

Geliş Tarihi:

19.10.2023

Kabul Tarihi:

26.06.2024

Yayımlanma Tarihi:

28.06.2024

Kaynakça Gösterimi: Yücel, E. (2024). GIG ekonomi çalışanlarının bağlantıcılık öğrenme teorisi bağlamında değerlendirilmesi: bir karma yöntem araştırması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 23(49), 1738-1759. doi: 10.46928/iticusbe.1378282

GIG EKONOMİ ÇALIŞANLARININ BAĞLANTICILIK ÖĞRENME TEORİSİ BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ: BİR KARMA YÖNTEM ARAŞTIRMASI

Araştırma

Esin Yücel 

Sorumlu Yazar (Correspondence)

Altınbaş Üniversitesi

esin.karamustafa@altinbas.edu.tr

Esin YÜCEL, Altınbaş Üniversitesi'nde Yönetim Organizasyon alanında Doktor Öğretim Üyesi olarak görev yapmaktadır. Örgütsel davranış, örgüt teorisi, döngüsel ekonomi alanlarında ders vermekte olup, ilgili alanlarda araştırmalar yayımlanmaktadır.

GIG EKONOMİ ÇALIŞANLARININ BAĞLANTICILIK ÖĞRENME TEORİSİ BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ: BİR KARMA YÖNTEM ARAŞTIRMASI

Esin Yücel
esin.karamustafa@altinbas.edu.tr

Özet

Dijitalleşmenin hızlı etkisi ile geleneksel iş dünyasının istihdam modelleri de dönüşüm geçirmek durumunda kalmıştır. Özellikle uzaktan çalışma modellerinin ortaya çıkması ile birlikte tüm dünyada freelance (serbest çalışan) çalışanlar olarak nitelendirilen çalışanlar gig ekonomisi çalışma modelini oluşturmuşlardır. Fakat ilgili çalışanlar bir kuruma bağlı olarak çalışmanın avantajlarından olan eğitim ve geliştirme faaliyetlerinden yoksun kalmaktadırlar. Bu bağlamda öğrenme sürecinin videolar, bloglar, forumlar, ya da diğer dijital kanallar aracılığı ile de etkin bir şekilde gerçekleşeceğini öne süren Bağlantıcılık Öğrenme Teorisi gündeme gelmektedir. Zira bu şekilde freelance çalışanlar kurumlara bağlı olmaksızın kendilerini geliştirebilir ve rekabet yoğun ortamda varlıklarını sürdürebilirler.

Amaç: Bu araştırma gig ekonomisi çalışma modelinin bir parçası olan freelance çalışanların eğitim ve öğrenme süreçlerinin nasıl desteklenebileceğine odaklanmış olup, öncelikli olarak ilgili kavramlara dair sistematik literatür taraması gerçekleştirmiştir.

Yöntem/Tasarım / Metodoloji / Yaklaşım: Sonrasında freelance çalışanlarla gerçekleştirilen yapılandırılmış mülakatlar aracılığı ile, odaklanılması gereken dört ana tema belirlenerek MAXQDA 22 paket programı ile analiz edilmiştir. Bu ana temalar, eğitime karşı tutum (e-öğrenme), mesleki gelişim, Gig ekonomisi çalışma modeli, freelance çalışma olarak sıralanmaktadır.

Bulgular: Yapılandırılmış mülakatlar sırasında toplamda 11 ana başlık, 39 alt başlık ortaya çıkmıştır. Eğitime karşı tutum temasında; mesleki eğitimlerin yüz yüze olması gerekliliği freelance çalışanlarca en çok vurgulanan başlık olmuştur. İletişim yeteneğinin önemi ise, rekabet temasında en çok vurgulanan alt başlık olmuştur. Araştırmanın bir diğer bulgusu ise, freelance çalışanların büyük bir bölümü, yeni müşterilerin piyasada bilinirliklerine göre kulaktan kulağa isimlerini duyurarak kendilerine ulaştığı yönündedir.

Özgünlük: Gig ekonomi modelinde çalışmakta olan freelancerların kurumlarca sağlanmakta olan eğitim fonksiyonunda mahrum kaldıkları belirlenmiş olup, ilgili hususta yapılan literatür taramasında eksiklik fark edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: GİG, GİG Ekonomisi Çalışma Modeli, Serbest Çalışma, Bağlantıcılık Öğrenme Teorisi

JEL Sınıflandırması: M54, I20, M50

EVALUATION OF GIG ECONOMY EMPLOYEES IN THE CONTEXT OF CONNECTIVISM LEARNING THEORY: A MIXED METHOD RESEARCH

Abstract

With the rapid impact of digitalization, the employment models of the traditional business world have also had to transform. Especially with the emergence of remote working models, employees who are described as freelance workers all over the world have formed the gig economy working model. However, these employees are deprived of training and development activities, such as the advantages of working under an organization. In this context, the Connectivism Learning Theory, which suggests that the learning process can also take place effectively through videos, blogs, forums, or other digital channels, comes to the fore.

Purpose: In this way, freelancers can develop themselves without being dependent on organizations and survive in a competitive environment. This research focuses on how to support the freelancers' training and learning processes, who are part of the gig economy working model and initially conducted a systematic literature review on main concepts.

Method/Design/Methodology/Approach: Then, through structured interviews with freelancers, four main themes to be focused on were identified and analyzed with MAXQDA 22. These main themes are attitude towards education (e-learning), professional development, Gig economy working model, and freelancing.

Findings: A total of 11 main headings and 39 subheadings emerged in the structured interviews. In the theme of attitude towards education; the necessity of face-to-face vocational training has been the most emphasized topic by freelancers. The importance of communication skills was the most emphasized subheading in the theme of competition. Another finding of the research is that a large portion of freelancers reach out to new customers through word of mouth based on their reputation in the market.

Originality: It has been determined that freelancers working in the gig economy model are deprived of the training function provided by institutions, and a deficiency was noticed in the literature review on the relevant subject.

Keywords: GIG, GIG Economy Work Model, Freelancing, Connectivism Learning Theory

JEL Classification: M54, I20, M50

GİRİŞ

Hızla dijitalleşen dünya, emek sürecini ve üretim faktörlerini ve en nihayetinde tüketici davranışlarını temelden değiştirmiştir. Teknolojinin yoğun etkisi ile değişim geçiren iş dünyası, istihdam şekillerini de etkilemiştir. Bu süreçte ortaya çıkan ve hızla kendisine yer bulan gig ekonomi, dijital iş dünyasında yer arayan freelance (serbest çalışan) çalışanlar tarafından büyük rağbet görmüştür.

Gig ekonomisi freelance çalışan talep eden müşterileri, yine freelance çalışanlarla bir araya getiren aracı platformları bünyesinde barındıran bir ekonomik model olarak tanımlanmaktadır (Ertürk, 2022). İlgili ekonomik modeli tanımlamak için; platform ekonomisi, talep ekonomisi ve paylaşım ekonomisi gibi tanımlamalar da yapılmaktadır. Gig çalışma modeli; ulusal ve uluslararası olan süre temelli işleri planlamaktadır. Bu modelde istihdam edilen freelance çalışanlar için gig çalışanı, yapılan iş için gig işi gibi ifadeler kullanılmakta olup, işler farklı dijital çalışma ve iş bulma platformları üzerinden devamlılığını sağlamaktadır.

İnsan kaynaklarının önemli fonksiyonlarından biri olan eğitim ve geliştirme süreçlerinin bu sistem dâhilindeki çalışanlar için nasıl sağlanabileceği de akıllara bazı soru işaretleri getirmektedir. Bu soruların en başında; “Hızla dijitalleşen ve rekabet koşullarının da günden güne ağırlaştığı bir ortamda, özellikle bağımsız olarak dijital temelli çalışanların kurumsal eğitim ve gelişim fonksiyonundan yoksun olmaları, uzun vadede geride kalmaları anlamına mı gelecektir?” bulunmaktadır.

