

Editor:

Prof. Dr. Himmet KARADAL

KÜRESEL GİRİŞİMCİLİK *Güncel Gelişmeler*



Freelancing

Girişimcilik Tutkusu & Metanet

Melek Yatırımcı & Risk Finansmanı

İç Girişimcilik & Kadın Girişimciliği

Kitlese Fonlama & Tekno Girişimcilik

Yeşil Girişimcilik & Sanat Girişimciliği

Alternatif Turizm & Restoran Girişimciliği

KOSGEB, TOBB, TEKNOKENT, TTO & TEKMER

BETA



Editör:
Prof. Dr. Himmet KARADAL

Küresel GİRİŞİMCİLİK

GÜNCEL GELİŞMELER

Freelancing

Girişimcilik Tutkusu & Metanet

Melek Yatırımcı & Risk Finansmanı

İç Girişimcilik & Kadın Girişimciliği

Kitlesel Fonlama & Tekno Girişimcilik

Yeşil Girişimcilik & Sanat Girişimciliği

Alternatif Turizm & Restoran Girişimciliği

KOSGEB, TOBB, TEKNOKENT, TTO & TEKMER

Yayın No: 4222

İşletme-Ekonomi Dizisi: 1158

Küresel GİRİŞİMCİLİK: Güncel Gelişmeler

Editör: Prof. Dr. Himmet KARADAL

> hkaradal@gmail.com

tel: 0506 466 00 77

Birinci Baskı: Ekim 2021

ISBN: 978-625-436-078-7

Tasarım Uygulama: Gülgonca Çarpık

Kapak Tasarım: Hakam Abed / Gülgonca Çarpık

Baskı ve Cilt: Vadi Grafik Tasarım ve Reklamcılık Ltd. Şti.

İvedik Organize Sanayi 1420. Cadde, No: 58/1

Yenimahalle / Ankara

Tel: (0312) 395 85 71 (Sertifika No. 47479)

© 2021 Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Tüm hakları saklıdır. Eserin bir bölümünün veya tamamının yayıncının yazılı izni olmadan fotokopisinin çekilmesi, mekanik ya da elektronik araçlarla çoğaltılması, kopyalanarak internette ya da herhangi bir veri saklama cihazında bulundurulması yasaktır.

Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Sertifika No: 49286

Narlıbahçe Sok. No: 11 Cağaloğlu-İstanbul

Tel: (0212) 511 54 32 - 519 01 77 Fax: (0212) 513 87 05 - 511 36 50

www.betayayincilik.com

BÖLÜM 10

INTERNET FREELANCİNG: FİRSATLAR VE ZORLUKLAR

DOÇ. DR. A. MOHAMMED ABUBAKAR*

ÖZET

İş kavramı, sadece topluma nasıl katkıda bulunduğumuz ve katıldığımızın merkezinde değil, aynı zamanda ekonomik katılım ve sosyal tanımlama için de güçlü bir mekanizmadır. Yapay zekâ, robotik ile internet, dijitalleşme ve 4. endüstri devrimi ile ilişkilendirilmektedir. Fakat aslında bu devrim, **nasıl yaşadığımız, öğrendiğimiz ve kazandığımız** ile ilgili olmaktadır. Bu nedenle, **işin geleceği tamamen esneklik ve kendini yeniden icat etme yeteneği** ile doğrudan ilgilidir. Bir işte ömür boyu istikrarlı bir şekilde çalışmaya yönelik geleneksel arketip yavaş yavaş kaybolmakta ve yerini “**Elektronik Lancing**” (e-lancing), “**Online Freelancing**” ve/veya “İnternet Freelancing” adı verilen **daha esnek kısa vadeli güvencesiz iş düzenlemesine** bırakmaktadır. E-lancing aynı zamanda ölü sermayenin ve koma halindeki **insan sermayesinin World Wide Web’in soy kütüğü** bağlamında dirilişini temsil etmektedir. Değerlerimiz, normlar, kültürel kurumlar ve eğitim sistemleri geleneksel işçiler yaratmak için tasarlanmıştır. E-lancing iş modeli, **geleneksel iş algılarını, normlarını, kurumlarını ve düzenlemelerini değiştirme** eğilimindedir. Bu bölümde **e-lancing ve diğer hibrit iş modelleri** açıklanmakta, **e-lancerlerin sınıflandırılması, e-lancingin zorlukları, fırsatları ve etkileri** tartışılmaktadır.

* Antalya Bilim Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü. **ORCID:**0000-0002-1163-0185
Mohammed.abubakar@antalya.edu.tr Me@mohammedabubakar.com

1. GİRİŞ

Teknolojinin hayatımıza derinlemesine nüfuz ettiği görülmektedir. Teknoloji, kilit bir değiştirici olarak günlük faaliyetlerimize şekil vermektedir. Dünya çapında **4 milyar internet kullanıcı** olduğu tahmin edilmektedir (İnternet Dünya İstatistikleri, 2017). Bunlar genel olarak çevrimiçi dijital **bilgi analiz platformları**, varlıkların satışını veya kiralanmasını kolaylaştıran **sermaye platformları** ve çevrimiçi serbest çalışanları birbirine bağlayan **işgücü platformları** şeklinde sınıflandırılabilir. İşletmeler üretim stratejilerini dağıtım sistemine göre yeniden konumlandırmaktadır. Bu bazı ileri teknoloji şirketlerinin yeteneklerini neden küresel işgücü piyasalarından tedarik ettiğini açıklamaktadır (Cascio & Aguinis, 2008). **İş**, sadece topluma nasıl katkıda bulunduğu merkezî değil; aynı zamanda, **ekonomik katılım ve sosyal tanımlama** için güçlü bir mekanizmadır. **Teknolojik ilerlemeler**, “Elektronik Lancıng” (E-lancing) olarak bilinen **yeni bir işgücü piyasası** mekanizmasına yol açtı (Abubakar ve Shneikat, 2017). **E-lancing platformu**, online freelancerların **çeşitli hizmetler** sağlamak için **internet üzerinden** bağlandıkları çevrimiçi bir platformdur (Shneikat, 2016).

E-lancing platformu, **E-Ticaret** platformuna benzemektedir; ikisi arasındaki belirgin fark, e-lancingin, ürün veya hizmet alışverişi yerine **iş ilanı verip sanal işçileri seçmek, işe almak ve tazmin etmek / ödemek için bilgisayar aracılı bir platform** (pazar yeri) olmasıdır. Sanal çalışanlar, (i) işverenle görüşmeden veya **işvereni tanımadan** çalışan, (ii) belirli bir süre boyunca **saatlik veya sabit miktarda ödeme yapılan mikro görevler** üzerinde çalışan, (iii) geleneksel (8-5) **mesai saatlerinde olmayan** e-lancerlardır ve (iv) **kimseden emir almazlar** kimseye rapor vermezler (amirleri yoktur). Bu platformlara **upwork.com, guru.com, fiverr.com, freelancers.com** gibi birçok örnekler verilebilir. **upwork** yılda 3 milyar iş ve 12 milyon kayıtlı e-işçiye sahiptir ve yıllık 1 milyar ABD dolarından fazla iş yapmaktadır (Upwork, 2017). Freelancer’ın, 13 milyon iş ilanı ve yıllık 588 milyon ABD Doları değerinde işi bulunan 27 milyon kayıtlı e-Lanceri bulunmaktadır (Freelancers, 2017).

