغییر دارد. همچنین، نتایج پژوهش یزدان‌شناس و باباخانی (۱۳۹۹) نشان داد که رضایت شغلی به‌عنوان متغیر میانجی، پیونددهنده رفتارهای شبکه‌ای و انواع تعهد سازمانی است. افزون بر این، دوستار و همکاران (۱۳۹۴) تأکید داشتند که ابعاد مختلف رهبری اخلاقی، از شفاف‌سازی نقش تا تسهیم قدرت، بر ابعاد متنوع تعهد سازمانی اثرگذار است. در کنار این موارد، مشبکی اصفهانی و رضایی (۱۳۹۳) نیز تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر ارتقاء تعهد سازمانی را تأیید کرده‌اند. با این وجود، باید توجه داشت که تمامی این مطالعات در بستر کارکنان تمام‌وقت و

سنتی انجام شده‌اند؛ جایی که ساختارهای بلندمدت استخدامی، بستر مناسب‌تری برای شکل‌گیری و بروز تعهد عاطفی و هنجاری فراهم می‌آورد. اما در محیط کار گیگ، که ماهیت همکاری‌ها موقت، پراکنده، پروژه‌محور و مبتنی بر انعطاف است، ارزیابی تعهد از دید کارکنان می‌تواند دچار خطای جدی شود؛ زیرا بسیاری از کارکنان گیگ ممکن است از تعهد عاطفی بالایی سخن بگویند اما در رفتار و عملکرد واقعی خود، نشانه‌ای از تعهد عملی به کارفرما یا پلتفرم نداشته باشند (Kuhn & Maleki, 2023). آنچه پژوهش حاضر را متمایز می‌سازد، بهره‌گیری از چارچوبی داده‌محور و عینی برای سنجش تعهد کارکنان از دیدگاه کارفرما است؛ چارچوبی که نه تنها با اجتناب از خطاهای ادراکی، تصویری واقع‌بینانه از تعهد ارائه می‌دهد، بلکه امکان مقایسه‌پذیری، بهبودپذیری و پایش مستمر تعهد نیروی کار را برای سازمان‌ها فراهم می‌کند.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که شاخص‌های ثبات و قابلیت اطمینان کار، عملکرد و کیفیت کار، مشارکت و ابتکار، حرفه‌ای‌گری و رفتار اخلاقی و ماندگاری رابطه کاری، پنج بعد اصلی ارزیابی تعهد کارکنان گیگ هستند. اهمیت این یافته در آن است که نشان می‌دهد برخلاف الگوهای سنتی، تعهد در بستر گیگ نه در احساس وابستگی به سازمان، بلکه در رفتار و عملکرد روزمره و پایبندی فرد به استانداردهای کاری تجلی می‌یابد.

در این راستا، بر اساس نتایج پژوهش، می‌توان چندین پیشنهاد کاربردی به سازمان‌ها ارائه کرد. نخست آنکه طراحی سیستم‌های ارزیابی عملکرد در محیط کار گیگ باید مبتنی بر شاخص‌های عینی و داده‌پذیر باشد؛ به گونه‌ای که کارفرما بتواند بر اساس نرخ تکمیل وظایف، رعایت مهلت انجام کار، میزان مشارکت مجدد و شاخص‌های رفتاری حرفه‌ای، سطح تعهد کارکنان را ارزیابی نماید. دوم، لازم است سازمان‌ها مشوق‌هایی متناسب با رفتارهای مطلوب کارکنان گیگ طراحی کنند؛ از جمله افزایش دستمزد مبتنی بر کیفیت عملکرد، ارائه پاداش برای پایبندی به تعهدات زمانی و فراهم‌سازی فرصت‌های توسعه مهارت برای افراد مشارکت‌جو. سوم، برای ارتقای تعهد و حفظ نیروی کار گیگ در بلندمدت، توصیه می‌شود سازمان‌ها از استراتژی‌های شخصی‌سازی تجربه کار، ارائه بازخورد مستمر و ایجاد حس تعلق کاری بهره‌گیرند. همچنین شفاف‌سازی انتظارات، استانداردهای تعاملات کاری و طراحی فرآیندهای ساده و کاربرپسند می‌تواند به کاهش

نامیدی‌های کارکنان و تقویت رفتارهای متعهدانه کمک کند.

