

**T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**COVID-19 SONRASI FREELANCE VE UZAKTAN
ÇALIŞAN İÇERİK ÜRETİCİLERİNİN İŞ – YAŞAM
DENGESİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Onuralp Orkun NUR

Enstitü Anabilim Dalı: İşletme

Enstitü Bilim Dalı : Uluslararası İşletmecilik

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Rahmi İNCEKARA

İSTANBUL, 2022

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**COVID-19 SONRASI FREELANCE VE UZAKTAN
ÇALIŞAN İÇERİK ÜRETİCİLERİNİN İŞ – YAŞAM
DENGESİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Onuralp Orkun NUR

Enstitü Anabilim Dalı: İşletme

Enstitü Bilim Dalı : Uluslararası İşletmecilik

“Bu tez .././.... Tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ	İMZA

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA TUTANAĞI

14/01/2022

Enstitümüz Uluslararası İşletmecilik Yüksek Lisans programı öğrencilerinden **195011010** numaralı **Onuralp Orkun NUR** “*İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği*”nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği “**COVID-19 SONRASI FREELANCE VE UZAKTAN ÇALIŞAN İÇERİK ÜRETİCİLERİNİN İŞ – YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA**” konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun **03.01.2022** tarih ve **2022/1** sayılı toplantısında seçilen ve çevrimiçi toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin 35. maddesi gereğince (...) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında *oyçokluğu/oybirliği* ile **Kabul/Ret veya Düzeltme** kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 1 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü’ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir

DANIŞMAN

ÜYE

DR. ÖĞR. ÜYESİ RAHMİ İNCEKARA

DR. ÖĞR. ÜYESİ BEYHAN İNCEKARA

ÜYE

DOÇ. DR. AYCAN HEPSAĞ

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Onuralp Orkun NUR

14.01.2022



ÖNSÖZ

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde, öncelikle desteğini esirgemeyen, her zaman sabırla anlayışla ve karşılayan değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Rahmi İNCEKARA'ya ardından üniversitemde bulunan ve hayatıma dokunmuş olan tüm değerli hocalarıma, istatistik analizlerinin yapılmasında yol gösteren ve destek olan İzmir Bakırçay Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanı sayın Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK hocama ve İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Bioistatistik Anabilimdalı Başkanı sayın Prof. Dr. Ferhan ELMALI hocama, katkılar bu çalışmanın yapılmasında bana yardımcı olan, freelance ekosistemi hakkında tecrübeleriyle bana yol gösteren İçerik Bulutu kurucu ortakları Emre GÜZELDAL ve Ahmet DURMUŞOĞLU'na, bu günlere gelirken manevi desteğini ve tecrübelerini esirgemeyen başta babam Prof. Dr. İsmail Hakkı NUR'a aileme, arkadaşlarıma ve son olarak her zaman yanımda olan sevgili eşim Iben Mai NIELSEN'e teşekkür ederim.

Onuralp Orkun NUR

14/01/2022

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ.....	i
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: PANDEMİ KAVRAMI VE EKONOMİYE ETKİSİ	3
1.1. Pandemi Kavramı Nedir?.....	3
1.2. Tarihte Yaşanan Küresel Pandemiler.....	4
1.3. Tarihteki Pandemilerin Ekonomik ve Politik Etkileri	11
BÖLÜM 2: TEKNOLOJİ DEVRİMİNİN EKONOMİ VE DİJİTALLEŞME ÜZERİNE ETKİLERİ.....	14
2.1. Teknoloji Devriminin Gelişimi.....	14
2.1.1. Endüstri 1.0	14
2.1.2. Endüstri 2.0	14
2.1.3. Endüstri 3.0	16
2.2. Endüstri 4.0	16
2.2.1. Siber-Fiziksel Sistemler	17
2.2.2. Nesnelerin İnterneti (IoT)	17
2.2.3. Büyük Veri ve Analitikler.....	19
2.2.4. Akıllı Fabrikalar	20
2.2.5. Bulut Sistemler.....	21
2.3. Made in China (MIC) 2025.....	22
2.3.1. Amacı	22
2.3.2. Öncelikli Sektörler	22
2.3.3. MIC 2025 ile İlgili Tartışmalar	23
BÖLÜM 3: COVID-19 SALGINININ EKONOMİK ETKİLERİ VE PİYASALAR	25
3.1. Covid-19 Salgınının Dünya Ekonomisine Etkisi	25
3.1.1. AB ve Brexit	25
3.1.2. Çin	26

3.1.3. Petrol.....	27
3.1.4. Turizm.....	28
3.1.5. Ekonomik Büyüme	28
3.2. Covid-19 Salgınının Türkiye Ekonomisine Etkisi	29
3.2.1. Ekonomik Büyüme	29
3.2.2. İşsizlik	31
3.2.3. Turizm.....	31
3.3. Salgın Sonrası Değişen Piyasa Alışkanlıkları.....	32
BÖLÜM 4: FREELANCE EKOSİSTEMİ VE UZAKTAN ÇALIŞMA	35
4.1. İşletmelerin Dijital Dönüşümü ve Uzaktan Çalışma.....	35
4.1.1. Randstad Raporu	36
4.1.2. E-ticaret.....	37
4.2. Freelance Çalışma	37
4.2.1. Freelance Çalışma Kavramı	37
4.2.2. Freelance Çalışmanın Kapsamı.....	38
4.2.3. Freelance Çalışma ve Ekonomi	39
4.3. Uzaktan Çalışma	42
4.3.1. Uzaktan Çalışma Kavramı	42
4.3.2. Uzaktan Çalışma Türleri	47
4.3.2.1. Ev Esaslı Uzaktan Çalışma.....	47
4.3.2.2. Merkez Esaslı Uzaktan Çalışma.....	48
4.3.2.3. Hareketli Uzaktan Çalışma.....	48
4.4. Covid-19 Sürecinde Uzaktan Çalışma	49
BÖLÜM 5: COVID-19 SONRASI FREELANCE VE UZAKTAN ÇALIŞAN	
İÇERİK ÜRETİCİLERİNİN İŞ – YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA	
.....	58
5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	58
5.2. Araştırmanın Örneklemi	58
5.3. Araştırmanın Hipotezi.....	59
5.4. Veri Toplama Yöntemi	59
5.5. Veri Analiz Yöntemleri.....	60

5.6. Ölçek Güvenirliliği	60
5.7. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	61
5.8. Verilerin Analizi	61
5.9. Bulgular.....	64
5.9.1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistikî Bulgular	64
5.9.2. Katılımcıların İş-Yaşam Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	66
5.9.3. Katılımcıların İş-Yaşam Ölçeğindeki Maddelere Verdikleri Cevapların Dağılımları	67
5.9.4. Katılımcıların Demografik Verilerine Göre İş-Yaşam Ölçeği ve Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	71
5.9.5. Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Motivasyon Düzeylerinin Verimliliği Etkileme Oranlarının Karşılaştırılması.....	75
5.9.6. Katılımcıların Tanıtıcı Çeşitli Verileri, İş-Yaşam Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki Düzeyleri	76
SONUÇ.....	79
KAYNAKÇA	82
EKLER.....	94
ÖZGEÇMİŞ.....	98

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Çalışma Hayatında Yaşanan Değişmeler.....	45
Tablo 2: Ölçeklerin Ve Alt Boyutlarının Cronbach's Alpha Değeri	60
Tablo 3: Çarpıklık Ve Basıklık Değerleri	62t
Tablo 4: İş- Yaşam Dengesi Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.....	63
Tablo 5: Ankete Katılan Freelance Ve Uzaktan Çalışan İçerik Üreticilerine Ait Demografik Bulgular.....	64
Tablo 6: Ankete Katılan Freelance Ve Uzaktan Çalışan İçerik Üreticilerinin Motivasyon Düzeylerinin Verimliliği Etkileme Oranları	66
Tablo 7: Katılımcıların İş-Yaşam Ölçeği Ve Alt Boyutlarına Ait Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri.....	66
Tablo 8: Katılımcıların İş-Yaşam Ölçeğindeki Yaşamı İhmal Etme Alt Boyutu İle İlgili İfadeler Verdikleri Cevapların Dağılımları	68
Tablo 9: Katılımcıların İş-Yaşam Ölçeğindeki Yaşama İş Uyumu Alt Boyutu İle İlgili İfadeler Verdikleri Cevapların Dağılımları	69
Tablo 10: Katılımcıların İş-Yaşam Ölçeğindeki Yaşamın İşten İbareti Olması Alt Boyutu İle İlgili İfadeler Verdikleri Cevapların Dağılımları	70
Tablo 11: Katılımcıların İş-Yaşam Ölçeğindeki Kendine Zaman Ayırması Alt Boyutu İle İlgili İfadeler Verdikleri Cevapların Dağılımları	71
Tablo 12: Freelance Ve Uzaktan Çalışan İçerik Üreticilerinin Cinsiyetine Göre İş- Yaşam Ölçeği Ve Alt Boyutlarının Puanlarının Karşılaştırılması	71
Tablo 13: Freelance Ve Uzaktan Çalışan İçerik Üreticilerinin Yaşlarına Göre İş-Yaşam Ölçeği ve Alt Boyutlarının Puanlarının Karşılaştırılması	72
Tablo 14: Freelance ve Uzaktan Çalışan İçerik Üreticilerinin Çocuk Sayısına Göre İş- Yaşam Ölçeği ve Alt Boyutlarının Puanlarının Karşılaştırılması	72
Tablo 15: Freelance ve Uzaktan Çalışan İçerik Üreticilerinin Eğitim Durumuna Göre İş- Yaşam Ölçeği Ve Alt Boyutlarının Puanlarının Karşılaştırılması	73
Tablo 16: Freelance ve Uzaktan Çalışan İçerik Üreticilerinin Mesleki Tecrübelerine Göre İş-Yaşam Ölçeği Ve Alt Boyutlarının Puanlarının Karşılaştırılması ..	74
Tablo 17: Freelance ve Uzaktan Çalışan İçerik Üreticilerinin Aylık Gelirine Göre İş- Yaşam Ölçeği Ve Alt Boyutlarının Puanlarının Karşılaştırılması	74

Tablo 18: Freelance ve Uzaktan Çalışan İçerik Üreticilerinin Çalışma Şekline Göre İş-Yaşam Ölçeği Ve Alt Boyutlarının Puanlarının Karşılaştırılması	75
Tablo 19: Freelance ve Uzaktan Çalışan İçerik Üreticilerinin Çalışma Şekline Göre Motivasyon Düzeylerinin Verimliliği Etkileme Oranları	76
Tablo 20: Freelance ve Uzaktan Çalışan İçerik Üreticilerini Tanıtıcı Çeşitli Özellikleri, İş-Yaşam Ölçeği Ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki Düzeyleri	78



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Birleşik Krallık'ta Freelance Çalışanların Sektörel Dağılımı	40
Şekil 2: USA Freelance Çalışma İnfografi	41
Şekil 3: Katılımcıların iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarına ait ortalama ve standart sapma değerleri	67



ÖZET

İstanbul Kent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü – Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Covid-19 Sonrası Freelance ve Uzaktan Çalışan İçerik Üreticilerinin İş–Yaşam Dengesi Üzerine Bir Çalışma	
Tezin Yazarı: Onuralp Orkun NUR	Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Rahmi İNCEKARA
Kabul Tarihi: 14.01.2022	Sayfa Sayısı: v (ön kısım) + 93(tez) + 4
Anabilim Dalı: İşletme	Bilim Dalı: Uluslararası İşletmecilik
İçerisinde olduğumuz asrın teknolojik gelişmeler çerçevesinde ulaştığı hayat şartları, salgın evresinde insanların gereksinimlerini tamamıyla internet ortamına taşımıştır. İnsanların gereksinimleri haricinde işle eğitim hayatı da internet ortamına aktarılmıştır. Bilhassa iş yaşamını çevrimiçine taşınması, ileride çalışma hayatının tamamıyla evden yönetilebilmesi durumunu zaruri hale getirmiştir. Salgın döneminde pek çok firma çalışmalarını devam ettirmek üzere uzaktan çalışma metodunu uygulamak mecburiyetinde kalmıştır. Fakat Freelance ve uzaktan çalışma bazı zaruretlere cevap olurken beraberinde avantaj ve dezavantajlar da getirmiştir. Çalışmamızda 261 freelance ve uzaktan çalışan bireylere iş-yaşam dengesi anketi uygulanmıştır. Freelancer ve uzaktan çalışanların iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanlar demografik bilgilerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde bu değişkenlerin anlamlı bir farklılık ortaya koymadığı görülmüştür. Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin çalışma şekline göre yaşamını ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, kendine zaman ayırma ve iş-yaşam ölçeği (genel) puanları arasında farklılık görülmemiştir. Ancak freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin çalışma şekline göre yaşama uyum puanları arasında farklılık görülmüştür. Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin çalışma şekline göre motivasyon düzeylerinin verimliliği etkileme oranları arasında farklılık görülmemiştir.	
Anahtar kelimeler: Freelance, Uzaktan Çalışma, Covid-19 Pandemisi, İş-Yaşam Dengesi	

ABSTRACT

İstanbul Kent University -Institute of Graduate Education-Abstract of Master's Thesis

Title of the Thesis: A Comprehensive and Methodological Approach to the Work - Life Balance of Freelance and Remote Content Writers after COVID-19	
Author: Onuralp Orkun NUR	Supervisor: Dr. Lecturer Rahmi İNCEKARA
Date: 14.01.2022	Nu. of pages: v (pre text)+ 93(main body) + 4
Department: Business Administration	Subfield: International Business Administration
The living conditions reached within the framework of the technological developments of the century we are in have completely brought the needs of people to the internet environment during the epidemic phase. Apart from the needs of people, work and education life has also been transferred to the internet environment. In particular, moving the business life online has made it necessary to be able to manage the working life completely from home in the future. During the epidemic, many companies had to apply the remote working method to continue their work. However, while freelancing and remote working are the answers to some necessities, they also bring advantages and disadvantages. In our study, a work-life balance questionnaire was applied to 261 freelancers and remote workers. When the scores of freelancers and remote workers from the work-life scale and its sub-dimensions differ according to gender, age, number of children, education level, professional experience and monthly income, it was seen that these variables did not reveal a significant difference. There was no difference between the freelance and telecommuting content producers, according to the way they work, in the scores of neglecting their life, life consists of work, taking time for oneself, and work-life scale (general). However, there was a difference between the scores of adaptation to life according to the working style of freelance and remote content producers. There was no difference between the motivation levels of freelance and remote content producers according to their working style.	
Keywords: Freelance, Remote work, Covid-19 pandemic, Work-life balance	

GİRİŞ

Son yıllarda emek sürecinin dijitalleşmesiyle birlikte yükselen yeni işgücü, geleneksel çalışma biçimlerini yadsıyan, çalışma zamanını ve mekânını bireyin kendisinin belirlediği esnek bir çalışma anlayışını benimsemektedir. Dijital teknolojilerin gelişmesiyle birlikte “gig ekonomisi” olarak nitelendirilen yeni bir kavram ortaya çıkmıştır. Belirli dijital platformlar üzerinden, işçi ve işverenin zaman ve mekândan bağımsız bir biçimde, kendi aralarında kısa süreli iş ilişkisi oluşturabilmelerine imkân sunan bu ekonomik model; emek sürecine daha esnek bir boyut kazandıran önemli bir dönüşümdür (Berg, 2018: 6). Emek sürecinin esnek bir boyut kazanması, işçi ve işveren arasındaki geleneksel ilişki formunu değiştirerek, çalışanın farklı müşterilerle gerçekleştirdiği kısa süreli ve geçici çalışma ilişkilerini ortaya çıkarmıştır. Yeni çalışma biçimlerinin oluşmasına bağlı olarak, işçi ve işveren arasındaki tipik sözleşmenin yapısı değişmiş ve uzun süreli istihdam garantisine dayanan işçi işveren ilişkisi güç kaybetmiştir. Son zamanlarda şirketlerin sözleşmeli ya da yarı zamanlı olarak çalışan kişilere olan talebi artmakta, söz konusu talep, aynı türden iş arayan bireylerin oluşturduğu dijital platformlarda yer alan işgücü havuzundan sağlanmaktadır (Baruch, 2004: 59; Moore, 2018). Bu sürecin doğal bir sonucu olarak, bireyler alternatif çalışma biçimlerine yönelmiştir. Nitekim söz konusu çalışma biçimlerinin içinde en yaygın söylemi freelance çalışma biçimi oluşturmaktadır.

Freelance çalışan kişiler herhangi bir işverene bağımlı olmamakta (Mallon, 1998: 169) ve her müşteri için farklı sorumluluklar/görevler üstlenmektedir (Handy, 1994: 175). Freelance çalışma biçiminde bireyler, kendilerine özel bir portföy oluşturarak deneyimlerini, bilgilerini ve becerilerini dijital araçlar vasıtasıyla farklı kuruluşlara ve müşterilere iletmektedir (Platman, 2004: 576). Bu bağlamda, freelance olarak çalışan bir birey, müşterilere göre farklılaşan bir hizmet sunumu gerçekleştirmekte ya da çeşitli kuruluşlarda yarı zamanlı çalışmaktadır (Clinton, 2006:180).

Çalışan-işletme ilişkisi bağlamında motivasyon, iş-yaşam dengesi ve verimlilik arasındaki bağ üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, çoğunlukla insan ögesinin önemi, motivasyonun bireysel ve örgütsel amaçların uyumlaştırılmasındaki rolüne yapılan vurgular görülmektedir. Çalışanın amaçları, ihtiyaçları ile işletme amaçlarının

uyumunun sağlanması organizasyonel anlamda bütünüleşmeyi beraberinde getirmekte dolayısıyla da çalışma verimi artmaktadır.

Çalışanlardan maksimum verim almak, işletme maliyetini düşürme noktasında son yıllarda farklı çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Gerçekten de literatür incelendiğinde sanayi sonrası topluma geçişle birlikte endüstri ilişkilerinde, üretim sistemlerinde, işgücü piyasalarında ve istihdam biçimindeki değişim ve yeniden yapılanmanın ortaya konmasında esneklik kavramının öne çıktığı (Agcadağ, 2017: s.49), çalışma biçimlerinde eskinin katı ‘8-5’ yaklaşımı yerine daha esnek modellerin ortaya çıktığı görülmektedir.

İletişim ve bilişim teknolojilerindeki hızlı değişme ve gelişmeler aralarında uzaktan çalışma yönteminin de bulunduğu pek çok modelin uygulanmasını mümkün kılmış, son yıllarda bu modeller gerek özel gerekse kamu sektöründe hızla yayılmıştır. Ülkemizde ise yeni yeni uygulanmaya konulmaya başlanmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde pandemi kavramı ve ekonomiye etkisi ele alınmıştır. Kavram olarak pandemi nedir, tarihte yaşanan pandemiler nelerdir ve bu pandemilerin ekonomik ve politik etkileri detaylı şekilde ele alınmıştır.

İkinci bölümde teknoloji devriminin ekonomi ve dijitalleşme üzerine etkileri incelenmiştir. Bu kapsamda öncelikle endüstri devrimleri incelenmiştir. Ardından “Endüstri 4.0” ve “Made in China 2025” alt başlıklarıyla birlikte ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde Covid-19 salgının ekonomik etkileri ve piyasalar incelenmiştir. Bu kapsamda dünya çapında ve ülkemizdeki etkilenmeler farklı boyutlarıyla ele alınmıştır. Daha sonra salgın sonrası değişen piyasa alışkanlıklarına değinilmiştir.

Dördüncü bölümde ise Freelance ve uzaktan çalışma kavramları işletmelerin dijital dönüşümü ve Covid-19 pandemisi ile birlikte ele alınarak incelenmiştir.

Beşinci bölümde ise Covid-19 sonrası freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin iş – yaşam dengesi üzerine bir araştırma yapılmış ve elde edilen veriler yorumlanarak paylaşılmıştır.