Teknoloji ve yetenek yönetimi, 21. yüzyılda **insan kaynakları yönetiminde değişimi** zorlayan temel güçlerdir. Bazı bilim insanları

(Abubakar & Shneikat, 2017; Cascio & Aguinis 2008), mevcut personel ve iş modellerinin şu anki hızlı tempolu iş sistemleri ve organizasyonlarıyla uyuşmadığını iddia etmektedir. Emek ve sermayenin, fiziksel bir mekânda üretim ve hizmet sunumu için örgütlenmesinin geleneksel yolu, çekiciliğini yitiriyor gibi görünmektedir. Yapay zekâ, robotik ve internet, dijitalleşme ve 4. endüstri devrimi ile ilişkilendirilmektedir. Fakat aslında bu devrim bizimle yani nasıl yaşadığımız, öğrendiğimiz, kazandığımız ve oynadığımız ile ilgilidir. Bu nedenle, işin geleceği tamamen esneklik ve kendini yeniden icat etme yeteneği ile ilişkilidir. Bir işte ömür boyu istikrarlı bir şekilde çalışmaya yönelik geleneksel arketip yavaş yavaş kaybolmakta ve yerini e-lancing adı verilen daha esnek kısa vadeli güvencesiz iş düzenlemesine bırakmaktadır.

Teknik olarak, e-lancing ölü sermayenin ve koma halindeki insan sermayesinin World Wide Web'in soy kütüğü bağlamında dirilişini temsil etmektedir. Değerlerimiz, normlar, kültürel kurumlar ve eğitim sistemleri geleneksel işçiler yaratmak için tasarlanmıştır. E-lancing iş modeli, geleneksel iş algılarını, normlarını, kurumlarını ve düzenlemelerini değiştirme eğilimindedir. Bu yeni yavru dijitalleşme ve 4. sanayi devrimi, e-lancing, daha fazla inceleme yapılması, yeni politikalar, iş uygulamaları ve teori geliştirme ve mevcut teorilerin geçerliliğinin yeniden sınanması çağrısında bulunmaktadır. Bu nedenle, bu bölümün amacı, mevcut iş modelleri ve gelecekteki potansiyel iş modellerine kapsamlı bir genel bakış sağlamaktır. Daha sonra, bu bölümde bağımsız profesyoneller, sözleşmeli profesyoneller, dış kaynak kullanımı ve taşeronluk, tele-çalışma, kitle kaynak kullanımı ve e-lancing gibi çeşitli iş düzenlemelerinin analogisi yapılmıştır. Bu bölüm aynı zamanda e-lancerleri çeşitli sosyo-demografik faktörlere dayanarak sınıflandırmakta, e-lancingin zorluklarını, fırsatlarını ve etkilerini açıklamaktadır.

2. HİBRİT İŞ MODELLERİ

Bağımsız profesyoneller, sözleşmeli profesyoneller, dış kaynak kullanımı ve taşeronluk, tele-çalışma, kitle kaynak kullanımı ve e-lancingi birbirine bağlayan ortak tema iştir (Aguinis ve Lawal, 2012; Shneikat, 2016). Önceki araştırmacılar sıklıkla bu terminolojileri birbirlerinin yerine kullanmaktadır ancak, aralarında birkaç ayırt edici

özellik vardır. Bu bölüm her iş düzenlemesinin daha ayrıntılı bir şekilde anlaşılmasını sağlayacaktır:

i. Bağımsız profesyoneller

Bağımsız bir meslek sahibi veya yüklenici, çalışanı olmayan ancak bir sözleşmede veya sözlü bir sözleşmede belirtilen şartlar altında diğer işletmelere mal ve hizmet sağlayabilecek serbest meslek sahibi kişilerdir (Sayah, 2013). Geleneksel işçiler veya geçici işçiler, işe alım firmasının direktifleri ve kontrolü altındadır. Fakat, bağımsız profesyoneller müşteri tarafından kontrol edilmez, çünkü müşterinin kontrolü sunulan hizmet veya ürünü kabul etmek veya reddetmekle sınırlıdır (Connelly ve Gallagher, 2006; Fragoso ve Kleiner, 2005). Bağımsız sözleşme, e-lancing ile birkaç benzerlik göstermektedir. Birincisi, paralel veya art arda, proje ödemesi ve diğer detaylarda çeşitli müşteriler için proje ile ilgili olarak tek başına çalışma, bir sözleşme ile yönetilir ve düzenlenir. İkincisi, e-lancingde olduğu gibi, müşteri profesyonelleri çalışma saatleri ve yer bakımındaki sapmaları doğrudan gözetip denetleyemez.

E-lancing ile ayrıldığı nokta; birincisi, bağımsız profesyoneller müşterilerin ihtiyaçlarına göre (örneğin yeni işyerleri, koşullar ve yerler) kısıtlamalar ile karşı karşıya kalmaktadır (Sayah, 2013; Süß & Kleiner, 2010). Bununla birlikte, e-lancerlar, örneğin saatlik ücret, sabit miktar, kilometre taşı gibi belirli çalışma koşullarına sahip olabilmektedir ve çevrimiçi çalıştıkları için yeni koşullarla veya konularla karşı karşıya gelme ihtimalleri azalmaktadır. Bir freelancer (örneğin tesisatçı, marangoz, denetçi, eski çalışan) bağımsız bir yüklenici olabilir, ancak bağımsız bir yüklenici bir e-lancer değildir (Connelly & Gallagher, 2006). *Üçüncüsü*, e-lancerlar çevrimiçi çalışırken, bağımsız profesyoneller ise çevrimiçi ve çevrimdışı çalışabilir. *Dördüncüsü*, bağımsız profesyonellerin iş düzenlemesi iki parti tarafından (yani, profesyoneller ve müşteri kuruluşları), e-lancing üç parti tarafından (yani, e-lancer, platform ve müşteri) yönetilir.