از منظر سیاست‌گذاری کلان نیز پیشنهاد می‌شود نهادهای تنظیم‌گر بازار کار، چارچوب‌های استاندارد برای ارزیابی تعهد در بستر اقتصاد گیگ تدوین کنند تا ضمن حفظ حقوق کارکنان، امکان بهره‌برداری منصفانه و بهینه از نیروی کار برای سازمان‌ها فراهم شود. در نهایت، از آنجا که پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی همچون تمرکز بر خبرگان داخلی و زمینه فعالیت‌های گیگ دیجیتال روبرو بوده است، پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده کاربرست چارچوب طراحی‌شده در صنایع مختلف و با داده‌های گسترده‌تر مورد بررسی قرار گیرد. همچنین تحلیل نقش متغیرهای میانجی مانند سبک رهبری، حمایت سازمانی و فرهنگ پلتفرم در ارتقاء تعهد کارکنان گیگ می‌تواند مسیر پژوهشی ارزشمندی باشد. توسعه ابزارهای مبتنی بر داده‌های بزرگ برای رصد هوشمند تعهد کارکنان گیگ و پیش‌بینی رفتارهای آینده آنان نیز از جمله مسیرهای نوآورانه و آینده‌دار در این حوزه محسوب می‌شود.

با وجود نوآوری‌ها و دستاوردهای پژوهش حاضر، برخی محدودیت‌ها نیز در فرآیند تحقیق وجود داشته است که آگاهی از آن‌ها می‌تواند به تفسیر صحیح نتایج کمک کند. نخستین محدودیت این پژوهش، تمرکز بر نظرات خبرگان داخلی و جامعه متخصصان ایرانی در فرآیند وزن‌دهی شاخص‌ها بوده است؛ این در حالی است که ممکن است فرهنگ کار، نوع قراردادهای گیگ و انتظارات کارفرمایان در کشورهای دیگر با بافت بومی ایران متفاوت باشد و لذا تعمیم نتایج به سایر کشورها نیازمند آزمون و اعتبارسنجی مجدد است. دومین محدودیت این تحقیق، تمرکز چارچوب طراحی‌شده بر حوزه فعالیت‌های گیگ دیجیتال و پلتفرمی بوده است و امکان دارد کاربرست این چارچوب در برخی مشاغل گیگ سنتی یا غیر دیجیتال نیازمند بازنگری و بومی‌سازی باشد. همچنین محدودیت‌های دسترسی به داده‌های واقعی عملکرد کارکنان گیگ در برخی صنایع و اتکای بخشی از مطالعه به نظرات خبرگان، از دیگر محدودیت‌های پژوهش محسوب می‌شود.

بر این اساس، مسیرهای آتی پژوهش می‌تواند در چند محور اصلی دنبال شود. نخست، پیشنهاد می‌شود اعتبارسنجی چارچوب ارائه‌شده در صنایع گوناگون و در سطح بین‌المللی

صورت پذیرد تا میزان قابلیت تعمیم‌پذیری نتایج مشخص گردد. دوم، تحلیل نقش متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر همچون سبک رهبری، حمایت سازمانی، فرهنگ پلتفرم و ویژگی‌های فردی کارکنان گیگ در ارتقاء یا تضعیف شاخص‌های تعهد می‌تواند موضوع پژوهش‌های آتی قرار گیرد. سوم، توسعه سیستم‌های هوشمند مبتنی بر فناوری داده‌کاوی^۱ و یادگیری ماشین^۲ به منظور رصد لحظه‌ای رفتارهای تعهد‌آمیز کارکنان گیگ، امکان پیش‌بینی و مدیریت پویای این نیروی کار را برای سازمان‌ها فراهم خواهد کرد. چهارم، بررسی اثرات سیاست‌های حقوقی و مقررات کار بر رفتارهای تعهد‌آمیز و انگیزشی کارکنان گیگ، به‌ویژه در بستر کشورهای در حال توسعه، مسیر پژوهشی ارزشمندی است که می‌تواند به تدوین سیاست‌های حمایتی مؤثرتر منجر شود. نهایتاً انجام مطالعات طولی^۳ به منظور رصد تغییرات تعهد کارکنان گیگ در طول زمان و در مواجهه با تغییرات سازمانی و محیطی، از جمله دیگر مسیرهای قابل توجه در ادامه این پژوهش خواهد بود.