Gig ekonomisi gibi dijital ağlar üzerinde kurgulanan iş dünyasının öğrenme modeli olarak Bağlantıcılık Öğrenme Modeli verimli olarak değerlendirilmektedir. Zira bağlantıcılık, içinde bulunduğumuz dijital dönemin öğrenme kuramı olarak (Siemens, 2004) tanımlanarak, sanal ağlar üzerinden öğrenmeyi tanımlayan bir kuramdır (Downes, 2012). İlgili kuram, bilginin sahipliğinin bireyde ya kurumlarda değil, dış dünyada bulunduğunu ileri sürmektedir. Bağlantıcılık, konsept olarak mevcut bulunan ağlar üzerinde bağlantılar kurarak bilginin anlamlandırılması süreci olarak açıklanmaktadır (Siemens, 2005).

Bu çalışmanın ilk aşamasında sistematik olarak daha önce ilgili konseptlere değinen araştırmalar incelenmiş olup, ikinci aşamada ise; belirli dijital platformlarda freelance olarak çalışan gig çalışanları ile mülakatlar yapılmıştır. Böylelikle eğitim ve geliştirme bağlamında çalışanların kendilerini nasıl geliştirme amacıyla oldukları ortaya konarak, bağlantıcılık teorisi temelinde durum değerlendirmesi yapılarak modeldeki açıklar ortaya konmuş ve öneriler geliştirilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Gig Ekonomisi Kavramı

Günümüzde hızla yaşanmakta olan, teknolojik ve bilimsel değişim ve gelişmeler, ekonomik ve toplumsal yapıyı ve böylelikle iş dünyasını da doğrudan etkilemektedir. Bu değişimlerin neticesinde, çalışanlar sadece temel ihtiyaçları karşılığında iş hayatında mevcudiyetini sürdüren "homo economicus" olmaktan uzaklaşmış, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları ile de varlık göstermeye başlamışlardır. Dolayısı ile ilgili çalışanların bireysel gelişimleri, kaliteli iş-yaşam dengesi ve kurumsal-sosyal tanınmışlık gibi bireysel ihtiyaçlarının da karşılanması gerekliliği ön plana çıkmıştır. Böylelikle istihdam yönünde talepleri yoğun, vasıflı çalışanlar, dijitalleşen ekonomi çağının kıt kaynakları olarak tanımlanmışlardır (Smith, 2016. s. 6). "Gig ekonomisi", mevcut iş modellerine, işgücü yönetimi uygulamalarına ve düzenlemelere meydan okuyan bir hizmet sunum biçimi olarak hızla ortaya çıkmıştır. Gig ekonomisi, şirketlerin kısa vadeli bir proje veya hizmet taahhüdü için bağımsız çalışanlarla sözleşme yaptığı bir serbest piyasa sistemi olarak tanımlanabilmektedir (Techtarget, 2020, s.14).

Gig ekonomisi ile, aynı anda birden fazla yarı zamanlı işte çalışmakta olan; vasıflı ve iyi eğitilmiş çalışanların geçici iş araçları tarafından istihdam edilerek serbest olarak çalıştıkları yeni iş modeli ifade edilmektedir (Kuhn ve Galloway, 2019. s. 189). Kalıcı işlerin azalması, bireyleri "bağımsız işçiler", "gig işçileri" veya "freelancer" olarak adlandırılan sözleşmeli işlere bağımsız bir işçi olarak katılmaya teşvik etmektedir. Hatta, gelişmiş ülkelerde yaşamakta olan genç işgücü, kalıcı işlerin bağlayıcılığı yüksek düzenleme ve kurallarından kaçınmak amacı ile bu tarz çalışmayı yaşam tarzı olarak belirlemektedir. Öte yandan, birçok ülkede gig ekonomisi çalışma modeli, kalıcı iş arayışı sürecinde "köprü istihdamı" sağlamaktadır (Friedman, 2014, s.15).

Gig ekonomisi istatistikleri değerlendirildiğinde, bağımsız çalışanların ve kurumların kısa süreli çalışma düzenlemelerine odaklandığı bir serbest piyasa sistemini göstermektedir. Amerika Birleşik Devletleri İşçi İstatistikleri Bürosu (BLS) verileri, 2017 senesinde ABD'de gig ekonomisinin 55 milyon katılımcıya ulaşacağını göstermektedir. ABD'de çalışanların %36'sının gig ekonomide yer aldığı ve şirketlerin %33'ünün yaygın olarak freelance çalışanları tercih ettiği görülmektedir (Torpey ve Hogan, 2016).

Gig çalışanları yüksek düzeyde esnekliğe, özerkliğe, görev çeşitliliğine ve buna bağlı olarak da karmaşıklığa sahiptir (Woodcock ve Graham, 2019). İlgili çalışma modelinin doğası gereği sahip olduğu karmaşıklık ve belirsizlik bazı dezavantajları da beraberinde getirmektedir. İlk olarak, bu işler genellikle işveren tarafından belirlenen fiyat üzerinden sağlanmaktadır ve çok az işyeri işin devamlılığı anlamında bir koruma sağlamaktadır. Öte yandan düşük ücret, sosyal izolasyon, sosyal olmayan ve düzensiz çalışma saatleri, fazla çalışma, uyku yoksunluğu ve

bitkinlik de söz konusu çalışma modelinin yaratmakta olduğu dezavantajlar olarak sıralanabilmektedir (Wood, 2018).

Gig Tabanlı Çalışma ve Dijital Çalışma Platformları

Gig ekonomisi çalışma modeli, birden fazla tarafın varlık gösterdiği etkileşimler etrafında yapılandırılmaktadır. Platform şirketleri, kullanıcıların çeşitli hizmetleri almak için indirdiği tescilli uygulamalar geliştirmektedir. İnternetin kitlesel düzeyde benimsenmesi ve akıllı cihazların yaygınlaşması, tüm dünyada çevrimiçi kullanıcıları dijital platformlar üzerinden birbirine bağlamaktadır. Bu durum, organizasyonların yetenek arayışlarını paylaşımlarına ve dijital platformlardan uzak mesafedeki çevrimiçi çalışanlara ulaşmalarına olanak sağlamaktadır (Healy vd., 2017, s.14). Günümüzde pek çok çalışan internet ve uygulamalar aracılığı ile hizmet pazarlamakta ya da ürünlerini satmaktadır. Örneğin, reklamcılar, metin yazarları, çevirmenler, çocuk bakıcıları, danışmanlar ve yazılımcılar gig ekonomisinin en temel bileşenleri arasında kabul edilmektedir.

2015 senesinde Manyika ve meslektaşları tarafından yürütölen araştırma, 2025 yılına kadar 540 milyona yakın bireyin çevrimiçi platformlarından yararlanarak iş bulacağını öne sürmektedir. Böylelikle, 230 milyona yakın birey daha hızlı yeni işler bulabilecek; işsizlik süresi azalırken, aktif olmayan veya yarı zamanlı çalışan 200 milyon kişi de freelance çalışma platformları aracılığıyla ek istihdam bulabilecektir (Manyika vd., 2015).

