

PESA INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL STUDIES



PESA ULUSLARARASI
SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ

July 2019, Vol:5, Issue:2

Temmuz 2019, Cilt:5, Sayı:2

e-ISSN: 2149-8385

ISSN: 2528-9950

Journal homepage: <http://dergipark.gov.tr/pesausad>



<https://doi.org/10.25272/j.2149-8385.2019.5.2.11>

PORTFÖY ÇALIŞMA VE DEĞİŞEN KARIYER DAVRANIŞLARI: FREELANCE ÇALIŞANLARIN DENEYİMLERİ ÜZERİNDEN BİR DEĞERLENDİRME

Portfolio Work and Changing Career Behaviors: Evaluation of Freelance Employee Experiences

Ekrem ERDOĞAN

Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi, SBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, eerdogan@sakarya.edu.tr

Serpil ÇİĞDEM

Sakarya Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Doktora Öğrencisi ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü Öğr. Gör. serpilcigdem@subu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Geliş: 17 Mayıs 2019

Kabul: 24 Mayıs 2019

Anahtar Kelimeler:

Yeni Kendi Hesabına Çalışma, Portföy Çalışma, Kariyer, Freelance Çalışanlar, Değişen Kariyer Davranışları

© 2019 PESA Tüm hakları saklıdır

ÖZET

Bu çalışma¹, esnek çalışma biçimi olarak yükselişe geçen portföy çalışmayı ve değişen kariyer davranışlarını, freelance çalışanların bireysel deneyimleri üzerinden keşfetmeyi amaçlamaktadır. Esnek istihdam, girişimcilik ve bilgi hizmetlerine vurgu yapılarak nitelendirilen portföy çalışma, özellikle yeni kendi hesabına çalışmanın yükselişiyle giderek yaygınlaşmaktadır. Aynı zamanda değişen çalışma biçimlerine bağlı olarak, örgütsel kariyer yaklaşımlarından “sınırsız”, çalışanın kendi kariyer sürecini kendisinin yönettiği birey temelli kariyer yaklaşımlarına doğru bir eğilim ortaya çıkmaktadır. Araştırma, basın alanında freelance çalışan 20 kişiyi kapsayan nitel bir çalışmadan elde edilen verilere dayanmaktadır. Freelance çalışanların portföy çalışma deneyimlerini ve portföy kariyer davranışlarını keşfetmek için yarı yapılandırılmış sorularla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, portföy çalışmanın göreceli bağımsız ve yapılan iş üzerinde işgörenin kontrolünün daha fazla ve tatmin edici bir deneyim olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca başarılı bir portföy kariyer sürecinde, yapılan işin niteliği kadar müşteriler ile kurulan iletişimin niteliği ve istikrarının önemli faktör olduğu tespit edilmiştir.

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 17 May 2019

Accepted: 24 May 2019

Keywords:

New Self Employment, Portfolio Career, Freelance Employees, Changing Careers Behaviours

© 2019PESA All rights reserved

ABSTRACT

This study¹ aims to explore portfolio work and changing career behaviours, which increase as a flexible way of working, through the individual experiences of freelance workers. The portfolio work, which is characterized by an emphasis on flexible employment, entrepreneurship and information services, is becoming increasingly widespread, especially with the rise of new self-employment forms of work. At the same time, depending on the changing forms of work, there is a tendency towards unrestricted organizational career approaches, towards the individual-based career approaches that the employee manages his or her career process. The research is based on the data from a qualitative study of 20 people working in the press. In-depth interviews were conducted with semi-structured questions to explore the portfolio experience and career behaviour of the employees. In the study, it has been concluded that the portfolio work is relatively independent and there has been an obvious employee control over work and it is a more satisfying experience. In addition, in the course of a successful portfolio career process, the quality and stability of the communication with customers as well as the quality of the work is determined to be an important factor.

JEL Classification Codes: J01, J21, J81, J82

¹ Bu çalışma “International Congress on Political, Economic and Social Studies (ICPESS), 19-22 May 2017” kongresinde sunulan “Yeni Bir İstihdam Biçimi Olarak Portföy Çalışma” adlı bildirinin genişletilmiş ve yeniden düzenlenmiş halidir.

GİRİŞ

Son yıllarda örgüt yapılarının değişimi ve yeni iş modellerin ortaya çıkışı, “daha esnek” çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasına yol açmaktadır. Özellikle dijital teknolojilerin gelişmesine bağlı olarak ortaya çıkan gig ekonomisi, çalışma hayatında esnekliğin artışına yol açan önemli dönüşümlerden biridir. Gig ekonomisinde çeşitli dijital platformlar aracılığıyla, zaman ve mekândan bağımsız olarak işçi ve işverenin kendi aralarında kısa süreli iş ilişkisi kurabilmeleri olanaklı hale gelmiştir (Berg ve diğ., 2018: vi). Bu durum esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, geleneksel işyeri anlayışından uzaklaşma ve kendi hesabına çalışmada bir artış eğilimi yaratmaktadır. Yeni çalışma biçimlerinde tipik işçi işveren ilişkisi değişerek, çalışanın çeşitli müşterilerle iş yaptığı geçici ve kısa süreli iş ilişkileri ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla yeni çalışma biçimleri, işçi ve işveren arasındaki geleneksel psikolojik sözleşmeyi değiştirerek uzun vadeli istihdam garantisine dayanan işçi işveren ilişkisini yok etmektedir. Bu süreç, çalışanların kariyer davranışlarını etkilemektedir. Portföy çalışmada bireyler, kendi mesleki gelişimlerinden giderek daha fazla sorumlu olmaktadır. Özellikle son yıllarda birçok şirket, daha az sayıda tam zamanlı pozisyonda işçi çalıştırırken, daha fazla yarı zamanlı pozisyonda işçi çalıştırmakta ya da aynı işi daha düşük maliyetle yapabilen küçük şirketlerle veya bireylerle sözleşme yaparak ihtiyaç halinde çalışanları bir araya getirmektedir. İşletmelerin yarı zamanlı veya sözleşmeli çalışanlara olan talebi, bu türden iş arayanların yer aldığı çeşitli platformlardaki işgücü havuzundan karşılanmaktadır (Moore, 2018; Baruch, 2004: 59).

Portföy çalışanlar herhangi bir işverenden bağımsız olarak çalışmakta (Mallon, 1998: 169) farklı müşteriler için farklı görevler üstlenmekte ve işler yapmaktadır (Handy, 1994: 175). Portföy çalışmada bireyler, kendileri için bir iş etkinliği portföyü oluşturarak, yeteneklerini ve bilgilerini çeşitli bireylere ve kuruluşlara aktarmaktadır (Platman, 2004: 576). Bu kapsamda, freelance çalışan veya kendi hesabına çalışan bir kişi, çeşitli müşterilere farklı hizmetler sunmakta ya da iki, üç veya daha fazla farklı kuruluştaki yarı zamanlı çalışmaktadır (Clinton ve diğ., 2006:180). Geleneksel olmayan esnek çalışma düzenlemelerini kabul eden portföy çalışanlar, doğrusal, yukarı yönlü “kariyer merdiveni”nde ilerleme perspektifini değiştirerek portföy kariyer (Handy, 1994) veya çok yönlü/değişken (protean) kariyer (Hall,1996) süreçlerini deneyimlemektedir. Dolayısıyla istikrarlı, yukarı yönlü, doğrusal kariyer yollarından bir uzaklaşma eğilimi gözlemlenirken, bireysel hedef ve değerlerin peşinde koşulan dinamik, çok yönlü ve sınırsız kariyer yollarında artış gerçekleşmektedir (Arthur,1994:296). Günümüzdeki çalışmalar, değişen kariyer davranışlarına odaklanmakta, araştırmacılar, uzun vadeli kariyer ilişkilerinden, bireyler ve müşteriler/kuruluşlar arasında gelişen kısa vadeli ilişkilere doğru bir kaymaya işaret etmektedir (Adamson ve diğ., 1998; Baruch, 2004:59). Genellikle interneti kullanarak kendi ev ofislerinden sundukları bir dizi farklı beceri, ürün veya hizmet karşılığında ücret alan ve herhangi bir müşteriye veya şirkete bağlı olmayan bireylerin çalışma biçimini tanımlayan portföy çalışma, freelance çalışanlar dahil çeşitli türden kendi hesabına çalışanları kapsamaktadır.

Çalışmanın amacı; portföy çalışma yazınının bir taramasını yaparak portföy çalışma davranışlarını ve kariyer süreçlerindeki değişiklikleri freelance çalışanların deneyimleri üzerinden incelemektedir. Gold ve Fraser (2001:682), bireylerin giderek daha fazla portföy çalışmaya yöneldiğine ilişkin kanıtlar sunmaktadır ve geleneksel olmayan kariyer deneyimlerini inceleyen araştırmaların sınırlı olduğuna dikkat çekmektedir.

Bu çalışmada, 20 freelance çalışan ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Elde edilen verilere dayanarak çalışanların portföy kariyer davranışları incelenmiştir. İlk olarak kendi hesabına çalışmanın değişen doğası ve yeni kendi hesabına çalışanların özellikleri açıklanmıştır. Ardından kendi hesabına çalışma biçimi olarak portföy çalışma kavramı açıklanarak güncel literatür ve yöntem ortaya konulmuş ve çalışmanın sonunda elde edilen verilerin analiz sonuçları aktarılmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kendi Hesabına Çalışmanın Değişen Doğası ve “Yeni” Kendi Hesabına Çalışanlar

Kendi hesabına çalışma, hem bir çalışma statüsü hem de çalışma faaliyeti olarak tarih boyunca var olmuştur. Fakat çoğu zaman, göz ardı edilmiş ve bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan ve yasal olarak korunan bağımlı “işçi” statüsünün gölgesinde kalmıştır. Son yıllarda ise mevcut işgücü piyasalarında belirgin bir değişim rüzgârı yaşanmaktadır. Kendi hesabına çalışmanın 'yeniden doğuşu', geçici işgücü piyasalarında meydana gelen en önemli gelişmelerden birini oluşturmaktadır.

