

طراحی مدل چالش‌ها و فرصت‌های فریلنسری در بازار کسب و کار ایران

زکيه بيكي دمنه؛ سيدمحمد رضا داودي*^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۱۰

چکیده

فریلنسر به فردی اطلاق می‌شود که به صورت مستقل و بدون وابستگی به یک کارفرما خاص، خدمات خود را به مشتریان مختلف ارائه می‌دهد. این نوع کار به افراد اجازه می‌دهد تا مهارت‌های خود را در بازارهای مختلف به کار ببرند و درآمد بیشتری کسب کنند. پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی چالش‌ها و فرصت‌های فریلنسری در عصر دیجیتال بازار کار ایران با رویکرد داده بنیاد با روش کیفی و داده‌ها طی چند مرحله کدگذاری باز و محوری و گزینشی بر اساس مدل اشتراک و کوربین مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بر مبنای اصل اشباع نظری از تعداد ۱۸ نفر از صاحب‌نظران مطلع حوزه مورد مطالعه با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند وابسته به معیار مصاحبه نیمه ساختاریافته به عمل آمد. برای سنجش اعتبار یابی داده‌ها از دو روش بازبینی دو کدگذار و مرور خبرگان غیر شرکت‌کننده در پژوهش، بازگشت به مصاحبه‌شوندگان استفاده گردید نتایج بخش کیفی در قالب مدل پارادایمی شامل شرایط علی (رقابت بالا، عدم ثبات شغلی، استرس کاری، درآمد نامشخص) شرایط زمینه‌ای (مدیریت زمان و پروژه، پلتفرم‌های آنلاین در محیط کار، مهارت‌ها و تخصص‌ها) شرایط مداخله‌گر (مهارت‌ها و تخصص‌ها، اتصال به هسته مرکزی کاری مورد نظر، توسعه فضای کار آنلاین) راهبردها (مدیریت فردی، یادگیری و توسعه، بازاریابی و جذب مشتری) پیامدها (مدیریت مالی و قیمت‌گذاری، افزایش ارتباطات شبکه‌ای، رشد فردی) قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که شرایط علی مانند رقابت بالا و عدم ثبات شغلی، نیاز به راهبردهای مؤثر در مدیریت فردی و یادگیری را افزایش می‌دهد. همچنین، با بهبود مهارت‌ها و استفاده از پلتفرم‌های آنلاین، پیامدهایی نظیر رشد فردی و افزایش ارتباطات شبکه‌ای به دست می‌آید.

کلید واژه‌ها: فریلنسر، چالش‌های فریلنسر، فرصت‌ها، عصر دیجیتال، کسب و کار

مقدمه

در سال‌های اخیر، فریلنسری به عنوان یک الگوی کاری انعطاف‌پذیر و مبتنی بر مهارت‌های فردی، توجه بسیاری از جوانان ایرانی را به خود جلب کرده است. با توجه به نرخ بالای بیکاری در ایران (به ویژه در میان فارغ‌التحصیلان دانشگاهی)، فریلنسری می‌تواند به عنوان یک راه‌حل عملی برای ایجاد اشتغال و کاهش وابستگی به مشاغل دولتی یا سنتی مطرح شود. این مدل کاری نه تنها امکان درآمدزایی مستقل را فراهم می‌کند، بلکه با شکستن ذهنیت‌های قفل شده و ترس از آینده شغلی، به جوانان کمک می‌کند تا بر اساس توانمندی‌های خود، آینده‌ای پایدار بسازند. فریلنسری به عنوان یکی از الگوهای نوین اشتغال در عصر دیجیتال، روزبه‌روز محبوبیت بیشتری در میان افراد جویای استقلال شغلی و انعطاف‌پذیری زمانی پیدا می‌کند. فریلنسرها که به عنوان کارمندان مستقل نیز شناخته می‌شوند، خدمات خود را به شرکت‌ها، سازمان‌ها و حتی افراد حقیقی ارائه می‌دهند، بدون اینکه به یک

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی، خوراسگان، ایران

^۲ دانشیار، گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: sm.davoodi@iau.ac.ir

کارفرمای خاص وابسته باشند. این شیوه کاری نه تنها آزادی عمل بیشتری در انتخاب پروژه‌ها و زمان‌بندی مارها فراهم می‌کند، بلکه چالش‌های خاص خود را نیز به همراه دارد (مک کینزی و شرکت، ۲۰۲۲).

با گسترش فناوری‌های ارتباطی و ظهور پلتفرم‌های آنلاین فریلنسری، دسترسی به فرصت‌های کاری در سراسر جهان برای فریلنسرها آسان‌تر شده است. بر اساس گزارش‌های **Upwork** و **Freelancers Union**، بیش از ۵۷ میلیون نفر در ایالات متحده به‌عنوان فریلنسر فعالیت می‌کنند و این رقم در سطح جهانی به سرعت در حال افزایش است. این روند نشان‌دهنده تحولی عمیق در بازار کار است که در آن افراد ترجیح می‌دهند به جای کارمندی سنتی، مهارت‌های خود را به صورت مستقل به فروش برسانند (اتحادیه فریلنسری و آپورک، ۲۰۱۹).

با این حال، فریلنسری تنها به معنای آزادی و انعطاف‌پذیری نیست. این شیوه کاری مستلزم نظم شخصی، مدیریت زمان قوی و توانایی بازاریابی مهارت‌هاست. فریلنسرها باید به طور مداوم به دنبال پروژه‌های جدید باشند، با رقبای جهانی رقابت کنند و در عین حال، تعادل بین کار و زندگی شخصی خود را حفظ کنند. این چالش‌ها باعث می‌شود فریلنسری نه تنها یک انتخاب شغلی، بلکه یک سبک زندگی باشد که نیازمند تعهد و پشتکار است (کیچینگ، ۲۰۱۹).

واقعیت مهم دیگری که در بحث فعلی کار از راه دور نادیده گرفته شده، این است که انعطاف‌پذیری از لحاظ زمان و مکان کاری به افراد کمک می‌کند تا تعهدات کاری خود را با زندگی خصوصی‌شان هماهنگ کنند. علاوه بر این، انعطاف‌پذیری به کارمندان فرصت‌های بهتری برای بهبودی از فشار و تلاشی که با کار همراه است، چه در حین کار و چه خارج از آن، می‌دهد. در این مکانیزم‌ها، تأثیر فوری انعطاف‌پذیری منجر به کاهش استرس می‌شود و در نتیجه سلامت بهتری را ترویج می‌کند؛ بنابراین، به زودی، در طی ۱ تا ۵ سال آینده، درباره کار از راه دور صحبت نخواهد شد، بلکه درباره انعطاف‌پذیری صحبت می‌شود. این بحث منجر به تصویب قوانین و مقرراتی خواهد شد که انعطاف‌پذیری را به گونه‌ای ترویج می‌کند که سلامت و رفاه کارمندان را ارتقا دهد و در عین حال محیط کار ایمن و سالمی را تضمین کند. چنین قوانین و مقرراتی به صورت محلی، ملی و بین‌المللی وجود خواهد داشت، زیرا این انعطاف‌پذیری همچنین امکان کار کردن در مرزهای کشورها را فراهم می‌کند (روپونن، ۲۰۲۵).

کار از راه دور که دهه‌هاست وجود دارد، بانام‌های مختلفی شناخته می‌شود، از جمله کار از راه دور، کار در خانه و کار ترکیبی. بنیاد اروپایی بهبود شرایط زندگی و کار (یورو فاند) کار از راه دور را به‌عنوان ترتیبی تعریف می‌کند که در آن کار در خارج از محل کار کارفرما و با استفاده از فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات (ICT) انجام می‌شود. ویژگی‌های اصلی این نوع کار شامل استفاده از کامپیوترها و ارتباطات از راه دور، فراوانی کارگران دور کار و تعداد مکان‌های کاری است. یکی از تغییرات برجسته در ساختارهای سازمانی، افزایش کار از راه دور و گروه‌های مجازی است. پیشرفت‌های فناوری مانند اجلاس ویدیویی و ابزارهای همکاری، ارتباط و همکاری سازمان‌ها با استعدادها را تسهیل کرده است. درک فرهنگی از شهرت به‌عنوان یک ارزش برای متخصصان مستقل در اقتصاد دیجیتال و آزاد نیز اهمیت دارد. (گاندینی و گاندینی، ۲۰۱۶). هویت یک فریلنسر در یک پلتفرم کار دیجیتال به‌عنوان یک تصویر استاندارد شده از مهارت‌ها، رتبه‌بندی‌ها و معیارهای کنترل شده توسط الگوریتم‌های پلتفرم بهتر درک می‌شود (مونوز و همکاران، ۲۰۲۲). خودبرندسازی برای فریلنسرهای آنلاین بسیار مهم است، زیرا آن‌ها باید دائماً خود را از رقبا در پلتفرم‌های نیروی کار آنلاین متمایز کنند تا از جریان درآمد قابل قبولی اطمینان حاصل کنند (بلیت^۷ و همکاران، ۲۰۲۲). اصطلاح فریلنسر و بارها توسط والتر اسکات^۸ در رمان مشهور آوانه^۹ به کار برده شده است. این لغت به جنگجویان مزدور قرون وسطایی اشاره دارد که هیچ‌گونه تعهدی به خاندان سلطنتی یا اشراف‌زادگان نداشتند (فلوریدا، ۲۰۰۲). توماس. آن براون^{۱۰} نیز پیش‌تر در کتاب دوران زندگی هیو میلر^{۱۱} از این اصطلاح استفاده کرد. بعدها لغتنامه‌ی انگلیسی آکسفورد این واژه را جزو افعال دسته‌بندی نمود. با این حال، امروزه لغت فریلنس به شکل فعل، اسم، صفت و حتی قید در زبان انگلیسی کاربرد دارد. فریلنسینگ ریشه در دهه ۱۹۷۰ دارد و از دهه ۱۹۸۰ به طور مداوم شروع به رشد کرده است (کازی^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۴). فریلنسر شخصی است که بدون قرارداد،