İnternet aracılı serbest çalışma platformları, 1999'da Elance'in kuruluşundan itibaren hızla gelişmiştir. Fakat son on yılda uygulama tabanlı platformlar ortaya çıkmıştır. Başta Lyft ve Uber olmak üzere 2012'den sonra ortaya çıkan araç paylaşım uygulamaları, 2018'de ABD'de bir milyondan fazla sürücüye ulaşmıştır. Uber ve Lyft, uygulamaları aracılığı ile hizmetlerini satın almak isteyen müşterilere en yakın sürücüleri atamaktadır. Öte yandan TaskRabbit, Upwork ve Fiverr gibi görevlendirme yerine, alıcı ve satıcıyı bir araya getiren uygulamalar da hızla ortaya çıkmıştır. Örneğin, mobilyalarını monte ettirmek, çevirisini yaptırmak isteyen veya bilgisayar programlamasına ihtiyaç duyan birine, ilgili hizmetin birçok olası sağlayıcısı uygulamalar aracılığı ile sunulmaktadır (Oyer, 2020). Türkiye'deki gig ekonomi platformlarına örnek olarak, Armut.com ve sanalisci.com gösterilebilir. Dolayısıyla gig ekonomi platformları Türkiye'de de hızla yaygınlaşmaya başlamıştır.

Gig Ekonomisinde Eğitim ve Geliştirme

Geleneksel örgütlerde eğitim ve geliştirme sorumluluğu insan kaynakları departmanlarına aittir. Lakin gig ekonomisi çalışma modelinde freelance olarak çalışan bireyler, mesleki eğitim ihtiyaçlarını kendileri karşılamak durumundadır. Gig ekonomisi çalışma modelinde çalışanın bir bireyin, bilgi ve becerilerine geleneksel örgütlerde çalışan biri seviyesinde yatırım yapmadığı düşünülmektedir (Rousseau ve Wade-Benzoni, 1994, s. 109). Ayrıca beceri ve bilgi yönünde sektörde meydana gelen gelişmeleri takip etmek ve bu doğrultuda eğitim ve geliştirme masraflarını karşılamak da bireyin kendi sorumluluğunda olup, zafiyet yaşamaya çok açıktır (Peel ve Inkson, 2004. s.110). Freelance çalışanlar bazı ülkelerde, eğitim ve geliştirme süreçleri bağlamında ortak hareket ederek birbirlerine destek olmaktadır (Waldkirch vd., 2021, s. 266).

Değişen çalışma modelleri ile birlikte şirketler de çalışanlarına sundukları eğitim faaliyetlerinde dönüşüme gitmelidirler. Zira geleneksel çalışma düzeninde, kurumlara freelance olarak destek veren çalışanlar, yıllık olarak planlanan eğitimlerin dışında tutulmaktadır (Phillips, 2019, s.111). Gig ekonomisi çalışma modelinin kapsamı dışında kalan, kariyer gelişimi ve sürekli eğitim faaliyetleri freelance çalışan bireylerin sorumluluğu haline gelmiştir. İlgili çalışma modeli içerisinde varlık göstermek isteyen bireyler de hedefledikleri iş ve kurumlar için kendilerini, kendi olanakları ile geliştirmek zorunda kalmaktadır (Balakrishnan, 2022, s.68).

Açıkgöz ve Latham'ın 2022 senesinde Uber sürücülerini üzerine gerçekleştirmiş oldukları araştırma, bireylerin kendileri için koydukları öğrenme hedefleri ve gösterdikleri hizmetin performansı arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Açıkgöz ve Latham, 2022). Bu bağlamda gig ekonomik çalışma modeli dâhilinde istihdam edilen freelance çalışanlar kendi performanslarını olumlu yönde etkilemesi muhtemel, gelişim ve eğitim faaliyetlerinin tüm maliyetini kendileri yüklenmiş durumdadırlar.

Bağlantıcılık Öğrenme Teorisi

Bağlantıcılık öğrenme teorisi, teknolojiyi öğrenme sürecimizde önemli bir faktör olarak kabul etmektedir. İlgili teori özünde, öğrenmenin forumlar, sosyal medya, bloglar ve videolar gibi dijital kanallar aracılığıyla başarılı bir şekilde gerçekleşebileceği fikrini desteklemektedir. İlk defa, George Siemens (2004) ve Stephen Downes (2008), bağlantıcılık öğrenme teorisinin, bireyin bir sorunu çözmek için dijital teknolojilere yönelmesiyle başladığını söylemişlerdir. Bu sorun bireyin Google'da bir şeyi araması, bir arkadaşına bir uygulama aracılığı ile mesaj atması ya da güncel bir sosyal medya içeriği için arama yapması olarak gerçekleşebilmektedir.

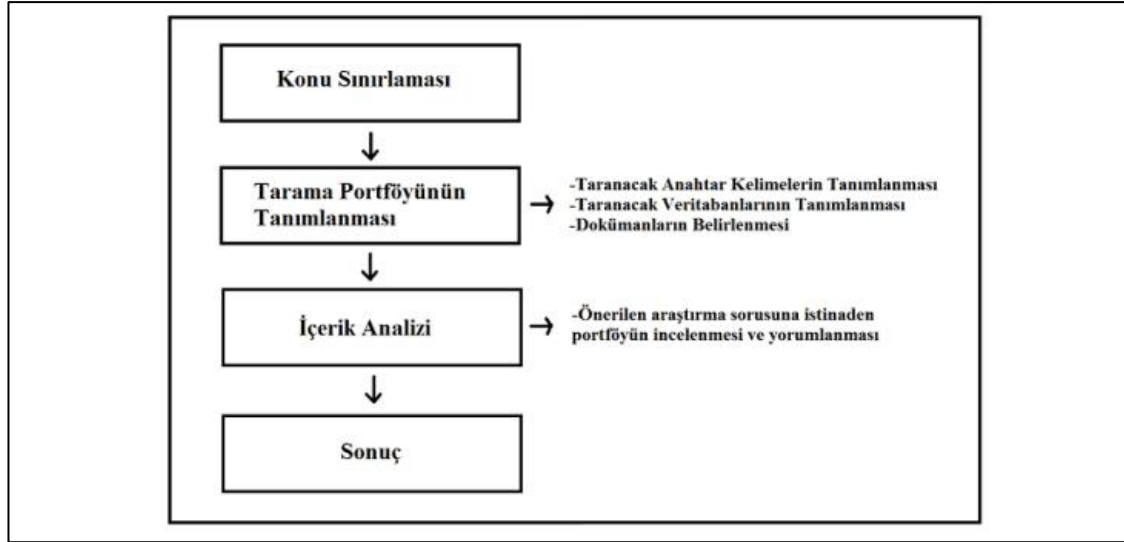
Bağlantıcılık öğrenme teorisi, hızla gelişen dijital teknolojilerin kullanımının bir sorunu çözmeye yardımcı olduğunu ve dolayısıyla bir konunun anlaşılmasını kolaylaştırdığını ve sağlaştırdığını öne sürmektedir. Bağlantıcılık öğrenme teorisine göre öğrenme süreci, kendi içsel bilgi yapılandırmasından daha fazlasıdır. İlgili teoride, belirli bir ağda bilgiyi nasıl elde ettiğimizi ve birleştirdiğimizi tanımlamak için yaygın olarak iki terim olan düğümler ve bağlantılar kullanılmaktadır (Downes, 2008). Bağlantıcılık öğrenme teorisinde, öğrenme süreci düğümler arasında kurduğumuz bağlantılar aracılığı ile gerçekleşmektedir. Bu düğümler, blog yazısı, Google araması, forum, ya da bir sosyal medya sayfası aracılığı ile oluşabilmektedir.

Downes ve Siemens tarafından ortaya atılan bağlantıcılığın ilkeleri; (1) Öğrenme ve bilgi, görüşlerin çeşitliliğine dayanmaktadır. (2) Öğrenme bir bağlantı kurma sürecidir. (3) Öğrenme, insan olmayan cihazlarda bulunabilmektedir. (4) Öğrenmek, bilmekten daha önemlidir. (5) Alanlar, fikirler ve kavramlar arasındaki bağlantıları görme yeteneği temel bir beceridir. (6) Doğru, güncel bilgi, tüm bağlantıcı öğrenmenin amacıdır.