ii. Sözleşmeli profesyoneller

Sözleşmeli profesyoneller, müşteri firmasının, eyaletinin veya bölgenin fiziksel konumu içerisinde genellikle talep üzerine belirli bir

süre ve süre için özel görevler ve işler yapan kişiler veya mikro gruptur. Sözleşme, kurum içi taşeron veya ortak iş düzenlemesi olabilir. Şirket içi satıcı düzenlemelerinde, işçileri yönetme ve koruma sorumluluğu ve iş düzenlemeleri sözleşmeli uzmanlara devredilmiştir. İş birliği düzenlemelerinde, işçileri yönetme sorumluluğu paylaşılırken, işçilerin korunması ve iş düzenlemeleri sözleşmeli profesyonellere devredilmiştir (Kuhn ve Maleki, 2017). Sözleşmeli profesyoneller hem çevrimdışı hem de çevrimiçi olarak çalışabilecekleri için e-lancingten farklıdır. *İkincisi*, sözleşmeli profesyoneller iki parti (yani, profesyoneller ve müşteri organizasyonu) gerektirir; oysa ki, e-lancingde üç parti (yani, e-lancer, platform ve müşteri) vardır. *Üçüncüsü*, iş süreci sözleşmeli profesyoneller tarafından kontrol edilir, çünkü müşteri organizasyonu uzmanlık konusunda çoğunlukla sınırlı bir bilgi birikimine sahiptir. *Dördüncüsü*, sözleşmeli profesyoneller, bir şekilde, tipik olarak iş güvencesinden, ek ücretlerden ve sürekli iş yapanlar için mevcut olan ilerleme olanaklarından yoksun geçici işlerde çalışırlar; ancak, e-lancing zamana veya göreve dayalıdır ve bunun neticesinde e-lancerlarda veya müşteri organizasyonunda dolaylı bir beklenti yaratmaz.

iii. Outsourcing/offshoring

Outsourcing bir firmanın bazı iş süreçlerini ve işlevsel ve / veya çekirdek olmayan işlevlerini başka bir tarafa devrettiği bir anlaşmadır. Aguinis ve Lawal (2013), outsourcing ve offshoringin benzer olduğunu savunup, offshoringin outsourcingden belirgin farkının başka bir ülke üzerinden yapılmasını gerektirmesi olduğunu tartışmışlardır. Outsourcing /offshoring kullanımı ve kitle kaynak kullanımı, iç faaliyetleri gerçekleştirmek için dış insan sermayesini ve kaynaklarını kullandığı için benzerdir (Afuah ve Tucci, 2012). Outsourcing /offshoring, kitlesel kaynak kullanımından ve e-lancingden ve çeşitli alanlarda farklıdır. *Birincisi*, kitle kaynak kullanımında is sorunlarını çözmek için tanımlanmamış sayıda kişi istihdam edilirken (Howe, 2006), buna karşın e-lancing ve outsourcing/offshoring için sadece seçilen taşeron (Ye & Kankanhalli, 2015) ve e-lancer (Abubakar ve Shneikat, 2017) istihdam edilmiştir. *İkincisi*, outsourcing /offshoringde ve/veya e-lancingde müşteri, istenen kaliteyi sağlamak için çözümün gelişimini izleyebilir. Bununla birlikte, kitle kaynak kullanımından elde edilen

iş çözümlerinin kalitesi, çözümcüler profesyonel olamayacağından şüphelidir (Poetz ve Schreier, 2012). *Üçüncüsü*, kitle kaynak kullanımı çözüm çeşitliliğine sahipken, e-lancing ve outsourcing / offshore sahip değildir. (Ye ve Kankanhalli, 2015). *Dördüncüsü*, outsourcing / offshoring çalışanları müşterinin direktiflerini takip eder. Oysa, e-lancingde e-lancerlar hangi görevlerin üzerinde çalışılacağını seçer ve verilen göreve göre onlara ödeme yapılır. E-lancerların müşteriler ile çok az veya hiç etkileşimi olmaz. *Beşincisi*, outsourcing /offshoring kullanımı iki parti tarafından (yani dış kaynak ve hizmet sağlayıcı), e-lancing üç parti tarafından (yani, e-kancer, platform ve müşteri) yönetilir.

iv. Tele-çalışma

Tele-çalışma anlaşması yapan kişiler “tele-çalışanlar”, “işe bağlı çalışanlar” ve “ev merkezli çalışanlar” olarak anılırlar. Genel olarak ‘tele-çalışan’ terimi, internet teknolojisi tarafından kolaylaştırılan fiziksel iş yeri dışındaki bir yerde, belirli bir saatte çalışan bir kişiyi veya bir grup insanı betimlemektedir. Tele-çalışma, hiper ortam ve zengin ortam ortaya çıkmadan çok önce var olmuş sanal bir iş yaratma biçimidir (Aguilera ve ark., 2016; Hunton ve Harmon, 2004). Bu yüzden, tele-çalışma kitle kaynak kullanımından ve e-lancingden daha önce var olmuştur. Örneğin işe gidip gelme, rasyonellik, maliyet etkinliği, programın esnekliği, kesintilerden kurtulma, azaltılmış kirlilik, iş-aile zenginleştirme stratejisi gibi İnsani, sosyal ve örgütsel argümanlar, tele-çalışmanın önemli etmenleri olarak belirlenmiştir. Oysa profesyonel, sosyal tecrit ve psikolojik sağlığın azalması tele-çalışmanın zorlukları olarak gösterilmektedir (örneğin, Aguilera ve diğerleri, 2016; Coenen ve Kok, 2014; Giovanis, 2018; Hunton ve Harmon, 2004). Tele-çalışma, misafirperverlik ve turizmden, doktorlara ve hemşirelere yönelik tele-tıpa kadar çeşitli iş alanlarına yayılmıştır.

Tele-çalışma, birkaç yönüyle e-lancingden farklıdır. *Birincisi*, tele-çalışanların bir işveren veya firma ile geleneksel bir ilişkisi vardır; e-lancerlar sadece bir işveren ya da firma için çalışmaz (Shneikat, 2016). *İkincisi*, e-lancerlar belirli bir işveren için çalıştıkları belirli saatleri rapor etmezler ve tele-çalışma anlaşmasını görüşmezler. Sonuç olarak, e-lancerlar zamanlarının %100’ünü tele-çalışma ile geçirirler, oysaki tele-çalışanlar firmaların fiziki konumlarında ve tele-çalışma ile

çalışabilirler. Üç, tele-çalışmada iki parti (yani çalışan ve işe alım organizasyonu) varken, e-lancingde üç parti (yani, e-lancer, platform ve müşteri) vardır. *Dördüncüsü*, Aguinis ve Lawal (2013), evden çalışmalarda: (i) evden çalışma sıklığı (ii) evden çalışma süresi düzenlemesi, örneğin sabit veya esnek bir program, (iii) evden çalışma yeri, örneğin, ev veya uydu istasyonu ve (iv) evden çalışma kararı; kesin karar veya tele-çalışanların kararı ve girişimi. Bu dört faktör, tele-çalışmayı e-lancing için uygulanmadığından e-lancing'den ayırır.