Neredeyse tüm gelişmiş ülkelerde, kendi hesabına çalışanların payında, 20'nci yüzyılın ikinci yarısına kadar sürekli bir azalma yaşanmasının ardından, son birkaç yılda kendi hesabına çalışmaya bir dönüş olduğu görülmektedir.(Buschoff ve Schmidt, 2009: 148) İşçi ve işveren arasında uzun yıllar süren karşılıklı yükümlülüğe ve korumaya dayanan iş ilişkisi, kendi hesabına çalışmada, proje temelli ve çoğu zaman kısa süreli iş sözleşmesinin hâkim olduğu geçici iş ilişkisine kaymaktadır. Dolayısıyla, kendi hesabına çalışmada; bağımsızlık, bağımlı olmama, sosyal sözleşmenin çekirdeğini oluşturmaktadır. İstihdamın ve ekonomik büyümenin itici gücü olarak kendi hesabına çalışma odaklı yeni işler ve yeni meslekler giderek yaygınlaşmakta, değişen dünyada neredeyse herkes birer kendi hesabına çalışan durumuna gelmektedir. Kendi hesabına çalışma, özellikle işsizliğin de artmasıyla birlikte hükümetler tarafından teşvik edilen bir istihdam formuna dönüşmektedir (Hakim, 1994: 1-2; Öztepe ve Akbaş, 2018: 68).

Kendi hesabına çalışma, genellikle, kayıt dışılığın ve "gelişmemiş", "geri kalmış" ve "gelenekçi" toplumların bir özelliği olarak görülmüştür (Munck, 2003). Fakat son yıllarda tüm ülkelerde ön plana çıkan girişimcilik politikaları, girişimciliği desteklemek amacıyla kendi hesabına çalışmayı teşvik etmektedir. Avrupa Birliği'nde kendi hesabına çalışan işçilerin oranı, son on yılda yaklaşık % 15 olarak sabit kalmasına rağmen, son yıllarda kendi hesabına çalışmanın yapısında bazı değişikliklerin meydana geldiği görülmektedir. Birincisi, işçi çalıştırmayan kendi hesabına çalışanların oranında artış gerçekleşmektedir. 2002'de, kendi hesabına çalışanların % 65,8'ini oluşturan işçi çalıştırmayan kendi hesabına çalışanların sayısı 19 milyon iken bu sayı 2016'da %71,5'e yükselerek 20 milyon olmuştur. McKinsey & Company'nin 2016 Ekim'de yayınlanan "Independent Work: Choice, Necessity and The Gig Economy" raporunda ABD ve Avrupa Birliği'ne üye ülkeler de dahil olmak üzere dünya üzerinde yaklaşık 162 milyon kişinin gig ekonomi kapsamında serbest olarak çalıştığı ifade ediliyor. 2020 itibarıyla ise ABD işgücünün hemen hemen yarısının serbest çalışanlardan oluşacağı öngörülmüyor. Unify tarafından yapılan başka bir araştırmaya göre ise 2020'de iş gücünün yüzde 50'si, esnek çalışma sistemine geçecek. Emergent Research tarafından ABD'deki Gig ekonomisi ile ilgili yapılan araştırma, serbest çalışan sayısının ABD'de 2021'de yılında 9,2 milyona ulaşacağını gösteriyor (Manyika ve diğ.; 2016).

İkincisi ise, dijital ekonominin ortaya çıkmasıyla birlikte bu alanlarda kendi hesabına çalışanların sayısı giderek artmaktadır (OECD/The European Commission, 2017: 28). Böylelikle kendi hesabına çalışma, tarım, ormancılık ve balıkçılık, perakende, ticaret ve zanaat gibi geleneksel sektörlerde, inşaat ve ulaşımda ve ayrıca serbest mesleklerde yaygın bir çalışma biçimi iken, bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) büyümesiyle, grafik tasarım, danışmanlık, web tabanlı girişimler, medya ve eğlence gibi faaliyetlere de yayılmıştır (Pedersini ve Coletto, 2010: 1). Teknolojik alanındaki gelişmeler, çevrimiçi platformlarda ve mobil uygulamalarda gerçekleştirilen kısa süreli çalışmaları ve bu yeni çalışma yöntemlerini kolaylaştırmada etkin rol oynamaktadır. "gig ekonomisi" ya da "paylaşım ekonomisi" olarak adlandırılan dijital temelli yeni ekonomi, çalışanlara daha az güvence sağlayan ancak daha esnek ve daha özerk olabilecekleri görev odaklı kısa vadeli işler sunmaktadır. Aynı zamanda gelişen teknolojiler insanları daha mobil hale getirerek kendi hesabına çalışan işçilerin herhangi bir yerden, herhangi bir zamanda çalışmasına olanak sağlamaktadır (OECD/The European Commission, 2017: 27; Burtch, Carnahan ve Greenwood, 2018:5498). Gig ekonomisinde insanlara daha fazla özgürlük tanıdığına daha yaratıcı olabilecekleri kabul edilmektedir. Bu kapsamda sistemin birbiri ile bağlantılı dört denge unsur üzerine yapılandığı söylenebilir. Bunlar; belirli bir yere/ofise bağlanmama, bürokratik veya standart çalışma rutinlerinden uzak durma, başarmak gibi para dışında yaşam amaçları edinebilme ve son olarak diğer insanlarla sosyalleşebilmek için zaman oluşturabilme olarak sıralanabilir (Petriglieri ve diğ., 2018).

Dijital piyasalardaki kendi hesabına çalışanlara ilişkin güncel verilerin yetersizliğine ve bu tür çalışanların toplam istihdam içinde şimdilik az yer kaplamasına rağmen son yıllarda çok hızlı bir artış eğiliminde olduğu ileri sürülmektedir (OECD, 2016: 23). Öyle ki gig ekonomisi platformlarının girişimcilik faaliyeti üzerindeki etkisine dair iddialar giderek artmaktadır (Burtch ve diğ., 2018; Eurofound, 2018; Graham ve Hjorth, 2017; Huws, Spencer ve Syrdal, 2017; Minter, 2017; Schmidt, 2017; Wood, Graham, Lehdonvirta, ve Hjorth, 2018). Esnek geçici istihdamın yaygınlaşması, aynı zamanda daha fazla girişimcilik faaliyetine yol açabilmektedir. Çünkü esnek geçici istihdam bir

girişimci olarak kendi hesabına çalışana, bir projeyi başlatmak için gerekli olan kaynakları toplamada zamanını stratejik olarak optimize etme yeteneği vermektedir (Agrawal ve diğ., 2016: 8; Burtch ve diğ., 2016: 5499). Dolayısıyla yeni kendi hesabına çalışma formları, artan girişimcilik faaliyetindeki artış, yenilikçilik ve daha fazla esnek işgücü piyasası ile ilişkilendirilmektedir (Baker, 2018). Bazı çalışanlar için bu değişiklikler, freelance çalışanlar veya bağımsız profesyoneller gibi yüksek katma değerli kendi hesabına çalışma formları yaratmaktadır. Bu işçilere bazen yaratıcı, entelektüel ve hizmet odaklı endüstrilerde çalışını olmayan kendi hesabına işçiler olan “i-Pros” denmektedir (Rapelli, 2012). I-proslar, kendileri için çalışan fakat başkalarını işe almayan, yüksek vasıflı kendi hesabına çalışan bireylerdir. Bu kişiler tarım, el sanatları veya perakende sektörlerine ait olmayan, entelektüel nitelikteki ve / veya hizmet sektörüne giren faaliyetlerde bulunurlar. Gazetecilerden ve tasarımcılardan BİT uzmanlarına ve danışmanlarına kadar çeşitlilik göstermektedir. iPros, genel olarak profesyonel çalışmanın önemli bir bölümünü temsil etmekte olup, profesyonel, bilimsel ve teknik çalışmalarda çalışanların% 25'ini ve sanat ve eğlence alanlarında çalışanların %22'sini oluşturmaktadır. 2004'ten bu yana AB'de iPros'taki büyüme dikkat çekmektedir. Rakamlar, 2013 yılında %45 artarak 6,2 milyondan 8,9 milyona ulaşmıştır (Leighton, Brown, 2013: 1). Diğer yandan dış kaynak kullanımı ve sözleşmelerin dağıtılması gibi uygulamalar, bağımlı istihdam ile kendi hesabına çalışma arasında yeni hibrit statüler ortaya çıkarmaktadır. Resmen 'kendi hesabına çalışan' olan; ancak bağımlı çalışanların da bazı özelliklerine sahip olan işçilerden oluşan yeni bir işçi grubu ortaya çıkmaktadır. Kendi hesabına çalışmayı, a-tipik çalışma şemsiyesi altına sokan araştırmalar genellikle çalışını olmayan kendi hesabına çalışanları kapsamaktadır. Bu kapsamda yer alan çalışanlar, genellikle, işsizlik nedeniyle zorunlu olarak kendi hesabına çalışmaktadır. Daha yüksek işgücü piyasası risklerine ve daha istikrarsız istihdam pozisyonlarına sahiptir. “Yeni kendi hesabına çalışanlar”, bağımlı çalışma, kendi hesabına çalışma ve işsizlik arasında bir sınırdaki yer almaktadır (Buschoff ve Schmidt, 2009: 148; Pedersini ve Coletto, 2010: 16).

Ülkeler arasındaki ulusal farklılıklara rağmen, ilgili literatürde en sık kullanılan beş temel kendi hesabına çalışma kategorisi şu şekildedir (Pedersini ve Coletto, 2010: 2):

1. İşlerini çalışanların yardımıyla yürüten girişimciler.
2. Mesleğinde çalışmak için belirli gereklilikleri yerine getirmek, yasal düzenlemelere ve görev kodlarına uymak ve kamu kayıtlarında yer alabilmek için sınavları geçmek zorunda olan geleneksel “ücretsiz profesyoneller”. Bunlar faaliyetlerini genellikle tek başlarına veya diğer profesyonellerle birlikte ve varsa sınırlı sayıda çalışan yardımı ile yürütürler.
3. Geleneksel kendi hesabına çalışma formlarını temsil eden zanaatkârlar, tüccarlar ve çiftçiler. Bu tür serbest çalışan işçiler genellikle aile üyeleriyle ve muhtemelen az sayıda çalışanla birlikte çalışır;
4. “Yeni kendi hesabına çalışanlar” olarak adlandırılan, yetenekli ancak biçimsel/ yasal düzenlemelere tabi olmayan mesleklerde çalışan kendi hesabına işçiler.
5. İşlerini çalışanların yardımı olmadan yürüten, ancak bazen aile üyeleri tarafından desteklenebilen vasıfsız mesleklerde çalışan kendi hesabına çalışan işçiler.