BÖLÜM 1: PANDEMİ KAVRAMI VE EKONOMİYE ETKİSİ

1.1. Pandemi Kavramı Nedir?

Pandemik hastalıklar olarak da bilinen pandemiler, bir kıta veya hatta tüm küresel yüzey gibi geniş bir alana yayılan ve semptomlarını gösteren salgın hastalıklardır. Salgın hastalık, “epidemi” şeklinde de bilinen, belli dönemlerde oluşan ve etraftaki insanları etkileyip rahatsız eden durumlara verilen isimdir. İnsanoğlunun yaratılması ile salgın rahatsızlıkların geçmişi birdir. İnsanoğlunun bulunduğu yerlerde, aktif nedenlerin bulunmasıyla meydana gelen salgınlar vardır. Salgın rahatsızlıklar, insanlığın asırlardır karşı karşıya kaldıkları afetlerden biridir. Hastalıklar ile savaştaki eksiklikler, sağlıktaki yetersizlikler, insanlığın salgınlardan mustarip olmasına ve ölümlere yol açmıştır (Phan, 2020; s.6-8).

İnsanlık tarihinin geçmişinden beri bulunan salgın rahatsızlıklar, belleklerdeki olumsuz intibalar bırakmıştır. Politik, sosyal, kültürel ve nüfus bakımından rahatsızlıkların insanların yaşamındaki yeri büyüktür. Eski dünyanın yıkılmasında oldukça önemli tesiri vardır. Kimi otoritelerin yok olması yeni düzenin kurulmasında oldukça etkilidir. Tarım faaliyetlerinin başlamasıyla “fare, sivrisinek, bit, pire vb.” canlıların insanlara yaklaşması rahatsızlıkların ortaya çıkmasına ve milyonlarca kişinin de yaşamını yitirmesine yol açmıştır (Nikiforuk, 2007; s.28-29).

Salgınlarda ticari faaliyetler, insanları birbirlerine daha da yaklaştırır. Ticaret faaliyetlerinin ciddi şekilde yapıldığı yerlerle ilişkilerin kuvvetlenmeye başlaması aynı zamanda devletlerin birbirleri ile daha da yaklaşmasını da sağlar. Avrupa, Asya, ABD gibi ülkeler fark etmeden bütün kıtalar salgın hastalıklar ile boğuşmuştur, devamlı mücadeleler yapmış ve hastalıklar ile ciddi nüfus kayıpları yaşamıştır. Bu manada salgın hastalıklar, bölgesel, yöresel özelliklerde değildir, bütün dünyayı sarsan niteliktedir. Bütün insanlığın müşterek kaderi ve korkusu olan rahatsızlıklar, yaygınlaştığı bölgelerin sosyal, iktisadi ve gelişme seviyesine dayalı olarak etkilidir ve yıkıcı olmuştur. Gelişmiş devletlerin rahatsızlıklara karşı tavırları, mücadele ve tedbir girişimleri bu duruma etkide bulunamamıştır.

1.2. Tarihte Yaşanan Küresel Pandemiler

Salgınların geçmişi, genelde topluluk şeklinde yaşayan insanlığın yerleşik yaşama geçmesi ile başlar ama salgınların tarihi olarak insanlığın en eski dönemlerine dek uzandığı bilinmektedir. Avcılık ve toplayıcılık döneme dek giden salgınlar, avlanan hayvanların etleri ile beslenilmesi neticesinde beliren parazitlerin oluşturduğu hastalıklar ile başlamıştır ama avcılık ve toplayıcılık devirlerinde insanl bulaşıcı bir hastalığı etrafına yayma ihtimali çok düşüktür. Bunun nedeni, kalabalık olmayan nüfuslarla devamlı göçebe durumunda olmasından dolayı salgınların görülme ihtimali çok düşük olmasıdır. Gerçekte, buradan hareket edilerek salgınların insanlık tarihinde neden sonuç münasebeti sadece insanlığın toplumsal bir varlık olması ile de ilgilidir (Erdem, 1995).

Gerçekleştirilen kimi çalışmalara göre avcılık ve toplayıcılık yapan toplumlarda kimi salgın hastalıkların meydana gelmesine neden olan patojenlerin kökünün bulunması imkan dahilindedir. Söz konusu patojenler insanların iskeletlerinin dişleriyle kimi kemiklerinde görülmüştür. Söz konusu kemikler üstünde gerçekleştirilen DNA incelemelerinin neticesinde tüberkülozla cüzzam hastalıklarının izlerine rastlanmıştır (Barry, 2008).

Tarihi metinler arasında ilk kaynaklardan olan “Naturalis Historia/Doğa Tarihi” adlı ansiklopedinin yazarı Plinius Secundus, kimi salgınlardan söz ederken dizanterinin sağaltımına yönelik olarak için kimi tavsiyeler vermiştir. Bunun yanı sıra Heredot’un öğüt metinlerinde M.Ö. 380 senelerinde Yunanistan-Pers Savaşları esnasında İran ordularının dizenteri olmasından dolayı savaşta hastalıklar ile boğuştuklarından ve böylece savaşta yenildiklerinden söz etmektedir. Felsefedeyse Aristoteles, “Historia Animalium” adlı yapıtında kimi salgınların “at, eşek, katır vb.” hayvanlardan bulaştığından söz etmektedir. Söz konusu rahatsızlığın Ruam ya da Melis rahatsızlığı olabileceği olasılığı üstünde durulur.

Eşeklerle katırlardan burun akıntısıyla bulaşan ve akciğere nüfuz edip bireyin ölmesine yol açan ruam rahatsızlığını, Bizanslı Doktor Apsyrtus tanımlamıştır. Ruam hastalığına ilişkin İslam medeniyetinde de kaleme alınan kimi yapıtlar bulunmaktadır. Söz konusu yapıtlardan İbn Ahi Hizam (9.asır), yapıtında tedavi edilemeyen çıbanlardan söz edilmektedir. Ruam, hayvanlardan bulaşma özelliğinden dolayı ülkelerin ekonomik

yaşamlarına de ciddi şekilde zararlar vermiştir. Yakın zamanda Balkan ve I. Dünya savaşı esnasında da görülmüştür. Söz konusu salgın ile beraber pek çok evcil hayvan ölmüş ve beraberinde hayvancılığa dayalı iktisadi sorunlar oluşmuştur ama dünya tarihinde kaydedilen ilk salgınlar Hititlerde rastlanmıştır. Bu dönemde yazılan tabletlerden elde edilen bilgiler çerçevesinde veba salgınının, Hititlerde uzun müddet etkili olduğu anlaşılmıştır (Füruzan, 1991).

Kimi metinlere göre geçmişteki en ölümcül salgınlardan birisi olan vebanın, ilk olarak M.Ö. 320 yıllarında Filistin’de görüldüğüne inanılmaktadır. Vebaya benzer bir hastalık da Eski Yunan’da görülmüştür. Tarihsel Tukidides’in kaynaklarında M.Ö. 430 senelerinde gerçekleşen Pelonez Savaşı’nda vebanın görüldüğü belirtilir. Atina kentinde nüfusun önemli bir kısmı üzerinde etkili olan salgın, “Atina vebası” şeklinde tarihte yerini almıştır ama söz konusu salgının veba mı yoksa çiçek rahatsızlığı mı olduğuyula ilgili olarak tam bir kaynak yoktur (Hays., 2005).

Salgınlardan, ayrıca kutsal metinlerde de bahsedilmiştir. Tevrat’la İncil’de, vebaya sık sık değinilmiştir. İncil’deyse Hz. İsa’nın, salgınlara yakalanan birisini iyileştirdiği biçiminde bilgiler vardır. Tevrat’ta cüzzam hastalığına ilişkin sık sık söz edilir. Rahatsızlıklar arasında “kel, temriye, sıtma, tüberküloz (verem) ve veba”dan yana pek çok anlatı vardır. Söz konusu salgınlara ortaya koyduğu semptomlar üstünde durulmaktadır ve tedavisiyle ilgili klasik sağaltım metotları vardır. Bu manada Tevrat’ta bilhassa cüzzama ilişkin katı anlatılar da bulunur (Edip, 1977).

Vebanın en etkili olduğu yer Avrupa’dır. İnsanoğlunun yerleşik yaşama geçmesi ile beraber artık uygarlık kurma temayülü de ortaya çıkmıştır, zamanla milli devlet anlayışı da ortaya çıkmıştır. Sınıfsal açıdan insanların “krallar, din adamları, burjuva sınıfı ve köylüler” şeklinde ayrılması ile sınırlar çizilmiştir ve bu manada salgınlara mekânsal atmosferi de ortaya çıkmıştır. Bilhassa köylülerle şehir atmosferlerinde hayat biçimleri ayrılmıştır. Tarıma bağlı sahalarda toprak ağalarının himayesinde çalışan köylüler, kendi içinde korunaklı olmayan evlerde yaşamak durumunda kalan, beslenmeyle ilgili alışkanlıkları kötü ve temizlik hususunda olumsuz kötü koşullarda yaşamak durumunda kalmışlardır. Bu zamanlarda insanlar hayvancılık ile de ilgilenmelerinden dolayı ev içinde ya da ahırlarda “domuz, kaz ve ördek vb.” hayvanları

bulundurulardı (Ozden, 2014). Bütün olanaksızlıklar içerisinde köylüler feodalizmin isteklerini karşılamak ve feodal idarecilerin baskıları altında kalmıştır (Huberman, 1991).

Teknik ilerlemelerle ve aydınlanmanın da etkisi ile sağlıkta ciddi gelişmeler yaşanmıştır ve buna dayalı olarak dünyadaki nüfusu artmıştır. Yerleşik hayata geçiş ile beraber meydana gelen ticari anlayış bilhassa tarım faaliyetlerini hızlandırmıştır ve insanların doğa ile gerçekleşen etkileşimi süratlendirmiştir. Bunun neticesinde ekilebilen sahaların ve sulama kanallarının gelişmesi, insanların deniz sularına duyulan egemenliğinin önünü açmıştır. Köylülere tarımsal faaliyetlerin başlaması bir açıdan salgınların evrimine de neden olmuştur.

Avcılık ve toplayıcılık döneminden itibaren devam eden söz konusu hayat şeklinde, insanların sıkça yer aldıkları mekanlardan göçmesi bunu engelleyen bir faktördür ama tarımsal devrimin yerleşik hayatın önünü açması, insanların bulundukları mekanlarda daha uzun yaşamasına ve buraları kirletmesine neden olmuştur. Atıklarını etrafına atan ve suları kirleten insanlar, hayvanları evcilleştirip salgınlara davetiye çıkarmıştır (Jared, 2010).

İnsanların, öteki canlılarla bitkiler gibi hava, su, toprak vb. hayatı teşkil eden biyolojik etmenler ile ilişkileri vardır. Tabii dengeyle ilgili söz konusu ilişki, insanların evriminin de bir parçası olarak görülür. Endüstri 1’den Endüstri 4’e dek geçen sürede insanlar, tabiatın bütün dengesini üzerine almış ve sonrada tabiat ile kazanan tarafı olmayan bir mücadele içine girmiştir. İklimsel değişikli, hava kirliliği, türlerin ortadan kalkması, ozon tabakasındaki bozulmayla tabii kaynakların gittikçe azalması çevre sorunlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Gülgün, 2003).

Ekolojiye karşı çok duyarsız olan insanlar çağdaşlaşma denilen hayat standartlarını artırma çabası ile yağmur ormanlarının yok edilmiş, nehirlere setler çekilerek barajlar yapılmış, vahşi hayvanlar avlanıp derilerinden elbiseler yapılmıştır. Bunlar da salgın hastalıkların süratli bir biçimde yayılmasına yol açmıştır. Artık tabiatın despot bir efendisi olan insanların yaşamı da ciddi bir biçimde değişmiştir. Bu manada salgınlar, insanların tabiata verdikleri zararların bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

Salgınların en ölümcüllerinden biri vebadır, ortaya çıktığı yerlerde kitlesel ölümlere yol açmış ve dünyadaki nüfusun dengesinin değişmesine neden olmuştur. Bilhassa, Batı’da kitlesel ölümlerle nüfusun büyük bir kısmının ölmesine yol açmıştır. Bunun dışında bu dönemlerde en önemli devletlerden biri olan Roma İmparatorluğunun çökmesinde vebanın önemli bir tesiri vardır. Batı’da vebanın ortaya çıkması ile beraber nüfusun da %30 azaldığı biliniyor. Söz konusu oran kimi eserlerde daha fazladır. Veba salgınının başlamasından bu tarafa kimi mutasyonlara uğrayan salgınlar da vardır.

Salgın hastalıkların arasında “Cyprian Vebası” ile “Jüstinyen Salgınları” çok ciddi kırılmalara yol açmıştır. Bilhassa Jüstinyen Salgını, Roma İmparatorluğunun çökmesinde önemlidir. Net olmamakla beraber her gün ölen insanların sayısı 10-15 bin aralığındadır. Bunun dışında salgınların Büyük İskender’in M.Ö. 4. asırda yaptığı seferlerde de görüldüğüyle ilgili kaynaklarda bilgiler vardır. Büyük İskender’in Hindistan’la yaptığı savaşın kaybedilmesinde çiçek hastalığının etkisi olmuştur (Andrew, 2009).

Medeniyetlerle devletlerin çöküşüne salgınların etkisi çok fazladır. Batı nüfusuyla bütün ticaret faaliyetlerinin tamamıyla durdurulduğu bu devirlerde sınıfsal bakımdan fakir insanlar bunların bedelini ağır bir biçimde ödemiştir. Kısacası fakir kesimler, salgın hastalıkları en ciddi şekilde yaşamıştır. Salgın hastalıklar bunun dışında sömürgeci amaçlar çerçevesindeki keşiflerle de bütün kıtalara yayılmıştır. Buna en öne çıkan örneklerden biri Amerika’yı keşfetmeye gelen Batılı kaşiflere bulaşan hastalıklardır. Amerika’daki bağışıklığı zayıf olanların %80’inin kısa süre içinde salgın hastalıklardan dolayı öldüğü bilinir. (Dorothy, 2007).

Söz konusu rahatsızlıklar arasında “veba, kızamık, difteri, tifo, dizanteri, kabakulak, menenjit vb.” rahatsızlıklar yerliler üstünde ölümlere yol açmıştır. Ciddi oranda nüfus kaybı gerçekleşen Amerika kıtası, sömürgeci menfaatler için tamamıyla ideal olmuştur. Taun adı ile ciddi mutasyona uğramış veba salgını da ortaya çıkmıştır. Bilhassa söz konusu rahatsızlıkların daha fazla olduğu ve milyonlarca kişinin ölümüne yol açtığı bilinir. Söz konusu hastalığın neticesinde dünyadaki nüfusta ciddi kırılmalar yaşanmıştır, bireyler bulundukları ülkelerden göç etmek durumunda kalmıştır. Bu zamanlarda ticari yollarla Çin ile öteki Asya devletlerindeki ticari seyahatler, salgınların

bütün dünyaya yayılmasına yol açmıştır. Uzak Doğu’da salgın hastalığın seyri daha fazla öldürücü olmuştur. Afrika, Orta Asya, Mezopotamya, Yakın Doğu ve Avrupa’ya kolay bir biçimde ulaşmıştır (Behçet, 1962).

Veba hastalığı genellikle hayvanlardan geçen bir hastalıktır. Salgının insanlara bulaşma koşulları daha ziyade feodal dönemlerde uygun duruma gelmiştir. Bu zamanlarda insanların hayvancılık ile ilgilenmesiyle temizlik konusunda yetersiz hayat sahalarında barınmaya çalışması önemli bir faktör olmuştur. Vebanın semptomları arasında yüksek ateş, halsizlikle sonrasında kurbanların akciğerlerine nüfuz edip burada ciddi tahribatlara yol açan bakteriler, 24 saat içindeki insanın ölmesine yol açmıştır. Rahatsızlığın enfeksiyon durumu daha zayıf olmasına karşın salgınların öksürükle tükürüğünden bulaşma ihtimali vardır. Çok yüksek öldürme oranına sahip olan bu rahatsızlık, bütün dünyada epidemi haline gelmiştir ve zamanla yok olmuştur (Payzın, 1961).

Vebanın ardından tarihte daha fazla rastlanan ve pek çok kişinin ölmesine yol açan salgınlardan birisi de cüzzamdır. Bu hastalığın ilk önce Hindistan’da başladığı bilinir. Batı nüfusunun tamamı üzerinde etkili olan cüzzam, Hindistan’dan Avrupa’ya geçmiştir. Orta Çağ’da sık sık karşılan bu rahatsızlık, ayrıca hastalığa yakalananların, toplumca dışlanmasına da yol almıştır. Hastalığa maruz kalanlar lanetli veya cadı olarak dışlanmıştır. Cüzzamlılar toplumsal ilişkilerle ve din adamlarınca günahkâr olarak vasıflandırılmıştır.

Kuzey Avrupa’da vebanın tesiri başta Fransa olmak üzere İngiltere, Almanya, Hollanda, Romanya ve İsviçre’ye dek gitmiştir. Salgının tesiri burada o denli ağırdır ki “Kara Ölüm” şeklinde isimlendirilmeye başlanmıştır. Hemen hemen bütün ülkelerde ciddi kayıplar söz konusu olmuştur. Kitlesel ölümler engellenememiştir. Bunun üzerine iktisadi problemlerin ortaya çıktığı bu zamanlarda kıtlık ve hijyen problemlerinin de baş göstermesi ile Batı’da adeta bir trajedi söz konusu olmuştur. Söz konusu salgının sonunda 20 milyon insanın yaşamını yitirdiği düşünülmektedir (History, 2020).

Vebanın yakın dönemdeki tarihine bakıldığında Osmanlı’da da görülmüştür. XIX. asrın 2. Yarısındaki hastalığın, Mısır’da nüfusun önemli bir kısmının ölmesine yol açmıştır. Bilhassa Mısır’daki ticari yolların salgınları yayma konusunda etkisinin

bulunduğu anlaşılmaktadır. Salgın hastalığın seyri Yunanistan ile İzmir bölgesinde de ciddi şekilde hissedilmiştir. Salgın ile alakalı tutulan kayıtlarda Halep bölgesiyle Suriye’de nüfusun %15-20’sinin salgın hastalıktan dolayı azalmıştır (Donald, 2005).

XX. asra gelindiğindeyse “influenza tipi A (H1H1) tipi” şeklinde isimlendirilen bir virüs, Avrupa’da tarihin en önemli kitlesel ölümlerine yol açmıştır. 1918-1919 yıllarında beliren “İspanyol Gribi” evvela Amerika’nın Kansas eyaletinde kendini göstermiştir. “İspanyol gribi” şeklinde adlandırılmasının nedeniyse virüsün İspanya’da teşhis edilmesidir. Batı’da üç dalga şeklinde yayılan virüs, milyonlarca kişinin ölmesine yol açmıştır. Salgın hastalığın kuş türünden ortaya çıkan “suş” olduğu belirlenmiştir.

Salgın hastalığın 2. dalgası daha da etkili olmuştur ve ölümlerin yarsısından çoğu bu dalgada söz konusu olmuştur. İspanyol gribi, Osmanlı’da da etkili olmuştur fakat Batılı ülkeler gibi yıkıcı neticelere yol açmamıştır. Söz konusu grip salgının dünyada 50 milyon kişinin yaşamını yitirdiği düşünülmektedir. Osmanlı’da söz konusu sayı 20 bin dolayındadır. Bu salgının neticesinde nüfuslarının çok olmasından dolayı en fazla zarar devletler arasında Hindistan, Endonezya, Çin, Rusya, ABD ve Japonya vardır (Yolun, 2012).