v. Kitle kaynak kullanımı

Howe'ye (2006, s. 1) göre, kitle kaynak kullanımı, "açık bir çağrı biçiminde tanımlanamayan (ve genel olarak büyük) bir insan ağına yapılan örgütsel görevi dış kaynak olarak sağlama" eylemidir. Kavram olarak kitle kaynak kullanımı, "kitle ve dış kaynak kullanımı" terimlerini birleştirir. Temel düşünce, iş dağıtmak, fikir üretmek ve eleştirel düşünmek, optimum ve daha iyi sonuçlar elde edebilmek için (Majchrzak ve Malhotra, 2013) kitlelerden seçip alınan en iyi alternatifleri oylamaktır (Ikediego ve diğerleri, 2018; Prpić ve diğerleri, 2015). Kitle kaynak kullanımı, kuruluşların (yani, Amazon Mechanical Turk, InnoCentive, Dell IdeaStorm ve TaskCN) kitleleri hedef aldığı ve iş çözümleri geliştirmek için katkı talep ettiği çevrimiçi ve dağıtılmış bir problem çözme modelidir (Brabham, 2008). Belki de işletmeler ve sorunları değiştikçe, kitlelerin ve onların işletmelere sunabilecekleri katkılarının türleri de değişmektedir. Bu görüşe göre, işletme girişimleri, kitlelerden aşağıdan yukarıya kaynaklar (örneğin, uzmanlık, know-how ve görüşler) elde etmek için yukarıdan aşağıya bir süreç benimseyerek kitle kaynak kullanımı ile kitle sermayesi inşa edebilir (Aitamurto, Leiponen ve Tee, 2011; Prpic & Shukla, 2013). Bu üç aşamalı bir model olarak gerçekleşir: (i) bir kitle inşa etmek, (ii) kitlelerin yeteneklerini geliştirmek ve (iii) organizasyonun yararı için kitle sermayesini kullanmak.

Liu, Yang, Adamic ve Chen (2014) kitle kaynak pazarında işletmelerin / girişimlerin işletme sorunları yaşadıklarını ve daha sonra sorun çözenlerin (yani kitleler) iş problemini ödüllendirmek için (diğer çözücülerle rekabet ederek) kaydolmaya ve katılmaya başladığını vurgulamıştır. Firma, kitleler (yani potansiyel tüketiciler) tarafından onayla-

nan iş çözümlerini daha düşük bir fiyata alır. Kitle kaynak kullanımı e-lancingden birkaç boyutta farklılıklar gösterir. *Birincisi*, kitle kaynak kullanımı, dış kaynak kullanımı ile işleri yapan işçilerin gerçek işlerin çevrimiçi olarak yapılıp yapılmadığına bakmaksızın ki çoğu durumda çevrimiçi olmasına rağmen işe İnternet üzerinden alınır. Oysa e-lancing temel olarak bilgisayar aracılı bir platformda yürütülmektedir (Schmidt ve Jettinghoff, 2016). *İkincisi*, kitlenin kaynak kullanımı, küçük işler için mikro görev yapmaya istekli bireylerle yürütülmektedir (Ikediogo ve diğerleri, 2018). Buna karşın e-lancing için, e-lancerin (örneğin, bireysel, grup veya küçük firma) yürüttüğü görevler mikro veya makro olabilir. E-lancer, fiyat ve dönüm noktası için pazarlık yapma lüksüne sahipken, kitleler yalnızca müşteri direktiflerini (yani bireysel veya örgütsel) izler.

Üçüncüsü, dış kaynaklı iş sorunları ve aktiviteler hem e-lancing hem de kitle kaynak kullanımı platformlarında gerçekleştirilmektedir. Bununla birlikte, e-lancing “bir müşteri için bağımsız olarak çalışan birey veya bir gruptan oluşur; kitle kaynaklı çalışmalarda ise, toplu iş yapılıır” (Abubakar ve Shneikat, 2017; Aguinis ve Lawal, 2012; Prpic ve diğerleri, 2015). İlişkisel taksonomi bakış açısıyla, e-lancing üç parti (e-lancer, platform ve müşteri) ve bir iş çözümünden oluşur. Bununla birlikte, kitle kaynak kullanımı birden fazla partiden (insan kalabalığı, platform ve müşteri) ve çoklu işletme çözümlerinden oluşur. *Dördüncüsü*, kitle kaynak kullanımında, müşteri (yani müşteri, işletme sahibi veya çalışanları), işletme sorunlarını ve gereksinimlerini belirlemek, izlemek, geri bildirim sağlamak ve kitle iş çözümlerini belirlemek için kitle kaynak platformlarında faaliyet göstermektedir (Sieg, Wallin ve Von Krogh, 2010). Temel hedefleri kitlesel olarak tedarik etmenin aksine (yani, işletme çözümü maliyetini düşürmek), bu faaliyetler işletmeler için maliyetlere (yani kaynaklar, zaman ve çabaya) neden olabilir (Ye ve Kankanhalli, 2015). E-lancing ve kitle kaynak kullanımının temel hedefleri benzer olsa da müşteriler e-lancinge minimum katılım düzeyine sahiptir, böylece kıt kaynaklardan, zamandan ve çabadan tasarruf sağlanır.

3. ELEKTRONİK LANCİNG (E-lancing)

E-lancing, müşteri organizasyonunun görevi çevrimiçi olarak çalışmak isteyen bireylere, gruplara veya küçük ölçekli firmalara devrettiği bir süreçtir. Daha zarif bir biçimde, “kuruluşlar / bireyler (müşteriler / alıcılar / talepliler), orantılı nitelikler ve geri dönüşlerle değişen dünyevilik ve karmaşıklığın ödenen görevleri için diğer kişilere (yani serbest çalışanlar / satıcılar / işçiler) erişir” (Abubakar ve Shneikat, 2017; ve arkadaşları, 2014). Bu nedenle, “e-lancerlar ve müşterileri, dünyanın dört bir yanından mekânsal olarak dağılmış yabancılarıdır, kısa vadeli etkileşimler, yazılı iletişimden yola çıkarak neredeyse ve büyük ölçüde senkronize olmadan gerçekleşir” (Abubakar ve Shneikat, 2017; Kneese ve ark. 2014). Abubakar ve Shneikat (2017) ve D’Cruz ve Noronha (2018) ‘a göre, “kayıtlı e-lancerlar ve müşteriler, yalnızca platformda yürütülen projeler veya platform tarafından sağlanan tartışmalar yoluyla bağlanır. Etkileşimler senkron ve / veya senkronize olmayan kısa mesajlar ve zengin ortam (yani, ses, video klipler ve konferans) aracılığıyla gerçekleşir”.