تقدیر و تشکر

بدین وسیله از داوران گرامی که با نظرات دقیق و راهگشای خود، به ارتقای کیفیت و غنای این مقاله کمک شایانی نمودند، صمیمانه سپاسگزاری می‌نمایم.

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

ORCID

Habib Roodsaz



<https://orcid.org/0000-0003-3842-0708>

منابع

۱. الماس‌پور، م. س.؛ خواستار، ح.؛ جعفری‌نیا، س.؛ عبدالحی، ب. (۱۴۰۰). ارائه چارچوبی برای مدیریت منابع انسانی گیگ در کسب‌وکارهای پلتفرمی. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، دوره ۱۱، شماره ۱، صص ۱۶۷-۱۲۹.

1. Data Mining
2. Machine Learning
3. Longitudinal Studies

ارائه یک چارچوب چند بُعدی برای سنجش و کمتی سازی تعهد کارکنان گیگ | رودساز | ۳۱

۲. دوستار، م.؛ مستقیمی، م.ر.؛ اسماعیل زاده، م. (۱۳۹۴). رهبری اخلاقی و بررسی تاثیر ابعاد آن بر تعهد سازمانی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، دوره ۲۴، شماره ۷۹، صص ۲۷-۴۵.
۳. سالاروند، ب.؛ حسنوند، ع. (۱۴۰۳). *اقتصاد گیگ و تاثیرات آن بر بازار کار و نابرابری درآمد*. سومین کنفرانس بین المللی اقتصاد و مدیریت کسب و کار، تهران، ایران.
۴. صادرات صدر، ن.؛ خوراکیان، ع.؛ ملک زاده، غ. (۱۳۹۹). تاثیر تعهد عاطفی بر مقاومت کارکنان در برابر تغییر به واسطه نگرش و آمادگی برای تغییر. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، دوره ۲۹، شماره ۹۶، صص ۱۰۱-۱۲۰.
۵. فیروززارع، م.؛ رضایور، م. (۱۳۹۹). اقتصاد گیگ و تغییرات مدیریت منابع انسانی در آن (مرور نظام مند مطالعات اقتصاد گیگ و نیروی کار). هفدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران، ایران.
۶. مرادی، ع. (۱۴۰۱). تبیین الگوی مفهومی دغدغه های مدیریت منابع انسانی از جانب کارکنان گیگ به روش کیفی. *نشریه تدبیر*، دوره ۳۳، شماره ۳۳۰.
۷. مشبکی اصفهانی، ا.؛ رضایی، ز. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، دوره ۲۳، شماره ۷۳، صص ۱-۲۳.
۸. یزدان شناس، م.؛ باباخانی، س. (۱۳۹۹). تاثیر رفتار شبکه ای بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، دوره ۲۹، شماره ۹۵، صص ۴۹-۸۱.
9. Ahmad, W.N.K.W., Rezaei, J., Sadaghiani, S., & Tavasszy, L.A. (2017). Evaluation of the external forces affecting the sustainability of oil and gas supply chain using Best Worst Method. *Journal of cleaner production*, 153, 242-252.
10. Alacovska, A., Bucher, E., & Fieseler, C. (2024). A relational work perspective on the gig economy: doing creative work on digital labour platforms. *Work, Employment and Society*, 38(1), 161-179.
11. Alshamrani, A., Majumder, P., Das, A., Hezam, I. M., & Božanić, D. (2023). An integrated BWM-TOPSIS-I approach to determine the ranking of alternatives and application of sustainability analysis of renewable energy. *Axioms*, 12(2), 159.
12. Amin, M. R. (2024). Gig Workers' Performance through Work Motivation and Organizational Commitment: An Evidence of Gojek Drivers Surabaya. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 5(2), 12-33.