“Yeni kendi hesabına çalışanlar”, girişimcinin geleneksel profili ile tam uyuşmayan, kendi adına hareket eden ve çalışanları olmayan, genellikle düşük sermaye gereksinimi olan mesleklerde çalışmaktadır. Bu işçilerin sayıları giderek artmakta ve bu artışın bir kısmı eğitim, sağlık, finans gibi 'modern' hizmet sektöründe çalışırken diğer kısmı inşaat sektöründe dış kaynak kullanımı ve alt-ışveren yoluyla çalışabilmektedir. Bu tür işler genellikle kendi hesabına çalışma ve bağımlı istihdam arasındaki gri alanda yer almasına rağmen çoğunlukla resmi olarak kendi hesabına çalışan olarak tanımlanmaktadır (Buschoff ve Schmidt, 2009: 147).

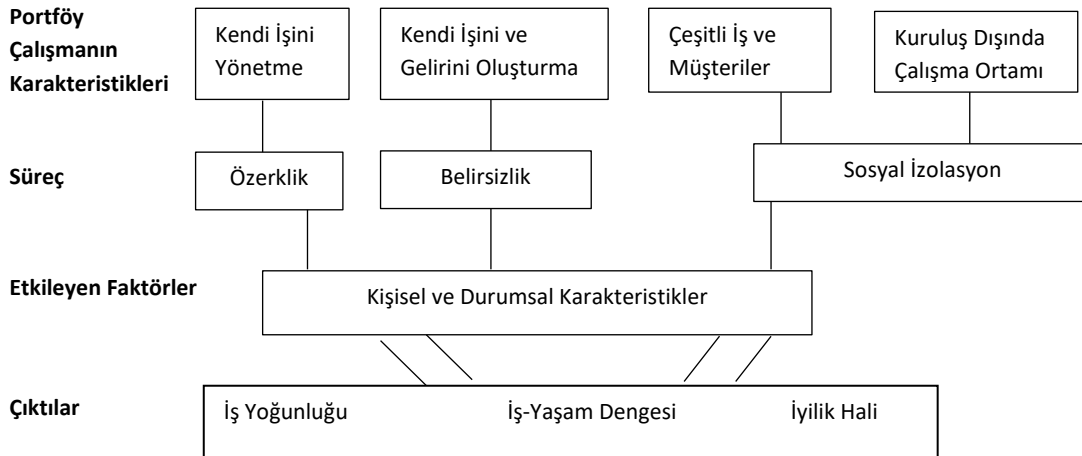
1.2. Portföy Çalışma ve Özellikleri

Son yıllarda tam zamanlı geleneksel istihdamın yerini kısa süreli, geçici, esnek istihdam türlerinin almaya başlaması, kariyer süreçlerinde işgücünün tek bir örgütle sınırlı kalmadığı, herhangi bir örgüt veya işverenden bağımsız olarak kendi istihdam edilebilirliklerini geliştirmeyi sağlayan alternatif

istihdam modellerinin ve kariyer süreçlerinin ortaya çıktığı görülmektedir. Bu süreçte işgücünün kariyerinde yöneticilik beklentisinin azaldığı, bürokratik süreçlerden arınmış farklı alanlarda çeşitli çalışma biçimlerinden inşa edilen daha fazla belirsiz bir kariyer anlayışına doğru bir geçiş olduğu görülmektedir (Cohen ve Mallon, 1999: 329). Portföy çalışma, bireyin yeteneklerinin çeşitli bağlamlarda sunulması ve satılması için hazırlanan iş düzenlemeleri paketlerine dayanmaktadır.

Portföy çalışma/kariyer kavramı Charles Handy'in ilk baskısı 1980'de yapılan ve "iş" kavramının önemli bir değişime uğradığını iddia ettiği "The Age of Unreason" (Akılsızlık Çağı) adlı eseri ile popüler hale gelmiştir. Handy kitabında örgüt çalışanları tarafından yapılan birçok işin günümüzde artık müşteriler tarafından yapıldığını ifade etmektedir. Örnek olarak marketlerde ürün poşetlenmesini, banka işlemlerinin birçoğunu, mobilyalarımızın kurulumunu vb. birçok iş, müşteriler tarafından gerçekleştirilmektedir. Handy, bu örnekte müşterilerin artmasına karşılık yapılan iş sayısında azalmanın yaşandığına dikkat çekerek, haftalık düzenli yapılan çalışma süreleri yerine, yıllık ve belli dönemlerde esnek bir şekilde gerçekleştirilebilen, dolayısıyla daha verimli ve ucuz olan, yeni bir iş örgütlenmesini önermektedir (Özel, 2006). Portföy çalışmasında bireyler, kendileri için bir çalışma etkinliği "portföyü" oluşturarak, yeteneklerini ve bilgilerini çeşitli kişi ve kuruluşlara aktarmaktadır (Fenwick, 2006: 67). Handy (1994), 'portföy istihdamı/kariyeri' aynı anda birçok müşteri veya işveren için uygulanan artan çalışma pratiği olarak da tanımlamıştır. Ona göre portföy çalışma bireylere kendi işlerini ve kariyerlerini organize etmede yeni bir yol sunmaktadır. Bir kişinin kariyer portföyünde ücretli çalışmalarının yanında iş dışı aktiviteleri, gönüllü ya da ücretsiz çalışmaları da yer almaktadır. Dolayısıyla kişinin ücretli çalışmaları ile birlikte diğer bütün aktiviteleri de kariyer sürecine dahil edilmektedir. Günümüzde artık kişiler hayatları boyunca tek bir örgütte ve bir işverene bağımlı olarak çalışmamakta, birçok alanda farklı müşterilerle ve işverenlerle çalışmaktadır. Bu bağlamda bireyin kariyeri hem örgüt sınırları içindeki hem de örgüt dışındaki aktivitelerinin birleşiminden oluşmaktadır (Clinton ve diğ., 2006: 180). Mallon (1998: 170) da Portföy kariyerin tanımlayıcı özelliklerini kişinin herhangi bir işverenden bağımsız olarak çalışması ve kendi niteliklerini farklı işverenler için özgür bir biçimde kullanması ve pazarlaması olduğunu belirtmiştir. Chipman (1993: 43) ise portföy çalışanı 'farklı alanlardaki farklı şirketler ile çok sayıda işi veya sözleşmeyi elinde bulunduran' kişi olarak tanımlamaktadır.

Portföy çalışmanın temel özellikleri, süreçler ve bu süreçlerin sonuçları aşağıdaki şekil 1 aracılığıyla gösterilebilir.



Şekil 1. Portföy Çalışma Modeli

Kaynak: Clinton, Totterdell ve Wood. (2006: 183).

Portföy çalışma, bir kişinin birden çok müşteri ya da işveren için çeşitli işler yapmasına dayalı bir çalışma biçimidir. Dolayısıyla tek bir işverene bağımlılık söz konusu değildir. Uzun vadeli bir çalışma anlayışı yerine müşteri ya da işverenlerle parça başı işler karşılığında çalışmayı ve üretilen çıktı ya da gerçekleştirilen performans karşılığında gelir elde etmeyi amaçlamaktadır. Portföy çalışmada, bireyin emek sürecini üzerinde kontrolü sağlayarak ürettiği çıktı üzerinden gelir elde etmesi, aynı anda çeşitli işlerin ve müşterilerin varlığı söz konusudur. Belirli bir mekândan ve zamandan bağımsız olarak kendi

çalışma saatlerini ve programını organize ettiği bir çalışma ortamı oluşmaktadır. Bu bağlamda portföy çalışmada özerklik, belirsizlik ve sosyal izolasyon gibi üç farklı psiko-sosyal sürecin ortaya çıktığı görülmektedir (Clinton, Totterdell ve Wood, 2006: 186). Nitekim bu süreçler portföy çalışmanın en önemli özellikleridir. Bunların dışında portföy çalışmanın nasıl deneyimlendiği çalışanların hangi meslekte çalıştığına, kişisel durumlarına ve o anki mevcut özelliklerine bağlı olarak değişebilmektedir.

3. Literatür

Gold ve Fraser (2001) çalışmalarında, bireylerin giderek daha fazla portföy çalışmaya yöneldiğini gösteren kanıtlar sunmakta ve geleneksel olmayan kariyer deneyimlerini inceleyen mevcut araştırmaların yetersiz olduğuna dikkat çekmektedir.

Literatürde portföy çalışmaya yönelik bazı araştırmalar, portföy çalışmanın, bireylere sunduğu özgürlük ve özerklik konularına odaklanırken, çalışanlara kendi patronu olma, yaratıcı faaliyetlerde bulunma ve iş üzerinde kontrol sahibi olma imkanı sağladığını ifade etmektedirler (Arthur ve Rousseau, 2000). Bazı araştırmalarda ise portföy çalışma, çalışanların ücretlerini, haklarını ve uygun çalışma koşullarını koruyan işçi kolektivitelerini zayıflatan başka bir esnek çalışma şekli olarak görülmektedir (Fenwick, 2006).

Portföy çalışmaya ilişkin literatürün önemli bir kısmı, sürece daha çok girişimci perspektiften yaklaşmaktadır (Krueger, Reilly ve Carsrud, 2000: 413). Bu çerçevede çoğunluk, ekonomilerin büyümesi ve gelişmesi için girişimcilerin varlığının çok önemli olduğu noktasına odaklanmaktadır.

Brenner, Pringle ve Greenhaus (1991) çalışmalarında girişimci davranışlarını motive eden unsurlar olarak; kendi yöntemlerine göre çalışma özgürlüğü, saygı görme, ilerleme fırsatı, çeşitlendirilmiş faaliyetler gerçekleştirilme, entelektüel teşvik, başarı duygularını tatmin, performansları için ödüllendirilme ve özerklik olduğunu ileri sürmüşlerdir (Valliere, 2015: 133).

Cohen ve Mallon (1999) ve Mallon (1998), portföy çalışmayı ve bireylerin portföy kariyer deneyimlerini anlamak için çeşitli meslek dallarında freelance danışman olmak için kurumlarından ayrılan bireylerle bir dizi görüşme yapmıştır. Araştırma sonucunda bireylerin portföy çalışma deneyimlerinde yüksek özgürlük düzeyi, bağımsızlık ve operasyonel kontrol, artan iş çeşitliliği ve genel olarak daha yüksek yaşam kalitesi gibi bir dizi olumlu özellik olduğu ortaya çıkmıştır. Portföy çalışmasının olumsuz sonuçlarında ise kısa ve uzun vadeli finansal güvensizlik, düzensiz çalışma saatleri, daha düşük sosyal statü ve sosyal etkileşim eksikliği bulunmuştur.