E-lancerlar, ihale yoluyla işler için rekabet eder, müşteriler en iyi teklifi veren firmayı birkaç faktöre göre seçer (örneğin, derecelendirme, başarılı proje sayısı, görünür durumda kazanç ve gözden geçirme). E-lancer platformları, her projede komisyonlar koyar, destekleyici çalışma ortamı sağlar, kimlik doğrulama kontrolü yapar, çatışmaları, sınırsız yapısını çözer ve müşterilere ve e-lancerlara karşı hiçbir yasal, finansal veya herhangi bir yükümlülük taşımaz (Caraway, 2010; D’Cruz & Noronha, 2016). Abubakar ve Shneikat (2017), e-lancerların öncelikle özerklik, esneklik ve iş-aile dengesi için e-lancing faaliyetlerine katıldığını savundu. Diğerleri ekonomik koşullar ve işgücü piyasası koşulları (yani yüksek getiriler; işsizlik, coğrafi konum, eşitlik ve sakatlık) ve kişisel faktörler (yani, beceri geliştirme, itibar, tutku, problem çözme, güven ve şeffaflık) tarafından yönlendirilir. Bughin, Manyika ve Woetzel (2016) ayrıca, e-lancerların, dört farklı demografik, sosyo-ekonomik ve sosyo-psikolojik gereksinime dayanarak sınıflandırılabilceğini savunmaktadır:

- **Serbest çalışanlar** – işsizdirler, e-lancing birincil gelir kaynağıdır ve e-lancing çalışma tarzını aktif olarak tercih ederler.

- **İsteksizler** – işsizdirler, e-lancing birincil gelir kaynağıdır, ancak geleneksel bir işi tercih ederler.
- **Gündelikçiler** – çalışan kimselerdir, e-lancing ek bir gelir kaynağıdır ve tercihen veya hobi olarak E-lance çalışırlar. Çalışmak için birincil motivasyon para değil, sosyal, zevk, eğlence, türetilmiş memnuniyettir.
- **Maddi olarak sıkıntı çekenler** – çalışan kimselerdir, e-lancing ek bir gelir kaynağıdır, ancak e-lance çalışmayı tercih etmezler. Birincil motivasyon paradır ve kara bir gün için ak akçe biriktirmektedir (Bughin ve ark., 2016). Daha fazla bilgi için Tablo 1'e bakınız.

Tablo 1: E-Lancing/E-Lancerlar Matrisi

E-Lancing benim....	Birincil gelir kaynağım	Ek gelir kaynağım
Tercihen	Serbest Çalışanlar Birincil gelir kaynağı E-lancing çalışma hayatını isteyerek tercih ediyor Geleneksel bir işte çalışmıyor Örnek: Öğrenciler, freelancerlar ve diğerleri	Gündelikçiler – Meraklılar Ek gelir kaynağı İsteyerek E-lance çalışıyor Bazılarının geleneksel işleri var Örnek: Öğrenciler, emekliler & diğerleri
Mecburen	İsteksizler Birincil gelir kaynağı Geleneksel işleri tercih ediyor Örnek: İş arayan yeni mezun	Maddi Olarak Sıkıntı Çekenler Mecburiyetten ötürü ek olarak E-lancing E-lance çalışmayı tercih etmiyor Örnek: Düşük ücretli çevirmen

4. E-LANCİNG FIRSATLARI

Eleştirmenler dijitalleşmenin, yapay zekanın (AI) ve robotbilimin işlerimizi devralacağını savunmaktadır. Atalarımızın aynı zamanda büyük teknolojik değişimlerden korktuğunu hatırlamak önemlidir. AI ve robotbilim bugünün işlerini silebilir, ancak 30 yıl içinde hangi işlerin talep edileceğini bilmek daha zordur. AI ve robotbilim örneğin mühendisler, AI uzmanı ve veri bilimcisi olmak üzere daha fazla iş yarattı. Teknolojinin lideri Elon Musk'ın iddiasını sorumlu bir şekilde yönlendirirsek dijitalleşme ve yapay zekâ toplu işsizlik değil daha fazla iş yaratacaktır. E-lancing bu yeniliklerden biridir, hem e-lancerlara hem de müşteri organizasyonlarına sunmak için birçok fırsat ve faydaya sahiptir. Bunlar arasında:

(1) E-lancerlar için

- i. Daha Fazla Getiri ve Kazanç* – E-lancing, yazma, çeviri, sosyal medya yönetimi, makineler ve robotlar için algoritmalar geliştirme gibi heyecan verici iş fırsatları sunar. E-Lancerlar dünya genelinde uluslararası ve rekabetçi pazara erişebilir. Gelecekte, insan ve makineyi karşı karşıya getiren bir mesele olmayacak, bunun yerine iş problemlerini çözmek için birlikte çalışan makine ve insan olacak. E-Lancingin bu konuda önemli bir rol oynaması beklenmektedir.
- ii. Kurumsal Güven ve Şeffaflık* – E-lancingi geleneksel yüklenicilik, outsourcing/offshoring, kitle kaynak kullanımı gibi iş anlaşmalarından para biriktirme ve ücret hırsızlığı gibi zorluklar konusunda ayıran bir faktördür (Kuhn, 2016). Mesela, MTürk'taki müşteriler tatmin edici buldukları herhangi bir iş için açıklama yapmadan ödemeyi durdurabilirler. Benzer şekilde, Amazon işçilere müşterileri puanlama veya işlem deneyimleri hakkında yorum yapma konusunda bir kanal sağlamaz. Oysa e-lancing pazarları, haksız işlemleri kolaylaştırmak ve azaltmak, işçilerin uyuşmazlık durumunda paralarını ve haklarını almalarını sağlamak için emanet ve uyuşmazlık çözüm hizmetleri (e-lancing mahkemesi) sunmaktadır. Dahası, e-lancerlar ve müşterileri her biri kendi deneyimlerini değerlendirebilir ve yorumlayabilir (platform tarafından yönetilir), bu potansiyel bir müşterinin veya e-lancerın kararını kolaylaştırır.
- iii. Büyüme Fırsatı* – Robotbiliminin ve AI'nın ortaya çıkması ve e-lancing gibi hibrit iş modelleri, iş ve iş gücünün yeniden tanımlanması gerektiği anlamına gelmektedir. İş yeniden yapılandırılmalıdır, çünkü teknoloji her işi alternatif iş düzenlemeleriyle yeniden şekillendirir ve yeniden şekillendirir. Bu bağlamda, bireyler yaşam boyu öğrenmeye katılacak, kaderlerini ve kariyer yollarını denetleyecek ve tutkularını sürdüreceklidir.
- iv. Özerklik ve Esneklik* – E-lancerlar yataklarından, pijamalarından ve kafelerinden çalışma ve aileleriyle daha fazla zaman

geçirme lüksüne sahiptir. Uzaktan çalışma sistemi gelecekte bir norm haline gelecekse, e-lancerlar teknoloji dostu bir şehirde yaşamayı seçebilir, dolayısıyla gelecekteki yetenek savaşı şirketler arasında değil şehirler arasında olabilir.