Söz konusu virüs ailesinden öteki salgınlaşa 1957-1958 Asya Gribi ve 1968-1969 senelerinde kendisini “Hong Kong gribi”dir. Asya Gribi, 1957 senesinde Çin’in Hong Kong bölgesinde kendini göstermiştir. Bu salgında 2-4 milyon arasında insan yaşamını yitirmiştir. Salgının A (H2H2) alt tipinden ortaya çıktığı belirlenmiştir. Pandemi daha ziyade Çin ve çevresindeki ülkelerde etkili olmuştur, Çin’de kontrol altına alınmaya başlaması ile izolasyon uygulanmıştır. Salgın hastalığın rastlandığı devletler arasındaki etkisi yıkıcı olmasa da Avrupa, Güney Amerika ve Amerika’da rastlanmıştır.

1968 senesinde beliren “Hong Kong gribi” temmuzda Çin’den yayılmıştır. Yine A (H2H2) tipi bir virüsün evrim geçirmiş hali olan “A(H3H2) virüsü” şeklinde adlandırılmıştır. Savaşa denk gelmesi ile beraber Vietnam’a da geçen salgın, askerlerden dolayı Amerika’ya da sıçramıştır. Kısa sürede bütün dünyayı etkilemesi sadece 1 ay almıştır. Toplamdaki ölü sayısının 1 milyondan fazla olduğu düşünülmektedir (Viboud, 2006). Bunun dışında söz konusu pandemi XX. asrın son pandemisi olmuştur.

SARS pandemisi, XXI. asrın ilk salgın hastalığıdır. Çin'in Guangdong kentinde belirmiştir ve kısa sürede Tayvan, Singapur ve Hong Kong'a geçmiştir. Yayılma durumu yalnızca bu ülkeler ile kaldığından DSÖ tarafından "pandemi" şeklinde görülmemiştir. SARS'ın etkide bulunduğu nüfus ve ülke ekonomilerini ciddi şekilde sarsmıştır. Çin'e karşı zenofobi oluşmuştur ve Çin turizm gelirlerini kötü manada etkisi altına almıştır. Salgın hastalığın tesiri 2003 senesinde kaybolsa da Çin üstünde çok olumsuz tesirler bırakmıştır. Dünyada SARS teşhisi konmuş insan sayısı sadece 8.096 şeklinde belirlenmiştir ve 774 insanın ölümü ile nitelenmiştir (WHO, 2004).

2009 senesinin kışında ilk bulguları Meksika'da başlayan ve daha sonra kişiden kişiye kısa dönemde yayılması ile bütün ABD kıtasını etkileyen H1H1 virüsü öteki ismiyle Domuz Gribi, ciddi bir beşeri krize yol açmıştır. Hastalık kısa süre içinde bütün dünyayı etkileyerek Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) 11 Nisan'da grip pandemisi ilan etmesine yol açmıştır. Bilhassa hastalığın en riskli olduğu yaş aralığı orta yaşlı kesimdir. 30 ile 50 yaşlarındakiler için ciddi tehlike olan H1H1 virüsünden 18 bin insanın öldüğü bilinmektedir (Verikios, 2011).

2014 senesinde Afrika'da beliren Ebola salgını, bilhassa Batı Afrika'da binlerce kişinin ölmesine neden olmuştur. Bilhassa kıta olarak savunmasız ve iktisadi açıdan zayıf olan Afrika devletleri, sağlıkta da yeterli olmamıştır. Ebola virüsünün en fazla etkilediği ülkelerse Gine, Liberya ile Sierra Leone'dir. Hastalığın kolay bir biçimde yayılmasına neden olan hadiselerden birisi de Sierra Leone ile Liberya arasındaki iç savaştır (Ekoavrasya, 2005).

Yeni tür bir koronavirüs olan Covid-19, Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkması ile global bir pandemi olarak yaşamımıza dahil olmuştur. Tesirini günümüzde hala süratle devam ettirmekte ve dünyada yüz binlerce kişinin ölmesine yol açmıştır. İlk semptomları Aralık 2019 görülmüş ve ocakta DSÖ tarafından kayıt altına alınmıştır.

Gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde ilk vakaların bir hayvan pazarında görüldüğü şeklinde olduğu ve bir yarasadan bulaştığı düşünülmektedir. Kısa sürede bütün devletlerde ilk vakalar ortaya çıkmıştır ve 30 ocakta DSÖ tarafından pandemi olarak duyurulmuştur.

Covid-19 pandemisi, bilhassa savunmasız ve bağışıklığı zayıf olan yaşlı ve kronik hastalıkları olan kişilerde etkili olmuştur. Global düzeyde bütün devletlerin sağlık sisteminde çökme tehlikesi oluşturmıştır ve Batılı devletlerin nüfusunda önemli bir kırılmaya yol açmaktadır. Salgın hastalığın merkezi olan Wuhan başta olmak üzere İtalya, Fransa, İspanya, İngiltere, Almanya, İran, Rusya, ABD, Brezilya, Hindistan ve Endonezya'da da ciddi ölümlere neden olmuştur.

1.3. Tarihteki Pandemilerin Ekonomik ve Politik Etkileri

İnsanlar bir arada yaşamlarını sürdüren ve toplumsal varlıklardır. İlk çağlardan itibaren değişik yerleşim yerlerinde mevcudiyetlerini devam ettiren insanlık, geçimini verimli tarım arazileriyle hayvancılık ile sağlamaya çalışmıştır. Toprağın sürülmesi, hayvanların evcilleştirilmesiyle sulak arazilere duyulan ilginin artması ile beraber yerleşik düzene geçmek de kaçınılmazlaşmıştır. Bu dönüşüm ile beraber insan hayatında ciddi değişimler söz konusu olmuştur. Bilhassa, tarıma bağlı bir hayat şekliyle mülkiyetçilik fikri ortaya çıkmıştır. Göçebelikten yerleşikliğe geçiş söz konusu olmuştur. Yerleşik düzende kolektif bir toplumsal bilinç ortaya çıkarıp kamu yaşamı ve ekonomik yaşama dayalı günlük hayat ilişkileri ortaya çıkmıştır.

Yaşanan gelişmelerin sonucunda insanlığın doğa ile etkileşimini arttırmıştır. Bundan dolayı insanların nüfusunda artışlar olmuştur ve böylece belirli bir yerdeki insanlar için sosyal sözleşmelere gereksinim hissedilmesi kaçınılmazlaşmıştır. Doğa ile artık bir arada olan insanlar, kimi zararlı hayvanlar karşısında daha yakın bir ilişki içine girmiştir. Bilhassa fare, kemirgen, kene, böcek ve pirelerin artık insan yaşamının bir parçası olmuştur ve söz konusu hayvanlar ayrıca kimi rahatsızlıkların da nedenidir.

Dünya döndükçe insanlar, iktisadi çıkarlara yönelik olarak sömürgeci fikirlere yönelmiştir. Bilhassa verimli tarım alanlarıyla yeni ticari yolların önemli olmasıyla yeni ticari yolların arayışları söz konusu olmuştur. Amerika kıtasıyla Afrika'nın keşfi ile neticelenen söz konusu arayışlar, salgınların bütün kıtalara yayılmasına yol açmıştır. Dünyanın geçmişinde ortaya çıkan salgınların ölüme yol açmasının yanında salgın hastalığın olduğu yerlerde nüfusla iktisadi yapılarda kırılmalar söz konusu olmuştur. XIV. asırda ortaya çıkan vebada Avrupa kıtası önemli bir nüfus kaybı yaşanmıştır. Salgın hastalıktan etkilenmiş olanlar ayrıca kıtlık ile savaşmıştır. Feodal devirde fakir sınıflardan

işçilerin ölümü ile işçi problemi yaşayan orta sınıfla üst sınıflar, iktisadi manada bir kriz olmuştur. Resmi kaynakların yeterli olmamasından dolayı ölüm sayıları bilinmiyorsa da Avrupa'nın vebadan 3'te 1'nin öldüğü düşünülmektedir. Kıtlığın ortaya çıkması ile salgından ve açlıktan ciddi derecede nüfus kaybı yaşayan Avrupa kıtası, ölüme kurban giden kişilere mezar bile yapılamamıştır (Huberman, 1991).

Salgın hastalıklardan sonra Avrupa'da feodal yapıda ve işleyişte bozulmalar söz konusu olmuştur. Bundan dolayı salgın hastalıklarının neticeleri ferdi ve toplumsal manada yıkıcı olmuştur. Bunun dışında psikolojik ve toplumsal manada bireylerin ruhi sağlıklarında ağır tahribatlar oluşturan salgınlar, kiliseye olan güveni sarsmıştır ve hastalıkla karşılaşan bireylerin lanetli olabileceği fikrini ortaya çıkarır. Bunun dışında kilisenin salgınlar karşısında çözümsüz kalmasından dolayı otoritesi zayıflamıştır.

Veba salgınından dolayı pek çok din adamıyla rahibelerin kiliseden ayrılmasından dolayı pek çok Hristiyan, kilisenin otoritesini sorgulamıştır ve kısa sürede serflerle burjuva arasında sınıfsal ayrışmalar tartışılmıştır. Çünkü kilisenin fakir sınıflardan gelen insanlara dönük bastırıcı bir araç olma niteliği kısa müddet içinde ortaya çıkmıştır. Veba salgınından dolayı bütün sınıflar etkilenir iken ayrıca iktisadi ilişkilerde yeni bir dünya görüşü ortaya çıkmıştır ve bu görüş, feodaliteyi tamamıyla ortadan kaldıracaktır. Köylüleri de para ekonomisinde söz hakkı bulunacak ve toprak satın alabilecektir. Bilhassa köylülerle yoksulların nüfusunda önemli kırılmalar oluşmasından dolayı tarım işçisi bulma konusunda ciddi kıtlıklar ortaya çıkıp köylülerin daha fazla ücretlere çalışmasının önü açılmıştır. Bu da, köylülerle toprak ağaları arasında emek-saygı bağlantısının zayıflamasıyla iktisadi manada krizler oluşmasına neden olmuştur (Huberman, 1991).

Bazı kaynaklara göre feodalitenin zayıflaması aynı zamanda kilisenin hakimiyet sonunu getirdiği düşünülse de, kimi kaynaklardaysa vebanın neden olduğu tahribatta kilisenin sosyal güvene zarar verdiği düşünülmektedir. Bunların yanı sıra oluşan Yüzyıl Savaşlarıyla veba hastalığının tesirini sürdürmesi, nüfusun hızlı bir biçimde azaltmasına yol açması toprağa olan bağlılığı askıya almıştır. Günlük ticaret ilişkileri yaygınlaşmıştır ve insanlar takas ticareti yapmıştır.

Bilhassa, fakir insanların ekonomik hürriyetinin sağlanması ile günlük hayat münasebetlerinde değişmeler ortaya çıkmıştır ve yeni iş kaynakları bulabilmek üzere bulundukları bölgeleri terk etme gereksinimi ortaya çıkmıştır. Elde edilen iktisadi hürriyetin tadına varabilen yoksullar, önceki yaşamlarıyla ilgili bütün alışkanlıklara karşı çok ciddi bir öfke beslemiştir. Söz konusu öfkesiyse büyük kentlerde isyanlarla ayaklanmalar çıkartıp bastırmıştır. Bu manada İngiltere'nin başşehri Londra'da önemli isyanlar ortaya çıkmıştır ve bunun veba salgınının daha da etkili olmasına yol açmıştır. Veba salgını karşısında şuursuzca davranılmış ve isyanlarla salgın devamlı olarak yayılmıştır. Salgının hiç kuşkusuz ki fakir sınıfa yönelik olarak iktisadi bir avantajı olduğu gibi yaşadıkları olumsuz şartlardan dolayı fakirler üstünde tesiri de fazla olmuştur.

Veba salgınının toplumsal ekonomide oluşturduğu tesirler o denli belirginleşmiştir ki, salgınlardan yaşamını yitiren yakınlarının mallarını korumak ya da sahip olmak üzere aile münasebetlerinde bozulmalar olmuştur. Aile üyelerinin ölmesinin ardından mallarının başıboş kalmamasına yönelik olarak vasiyetnameler yazılmıştır. Tarımsal araziler bunun dışındaki bu yolla satışıyla kiralanmıştır. Bu da kilisenin artık mevcut topraklar üstündeki tesirinin kaybolması ile de alakalıdır.

Kısacası, vebanın bilhassa Avrupa'da iktisadi yapıyı ciddi şekilde sarstığı görülmektedir. Kiliseyle feodalitenin zayıflamasının neticesinde isyan eden köylüler salgından dolayı ölmüş ve bu ölümlerin neticesinde iş gücündeki talep fazlalığına karşısı fazla ücrete çalışma imkânı yakalanmıştır. Bunların neticesinde meydana gelen iktisadi değişme köylülerin günlük hayatını tamamıyla değiştirmiştir. Artık tarımsal arazileri kiralayabilecek ya da satın alabilecek gücü elde etmişlerdir.

BÖLÜM 2: TEKNOLOJİ DEVRİMİNİN EKONOMİ VE DİJİTALLEŞME ÜZERİNE ETKİLERİ

2.1. Teknoloji Devriminin Gelişimi

Endüstri 4.0'dan bahsetmeden evvel bu devrim yapılmadan önce meydana gelen 3 farklı sanayi devrimi hakkında bilgi sahibi olmak lazımdır.

2.1.1. Endüstri 1.0

Evvela İngiltere'de su çarkları ile sonra da de buhar motorlarıyla çalışan dokuma tezgâhlarıyla bu devrim start almıştır. İngiltere'nin önderliğinde de öteki ülkelere de geçmiştir.

İngiltere'de başlamasına sebep de 1623 senesinde İngiliz meclisince kabule dilen Tekel yasasıdır. İngiltere'de Görkemli Devrim'den 20 yıl sonra Sanayi İhtilali'nin başlamış olması gerçekte tesadüf neticesinde olmamıştır. Buhar makinesini üreten James Watt, ilk buharlı lokomotifleri tasarlayan Richard Trevithick, iplik makinesini tasarlayan Richard Arkwright ya da devrimci niteliğindeki bazı buharlı gemilerin yaratıcısı olan Isambard Kingdom Brunel vb. önemli mucitler kendi icatlarıyla elde edebilecekleri iktisadi imkanları kovalama fırsatları bulmuştur; çünkü düşünsel mülkiyetle ilgili hakların devletçe korunacağını düşünüyorlardı ve tasarımlarını karlı bir şekilde satarak kullanılabilecekleri piyasalara ulaşabiliyordu (Acemoğlu, 2017; s. 101). Bundan da anlaşılacağı gibi İngiltere'deki çoğulculuğa dayalı politik iklimdir ki Batı'daki mutlakiyet ile idare edilen öteki devletlerin tersine toplumu korur, bu da hürriyet fikrini yeşertmiştir. Bu ülkedeki mucitler özgür bir biçimde icatlarını yaparak patent almıştır.

Demiryoluyla kömürün kullanımı ile kentleşme hızlanmıştır, imalat artmıştır, artık şehirlerde küçük atölyelerin yerlerini fabrikalar almıştır. Daha çok imalat için kölelik artmıştır, sanayi gelişimi süratle tamamlamış olan ülkeler sömürgecilik arayışında olmuştur.

2.1.2. Endüstri 2.0

Bu devre kısa bir biçimde seri imalat devri de denilebilir. 1870'li senelerin başlarında petrolün bulunmasıyla kömürden daha iyi olduğunun görülmesi üstüne söz

konusu yakıtları kullanabilmek için çalışmalar artmıştır, petrol ile kullanılan motorlar üretilmeye başlanmıştır, fabrikalarda kömürün yerine petrol kullanılmaya başlanmıştır. Petrol ile eşzamanlı şekilde Nikola Tesla ile Thomas Edison aracılığıyla elektrik sahasında da ilerlemeler olmuştur ve elektrik transfer etmek kolaylaşmıştır, fabrikalar elektrik ile donatılmaya başlanmıştır.

O zamanlar Frederick Winslow Taylor'ın tavsiye ettiği imalat yaklaşımlarıyla güncel bir akım başlar. Söz konusu akım kısaca kronometreyle ücrete bağlı güdülenme sistemine dayanır. Taylorizm de denilen bu akımda, işçilerin belli bir işi devamlı yaparak uzmanlaşıp o işte en kısa süre içinde en çok verimliliği elde etmeye ve bu çalışanların elinde kronometre bulunan idarecilerce devamlı takibi yapıp fabrikalarda imalatın artırılacağını ifade edilmiştir. Daha sonra Henry Ford, Taylorizm'deki eksiklik olarak belirtilebilecek olan bant sistemini geliştirmiştir. Burada imalat bir bant üstünde gerçekleştirilmektedir, işlemi biten malzeme kayan bantla bir sonraki montaj hattına geçmektedir. Henry Ford böylece rakip şirketler karşısında çok önemli avantajlar sağlamıştır, bir otomobilin imalat süratini hemen hemen on kat artırmıştır (Özdoğan, 2017).

Fordist imalat teknolojisi bu devre damgasını vurmuştur, bu devirde oluşan 2 önemli dünya harbinde de fabrikalar savaş döneminde tank üretir iken; barış döneminde traktör üretmiştir. II. Dünya Savaşı'nda bir Alman tankı tahminen dört Rus tankına karşılık gelmesine karşın Ruslar bu açığı Fordist yaklaşımla kapatmıştır. Bu devirde petrol kullanılmasıyla petrole türevleri de insan hayatına dahil olmuştur. Plastik insan yaşamına girmiştir, türleriyle kullanım alanıyla da hayatımızdan çıkmayacaktır. Petrolden üretilen benzinin bilhassa arabalarla uçaklarda; dizelinse gemilerle kamyonlarda kullanılmasıyla imalat ürünlerinin dünya piyasasına çıkması da kolay bir hale gelmiştir (Özdoğan, 2017).

Elektriğin konutlara dek gelmesiyle insanların yaşamı ciddi derecede değişmiştir, elektriğin bulunmasıyla da "TV, radyo, telefon, telgraf vb." haberleşme vasıtaları da insanların yaşamına dahil olmuştur.

Kısacası bu devirde fabrikalar imalatlarını artırmış, global düzeydeki şirketler piyasalara çıkmıştır.

2.1.3. Endüstri 3.0

Endüstri 3.0 dönemi “dijital dönüşüm” ya da “teknolojik dönüşüm” olarak adlandırılır. Başlangıcı 1969 senesinde ABD Savunma Bakanlığının ihtiyaçları için kurulmuş olan ARPANet’tir. ARPANet (Advanced Research Projects Agency Network) dijital verilerin bir taraftan diğerine nakledilmesi metodudur ki internet teknolojisinin başlama noktası şeklinde kabul edilmektedir. Bunun dışında TCP/IP (Transmission Control Protocol / Internet Protocol) tesis edilmiştir. IP’ler bilgisayar ya da internete bağlı tüm aletlerin adıdır. çağımızda IP için IPv4 standardı kullanılır iken internete bağlanan cihazların sayısındaki artışlardan dolayı söz konusu gereksinimi karşılamak için IPv6 standardı getirilmiştir fakat daha uygulanmamıştır (Yıldız, 2018).

Globalleşmenin artması ile imalatın ülkelerin haricine çıkması gibi bir durum söz konusudur. Artık şirketler mallarını bir ülkede tasarlar iken diğer bir ülkede imalatını yaparak dünyadaki öteki ülkelere satmaktadır. İmalat da bu yüzden genel olarak uzak doğuya (Çin, Tayvan, Vietnam vb.) kaymıştır, uzak doğuda iktisadi gelişim de bu sayede artışa sahne olmuştur. İmal edilen malların piyasaya çıkış süratlerini artırmak için şirketler internet teknolojisini kullanmıştır ve bunun neticesinde elektronik ticaret terimi gündeme gelmiştir.