Clinton, Totterdell ve Wood (2006), çeşitli mesleklerde yer alan 26 portföy çalışanla gerçekleştirdiği görüşmelerde bireylerin portföy çalışma deneyimlerini anlamaya çalışmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen bulgulara göre, portföy çalışanların çalışma yaşamlarının farklı alanlarında yüksek düzeyde kontrole sahip oldukları bulunmuştur. Katılımcıların çoğunluğu işlerini müşterilerin talimatlarından bağımsız olarak gerçekleştirdikleri için iş üzerinde kontrol imkânına sahip olduklarını belirtmişlerdir. İkincisi, katılımcıların yine neredeyse tamamı çalışma saatleri üzerinde kontrole sahip olduklarını ifade etmiştir. Çalışmaya ne zaman başlayacağı ve çalışmayı ne zaman bitireceği konusunda inisiyatif portföy çalışanlarda olmaktadır. Üçüncüsü, katılımcıların tümü, istemedikleri zaman çalışmama kararı verme özgürlüğüne sahiptir. Dördüncü olarak da kendi kariyer süreçlerini kendileri kontrol etmektedir.

Hunter (2015: 279) tarafından freelance gazeteciler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, özerklik ve kontrol konusunda diğer araştırmalardan farklı sonuçlar ortaya çıktığı görülmektedir. Araştırmaya katılan gazetecilerin neredeyse tamamı benzer bir görüşe sahiptir ve ürettikleri içerik üzerinde nihai olarak kontrol sahibi olmadıkları görüşündedir. Ayrıca, müşterilerin birer fon sağlayıcı oldukları gerçeği göz önüne alındığında gazeteciler, haber içeriklerini hazırlarken fon sağlayıcılarının beklentilerine uygun düzenleme yapmak veya değiştirmek zorunda kaldıklarını ve bunun devam edeceğini ifade etmişlerdir.

Platman (2004: 592-593), portföy çalışmanın yaygın olduğu İngiltere medya endüstrisinde freelance çalışanlar olarak daha yaşlı profesyonellerin deneyimlerini incelemiştir. Tam zamanlı sürekli iş bulamayan, emeklilik yaşına yakın erkeklerin portföy çalışma deneyimleri araştırılmıştır. Bu deneyimleri yaşlı freelance çalışanların bakış açısıyla inceleyerek, portföy profesyonellerin geç

kariyerlerindeki gerçek seçim niyeti keşfedilmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmada, portföy çalışmanın freelance işgücünün tüm üyeleri için doğal olarak riskli bir istihdam şekli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Portföy çalışanın sahip olduğu tecrübe ve uzmanlık düzeyi ile elde edilebilecekleri düşük gelir düzeyi arasındaki uyumsuzluk olmakla birlikte, çalışma portföylerindeki düşüşleri tersine çevirmek için bir önlem alınmadığı sürece, bireyler kendilerini temasların, becerilerin ve müşterilerin azaldığı ve “portföy kariyerlerinin” kaçınılmaz bir şekilde durduğu, aşağı yönlü bir istihdam sarmalında bulmuşlardır.

Fraser ve Gold (2001) ise, freelance çevirmenler üzerinde yaptığı çalışmada freelance çevirmenlerin işgücü piyasası karakteristikleri dolayısıyla özerk çalışmaktan daha fazla hoşlandıkları ve kendi çalışma koşulları üzerinde daha fazla kontrole sahip olduklarını tespit etmiştir. Nitekim çevirmenler için freelance çalışma aynı zamanda bir kariyer şansı olarak da görülmektedir. Dolayısıyla çevirmenlerin freelance çalışmaya yönelik algıları gazetecilerden farklı olmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu, portföy çalışmanın kendilerine sunduğu en önemli avantajın evde çalışmaya olanak sağlaması ve bağımsız bir çalışma ortamı sunması olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle katılımcıların çoğunluğu fırsat verilmesi halinde freelance çalışmayı bırakıp tam zamanlı bir işte çalışmayı reddetmektedir. Diğer yandan portföy çalışmaya ilişkin algılarda yaş değişkeni de önemli bir etkidir. 25-34 yaş aralığındaki çevirmenler bir işverene bağlı daimi bir iş bulamamaları nedeniyle freelance çalışmaya yöneldiklerini ifade ederken, 35-44 yaş aralığındaki çevirmenlerin iki kat daha fazla oranda freelance çalışmayı gönüllü tercih ettikleri görülmektedir. Bunun sebebi olarak özellikle 1980 sonrası tam zamanlı işlerdeki azalmaya bağlı olarak 25-34 yaş grubundaki çevirmenlerin hiçbir zaman daimi bir iş bulamayacakları yönündeki algılarının freelance çalışmayı bir norm olarak görmelerine neden olmasıdır (Fraser ve Gold, 2001: 686-691).

Stanworth ve Stanworth (1995)'un freelance editörler ile gerçekleştirdiği araştırma bulguları ile Fraser ve Gold (2001)'un çevirmenler için yaptığı çalışma bulguları çelişmektedir. Örneğin çevirmenlerde freelance çalışmaya yönelik istek ve şevk olmasına karşın, editörlerin zorunlu olarak freelance çalıştıkları görülmektedir. Bu çelişkinin oluşmasındaki en önemli etken her iki meslek grubunun freelance çalışmaya ilişkin algılarının ve işgücü piyasası dinamiklerinin farklı oluşudur. Nitekim editörlerin çoğu için freelance çalışma ilk tercih değildir. Piyasa koşulları dolayısıyla zorunlu olarak seçmişlerdir. Sektördeki birçok editör için alternatif olarak freelance çalışmak zorunluluğu ortaya çıkmıştır (Stanworth ve Stanworth, 1995: 227).

4. Yöntem

Çalışmada verilerin toplanması, analizi ve yorumlanması için Glaser ve Strauss'un (1967) gömülü teori metodolojisi kullanılarak keşifsel bir yaklaşım benimsenmiştir. Gömülü teori, tümevarımcı mantığa dayalı olarak oluşturulan nitel bir metodolojidir (Arık ve Arık, 2016:286). Niteliksel araştırma, az bilinen ve keşfedilen potansiyel öncülleri ve faktörleri araştırmak için tercih edilmektedir (Neuman, 2014: 202).

Nitel araştırma, insanların farklı olaylara ilişkin algılarını gözleme ve yorumlamalarına dayanmakta ve insanların doğal bir ortamdaki anlık görüntüsünü almaktadır (Newman, 1994: 206). Buna göre nitel araştırma, toplumsal veya insani bir sorunu araştıran sorgulamaya ilişkin farklı metodolojik geleneklere dayanan bir araştırma sürecidir. Araştırmacı karmaşık, bütünsel bir resim oluşturur, kelimeleri analiz eder, bilgi verenlerin ayrıntılarını bildirir ve çalışmayı doğal bir ortamda yürütür. (Creswell, 1998: 15).

Bu çerçevede portföy çalışma konusuna yönelik genel bir bakış sağlamak ve bireylerin portföy kariyer davranışlarını doğru yorumlayabilmek için böyle bir yol izlenmiştir. Bu çalışma, basın alanında portföy çalışan 20 kişiyi içeren nitel bir çalışmaya dayanmaktadır. Portföy çalışanların günlük deneyimlerini ve kariyer davranışlarını keşfetmek için katılımcılarla yarı yapılandırılmış sorularla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Özellikle portföy çalışmanın iki özelliği, bu makalenin odağını oluşturmaktadır. Birincisi, portföy çalışanın, emek süreci üzerindeki kontrolü, işin standartları, çalışma ortamı ve süresi hakkında kararlar alan, portföy çalışmanın iş tasarımı ögesidir. İkincisi ise birden fazla müşteriyle doğrudan ilişkileri kurmak, güvenilirliğini kanıtlamak ve ilişkilerin sürekliliğini sağlamak konusundaki müşteri ilişkileri sürecidir. Daimi örgütsel istihdamdan ve geleneksel kariyer değerlerinden sınırsız kariyere geçişin belirli zorluklarına işaret ettiğinden portföy çalışma deneyiminin her aşaması, kariyer

sürecinin bir parçası haline gelmektedir.

Araştırma sürecinin en önemli basamaklarından biri örneklem seçimidir. Nitel araştırmada en sık kullanılan yöntemlerden biri “amaçlı örneklem” modelidir. Olasılık dışı örneklem yöntemlerinden biri olan amaçlı örneklem modelinde amaç, araştırmanın konusunu oluşturan kişi, olay ya da durum hakkında ve belirli bir amaç doğrultusunda derinlemesine bilgi toplamaktır (Özdemir, 2010: 327). Bu çerçevede araştırmada basın alanında çeşitli mesleklerde çalışan 20 freelance çalışanla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Katılımcıların çoğunluğu (20 kişiden 17’si) hem ulusal hem uluslararası organizasyonlarla hem de bireysel müşterilerle çalışmaktadır. Katılımcıların belirli bir ofiste çalışmaması dolayısıyla onlara kartopu yöntemiyle ulaşılmış ve özellikle Dünyada Mekân topluluğu aracılığıyla düzenlenen etkinliklerde temas kurulan kişilerle görüşme yapılmıştır. Dünyada Mekân topluluğu, beyaz yakalı, freelance çalışanlar ve işsizler için bir dayanışma platformu olarak örgütlenmektedir. Topluluk, gerçekleştirdiği etkinlikler ile freelance çalışanların sorunlarına çözüm aramakta ve ortak bir dayanışma ruhu oluşturmaktadır. Aynı zamanda freelance dayanışma ağı olan “ofissizler freelance ağı” üzerinden ulaşılan katılımcıların görüşleri de çalışmaya dahil edilmiştir. Portföy çalışma kapsamında yer alan freelance çalışanlar, daha çok evinde, kafelerde ya da ortak kiraladıkları ofislerde çalıştıkları için katılımcılara ulaşma noktasında yaşanan zorluklar araştırmanın en büyük sınırlılıklarından biridir.