13. Ashford, S. J., Caza, B. B., & 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, 23-41.
14. Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. doi: 10.1086/222825
15. Behl, A., Sheorey, P., Jain, K., Chavan, M., Jajodia, I., & Zhang, Z. J. (2021). Gamifying the gig: transitioning the dark side to bright side of online engagement. *Australasian Journal of Information Systems*, 25, 1-34.
16. Budoyo, Y. K., & Suyanto, S. (2025). Gig Economy Shakeup: How It's Reshaping Jobs, Paychecks and The World's Economy. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi* (MEA), 9(1), 498-511.
17. Bunders, D. J., & Akkerman, A. (2023). Commitment issues? Analysing the effect of preference deviation and social embeddedness on member commitment to worker cooperatives in the gig economy. *Economic and Industrial Democracy*, 44(4), 1007-1026.
18. Campagna, R., & Griffith, J. (2023). When the gig isn't up: The importance (and relevance) of trust on gig workers' performance and commitment. *Journal of Trust Research*, 13(2), 164-196.
19. Caza, B. B., Reid, E. M., Ashford, S. J., & Granger, S. (2022). Working on my own: Measuring the challenges of gig work. *Human Relations*, 75(11), 2122-2159.
20. Chitsaz, N., & Azarnivand, A. (2017). Water scarcity management in arid regions based on an extended multiple criteria technique. *Water Resources Management*, 31(1), 233-250.
21. Chiu, H. H., Palupi, G. S., & Zhu, Y. Q. (2022). Workers' affective commitment in the gig economy: The role of IS quality, organizational support, and fairness. *Pacific Asia Journal of the Association for Information Systems*, 14(3), 52-76.
22. Cropanzano, R., Keplinger, K., Lambert, B. K., Caza, B., & Ashford, S. J. (2023). The organizational psychology of gig work: An integrative conceptual review. *Journal of Applied Psychology*, 108(3), 492.
23. Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114-132.

24. Fazayeli, S., Abbasi Ghasemloee, R., & Alipour, M. (2025). Locating safe places for temporary accommodation during an earthquake using GIS and BWM technique. *Journal of Modeling in Engineering*.
[doi: 10.22075/jme.2025.34079.2664](https://doi.org/10.22075/jme.2025.34079.2664)
25. Fisher, S. L., Meijerink, J., & Arets, M. (2025). Dual effects of economic dependence on platform workers' work experiences? The role of autonomy, commitment and online review systems. *Personnel Review*,
26. Gallagher, D. G., & McLean Parks, J. (2001). I pledge thee my troth: Commitment and the gig economy. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 475-492. [doi: 10.1002/job.95](https://doi.org/10.1002/job.95)
27. García-Cruz, J., & Valle-Cabrera, R. (2024). The employer's commitment: Conceptualization, development, and validation of a scale. *Management Research Review*, 47(2), 234–259.
28. Giang, T. G. T., Dung, L. T., Tien, H. T., & Nhu, C. T. B. (2025). Corporate social responsibility and gig worker commitment: empowerment and trust as mediators. *Journal of Global Responsibility*, 16(2), 334-354.
29. Grund, C., & Titz, K. (2022). Affective commitment through further training: The roles of firm provision and employee participation. *Review of Managerial Science*, 16(5), 1195–1226.
30. Gupta, H. (2018). Assessing organizations performance on the basis of GHRM practices using BWM and Fuzzy TOPSIS. *Journal of environmental management*, 226, 201-216.
31. Gupta, P., Anand, S., & Gupta, H. (2017). Developing a roadmap to overcome barriers to energy efficiency in buildings using best worst method. *Sustainable Cities and Society*, 31, 244-259.
32. Hegde, L. N. (2019). A study on human resource strategies for managing and integrating gig workers into traditional workforces. *ICONIC Research and Engineering Journals*, 2(9), 192–205.
33. Hernandez, R. H., Song, Q., Kou, Y., & Gui, X. (2024). "At the end of the day, I am accountable": Gig workers' self-tracking for multi-dimensional accountability management. *Proceedings of the CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 1–14.
34. Jarrahi, M. H., & Sutherland, W. (2019). Algorithmic management and algorithmic competencies: Understanding and appropriating algorithms in gig work. In *International conference on information*, 578-589, Cham:

Springer International Publishing.