2.2. Endüstri 4.0

Endüstri 4.0 teknolojinin tanımı ilk kez 2011 senesinde Almanya’nın Hannover şehrinde gerçekleştirilen fuarda yapılmıştır. İnsan faktöründen tamıyla arınmış, otonom başka bir ifadeyle kendi kendisine hareket eden, hata ve noksan olmadan endüstri aşamalarına bağlı bir imalat yapısının kurulması Endüstri 4.0’ın ana düşüncesidir (Görçün, 2017; s. 142). Endüstri 4.0 bütün bunları nasıl gerçekleştirecektir? Endüstri 4.0’ın özü nesnelerin internetidir. Endüstrideki tüm cihazlar internete bağlanıp tek bağımsız hareket edecek, çok süratli bir biçimde kararlarını verebilecek, hemen uygulamaya geçecektir, kısacası insanlara duyulan gereksinim azalmış olacaktır. Endüstri 4.0’ın uygulanmasıyla süratli, esnek ve verimli üretim tesisleri kurulacaktır. Yalnızca üretim tesislerinden çok ürünlerin hammaddesinin alınarak son kullanıcıya ulaşana dek tüm nesnelerin akıllı, süratli ve verimli olması beklenir.

2.2.1. Siber-Fiziksel Sistemler

Çağımızda kullandığımız aletlerin yalnız başına internete bağlı olması artık yetmemektedir; öteki cihazlar ile de etkileşime girmesi, veri alışverişinde bulunması insanların hayatında ciddi kolaylıklar temin etmektedir. Birbirleri ile internet türünden haberleşme vasıtaları ile haberleşen ya da birbirleri ile etkileşim kuran, baka bir deyişle nesnelerin internetiyle çalışan aletlerin teşkil ettiği topluluğa “Siber-Fiziksel sistemler” denir. ABD’nin kurumlarından biri olan “Ulusal Bilim Kurumu (The National Science Foundation)”e göre bu sistemler, hesaplamayla fiziki bileşenlerin hatasız olarak bütünleşmesi ile kurulan ve buna dayalı olarak tasarlanan sistemlerdir. Bu sistemlerde tüm nesnelerin fiziki bakımdan bir boyutu başka bir deyişle uzayda belli bir pozisyonu varken; siber bakımdan da büyük veride veya üzerindeki yazılımda bit şeklinde de bir mevcudiyeti bulunacaktır. Özetle bu durum, reel dünyayla sanal dünyanın birleşimidir (Aksoy, 2017).

Endüstri 4.0’da bu sistemlerle imalat süreçlerinde tüm nesneler birbirleriyle iletişime geçerek imalattaki yavaşlama engellenecek, tam bir esneklik temin edilecektir. Aletlerin üstündeki yazılımla değişen durumlara karşı özerk bir çalışma sağlanacaktır, personel üzerindeki karar alma süreci makinelerle bırakılacaktır. İmalatta hammaddelerin tedarik edilmesinden ürünlerin son kullanıcılara ulaşmasına dek tüm aletlerin birbirleriyle etkileşime girmesi amaçlanmaktadır.

Sistemlerdeki tüm süreçlerin simülasyonu bilgisayarda yapılabilecektir, böylece fiziksel atmosferde gerçekleştirilecek faaliyetler süratlendirilecek, maliyetler azalacaktır. Simülasyonla ürünlerin imal edilmeden evvelki şartları yaratılabilmektedir, ürünle alakalı tüm iyileştirmeler anlık şekilde gerçekleştirilecektir.

2.2.2. Nesnelerin İnterneti (IoT)

Nesnelerin interneti (Internet of Things, IoT) kısacası, nesnelerin internete ya da birbirine bağlanmasıdır. Söz konusu nesne farklı cihazlar olabilir: “cep telefonu, kahve makinesi, çamaşır makinesi, lamba, giyilebilir cihaz veya düşünebileceğiniz her türlü cihaz” (Morgan, 2020).

Nesnelerin interneti; fiziksel ortamdaki nesnelerin içerisinde gömülü şekilde ya da yanındaki sensörlerin kablosuz erişimle yahut kablolu bağlantılarla internete bağlanmasını temin eden genel bir sistemdir (Banger, 2018; s. 95).

Çağımızda akıllı telefonlarla internete bağlı pek çok nesne kontrol edilebilmektedir. İleriki dönemlerde söz konusu nesnelerin sayısı artacaktır, hatta fabrikalar da akıllı telefonlarla yönetilebilecektir.

“Nesnelerin İnterneti” ilk önce 1999 senesinde “Radio Frequency Identification (RFID)” etiketlerinin tanıtımında “Massachusetts Institute of Technology'deki Auto-ID Center”ı kuran Kevin ASHTON tarafından üretilmiştir. Bu kavram, üretildiğinden itibaren yalnızca radyo dalgalarıyla sınırlı kalmayarak içerisine “NFC, Wi-Fi, Bluetooth, Zigbee vb.” teknolojilerden de yararlanmanın yanında “GSM, GPRS, 3G, 4G, 5G vb.” teknolojilerden de yararlanılmaktadır.

Nesnelerin interneti, nesnelerin yalnızca internete bağlı kalmasını temin etmeyecek nesnelerin birbiriyle veri alış-verişi yapmasını sağlayacaktır, aletlerin bağımsız ve merkezden bağımsız karar vermesini de temin edecektir.

Bahsedilen teknoloji Endüstri 4.0'ın bileşeni şeklinde görülmekle beraber yalnızca sanayide kullanılmaz. Çağımızda “sağlık, ulaşım, lojistik, askeri ortamlarda, çevrecilik ve şehir planlaması vb.” alanlarda da kullanılır. Bu sahalarda kullanılmasıyla beraber internete bağlı cihazların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Norton şirketinin tahminine dayalı olarak göre 2016 senesinde 4.7 milyardan fazla nesne internete bağlıyken 2021 senesinde 11.6 milyar nesne internete bağlanacaktır (Norton, 2020). Bu artışla beraber 5G de ciddi şekilde süratlenecektir. Amerika'daki bütün elektronik cihazlara ebeveynlerince el konulan Dorothy isminde 15 yaşındaki genç kız en son iletisini buzdolabı aracılığıyla atmıştır, 14 Ağustos 2019 tarihinde twitter'da #freeDorothy etiketiyle dünyada trend olmuştur ve bunu akıllı buzdolabıyla başarmıştır (BBC News Türkçe, 2020).

Nesnelerin internetiyle insanların yaşamı kolaylaşacaktır insanlarla makineler arasında çok önemli ilişkiler kurulacaktır.

2.2.3. Büyük Veri ve Analitikler

Veri kelimesi Türk Dil Kurumu'nun (TDK) sözlüğüne göre “Bir araştırmanın, bir tartışmanın, bir muhakemenin temeli olan ana öge, muta, done”dir. Büyük veriye (Big Data) internete bağlı nesnelerin ürettikleri ham ve işlenmemiş olan donelardır. Büyük veriler işlenmediğinde hiçbir anlama sahip değildir. Veri analitiği ise; internete bağlı nesnelerce üretilmiş olan verilerin yorumlanması, anlama sahip bilgiler durumuna getirilmesiyle kullanılmaya hazır olmasıdır.

IBM Watson Health'de Başkan Yardımcısı Anil JAIN, veri mühendislerinin büyük verilerin 3 bacağı bulunan bir sisteme sahip olduğunu belirttiğini buna “gerçeklik” ile “değer” bileşenleri de ilave edilip “Büyük verinin 5V'si” şeklinde açıklanabileceğini ifade etmiştir. Söz konusu bileşenler:

Hacim (Volume): İnternet bağlantısı olan tüm cihazlar bir veri üretmektedir ve bunu kendi üstünde ya da internette depolamaktadır. Büyük verilerin büyük olmasının nedeni hacimleridir. METLIFE Iberia Sigorta Şirketi Genel Müdürü Oscar HERENCIA büyük verileri bir piramit şeklinde düşünür isek hacmin piramidin tabanı olduğunu ifade etmiştir. Hacme örnek vermek gerekir ise Statista'nın gerçekleştirdiği çalışmaya dayalı olarak 2020 senesinde 50 trilyon gigabayt veriye sahipken, 2025 senesine gelindiğindeyse 175 trilyon gigabayt veriye sahip olunacaktır (Statista, 2020). Bu denli büyük verilerin depolanması söz konusu sorunu ortaya çıkarmasına karşın bu problem Hadoop ile Spark sayesinde aşılmıştır. IBM'e göre 2016 senesine dek üretilmiş olan verilerin %90'ı daha evvelki 2 yılın ürünü olduğu düşünüldüğü zaman büyük verilerin ne şekilde katlanarak büyüdüğü görülebilir (Belfiore, 2016).

Hız (Velocity): Üretilmiş olan verinin yanı sıra söz konusu verilerin işlenmesi de sürat bileşenini gündeme getirmektedir. Söz konusu veriler çok büyük bir süratle aletlerden, ağlardan sensörlerden ve internete bağlı olan cihazlardan akar. DOMO'nun çalışmasına dayalı olarak 2020 senesinde Facebook'un kullanıcıları 1 dakika içinde 150.000 ileti yazmıştır. 2020 senesinde dünyadaki tüm insanlar için 1 dakika içinde 500 saatlik video YouTube'a yüklenmiştir (Domo Resource, 2020). Görüleceği gibi hızla ciddi miktarda veri yaratılabilmektedir.

Çeşitlilik (Variety): Değişik kaynaklardan çıkan verilerin bulunması veriler arasında çeşitlilik oluşturmaktadır. Veriler “yapısal, yarı yapısal ve yapısal olmayan veriler” şeklinde 3 başlıkta sınıflandırılır. Verilerin önemli bir kısmı, yapısal olmayan telefon görüşmeleri, sosyal medya videolarıyla fotoğraflar vb.’dir.

Gerçeklik (Veracity): Büyük verilerin doğruluğu ya da güvenilebilecek bir kaynaktan gelip gelmediğiyle alakalıdır. Büyük veriye gelen bilgilerin doğru olması beklenir. Mesela bankacılıkta bir şirketin iş atmosferinde büyük verideki müşteri bilgilerinin, yetkisiz insanların eline geçmemesi ve 3. kişilerce değiştirilmemesi bu şirket için çok önemlidir.

Değer (Value): Büyük veride verilerin değerleriyle şirketler karar alma sürecini şekillendirerek geleceklerini biçimlendirebilir. Mesela kullanıcıların eskiden takip ettikleri filmlere dayalı olarak izleme tavsiyelerinde bulunan Netflix ya da Youtube bu kıymetli verileri çok fazla kullanır.

2.2.4. Akıllı Fabrikalar

Akıllı fabrikalar imalat evresine katılan bütün parçaların bağımsız ve birbirleriyle etkileşime geçerek çalışmalarını yaptığı fabrikalardır (Görçün, 2017; s. 190). Endüstri 4.0’ın en önemli devrimi fabrikalarda olacaktır. Akıllı fabrikalarla imalatın insanın tamamıyla çıkartılması planlanır. İnsan etkeni çıkartılıp hataların rolü azaltılacaktır, imalat süratlendirilecektir. Hayal gibi görünse de “Siemens, Hewlett Packard, Whirlpool, Bosch vb.” firmalar söz konusu hayalleri gerçek yapmaya başlamıştır. Volkswagen şirketi 2019 senesinin Mart’ında 2020 senesi için dev bir akıllı fabrika dönüşümüne imza atmıştır (Giles, 2020).

Akıllı fabrikalarla alakalı olarak Autodesk adlı firmanın CEO’su Carl Bass’a göre akıllı fabrikalarda sadece bir köpekle bir insandan ibaret iki kişi olacaktır. Köpeğin insanın makinelere temas etmesini engelleyeceğini; insanınsa köpeği beslemek için çalıştırılacağını belirtir. Bir miktar hayal olsa da söz konusu hayali gerçeğe dökmek olanaksız değildir ama bu tür fabrikaların inşa edilmesi, fabrikadaki cihazların bakımı vb. işlerin yine insanlarca yapılması kaçınılmazdır.

2.2.5. Bulut Sistemler

Bulut sistemleri (Cloud Systems) veriyi kullanmak, işlemek ya da tüm değişiklikler için bireysel cihazların belleğini kullanmaktansa internette kullanmayı temin eden bir bilişim sistemidir. İnternete bağlı cihazların fazladan harddisk'e sahip olması yerine tümünün müşterek bilgi paylaşımı yaptığı bulut, çok kârlı bir iştir. Bulut sistemin ferdi kullanıcılardan dev şirketlere ve özel hazırlanan çeşitlerine dek dört değişik türü vardır:

Genel Bulut: Hizmet verenlerce kullanıcılara internetten sağlanmakta olan buluttur. Microsoft Azure, Apple I-Cloud buna örnektir.

Özel Bulut: Kaynak kullanımının tek bir firmaya verilmesiyle oluşturulan buluttur.

Hibrit Bulut: Genel ve özel bulutun bileşimidir. Gizlilikle güvenliğin öne çıktığı yerlerde özel bulut olarak belirlenmektedir ve korunmaktadır, öteki alanlarda genel bulut şeklinde belirlenmektedir. Bu 2 bulut teknolojisinin avantajları şirketler tarafından kullanılır.

Topluluk Bulut: Pek çok firma ya da kurumun birleşip teşkil ettiği buluttur. E-devlet uygulaması bunun için örnektir.

Microsoft Azure Genel Müdür'ü Derrick Loi'e göre beş maddede Bulut Sistemlerin yararları verilebilir.

1. Erişilebilirlik: Coğrafyadan etkilenmeksizin tüm dünyada internetle bilgilere erişme imkanı vermektedir.
2. Basitlikle esneklik: Buluttaki verileri istenen biçimde tasarlamayla değişik piyasalara göre dizayn etme sayesinde esnek bir iş ortamı temin edilebilmektedir.
3. Güvenlik: Sadece bir bulutu siber saldırılar karşısında korumak tek tek tüm cihazları korumaktansa daha kolay olmaktadır.

4. Tasarruf: Kullanılan kadarı ödenir. Harddisk vb. bakım maliyetleri gerekmez.

5. Uzmanlık: Bulut sistemler, güvenlikle iş birliği hizmetleri verirken global bir ağı gücüyle profesyonelliğinden yararlanmaktadır (Loi, 2020).

Yukarıdaki özelliklerin yanı sıra hala aşılması lazım olan gizliliğin kontrolü, siber saldırılar karşısında güvenlik, internete bağlı olma, teknik sorunlar vb. sıkıntılar da vardır. Söz konusu problemler karşısında çözümler de sunulacaktır.

2.3. Made in China (MIC) 2025

"Made in China 2025", Çin'in yabancı teknolojiye olan bağımlılığını azaltmak ve Çinli teknoloji üreticilerini küresel pazarda teşvik etmek için 2015 yılında başlatılan stratejik bir plandır. Hedef, bu hedefe, planın ilk kök saldığı yıldan on yıl sonra, 2025 yılına kadar ulaşmaktır. Yenilik geliştirmek, mevcut Çin yönetiminde açık bir önceliktir ve "Made in China 2025" bu önceliğe ulaşmanın ayrılmaz bir parçasıdır (Li, 2018).

2.3.1. Amacı

"Made in China 2025"nin amacı, düşük kaliteli bir üretici algısını üst düzey bir üreticiye dönüştürmektir. Bu plan, inovasyon odaklı teknoloji ve ağlar geliştirmeye yönelik daha büyük bir direktifin yalnızca küçük bir parçasıdır. Mevcut yönetim, kapsamlı bir gündemin parçası olarak bunu zorlamaktadır.

Çinli yöneticiler, yeni büyüme kaynakları elde etme fırsatından yararlanarak, onları diğer sanayileşmiş ülkelerle aynı seviyeye getirmek için üretim kapasitelerini artırmayı ummaktadırlar. Çin, ülkenin teknolojik yeteneklerini artırarak, ileri teknoloji için diğer uluslara bağımlı olmayacak ve yörüngesini genel hedefleriyle orantılı bir şekilde iyileştirebilecektir. Yönetim, geniş ve güçlü tüketici tabanından yararlanmak ve kendisini katma değerli bir küresel kaynak olarak konumlandırmak istemektedir (Müller & Voigt, 2018).

2.3.2. Öncelikli Sektörler

Made in China 2025 girişimi, aşağıda belirtilen on öncelikli sektörü vurgulamaktadır:

- Yeni nesil bilgi teknolojisi
- Gelişmiş sayısal kontrol takım tezgâhları ve robotik
- Uçak motorları ve havadaki ekipman dahil olmak üzere havacılık teknolojisi
- Biyofarmasötikler
- Yüksek performanslı tıbbi ekipman
- Elektrikli ekipman
- Tarım makineleri
- Demiryolu ekipmanları
- Enerji tasarruflu ve yeni enerjili araçlar
- Okyanus mühendisliği

Çin, geliştirmekte olan bu endüstrilere odaklanarak, ülkenin daha fazla sürdürülebilirliğe ve diğer ülkelerle daha az karşılıklı bağımlılığa sahip olması için gelişimini bu büyüme alanları üzerinde yoğunlaştırmaktadır (Wübbeke et al, 2016).

Made in China 2025 hedeflerine ulaşmak için hükümet, temiz enerji, BT ve robotik dahil olmak üzere bu teknolojik ve inovasyon odaklı sektörlerde büyümeyi teşvik etmiştir. Devlet, ileri uzmanlık gerektiren ürünler üretmek ve araştırma ve geliştirmeye yatırım yapmak için daha fazla destek sağlıyor.

Ayrıca Çin, bu iddialı hedeflere ulaşmak için sübvansiyonlar sağlamakta ve devlete ait işletmelere finansman sağlamaktadır. Tarihsel olarak, MIC 2025 planının bir parçası, yüksek teknoloji üretim segmentlerinde doğrudan ve dolaylı devlet desteği sağlamaktır.

2.3.3. MIC 2025 ile İlgili Tartışmalar

Made in China 2025 girişimi, dünya liderlerini belirli sektörlerdeki güçlü konumlarından uzaklaştırmaya çalıştığı için bazı küresel eleştiriler almıştır. 2020 yılına kadar %40 ve 2025 yılına kadar %70 oranında ana bileşen ve malzeme üretimi dahil olmak üzere yerine getirmek istediği belirli kotaları bulunmaktaydı. Plan ayrıca, ülkenin teknoloji pazarının ne kadarının Çinli şirketler tarafından kontrol edileceğine ve ürünlerdeki kaç ayrı parçanın Çin'de üretilmesi gerektiğine ilişkin ayrıntılı talimatlar da

içeriyordu. Bu, bazıları tarafından oyun alanını düzleştirmeye çalışan serbest ticaret ilkelerine aykırı olarak görüldü.

Ek olarak, Çin kendi kendine yeterli hale gelirse, bu onun küresel pazarda daha büyük bir sağlayıcı olmasını sağlayacaktır. Bu, diğer ülkelerdeki üreticilerde haklı olarak korku uyandırdı çünkü bu ivme, diğer ülkelerin on yıllardır sahip olduğu ve bağımlı olduğu pazarı bozabilir. MIC 2025 planı, ABD-Çin ticaret savaşı sırasında da bir çekişme kaynağı olmuştur. ABD'li politikacılar, Çin'in zorunlu teknoloji transferlerinin sorunun büyük bir parçası olduğunu iddia ettiler (Zenglein & Holzmann, 2019).