- v. **Coğrafi Engelleri Aşıcı** – Tarih boyunca, coğrafya, emekçilerin üretken sermaye ve diğer üretim faktörleriyle yakın bir yerde yaşaması gerektiği için emek piyasalarını derinden şekillendirir. E-lancingin güzelliği coğrafyanın önündeki engelleri kaldırmasıdır (Clemens, 2011; Chen ve Horton, 2016). E-lancerlar, dünyanın herhangi bir yerindeki herhangi bir yerden çalışabilir.
- vi. **Eşit İstihdam İmkânı** – E-lancing platformları, yerel işgücü piyasalarında iyi bir iş elde etmek için gerekli eğitimsel niteliklere sahip olmayan kişilere ekonomik katılımı sağlar. Benzer şekilde, engelli, daha az ayrıcalıklı bireyler (yani azınlıklar) iş fırsatlarına erişebilir (Graham, Hjorth ve Lehdonvirta, 2017).
- vii. **Koruma** – E-lancerlar, işyeri kazalarına ve yaralanma riskine açık değillerdir. Bunun aksi olarak, bağımsız ve profesyonel yükleniciler ayrımcılık karşıtı istihdam mevzuatı ve güvenlik ağı programları tarafından kapsanmayan ücretli hastalık izni eksikliği zafiyetliyle karşılaşmaktadırlar. (Kuhn, 2016).

(2) Firmalar ve müşteri kuruluşları için

Müşteri kuruluşları, e-lancing iş düzenlemelerinden çeşitli şekillerde yararlanabilir.

- i. **Sayısal Esneklik** – E-lancing müşteri organizasyonu ile birlikte çalıştıkları e-lancer sayısını, iş türünü, ödenecek tutarı ve yetki verilmiş iş gücü büyüklüğünü veya ürün talebindeki değişikliklere göre çalışılan saat sayısını yanıtlama saatini ayarlama lüksüne sahiptir.
- ii. **İşlevsel Esneklik** – E-lancing platformları, uzmanlığa ve yüksek uzmanlık becerisine sahip bireylere erişim sağlar, böylece müşteri organizasyonu kurum içi çalışanlarının yeteneklerini talep üzerine ve esneklikle kolayca tamamlayabilir.

- iii. Finansal Esneklik** – Sayısal ve finansal esnekliğin yanı sıra, e-lancing platformları müşteri kuruluşlarına finansal esneklik sağlayabilir. Bu durumda, işe alım talep üzerine ve finansal statü esasına dayanır ve uzmanlık becerisine sahip e-lancerlara erişim sağlanır.
- iv. Geleneksel İşe Alım Engellerini Ortadan Kaldırır** – E-lancing platformları işe alım sürecini kolaylaştırır, işe alım sürecindeki coğrafi, bilgi ve idari engelleri ortadan kaldırır veya azaltır. Bu bağlamda e-lancerlar, talep bazında kısa vadeli projeler için kullanılabilir. E-lancing platformları ile firmalar, çeşitli beceri kümelerine, çeşitli çalışma geçmişlerine sahip bireylere, inovasyon için faydalı olacak bilgileri oluşturabilecek eğitim ve kültür geçmişlerine erişebilir (Corporaal ve Lehdonvirta, 2017).
- v. Başlangıç ve İşlem Maliyetlerini Düşürür** – E-lancing platformları, firmanın başlangıç ve işlem maliyetlerini tüm faaliyet alanlarında azaltmanın bir yoludur. Bu müşteri organizasyonu, e-lancerları proje ihtiyaçlarını karşılamak için hızla işe alabilir ve ayrıca çevresel değişikliklere daha hızlı adapte olabilir (Corporaal ve Lehdonvirta, 2017).
- vi. Kısa Vadeli Sigorta / Güvenlik Ağı** – TRUPO, aylık olarak prim ödeyerek ortalama gelirlerinin ne kadarını sigorta altına alacağına karar verme özgürlüğüne sahip olan, özellikle e-lancerlar için tasarlanmış ilk kısa vadeli sakatlık sigortasıdır. Buna karşılık, bir hastalık veya yaralanma, onları bir haftadan daha uzun süre çalışmaktan alıkoyuyorsa, TRUPO devreye girer ve sizi normal gelirinizin%50'sini üç aya kadar gönderir.

5. E-LANCING'İN ZORLUKLARI

Her iyi şey zorluklarla birlikte gelir, e-lancingin yönetsel ve pratik politikalarda acil ayarlanması gereken birkaç zorluk vardır:

- i. Ekonomik Politika** – E-lancing iş modelindeki büyüme, ekonomik faaliyet alanlarındaki sorunları gündeme getirmektedir. Aslında, projelerin taleplerine cevap olarak e-lancerların giriş ve çıkışları ekonominin emek arzını konjonktür ile aynı yönde kılar. Bu ekonomik durgunluktan sonra işsizlik oranının ve

istihdam oranının tutarsızlığına ve eksikliğine neden olmaktadır.

- ii. **Üretim ve Vergi** – Mevcut ekonomik politika e-lancerların fazladan saatler çalışmaya istekli olmaları veya e-lancingten kazanma isteklerini kullanmaları gibi bir şey gerektirmemektedir. Bu nedenle, ek saatler üretimde bir artış anlamına gelir, çünkü çıktıdaki her artış, çalışılan saatlerde bir değişiklik anlamına gelir; maalesef kayıt dışıdır ve mevcut ekonomik ve üretim politikası tarafından vergiye tabi değildir.
- iii. **Gelir Güvenliği ve Sigorta** – Gelir güvenliği ve sosyal sigorta sistemi, emek huzursuzluğunu önlemek ve çalışanları istihdamla bağlamak için kurulmuştur. E-lancing, emeklilik maaşları planı, engelli ödeneği, sağlık ve işsizlik sigortası ve tazminat gibi geleneksel bir işe girmenin faydalar sağlayan sistemi tehdit ediyor. E-lancerler çoğunlukla hak sahibi değildirler ve bazen sistemi kötüye kullanır.
- iv. **İzolasyon ve Psikolojik Refah** – E-lancing sağlığımızı tehdit eder ve eğitim ve beceri geliştirme fırsatlarının olmaması, iş yerinde kamu mallarının bulunmaması, ergonomik çalışma alanlarının olmaması gibi, üretken sosyal bağlantıların ve faaliyetlerin bulunmaması nedeniyle verimlilik artışını baltalar. Aynı zamanda, e-lancerların sendikaları olmasına rağmen, bu sendikaların yapısı kırık ve üye sayıları düşüktür. Geleneksel 9 ve 5 arası işlerde olduğu gibi iş arkadaşlarıyla ya da toplumla etkileşimleri yoktur.
- v. **Kıyaslama** – e-lancerlar, geleneksel işçilerden farklı olarak randıman kısıtlamaları konusunda anlaşmaya yetmeyecek kadar parçalı çalışırlar (Lehdonvirta, 2016) ve sanal iş arkadaşlarının davranışlarını izlemekte zorlanırlar. Bu nedenle, gelişim için ihtiyaç ve farkındalık nadiren yüzeye çıkar.
- vi. **Gerçekçi Olmayan Esneklik (iş-aile müdahalesi)** – Esnekleştirme savunucuları e-lancingin bireyleri kendi çizelgelerini belirleme konusunda özgür kılma becerisini savunurken, eleştirmenler e-lancerların ideal çizelge düzenleme yeteneğini engelleyen çeşitli yapısal nedenleri, örneğin, prog-