Bu makale iki alana odaklanmaktadır. Her bir katılımcının deneyimlerini temsil eden bir anlatı oluşturmak ve doğrulamak için derinlemesine yorumlayıcı analiz yapılmıştır. Ardından analiz edilen açıklamalar ortak temaları ayırt etmek için araştırmacı tarafından kodlanmış ve kategorize edilmiştir. Birinci seviye kodlama ortak terimleri ve referansları tanımlamıştır. İkinci düzey kodlamada, katılımcı anlatıların akışından yola çıkarak örtülü olan daha büyük kategoriler etrafında bölümlere ayrılarak gruplandırma yapılmıştır. Üçüncü düzey kodlama, bu kategorilerdeki alt temaları veya kalıpları ayırt etmiş ve haritalamıştır. Bu temalar, portföy çalışmasını ele alan ilgili literatür ile karşılaştırılmıştır. Bu yorumlayıcı analiz yöntemi, belirli sorulara verilen yanıt niteliği taşımamaktadır; ancak terimleri ve anlamlarını yorumlayarak bireylerin deneyimlerinin karmaşıklığını ve anlam nüanslarını ortaya koymaktadır (Neuman, 2014: 71).

Bu çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

- Katılımcıların geliştirdikleri portföy çalışma davranışları nelerdir?
- Katılımcılar portföy kariyer süreçlerini nasıl yönetmektedir?
- İşverenlerle/müşterilerle kurulan ilişkilerin doğası nasıldır?

Bu çalışmada portföy çalışma ve değişen kariyer davranışlarını keşfetme noktasında ele alınacak iki alan seçilmiştir: Birincisi iş tasarımı konusudur. Burada portföy çalışmanın iş organizasyonu, iş yapma biçimleri, sınırları, çalışma ortamı ve zamanı hakkında derinlemesine analiz yapılmıştır. İkinci ise müşteri ilişkileri yönetimi konusudur. Burada müşterilerle kurulan ilişkiler ve bunu sürdürme, müşterileri memnun etme yöntemleri ele alınmıştır. Portföy çalışmada kariyer sürecindeki en önemli unsur işin kendisi ve müşterilerin özellikleridir. Bu bağlamda portföy çalışmada işin tasarım sürecini ve müşteri ilişkileri yönetimini anlamak çalışanların kariyer davranışlarını keşfetmede önemli etkenlerdir.

5. Bulgular

Çalışmada 12’si kadın, 8’i erkek olmak üzere basın alanında çalışan 20 freelance çalışana ulaşılmıştır. Katılımcıların yaş ortalaması 25-35 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların 11’i daha önce kurumsal bir yerde çalışırken çeşitli nedenlerle freelance çalışmaya yönelmiş/itilmiş kişilerden oluşmaktadır. 9 katılımcı ise işgücü piyasasına freelance çalışarak giriş yapmıştır. Bunların 5’i kendilerine uygun tam zamanlı çalışabilecekleri bir iş bulamadıkları için freelance çalışmaya yöneldiğini ifade etmiştir. Dolayısıyla katılımcıların tümünün portföy çalışmayı gönüllü olarak seçtiği söylenemez. Nitekim, katılımcıların portföy çalışma nedenleri kendi hesabına çalışma literatüründe “ itme” ve “çekme” teorileri kapsamında yapılan açıklamalarla tutarlıdır (Hawley ve diğ., 2010). Baskıcı örgütsel yapılar veya tercih ettikleri alanlarda tam zamanlı iş bulma zorluğu “itme” teorilerinin gerekçeleri olarak sunulurken, “çekme” teorileri arasında esnek çalışma programlarının sunduğu avantajlar, denetimden bağımsızlık veya kendi patronu olma dürtüsü yer almaktadır (Cohen ve Mallon, 1999; Mallon, 1998). Bazı katılımcıların (6 kişi) tam zamanlı olarak çalıştığı işten gönüllü olarak ayrılmayı seçtiğini ifade

etmelerine rağmen, yapılan açıklamalardan çalışma koşullarının kabul edilemez olduğu ve gelecekte çeşitli nedenlerle işten çıkartılma olasılığının yüksek olduğuna ilişkin düşüncelerinin işten ayrılıp freelance çalışma niyetlerinin oluşumunda etkili olduğu görülmektedir. Nitekim, katılımcıların portföy çalışma tercihlerinde hem özgürlük hem de zorunluluk deneyimlerinin aynı anda yaşandığı görülmektedir.

Portföy Çalışma Davranışları

Elde edilen verilerden görüşmecilerin çalışma şeklini karakterize eden bir dizi temel özellik ortaya çıkmıştır. Bu temel özellikler, görüşmecilerin deneyimleri temelinde ortaya çıkmıştır.

Freelance çalışma, esnek iş düzenlemesi ve özerkliği tercih eden insanlar için elverişli bir çalışma şeklidir. Bireyleri ilgi alanlarına yönelik konularda çalışmalar yapmasına olanak tanımaktadır. Freelance çalışanlar, genellikle çeşitli müşterilerden geçici projeler/işler alarak, işin sonunda elde ettikleri ücretle geçimlerini sağlamak ve aynı zamanda bir iş tecrübesine sahip olmaktadır. Freelance çalışanların deneyimlerine ilişkin anlatılanlarına dayanarak portföy çalışmanın; esneklik, mobilite, yaratıcı emek karakteri, görece bağımsızlık ve zamandan ve mekandan bağımsızlık gibi özellikler taşıdığı anlaşılmaktadır. Katılımcılardan biri çalışma biçimini şöyle açıklamaktadır:

“ Kendi yaşam biçimime göre bir çalışma hayatım var. Aslında iç içe diyebiliriz. İş ve özel yaşamım ayrı değil. Tam zamanlı çalışırken sabah 9’da işe gittiğimde oranın bana yapmamı istediği şeyleri yapmak zorundaydım. Oysa freelance çalışarak nasıl yaşıyorsam ve nasıl bakıyorsam öyle çalışıyorum. Her konuda daha esnek bir çalışma hayatım var (KG1).”

“Freelance çalışmayı tercih ettim çünkü bir kurumda çalışmak beni boğuyordu. Gereksiz birçok prosedürle uğraşmak zorundaydım. Oysa ben hem kendime daha çok zaman ayırmak istiyordum, hem de özgürce çalışmak istiyordum. Şimdi ne zaman nasıl çalışacağımı kendim programlıyorum. Hatta ne zaman ve nerede çalışmayacağımı da öyle ve daha çok kazanıyorum. En güzeli de bir patronum yok. Özgürüm (KG3).”

Katılımcıların bahsettiği özgürlük iki açıdan ele alınabilir. Birincisi bir örgütten, bir işverenden bağımsız olarak prosedürlere bağlı kalmaksızın hissedilen özgürlük. Diğeri ise iş, çalışma ortamı ve yaratıcılık konularında hissedilen özgürlük. Katılımcıların çoğunluğu portföy çalışmanın her iki alanda da sınırsız bir çalışma fırsatı sunduğunu ve durumun kendilerini heyecanlandığını ifade etmektedir.

“Özgür olmak çok güzel. Benim hayatta asla vazgeçemediğim bir şey. Freelance çalışarak istediğin şeyi istediğin biçimde yazabilirsin. İstedğin kişilerle çalışabilirsin. İstedğin saatte ve istediğin koşullarda çalışabilirsin. Talimat yok. Prosedür yok. Bir ofise gitmek zorunda değilsin (KG8).”

“Freelance çalışma, benim hayat felsefemi yansıtıyor aynı zamanda. Güvenceli çalışmak, özgürlüğünü elinden alıyor ve mutsuz oluyorsun. Mutsuz olduktan sonra hayatın bir manası kalmıyor. Freelance çalışarak sürekli dinamik oluyorum. Yeni insanlar yeni ortamlar yeni fırsatlar yakalıyorum (KG11).”

Bazı katılımcılar ise özgürlüğün göreceli olduğu ve bir yanılısamdan ibaret olduğunu belirtmektedir. Çünkü yapılan işe müşterilerin ücret ödeyip satın alması için beklentiye uygun iş üretmek gerekmektedir. Dolayısıyla freelance çalışanlar, müşterilerin beklentilerine yönelik iş yapma baskısı hissetmektedirler. Nitekim, fon sağlayıcı olarak belirli kurumların ya da müşterilerin talimatlarına uymak zorunda kalmaktadırlar.

“Bir ofise gitmesem de tam manasıyla özgür hareket edemiyorum. Çünkü yaptığım işi satmak zorundayım. Kendime bir imaj yarattım. Ama bu imaj belli bir kesimi memnun ederken, diğer kesimi benden uzaklaştırabiliyor (KG9).”

“Hayatımı freelance çalışarak sürdürüyorum. Faturamı, kiramı, temel ihtiyaçlarımı bu şekilde ödüyorum. Müşteri bulmak zorundayım. Dolayısıyla bulduğumda da onun istediği şekilde üretmek ve onun istediği zaman işi bitirmek zorundayım. Ücretimi alabilmem için bu talimatlara uymam gerekiyor (KG16).”

“Bağımsızlık, özerklik bence fazla abartılıyor bu işte. Sonuçta ürettiğini satmak zorundasın. Birilerini memnun etmelisin ki alıcısı çıksın. Bir de içinde bulunduğun siyasi konjonktür var. İçinde yaşadığın toplumun sosyo- ekonomik özellikleri var. Bunlardan bağımsız çalışamazsın. Nasıl arzu ediyorsam öyle çalışıyorum diye bir dünya yok (KG2).”

Freelance çalışma, esnek bir çalışmanın avantajlarına sahip olmakla birlikte iş bulma ve iş sürecini takip etme noktasında çalışana yüklediği sorumluluklar nedeniyle kişiye daha fazla iş yükü yüklemektedir. Nitekim, freelance çalışmada işin tasarımından bitişine kadar tüm süreç, çalışan tarafından yönetilmektedir.

“Freelance çalışırken bütün işleri ve sorumlulukları kendim halletmek zorundayım. Örneğin öncelikle işi kendim bulmalıyım. Bu en zor olanı. Öncesinde müşteri ile bir anlaşma yapmadıysam, yaptığım işi satabileceğim müşteri bulmalıyım. Ulaşım, konaklama, para işlerini kendim yönetmeliyim. Aslında kurumda belirli bir mesai saatleri içinde çalışıyorsun. Oysa freelance çalışırken sanırım çok daha fazla çalışıyorum. Ama bu çalışma saatlerini ben ayarlıyorum. Birinin bana şu saatte gelmek zorundasın demesinden iyi bence (KG14)”

Bazı katılımcılar, iş ve çalışma koşulları ile ilgili alınacak kararlarda özerk olduklarını belirtmişlerdir. Aynı zamanda kendisinin patronu olduğunu, kendi potansiyelini gerçekleştirme noktasında kendi sınırlarını ve hedeflerini tayin ve kontrol edebildiklerini ifade etmişlerdir.