35. Kalleberg, A. L. (2018). *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-being in Rich Democracies*. Polity Press.
36. Kaur, R., & Verma, S. (2025). Exploring commitment in the gig economy: the role of corporate image, employee expectations and employer familiarity. *Employee Relations: The International Journal*, 47(5), 719-740.
37. Kuhn, K. M., & Maleki, A. (2017). Micro-entrepreneurs, dependent contractors, and instaservers: Understanding online labor platform workforces. *Academy of Management Perspectives*, 31(3), 183–200.
38. Kuhn, K. M., & Maleki, A. (2023). Human resource management practices for gig workers: A systematic review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100877.
39. Li, T., & Fei, L. (2025). Exploring obstacles to the use of unmanned aerial vehicles in emergency rescue: A BWM-DEMATEL approach. *Technology in Society*, 81, 102863.
40. Li, X., Tan, A. J. H., Wang, X., & Yuen, K. F. (2023). Investigating gig workers' commitment to crowdsourced logistics platforms: Fair employment and social exchange perspectives. *Technology in Society*, 74, 102311.
41. Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P. A., Clarke, M., Devereaux, P. J., Kleijnen, J., & Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate healthcare interventions: explanation and elaboration. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000100.
42. Liu, W., He, C., Jiang, Y., Ji, R., & Zhai, X. (2020). Effect of gig workers' psychological contract fulfillment on their task performance in a sharing economy—A perspective from the mediation of organizational identification and the moderation of length of service. *International journal of environmental research and public health*, 17(7), 2208.
43. Long, H. A., French, D. P., & Brooks, J. M. (2020). Optimising the value of the critical appraisal skills programme (CASP) tool for quality appraisal in qualitative evidence synthesis. *Research Methods in Medicine & Health Sciences*, 1(1), 31-42.
44. Mahjoub, A., & Kheybari, S. (2025). The evolution of job advertisements in the era of responsible advertising. In H. Olya (Ed.), *Toward*

responsible service management: AI and digital transformation in action (pp. 189–206). Emerald Publishing Limited.

<https://doi.org/10.1108/978-1-80262-963-720251015>

45. Mahjoub, A., & Kruiyen, P. M. (2021). Efficient recruitment with effective job advertisement: an exploratory literature review and research agenda. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 24(2), 107-125. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-04-2020-0052>
46. Malin, B. A., & Chandler, S. D. (2017). Free to work anxiously: Splintering precariousness among drivers for Uber Black. *Communication, Culture & Critique*, 10(1), 39-58.
47. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z
48. Möhlmann, M., & Zalmanson, L. (2021). The role of digital platforms in shaping the gig economy: Exploring the interplay between platform design and worker behavior. *Journal of Management*, 47(1), 31-55.
49. Mukhopadhyay, B., & Chatwin, C. (2021). 'Your Driver is Didi and Minutes Away from Your Pick-Up Point': Understanding Employee Motivation in the Gig Economy of China (No. 805). GLO Discussion Paper.
50. Nair, M. (2025). Employee retention a top priority and what if it doesn't work: Time to look at an ideal notice period. *Human Systems Management*, 44(1), 36-48.
51. Omar, N., & Jamil, R. (2025). A Systematic Literature Review of the Gig Economy: Insights into Worker Experiences, Policy Implications, and the Impact of Digitalization. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 9(2), 2136-2156.
52. Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *bmj*, 372.
53. Rani, U., Kumar Dhir, R., Furrer, M., Göbel, N., Moraiti, A., & Cooney, S. (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: International Labour Organization.
54. Reeuwijk, J. A. (2024). *Organizational commitment among Dutch gig workers*. Master Thesis, Faculty of Behavioral Sciences, Tilburg

University.

55. Rezaei, J. (2015). Best-worst multi-criteria decision-making method. *Omega*, 53, 49-57.
56. Rezaei, J. (2016). Best-worst multi-criteria decision-making method: Some properties and a linear model. *Omega*, 64, 126-130.
57. Rezaei, J. (2020). A concentration ratio for nonlinear best worst method. *International Journal of Information Technology & Decision Making*, 19(03), 891-907.
58. Sadaghiani, S., Ahmad, K.W., Rezaei, J., & Tavasszy, L. (2015, April). Evaluation of external forces affecting supply chain sustainability in oil and gas industry using Best Worst Method. In *2015 International Mediterranean Gas and Oil Conference (MedGO)* (pp. 1-4). IEEE.
59. Salimi, N., & Rezaei, J. (2016). Measuring efficiency of university-industry Ph.D. projects using best worst method. *Scientometrics*, 109(3), 1911-1938.
60. Sazvar, Z., Nayeri, S., Mirbagheri, R., Tanhaeean, M., Fallahpour, A., & Wong, K. Y. (2022). A hybrid decision-making framework to manage occupational stress in project-based organizations. *Soft Computing*, 26(22), 12445-12460.
61. Shea, B. J., Reeves, B. C., Wells, G., Thuku, M., Hamel, C., Moran, J., ... & Henry, D. A. (2017). AMSTAR 2: A critical appraisal tool for systematic reviews that include randomised or non-randomised studies of healthcare interventions, or both. *Business Management Journal*, 358, j4008. [doi: 10.1136/bmj.j4008](https://doi.org/10.1136/bmj.j4008)
62. Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
63. Stanford, J. (2017). The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 382-401.
64. Sundararajan, A. (2016). *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. MIT Press.
65. Sutherland, W., & Jarrahi, M. H. (2018). The sharing economy and digital platforms: A review and research agenda for information systems. *Journal of Information Technology*, 33(2), 93-110.
66. Swathi Lakshmi, R., & Thiruchelvi, A. (2019). Organizational Commitment Among Gig Workers And The Role Of Relational