BÖLÜM 3: COVID-19 SALGINININ EKONOMİK ETKİLERİ VE PİYASALAR

3.1. Covid-19 Salgınının Dünya Ekonomisine Etkisi

COVID-19 salgını, Çin'den tüm dünyaya yayılmak suretiyle global bir problem olmuştur. Bu probleme karşı bütün dünyada yaşam durmuş ve bireylerin etkileşime girdiği başta iktisadi münasebetler olmak üzere bütün ticaretle ilgili çalışmalar ertelenmiştir. Bundan dolayı meydana gelen bu duruma karşı ülkelerin ekonomik yaşamlarında küçülmeler söz konusu olmuştur. Bu da 2008'deki krizin ardından meydana gelecek en önemli iktisadi durgunluk şeklinde nitelendirilmiştir. Nitekim pandeminin hizmet sektöründe oluşturduğu tesir, kimi hizmet sahalarının gelişmesini de sağlamış ve çevrimiçi alışveriş siteleri pandemiden sonra en fazla kazanan hizmet sektörü olmuştur. Bunun yanı sıra hizmeti sektörünün dışında bireylerin rekreasyon çalışmaları tamamıyla durdurulmuş ve bütün devletler sınırlarını kapalı tutmuştur. Meydana gelen bu duruma karşı turizm sektörüne dayalı ülkelerde de daralmalar söz konusu olmuştur.

3.1.1. AB ve Brexit

2019 senesinde Brexit süreci ile (İngiltere'nin AB'den ayrılmış olması) beraber AB ile İngiltere ekonomileri yeni bir aşamaya girmiştir. Bu devirde pandeminin ani bir biçimde ortaya çıkmasıyla her iki taraf için iktisadi belirsizliklere neden olmuştur. Bu da Birleşik Krallık ve Avrupalı ülkeler arasında uzun süre devam eden ticaretle ilgili anlaşmazlıkları da ortaya çıkarmıştır.

31 Aralık gününde, resmi şekilde anlaşmalı olarak ayrılık sürecine girmiş olsa da COVID-19 salgının ortaya çıkmasıyla beraber Brexit'in iktisadi neticelerinin neler olacağı hususunda bir belirsizlik olmuştur. Bu a İngilizlerin süren İrlanda sorunuyla balıkçılıkla ilgili konular için Avrupa Birliğiyle uzun müddetli gergin diyaloglar, ekonomilerde risk etkenini ortaya çıkarmıştır. İngiltere'nin ekonomisi için şu anda "Amerika, Singapur, Kanada, Japonya ve Türkiye"yle yeni ticari anlaşmalar yapmış olması kaçınılmazlaşmıştır. Bundan dolayı en sonunda ülkemizle gerçekleştirilen ticari anlaşmayla beraber İngiltere, pandeminin ardından yeni dünyada global hakimiyetin Amerika'yla beraber tekrardan kurma fikri içine girmiştir.

İngiltere, COVID-19 salgınına karşı nüfusunun yaşlanmış olmasıyla pandeminin başında Başkan Boris Johnson'un pandemi karşısında "sürü bağışıklığı politikası" sürdürerek istemesinden dolayı çok olumsuz geçirmiştir. Alınmış olan sürü bağışıklığı kararından sonra bütün dünyada tepkiler oluşmuştur. Boris Jonhson, karardan kısa müddet sonra vazgeçse de Birleşik Krallık, zamanla Batı'da pandeminin merkezi durumuna gelmiştir.

Birleşik Krallıkta kamu hayatında ve toplumsal manada yardım kurumları için ayrılmış olan toplamdaki ödenek 15 milyar pound'dur. Bunun dışında firmaların vergi borçlarında düzenlemelere gidilmiş olup bütün borçların yolun sonuna dek ertelenmesi temin edilmiştir. Söz konusu düzenlemeden serbest olarak çalışanlarda faydalanmıştır ve serbest çalışanlara gelir vergisi altı ay tehir edilmiştir. Ayrıca, İngiltere Merkez Bankası, faiz oranlarında indirim gitmek mecburiyetinde kalmıştır ve pek çok ülke ile SWAP anlaşması gerçekleştirmiştir.

Brexit sürecindeki İngiltere, patronların işçilerini çıkartmamasına yönelik olarak ücretlerin büyük bir kısmını karşılamıştır. Ödenmiş olan ücretlerin %80'lik bölümünü devlet karşılayıp işsizliği engellemeye gayret etmiştir. Bunun yanı sıra İngiltere Merkez Bankası, faizlerde indirimin yapmak mecburiyetinde kalmıştır ve bütün dönemleirn en düşük düzeylerinden faiz indirimine gitmiştir. İndirilen faizler 0,1 olarak açıklanmış ve bu da Sterlin üstünden uzun müddet aşağı yönlü bir hareketlenmenin oluşmasına yol açmıştır (BBC, 2021).

3.1.2. Çin

Pandemi sürecinin ortaya çıkması ile beraber evvela Çin'in ekonomik yaşamı etkilenmiştir. Çin devleti hammadde alışverişi, ithalatla ihracatta imalatı durdurma kararı almıştır. Devletler sınırlarını geçici şekilde kapatması ile durma noktasına gelen ithalatla ihracat, milletler arası kargoculukla taşımacılığı tamamıyla durdurmuştur. Bu esnada devletler "tıbbi malzeme, gıda ürünleri, elektronik ürünler, otomotiv sanayisi ve havayolu ulaşım sektörü vb." iktisadi getirileri geçici süre ile askıya almıştır. Kısacası, otomotivin durdurması ile beraber petrol fiyatlarında da ciddi düşüşler yaşanmıştır.

Tekstilde de önemli bir piyasası bulunan Çin, Wuhan'da salgının başlamasıyla beraber üretilen ürünleri yurt dışına gönderememiştir. Pandeminin Çin'in ekonomisi

başta olmak üzere Amerika ve Avrupalı ülkeler arasındaki ticaret ilişkilerini tamamıyla durdurmuştur. Otomotiv sektörü olmak üzere pek çok hammadde alışverişiyle imalatı askıya alınmıştır. Bilhassa büyük otomotiv firmaları bulunan “Honda, Tesla, Fiat, Renault, Ford ve General Motor” bütün imalat çalışmalarını durdurmuştur. Bu da ayrıca imalata dayalı işsizliğin belirmesine neden olurken 2. el otomobil satışlarının artmasına da yol açmıştır (Hoeft, 2021).

Çin devleti, salgın ile mücadeleye yönelik olarak bütçesinden GSYH’nın %2,5’una karşılık gelen bir bütçe tahsis etmiştir. Alınan önlemler içinde ilk erek pandeminin denetim altına alınmasına yönelik harcamalardır. Aşıların geliştirilmesine yönelik olarak araştırma geliştirme hizmetleri için ayrılmış olan bütçenin yanı sıra medikal ihtiyaçlarla Wuhan’da yeni bir hastanenin kurulması için de bütçe ayrılmıştır. Bütçeden faydalanan öteki alanlarsa yoksullukla ve işsizlik ile mücadeleye yönelik olarak sarf edilmiştir. Bunun dışında vergide indirimler yapılarak borçların ödenmesi tehir edilmiştir. Dünyadaki en önemli ikinci ekonomi şeklinde takdim edilen Çin, koronavirüsten sonra büyük bir iktisadi gerileme yaşamıştır. Bu manada neredeyse her devletten talep kaybı yaşayan Çin, petrol ve hammadde dış satımı hususunda sorunlar yaşamıştır.

3.1.3. Petrol

Dünyada petrolün fiyatında gerçekleşen düşüşse OPEC’e bağlı ülkelerin salgından etkilenmiş olan ülkelere yol açmıştır. Bundan dolayı 2016 senesinden beri meydana gelen petrol gelirlerine ayalı düşme, 2020 senesinde en düşük düzeylerde dir. Petrolün fiyatlarının bu denli hızlı azalması kuşkusuz, Suudi Arabistan, Amerika ile Rusya için iktisadi manada ağır neticelere yol açmıştır. Amerika’da petrol fiyatları karşı bilhassa imalatçı ve rafine edici firmalar iflasa gitmiş ve buna dayalı olarak personel çıkarmaları söz konusu olmuştur. Diğer taraftan COVID-19 salgını, 1973 senesindeki petrol krizinin ardından meydana gelen en önemli ikinci petrol krizi şeklinde nitelendirilmiştir ama 1973 senesindeki petrol krizi OPEC’e bağlı ülkelerin ambargosuna karşı petrol fiyatlarında hızlı yükselmeye yol açsa da petrolle ilgili meydana gelen 2. kriz olarak COVID-19 salgını gösterilmiştir. 2008 senesindeki global krizde de petrol karşısında talep azalması söz konusu olmuştur (IEA, 2020).

3.1.4. Turizm

COVID-19 pandemisi eskiden meydana gelen öteki salgınlar gibi bölgesel manada turistik faaliyetleri de durdurmuştur. XXI. asırda ortaya çıkan SARS ile MERS salgınları, bölgesel turizmi negatif manada etkilemiştir, bilhassa Uzak Doğu ile Orta Doğu devletlerinde turizm hacmini azaltmıştır. 2003 senesinde ortaya çıkmış olan MERS salgını, Hong Kong, Çin ve bölgesinde etkisini göstermiş ve çevre ülkelerde turizm faaliyetlerini durma noktasına getirmiştir. Aynı biçimde MERS salgınının 2012 senesinde belirdiği Ürdün ile Suudi Arabistan'da hac çalışmaları süresiz durdurulmuştur. Bu da Arapların ekonomik yaşamını olumsuz olarak etkilemiştir ve bölgedeki turistik gelirleri azaltmıştır. Söz konusu salgın, Orta Doğu devletleri haricinde birçok Avrupalı ülkede ve Uzak Doğuda da görülmüştür. Bilhassa, Güney Kore'nin ekonomik yaşamında 2.6 milyar Dolar turizm geliri azalmıştır (Joo, 2019).

3.1.5. Ekonomik Büyüme

Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütünün (OECD) 2020 yılının Mart'ında yayımladığı raporunda, dünyadaki tüm devletlerde COVID-19'un etkilerinden dolayı global ekonomik büyümenin tahmini olarak %2,4 düşeceği belirtilmiştir. Birleşmiş Milletlerin (BM) raporundaysa pandeminin dünya ekonomisine maliyeti 8.1 trilyon Dolar olacağı şeklindedir. Söz konusu rapor çerçevesinde %0,8'le en sert düşüşe sahne olan devlet, Çin'dir. IMF'ye 2020 senesinin Ocak'ta "Dünya Ekonomik Bakışı" isimli raporunda büyüme oranlarıyla ilgili olarak öngöründe bulunmuştur. Söz konusu rapor çerçevesinde; global ekonomi üzerinde 2020 senesi için %3,3 civarında büyüme beklentisi öngörülmüştür (IMF, 2021).

Asya Kalkınma Bankası (ADB), Çin'den yayılan pandeminin ekonomideki tesirleriyle ilgili öngörüsünde; pandeminin ekonomideki tesirinin boyutunun iki veya dört trilyon Dolar olacağı şeklindedir ve söz konusu rakamların global ekonominin % 5'i olacağı düşünülmektedir (ADB, 2020).

3.2. Covid-19 Salgınının Türkiye Ekonomisine Etkisi

Ülkemizde ilk COVID-19 vakasına rastlanan tarih (11 Mart 2020) itibariyle içerisinde bulunduğu iktisadi şartlar çok olumsuz seyretmekteydi. Pandemi sürecine kadarki dönemde ülkemizin ekonomisi; fazla işsizlik, devamlı artmakta olan pahalılık, enflasyonun devamlı yukarı çıkması, Merkez Bankası'ndaki döviz rezervlerinin erimesi, Amerika tarafından S-400 füzelerine yönelik olarak uygulanan ambargolarla 450 milyar dolayında dış borçlanmanın içerisindeydi. Dahası, bu evrede; Avrupa Birliğiyle gerçekleştirilen diplomatik münasebetlerin zedelenmesiyle ve sınırda Yunanistan ile söz konusu olan sığınmacı krizinin oluşturduğu negatif atmosfer egemendi.

3.2.1. Ekonomik Büyüme

Pandemi döneminden önce ülkemizin ekonomik yaşamı, 2019 senesi GSYH'sı 754 milyar Dolar şeklinde olmuştur. Salgından önce çok kırılgan bir duruşa sahip olan Türkiye ekonomisi; döviz kriziyle ambargolardan dolayı Türk lirası üstünde negatif bir tepki oluşturmuştur. 2019 senesinde sadece %0.9 civarında büyüyen Türkiye ekonomisinde ana problemler yüksek enflasyonla işsizliğin engellenemez yükselişidir. Buna dayalı olarak iş gücüne dahil olma oranı %53 şeklinde tespit edilirken enflasyon oranıysa 11.85 dolayındadır. Daha önceki senelere göre enflasyonun indiği gözlenmektedir (TÜİK, 2020).

Dış ticaret hacmiyse önceki senelere göre 2019 senesinde azalmıştır. Ticaret hacmi 29.5 milyar Dolar dolayında açık vermiştir. 2019 senesinin son çeyreğinde sadece %6'lık bir büyüme ortaya koyan ülkemizin ekonomisi; uzun dönemli büyüme öngörülerinde %5 şeklindeydi ama COVID-19 salgınının başlaması ile beraber 3. Dünya Ülkelerindeki gibi ülkemizde de küçülme ihtimali artmıştır.

COVID-19 pandemisi çerçevesinde bütün dünyada alınan tedbirler ülkemizde de geçerli olmuştur. Bütün dünyada girişlerle çıkışların kapatılması ile ülkemiz ekonomisinde oldukça önemli olan turistik faaliyetler durmuş olacaktır. Bunun yanı sıra ülke içi önlemler ekonomik yaşamı tamamıyla yavaşlatmıştır. Ayrıca ekonominin global tesirleri karşısında Türk lirası en fazla değer kaybeden para birimi haline gelmiştir (BBC, 2021).

Avrupa Birliği komisyonunca yayımlanan iktisadi tahminlerde ülkemizin ekonomisinin 2020 senesinde %5 dolayında daralacağı belirtilmiştir. “Moody’s Investors Service”nin yayımladığı analitik raporlarda; ülkemizin ekonomik yaşamında %5.5 daralmanın beklendiğini ve söz konusu daralmanın 2021 senesinde yerini %3.5 dolayında büyümeye bırakacağı şeklinde analizler yapılmıştır. Bunun karşısında ülkemiz ekonomisi pandeminin ilk dönemlerinde %4.5 dolayında büyümüştür. 2020’nin ilk 25 yılında büyüyen lkemiz GSYH’si 4.3 trilyondan 4.4 trilyona çıkmıştır. Enflasyon oranları 2019 senesinin sonunda %11.84 iken Şubatta %12.37 dolayına artmıştır (Moody's, 2020).

COVID-19 pandemisinde ülkemizin ekonomisi gerileme yaşamıştır. Bilhassa, sektörler bazında ve turizmde önemli gelir kayıpları yaşanmıştır. Bunun dışında salgın ile mücadele konusunda tercih edilen bütçeyle harcamalardan dolayı bütçe açığı oluşmuştur. McKibbin ile Fernando (2020) lkemizin pandemiye vereceği şok tesirinin düşük olması durumunda sadece 33 milyar Dolar GYSH olacağını ifade etmiştir. Söz konusu şok tesirinin orta ve yüksek düzeylerde bulunması halinde bu kaybın 75-130 milyar Dolar olabileceği tahmin edilmiştir (McKibbin, 2021).

OECD (2020) raporundaysa; ülkemiz için Kasımda saptanmış büyümenin, Martta %2.7 olacağı ifade edilmiştir. Bu bağlamda pandeminin çok ağır geçmesi beklenen devletlere oranla ülkemizin ekonomik yaşamı, OECD tarafından yükselişte gösterilmiştir ama söz konusu değerlendirmenin daha pandeminin ülkemizde görölmediği bir dönemde yapılmasından dolayı yapılan öngörülerin çok daha ağır geçmesi beklenmektedir.

Benzeri büyüme tahminlerine ilişkin özetle bahsetmek gerekirse; IMF’nin tahminleri çerçevesinde 2020 senesinde Türkiye ekonomisinde %5 düzeyinde düşme söz konusu olabilecektir. Dünya Bankası’nın analize dayalı tahminlerindeyse 3,8 düzeyinde daralacağı öngörülmüştür (WorldBank, 2020). Ama T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığınca açıklanan veriler çerçevesinde; Türk ekonomisi 2020 senesinde %0,3 civarında büyüyecektir. 2021 senesi büyüme oranları Türkiye İstatistik Kurumunca 2020’nin Kasım’ında açıklanmıştır. Buna göre Türk ekonomisi 3.çeyrekte %6.7 düzeyinde büyümüştür. Söz konusu büyüme oranları ayrıca geçen senenin aynı çeyreğine kıyaslandığında artmıştır (TÜİK., 2020).

3.2.2. İşsizlik

COVID-19 salgını, öteki ülkelerdeki gibi ülkemizde de fakirlik sınırının altındaki sınıflar için yaşamı güçleştirmiştir. İş yaşamının durması ile beraber mavi yakalılarla hizmet sektöründeki çalışanların, salgın döneminde gelir güvenceleri ortadan kalkmıştır. Daralan ekonomik yaşam karşısında işsizlik düzeyinde ciddi bir artış söz konusu olmuştur. İşsizlik problemi, ülkemizin pandemiden önce de devamlı olarak gündeminde bulunan bir problemdi. Salgının etkisi ile işsizlik rakamları engellenemez düzeylere çıkarak istihdam problemini belirgin hale getirmiştir. Bu çerçevede 2018 senesinde %11 olan işsizlik düzeyi, 2019 senesinde % 13.7'ken 2020 senesinde 12.7 civarına düşmüştür (TÜİK., 2020).

Bunlara ek olarak pandemi dönemindeki karantinalarla kısıtlamaların sonucunda ülkemizin ekonomik yaşamında ihracatta azalmalar da oluşmuştur. Mart ayında dış satım rakamları dünyada uygulanan karantinalar neticesinde ciddi şekilde düşmüştür. bilhassa yurtdışındaki hammaddeye ihracata dayalı satışların iptal edilmesi ile piyasada talepte daralma söz konusu oluşmuştur.

3.2.3. Turizm

Ülkemiz ekonomisinde turistik gelirlerin önemi çok fazladır. 2019 senesinde hemen hemen 51,7 milyon insanın ziyaret ettiği Türkiye pazarları; 2020 senesinde önemli oranda düşüşe sahne olmuştur. Bilhassa, sınırların kapatılmaya başlaması ile beraber yazın bütün rezervasyonlar iptal edilmiştir. Ciddi bir gerilemenin yaşandığı bu süreç ayrıca konaklama sektörünü de büyük ölçüde etkilemiştir.

İstatistiki veriler çerçevesinde 2020 yılının Ocak'ıyla Ekim'i arasında turistlerin sayısında %72 civarında düşme söz konusu olmuştur. Sayıya döküldüğündeyse toplamdaki ziyaretçi sayısıysa 11 milyon kişidir (KTB, 2020).

Yöresel turistik faaliyetlerdeyse yurtiçinde geçişlerin belirli zamanlarda kapatılması ile beraber azalma ve artış da yaşanmıştır. T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın verilerine göre; ülkemizin ekonomik yaşamında ciddi bir yeri bulunan İstanbul, 2019 senesindeki ziyaretçi sayısına göre 2020 senesinde %68 düzeyinde düşüşle seneyi kapatmıştır. İstanbul'u izleyen bir başka kent olan Antalya'daysa %78 oranındaki ziyaretçi sayısında azalmalar söz konusu olmuştur. Öteki kentlere bakıldığında;

Muğla'da %79, İzmir'deyse %75 civarında ziyaretçi düşüşü söz konusu olmuştur (KTB, 2020)

2020 senesinde yurtiçi turistik faaliyetlerde tabii olarak düşme yaşanmıştır. Bilhassa, ocakla haziranda yurtiçi konaklamalarında ve ziyaretlerde 2019 senesine göre %58 civarında azalma söz konusu olmuştur. Konaklama masraflarında ocak-haziran arasında hemen hemen %36 düzeyinde düşme yaşanmıştır. Söz konusu oran otelcilikle turizmi de içermektedir (KTB, 2020).