ramlarını diğer sosyal uygulamalara göre başarılı bir şekilde koordine edebilme ve zaman konularını anlama becerisini sıralamaktadırlar (Malone, 2004; Wajcman, 2015). E-lancing sayesinde bos zaman iş ve iş boş zaman oluyor. “Sosyalleşme pahalıya mal oluyor ve insanlar her etkileşimi pazar değerine göre fiyatlandırıyor. İşler, çok az düzenlilik veya kesinlikle sürekli ve ateşli bir şekilde aradığınız bir şey haline gelmiştir” (Lobel, 2017).

vii. Rekabet, Giriş Engelleri, “Dibe Doğru Yarış” – Her sektörde giriş engelleri, rekabet yoğunluğu ve eşit istihdam fırsatı önemlidir. İdeal bir endüstri, fakir ve eğitimsiz kişilerin katılımını sağlamak için yeterince düşük engellere sahip olmalıdır. Bununla birlikte, eğer engeller çok düşükse, rekabet “en aşağı durumda” olan ve “ekonomik kalkınmaya artık katkıda bulunmayan bir seviyeye düşen ücretlerle sonuçlanacak” bir en aza inme yol açabilir.

6. SONUÇ

Dijitalleşme ve AI teknolojileri, kuruluşların talep üzerine aksi takdirde erişilemeyecek olan ulusal ve uluslararası yeteneklere erişmek için dijital platformları kullandığı yeni bir çalışma anlaşmaları dalgası yaratmıştır. Diğer taraftan, çevrimiçi hizmetlerin “dijital ekonomisi”, e-lancingin yeni tür girişimcilik ve kazanma fırsatlarına yol açmıştır. Bu fiziksel sınır tanımayan, limitsiz ve çok kapsamlı iş düzenlemesi, dünyadaki iş, iş ilişkisi, organizasyon yapısı ve hatta iş modellerini dönüştürmektedir. Bununla birlikte, faydaları tam ölçekte sağlamak, daha az refah sahibi ülkelerin, yoksul ve eğitimsiz kişilerin ulaşamayacağı yerlerde gelişmiş beceriler ve teknik bilgi birikimi gerektirmektedir. Bugüne kadar İK bilginleri, e-lancing platformuna nispeten daha az dikkat etmişlerdir. Bu durum, yönetim teorisini tam zamanlı e-lancing faaliyetlerinin heterojenliğini onaylamayı gerektirdiğinden geleneksel istihdamın ötesinde rafine etme ve genişletme ihtiyacı yaratmıştır. E-lancing hala başlangıç aşamasındadır, gelecekteki araştırmacılar ve politika yapıcılar birçok e-lancing fırsatınının makro ekonomik planlarına uygulanabilirliğini düşünebilir. E-lancing ile zorluklarını aşmak, araştırmacıların dikkatini amaca yöneltmesini sağlar çünkü bu süreç

pratik çözümlere ihtiyaç duyan sorunları önemsemektedir. Bu çözümler e-lancing platformlarının ve yönetim teorisinin pratik kullanımına katkıda bulunacaktır. E-lancingin bir sonucu olarak gelecekteki çalışmalar için bir çerçeve aşağıda sunulmuştur.

E-becerilerin gelecekteki nesillere geleceğin işleri için hazırlanmalarını ekonomik reformların ve politikanın bir parçası olarak göstermişlerdir (Gareis ve diğerleri, 2014). Bu reformlar Avrupa Birliğinde uygulanmıştır. Diğer ülkeler e-beceri gelişimi için planlar başlatmaya ve uygulamaya teşvik edilir. E-lancing, kapsam, istihdam düzenlemeleri, standartlar ve çözümler ile ilgili birkaç belirsizlik içermektedir (Stewart ve Stanford, 2017). Bununla birlikte, politika yapıcılar çevrimiçi işgücü ve / veya e-lancingin düzenleyen çerçeveyi revize etmeye teşvik edilmektedir. Politika yapıcılar, bu bölümde sıralanan e-lancingin artılarını ve eksilerini tartarak, hesaplanamayan işlemleri azaltan, istihdam oranını küçümseyen, diğer ekonomik göstergelere ve işgücündeki huzursuzluğa değinebilecek makro ekonomik konuların nasıl ele alınacağı konusunda verimli bilgiler toplayabilirler. Politika yapıcılar, istihdam tanımlarını yeniden tanımlamaları veya genişletmeleri, yeni bir işçi kategorisi yaratmaları, örneğin e-lancerların haklarını geleneksel çalışanlardan, örneğin sosyal ve sağlık sigortası, emeklilik ve emeklilik planlarından tanımlama ve ayırt etme konusunda teşvik edilir. Daha sonra, sanal agorada 'işveren' kavramını, örneğin gelir vergisini yeniden gözden geçirme ve değerlendirme ihtiyacı vardır. Bunu yaparak, yeni hakları ve korumaları tanımlayabilir (yani, e-lancerların ve müşteri organizasyonu) ve teori geliştirme için bir rehber sunar.