McKinsey & Company

Upwork and Freelancers Union (

Kitching

Ropponen

Gandini & Gandini

Munoz

Blyth

Walter Scott

Ivanhoe

Florida

Thomas N. Brown

The Life And Times Of Hugh Miller

Kazi

طولانی‌مدت کار می‌کند و برای اجرای نوع خاصی از کار استخدام شده است (بایتینزوف و پاتلاسوف، ۲۰۱۶). رشد سریع اقتصاد گیگ و ظهور فرهنگ فریلنسر تغییرات قابل توجهی در ماهیت کار و روابط شغلی ایجاد کرده است. از آنجایی که ساختارهای سازمانی سنتی و مدل‌های استخدامی با اختلال مواجه می‌شوند، برای کسب و کارها ضروری است که شیوه‌های مدیریتی خود را برای حرکت مؤثر در این چشم‌انداز جدید تطبیق دهند (نسرین انی و همکاران، ۲۰۲۳). سازمان‌ها به دلیل عدم تناسب استراتژیک، ممکن است فرصت‌های بهره‌برداری از پتانسیل کامل استخدام فریلنسرها را هدر دهند. از طرفی خصوصی‌سازی، تغییر ساختار تکنولوژیکی، سازمانی و تغییرات نظارتی در بازار به بیرونی شدن نیروی کار در دهه‌های اخیر کمک کرده است. سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای به دنبال تطبیق نهادهای نیروی کار با الزامات تجاری برای دستیابی به انعطاف‌پذیری عددی و صرفه‌جویی در هزینه هستند (کازی و همکاران، ۲۰۱۴). بینش سازمان‌ها موجب در نظر گرفتن فریلنسرها به‌عنوان منابع بالقوه مزیت رقابتی فراهم می‌کند (ون دن گروندنال، ۲۰۲۳). متخصصان مستقل خود اشتغال با پتانسیل فکری بالا که فعالانه از اطلاعات، ارتباطات و سایر فناوری‌های مدرن استفاده می‌کنند. می‌توان فریلنسر را کارگری تعریف کرد که از فناوری‌های نوآورانه پیشرفته مبتنی بر دانش استفاده می‌کند (بایتینزوف و همکاران، ۲۰۱۹). از نظر ژوراولیوف و همکاران (۲۰۱۲) در دسترس بودن اطلاعات و ارتباطات مدرن فناوری و تنوع بسترهای سازمانی و ارتباطی مجازی و خدماتی، کار فریلنسرها در شبکه‌های موجود و ساخت‌وساز را تسهیل می‌کند؛ بنابراین، محرک برای توسعه فریلنسری انتشار جدیدترین فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی (اینترنت، فن آوری‌های تلفن همراه و غیره) است که به‌طور قابل توجهی امکان انجام کارهای غیر فیزیکی را در هر فاصله و در هر فاصله‌ای گسترش می‌دهد (نام، ۲۰۱۴). در سال‌های اخیر، فریلنسری به‌عنوان یک مدل کاری نوین در سطح جهانی و به‌ویژه در ایران، توجه بسیاری را به خود جلب کرده است. با پیشرفت فناوری اطلاعات و ارتباطات، امکان انجام کارهای مختلف به‌صورت دورکاری و مستقل از مکان فیزیکی فراهم شده است. این تغییرات نه تنها به افزایش تعداد فریلنسرها منجر شده، بلکه چالش‌ها و فرصت‌های جدیدی را نیز در بازار کسب و کار ایجاد کرده است. با این حال، در بازار کسب و کار ایران، فریلنسری با چالش‌های خاصی مواجه است. از جمله این چالش‌ها می‌توان به عدم شناخت کافی از حقوق و مزایای فریلنسرها، نبود زیرساخت‌های مناسب برای حمایت از این نوع کار و همچنین مشکلات مربوط به پرداخت و دریافت دستمزد اشاره کرد. علاوه بر این، فریلنسرها ممکن است با رقابت شدید و عدم ثبات در درآمد مواجه شوند که می‌تواند بر کیفیت زندگی و رضایت شغلی آن‌ها تأثیر بگذارد. از سوی دیگر، فریلنسری فرصت‌های قابل توجهی نیز به همراه دارد. این مدل کاری به افراد این امکان را می‌دهد که به‌طور مستقل کار کنند، زمان خود را مدیریت کنند و به پروژه‌های متنوع و جذاب بپردازند. همچنین، با توجه به نیاز روزافزون به خدمات تخصصی در حوزه‌های مختلف، فریلنسرها می‌توانند به راحتی به بازارهای جدید دسترسی پیدا کنند و به رشد اقتصادی کشور کمک کنند. با توجه به این چالش‌ها و فرصت‌ها، طراحی یک مدل جامع برای شناسایی و تحلیل چالش‌ها و فرصت‌های فریلنسری در بازار کسب و کار ایران ضروری است. این مدل می‌تواند به‌عنوان یک ابزار راهنما برای فریلنسرها، کارفرمایان و سیاست‌گذاران عمل کند و به بهبود شرایط کاری و افزایش بهره‌وری در این حوزه کمک نماید.

چهار چوب نظری پژوهش

شغل بدون مرز یا دیدگاه شغلی بدون مرز» به معنای فرصت‌های شغلی است که محدودیت کشوری یا منطقه‌ای ندارد و افراد می‌توانند از هر نقطه‌ای در جهان کار کنند. نمونه‌هایی از این شغل‌ها شامل کسب و کارهای آنلاین، کارآفرینی دیجیتال، مشاوره اینترنتی و ترجمه آنلاین هستند. فناوری و ارتباطات از راه دور این امکان را فراهم کرده‌اند که افراد به‌عنوان کارمندان، کارآفرینان یا متخصصان از راه دور با یکدیگر همکاری کنند. این دیدگاه شغلی فرصت‌های متنوعی برای افراد ایجاد کرده و آزادی مکانی و زمانی در انجام کار را به آن‌ها می‌دهد. (بلیزینگ و همکاران، ۲۰۲۱). اینترنت و شبکه‌های اجتماعی، موقعیت‌های بسیاری را برای فریلنسرها به وجود آورده‌اند. به‌طور کلی، نقش قابل توجهی در گسترش بازارها و خدمات اقتصادی ایفا می‌کنند. فریلنسینگ آنلاین، نوعی کار مشروط که از طریق پلتفرم‌های کار دیجیتال انجام می‌شود (کیم و همکاران، ۲۰۲۳). فریلنسرها استراتژی‌هایی را برای کاهش محدودیت‌های پلتفرم‌ها و ایجاد تعادل بین ترجیحات و مسئولیت‌های فردی آن‌ها ایجاد می‌کنند (آلوارز دلاوگا و همکاران، ۲۰۲۳). پلتفرم‌های مستقل آنلاین می‌توانند فرصت‌های توسعه شغلی منحصربه‌فردی از جمله اکتشاف و انتقال شغل، آموزش کارآفرینی و شهرت و انتقال مهارت را در مدت‌زمان طولانی‌تری فراهم کنند (بلیزینگ و همکاران، ۲۰۲۱). بوگنهورلد و همکاران (۲۰۱۴) نشان می‌دهند که مقوله‌های کارآفرینی، خوداشتغالی و فریلنسری به‌طور متقابل با یکدیگر تلاقی کرده و مکمل یکدیگر هستند. در این راستا، فریلنسری به‌عنوان تلاقی خوداشتغالی و کارآفرینی تعریف می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، فریلنسری به‌عنوان یک‌شکل یکپارچه جدید از کارآفرینی و خوداشتغالی (خوداشتغالی نوآورانه) در سیستم‌های نوآورانه (محلی، منطقه‌ای، ملی و فراملی) قرار دارد. این نوع فعالیت با بهره‌گیری از قابلیت‌های فناوری‌های نوین اطلاعات و ارتباطات، به ایجاد و عرضه فناوری‌ها، کالاها و خدمات جدید به بازار کمک می‌کند. علاوه بر این، فریلنسری شرایطی را برای استفاده گسترده از فناوری‌های مدرن و دانش جدید فراهم

^۱Baitenizov and Patlasov

^۲Nasrin Eni

^۳Van den Groenendaal

^۴Baitenizov

^۵Nam

^۶Blaising

می‌آورد و همچنین فرصت‌های فنی، فناوری، ابزاری، سازمانی، اطلاعاتی و ارتباطی را برای تسهیل کسب‌وکار ایجاد می‌کند (سربینوفسکی و همکاران، ۲۰۱۲).