Kısacası, ülkemizin ekonomisinin en önemli kaynaklarından turistik faaliyetler, COVID-19 salgınından etkilenmiştir. Meydana gelen gelir kaybına karşı ülkemizin büyüme düzeyi de azalmıştır. Turistik faaliyetlerin durma noktasında olduğu süreçte işsizlikle büyük zararlar yaşanmıştır. Konaklamayla seyahat firmaları için vergide indirimler yapılmış ve meydana gelen zararların maliyetleri azaltılmak istenmiştir.

Turistik faaliyetlere dayalı olarak havacılık sektörü de olumsuz etkilenmiştir. Seyahatle ilgili kısıtlamaların devreye sokulmasından dolayı yurt içi ve yurt dışı yolculuklar tamamıyla durmuştur ve söz konusu durgunluk turizmle havacılık sektörünü aynı biçimde etkilemiştir. Bunların yanı sıra nakliye sektörü de bunlardan etkilenmiştir. Kentler arası otobüs firmalarının bazıları, yurt içerisindeki yolculuk yasaklarının neticesinde konkordato ilan etmek zorunda kalmıştır.

3.3. Salgın Sonrası Değişen Piyasa Alışkanlıkları

Knotek vd. (2020), Mart ile Nisan 2020 arasında, Covid-19 ABD'ye yayılır iken, salgının ekonomi üstündeki tesirlerine ilişkin tüketici inançlarında belli bir değişikliğin yaşandığını iddia etmiştir. Tüketicilerin, Covid-19'un GSYİH tarafından ölçülen iktisadi faaliyetler üstünde daha önce tahmin edildiğinden daha ciddi bir negatif tesire sahip olacağını; aynı süreçte, tüketiciler Covid-19'un enflasyonun üstünde yukarı yönlü baskıya neden olacağını düşündüklerini ifade etmiştir. Bunun dışında, devam ettirdikleri çalışmalarda tüketicilerin planlanmış olan daha büyük satın alımları tehir ettiklerini, finans planlamalarını değiştirdiklerini veya işlerini yitireceklerinden korktuklarını ifade edenlere rastladıklarını belirtmişlerdir. Çalışmaya dahil olanların %50'den fazlası 10 Mart'ta, koronavirüs pandemisinin altı aydan az süreceğini düşünür iken; zaman içinde katılımcıların fikirleri pandeminin daha uzun sürebileceği yönündedir. Çalışmaya

katılanların yalnızca 1/3'ü pandeminin altı aydan az süreceğini bekler iken, 2/3'ü bir sene veya daha uzun devam edeceğine inanmaktadır. Bu süreçte tüketicilerin satın almayla ilgili alışkanlıklarının gıdayla tıbbi malzeme stoklarına dönük olduğu ifade edilmektedir (Knotek vd., 2020:2-4). Başka bir deyişle tüketicilerin temel gereksinimlerini gideren (gıda, sağlık) ürünleri satın aldıkları belirtilebilir.

Salgın döneminde tüketicilerin temel gereksinimlere yöneldiğiyle ilgili bulgu Nielsen Araştırma Şirketince gerçekleştirilen araştırmaların bulgularıyla da desteklenmektedir. Salgında Nielsen Araştırma Şirketince yapılan araştırmalara göre, acil durumdan dolayı tüketicilerin evlerinde kalmalarıyla ilgili uygulamaların onların toplumsal faaliyetlerini ciddi derecede azalttığını, temel gereksinimlerini karşılamaya dönük çalışmalarda bulunduklarını ortaya koymaktadır. Tüketici sağlığı (ilaç satın alma veya hekime başvurma), gıda tedariki veya bankalardaki finans faaliyetleri tüketicilerin evlerinden ayrılmasına dönük ana güdülerdir. Çalışma, sportif faaliyetlerin veya akrabalara yapılan ziyaretlerin bu evrede en düşük düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır (Stanciu vd., 2020:12).

He ile Harris'e (2020) göre, tüketimdeki artış sağlıkla zindeliğe yönelik ürünlerdir. Satın almayla tüketimdeki hızlı artma, koronavirüsle direkt olarak bağlantılı olan vitamin destekleri, ağrı kesici ilaçlar, ateş düşürücü ilaçlar vb. beslenme ve tıbbi ürünlerle alakalıdır. Tüketicilerin uzun sürede daha fazla sağlıkla sağlıklı hayat tüketimine ne derecede yöneldiği önemlidir ama yalnızca gıdayla beslenme sektöründe değil, ayrıca fitness'ta da sağlıkla sağlıklı hayat tüketiminde kuvvetli bir değişme beklenmektedir (He ve Harris, 2020:178).

Karantinalar uygulandığında ve yolculuklar kısıtlandığında alıcılarla tedarikçiler arasında kurulan iletişim vasıtaları da değişime uğramıştır. Skype, WhatsApp ile Zoom kullanımında artış olmuştur ve online, mobil ve sosyal medya pazarlaması haftalar içinde süratli bir ilerlemeye / gelişime sahne olmuştur (He ve Harris, 2020:179). Bu çerçevede sosyal medya, tüketicilerin değerleriyle alakalı önemli bilgileri de beraberinde getirir. Herhangi bir tüketicinin sosyal medya üzerinde paylaşmış olduğu bir gönderi ne düşündüğünü ne hissettiğini ortaya koymaktadır. Günlük 1 saatten daha çok sosyal medyayı kullanan bireylerin, günlük bir saatten daha az kullananlara kıyasla "ait olma, saygı duyulan olma, heyecan ve yaşamdan keyif alma" gibi hususlara daha çok önem

verdikleri anlaşılmaktadır. Bu sayede şirketler veya sosyal medyadaki markalar söz konusu bilgileri edinip daha aktif olabilir (Lee ve Kahle, 2019:146-148).

Krizle ev karantinası sürecinde perakendeciliğin yeni bir sahası, online alışverişler de yükseliş yaşamıştır. Çağdaş teknolojinin kullanılmasındaki güçlükler, taze gıdaları ferdi olarak tercih edilmesi vb. durumlardan dolayı klasik alışverişini seçen tüketiciler de online alışverişe bağlı çağdaş ticarete yönelmiştir ve profesyoneller ticari davranışların devamlılık arz edeceğini tahmin etmektedir. Bu manada şirketlerin tüketicilerin gereksinimleriyle korkularını anlaması ve ürünlerini, dağıtım sistemlerine adapte etmesi lazımdır; bu sayede tüketime yönelik yeni kısıtlamalar azalacak ve satışlar da kolaylaşacaktır. Kaliteyle verimlilik, yöresel imalat, yeni perakendecilik teknolojilerini benimseme yeteneği vb. öğelere sahip şirketler tüketicileri ikna edebilir ve pandemiden sonraki evrede müşteri bağlılığı oluşturabilir (Stanciu vd., 2020:12).

Covid-19 pandemisi sırasında ülkemizdeki online alışveriş alışkanlıklarıyla ilgili gerçekleştirilen bir çalışmada, çalışmaya dahil olanların bu süreçte online alışverişler gerçekleştirme temayüllerinin artışa geçtiği ifade edilmektedir. Online market alışverişlerinin salgında önemli düzeyde arttığı, acil gereksinimleri eve getirilmesini esas alan uygulamaların tercih edildiği, salgında online olarak en çok satın alınan ürünlerin gıda ürünleri olduğu ifade edilmektedir. Aynı dönemde tüketicilerin online alışverişlerin satın alma evresinden hoşnut olduğu, hoşnutsuzluklarınsa kargolamadaki aksaklıklardan yaşandığı ifade edilmektedir (Danışmaz, 2020:89-90).

BÖLÜM 4: FREELANCE EKOSİSTEMİ VE UZAKTAN ÇALIŞMA

4.1. İşletmelerin Dijital Dönüşümü ve Uzaktan Çalışma

İçerisinde olduğumuz asrın teknolojik gelişmeler çerçevesinde ulaştığı hayat şartları, salgın evresinde insanların gereksinimlerini tamamıyla internet ortamına taşımıştır. İnsanların gereksinimleri haricinde işle eğitim hayatı da internet ortamına aktarılmıştır. Bilhassa iş yaşamını çevrimiçine taşınması, ileride çalışma hayatının tamamıyla evden yönetilebilmesi durumunu zaruri hale getirmiştir. Salgın döneminde pek çok firma çalışmalarını devam ettirmek üzere uzaktan çalışma metodunu uygulamak mecburiyetinde kalmıştır. Bu evrede uzaktan çalışma uygulamalarından olan “Skype, Zoom, Google Meet, Facebbok ve Microsoft Teems” uygulamaları ön plana çıkmıştır.

Salgının etkisiyle bilgi teknolojilerinin temin ettiği imkanlarla işyerlerinden uzaktan çalışanların sayısı gittikçe artmıştır. Gerçekleştirilen bir araştırma bilgi sektöründe çalışanların “cinsiyet, medeni durum, gelir, çocuk sahibi olma durumu ve ev olanakları” gibi faktörlerin evden çalışmalarına etkide bulunduğu anlaşılmıştır. Verimlilik, doyum ve üstler ile münasebetler de evden çalışma üstünde etkilidir ve işyerinde üstlerinden hoşnut olmayanların uzaktan çalışmaya daha yatkın olduğu tespit edilmiştir (Naktiyok ve İşcan, 2003). Bu çalışma biçimleri konusunda kurumların yaklaşımı içinde bulunulan sektör, sektörün nitelikleri, çalışanların sayısı ile teknolojik olanaklara göre değişir. Bu tür bir çalışma birçok örgütçe uygun bulunmaz iken bilhassa bilişimle AR-GE sahasında çalışan firmalar daha yatkındır (Alkan Meşhur, 2010).

Uzaktan çalışanlarla işyerinde çalışanların arasında iş tatmini ve hayat kalitesi açısından da farklar bulunmaktadır. Uzaktan çalışmanın iş tatmini ve hayat kalitesi üstünde olumlu tesirleri bulunmaktadır ama belli bir aşamanın ardından olumsuzlaşmaktadır. Bu çerçevede çok fazla evden çalışanlarda pozitif tesirler azalmaktadır (Mercan, 2019). Salgın evresi, çalışma hayatında olan anneler için daha memnun edicidir. Çalışma hayatında olan anneler evde çocukları ile zaman geçirebilmektedir ve işlerini gerçekleştirebilmektedir. Genellikle çalışan bireyler evlerinde işyerlerindeki gibi masanın başında çalışmakta ve belge okuma, operasyonel işlerle iletişim araçları ile gerçekleştirilen işlere yoğunlaşmıştır ama evden çalışmanın kimi firmalarda yanlış yönetilip çalışanlara evde daha fazla iş yüküne yol açtığı da anlaşılmıştır (Karaca ve Esen, 2019). Bunun dışında uzaktan çalışmayla bireyler

etraflarınca “işsiz” ve “evde boş oturuyor” vb. görüldüğü için yanlış anlaşılmalara toplumsal problemlere neden olabilmektedir (Kıcıır, 2019).

4.1.1. Randstad Raporu

Randstad şirketinin pek çok ülkeden elde ettiği veriler çerçevesinde yazdığı rapora göre, personelin %83’ü salgından dolayı sahip oldukları yeni iş atmosferine uyum sağlamıştır. Evdeyken, aileyle iş dengesini korur iken iş saatlerini ayarlayabilen kişiler %75’ken %66’sı düzenli online toplantılar gerçekleştirmiştir. Personelin %63’ü salgının işlerinde negatif tesirde bulunduğunu, %54’ü işini yitirme kaygısı içinde bulunduğunu ve %75’inin işverenlerinin salgında personelin sağlıklarıyla ilgilendiklerini ifade etmiştir (Randstad, 2020).

Salgının ekonomideki tesirlerini ölçümlemeye dönük bazı araştırmalar da bu evrede yapılmıştır. Mesela Dingel ile Neiman (2020) salgının yayılmasını durdurmak üzere alınan “toplumsal mesafe” tedbirlerinin iktisadi tesirini ele almak üzere hangi işlerin evden yapılabileceğini tespit etmiştir. Bunun için bir tanesi iş atmosferinde bireyler arası münasebetler, fiziki iş şartlarıyla yapısal iş özellikleri vb. işin tabiatına etkide bulunan fiziki ve toplumsal etkenleri izah etmek; öteki de bilgi girişi, başkaları ile etkileşime geçme, zihni süreçlerle iş çıkışı vb. birçok işteki genel iş davranış çeşitlerini belirlemek için 2 anket tercih edilmiştir. Söz konusu anketlerdeki şartlardan herhangi biri bir meslek için doğru ise, söz konusu meslek uzaktan yapılamayan bir meslek şeklinde kodlanmıştır. Bunların kimileri: elektronik postayı ayda 1’den az kullandığını ifade etmesi, şiddeti seven insanlar ile haftalık minimum 1 defa uğraştıklarını belirtmesi, minimum haftada 1 hastalıkla ya da enfeksiyonla karşı karşıya kaldığını ifade etmesi, genel fiziki etkinliklerin yapılmasının oldukça önemli olduğunu belirtmesi, makinelerle süreçleri denetlemenin çok önemli olduğunu ifade etmesi, topluma için performans göstermek ya da direkt olarak halk ile çalışmanın oldukça önemli olduğunu belirtmiştir.

ABD’yi içeren çalışmanın neticelerine göre, buradaki işlerin %37’sinin, şehirlerle endüstriler arasında önemli farklılıklarla tamamıyla evden gerçekleştirilebileceğiyle söz konusu işlere Amerika’daki ücretlerin %46’sı gibi bir oran ile uzaktan yapılamayan işlerden daha çoğunun verildiği belirlenmiştir.

4.1.2. E-ticaret

Bahsedilen gelişmelerin yanı sıra elektronik ticarete de ciddi gelişmeler kaydedilmiştir. Bütün dünya devletleri gibi ülkemizde de alınan önlemler çerçevesinde sokağa çıkmayla ilgili yasaklar uygulamaya konmuştur. “Evde kal, hayatta kal”, “Hayat eve sığar” ile “Evde kal Türkiye” sloganları ile ülke içinde seferberlikler oluşturulmuştur. Bundan dolayı AVM, süpermarket, pazarla restoran vb. yerlerin kapalı olmasından dolayı firmaların çoğu elektronik ticarete geçmiştir. Bunun için tüketicinin internete taşınması, salgın evresinin ekonomik yaşamda oluşturduğu ciddi dönüşümlerdendir. Diğer taraftan pandemiden dolayı firma çalışmalarının elektronik ticarete geçişinden dolayı alışveriş sitelerinin gelirinde %300 civarında artış oluşmuştur (Marketing Türkiye, 2021).

4.2. Freelance Çalışma

Bu başlığın altında freelance çalışma kavramı, freelance çalışmanın kapsamı ve freelance çalışma ve ekonomi ilişkisi detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

4.2.1. Freelance Çalışma Kavramı

Oxford İngilizce sözlüğünde “freelance” sözcüğü "sabit bir işveren için çalışmayan kişi" şeklinde tanımlanır. Freelance çalışanlar iktisadi çalışmaların büyük bir kısmını teşkil etmektedir. Freelance çalışanlar, kendi hesaplarına çalışan kişiler şeklinde belirtilmektedir ve farklı müşterilere hizmet vermektedirler. Ücret alan bir işçi yapılan sözleşmeye dayalı olarak çalışır iken, freelance çalışan personelin emek hizmetiyle sözleşme yaptığı benimsenmektedir (Fudge, 2003:36). Kitching ile Smallbone'un (2008:4) tanımına göreyse freelance çalışanlar, kendi hesabına çalışanlarla çalışanı bulunmayan limitet firmaların yöneticilerini içerir ama ücretli işçisi bulunmayan firmalar kategorisini freelance çalışan işçilerden ayırmak lazımdır. Bunun nedeni, freelance çalışan terimi, bir çalışan türünü tanımlamak üzere kullanılır ve özel bir meslekle ve endüstri bağlamı ile alakalı bir kullanım uygun görülmez. Mesela İngiltere'de freelance çalışma kanuni bir statüye sahip değildir, tersine çalışanlarca klasik bir kullanıma sahiptir. Klasik olarak freelance işçiler, vasıflı profesyonel işçiler şeklinde tanımlanır. Bunlar ne işveren konumundadır ne de bağımlı işçi konumundadır. Bir hizmet sözleşmesine dayalı olarak ve ücretin karşılığında geçici şekilde müşterilere hizmetler veren şahıslardır (Kitching ve Smallbone, 2008,4). Guy Davidov'e (2012:172) göre freelancerların belli

bir örgütsel yükümlülükleri bulunmaz ve herhangi bir disiplin kuralına ya da işverene tabi olmak mecburiyeti yoktur. İşlerini bir gazete veya da uygun gördükleri bir projeye satmaktadır ve bunun karşılığı olarak ücret almaktadır.

4.2.2. Freelance Çalışmanın Kapsamı

Çağdaş canlı iktisadi yapıda portföy çalışma, sürekli olmayan ve şartlı iş sözleşmeleri, kendi hesabı için çalışmayla dış kaynakların kullanımı vb. yeni çalışma şekillerinin yaygınlık kazanması, freelance olarak çalışmayı da araştırmaların merkezine koymuştur.

Freelance çalışmayı, çalışma ilişkileriyle ilgili olarak değerlendiren araştırmalar, genel olarak freelancerların negatif şartlarla karşı karşıya kaldığını vurgular iken (Cohen, 2016:26) girişimcilik yaklaşımı ile konuyu değerlendirenler yeterli performans göstermeyen girişimciler şeklinde görmektedir (Welter, 2011). Freelancerların işçi olarak tasnif edilmediği bir girişimcilik alan yazını vardır ama burada genel olarak herhangi bir çalışanı bulunmayan kendi için çalışanlar dikkate alınmaktadır (Burke, 2011:2).

Burke vd. (2008) freelancer olarak çalışmanın tabiatında devamlılık arz eden işlerin yerine, sürekli olmayan ve belli aralıklarla gerçekleştirilen işlerin bulunduğunu belirtmektedir. Bu durum, kendi hesabı için çalışmanın en önemli ve gerekli özelliğini ortaya koymaktadır.

Öte taraftan “koşullu çalışma” kavramı da freelancerların tanımlanmasına yönelik olarak Amerikan işgücü pazarı analizlerinde yaygınlaşan bir terim olmuştur. Polivka (1996), şartlı (contingent) çalışma terimi üstünde durup bilhassa sürekli olmayan ve aralıklı olarak gerçekleştirilen sözleşmelerin, bu çalışma şeklinin en öne çıkan niteliği olduğunu belirtmektedir. Söz konusu çalışma şeklinde bir iktisadi durgunluktan çok projelerin bitme tarihi, sözleşmenin bitmesine neden olmaktadır. Polivka (1996:4), şartlı işçileri “talep durumunda istihdam” ve “tek kullanımlık” şeklinde isimlendirmektedir. Bunun için söz konusu çalışma şekli pozitif ve negatif çağrışımları da beraberinde getirir. “Şartlı çalışma” kavramını ilk defa Audrey Freedman, 1985 senesinde “istihdam güvenliği” konulu bir konferansta kullanmıştır ve işçilerin sadece acil ve direkt olarak bir

talep olduğu zaman işe alındığı bir iş biçimi şeklinde tanımlamıştır. Ayrıca, ilk kullanımından ardından geçen birkaç sene sonra, bu kavram “kısmi zamanlı çalışma, geçici istihdam, işçi kiralama, kendi hesabına çalışma, bağımsız yüklenicilik, ev eksenli çalışma vb.” çok farklı istihdam uygulamalarını da kapsar hale gelmiştir (Polivka, 1996:4).

Aslında freelancer olarak çalışanlar, bir projeye dayalı olarak çalışan, emek hizmetlerini bir proje için kiralayan uzman kişilerdir. Du Gay, Salaman ile Rees (1996), freelancer olarak çalışmanın tanımlayıcı niteliğinin, işverenin sorumluluğunun bulunmadığı kısa vadeli sözleşmeler olduğunu ifade etmektedir. Tam zamanlı istihdamda işçiler için vakit girdisi esasına dayalı olarak (mesela haftalık ücret ya da aylık maaş) ödemesi yapılır iken, freelancer olarak çalışmada iş görenlerin verimlilikleri esas alınıp ödemeler gerçekleştirilmektedir (Burke, 2011:4).