BİLGİLENDİRME

Bu çalışmanın bir kısmı "eLancing-Gelecekteki Çalışma Modeli: Fırsatlar ve Zorluklar; Örgütsel Bilgi, Yönetim ve Teknoloji Ansiklopedisinde yer aldı (İngilizce dilinde)". IGI Global

KAYNAKLAR

- Abubakar, A. M., & Shneikat, B. H. T. (2017). E-Lancing motivations. *Online Information Review*, 41(1), 53-69.
- Afuah, A., & Tucci, C. L. (2012). Crowdsourcing as a solution to distant search. *Academy of Management Review*, 37(3), 355-375.
- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92, 1-11.
- Aguinis, H., & Lawal, S.O. (2012). Conducting field experiments using eLancing's natural environment. *Journal of Business Venturing*, 27(1), 493-505, doi: 10.1016/j.jbusvent.2012.01.002.
- Aguinis, H., & Lawal, S.O. (2013). E-lancing: a review and research agenda for bridging the science-practice gap. *Human Resource Management Review*, 23(1), 6-17, doi: 10.1016/j.hrmr.2012.06.003.
- Brabham, D. C. (2008). Crowdsourcing as a model for problem solving: An introduction and cases. *Convergence: The Inter-National Journal of Research into New Media Technologies*, 14(1), 75—90
- Bughin, J., Manyika, J., & Woetzel, J. (2016). *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy*. McKinsey Global Institute.
- Caraway, B. (2010). Online labor markets: an inquiry into o-Desk providers. *Work Organization, Labor and Globalization*, 4(2), 111-125.
- Cascio, W.F., & Aguinis, H. (2008). 3 Staffing Twenty-first-century Organizations. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 133-165.
- Chen, D. L., & Horton, J. J. (2016). Are online labor markets spot markets for tasks? A field experiment on the behavioral response to wage cuts. *Information Systems Research*, 27(2), 403-423.
- Clemens, M. A. (2011). Economics and emigration: Trillion-dollar bills on the sidewalk? *The Journal of Economic Perspectives*, pp. 83–106
- Coenen, M., & Kok, R. A. (2014). Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. *European Management Journal*, 32(4), 564-576.
- Connelly, C. E., & Gallagher, D. G. (2006). Independent and dependent contracting: Meaning and implications. *Human Resource Management Review*, 16(2), 95-106.
- Corporaal, G. F., & Lehdonvirta, V. (2017). *Platform Sourcing—How Fortune 500 Firms are adopting Online Freelancing Platforms*. University of Oxford, Oxford, UK
- D'Cruz, P., & Noronha, E. (2016). Positives outweighing negatives: the experiences of Indian crowd sourced workers. *Work Organization, Labor and Globalization*, 10(1), 44-63.
- D'Cruz, P., & Noronha, E. (2018). Target experiences of workplace bullying on onli-

- ne labor markets: Uncovering the nuances of resilience. *Employee Relations*, 40(1), 139-154, <https://doi.org/10.1108/ER-09-2016-0171>
- Fragoso, J. L., & Kleiner, B. H. (2005). How to distinguish between independent contractors and employees. *Management Research News*, 28, 136–149
- Freelancer (2017). *Annual Report 2017*. Available at: <https://www.freelancer.com/> (Accessed 28 June 2018).
- Friedman, G. (2014). Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 171-188.
- Gareis, K., Hüsing, T., Birov, S., Bludova, I., Schulz, C., & Korte., W.B. (2014). *E-Skills for Jobs in Europe: Measuring*. Progress and Moving Ahead
- Giovanis, E. (2018). The relationship between teleworking, traffic and air pollution. *Atmospheric Pollution Research*, 9(1), 1-14.
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labor and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labor and Research*, 23(2), 135-162.
- Green, A., de Hoyos, M., Barnes, S.A., Baldauf, B., & Behle, H. (2014). *Exploratory Research on Internet-Enabled Work Exchanges and Employability*, European Commission, Seville.
- Howe, J. (2006, June 2). Crowdsourcing: A definition. Crowdsourcing. Available at http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html (Accessed 01 June 2018)
- Hunton, J. E., & Harmon, W. K. (2004). A model for investigating telework in accounting. *International Journal of Accounting Information Systems*, 5(4), 417-427.
- Ikediego, H. O., Ilkan, M., Abubakar, A. M., & Victor Bekun, F. (2018). Crowd-sourcing (who, why and what). *International Journal of Crowd Science*, 2(1), 27-41. <https://doi.org/10.1108/IJCS-07-2017-0005>
- Internet World Stats. (2017). *World Internet Users—statistics*. Available at <http://www.internetworldstats.com/stats.htm>. (Accessed April 20, 2018).
- Kneese, T., Rosenblatt, A., & Boyd, D. (2014). *Understanding fair labor practices in a networked age*, *Open Society Foundations' Future of Work Commissioned Research Papers*. Available at: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2536619 (Accessed 20 November 2014).
- Kuhn, K. M. (2016). The rise of the “gig economy” and implications for understanding work and workers. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 157-162.
- Kuhn, K. M., & Maleki, A. (2017). Micro-entrepreneurs, dependent contractors, and instaservers: Understanding online labor platform workforces. *The Academy of Management Perspectives*, 31(3), 183-200.
- Liu, T. X., Yang, J., Adamic, L. A., & Chen, Y. (2014). Crowd sourcing with all-pay auctions: A field experiment on TaskCn. *Management Science*, 60, 2020–2037.
- Lobel, O. (2017). *The Gig Economy & the Future of Employment and Labor Law*, 51 U.S.F L. Rev. 51

- Majchrzak, A., & Malhotra, A. (2013). Towards an information systems perspective and research agenda on crowdsourcing for innovation. *The Journal of Strategic Information Systems*, 22(4), 257-268.
- Malone, T.W. (2004). *The Future of Work: How the New Order of Business Will Shape Your Organization, Your Management Style, and Your Life* (Boston: Harvard Business School Press).
- Poetz, M. K., & Schreier, M. (2012). The value of crowdsourcing: can users really compete with professionals in generating new product ideas? *Journal of product innovation management*, 29(2), 245-256.
- Prpić, J., Shukla, P. P., Kietzmann, J. H., & McCarthy, I. P. (2015). How to work a crowd: Developing crowd capital through crowdsourcing. *Business Horizons*, 58(1), 77-85.
- Sayah, S. (2013). Managing work–life boundaries with information and communication technologies: the case of independent contractors. *New Technology, Work and Employment*, 28(3), 179-196.
- Schmidt, G. B., & Jettinghoff, W. M. (2016). Using Amazon Mechanical Turk and other compensated crowdsourcing sites. *Business Horizons*, 59(4), 391-400.
- Shneikat, B. H. T. (2016). *Motivational Factors for eLancing: Evidence from Turkey*. Eastern Mediterranean University, Cyprus.
- Stewart, A., & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labor Relations Review*, 28(3), 420-437.
- Süß, S., & M. Kleiner (2010). Commitment and Work-Related Expectations in Flexible Employment Forms: An Empirical Study of German IT Freelancers. *European Management Journal* 28, 1, 40–54
- Sieg, J. H., Wallin, M. W., & Von Krogh, G. (2010). Managerial challenges in open innovation: A study of innovation intermediation in the chemical industry. *R&D Management*, 40(3), 281-291.
- Upwork (2017). *About Us*. available at: www.upwork.com/about/ (accessed 28 February 2017).
- Wajcman, J. (2015). *Pressed for Time: The Acceleration of Life in Digital Capitalism*. (Chicago: University of Chicago Press).
- Ye, H. J., & Kankanhalli, A. (2015). Investigating the antecedents of organizational task crowdsourcing. *Information & Management*, 52(1), 98-110.