در دهه ۱۹۹۰، دیدگاه شغلی بدون مرز به‌طور قابل‌توجهی گسترش یافت، به‌خصوص از طریق تلاش‌های (دیفیلیپی و آرتور، ۱۹۹۴) و (آرتور و روسو، ۱۹۹۶) که دیدگاه شغلی بدون مرز را به‌عنوان دنباله‌ای از فرصت‌های شغلی که فراتر از مرزهای یک محیط استخدامی منحصر‌به‌فرد می‌رود^۱ تعریف کردند. در میانه دهه ۱۹۹۰، (آرتور، کلان و دیفیلیپی، ۱۹۹۵) به ارتباط قوی بین مفهوم کارآمد (نوبن) و مفهوم شغلی بدون مرز اشاره کردند. آن‌ها ادعا می‌کنند که ایجاد کارآمدی هوشمند نیازمند شغل‌های هوشمند است که بر اصول مفهوم شغلی بدون مرز ساخته شده‌اند.

(مارلر، وودارد برینجر و میلکوویچ، ۲۰۰۲) ادعا می‌کنند که نوع جدیدی از کارگر پیمانی در حال ظهور است: کارگر موقت بدون مرز. آنچه این کارگران موقت بدون مرز را از کارگران موقت سنتی متمایز می‌کند، ترجیح آن‌ها به کار موقت و سطح بالای مهارت و تجربه آن‌ها است.

کارگران آزاد همچنین به‌عنوان پیمانکاران مستقل شناخته می‌شوند، افرادی که به‌تنهایی بدون تعهد قراردادی بلندمدت به هیچ کارفرما مشغول به کار هستند. یک کارگر آزاد معمولاً خدماتی را ارائه می‌دهد یا وظایف کاری را تحت قراردادهای کوتاه‌مدت با چندین کارفرما یا مشتری انجام می‌دهد که حق کنترل تنها به نتیجه نهایی کار انفرادی متعلق است، نه روش‌های خاص استفاده‌شده برای انجام کار. مثال‌هایی از موقعیت‌های نگهداری یافته توسط پیمانکاران مستقل از پزشکان و برنامه‌نویسان کامپیوتر تا خدمه خانه و کارگران مزارع را می‌توان نام برد.

اشتغال کارگران آزاد می‌تواند تعدادی از مزایا را برای افراد داشته باشد، از جمله ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر، استقلال، تنوع و تخفیف‌های مالیاتی. با این حال، ممکن است با چالش‌هایی همراه باشد، به‌عنوان مثال پذیرفتن ریسک در معاملات تجاری، پرداخت مالیات خوداستخدامی و پذیرش مسئولیت شخصی برای بیمه درمانی، ناتوانی و پوشش بازنشستگی (اپایت و همکاران، ۲۰۱۹).

به‌طوری که اکثر تحقیقات بر مشاغل خلاقانه و رسانه‌ای تمرکز داشته است، ادعا می‌کنند که کارگران حق تملک در حرفه‌های مدیریتی، حرفه‌ای، علمی و فنی نیز باید به‌عنوان بخشی از نیروی کار آزاد مورد توجه قرار گیرند (بلیت و همکاران، ۲۰۲۲).

بیکاری را یکی از عوامل اصلی خوداشتغالی می‌داند که نوعی خروج از بیکاری است. توجه داشته باشید، فریلنسرها و کارآفرینان بیشتر از پاداش‌های درونی کار قدردانی می‌کنند، در حالی که ارزش‌های اجتماعی و جوایز توسط فریلنسرها پاره‌وقت و کارآفرینان بسیار قدردانی می‌شود. راحتی فریلنسرها، آن‌ها از ایجاد تعادل بین کار و زندگی لذت می‌برند و در واقع یکی از اصلی‌ترین موتورهای فریلنسری، آزادی از هرگونه محدودیت جغرافیایی یا زمانی است (شوچوک و استربکوف، ۲۰۱۶). یک فریلنسر معمولاً به‌عنوان یک حرفه‌ای بسیار ماهر در نظر گرفته می‌شود که به‌شدت با درک خوداشتغالی سنتی در تضاد است (بایتنیزوف و همکاران، ۲۰۱۹).

پویایی تغییر ساختارهای سازمانی، مانند افزایش کار از راه دور و گروه‌های مجازی، چالش‌ها و فرصت‌های بیشتری را برای مدیریت ایجاد می‌کند. کار از راه دور به افراد امکان می‌دهد از هرکجا کار کنند، دسترسی به یک استخر استعداد جهانی را باز می‌کند، در حالی که گروه‌های مجازی نیاز به هماهنگی و همکاری مؤثر در سراسر مرزهای جغرافیایی دارند. از آنجایی که سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای بر همکاری‌های مبتنی بر پروژه تکیه می‌کنند، شیوه‌های مدیریت باید برای اطمینان از کارگروهی و اشتراک دانش یکپارچه تطبیق داده شوند (نسرین انی و همکاران، ۲۰۲۳). یکی از روندهای جدید، مطالعه فریلنسر در زمینه اقتصاد مبتنی بر خلاقیت، دانش و نوآوری است (دوبینا و همکاران، ۲۰۱۲).

پیشینه

روپونن (۲۰۲۵). در زمینه کار از راه دور و تأثیرات آن به‌ویژه در دوران پاندمی COVID-19، نشان داد تغییرات قابل‌توجهی در نحوه کار و تاملات شغلی است. با آغاز پاندمی، بسیاری از سازمان‌ها به‌اجبار به مدل‌های کار از راه دور روی آوردند که این موضوع باعث افزایش چشمگیر مقالات و تحقیقات در این حوزه شد. این تغییرات نشان‌دهنده افزایش توجه به کار از راه دور و تأثیرات آن بر سلامت روانی، بهره‌وری و ساختارهای سازمانی است. آلوارز دلاوگا^۱ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان درک زندگی کاری با واسطه پلتفرم: مطالعه خاطرات با فریلنسرها اقتصاد گیگ بیان کردند پلتفرم‌های فریلنسینگ آنلاین در ایجاد فرصت‌های کاری انعطاف‌پذیر که در آن فریلنسرها می‌توانند کار خود را با سایر مسئولیت‌های زندگی ترکیب

^۱Serbinovskiy et al

^۲DeFillippi & Arthur

^۳Arthur & Rousseau

^۴Arthur, Claman, & DeFillippi

^۵Arthur & Rousseau

^۶Opait

^۷Blyth

^۸Shevchuk and Strebkov

^۹Dubina et al.