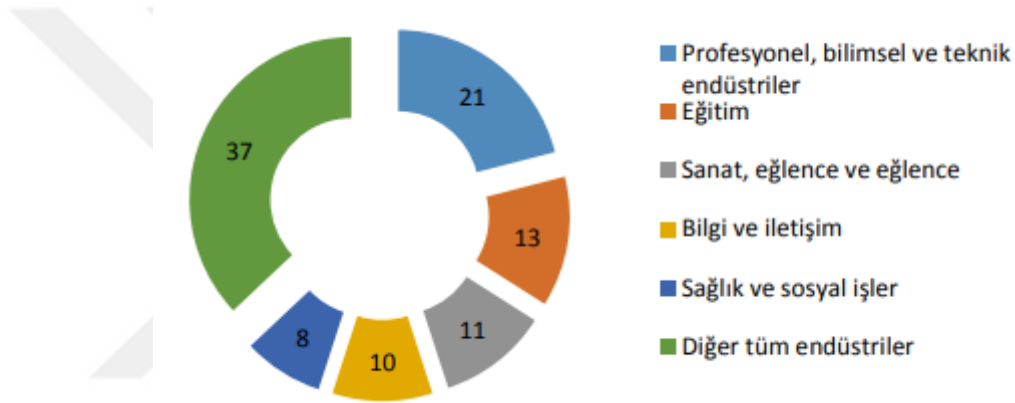
Freelance ekonomi, yalnızca medyada değil, son senelerde öteki sektörlerde de süratle yaygınlaşmaktadır.

Batı’da “UNI-MEI–UNI Küresel Medya, Eğlence ve Sanat Sendikaları” mensuplarının yarısının freelancer veya kendisi için çalışanlar olduğu ve çoğunluğun atipik olduğu düşünülmektedir (Bibby, 2014). Freelancer olarak çalışanların sayısındaki artışlara karşın, Avrupa Komisyonu herhangi bir kanuni metinde “freelance çalışan” terimine dönük bir konum tanımlaması yapmamıştır ama kendisi için çalışan bir insanı milli hukuka göre saptanan şartlar altında kendisi için kazançlı faaliyetler yapan kişilerdir biçiminde tanımlar. Freelancerlar da genellikle, o pazarda küçük firma sahibi veya kendisi için çalışan şeklinde görülür (Bittner, 2011:19). Aslında freelancer olarak çalışanlar, kendisi için çalışan konumunda görülmesine karşın freelancer olarak çalışmanın kendisi için çalışmayla aynı anlamda görülmesi de doğru değildir. Freelancer olarak çalışma, kendisi için çalışmanın bir şeklidir ve kendisine özgü niteliklere sahiptir (ILO, 2014:17).

4.2.3. Freelance Çalışma ve Ekonomi

Genellikle freelancer olarak çalışanların sayısı bütün dünyada gittikçe artmıştır ama Public Policy Research Enstitüsünce gerçekleştirilen son analizler, İngiltere’de kendisi için çalışanların sayısının artmasının öteki herhangi bir Batı ülkesinden daha fazla

olduğunu göstermektedir (Sapsed vd. 2015). “Kendi Hesabına Çalışanlar ve Bağımsız Profesyoneller Birliği (İPSA)”nın 2017 senesinde yaptığı çalışmaya göre İngiltere’de 2 milyon freelancer vardır. Bu sayının 1,77 milyonu freelancer olarak çalışmayı asıl işi olarak gerçekleştirir iken, 234 bini ikinci iş şeklinde görmektedir. 2008-2016 seneleri arasında freelancer olarak çalışanların sayısı %43 oranında artmıştır. 2008 ile 2016 seneleri arasında freelancer olarak çalışan annelerin sayısıysa %79 artmıştır. Freelancer olarak çalışanların Birleşik Krallık’ın ekonomik yaşamına katkısıysa 119 milyon Sterlin’dir (Jenkins, 2017:2).



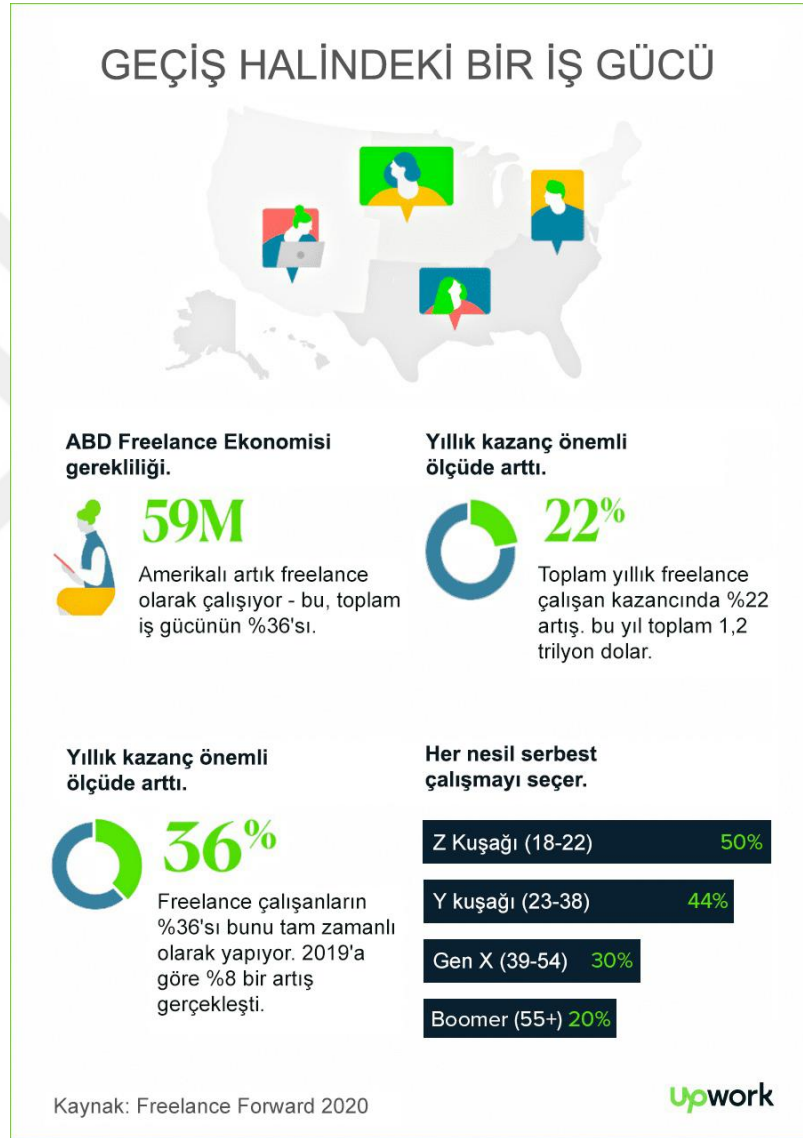
Şekil 1: Birleşik Krallık'ta Freelance Çalışanların Sektörel Dağılımı

Kaynak: (Jenkins, 2017)

Upwork ile Freelancers Sendikasının raporu çerçevesinde Amerika’da 2014 senesinde 53 milyon olarak saptanan freelancerların sayısı, 2017 senesinde %8,1 büyüyüp 57,3 milyona ulaşmıştır. Söz konusu sayı, Amerika’daki toplam işgücünün % 36’sıdır ve ekonomik yaşama senede hemen hemen 1,4 trilyon dolarlık bir katkıda bulunduğu düşünülmektedir. 2027 senesine dek freelancerların Amerika’nın toplamdaki işgücünün yarısından çoğunu kapsayacağı tahmin edilmektedir (Upwork&Freelancers Union, 2017).

Mckinsey & Company’nin yaptığı bir çalışma “yüksek derecede özerklik, işe göre ücret ve işçi ile müşteri arasındaki kısa süreli ilişkiler” kriteri baz alındığı zaman, Amerika’yla Avrupa’da çalışma yaşına ulaşan nüfusun %20-30’unun bağımsız olarak

çalıştığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle 162 milyondan fazla insan bağımsız olarak iş hayatında bulunmaktadır. Bilhassa, dijital platformlar, mobil cihazların her yerde bulunabilmesine dayalı olarak, işçilerle müşterilerin eş zamanlı biçimde belli bir işgücü havuzunda yer almasını temin ederek, bağımsız olarak çalışmayı daha da imkanı duruma getirmiştir. Bugün, söz konusu çevrimiçi piyasalar, bu türdeki çalışanların %15'i tarafından kullanılır (Manyika ve diğ., 2016:10).



Şekil 2: USA Freelance Çalışma İnfografi

Kaynak:(<https://www.cnn.com/2020/09/15/a-snapshot-of-the-1point2-trillion-freelance-economy-in-the-us-in-2020.html>, 2020)

Upwork'un yayımladığı 2019 raporu çerçevesinde freelancer olarak çalışanların ekonomik ayak izini ölçümlemek üzere evvela kaç kişinin freelancer olarak çalıştığını, hangi oranda freelancer çalıştığını ve bunların ne kazandıklarını bilmek önemlidir. Açık bir biçimde söylenirse freelancer olarak çalışma, Amerikan işgücünün önemli bir bölümüne karşılık gelmektedir. En önemlisi de çalışma hayatındaki yetişkinlerin %35'i bir evvelki sene bir biçimde freelancer olarak çalışmaya katılmıştır. Kimileri için freelancer olarak çalışma, tipik olarak 9'dan 5'e kadarki saatler ile kıyaslanabilir tam zamanlı bir girişimdir. Ayrıca, freelancer olarak çalışmaya geniş katılımın klasik W2 istihdamının sonu olmadığını görmek önemlidir. Ara sıra freelancer olarak çalışan bir kitle de bulunmaktadır. Mesela, ilave gelir sağlamak üzere tam zamanlı bir işe ilaveten % 25 freelance çalışma. Bu grupta ilgili olarak freelancer olarak çalışma, bu kişilerin birinci gelir kaynağı değildir fakat esnek koşullar ile katılma yeteneğinden dolayı freelance çalışma, bu kişilere daha klasik istihdamı sunma konusunda zorlanacağı fazladan işle gelir sağlamaktadır. Ortalamada, freelancer olarak çalışmada, klasik çalışmaya nazaran daha fazla saatlik ücret alınır. Freelancer olarak çalışanların saatlik ücret ortalaması 20 Amerikan Dolarıyken, Amerikan işgücünün genelinde saatte 18,80 dolardır. Bu durum, vasıflı hizmetlerin freelancer olarak çalışanlarca yapılan en büyük iş şekli olduğunu göstermektedir. Hakikaten, vasıflı hizmet sunan kişiler için saatlik ücret ortalama 28 dolardır. Freelancer olarak çalışma Amerika'da pek çok işin yapılma biçimi olmasa da, ekonomik yaşam üstündeki direkt tesiri büyük bir endüstrinininki ile kıyaslanabilir. Freelancer olarak çalışanlar geçen sene freelance meslekten hemen hemen 1 trilyon dolar elde etmiştir. Bu da freelancer olarak çalışma gelirinin toplamda Amerikan GSYİH'sının hemen hemen yüzde 5'ine katkıda bulunduğu anlamında görülmektedir. Karşılaştırmak gerekir ise, bu GSYİH'ya inşaat sektöründen daha büyük bir katkıdır, bilgi endüstrisine yakın ve üretim sektörünün hemen hemen yarısıdır (Upwork, 2019).

4.3. Uzaktan Çalışma

4.3.1. Uzaktan Çalışma Kavramı

Dünya tarihinin oluşmasını sağlayan etkinliklerin tümü bireyin çalışmasıyla meydana gelmiştir. Uzun çağlardır ciddi değişikliğe maruz kalmadan yerinde imalatla ve hizmet anlayışıyla devam ettirilen iş yaşamı, çağımızda bulaşıcı rahatsızlıkların global bir yayılıma sahne olmasından dolayı değişim yaşamıştır.

“Çalışma” terimi, insanlığın tarihinde teknolojideki gelişmelere dayalı olarak değişime sahne olmuştur. Endüstri Devrimi’ne kadarki süreçte insanların oluşturduğu toplulukların çalışma şekli tarım merkezli üretimle imal edilen eşyaların değişimiyle satışına yoğunlaşmıştır. James Watt’ın 1768 senesinde buharlı makineyi keşfetmesi iş hayatında bir devrim söz konusu olmasına yol açmıştır ve Sanayi İhtilali’nden bugüne dek süratli bir teknoloji süreci gerçekleşmiştir. Bundan dolayı bu evrede fiziki olarak çalışmadan zihni olarak çalışmaya doğru değişim söz konusu olmuştur (Yıldız, 2010: 166).

Zihni çalışma koşullarında mekânların önemi yok olmakla ve bu da uzaktan çalışmaya zemin oluşturmıştır. Bilhassa çağımızda bilgi teknolojilerinde yaşanan süratli değişim dünyayı da çok süratli bir biçimde ulaşılabilen bir piyasa durumuna getirmiştir, firmaları bu manada teknolojiye yatırımda bulunmaya yönlendirmiştir ve netice itibarıyla evden çalışmayla uzaktan çalışma biçimlerini üretmiştir (Ören ve Yüksel, 2012: 11).

Öte taraftan çalışma hayatındaki iletişim biçimleri mekanik daktilodan bilgisayara, ardından dizüstü bilgisayardan email’e taşınmıştır ve işlerin her taraftan devam ettirilmesine imkan tanımıştır. Esneklik, iş hayatında son senelerdeki önemli konulardan birisidir, çalışma hayatında bulunanların daha esnek iş yaşamlarına kavuşmasını sağlamıştır (Doğan, Bozkurt ve Demir, 2015: 375).

Uzaktan çalışma (tele çalışma) teknolojiyle iş dünyasındaki değişimin etkisi ile kavramsal olarak yenidir, ama seneler boyunca uzaktan çalışmak durumunda olmuştur, yalnızca daha önce tasnif edilmemiştir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12). 1950’li senelerde telefonun kitlesel olarak ticari hale getirilmesinden başlayarak uzaktan çalışma söz konusu olmuştur.

1980’li yılların başlarında bireysel bilgisayarların ortaya çıkması düşünceye daha çok etkide bulunmuştur. Çalışma yaşamında mekanik daktilodan ilk bilgisayara, dizüstü bilgisayara ve emaille geçilmiştir. Taşınabilir oluşun yanında belli bir yer ve zamanda ulaşılabilir duruma gelmesi, işlerin belli bir dönemde herhangi bir mekandan devam ettirilmesini olanaklı kılmıştır (Johnson, 1997: 4). Bu iş biçimi 1990’lı senelerin sonuna dek çok az bir gelişim göstermiştir, 1990’lı senelerin sonlarından başlayarak bilgiyle iletişim teknolojilerinin devamlı olarak iyileştirilmesi maliyetleri azaltıp kuralları

alt üst etmiştir. “İnternet patlaması” uzaktan çalışmanın gelişmesine ciddi derecede katkıda bulunmuştur (Dambrin, 2004: 359).

“Uzaktan çalışma” terimi, evvela petrol krizinin ardından, yolculukları sınırlandırıp enerjide tasarrufun mümkün olmasıyla bireyleri taşımanın yerine çalışmaya taşımanın özendirilmesi fikri ile 1970’lerin ortasında ortaya çıkmıştır. Bu terim 1973 senesinde, roket bilimcisi Jack M. Nilles ile Güney Kaliforniya Üniversitesi'ndeki multidisipliner kitlenin “Telekomünikasyon-Taşımacılık Ticareti Üzerinde Kamu Politikalarının Gelişimi” araştırmasıyla desteklenmiştir (ILO, 2016: 2). “Uzaktan çalışma (telework)” terimi, bilgiyle iletişim teknolojilerinin kullanılması esnek iş yeri konsepti ile bir araya getirmektedir (Martino ve Wirth, 1990: 529).

Tablo 1: Çalışma Hayatında Yaşanan Değişmeler

Eski Yaklaşım	Yeni Yaklaşım
Teknoloji	
Bilgi teknolojisinin var olan süreçlerin ve faaliyetlerin daha verimli hale getirilmesi ile hızlandırılmasına yönelik kullanımı	Yeni iş süreçleri, faaliyetler ve piyasa olanaklarının yaratılması gibi genel etkinliğini yoğunlaştırmasıyla sonuçlanacak, coğrafi olarak ayrı faaliyetleri entegre etmek için bilgi teknolojileri ve gelişmiş iletişim araçlarının kullanımı
Organizasyon içi	
Dikey üretim bağlantıları ve üretim süreçleri	Daha yatay ekonomik şebekeler (Ör., küçük uzmanlaşmış firmalara dış kaynak kullanımı, dış görevliler)
Her organizasyonda bilgi teknolojileri ağı, içe dönük teknoloji	Gelişmiş iletişim vasıtasıyla entegre organizasyonların ağı, dışa dönük teknoloji
Rakipler ve paydaşların dışarıda tutulduğu, tedarikçiler ve müşteriler arasındaki basit ticaret ilişkileri	Kuruluşların aynı anda rakip, tedarikçi müşteri ve distribütör olabileceği karmaşıkticaret ilişkileri
Organizasyonel	
Hiyerarşik, bürokratik organizasyonlar	Şebeke organizasyonları
Büyük, sabit organizasyonlar	Daha küçük, sürekli değişen yapılandırmalar (Ör., sanal organizasyonlar)
Kontrol ve faaliyetlerde iç karar verme	Faaliyetlerin yürütülmesi ve koordinasyonunda dış piyasa işaretleri
Çalışma Tür ve Biçimleri	
Tek ve sabit görev ayrımı	Çoklu ve esnek görevler (geleneksel iş bölümünün tersine çevrilmesi)
Merkezi, hiyerarşik raporlama ilişkisi	Merkezi olmayan ve yatay ilişkiler
Sabit, odaklanmış çalışma biçimleri	Daha mobil, dağıtılmış iş modelleri (Örneğin, tele-çalışmayla ve müşteriyle daha yakın etkileşim)
Bireysel	
Yaşam boyu, tam zamanlı, sabit iş becerileri	Değişen, esnek zamanlı ve çok yetenekli işler
Her şey için bir kez eğitim	Sürekli eğitim
Yaşam boyu iş	Gelişen işler ve iş portföyleri

Kaynak: (Johnson, 1997)

Nilles (1994) “telecommuting” ile “teleworking” kavramları arasında yakın bir münasebetinin bulunduğunu “telecommuting”in “teleworking”in bir formunun

bulunduğunu ifade etmektedir. “Telecommuting” olabilmesiyle ilgili olarak yalnızca uzaktan çalışmak yeterli olmamaktadır, işe gitme gelme uzaklığında da bir kısalmanın gerçekleşmesi lazımdır. Evde çalışmaysa bir ya da birden çok işveren için çalışmak durumunda olanın kendi evinde ya da kendi tercih ettiği bir çalışma mekanında ücretin karşılığında ürün ve hizmet üretilip klasik ev çalışmasını belirtirken, uzaktan çalışma konusunda çalışmakta olanın ürün ve hizmet üretme işlerini teknolojik vasıtaları kullanıp iş yerinin haricinde gerçekleştirmesi ifade edilmektedir.