“Kendimle ilgili olduğu gibi işimle ilgili kararları da kendim vermeyi isterim. Aynı zamanda yaratıcı biri olduğumu düşünüyorum. Bir işi yaparken farklı şeyler yapmayı severim. En önemlisi istemediğim bir işi yapıyor olmam. Freelance çalışma bu özerkliği sağlıyor. Bir müşteri istemediğim bir iş yapmamı istediğinde evet ya da hayır diyebiliyorum. Böyle olduğunda kendimi iyi hissediyorum. Hayatımla ilgili her konuda kontrol bende (KG11).”

“Freelance çalışarak ne tür bir iş yapacağımı kendim seçebiliyorum. Hangi müşterilerle çalışmak istediğime de kendim karar verebiliyorum. En önemlisi bir işyerine gitme zorunluluğum yok. Kafede, evde çalışabiliyorum ve çeşitli işler yapabiliyorum. Asıl işim haber yazmak ama aynı zamanda reklamcılık, halkla ilişkiler, danışmanlık gibi alanlarda çeşitli müşterilerle çalışıyorum. Sadece patron ne isterse onu yazmak zorunda değilim. Ve maaşımı tek bir kişiden almıyorum. Bu yüzden anlaşmazlık halinde kaybım çok büyük olmuyor (KG17).”

Piyasada yeni olan ve henüz geniş bir müşteri portföyüne sahip olmayanların iş seçme şansına sahip olmadığı da görülmektedir. Hatta bazı katılımcılar sadece tanınmak için ücretsiz iş yaptıklarını ifade etmişlerdir.

“Freelance çalışabilmenin en önemli kuralı geniş bir network ağına sahip olmaktır. Eğer işini satabileceğin müşterilerin varsa seçme hakkın var. Ama bu alanda yeni isen müşterileri seçemiyorsun ve gelen işi kabul etmek zorunda kalıyorsun. Dolayısıyla sana para ödeyecek kişi o olduğu için onun talimatlarına göre iş yaptığın da oluyor (KG5).”

Görüşülen kişilerin üzerinde çalıştığı projeler veya işler genellikle çok çeşitlidir. Bu çeşitlilik, iş miktarında olduğu gibi yapılan işin niteliğinde, işlerin süresinde ve müşterilerin özelliklerinde ortaya çıkmaktadır.

“Geniş bir çevrem var. Çoğu zaman ben iş aramam. İşler bana gelir ve bazen yoğunluktan işleri yakın arkadaşlarıma paslarım. Ben genellikle uluslararası ajanslarla çalışıyorum. Sürekli freelance olarak çalıştığım bir ajans bana iyi ödeme yapıyor. Haberleri üretirken katlandığım bütün maliyetleri karşılıyor. Bu her freelance çalışana denk gelen bir şey değil. Benim müşterilerim genellikle büyük kurumlardır (KG13).”

“Ben daha çok diken, T24, Journo gibi serbest platformlara yazıyorum. Çünkü ana akım medyanın benim yazılarımı satın alacağını sanmıyorum. Benim için yazmak kendimi yeniden üretmek demek. Dolayısıyla nasıl görüyorsam öyle yazıyorum. Birilerinin istediği gibi yazsam daha çok kazanırdım belki (KG20).”

“Piyasada çok fazla freelance çalışan var. Çektiğim haber fotoğrafını satabilmem için herkesten farklı olmam lazım. O yüzden sürekli farklı ve yaratıcı şeyler üretmem gerekiyor. Herkesin yaptığından farklı olmak gerekiyor. Freelance çalışırken iş akışını sürekli kılmak kolay değil. Bir dönem yoğun çalışıyorsam bir dönem durağan oluyor. Elinde iş varken bile sonra yapacağım işi arıyorum (KG14).”

Portföy Kariyer Süreçleri

Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ile örgüt merkezli kariyer yaklaşımları yerini ben merkezli kariyer yaklaşımlarına bırakmaktadır. Portföy çalışmada, bireyin kendi kariyerini kendisinin yönettiği bir süreç söz konusudur. Bireyler kendi kariyerlerini bir organizasyonla sınırlamamakta, örgütün

yönlendirmesinden bağımsız olarak kariyer süreçlerini bireysel kontrol yoluyla gerçekleştirmektedirler.

“Kurumsal bir yerde çalışırken kariyer hedefim üst makamlara yükselmektir. Oysa freelance çalışmada kariyerini belirleyen şey yaptığın işin ve çalıştığın müşterilerin özellikleri oluyor. Dolayısıyla bu süreci ben yönetiyorum. Reuters ya da AP gibi prestijli ajanslarla çalıştığında tanınırlığın artıyor. Zaten sonra işler akıyor (KG1).”

“Freelance çalışma benim kariyerimde önemli bir aşamaydı. Piyasada kendinizi kanıtladığınızda siz müşteri aramıyorsunuz, adamlar size geliyor. Haber yaptığınız kişiler sizin kariyer portföyünüzde önemli bir değer oluyor. Network ağınız ne kadar geniş ve güçlü ise camiada bonservisiniz de o kadar yüksek oluyor (KG9).”

“Farklı işverenlerle çalışarak, farklı beceriler geliştirerek çeşitli iş alanlarında ağlar kurdum. Habercilik alanında her zaman iş bulamasam da çeşitli alanlardan işler alarak geçimimi sağlıyorum. Hatta çeşitli alanlarda çeşitli müşterilerle bağlantı halinde olmak gelecekteki ekonomik istikrarsızlık için kendimi güvende hissettiriyor. Birkaç müşteri için serbest çalışıyorsanız, hepsini bir kerede kaybetmeniz pek olası değildir. Bazen bir ya da ikisini kaybetmeniz bile elindekiler daha fazlasını bulma fırsatı ve zamanı verir. Ben kurumsal bir yerde çalışırken işten çıkartıldım ve bir süre işsiz kaldım. Ekonomik anlamda tek bir kişiye bağımlı olmak bence daha güvensiz (KG3).”

Portföy kariyer sürecinde çalışanların eğitim düzeyi, çeşitli organizasyonlardaki tecrübeleri, çeşitli alanlardaki deneyimleri, çalıştıkları müşterilerin özellikleri gibi unsurlar önemlidir. Freelance çalışanlar, tek bir alanda uzmanlaşmak yerine çok yönlü ve farklı alanlarda uzmanlığa sahip kişilerden oluşmaktadır. Nitekim freelance çalışanın çalışma hayatındaki tüm deneyimleri kariyer portföyünü oluşturmaktadır. Dolayısıyla kariyer sürecinin yönetimi, bireyin kendi sorumluluğunda olmaktadır.

“Freelance çalışmada mobil teknolojilerini kullanmayı bilmek çok önemli. Çünkü artık bütün işi onun aracılığıyla yapıyoruz. Önceden fotoğrafçı kendi işini yapıyordu, kameraman kendi işini yapıyor, haber içeriğini hazırlayan da kendi uzmanlık alanında iş yapıyordu. Oysa artık sadece bir kişi bütün bu farklı işleri yapmak zorunda. Dolayısıyla bütün bu becerilere sahip olması gerekiyor. Aksi halde piyasada var olamaz. Sosyal ağları takip etmeli, değişik bilgisayar programları konusunda becerikli olmalıdır (KG7).”

“Eğitim hayatımda çok sosyal bir insandım. Boş zamanlarımda hiçbir ücret almadan çeşitli kurumlar için hem fotoğraf çektim hem haber yazdım. Hatta çeşitli ajanslar için halkla ilişkiler danışmanlığı yaptım. Yeni insanlarla tanışıyordum. Çalışma hayatına bir kurumda sözleşmeli muhabir olarak başladım ama çeşitli nedenlerle ayrıldım. Fakat oluşturduğum network sayesinde bana çok iş geldi. Bir işi güzel yapıyorsan bu kariyerine artı bir değer katıyor. Yaptığın işler ve çalıştığın müşteriler senin portföyünü oluşturuyor (KG16).”

“Daha önce yaptığım işler ve beraber çalıştığım müşteriler yeni iş bulmam sürecinde bana referans oluyor. Tanıdıklar vasıtasıyla belirli işlere ulaşabiliyorum. Beni tavsiye ettiklerinde iş daha hızlı geliyor. Gelen her işi kabul etmediğim zamanlar da oluyor. Çünkü kiminle çalıştığın sonraki işlerde olumlu ya da olumsuz etkisi oluyor (KG7).”

“Özellikle büyük yabancı haber ajansları ile çalışıyorum. Daha çok Avrupa basını için çalışıyorum. Belçika var. Almanya var. Fransızlar var. Zaten iyi iş çıkartıyorsanız ve büyük haber kuruluşları için çalışıyorsanız bu sizin kariyerinize büyük katkı sağlıyor. Yani çalıştığınız kişiler ve yaptığınız haberlerin ses getirme düzeyi kariyerinizde önemli şeyler. Bağlantıları sürekli aktif kılmanız gerekiyor. Kariyer sürecinde sorumluluk tamamen sizde (KG19).”

Portföy çalışmada yaşamın büyük bir kısmı iş olarak görülmektedir. Freelance çalışanlar açısından işi salt doğru yapmak değil; aynı zamanda kendileri için doğru işi yapmaları da elzemdir. Çünkü portföy çalışmada yapılan iş, kariyer sürecinin en önemli ögesi durumuna gelmektedir.

“Özel hayatım işimden bağımsız değil. İç içe geçmiş durumda. Sık sık işimle ilgili workshoplara, etkinliklere, davetlere katılıyorum. Çünkü kendi ağ kurma becerilerimi kullanarak iş bulabiliyorum. Nereden iş çıkacağını bilemezsin. Sizinle görüşme yapmak bile bana iş fırsatı sunabilir. Freelance çalışmada yaptığınız iş aynı zamanda kariyerinizdir. Örgütsel bir statü yerine yaptığınız işin niteliği ya da çalıştığınız kurumların prestiji kariyerinizi tayin eder (KG5).”

“Sürekli görünür olmak zorundasınız. Çeşitli platformlarda çeşitli konularda ücretsiz yazılar yazıyorum. Söyleşilere katılıyorum. Yeni medya bu anlamda fırsatlar sunuyor. Kendi haber bloğum da var. Oturup iş gelsin diye bekleyemezsin. Kendi kariyerini kendin oluşturmalısın. Çeşitli kurumlarla çalışıyorum ve çok sayıda insan tanıyorum. Hangi haberin daha çok ses getireceğini biliyorum. İşimi en iyi şekilde yapıyorum ve bu senin kariyerin oluyor (KG10)”

Yeni mezunlar için, freelance çalışma, sektöre adım atmak için başlangıç noktası olarak görülmektedir. İşsizlik oranının yüksek olduğu göz önüne alındığında, özellikle genç mezunların freelance çalışarak kariyerlerine bir başlangıç yaptıkları görülmektedir.