^{۱۰}Ropponen

^{۱۱}Alvarez De La Vega

کنند، نوید بزرگی دارند. میلر^۲ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان امور مالی برای کار آزاد، به جنبه‌های منحصربه‌فردی که فریلنسرها با آن‌ها مواجه هستند، استراتژی‌هایی برای ایجاد برنامه‌نویسی در منابع موجود و فضایی برای بحث در مورد چگونگی آماده‌سازی دانشجویان برای مشاغل آزاد آینده را مورد بحث قرار داده و بیان کرد با ادامه تغییر ماهیت کار، دانشجویان و فارغ‌التحصیلان بیشتری با چالش‌های کار خودگردان دست‌وپنجه نرم می‌کنند. ون‌گروندال^۳ (۲۰۲۳) در تحقیق خود با عنوان مدیریت فراگیر منابع انسانی در روابط استخدامی فریلنسرها: نقش نیازهای سازمانی و قراردادهای روانی فریلنسرها بیان کردند هر دو طرف در مورد آنچه مدیریت فراگیر منابع انسانی در روابط شغلی فریلنسرها به دنبال دارد توافق می‌کنند. باین‌حال، در محتوای قرارداد روانی همیشه توسط مدیران منابع انسانی و فریلنسرها یکسان تلقی نمی‌شد. کیم^۴ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان فریلنسینگ آنلاین در بسترهای کار دیجیتال، با استفاده از یافته‌های اولیه، سه مفهوم را برای تحقیقات آینده ارائه کردند: (۱) توجه بیشتر به مناطق ناشناخته در بورس تحصیلی آزاد آنلاین، (۲) توسعه چارچوب‌های نظری جدید که به‌طور خاص برای ویژگی‌های منحصربه‌فرد فریلنسری باواسطه پلت فرم طراحی شده است. کار و (۳) استفاده از روش‌های تحقیق جایگزین برای پرداختن به ماهیت چندوجهی تجربه آزاد آنلاین. بلیت^۵ و همکاران (۲۰۲۲) در مقاله استراتژی‌های خود برن‌سازی فریلنسرها، پنج استراتژی کلیدی خودبرن‌سازی: تقویت نمایه، نشان دادن مهارت‌ها، گسترش حضور، حفظ روابط با مشتریان و شخصی‌سازی برند را شناسایی کردند. مونوز^۶ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان بازارهای باواسطه پلتفرم، کارگران آزاد آنلاین و هویت‌های تخریب‌شده بیان کردند پروفایل‌های کارگران بر مهارت‌ها متمرکز است که منعکس‌کننده واقعیت‌های رقابت برای کار در بازارهای کار تحت نظارت و نیاز به مدیریت بازخورد و رتبه‌بندی مشتری را به‌عنوان بخش اصلی ارائه هویت آنلاین است. آوارز د لاوگا و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان فرصت‌های طراحی برای پلتفرم‌های فریلنسرها دیدگاه‌های فریلنسرها، درباره داستان طراحی کارگر محور بیان کردند پلتفرم‌های فریلنسر، به منبع کار مفیدی برای میلیون‌ها فریلنسر در سراسر جهان تبدیل شده‌اند. باین‌حال، این دستگاه‌های اقتصادی گیگ معمولاً به‌گونه‌ای طراحی نمی‌شوند که اولویت‌ها و رفاه کارگران را متمرکز کند. بلیزینگ^۷ و همکاران (۲۰۲۱) در مقاله‌ی مطالعه طولی مسیرهای شغلی در میان فریلنسرها، بیان کردند که تعامل طولانی‌مدت با فریلنسینگ آنلاین شامل مجموعه‌ای از بارهای مالی، عاطفی، رابطه‌ای و اعتباری منحصربه‌فرد است که نشان‌دهنده هزینه‌های سربار حفظ حرفه آزادکاری آنلاین است. باین‌حال، چالش‌هایی همچون حفظ تعادل کار-زندگی، امنیت شغلی، دسترسی به مزایای اجتماعی و مدیریت سلامت روانی نیز به‌طور چشمگیری افزایش یافته‌اند. خلأ پژوهشی موجود در این حوزه شامل بررسی تأثیرات بلندمدت این تغییرات، تفاوت‌های فرهنگی و جغرافیایی در پذیرش کار از راه دور و طراحی پلتفرم‌های فریلنسینگ با محوریت رفاه کارگران است. همچنین، نیاز به توسعه استراتژی‌های آموزشی برای آماده‌سازی نیروی کار آینده و بررسی نقش فناوری‌های نوظهور در تحول این محیط‌های کاری احساس می‌شود. این تحقیقات می‌توانند به ایجاد سیاست‌ها و راهکارهایی کمک کنند که هم‌زمان با بهره‌برداری از فرصت‌ها، چالش‌های پیشرو را نیز کاهش دهند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با استفاده از روش کیفی-استقرایی و به‌کارگیری نظریه زمینه‌ای استراوس-کوربین و از طریق مصاحبه‌های نیمه‌هوشمند انجام شده است. ساختار اصلی تحلیل داده‌ها در این روش بر مبنای سه نوع کدگذاری باز، محوری و انتخابی است. اولین مرحله تحلیل و تفسیر داده‌ها در گزند تئوری، کدگذاری باز است که در آن داده‌ها به کوچک‌ترین واحدهای ممکن تقسیم می‌شوند (گلنیز و اشتراوس، ۲۰۱۷). کدگذاری باز شامل دو مرحله کدگذاری اولیه و کدگذاری ثانویه است. در کدگذاری اولیه، داده‌ها می‌توانند به‌صورت سطر به سطر، عبارت به عبارت یا پاراگراف به پاراگراف کدگذاری شوند و به هر یک از آن‌ها یک مفهوم یا کد اختصاص داده می‌شود. در کدگذاری ثانویه، با مقایسه مفاهیم، موارد مشابه و مشترک در قالب مقوله‌ای واحد قرار می‌گیرند؛ بنابراین، انبوه داده‌ها (کدها - مفاهیم) به تعداد مشخص و محدودی از مقوله‌های عمده کاهش می‌یابد. سپس این مقوله‌ها در کنار یکدیگر قرار گرفته و به هم مرتبط می‌شوند. مقوله‌های دیگر شامل «شرایط علی»، «راهبردها»، «شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر» و «پیامدها» هستند. این مرحله شامل ترسیم یک نمودار است که به آن «الگوی کدگذاری» گفته می‌شود.

در کدگذاری محوری، مقوله‌ها به مقوله‌های فرعی متصل می‌شوند. کدگذاری محوری نیازمند این است که تحلیل‌گر به تعدادی مقوله رسیده باشد و آن‌ها را در دست داشته باشد. این فرایند شامل تبدیل مفاهیم به مقوله‌های فرعی اصلی است (گول‌دینگ، ۲۰۰۲). مرحله سوم تحلیل و تفسیر داده‌ها در این روش، کدگذاری گزینشی است. کدگذاری گزینشی روندی است که طی آن طبقه‌ها به طبقه مرکزی مرتبط می‌شوند و نظریه را شکل می‌دهند. در این مرحله، مقوله هسته‌شناسایی شده و سایر مقولات به‌صورت نظام‌مند با آن ارتباط داده می‌شوند (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸).

^۱Miller

^۲Van den Groenendaal

^۳Kim

^۴Blyth

^۵Munoz

^۶Blaising

برای کدگذاری باز، بررسی‌های لازم بر روی تمامی مصاحبه‌ها با استفاده از نرم‌افزار Atlas.ti 8 انجام شده و مفاهیم موردنظر استخراج گردید. برچسب‌گذاری کدها بر اساس مصاحبه‌ها صورت گرفته است. سپس کدهای مناسب برای هر واحد معنایی نوشته و کدها بر اساس تشابه معنایی طبقه‌بندی شدند. محقق تلاش کرده است تا حد امکان به بیش افراد نسبت به پاسخ‌های ارائه شده پایبند باشد تا از هرگونه سوگیری احتمالی و ناخواسته جلوگیری کند. در تمام فرایند کدگذاری، محقق به حساسیت نظری که از اصول تحقیق نظریه‌پردازی داده بنیاد ناشی می‌شود، پایبند بوده و این کار را به‌منظور غنای بیشتر تحقیق انجام داده است.

مشارکت‌کنندگان در این تحقیق، متخصصان حوزه دورکاری هستند. شرایط ورود به مصاحبه برای این افراد شامل تمایل و آمادگی، داشتن سابقه و تجربه، شناخته‌شدگی و همچنین داشتن زمینه تخصصی در تدریس و تألیف در این زمینه است. نمونه‌گیری در این پژوهش به‌صورت هدفمند و وابسته به معیار است؛ در ابتدا پژوهش‌گر بر اساس قضاوت خود از بهترین منابع اطلاعاتی مانند مصاحبه، مشاهده یا منابع مکتوب، بهترین انتخاب‌ها را انجام می‌دهد و سپس به دنبال نمونه‌هایی می‌رود که تئوری ایجادشده را تکمیل کند. ابزار گردآوری داده‌ها در این مرحله، مصاحبه‌های نیمه‌هوشمند بود که با طرح پرسش‌های باز، بین ۳۰ تا ۱۲۰ دقیقه به طول انجامید. در برخی موارد، مصاحبه‌ها به‌منظور تکمیل و به اشتراک‌گذاری یافته‌های مقدماتی تکرار شدند. در این پژوهش، با ۱۸ نفر طبق جدول ۱ مصاحبه شد تا به شاخص اشباع نظری برسد. محقق دریافت که اطلاعات دریافتی تکراری است و به اطلاعات بیشتری نخواهد رسید (گیون، ۲۰۰۸). اعتبار داده‌های این پژوهش از طریق بازگشت به مشارکت‌کنندگان و همچنین از طریق ممیزان بیرونی موردبررسی و تأیید قرار گرفت.