- Psychological Contract Development. *International Journal of Business Management and Informatics*, 8(12), 63-66.
67. Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207-222.
68. Van de Kaa, G., Fens, T., & Rezaei, J. (2019). Residential grid storage technology battles: a multi-criteria analysis using BWM. *Technology Analysis & Strategic Management*, 31(1), 40-52.
69. Van Rossenberg, Y. G. T., Klein, H. J., Asplund, K., Bentein, K., Breitsohl, H., Cohen, A., ... & Yalabik, Z. Y. (2018). The future of workplace commitment: Key questions and directions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 153-167.
70. Veen, A., Barratt, T., & Goods, C. (2022). Platform control and algorithmic management: A systematic review of gig work governance. *Work, Employment and Society*, 36(1), 36-55.
71. Wiener, M., & Cram, W. A. (2021). Algorithmic control and gig workers: A legitimacy perspective of Uber drivers. *Journal of Management Information Systems*, 38(2), 1-27.
72. 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.
73. Wu, D., & Huang, J. L. (2024). Gig work and gig workers: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 183-208.
74. Yang, L., & Panyagometh, A. (2024). Factors influencing gig workers' satisfaction and commitment in the knowledge service providing platforms based on the self-determination theory: The case study in China. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 45(1), 289-298.

References [In Persian]

1. Almaspour, M. S., Khastar, H., Jafarinia, S., & Abdollahi, B. (2021). A framework for gig human resource management in platform businesses. *Journal of Research in Human Resources Management*, 11(1), 129-167.
2. Dustar, M., Mostaghimi, M. R., & Esmailzadeh, M. (2015). Ethical leadership and exploring the impacts of its dimensions on organizational commitment. *Management Studies in Development and Evolution*,

24(79), 27-45.

3. Firoz-Zare, M., & Rezapour, M. (2020). Gig economy and changes in human resource management (a systematic review of gig economy and workforce studies). *17th International Management Conference*, Tehran, Iran.
4. Moradi, A. (2022). Explaining the conceptual model of human resource management concerns by gig workers using a qualitative method. *Tadbir Journal*, 33(330).
5. Moshabaki Esfahani, A., & Rezaee, Z. (2014). The study of organizational virtuousness and work engagement effects on organizational commitment. *Management Studies in Development and Evolution*, 23(73), 1-23.
6. Sadr, N., Khorakian, A., & Malekzadeh, Gh. (2020). Investigating the effect of Affective Commitment on Employees' Resistance to Change through the Mediating Role of Attitudes and Readiness for Change. *Management Studies in Development and Evolution*, 29(96), 101-120.
7. Salarvand, B., & Hasanvand, A. (2024). Gig economy and its effects on the labor market and income inequality. *The Third International Conference on Economics and Business Management*, Tehran, Iran.
8. Yazdanshenas, M., & Babakhani, S. (2020). The effect of network behavior on job satisfaction and organizational commitment. *Management Studies in Development and Evolution*, 29(95), 49-81

استناد به این مقاله: رودساز، حبیب (۱۴۰۴). ارائه یک چارچوب چند بُعدی برای سنجش و کمی سازی تعهد کارکنان گیگ. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۳۴(۱۱۸)، ۱-۳۸.

doi: 10.22054/jmsd.2025.88409.4699



Management Studies in Development and Evolution is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.