“Kendi ağ kurma becerilerimi kullanarak kariyer yolumu kendim çiziyorum. Piyasaya ilk girdiğimde ücret almadan çalıştığım zamanlar oldu. Birçok arkadaşım benim gibiydi. Bu işleri tanınırılığımızı artırmak için kabul ediyorduk. Aldığım işi kaliteli yaptığımda artık ücretli işler gelmeye başladı (KG9).”

“Freelance çalışmayı kariyerimde bir başlangıç noktası olarak gördüm. Amacım piyasada adıma duyurmak ve kendime bir müşteri portföyü oluşturmaktı. Birçok platforma ücretsiz yazı yazdım. Zamanla bu yazılarımı okuyan bir kitle oluştu. Bunun için zaman ve sabır gerekli (KG8).”

Portföy çalışma özellikle kadınlar için çalışma hayatlarına devam etme noktasında önemli fırsatlar sunmaktadır. Ev hizmetleri ve çocuk bakımdan sorumlu görülen kadınlar, kariyerlerinin belirli bir döneminde iş hayatından uzaklaşmak zorunda kalabilmektedir. Oysa portföy çalışmanın sunduğu esneklik, kadınların evde kariyerlerini sürdürmelerine olanak tanımaktadır.

“Kızım olduktan sonra işten ayrılmak zorunda kaldım. Fakat kurduğum bağlantılar sayesinde evden yazılar yazıp satmaya başladım. Edebiyat, sanat, toplumsal olaylar gibi konularda yazılar yazıyorum. Birkaç kuruma imaj danışmanlığı yaptım. Halkla ilişkiler konusunda proje çalışmalarını yönettim. Hatta daha çok kazandım ve daha çok tanındım. Kurumsal bir yerde çalışırken mesai bitse de eve gitsem diyorsun. Oysa freelance çalışırken sürekli aktif olmak zorundasın. Dijital iş arama kanallarına üye oldum ve birçok kısa süreli projelerde yer aldım (KG11).”

Görüşülen kişilerin tümü kendilerini, yürütülen tüm çalışmaların nihai başarısından veya başarısızlığından ve daha genel olarak kariyerlerinin başarısından veya başarısızlığından sorumlu olarak görmektedir. İş üretimi, bu işin performansı ve teslimi arasındaki doğrudan bağlantı, o işten sonraki ödüller de dahil olmak üzere, iş faaliyetleri üzerinde bir mülkiyet duygusu doğurmaktadır ve kariyer sürecine etki etmektedir. Nitekim yapılan her iş ve çalışılan her müşteri bir sonraki işin referansı olmaktadır.

Portföy Kariyer Sürecinde Müşteri İlişkileri Süreci

Diğer tüm kendi hesabına çalışanlarda olduğu gibi portföy çalışanların meslek kariyerinin inşasında, kişisel sosyal ağını genişletmek çok önemli bir yer tutmaktadır. Portföy çalışmanın niteliğini, çalışan ile müşteri arasında doğrudan ve kişisel olarak kurulan istikrarlı ilişkilerin varlığı oluşturmaktadır. Dolayısıyla portföy kariyer sürecinde çalışanların ilişkileri ve bağlantıları önemlidir. Bu bağlantılar diğer çalışanlar, müşteriler, kurumlar ve ağ dışındaki diğer insanlar arasında kurulabilmektedir. Kurulan temasların sıklığı, niteliği ve istikrarı, portföy çalışanların piyasadaki tanınırılığını etkilemektedir. Yeni işlerin bulunması özellikle prestijli ve itibarlı müşterin/kurumların yönlendirmesine bağlı olduğundan, müşterinin memnun edilmesi gerekli görülmektedir. Görüşülen tüm çalışanlar gerek iş yaptıkları süreçte gerekse iş bittikten sonra müşterilerle sürekli temas halinde olduklarını ve onlarla özel görüşmeler yaptıklarını belirtmiştir. Portföy kariyerinin çalışanlara sunduğu esneklik, müşterilere daha fazla zaman ayrılması noktasında avantaj sunmaktadır.

“Müşterilerle ilişkileri sürekli tutmak için ayrı bir çaba harcıyorum. Bir müşteriye iş yaparken aynı zamanda bağlantılarımı güçlü kılmaya çalışıyorum. Çünkü çalıştığım kişiler aynı zamanda bana iş getirecek ya da referans olacak kişiler oluyor. O yüzden kişisel ilişkilerimi sağlam kurmam gerekiyor (KG2).”

“Her müşteri ile güvenirliliğimi yeniden oluşturmam gerekiyor. Bu, kendimi satmam için gereken bir şey. Çünkü biliyorum ki çalıştığım müşteriler benim piyasadaki kredimi oluşturuyor. Dolayısıyla ben müşterilerimin hakkımda düşündükleri kadar iyi oluyorum. Aslında kendim için halkla ilişkiler çalışması yapıyorum diyebiliriz (KG6).”

Görüşme yapılan tüm çalışanlar, açıkça yaptıkları iş haricinde, müşterilerle kişisel ilişkiler kurmanın önemine değinmiştir. Bu ilişkileri kurmak için çeşitli meslek örgütleri ya da dijital platformlar aracılığıyla müşterilerle sürekli temas halinde olunmakta ve kişisel tanıtım için ciddi çaba harcanmaktadır.

“Piyasada tanınmak için hem prestijli gazetecilerle hem de çeşitli kurum ve kuruluş sahipleriyle

çeşitli etkinliklerde bir araya gelmeye çalışıyorum. Her zaman gittikleri mekânları takip ediyorum ve ortak alanlarda buluşma çabasında oluyorum. Müşterilerimle sadece iş hakkında değil her şey hakkında konuşuruz. Onları yakından tanımaya çalışıyorum. Samimi ilişkiler kurmaya ve bu ilişkinin süreklilik kazanmasına gayret ediyorum. Samimi buldukları takdirde ikinci bir iş alma şansım oluyor. Ya da beni tavsiye ediyorlar. O yüzden evde oturmaktan ziyade ilişkilerimi sürekli kılmak adına bir şeyler yapıyorum. Fakat itiraf etmeliyim ki bazen bu da iş yapmak kadar yorucu. Çünkü aynı anda birden fazla iş yönettiğim oluyor (KG17)."

Portföy çalışanlar için müşterileri ile kurulan iletişim, kariyer sürecini etkileyen en önemli faktör olmaktadır. Gelecekte yeni işler alabilmeleri için kendilerini ve yazılarını mevcut ve potansiyel müşterilere sürekli olarak tanıtmaları gerekmektedir. Böylece piyasada akılda kalmaları sağlanır. Portföy çalışanlar, iş ilişkilerini sürekli kılmak ve mevcut mesleki ağıları sürdürmek ve geliştirmek zorundadırlar.

Sonuç

Bu çalışma, portföy çalışma deneyimlerini ve portföy kariyer davranışlarını freelance çalışanların bireysel deneyimleri üzerinden keşfetmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada

- Katılımcıların geliştirdikleri portföy çalışma davranışları nelerdir?
- Katılımcılar portföy kariyer süreçlerini nasıl yönetmektedir?
- İşverenlerle/müşterilerle kurulan ilişkilerin doğası nasıldır? Sorularına yanıt aranmıştır.

Bu kapsamda Portföy çalışmada, kişinin tek bir kuruluşun dışında çeşitli işlerde ve müşterilerle çalıştığı, çalışma koşullarını ve ortamını tayin etme noktasında görece özerk olduğu bir yapı söz konusudur. Portföy çalışan bir birey, iş sürecini kendi yönetmekte ve bütün sorumlulukları da kendisi üstlenmektedir. İşyle ilgili konularda kendi kurallarını koymakta ve kendi denetim mekanizmasını işletmektedir. Kendi işinin patronu olma sorumluluğu, çalışanı sürekli dinamik kılmakta ve yaratıcılığını ortaya koyabileceği fırsatlar sunmaktadır. Görüşülen kişilerin tamamı, yürütülen tüm çalışmaların nihai başarısında veya başarısızlığında kendilerini sorumlu görmekte ve kariyer süreçlerinin yönetiminde bireysel kararlarının etkili olduğunu belirtmektedir. Katılımcıların yanıtlarından özgürlük konusunun göreceli olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanların çoğunluğu çalışma ortamı ve çalışma şartları açısından özgürlüğü yoğun olarak deneyimlerken, işverenden ve onun talimatlarından bağımsız olma hususunda farklı deneyimlere sahiptir. Bir kısım katılımcı bu konuda bağımsız olma fikrinin sadece bir yanılsamadan ibaret olduğunu belirtmiştir. Fon sağlayıcı konumda olmaları dolayısıyla müşterilerin talimatlarının çalışma sürecindeki etkisinin güçlü olduğunu ifade etmişlerdir. Portföy kariyer davranışlarına ilişkin sorularda katılımcıların anlatılarının odağında portföy çalışmada işin ve müşterilerin niteliğinin kariyer sürecinde etkin rolü olduğu anlaşılmıştır.

Görüşme yapılan tüm çalışmaların sorulara benzer yanıtlar vermesi portföy çalışmanın doğasında var olan bir takım değişmez özelliklerin sonucudur. Geleneksel çalışma modeli, tek bir işverene bağımlı olarak, işverenin tayin edeceği bir işyerinde ve onun talimatları doğrultusunda haftada maksimum 45 saat çalışmaya dayalıdır. Birçokları için, tam zamanlı geleneksel çalışma yönetmek istedikleri hayatı barındıramaz. Örneğin, geleneksel çalışanlar tipik olarak işe gidip gelme rutininin ötesine geçemez, işlerini veya işverenlerini değiştiremez, izin verildenden daha fazla veya daha az zaman ayıramaz ve örgütten bağımsız bireysel bir kariyer hedefi belirleyemez. Portföy çalışma ise, örgütsel istihdamdan bir kopuş ve bir kurtuluş yolu olarak görülmektedir. Çünkü örgütsel istihdam, katı kuralları ve denetim prosedürleri nedeniyle boğucu gelebilmektedir.