جدول ۱. ویژگی جمعیت‌شناسی جامعه پژوهش

رشته تحصیلی	جایگاه	سابقه کار	جنس
ارتباطات	نویسنده محتوا	۱۲	جنس
هنرهای تجسمی	طراح گرافیک	۱۱	مرد
مهندسی نرم‌افزار	برنامه‌نویس وب	۱۰	مرد
رسانه	مدیر رسانه‌های اجتماعی	۱۲	مرد
هنرهای تجسمی	عکاس	۱۲	مرد
هنرهای دیجیتال	ویرایشگر ویدیو	۱۵	مرد
علوم کامپیوتر	مشاور سئو	۱۴	مرد
مهندسی صنایع	مدیر پروژه	۱۳	مرد
مترجمی	مترجم	۱۸	مرد
علوم کامپیوتر	طراح UX/UI	۱۳	مرد
زبان‌شناسی	نویسنده فنی	۲۲	مرد
مدیریت کسب‌وکار	بازاریاب دیجیتال	۱۸	زن
اقتصاد	مشاور مالی	۲۳	مرد
مدرس دانشگاه	مدرس آنلاین	۱۷	مرد
مهندسی نرم‌افزار	برنامه‌نویس اپلیکیشن موبایل	۱۸	مرد
علوم کامپیوتر	طراح وب	۱۴	مرد
ارتباطات	نویسنده کپی	۱۶	مرد
اقتصاد	مشاور کسب‌وکار	۱۳	مرد

سؤال پژوهش

مدل چالش‌ها و فرصت‌های فریلنسری در بازار کسب‌وکار ایران با رویکرد داده بنیاد کدام چیست؟

یافته‌های پژوهش

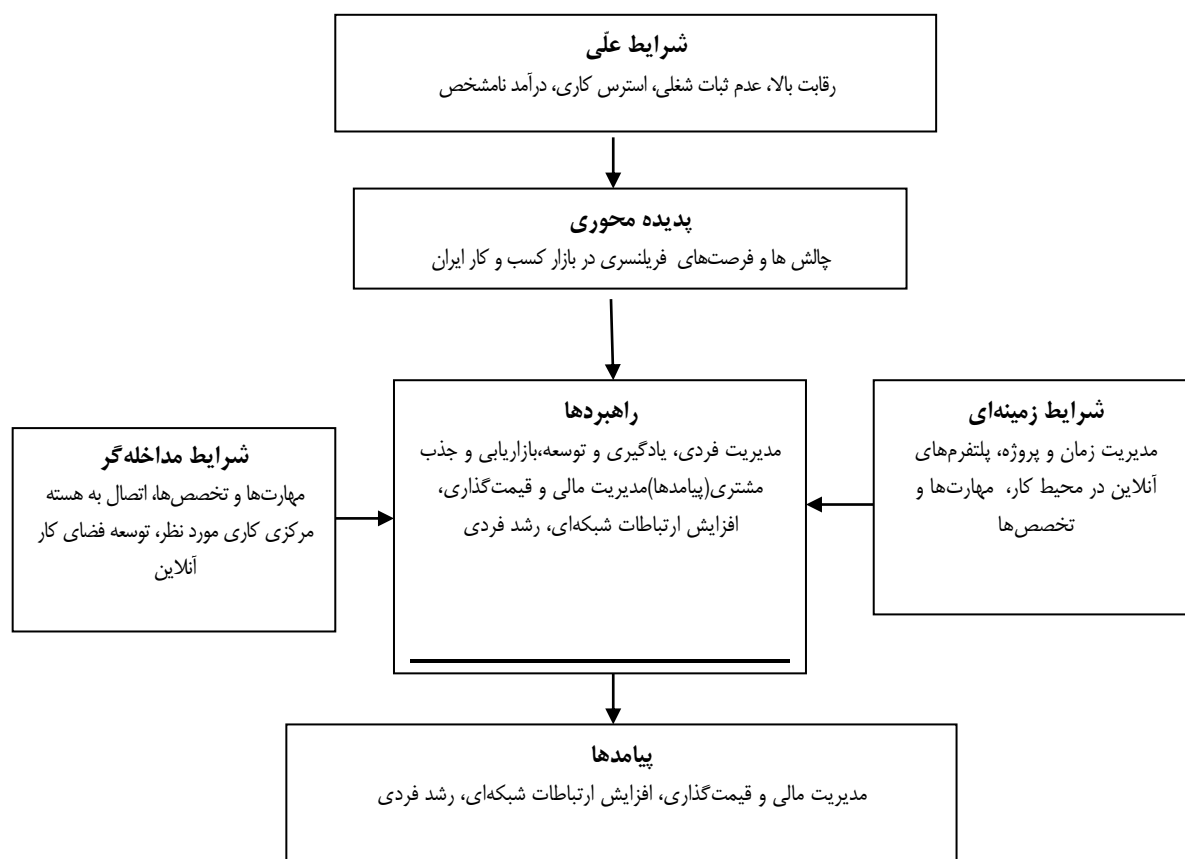
به‌منظور پاسخ به سؤالات پژوهش در خصوص ارائه مدل چالش‌ها و فرصت‌های فریلنسری در بازار کسب‌وکار ایران رویکرد داده بنیاد اولین گام در یکپارچه‌سازی تعیین مقوله مرکزی است. مقوله مرکزی که گاه آن را مقوله هسته خوانده‌اند، نمایانگر مضمون اصلی پژوهش است. با قدری اغراق، مقوله مرکزی حاصل همه تحلیل‌ها را در قالب چند کلمه می‌ریزد. این چند کلمه به ما می‌گوید که کل پژوهش در باب چیست (استروس و کوربین، ۱۳۹۲: ۱۶۷). جوهر این پژوهش در عبارت فریلنسرها خلاصه می‌گردد که ساختار نهایی روابط آن در جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول ۲. کدگذاری

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری ثانویه	کدگذاری باز
شرایط علی	رقابت بالا	تعداد زیاد فریلنسرها	افزایش تعداد فریلنسرها در بازار
			دشواری در تمایز از دیگران
			وجود پروژه‌های تکراری و مشابه
عدم ثبات شغلی	قراردادهای کوتاه‌مدت	پروژه‌های مشابه	نیاز به ارائه خدمات منحصر به فرد
			وابستگی به پروژه‌های موقتی
			عدم اطمینان از ادامه همکاری
استرس کاری	فشار زمانی	تغییرات ناگهانی در پروژه‌ها	تغییرات در نیازهای مشتری
			لغو یا تغییر شرایط قرارداد
			مهلت‌های فشرده و کوتاه
عدم تعادل کار و زندگی	فشار ناشی از انتظارات مشتری	فشار ناشی از انتظارات مشتری	نیاز به برآورده کردن انتظارات بالا
			استرس ناشی از بازخورد مشتری
			دشواری در جداسازی زمان کار و استراحت
درآمد نامشخص	نوسانات درآمدی	عدم وجود حقوق ثابت	تغییرات در درآمد ماهانه
			عدم پیش‌بینی درآمد در آینده
			عدم تضمین درآمد ثابت
شرایط زمینه‌ای	مدیریت زمان و پروژه	مدیریت زمان	برنامه‌ریزی روزانه
			استفاده از ابزارهای مدیریت زمان
			اولویت‌بندی وظایف
مدیریت پروژه	مدیریت پروژه	مدیریت پروژه	استفاده از نرم‌افزارهای مدیریت پروژه
			تقسیم وظایف
			ارزیابی ریسک‌ها
زمان‌بندی پروژه	زمان‌بندی پروژه	زمان‌بندی پروژه	تعیین مهلت‌ها
			تنظیم مجدد زمان‌بندی
			پیگیری پیشرفت پروژه
پلتفرم‌های آنلاین در محیط کار	پلتفرم‌های آنلاین	پلتفرم‌های آنلاین	وجود پلتفرم‌های فریلنسری برای ارتباط با مشتریان
			منابع آموزشی و اطلاعاتی در دسترس
			ابزارهای آنلاین برای مدیریت پروژه و زمان
محیط کار	محیط کار	محیط کار	امکان کار از هر مکان
			ایجاد فضای کار مناسب و راحت
			دسترسی به منابع و ابزارهای لازم
شرایط مداخله‌گر	مهارت‌ها و تخصص‌ها	مهارت‌های چندگانه	توانایی در چندین حوزه