YÖNTEM

Bu araştırma hem nicel hem de nitel yöntemlerden faydalanılarak yürütülmüştür. Araştırmanın nitel bağlamında, GIG Ekonomik Çalışma Modelinde, freelance olarak çalışmakta olan bireyler ile yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiş olup, ilgili veriler MAXQDA-22 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. İlgili yapılandırılmış mülakatlar sonrasında gerçekleştirilen deşifre sonrası öncelikli olarak “kelime trendleri analizi” ile “frekans-sıklık ölçüm” analizleri gerçekleştirilmiştir. Devamında MAXMaps analiz yöntemlerinden olan “Kod-Teori Modeli” ile her bir alt tema analiz edilmiş olup, betimleyici modellerden “kelime bulutu” analizi ile de model detaylı olarak açıklanmıştır. Araştırmanın nitel boyutu 7 GIG Ekonomisi çalışma modeli çalışanından oluşmaktadır.

Öte yandan, araştırmanın nicel bağlamında, GIG Ekonomisi çalışma modelinde freelance çalışanların, Bağlantıcılık Öğrenme Teorisi açısından değerlendirmesini yapmak için; mevcut literatürde, GIG Ekonomisi Çalışma Modeli, Freelance Çalışma, Bağlantıcılık Öğrenme Teorisi kavramları ve aynı zamanda kavramlara ait anahtar kelimeler farklı veri tabanları üzerinden, Barros ve meslektaşları (2019) tarafından tasarlanan sistematik literatür taraması (SLT) modeli ile incelenmiştir. İlgili sistematik tarama metodu, Barros ve meslektaşlarının tasarladığı şekilde birebir uygulanmıştır. Figür 1 aracılığı ile araştırmanın tarama modeli ve uygulanan adımlar paylaşılmaktadır.



Şekil 1. Literatür Taraması Metodolojisi

Kaynak: Barros et al, (2019)

Araştırmanın portföyüne, faktörü 3’ün üzerinde olan, 9 yayınevine ait 36 dergide, 2018-2023 seneleri arasında yayınlanmış 43 makale dâhil edilmiştir.

Modele ait adımlar konu sınırlaması ile başlayacak olup, sistematik literatür taraması portföyüne dahil edilecek makaleler GIG Ekonomisi çalışma modelinde freelance olarak çalışan bireylerin Bağlantıcılık Öğrenme teorisi açısından değerlendirmesini sağlayacaktır. Araştırmaya sadece İngilizce dilinde yayınlanan makaleler dâhil edilmiş olup, tarama süreci 2023 yılı mayıs ayında gerçekleştirilmiştir. SLT modelinin ilk aşaması olan konu sınırlamasının ertesinde, taranacak portföy belirlenmiş olup, devamında üç adımdan oluşmakta olan tanımlama süreci aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Tarama Portföyünün tanımlanmasının (Adım 1) ilk aşaması olan “Taranacak Anahtar Kelimelerin Belirlenmesi” aşamasında GIG Ekonomik Çalışma Modeli, Freelance Çalışanlar ve Bağlantıcılık Öğrenme Teorisi arasındaki bağıntıya odaklanmış çalışmalar ele alınmıştır. İlgili bağıntıya ait toplam yedi adet anahtar kelime veri tabanları aracılığı ile aratılmıştır. İlgili veri tabanları aracılığı ile tarama işlemi gerçekleştirilirken “GIG economy”, “GIG Economy Working Model”, “GIG”, “Freelancers”, “FreelanceWorking Model”, “Connectivism Learning Theory”, “E-Learning” anahtar kelimelerden faydalanılmıştır.

Adım 2 olarak taranacak veri tabanının tanımlanması aşamasında; Web of Science, Scopus ve Ebsco veri tabanları diğer veri tabanları ile karşılaştırıldıklarında kapsamlılıkları gereğince seçilmişlerdir. Adım 3’te ise, incelenecek dokümanlar belirlenmiştir. İlgili dokümanlar veri tabanları aracılığı ile anahtar kelimeler taratılarak belirlenmiş olup, sonrasında elektronik tablolara aktarılarak düzenlenmiştir. SLT modelini son adımı olan içerik taraması sırasından ise, çalışmaya dâhil edilen tüm makaleler incelenerek, GIG ekonomik modelinde freelance olarak çalışan bireylerin Bağlantıcılık Öğrenme Teorisi açısından değerlendirmesi yapılmıştır.

BULGULAR

Araştırmanın ilgili bölümünde uygulanan nicel ve nitel analizler aracılığı ile edinilen bulgulara yönelik yapılan yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmanın Nicel Verilerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın nicel bağlamına yönelik bulgulara Barros ve meslektaşları (2019) tarafından tasarlanan sistematik literatür taraması (SLT) modeli ile yapılan inceleme doğrultusunda ulaşılmıştır. İlgili modelde bulunan dört adımlık prosedür takip edilmiş olup, sırası ile araştırma portföyü incelenmiştir.

Tablo 1.Gig Ekonomi Çalışma Modeli ve Bağlantıcılık Öğrenme Teorisi Kavramlarının Yayınevi ve Yıllara Göre Kullanım Sıklığı

Yayınevi	Etki Faktörü Aralığı	Dergi Sayısı	Yayınlandıkları Yıl Aralığı
SAGE Publications	3.189- 7.313	9	2019-2023
JSTOR	5.231	1	2018
Emerald	4.043- 4.052	9	2019-2023
Springer	3.280- 4.767	6	2018-2021
Elsevier	3.871- 10.969	3	2018-2023
Taylor & Francis	4.277- 6.026	4	2018-2021
Science Direct	9.308	1	2020
Wiley Online Library	3.536- 5.667	2	2019-2022
ProQuest	3.458	1	2021

Tablo 1’de yapılandırılan sistematik literatür taramasına dahil edilen dokuz yayınevine ait 43 makale ayrıntılı olarak gösterilmektedir. Yöntem bölümünde detaylı şekilde paylaşılan tarama protokolü ve 3 aşamadan oluşan inceleme adımlarının gerçekleştirilmesinden sonra araştırmaya 43 makale dâhil edilmiştir. Tarama sonucunda araştırmanın portföyüne eklenen 8 makale belirli sebepler ile hariç tutulmuştur. Devamında kesinleşen araştırma portföyü aracılığı ile yayın eğilimleri incelemesi ve içerik analizi gerçekleştirilmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda, 2018-2023 yılları arasında Gig ekonomi ve öğrenme kavramlarını bir arada inceleyen çok az sayıda makaleye rastlanmıştır.

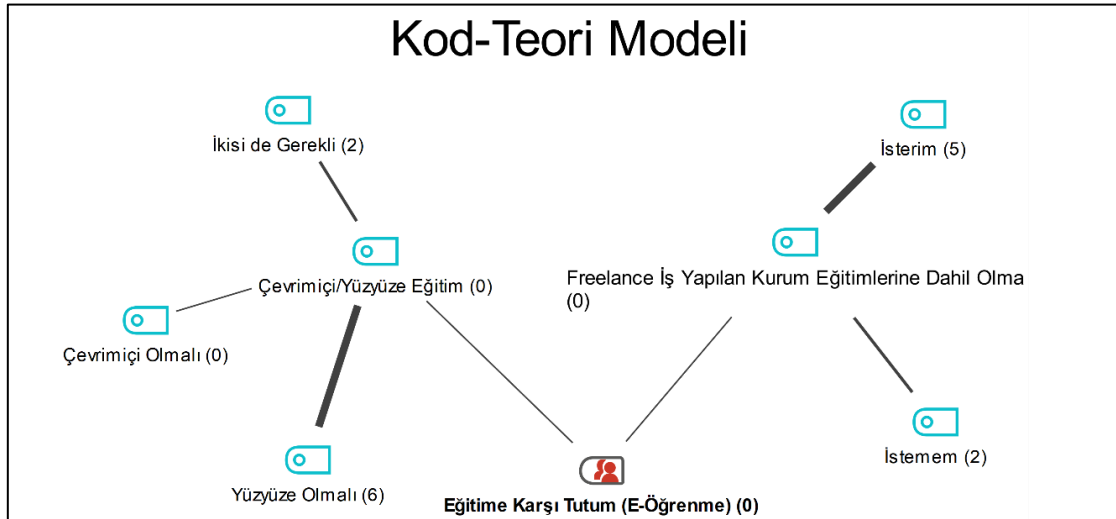
Araştırmanın Nitel Verilerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya ait nitel bağlamdaki bulgular, dört ana başlık içerisinde analiz edilmiştir. Bunlar, eğitime karşı tutum (e-öğrenme), mesleki gelişim, Gig ekonomisi çalışma modeli, freelance çalışma olarak sıralanmaktadır.