Portföy çalışma, esnek çalışmanın avantajlarını bünyesine barındırsa da işin tasarlama sorumluluğundan satışına kadar tüm yönlerinin çalışan tarafından yönetilmesi görünmez bir iş yükü yaratmaktadır. Müşteri ilişkileri bu emeğin bir parçasını oluşturmaktadır. Müşterilerle sürekli temas halinde olma, olumlu ilişkiler kurma ve sürekliliğini sağlama, güven oluşturma, kişisel bağlantıları güçlendirme, müşterileri iş konusunda eğitme, gerçekçi olmayan talepleri müzakere etme ve sürekli olarak güvenilirliğini kanıtlama konusunda çok fazla zaman ve enerji harcanmaktadır. Bireyin kariyer davranışlarının temelini bu emek oluşturmaktadır ve bu emek fiyatlanmamaktadır. Gerçekte, özgürlük, bağımsızlık, girişimcilik, kendi patronu olma, özerklik gibi kavramlarla süslenen portföy çalışma, özünde bireyin iş ve kariyer sürecinde bireysel sorumluluğunu artırarak öz denetim mekanizmasının işletilmesini sağlamaktadır. Müşterilerle kişisel ilişkiler memnuniyet verici olsa da,

portföy çalışan için bir zorunluluk pozisyonu yaratmıştır.

KAYNAKÇA

- ADAMSON, S.J., DOHERTY, N. AND VINEY, C. (1998), The Meaning Of Career Revisited: Implications For Theory And Practice, *British Journal of Management*, Vol. 9 No. 4, pp. 251-259.
- AGRAWAL, A., VE DİĞ., (2016). Slack Time and Innovation. Harvard Business School. Working Paper 16-106.
- ARIK, F., ARIK, I. A. (2016). Grounded Teori Metodolojisi ve Türkiye’de Grounded Teori Çalışmaları. *Akademik Bakış Dergisi*, (58), 285–308.
- ARTHUR, M.B. (1994). The Boundaryless Career: A New Perspective For Organizational Inquiry. *Journal Of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.
- ARTHUR, M.B. AND ROUSSEAU, D.M. (2000), The Boundaryless Career As A New Employment Principle, in Arthur, M.B. And Rousseau, D.M. (eds), *The Boundaryless Career*, Oxford University Press, New York.
- BAKER, M. (2018) “The Rise Of Self-Employment In The Netherlands: Is The “Polder Model” At Risk?” OecDecoscope. <https://oecdecoscope.blog/2018/07/02/the-rise-of-self-employment-in-the-netherlands-is-the-polder-model-at-risk/> Erişim Tarihi: 22.03.2019.
- BARUCH, Y. (2004), “Transforming Careers: From Linear To Multidimensional Career Paths”, *Career Development International*, Vol. 9 No. 1, s. 58-73.
- BERG, J., FURRER, M., HARMON, E., RANI, U., SILBERMAN, S. (2018). Digital Labour Platforms And The Future Of Work: Towards Decent Work in the Online World. International Labour Office. Geneva.
- BRENNER, O. C., PRINGLE, C. D., GREENHAUS, J. H. (1991). Perceived Fulfillment of Organizational Employment Versus Entrepreneurship: Work Values and Career Intentions of Business College Graduates. *Journal of Small Business Management*, 29(3), 62.
- BURTCH, G., CARNAHAN, S., GREENWOOD, B. N. (2018). Can You Gig It? An Empirical Examination Of The Gig Economy And Entrepreneurial Activity. *Management Science*, 64(12), 5497-5520.
- BUSCHOFF, K. S., SCHMIDT, C. (2009). Adapting Labour Law and Social Security To The Needs of the “New Self-Employed ” – Comparing the UK , Germany and the Netherlands. *Journal of European Social Policy*, 19(2), 147–159. <http://doi.org/10.1177/0958928708101867>
- CHIPMAN, D. (1993) A Glossary of Managerese: Management Terms, *Across the Board* 30(9): 39–45
- CLINTON, M., TOTTERDELL, P., WOOD, S. (2006). A Grounded Theory of Portfolio Working Experiencing the Smallest of Small Businesses. *International Small Business Journal*, 24(2), 179–203. <http://doi.org/10.1177/0266242606061843>
- COHEN, L., MALLON, M. (1999). The Transition From Organisational Employment To Portfolio Working: Perceptions of “Boundarylessness.” *Work, Employment&Society*, 13, 329–352.
- CRESWELL, J. W. (1998). *Qualitative Inquiry And Research Design: Choosing Among Five Traditions*. Sage, London.
- EUROFOUND. (2018). Gig Economy. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/gig-economy>. Erişim Tarihi 30.01. 2019
- FENWICK, T. J. (2006). Contradictions in Portfolio Careers : Work Design and Client Relations. *Career Development International* Vol., 11(1), 66–9. <http://doi.org/10.1108/13620430610642381>
- FRASER J., GOLD, M. (2001). “Portfolio Workers”: Autonomy and Control Amongst Freelance Translators. *Work, Employment&Society*, 15, 679–697.
- GRAHAM, M., HJORTH, I. (2017). Digital Labour And Development : Impacts Of Global Digital Labour Platforms And The Gig Economy On Worker Livelihoods, 23(2), 135–162.

<http://doi.org/10.1177/1024258916687250>

- HAKİM, C. (1994). We are all self-employed: The New Social Contract For Working In A Changed World. Berrett-Koehler Publishers.
- HALL, D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. The Academy of Management Executive (1993-2005). *Academy of Management*. <http://doi.org/10.2307/4165349>
- HANDY, C.(1994). The Empty Raincoat: Making Sense Of Future, Hutchinson, Great Britain.
- HAWLEY, J., MANOUDI, A., RASELL, J., SCOTT, D. (2010). European Employment Observatory Review: Self-Employment in Europe 2010.
- HUNTER, A. (2015). Crowdfunding Independent And Freelance Journalism: Negotiating Journalistic Norms Of Autonomy And Objectivity. *New Media & Society*, 17(2), 272–288. <http://doi.org/10.1177/1461444814558915>
- HUWS, U., SPENCER, N. H., SYRDAL, D. S., HOLTS, K. (2017). Work in the European Gig Economy– Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. Brussels: UNI Europa/FEPS.
- KRUEGER, N. F., REILLY, M. D., & CARSRUD, A. L. (2000). Competing Models Of Entrepreneurial Intentions. *Journal Of Business Venturing*, 15(5-6), 411–432. [http://doi.org/10.1016/S0883-9026\(98\)00033-0](http://doi.org/10.1016/S0883-9026(98)00033-0)
- LEIGHTON, P., BROWN, D. (2013). Future Working: The Rise Of Europe’s Independent Professionals (iPROS). In European Forum of Independent Professionals. https://freelancersweek.org/wp-content/uploads/2016/09/Future_Working_Full_Report1.pdf, Erişim Tarihi: 21.05.2019.
- MALLON, M. (1998). From Public Sector Employees to Portfolio Workers: Pioneers of New Careers? in C. Mabey, D. Skinner and T. Clark (eds), *Experiencing Human Resource Management*, s. 169–86. London: Sage.
- MANYIKA, JAMES VE DİĞ. (2016), Independent Work: Choice, Necessity and The Gig Economy, McKinsey Global Institute (MGI), <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/Independent%20work%20Choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/Independent-Work-Choice-necessity-and-the-gig-economy-Executive-Summary.ashx>, Erişim Tarihi: 21.05.2019.
- MINTER, K. (2017).Negotiating Labour Standards In The Gig Economy: Airtasker and Unions New South Wales. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 438-454.
- MOORE, A. (2018). The Changing Workplace And The New Self-Employed Economy . Reason Foundation. <https://reason.org/policy-study/the-changing-workplace-and-the-new-self-employed-economy/> Erişim Tarihi: 03.04.2019
- MUNCK, R. (2003). Emeğin Yeni Dünyası. Kitap Yayınevi, İstanbul.
- NEUMAN, W. L. (2014). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. Relevance of Social Research (Seventh Ed). Harlow: Pearson Education Limited.
- OECD (2016), “Coping With Creative Destruction: Reducing The Costs Of Firm Exit”, Economics Department Working Paper No. 1353, available at: www.oecd.org/eco/Coping-with-creative-destruction-reducing-thecosts-of-firm-exit.pdf.
- OECD/THE EUROPEAN COMMISSION. (2017). The Missing Entrepreneurs 2017: Policies For Inclusive Entrepreneurship In Europe.
- ÖZDEMİR, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1).
- ÖZEL, MUSTAFA (2006). Kurbağa Şirket Leğeni Terket..., Yeni Şafak Gazetesi, 21 Mayıs 2006, <http://www.yenisafak.com/arsiv/2006/mayis/21/mozel.html>, Erişim Tarihi: 21.04.2019.
- ÖZTEPE, N. D., AKBAŞ, S. Türkiye’de Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği. *SGD-*

Sosyal Güvenlik Dergisi, 8(1), 67-94.

PEDERSINI, R., COLETTI, D. (2010). Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions. Dublin.

PETRIGLIERI, GIANPIERO VE DİĞ. (2018) Thriving in the Gig Economy, *Harvard Business Review*, March-April 2018, <https://hbr.org/2018/03/thriving-in-the-gig-economy>, Erişim Tarihi: 21.05.2019.

PLATMAN, K. (2004). "Portfolio Careers" And The Search For Flexibility In Later Life. *Work, Employment&Society*, 18(3), 573–599. <http://doi.org/10.1177/0950017004045551>

RAPPELLI, S. (2012), "European I-Pros Designing Economic Cultures", European Forum of Independent Professionals. In European Forum of Independent Professionals, www.designingeconomiccultures.net/wp-content/uploads/2012/12/EFIPreport-English.pdf.

SCHMIDT, F. A. (2017). Digital Labour Markets In The Platform Economy Mapping The Political Challenges Of Crowd Work And Gig Work. Friedrich Ebert Stiftung, Division for Economic and Social Policy.

STANWORTH, C., & STANWORTH, J. (1995). The Self-Employed Without Employees-Autonomous or Atypical? *Industrial Relations Journal*, 26(3), 221–229. <http://doi.org/10.1111/j.1468-2338.1995.tb00739.x>.

VALLIERE, D. (2015). An Effectuation Measure of Entrepreneurial Intent. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131–142.

WOOD, A. J., GRAHAM, M., LEHDONVIRTA, V., HJORTH, I. (2018). Good Gig, Bad Big: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*. <http://doi.org/10.1177/0950017018785616>