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری ثانویه	کدگذاری باز		
		مهارت‌های فنی	افزایش فرصت‌های شغلی		
			تطبیق با نیازهای مختلف		
			تسلط بر نرم‌افزارهای تخصصی		
		تخصص در یک حوزه	توانایی حل مسائل فنی		
			به‌روز بودن با فناوری‌های جدید		
			عمق دانش در یک زمینه خاص		
	اتصال به هسته مرکزی کاری موردنظر	اتصال به هسته قدرت	ارتباطات آنلاین	جذب مشتریان خاص	
				ایجاد اعتبار در صنعت	
				استفاده از پلتفرم‌های ارتباطی	
		ارتباط با مرکز و هسته کاری	ایجاد ارتباطات حرفه‌ای	همکاری با دیگر فریلنسرها	شرکت در وبینارها و رویدادهای آنلاین
					برقراری ارتباط با مشتریان از راه دور
					ارتباط با مرکز و هسته کاری
توسعه فضای کار آنلاین	ایجاد فضای اعتماد	شناسایی برندها	کسی اعتماد		
			مسئولیت‌پذیری		
			مهندسی افکار		
	اتصال به برندهای مشهور	تعمین ساعات کاری	تعمین ساعات کاری	نزدیک شدن به برندها	
				نوآوری در خدمات	
				استفاده از فن‌های مدیریت زمان	
مدیریت فردی	کار مستقل	تعمین مرزهای کاری	ایجاد محیط کار مناسب		
			تعادل کار و زندگی	فعالیت‌های تفریحی	
				زمان‌بندی استراحت‌ها	
	توسعه مهارت‌ها	کار با نرم‌افزارهای تخصصی		توسعه فضای اعتماد	مطالعه کتاب‌ها و مقالات
			یادگیری از تجربیات دیگران		
			شرکت در دوره‌های آموزشی		
بازاریابی و جذب مشتری	ایجاد برند شخصی	ایجاد برند شخصی	تسلط بر ابزارهای جدید		
			استفاده از رسانه‌های اجتماعی	استفاده از نرم‌افزارهای مدیریت پروژه	
				به‌روز بودن با تغییرات صنعت	
	استفاده از رسانه‌های	ایجاد محتوای ارزشمند		تولید خدمات	ایجاد محتوای ارزشمند
			طراحی وبسایت شخصی		
			تبلیغ خدمات		
مدیریت مالی و قیمت‌گذاری	مدیریت مالی	مدیریت مالی	ایجاد جامعه آنلاین		
			ارتباط با مشتریان		
			پیگیری هزینه‌ها		
			برنامه‌ریزی بودجه		

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری ثانویه	کدگذاری باز	
		تعیین قیمت خدمات	استفاده از نرم‌افزارهای مالی	
			بررسی بازار	
			انعطاف‌پذیری در قیمت‌گذاری	
			تعیین قیمت بر اساس تجربه	
	افزایش ارتباطات شبکه‌ای	موفقیت شغلی		افزایش درآمد و جذب مشتریان بیشتر
				فرصت‌های شغلی بیشتر و متنوع‌تر
				ایجاد اعتبار و شهرت در صنعت
				ایجاد ارتباطات حرفه‌ای و همکاری با دیگران
	رشد اجتماعی			دسترسی به فرصت‌های جدید و پروژه‌های بزرگ‌تر
				حمایت از یکدیگر در جامعه فریلنسرها
				برقراری ارتباط با مشتریان و دیگر فریلنسرها
				شرکت در وبینارها و رویدادهای آنلاین
رشد فردی	رشد شخصی		ایجاد شبکه‌های حمایتی و همکاری	
			افزایش مهارت‌ها و دانش	
			بهبود تعادل کار و زندگی	
			افزایش رضایت شغلی و انگیزه	
	خوداشتغالی و کارآفرینی			ایجاد کسب‌وکار شخصی و مدیریت
				منابع مالی
				شناسایی فرصت‌های جدید و ریسک‌پذیری
				مسئولیت‌پذیری و مدیریت خود
	انعطاف‌پذیری در کار			انتخاب زمان کار و فرصت برای انتخاب پروژه
				تأکید بیشتر بر کار از راه دور و کنترل مقدار پیشرفت در کار
				نوآوری و تنوع ایده‌ها
				دسترسی به استخر استعدادهای جهانی، استفاده از فن‌آوری‌های جدید



شکل ۱. مدل پارادایمی

بحث و نتیجه گیری

تحلیل داده‌ها در زمینه فریلنسری در بازار کسب‌وکار ایران نشان‌دهنده تعامل پیچیده‌ای میان عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها است. این تعاملات به‌وضوح چالش‌ها و فرصت‌های موجود را برای فریلنسرها مشخص می‌کند. عوامل علی شامل رقابت بالا، عدم ثبات شغلی، استرس کاری و درآمد نامشخص هستند. این عوامل به‌طور مستقیم بر تجربه کاری فریلنسرها تأثیر می‌گذارند. رقابت شدید و تعداد زیاد فریلنسرها باعث دشواری در تمایز و جذب پروژه‌های منحصر به فرد می‌شود. همچنین، وابستگی به قراردادهای کوتاه‌مدت و نوسانات درآمدی، عدم اطمینان و فشار مالی را برای فریلنسرها به همراه دارد. شرایط زمینه‌ای شامل مدیریت زمان و پروژه و وجود پلتفرم‌های آنلاین است. فریلنسرها برای موفقیت نیاز به مدیریت مؤثر زمان و استفاده از ابزارهای مدیریت پروژه دارند. همچنین، پلتفرم‌های آنلاین به‌عنوان ابزاری برای ارتباط با مشتریان و انجام پروژه‌ها، نقش مهمی در تسهیل کار فریلنسرها ایفا می‌کنند. عوامل مداخله‌گر شامل مهارت‌ها و تخصص‌ها، ارتباطات آنلاین و توسعه فضای کار آنلاین هستند. فریلنسرها با داشتن مهارت‌های چندگانه و تسلط بر نرم‌افزارهای تخصصی می‌توانند فرصت‌های شغلی بیشتری را جذب کنند. همچنین، ایجاد ارتباطات حرفه‌ای و همکاری با دیگر فریلنسرها به تقویت شبکه‌های حمایتی و افزایش اعتبار در صنعت کمک می‌کند. راهبردهای مؤثر شامل مدیریت فردی، تعادل کار و زندگی، یادگیری و توسعه مهارت‌ها و بازاریابی و جذب مشتری هستند. فریلنسرها باید ساعات کاری خود را به‌طور مؤثر تعیین کنند و از فن‌های مدیریت زمان استفاده کنند. همچنین، یادگیری مداوم و به‌روز بودن با تغییرات صنعت به آن‌ها کمک می‌کند تا در بازار رقابتی باقی بمانند. پیامدهای مثبت شامل مدیریت مالی و قیمت‌گذاری، موفقیت شغلی، رشد اجتماعی و فردی هستند. فریلنسرها با مدیریت مالی مناسب و تعیین قیمت خدمات می‌توانند درآمد خود را افزایش دهند و فرصت‌های شغلی بیشتری را جذب کنند. همچنین، ایجاد ارتباطات حرفه‌ای و همکاری با دیگران به رشد اجتماعی و دسترسی به پروژه‌های بزرگ‌تر کمک می‌کند. نتایج حاصل از مطالعات اخیر نشان می‌دهد که دس و همکاران (۲۰۰۰) ادعان داشتند افزایش رقابت در کار، ایجاد نیروی کاری با پیشرفت‌های تکنولوژیکی از الزامات مهم شناسایی ماهیت فریلنسر است و نیز فریزر و گلد (۲۰۰۱) به عوامل استقلال و خودمختاری، گروگولیس و استویانوا (۲۰۱۱) به شبکه‌سازی و ژوراولیوف و همکاران (۲۰۱۲) به اهمیت فضای مجازی و در دسترس بودن اطلاعات و ارتباطات مدرن فناوری و تنوع بسترهای سازمانی و ارتباطی مجازی و خدماتی اشاره دادید همچنین سربینوفسکی و همکاران (۲۰۱۲) به‌کارگیری فناوری و توسعه فرصت‌های فنی و فناوری، ابزاری، سازمانی، اطلاعاتی، ارتباطی و استفاده گسترده از فناوری‌های مدرن و دانش جدید را

مطرح کردند و بوگنهورلد و همکاران (۲۰۱۴) فریلنسری را به‌عنوان شکل یکپارچه جدید کارآفرینی و خوداشتغالی بیرونی شدن نیروی کار دانستند و کاری و همکاران (۲۰۱۴) دورکاری را با مضمون انجام کارهای غیر فیزیکی را در هر فاصله‌ای

انعطاف‌پذیری کاری را اشاره کردند و نام (۲۰۱۴) حرکت به سمت آینده را با تقویت انگیزه افراد برای گذار (انتقال) به فریلنسری چشم‌انداز جدید به آینده‌های پیشرو دانستند (گیانگ، ۲۰۱۵) حس شهر و آشنایی با اقتصاد دانش دیجیتال و آزاد و درک فرهنگی از شهرت به‌عنوان ارزش برای فریلنسر متخصص و مستقل فریلنسینگ شدن با استانداردهای جدید در بازار کار کارآفرینی برشمردند (گاندینی، ۲۰۱۶).