Eğitime Karşı Tutum (e-Öğrenme) Üzerine Freelance Çalışanların Katkıları

Gig ekonomisi çalışma modeli bağlamında freelance çalışanların eğitime karşı tutum (e-öğrenme) açısından ilettikleri görüşler Figür 2’de paylaşılmaktadır. MAXQDA 2022 paket programı aracılığı ile oluşturulan Kod-Teori modeli altında birden fazla temanın ve alt temanın şekillendiği görülmektedir.

Örneğin, çevrimiçi ve yüz yüze eğitim gerekliliği, freelance olarak iş yapılan kurumların mesleki eğitimlerine katılım olanağı gibi alt temalar öne çıkmaktadır.



Şekil 2. Eğitime Karşı Tutum (e-Öğrenme) Üzerine Freelance Çalışanların Katkıları

Bu noktada araştırmaya katkı sağlayan freelance çalışan 1 (FLÇ1): “...Yüz yüze eğitim daha verimli. Çevrimiçi olduğunda herkes için fırsatlar eşit olamayabiliyor ve odak kopması daha fazla yaşanıyor. Yüz yüze eğitimin eğitim ve öğretimden de ziyade kişiye sağladığı sosyal gelişimler ve kişisel kazanımlar da kesinlikle göz önünde bulundurulmalı.” şeklindeki fikirlerini paylaşmıştır. Devamında FLÇ1; iş yaptığı kurumların eğitimlerine dahil olma konusunda; “...Tabii çeşitli alanlarda ilgimi çeken eğitimlere katılmak isterdim.” yorumunu yapmıştır.

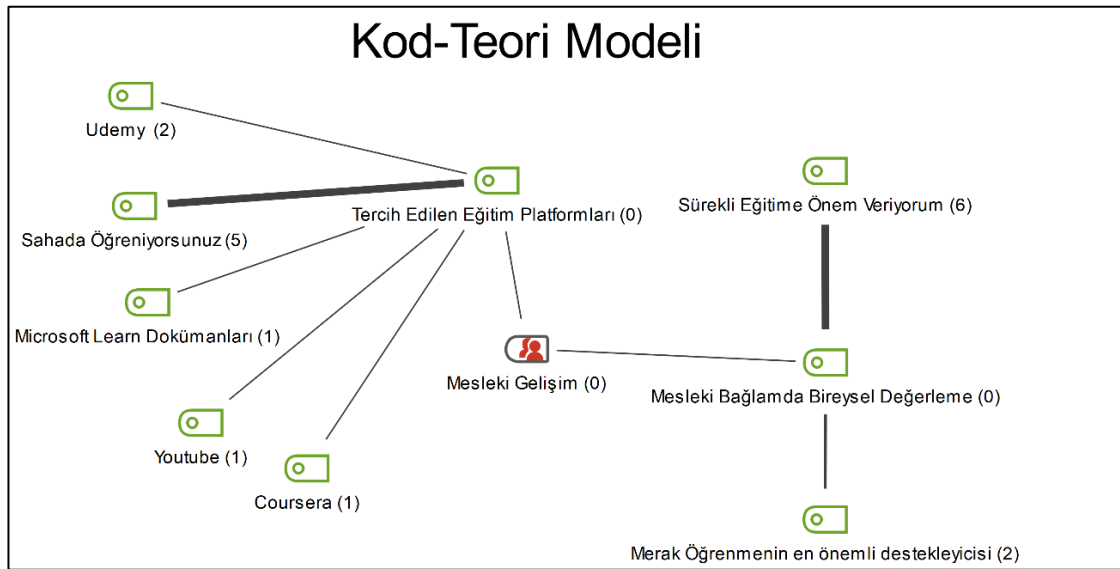
FLÇ2 ise aynı konuda, “Kesinlikle isterdim. Öğrendiğimiz her şeyin bize tecrübe, fikir ve gelir olarak geri döndüğünü düşünüyorum.” şeklindeki yorumlarını bizlerle paylaşmıştır. Son olarak; FLÇ7; iş yaptığı kurumların eğitimlerine katılım sağlama hususunu, “...Tabi ki, böylelikle hem

kendimi geliştirmiş olacağım hem de çalıştığım kurumun perspektifini öğreneceğim. Bu da özellikle o kurumla olan ortak çalışmalarımızda daha faydalı olmamı sağlayacaktır.” şeklinde yorumlamıştır.

Mesleki Gelişim zerine Freelance alışanların Katkıları

Gig ekonomisi çalışma modeli bağlamında freelance çalışanların mesleki açısından iletikleri görüşler Figür 3'te paylaşılmaktadır.

Örneğin, tercih edilen eğitim platformları, bireylerin mesleki anlamda nasıl geliştikleri gibi alt temalar ne çıkmaktadır.



şekil 3. Eğitime Karşı Tutum (e-öğrenme) zerine Freelance alışanların Katkıları

Araştırmanın 2. Ana temasına katkı sağlayan FL 3 tercih ettiği eğitim platformu hakkında, “...Türkiye'de reklamcılık eğitimi veren niversiteler var, ama sayıları yeterli mi tartışılır. Dolayısıyla Türkiye'deki reklamcılık ekolü biraz daha alaylı tarafta. Yani işi yaparken öğreniyorsunuz. Aynı anda hem bir ğrenci hem de bir alışansınız. Yeni reklam verenlerle toplantı masasına oturduğça işi başında geçirdiğiniz her an aslında sizin için bir eğitim saatini dönüşmüş oluyor. Benim şahsi olarak bu işe başladığımdan beri takip ettiğim dergiler, makaleler, internet siteleri, newsletter'lar, sektörden örnekler ve video içerikler dışında dâhil olduğum herhangi bir eğitim programı olmadı.” yorumunda bulunmuştur.

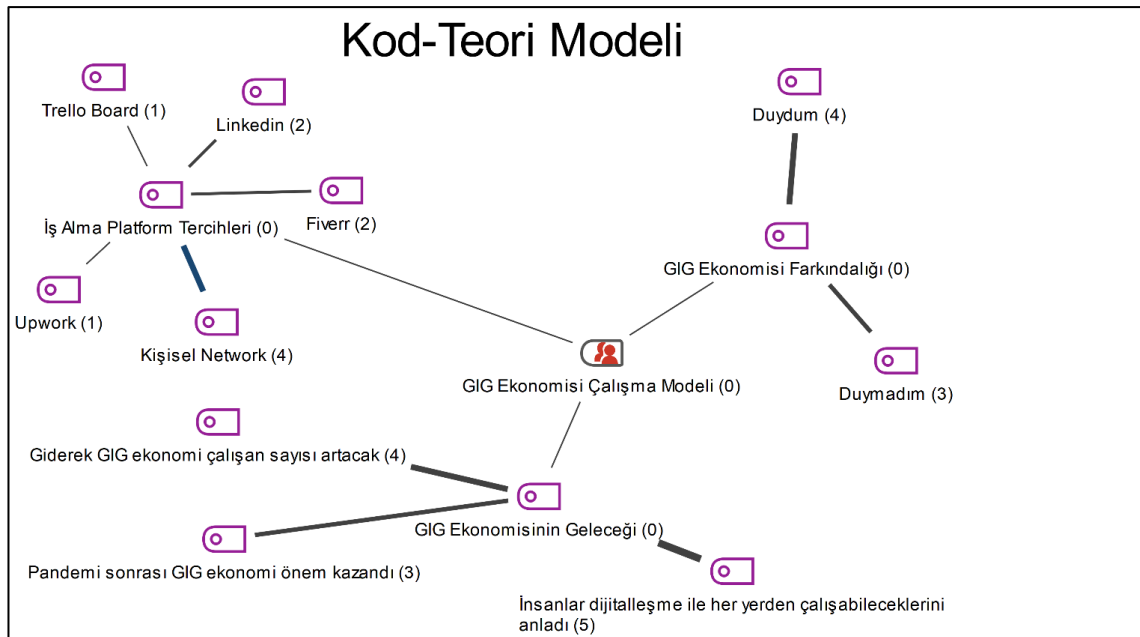
Devamında yine FÇL 3, mesleki yetkinlikleri hususunda bireysel değerlemesini, “...Bunun sonucunda çoğu işin bitmesi gereken sürenin devamına sarktığını, yeteri kadar iyi yapılamadığını ya da müşteri ve yaratıcı ekip arasında doğru iletişimin kurtulamadığını çok defa gördüm. Benim freelance işe bakış açım; relationship management dediğimiz ilişki ve itibar yönetiminden geçiyor. Yani yalnızca işin kalitesi değil, reklam verenin burada ne ya da nasıl bir süreç istediğini anlamak çok önemli. Temelde siz karşınızdaki kişiye doğru çalışma prensiplerini ve doğru iş birliği yaklaşımını sunarsanız bu sizi standart iş ortamındaki kaos ve karmaşaya almış ve buna paralel şekilde hizmet sunan diğer freelancer’ların önüne geçilir. Sonuç olarak freelance de olsa bu profesyonel bir iş ve bir işi ne kadar profesyonel şekilde yaparsınız rakiplerinizden o kadar ayırırız.” şeklinde paylaşmıştır.

Son olarak, tercih edilen eğitim platformları konusunda FÇL 6, “Eğitim olarak da en aktif olarak kullandığım platform Udemy diyebilirim. Yeni teknolojiler üzerine birçok eğitimini deneyimledim.” şeklinde düşüncesini dile getirmiştir.

Gig Ekonomisi Çalışma Modeli Üzerine Freelance Çalışanların Katkıları

Gig ekonomisi çalışma modeli bağlamında freelance çalışanların gig ekonomisi çalışma modeli üzerine ilettikleri görüşler Figür 4’de paylaşılmaktadır. MAXQDA 2022 paket programı aracılığı ile şekillenen Kod-Teori modeli altında birden fazla temanın ve alt temanın oluştuğu belirlenmiştir.

Örneğin, iş alma platform tercihleri, gig ekonomisi farkındalığı, gig ekonomisinin geleceği gibi alt temalar öne çıkmaktadır.



Şekil 4. Gig Ekonomisi Çalışma Modeli Üzerine Freelance Çalışanların Katkıları

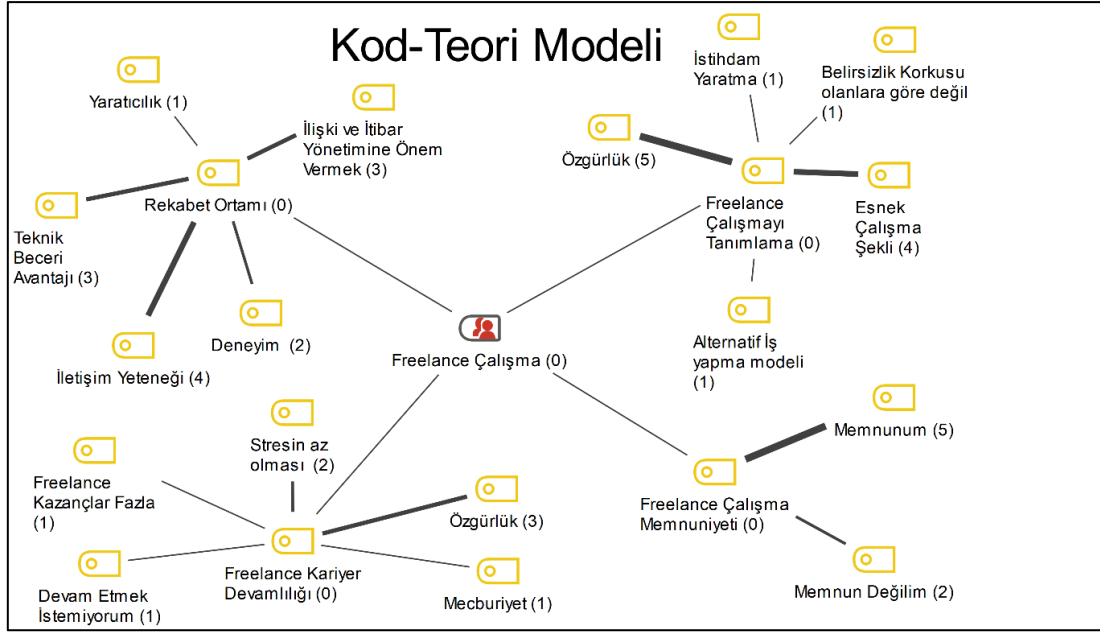
FLÇ 4, iş alma platformları hakkında yorumlarını; “Açıkçası bir iş alma platformuna ihtiyaç duymadım. Kariyer anlamında geçen yıllar boyunca bir çevrem olduğu için o çevrem ile işlerim doğal akışında bana gelmeye başladı.” şeklinde iletmiştir. FÇL 2 ise aynı konuda, “...Türkiye’de reklam sektörü “network” dediğimiz ilişki ağı üzerinden ilerliyor. İyi bir network iyi bir müşteri portföyü yaratmanıza, iyi bir müşteri portföyü de iyi bir freelance kariyeri ve kazanç seviyesini elde etmenizi sağlıyor.” yorumunda bulunmuştur.

Öte yanda, FÇL 2 gig ekonomisinin geleceği hakkında yaptığı yorumlar, “..2018 yılının sonbaharında freelance çalışmaya karar verdiğimde Türkiye reklam sektöründe freelance çalışma alışkanlıkları üzerine bazı gözlemler yapmıştım. Yaptığım gözlemlerde freelance çalışan reklamcıların bir kısmının düzenli olarak başka bir yerde kadrolu çalıştığını, bir kısmının iki iş arasında geçici olarak bunu yaptığını, bir kısmının da artık yüksek tempolu reklam ajanslarında kendine yer edinmekte zorlandığı için serbest ya da yarı zamanlı biçimde freelance çalıştığını gördüm. O yıllarda kariyerinin en iyi döneminde ya da İngilizce ifadesiyle prime’ında olan bir kişinin freelance olması biraz daha ilginç karşılanıyordu. Ben de bu kararı verdiğimde çevremden ilginç reaksiyonlar almıştım. Fakat covid-19 ve uzaktan çalışma trendinin hayatımıza girmesiyle freelance çalışmanın ne çalışan ne de işveren için korkunç bir yöntem olduğu anlaşılmış oldu. Dolayısıyla önümüzdeki yıllarda hem uzaktan kadrolu çalışma oranlarında hem de freelance çalışma oranlarında bir artış olacağını düşünüyorum. Şu anda bile baktığımda son 3 yılda prime’ında olup freelance olan reklamcı sayısında ciddi bir artış var.” şeklinde paylaşmıştır.