انعطاف‌پذیری در کاروانتخاب زمان کار و فرصت برای انتخاب پروژه و تأکید بیشتر بر کار از راه دور و کنترل مقدار پیشرفت در کارونوآوری و تنوع ایده‌ها، دسترسی به استخر استعدادهای جهانی، تعادل بین کار و زندگی و استفاده از فن‌آوری‌های جدید دانستند و بایتینزوفیاتالاسوف (۲۰۱۶) خودکارآمدی، خوداشتغالی، فریلنسر و نوآوری را در فریلنسری دیدند. کیم و همکاران (۲۰۲۳) به حرکت اقتصادی متمایز و شکل‌گیری اقتصاد جدید (خلاق، دانش و نوآور) اشاره کردند و آوارز د لا وگا و همکاران (۲۰۲۳) به افزایش تعامل فریلنسرها با توجه به درک تجربی عوامل مؤثر بر شیوه‌های زندگی شغلی و فریلنسرها در فضای آنلاین و تعامل فریلنسرها، پلتفرم‌ها و هنجارهای کار آزاد اشاره کردند. برای موفقیت در فریلنسری و مدیریت کار مستقل، استفاده از فن‌های مدیریت زمان و ایجاد محیط کار مناسب بسیار اهمیت دارد. با تعیین ساعات کاری مشخص و پایبندی به آن، می‌توانید تعادل بهتری بین کار و زندگی برقرار کرد. همچنین، فضایی آرام و بدون حواس‌پرتی برای کار خود ایجاد کرد تا تمرکز شما افزایش یابد. این اقدامات کمک می‌کند تا از خستگی و فرسودگی شغلی جلوگیری کنید و بهره‌وری خود را بالا ببرید. یادگیری و توسعه مهارت‌ها نیز از جمله عوامل کلیدی در فریلنسری است. به‌روز بودن با تغییرات صنعت و تسلط بر ابزارهای جدید می‌تواند شمارا در رقابت با دیگر فریلنسرها جلوتر نگه دارد. علاوه بر این، با ایجاد برند شخصی و استفاده از رسانه‌های اجتماعی برای تبلیغ خدمات خود، می‌توانید مشتریان جدید جذب کنید. ایجاد جامعه‌ای از مشتریان و همکاران آنلاین نیز به شما کمک می‌کند تا ارتباطات خود را گسترش دهید و از تجربیات دیگران بهره‌مند شوید. با توجه به شرایط خاص بازار کسب‌وکار ایران و رشد فریلنسری، پیشنهادها کاربردی زیر می‌توانند به بهبود چالش‌ها و بهره‌برداری از فرصت‌های این حوزه کمک کنند، ایجاد پلتفرم‌های فریلنسینگ متناسب با نیازهای بازار ایران که از قوانین داخلی و فرهنگ کاری ایرانی پشتیبانی می‌کنند. این پلتفرم‌ها باید امکاناتی مانند پرداخت‌های امن، قراردادهای استاندارد و سیستم رتبه‌بندی شفاف را ارائه دهند. برگزاری دوره‌های آموزشی آنلاین و آفلاین برای فریلنسرها در حوزه‌هایی مانند مدیریت مالی، بازاریابی شخصی، مذاکره و مهارت‌های فنی پیشرفته. این آموزش‌ها می‌توانند توسط سازمان‌های دولتی، دانشگاه‌ها یا شرکت‌های خصوصی ارائه شوند. ایجاد دستگاه‌های حمایتی مانند بیمه‌های اجتماعی ویژه فریلنسرها که شامل بیمه درمانی، بازنشستگی و حمایت در زمان بیکاری باشد. همچنین، تسهیل دسترسی فریلنسرها به وام‌های کم‌بهره برای توسعه کسب‌وکارشان. تدوین قوانین مشخص و شفاف برای فریلنسری در ایران که حقوق و مسئولیت‌های هر دو طرف (فریلنسر و کارفرما) را تعیین کند. این قوانین باید شامل مواردی مانند حل اختلافات، پرداخت و مالکیت معنوی باشد. ایجاد شبکه‌های حرفه‌ای و انجمن‌های فریلنسری برای تبادل تجربیات، همکاری‌های مشترک و حمایت از یکدیگر. این شبکه‌ها می‌توانند به فریلنسرها دریافتن پروژه‌های جدید و بهبود مهارت‌هایشان کمک کنند. ارائه آموزش‌ها و ابزارهای لازم به فریلنسرها برای فعالیت در بازارهای جهانی، از جمله آموزش زبان انگلیسی، آشنایی با قوانین بین‌المللی و استفاده از پلتفرم‌های جهانی فریلنسینگ. تشویق فریلنسرها به ایجاد و تقویت برند شخصی خود از طریق فعالیت در شبکه‌های اجتماعی، ایجاد وبسایت‌های شخصی و مشارکت در پروژه‌های معتبر. این امر می‌تواند به جلب اعتماد کارفرماها و افزایش درآمد آن‌ها کمک کند. ایجاد برنامه‌های ویژه برای حمایت از فریلنسرهای زن، از جمله فرصت‌های آموزشی، شبکه‌سازی و دسترسی به پروژه‌های با درآمد بالا. این اقدامات می‌توانند به افزایش مشارکت زنان در بازار کار فریلنسری کمک کنند. بهره‌برداری از فناوری‌هایی مانند هوش مصنوعی، بلاک چین و واقعیت مجازی برای بهبود کیفیت کار فریلنسرها و افزایش بهره‌وری. این فناوری‌ها می‌توانند در مدیریت پروژه‌ها، امنیت پرداخت‌ها و ارائه خدمات نوین مورد استفاده قرار گیرند. همکاری دولت و بخش خصوصی برای ایجاد اکوسیستم مناسب فریلنسری، از جمله ارائه تسهیلات مالی، ایجاد مراکز حمایتی و برگزاری رویدادهای تخصصی برای فریلنسرها.

راه‌حل‌های پیشنهادی کاربردی

- ایجاد دوره‌های آموزشی رایگان یا کم‌هزینه برای نحوه شروع، مدیریت پروژه، و بازاریابی.
- توسعه بازارهای کاری آنلاین با حمایت دولت و بخش خصوصی.
- تعریف وضعیت قانونی برای فریلنسرها و تسهیل پرداخت‌های بین‌المللی.
- ارتباط دادن فریلنسرها با مشتریان داخلی و خارجی از طریق شبکه‌های حرفه‌ای.

منابع

- Alvarez De La Vega, J. C. Cecchinato, M. E. & Rooksby, J. (2022, June). Design Opportunities for Freelancing Platforms: Online Freelancers' Views on a Worker-Centred Design Fiction. In ۲۰۲۲ Symposium on Human-Computer Interaction for Work (pp. ۱-۱۹).
- Alvarez de la Vega, J. C. Cecchinato, M. E. Rooksby, J. & Newbold, J. (2023). Understanding Platform Mediated Work-Life: A Diary Study with Gig Economy Freelancers. Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction, ۷(CSCW), ۱-۳۲