Freelance Çalışma Üzerine Freelance Çalışanların Katkıları

Gig ekonomisi çalışma modeli bağlamında freelance çalışanların ilgili çalışma metodu üzerine ilettikleri görüşler Şekil 4’de paylaşılmaktadır.

Örneğin, gig ekonomideki rekabet ortamı, freelance çalışmayı tanımlama, freelance olarak çalışmadan memnuniyet ve freelance kariyer devamlılığı gibi alt temalar öne çıkmaktadır.



Şekil 5. Freelance Çalışma Üzerine Freelance Çalışanların Katkıları

FLÇ 1 sektördeki yoğun rekabet ortamında nasıl öne çıktığına dair yorumlarını, “...Sektörüm gereği teknik becerilerimle daha çok ön plana çıkıyordum. Bu alanda kendime yaptığım yatırımlar sayesinde çok fazla network sahibi olmasam da aldığım işlerde teknik yönümle ön plana çıkmayı başarmış ve övgüler almıştım.” şeklinde paylaşmıştır. Aynı şekilde FLÇ 2’de, “Güvenilir olmak. Teslim tarihlerini kaçırmamak ve muhatabınız olan ilgili kişiyle iletişim halinde kalabilmek bizim sektörümüz için oldukça önemli. İş takvimini kendi belirleyen insanlar olarak belirli bir düzen tutturamadığınız takdirde kimse sizinle doğal olarak çalışmak istemiyor. Çevirmen ya da editör olarak metni vaat ettiğiniz tarihte teslim etmemeniz tüm matbaa ve satış sürecini değiştireceğinden en önemli şey güvenilir olmak diyebilirim.” yorumlarını iletmiştir.

Öte yandan katılımcılar yöneltilen freelance çalışmaktan memnuniyet hali alt temasında ise öne çıkan bazı yanıtlar; FLÇ 3, “...Evet memnunum, elbette zorlukları var ancak saatlerimi ve çalışma biçimimi kendim belirleyebilmek benim için en önemli etken.” ve “...Hem kendime hem de çevreme zaman ayırabiliyorum. Kendimi geliştirmeye gerekecek zamana ve tabi kazanç olarak çok daha yukarılara çıkardığı için freelance tercihten çok doğal bir geçiş oldu benim için.” şeklinde sıralanmıştır.

Son olarak freelance çalışmanın geleceğinin ne yönde şekilleneceğine yönelik çalışanların yorumları, FLÇ 4; “...Kesinlikle daha çok tercih edilecek. Yayıncılık sektörü için zaten belki yarı yarıya böyle diyebiliriz. Freelance çalışan çevirmenler, editörler, grafikerler, tasarımcılar çok fazla. Şirketler, çalışma politikalarını değiştirmedikleri sürece freelance tarafa daha çok insanın kayacağını düşünüyorum.” şeklinde olmuştur.

Tablo 2. Deşifre Metinlerinin Alt Modellerin Dağılımı

Alt Tema	n	Yüzde (%)
Eğitime Karşı Tutum (e-öğrenme) Boyutu		
*Çevrimiçi / Yüzyüze Eğitim		
Çevrimiçi Olmalı	0	0
Yüzyüze Olmalı	6	75
İkisi de Gerekli	2	25
*Freelance İş Yapılan Kurum		
Eğitimlerine Dahil Olma		
İsterim	5	71,4
İstemem	5	28,6
Freelance Çalışma		
*Rekabet Ortamı		
Yaratıcılık	1	6
Teknik Beceri Avantajı	3	18
İletişim Yeteneği	4	24
Deneyim	2	12
İlişki ve İtibar Yönetimine	3	18
Önem Vermek		
*Freelance Çalışmayı Tanımlama		
İstihdam Yaratma	1	6
Özgürlük	5	31
Alternatif İş Yapma Modeli	1	6
Esnek Çalışma Şekli	4	25
Kendi İşinin Patronu Olmak	4	25
*Freelance Kariyer Devamlılığı		
Stresin Az Olması	2	25
Freelance Kazancın Fazla Olması	1	13
Devam Etmek İstemiyorum	1	13
Özgürlük	3	38
Mecburiyet	1	13
*Freelance Çalışma Memnuniyeti		
Memnunum	5	71
Memnun Değilim	2	29
Mesleki Gelişim		
* Tercih Edilen Eğitim Platformları		
Udemy	2	20
Sahada Öğrenim	5	50
Microsoft Learn Dokümanları	1	10
Youtube	1	10

Coursera	1	10
* Mesleki Bağlamda Bireysel Değerleme		
Sürekli Eğitime Önem Veriyorum	6	75
Merak Öğrenmenin En Önemli Destek	2	25
Gig Ekonomisi Çalışma Modeli		
*İş Alma Platform Tercihleri		
Trello Board	1	9
Upwork	1	9
Kişisel Network	4	36
Fiverr	2	18
LinkedIn	2	18
*Gig Ekonomisinin Geleceği		
Giderek Gig ekonomisi çalışan sayısı artacak	4	33
Pandemi Sonrasında gig ekonomi önem kazandı	3	25
İnsanlar Dijitalleşme ile her yerde çalışabileceklerini fark ettiler	5	42
*Gig Ekonomisi Farkındalığı		
Duydum	4	57
Duymadım	3	43

Araştırmaya ait deşifre metinlerinin alt model dağılımları Tablo 2’de paylaşılmaktadır. Toplamda 11 ana dağılım oluşmuş olup, freelance çalışanların değindiği her bir alt model tabloda paylaşılmıştır. 11 ana başlığın altında 39 adet de alt başlık dağılmıştır. Eğitime Karşı Tutum (e-learning) boyutu altında değinilen, eğitim tercihi temasında, mesleki eğitimlerin yüz yüze olması gerekliliği freelance çalışanlar tarafından en çok vurgulanan başlık olmuştur. Yine aynı tema altında, freelance iş yapılan kurumların mesleki eğitimlerine dâhil olmak isteme bir diğer vurgulanan başlıktır.

Freelance çalışma boyutu altında bulunan rekabet ortamı temasında freelance çalışanlarca en çok vurgulanan alt tema iletişim yeteneğinin önemi olmuştur. Sonrasında katılımcılardan freelance çalışmayı tanımlamaları istendiğinde 7 Katılımcıdan 5’i özgürlük olarak tanımlamıştır. Aynı şekilde kendi işinin patronu olmak ve esnek çalışma saatleri de öne çıkmaktadır.

Mesleki gelişim boyutu altında katılımcılara yöneltilen mesleki gelişim temasında, tercih edilen eğitim platformları sorusuna çoğunluk sahada eğitimi benimsediklerini belirtmişlerdir.

Son olarak, gig ekonomisi çalışma modeli boyutuna yönelik, iş alma tercihleri teması altında araştırmaya katkı sağlayan freelance çalışanların çoğunluğu kişisel networkleri aracılığı ile işleri aldıklarını belirtmişlerdir. Gig ekonomisi çalışma modelinin geleceğinin nasıl şekilleneceğine yönelik soruda ise, dijitalleşme sayesinde bireylerin uzaktan çalışma modelinin varlığını öğrendiğini ve giderek ilgili çalışma modeline rağbetin artacağını vurgulamışlardır.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Teknolojinin hızla gelişmesi ile birlikte, gün geçtikçe yoğunlaşan rekabet ortamında varlık gösterebilmek adına eğitim ve kariyer gelişimi anlamında farkındalıklarını yüksek seviyede tutmaları freelance çalışanların performansları ve bilinirlikleri için büyük önem taşımaktadır. Öte yandan freelance çalışanlarla iş yapmakta olan kurumların da ilgili çalışanların eğitimlerine dâhil olmaları adına daha kapsayıcı ve yapıcı bir strateji sergilemeleri iki tarafında alacağı sonucun verimini arttıracaktır.