- Annunzio-Green N. (2008), Managing the talent management pipeline: Towards a greater understanding of senior managers' perspectives in the hospitality and tourism sector, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.20, No.7, Pp. 807–81.
- Arab S M, Ebrahimzadeh Pezeshki R, Morvati Sharifabadi A. (2014). Designing a model for combining factors affecting divorce with a systematic review of previous studies, *Iranian Epidemiology*, No.4, Pp. 10-22. [In Persian]
- Arthur, Michael B, & Rousseau, Denise M. (1996). A Career Lexicon for the 21st Century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 28–39.
- Arthur, Michael B, Claman, Priscilla H, & DeFillippi, Robert J. (1995). Intelligent Enterprise, Intelligent Careers. *The Academy of Management Executive*, 9(4), 7–20.
- Baines, Susan. (1999). Servicing the Media: Freelancing, Teleworking and 'Enterprising' Careers. *New Technology, Work and Employment*, 14(1), 18–31.
- Baitenizov, D. T. Dubina, I. N. Campbell, D. F. Carayannis, E. G. & Azatbek, T. A. (2019). Freelance as a creative mode of self-employment in a new economy (a literature review). *Journal of the Knowledge Economy*, ۱۰, ۱-۱۷
- Baitenizov, D. T. Dubina, I. N. Campbell, D. F. Carayannis, E. G. & Azatbek, T. A. (2019). Freelance as a creative mode of self-employment in a new economy (a literature review). *Journal of the Knowledge Economy*, ۱۰, ۱-۱۷
- Baitenizov, D. & Patlasov, O. Y. (2016). Features of development of freelance on the Russian labour market: sociological aspect of the analysis. *The Science of Person: Humanitarian Researches*, 4(26), 156–165 (in Russian)
- Barley, SR, & Kunda, G. (2004). Gurus, Hired Guns and Warm Bodies: Itinerant Experts in a Knowledge Economy.
- Barley, Stephen R, & Kunda, Gideon. (2006). Contracting: A New Form of Professional Practice. *The Academy of Management Perspectives*, 20(1), 45–66.
- Besten, M. D. & Nakara, W. A. (2016). Freelancers and innovation in France. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 29(1), 66–82 ISSN: 14761297.
- Blaising, A. Kotturi, Y. Kulkarni, C. & Dabbish, L. (2021). Making it work, or not: A longitudinal study of career trajectories among online freelancers. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 4(CSCW3), 1-29.
- Blaising, A. Kotturi, Y. Kulkarni, C. & Dabbish, L. (2021). Making it work, or not: A longitudinal study of career trajectories among online freelancers. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, ۴(CSCW۳), ۱-۲۹
- Blyth, D. L. Jarrahi, M. H. Lutz, C. & Newlands, G. (2022). Self-branding strategies of online freelancers on Upwork. *new media & society*, 14614448221108960.
- Bradley A P. (2016). Talent management for universities, *Australian Universities'*
- Chester, J. M. Kaleci, S. & Kehoe, L. A. (2023). Seventh Freelance Business Survey: The freelance landscape ۲۰۱۸-۲۰۲۳. *Medical Writing*, ۳۲, ۵۶-۷۰
- Davenport, John. (2006). UK Film Companies: Project-Based Organizations Lacking Entrepreneurship and Innovativeness? *Creativity and Innovation Management*, 15(3), 250–257.
- DeFillippi, Robert J, & Arthur, Michael B. (1994). The Boundaryless Career: A Competency-based Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307–324.
- DeFillippi, Robert J, & Arthur, Michael B. (1996). Boundaryless Contexts and Careers: A Competency-based Perspective. *The Boundaryless Career*, 116–131.
- Dex, Shirley, Willis, Janet, Paterson, Richard, & Sheppard, Elaine. (2000). Freelance Workers and Contract Uncertainty: The Effects of Contractual Changes in the Television Industry. *Work, Employment & Society*, 14(2), 283–305.

- Dubina, I. Carayannis, E. & Campbell, D. (2012). Creativity economy and a crisis of the economy. *Journal of the Knowledge Economy*, 3(1), 1–24
- Eni, L. N. Meharunisa, S. Rashmi, A. R. & Shukla, R. (2023). The Future of Work: Adapting Management Practices to the Gig Economy and Freelancer Culture. *European Economic Letters (EEL)*, 13(3), 1131-1139.
- Florida, R. (2002) *The rise of the creative class*. Basic Books, New York.
- Fraser, J. & Gold, M. (2001). Portfolio workers': Autonomy and control amongst freelance translators. *Work, Employment and Society*, ۱۵(۴), ۶۷۹-۶۹۷
- Gandini, A. & Gandini, A. (2016). The rise of a freelance economy. *The Reputation Economy: Understanding Knowledge Work in Digital Society*, ۱۳-۲۵
- Giang, V. (2015) Five major ways freelancers will change the economy by 2040. *Fast Company*, August 24, 2015. <https://www.fastcompany.com/3049857/5-major-ways-freelancers-will-change-the-economy-by2040>
- Goss, David, & Bridson, Joanna. (1998). Understanding Interim Management. *Human Resource Management Journal*, 8(4), 37–50.
- Grugulis, I. & Stoyanova, D. (2011). The missing middle: communities of practice in a freelance labour market. *Work, employment and society*, ۲۵(۲), ۳۴۲-۳۵۱
- Hannák, A. Wagner, C. Garcia, D. Mislove, A. Strohmaier, M. & Wilson, C. (2017, February). Bias in online freelance marketplaces: Evidence from taskrabbit and fiverr. In *Proceedings of the ۲۰۱۷ ACM conference on computer supported cooperative work and social computing* (pp. ۱۹۱۴-۱۹۳۳).
- Kazi, A. G. Yusoff, R. M. Khan, A. & Kazi, S. (2014). The freelancer: A conceptual review. *Sains Humanika*, (۳)۲
- Kim, P. Cheon, E. & Sawyer, S. (2023). Online Freelancing on Digital Labor Platforms: A Scoping Review. *Computer Supported Cooperative Work and Social Computing*, ۲۵۹-۲۶۶
- Kirkpatrick, Ian, & Hoque, Kim. (2006). A Retreat from Permanent Employment? Accounting for the Rise of Professional Agency Work in UK Public Services. *Work, Employment & Society*, 20(4), 649–666.
- Kitching, J. (2019). Entrepreneurial precarity: A self-employed perspective. **Human Relations**, 72(4), 686-711. <https://doi.org/10.1177/0018726718774550>
- Lee J C, Van der Waldt G. (2020). An integrated talent management model for the Public Service: The case of the Western Cape Provincial Government. *Administratio Publica*, Vol.28, No.2, Pp. 173-190.
- Lincoln Yvonna S, Egon Guba G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: SAGE Publication.
- Masood, F. Naseem, A. Shamim, A. Khan, A. & Qureshi, M. A. (2019). A systematic literature review and case study on influencing factor and consequences of freelancing in Pakistan. *Int. J. Sci. Eng. Res*, ۹, ۲۷۵-۲۸۰
- McKinsey & Company (2022). "Independent work: Choice, necessity, and the gig economy.
- Menger, Pierre-Michel. (1999). Artistic Labor Markets and Careers. *Annual Review of Sociology*, 25(1), 541–574.
- Miller, S. (2023). *Finance for Freelance*.
- Munoz, I. Dunn, M. Sawyer, S. & Michaels, E. (2022). Platform-mediated Markets, Online Freelance Workers and Deconstructed Identities. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, ۶(CSCW۲), ۱-۲۴
- Nam, T. (2014). Technology use and work-life balance. *Applied Research in Quality of Life*, 9(4), 1017–1040.
- Opait, G. Damian, D. & Capatina, A. (2019). Freelancer as an entrepreneur: a choice as career development.
- Ropponen, A. (2025). Remote work—the new normal needs more research. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*.

- Saundry, Richard, Stuart, Mark, & Antcliff, Valerie. (2007). Broadcasting Discontent—Freelancers, Trade Unions and the Internet. *New Technology, Work and Employment*, 22(2), 178–191.
- Serbinovskiy, B. Y. Mukuchyan, R. R. & Kalmyckova, N. G. (2012). Innovative self-employment and its functions in the labor market and in modernizing economy of Russia. Part 1. *Science journal of KubSAU*, 82(08), 945–964 (in Russian)
- Seyedi S M R, Danaeifard H, Ganjali A (et al). (2019). Designing a Model of Competencies of Senior Government Managers by the Ultra-Combined Method, *Public Policy Quarterly*, Vol.9, No.33, Pp. 54-78. [In Persian]
- Seyedi S M R, Danaeifard H, Ganjali A (et al). (2019). Designing a Model of Competencies of Senior Government Managers by the Ultra-Combined Method, *Public Policy Quarterly*, Vol.9, No.33, Pp. 54-78. [In Persian]
- Shevchuk, A. Strebkov, D. (2016) Heterogeneous self-employment and work values: the evidence from online freelance marketplaces, *Contemporary Entrepreneurship*, pp. 141-158
- Stanworth, Celia, & Stanworth, John. (1995). The Self-employed without Employees—Autonomous or Atypical? *Industrial Relations Journal*, 26(3), 221–229.
- Tench, Ralph, Fawkes, Johanna, & Palihawadana, Dayan. (2002). Freelancing: Issues and Trends for Public Relations Practice. *Journal of Communication Management*, 6(4), 311–322.
- Upwork and Freelancers Union (2019) *Freelancing in America: 2019*. Available at: <https://www.upwork.com/freelancing-in-america/2019>
- Van den Groenendaal, S. M. E. Freese, C. Poell, R. F. & Kooij, D. T. (2023). Inclusive human resource management in freelancers' employment relationships: The role of organizational needs and freelancers' psychological contracts. *Human Resource Management Journal*, ۳۳(۱). ۲۲۴-۲۴۰.
- Zimmer L. (2006). “Qualitative MetaSynthesis: A Question of Dialoguing with Texts. *Methodological Issues in Nursing Research*. Vol.53, No.3, Pp. 311-318.

نحوه استناد به مقاله:

بیکی‌دمنه، زکیه؛ داودی، سیدمحمدرضا. (۱۴۰۴). طراحی مدل چالش‌ها و فرصت‌های فریلنسری در بازار کسب و کار ایران. *توانمندسازی سرمایه انسانی*. ۸(۱). ۹۵-۱۰۸.

<https://sanad.iau.ir/Journal/jhce/Article/1201643>