Literatür taraması sırasında gig ekonomisi çalışanlarının kendi eğitim ve geliştirme faaliyetlerini kendilerinin sorumluluğuna almaları gerekliliğine değinilen pek çok araştırmaya rastlanmıştır. Lakin kurumların da bu hususta kendisini ne şekilde geliştirebileceğine değinen çalışma sayısı oldukça azdır. Araştırmanın yapılandırılmış mülakat sorularından biri olan, “Freelance olarak iş yaptığınız kurumların eğitimlerine dâhil olmak ister misiniz?” sorusu bu probleme odaklanmayı amaçlamaktadır. Keza, araştırmanın mülakat sürecine destek veren 7 freelance çalışandan 5’i kurumların eğitimlerine dâhil edilmekten büyük memnuniyet duyacaklarını belirtmişlerdir.

İlgili kurumsal eğitimleri freelance olarak çalışan bireyleri de kapsayacak şekilde planlayan insan kaynakları departmanları stratejik olarak kendi kurumlarına da değer yaratmayı amaçlamalıdır. Zira, kuruma hizmet sağlayan bir paydaş olarak değerlendirilmesi gereken freelance çalışanların vizyon ve yetkinliği yine aynı kuruma fayda sağlayacaktır. M.I.T. (2022)'de yapılan bir araştırmaya göre sürekli eğitimi bir kültür olarak stratejik olarak benimsemeyen kuruluşlar çoğunluğu freelance çalışanlardan oluşan Z kuşağını kaybetmektedir. Dijital yerliler olarak da adlandırılan yeni nesil, kendisine değer katmayan kuruluşlara kendini bağlı hissetmemektedirler.

Bu araştırmanın değindiği bir diğer konu olan, tercih ettikleri eğitim platformu başlığından freelance çalışanlar sahada, iş üstünde eğitimin çok daha etkin olduğundan bahsetmektedirler. Lakin sahada eğitimi benimsemelerinin sebebinin bir tercihten ziyade zorunluluktan

kaynaklandığı düşünölmektedir. Zira katılımcıların çoğunluğu kurumların mesleki eğitimlerine katılım olanakları olduğunda tercihleri sorulduğunda olumlu cevap vermişlerdir.

Öte yandan araştırmanın bir diğer dikkat çeken bulgusu ise, neredeyse tamamı uzaktan çalışma modelini benimsemiş olan freelance çalışanların 7’de 6’sının kurumsal eğitimlerin ancak yüz yüze yapıldığında verimli olacağına inandıklarını belirtmeleridir. Global Market Insight (GMI) araştırmacısı Kharrati tarafından 2021 senesinde yürütölen araştırmaya istinaden, dünya çapında büyük umutlarla gelişmesi beklenen e-öğrenme pazarının önünde engeller bulunmaktadır. Bunlardan bazıları, internet bağlantısının yavaşlığı, meslektaşlar arasında yaşanacak etkileşimin azalması, ekran süresinin uzaması ile oluşan odaklanma sorunları ve son olarak bireylerin ev ortamlarında öğrenmeye yönelik istekliliğinin azalmasıdır. Öte yandan GMI aynı zamanda bireylerin evde öğrenme sürecinin kendilerini ancak teorik anlamda destekleyeceğinden ve pratik anlamda gereken uygulamalı eğitimlerin yetersiz kaldığını da belirtmektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise, freelance çalışanların büyük bir bölümü, yeni müşterilerin piyasada bilinirliklerine göre kulaktan kulağa isimlerini duyurarak kendilerine ulaştığı yönündedir. Fiverr, Upwork, Armut, TaskRabbit, Sanalışçi gibi dijital iş platformlarının günümüzde hala geliştirmeleri gereken birçok yönlerinin olduğu düşünölmektedir. Öte yandan belirtilen platformların sıklıkla tercih edilmemesinin en önemli sebeplerinden birinin kullanıcıların ya da hizmet alanların kendilerini güvende hissetmeleri olduğu düşünölmektedir.

KAYNAKÇA

- Açıköz, A. & Latham, G. P. (2022). Self-Set learning goals and service performance in a gig economy: A Moderated-Mediation role of improvisation and mindful meta cognition. *Journal of Business Research*, 139, 1553-1563.
- Balakrishnan, J. (2022). Building capabilities for future of work in the gigeconomy. *NHRD Network Journal*, 15 (1), 56-70.
- Barros, M.V., Salvador, R., Piekarski, C.M., & Francisco, A.C., (2019). Mapping of main research lines concerning life cycle studies on packaging systems in Brazil and in the world. *Int. J. Life Cycle Assess* 24, 1429–1443.
- Downes, S. (2008). An introduction to connective knowledge.
- Downes, S. (2012). Connectivism and connective knowledge: Essays on meaning and learning networks. *National Research Council, Canada*.
- Ertürk, M. (2022). Gig ekonomisi ile insan kaynakları yönetimi ilişkisi üzerine bir değerlendirme. *ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. S.14, Nisan.
- Friedman, G. (2014). Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2(2), pp.171-188.
- Healy, J., Nicholson, D., & Pekarek, A. (2017). Should we take the gig economy seriously?. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 27(3), 232-248.
- Kharrati, K (2022). *Global E-Learning Market Share Likely to Grow At a CAGR of 17.53 % By 2033*. Global Market Insight. <https://www.custommarketinsights.com/press-releases/e-learning-market-size/>
- Kuhn, K. & Galloway, T. (2019). Expanding perspectives on gig work and gig workers. *Journal of Managerial Psychology*. 34. 186-191. 10.1108/JMP-05-2019-507.
- Manyika, J., Lund, S., Robinson, K., Valentino, J. & Dobbs, R. (2015). *Connecting talent with opportunity in th edigital age*. McKinsey & Company.
- MIT Professional Education Department (2022). *Continuing education, over the years and across borders*. <https://professional.mit.edu/news/articles/continuing-education-over-years-and-across-borders>
- Oyer, P. (2020). The gig economy. *IZA World of Labor 2020: 471* doi: 10.15185/izawol.471
- Peel, S. & Inkson, K. (2004). Contracting and careers: Choosing between self and organizational employment. *Career Development International*, 9 (6),542- 558.
- Phillips, P. (2019). The Evolving Role of HR in a Gig Economy. <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2019/10/16/the-evolving-role-of-hr-in-a-gig-economy/>
- Rousseau, D. M. & Wade-Benzoni, K. A. (1994). Linking strategy and human resource practices: How employee and customer contracts are created. *Human Resource Management*, 33 (3), 463-489.
- Siemens, G. (2004). Connectivism: A learning theory for the digital age. *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*.

- Siemens, G. (2005). Connectivism: Learning as network-creation. *Creative Education*, Vol.3 No.6, October 9.
- Smith, A.W. (2016). Gigwork, online selling, and home sharing.
- Techtarget, (2020). Gigeconomy. <https://www.techtarget.com/whatis/definition/gig-economy>
- Torpey, E., & Hogan, A. (2016). Working in a gig economy. Career outlook.
- Waldkirch, M., Bucher, E., Schou, P. K., & Grünwald, E. (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), 2643-2682.
- Wood, A & Graham, M. (2018). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*. 33 (1): 56–75.
- Woodcock, J. & Graham, M. (2019). *The gig economy : a critical introduction*. London: Polity Press.