Çalışmanın bilgisayarla iletişim teknolojilerinin kullanılıp gerçekleştirilmesi tele çalışmayı öteki uzaktan çalışma biçimlerinden ayırır. Söz konusu çalışma tipi evde, özel olarak tasarlanmış uzaktan çalışma merkezlerinde (tele merkezler) ya da gezgin olarak yapılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü uzaktan çalışmayı “iş yeri merkezinden uzak bir mekânda, iş yerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli” biçiminde açıklamıştır (Soysal, 2006: 1369). Yine Uluslararası Çalışma Örgütü Dergisi’nde bulunan tanımlamaya göre uzaktan çalışma (tele çalışma), “merkez ofislerden veya üretim tesislerinden uzakta, çalışanın merkez ofis veya üretim tesislerindeki çalışanlarla hiçbir kişisel temasının olmadığı, ancak yeni teknolojiyi kullanarak onlarla iletişim kurabileceği yerlerde yapılan iş” şeklinde tanımlanmıştır (Di Martino ve Wirth, 1990: 530).

Avrupa Komisyonu’nun araştırmasında uzaktan çalışma “Bir iş sözleşmesi/ilişkisi bağlamında, işverenin tesislerinde de gerçekleştirilebilecek olan bir işin bilişim teknolojisi kullanılarak, düzenli bir şekilde bu tesislerden uzakta gerçekleştirilebilmesinin sağlandığı bir organizasyon ve/veya çalışma biçimi” şeklinde tanımlanmıştır (COM, 2008: 6). Anadolu Üniversitesi Örgütsel Davranış eserinde uzaktan çalışma (tele çalışma) “evi terk etmeden işleri yürütmek” şeklinde bulunmaktadır (Özkalp vd., 2013: 15). Uzaktan çalışma “merkezi ofis sınırları dışında gerçekleşen, esnek ve bağımsız bir çalışma formu”dur (Yılmaz vd., 2014: 428). Mekan ve zaman terimlerinden bağımsız olarak çalışmayı belirten uzaktan çalışma, günümüzün en popüler çalışma metotlarından birisidir (Bingöl, 2014: 110).

Uzaktan çalışma, kuruluş için inovatif stratejiler veya personel için yeni bir iş dünyası oluşturmak üzere bir vasıta haline gelmektedir. Ayrıca, uzaktan çalışma, yeni iş

hayatının güçlüklerini aşmanın bir yöntemidir. Uzaktan çalışma (telework) günümüzde gelişen kurumsal ve ferdi gereksinimlere dayalı son teknolojilerin bir ürünü olmaktadır (Johnson, 1997: 33). İş yerinin haricindeki çalışma aktiviteleri kurumların bilgiyle iletişim teknolojilerinden faydalanma imkanlarına dayalı olarak iş yerinin haricinde çalışmak durumunda olanların gereksinim hissettiği esnekliği sağlamaktadır, coğrafyaya ve örgütlülüğe dayalı engelleri yok etmektedir (Bingöl, 2014: 111). “Uzaktan çalışma” terimi, ulaşım, kentsel planlama işlerinden etik, hukuk, toplum bilim ve örgütsel faaliyetlere dek yol alan disiplinlerde çalışmalara ilham kaynağı olmuştur (Bailey ve Kurland, 2002: 385).

4.3.2. Uzaktan Çalışma Türleri

Uzaktan çalışmanın farklı tipleri bulunmaktadır. Bunlarla alakalı ayrıntılı bilgi burada verilmiştir.

4.3.2.1. Ev Esaslı Uzaktan Çalışma

Sanayi İhtilali sırasında iş yerleri evden fabrika ya da ofise kayıp toplumu tümüyle değiştirmiştir. Günümüzdeyse işyerleri yeniden evlere taşınmıştır. Bunun sebebi teknolojik gelişmeler olduğu gibi Covid-19 salgını gibi mecburiyetlerdir. Covid-19 salgını ve evde çalışmayı kolay bir hale getiren teknolojideki gelişmelerle evde çalışma süratle yaygın bir hal almaktadır. Türkiye’de gerçekleştirilen yakın tarihli bir çalışmaya göreyse Covid-19 salgının ardından İstanbul’da özel sektörde uzaktan çalışmaya geçme oranı %52’ye, Anadolu’daysa %36’ya çıkmıştır (DELOITTE, 2020: 4).

İleri teknolojilerin ortaya çıkması evde başarıyla izlenebilecek mesleklerin önemini de arttırmaktadır. Ev merkezli uzaktan çalışanlar, uzaktan çalışmanın standart kişilerle sanal organizasyonlardır. Ev merkezli uzaktan çalışma evden ya da evde çalışan işçilere ilaveten kendisini çalıştıran çalışanları kapsamıştır. Kimileri dönemin önemli bir bölümünü evinde, kimileri ofisle ev arasında paylaştırıp bu ikisinde de kimileriye ev merkezli ama gerçekte döneminin önemli bir kısmını yolda geri kalanınıysa müşterilerin ofisinde ya da genel olarak merkezi ofiste harcamıştır. İş hayatında bulunanları ev merkezli uzaktan çalışmaya güdüleyen etkenler şöyledir (Tozlu, 2011: 110):

- Aileyle çalışma hayatını birleştirebilme konusunda esneklik sağlanmasıdır.
- Azalmakta olan işe gidip gelmenin sunduğu yararlar.
- Hayat biçimine dair istekler.
- Alternatif iş türleri.

Ev merkezli çalışma biçiminin ana ereği çalışanla çalıştırıcı için maliyetler konusunda önemli azalışlar sağlayıp elde edilmesi zor olan işleri personele, elde edilmesi zor olan nitelikli iş gücünü de çalıştıranlara ulaştırıp ciddi verimlilik artışlarıyla fayda vererek evle uzaktan çalışma için yararlı bir yaklaşım oluşturmaktadır (Tiryaki, 2016: 3). Ama ev merkezli uzaktan çalışanların evlerinde iyi bir biçimde belirlenerek ayrılan bir ofis sahasına gereksinimleri bulunmaktadır. İşlerini belirtmelerine yönelik olarak gereken ekipman bu sahada bulunur. Bu saha ev ofis şeklinde isimlendirilmektedir. Ev merkezli uzaktan çalışma alt kategorilere ayrılır.

4.3.2.2. Merkez Esaslı Uzaktan Çalışma

Söz konusu merkezler de personelin ofislerin haricinde çalışma imkanları veren yerlerdir. Buralar bilgisayarla ve internet bağlantılarıyla donatılmaktadır. Pozisyon olarak evle ofis arasındaki yerlerdir. Merkezlerin mühim avantajları evle ofis arasındaki vakitten tasarrufla evde çalışma halinde toplumsallaşmadan uzak kalma probleminin yok edilmesidir (López-Igual ve Rodríguez-Modroño, 2020: 8797). Genel olarak işle ev arasındaki uzaklığın fazla olduğu hallerde tercih edilir.

Batı'daki uygulamalar bilhassa köy, kasaba ve kırsal sahalarda görülür. Batı'nın pek çok yerinde görülmekle beraber bilhassa İskandinav ülkelerinde kurulmuştur (Thulin vd., 2019: 3067).

Buralarda görev yapanlar; yeterli ekibi bulunmayanlar, firma atmosferinde çalışmayı seçmeyenler, buralara ideal yakınlıkta yaşayanlar kişilerdir (Aguilera, 2016:2).

4.3.2.3. Hareketli Uzaktan Çalışma

Bu biçimde çalışmakta olan işgörenler, yer bağlantısı olmaksızın işverenle her mekandan bağlantı sağlayıp işlerini sürdürmektedir. Bilhassa, işlerinden dolayı çok sık yolculuk yapanlar bu başlık altında değerlendirilmiştir. İş yerleri evi, araba, uçak, tren,

otel vb. yerler olabilir. Genel olarak üst yönetimdeki çalışanlar, sağlık sektöründekiler, eğitim camiasında bulunanlar bu başlığa dahil olmaktadır (Thulin vd., 2019: 3067).

4.4. Covid-19 Sürecinde Uzaktan Çalışma

Covid-19’le pek çok firmada çalışma biçiminden ürüne hizmet sunumuna dek yapılmaya çalışılan dijital dönüşüm çalışmaları bilhassa gelişmekte olan devletlerde tecrübe, bilgi birikimi, yenilikle teknoloji hususlarında süratli atılımların oluşmasına yol açmıştır (Stephenson ve Sen, 2020). Bu çerçevede dijital dönüşüm bağlamında toplumsal sağlığın korunması için uzaktan çalışma, esnek çalışma vb. yaklaşımla uygulanmıştır (Müftüler- Baç, 2020: 23).

“Uzaktan çalışma, evden çalışma, tele çalışma, home ofis çalışma” biçiminde isimlendirilen iş yaklaşımları son senelerde artıp gözlenmesine karşın COVID- 19 sürecindeki gibi dikkat çekici olmamıştır. Evden çalışma, geleneksel iş atmosferinde çalışmanın yerine kişinin ev ortamından çalışmasıdır. Uzaktan çalışmaysa yine bireyin özgür biçimde saptadığı istediği yerden çalışması manasına gelir. “Uzaktan çalışma” terimi, ülkemizde 2016 senesinde Türk İş Hukuku mevzuatındaki değişikliklerle 14. maddenin 4. fıkrasında “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” biçiminde verilmiştir (Çoker, 2020).

Covid-19’dan itibaren uzaktan çalışan bireylerin bir kısmı kendisini fiziki bakımdan arkadaşlarıyla meslektaşlarından soyutlamaya mecbur etmektedir. Bununla beraber, kimi hallerde “uzun çalışma, gece çalışması vb.” ögeler stres oluşturmaktadır. İşle aile arası rollerse çatışmalara zemin hazırlamıştır (Dockery ve Bawa, 2020: 5). Bu manada uzaktan çalışanla işverenlerin dikkat etmesi gereken faktörler şöyledir:

- Takım arkadaşlarıyla yönetim ile iletişime dair gücün artırılması,
- Uzaktan çalışma konusunda esnekliğin temin edilmesi,
- Güncel uygulamaların izlenmesi,
- Gündelik çalışma saatlerinin planlanması,
- Rahat bir iş sahasının tanzim edilmesi,

- Bilgilerin paylaşımının ahlaki kurallara dayalı olarak gerçekleştirilmesi,
- Uzaktan çalışmayla alakalı desteğin alınmasıdır (Bouziri vd., 2020:1).

Göktepe (2020: 635) “Kriz Döneminde İş Sürdürülebilirliğine Yönelik Yönetim Uygulamaları; Covid-19 Pandemi Araştırması” isimli araştırmasında ulaştığı bulgular çerçevesinde, Covid-19 evresinde işin devam ettirilebilirliğini temin etmek üzere üstünde durulan ilk konunun başlığının stratejik işgücündeki planlama, ikinci konu başlığının da uzaktan çalışma olduğunu belirtmiştir. Çalışmanın öteki sonuçlarıysa şöyledir: Salgın evresinde, evden çalışma yaklaşımında toplantıların sanal atmosferlerde gerçekleştirilmesiyle sanal toplantılar için pek çok iletişim vasıtasının da tercih edildiği anlaşılmaktadır. Söz konusu vasıtaların fonksiyonu iş devamlılığını temin etmek ve çalışanların problemsiz olarak bağlantı kurmasını temin ederek gündelik yaşamlarında gerçekleştirmeye alıştıkları profesyonel ve toplumsal etkileşimi kurmalarına yardımcı bulunmaktadır. Çalışmaya dahil olan idareciler kurum içi ve dışı iletişimi temin etmek üzere söz konusu iletişim vasıtalarını sıkça kullandıklarını ifade etmiştir. Sanal toplantıların kaydedilmesi, tercih edilen vasıtaların sesli konuşmaları yazıya dönüştürebilmesinin, toplantı tutanaklarının hazırlanması aşamasında süreci daha sağlıklı ve süratli duruma getirdiğini belirtir iken, sanal toplantı yönetimiyle ilgili olarak rafine eğitimler tanzim edildiğini belirtmiştir. Çalışmaya katılan idareciler, evden iş yaklaşımının uygulanmasından dolayı performansla ücretlendirme planlarının yenilendiğini ifade etmiştir. İzin, özel sağlık sigortası, öğle yemeğiyle yol yardımı vb. diğer haklar gözden geçirilmiştir ve yan hak ödemelerinde değişikliğe gidilmiştir. Ücretlerin yanında çalışanlara internet kotası desteği, telefon faturası ödeneği vb. yeni ödemeler verilmiştir. Ayrıca görüşmelerin gerçekleştirildiği idareciler sanal çalışmayla sanal iletişimin sıkça deneyimlendiğinden firmalarında toplumsal izolasyonun getirdiği tam zamanlı uzaktan iş yaklaşımına adapte olacak kurum kültürünün bulunduğunu belirtmiştir. İdareciler sanal ağlar ile uzaktan çalışma kültürünün halihazırdaki işgücünde yerleştiğini ama işe yeni başlayanlar için geliştirdiği bir uzaktan oryantasyon programları olmamasından dolayı, iş devamlılığı için sağlanan yeni çalışanların eğitimiyle ilgili olarak hazırlıksız yakalandıklarını ifade etmiştir.

KPMG Türkiye (2020) “Covid 19 ile çalışma yeni uygulamalar” isimli çalışmasının neticesine göre, pandemiden sonra geri dönüş sırasında kurumlar iktisadi

kimi güçlüklerin kendilerini beklediğinin farkındadır ve bu da karşısında belli aksiyonları almayı planlar. Söz konusu aksiyonların başlarında, bütçenin yönetiminde radikal değişikliklerle iş gücü optimizasyonu gelir iken; satış kadroları ağırlıklı olan kurumlarda, değişen ücret yaklaşımlarında revizyon gerçekleştirmekle imalat merkezli kurumlarda, otomasyona odaklanmak öne çıkmaktadır. Bununla beraber, Covid-19'la organizasyonların evden/uzaktan iş yapmaya yüksek oranda geçtiğini belirtmek mümkündür. Pandemi döneminden önce uzaktan çalışmaya en mesafeli duran organizasyonların da bu süreci deneyimlemeleriyle olumlu bir algıyla sürdürmeleri, fiziki ofis yapılanmalarıyla ofis içi iş düzenine geçişte de önümüzdeki evrede kimi değişimlerin gerçekleşeceğinin sinyallerini verir. Araştırmanın neticeleri çerçevesinde, işteki verimliliğe uzaktan çalışmanın en fazla olumsuz tesirinin (teknolojik yeterlilikten sonra) performansın ölçümlenmesiyle geri bildirim olduğu ifade edilmiştir. Bu çerçevede, 2021 yılıyla beraber, önümüzdeki aşamada performans yönetim sistemlerinin de değerlendirileceğini ve uzaktan çalışma çerçevesinde ekip çalışmasının da dikkate alan yaklaşımlarla tekrardan projelendirileceği üstünde durulur. Evden çalışmanın işteki verimlilik üzerinde bir başka zorluğununsa, personelin güdülenmesini yüksek tutmakla iş-özel hayat dengesinin korunması olduğu çalışma bulguları arasında bulunmaktadır. Buna bilhassa 2020 kışında daha önceki dönemlerden daha fazla uzaktan çalışma uygulamalarının yaşama döküleceği hipotezi üstünden bakıldığı zaman çalışan destek programlarının yeniden gündeme gelebileceği belirtilmiştir. Haziran ayı başına dek süreceği düşünülen söz konusu geri dönüş senaryolarını izleyen, işgücü biçimlendirme faaliyetleri, işgücünde dijitalleşmeyle bu iki başlık ile ilgili çevresel konular 2020 senesinin son 25 yılından başlayarak, 2021'i de kapsayacak biçimde ciddi çalışma konularından birisi durumuna gelecektir. Covid-19 döneminde işgörenlerin bakış açılarından bakıldığı zaman, örgütlerin yaptıklarıyla ve yapmadıklarıyla bir imtihanda olduğunun altı çizilip, toplumsal ve fiziki uzaklığın örgüt tarafındaki dengesinin çok mühim olduğu belirtilmiştir. Bu bakımdan da içerisinde olunan süreç, iç iletişime dair stratejilerin her dönemdekinden daha çok önemli olduğu bir dönem olma niteliğini taşır.

Salgının getirmiş olduğu ve mecburi kıldığı olaylar iş yapısını, işlerin yapılış biçimlerini, müşterilerin beklentisiyle işlerin akışını ciddi şekilde değiştirmiştir. Bu da, firmaları kurumsal yapılanmalara mecbur edecektir, bunun dışında bilhassa teknolojik

çevre etkeninin “uzaktan çalışma/evden çalışma (home office)” vb. iş yaklaşımlarına dayalı olarak iş tanımlarının tekrardan tanzim edilmesini mecburi hale getirecektir. “Yetkinlik” terimi yine bu dönemde değerini korumuştur. Firmalar, pandemiden sonra yeni çalışma yaklaşımları, yeni stratejilerle dijital dönüşüme dayalı olarak yeni aktivite yaklaşımları yaratacaktır. Bundan dolayı ortaya çıkacak yeni yetkinlik yaklaşımlarına dayalı olarak firmaların personelden beklediği yetkinliklerde de farklılaşmalar söz konusu olacaktır (Öge ve çetin, 2020: 10).

Carnevale ile Hatak (2020: 186) salgının insan kaynaklarıyla ilgili olarak ortaya çıkaracağı dönüşümleri incelerken, bireyler arası iletişimlerin azalmasına dayalı olarak birey-kurum adaptasyonunda gerçekleşecek problemleri, aileyle iş sahalarının ayrı tutulmasının, kreşlerin kapanması, uzaktan çalışmanın mecburi duruma gelmesi vb. faktörler ile olanaksızlaşmasının ortaya çıkarabileceği sorunlara vurguda bulunmuştur. Söz konusu sorunlara çözümler sunabilecek çalışma dizaynlarının ve tanımlarının yaşama dökülmesi personelin motivasyonu ile örgüte dair tavırlarını ciddi şekilde etkileyecektir. İşle aile dengesinin çalışma dizaynlarına aksettirilmesi son senelerde zaten farklı bir temayüle dönüşmüştür ve bugünün koşullarında söz konusu hususun önemi anlamlı seviyede artmıştır.

Salgından sonraki evrede, işe alımda dijital işe alma vasıtalarının kullanılmasının, bilhassa veri madenciliği yoluyla işe alımlarda bilgi yönetiminin kıymetinin artması beklenir (Vnoučková, 2020: 20).

Caligiuri vd. (2020: 16) personelin salgının getirmiş olduğu stresle ve belirsizlikle beraber uzmanlık isteyen gelişimlere daha fazla önem vereceklerini ve halihazırdaki yetkinliklerini geliştirebilecek eğitim imkanları için inisiyatif alacaklarını belirtmektedir. Pek çok insan için uzaktan (evden) çalışma, işle ev arasında yolda harcadıkları vakti geri kazanmaları bakımından kendi gelişimlerine daha fazla vakit ayırabilmelerine imkan vermektedir. Bunun yanı sıra artmakta olan muğlaklık, fertlerin kendilerine ait kaynakları geliştirip muhtemel bir işsizlikte daha donanımlı olmalarına yönelik ilave bir güdülenme oluşturmaktadır.

Covid-19 salgınının eğitimsel faaliyetlerle alakalı olarak, personelin işe alıştırma (oryantasyon) çalışmalarında da farklılık söz konusu olmuştur. Oryantasyon, daha ayrıca

mühim bir eğitimsel çalışmadır. Firmalar, personelin işe adapte olmasında faydalanılan farklı metotlardan olan; firmayı tanıtıcı yayın, konferans, açık oturum, grup tartışması, görsel teknikler, firma içi gezilerle ilk amir, uzmanlarca gerçekleştirilen işe alıştırma çalışmalarıyla söz konusu süreci aktif duruma getirmektedir (Bingöl, 2014: 42). Örgüt içi eğitim çalışmalarındaki gibi oryantasyon çalışmalarının da Covid-19 pandemisiyle ve ardından dijital eğitimler ile desteklenmesi beklenir. Bundan dolayı e-oryantasyon faaliyetlerinin Covid-19 pandemisinden sonra firmaların seçeceği önemli bir eğitimsel çalışması olacağı ifade edilebilir.

Akkermans, Richardson & Kraimer (2020), COVID-19 salgınının personelin uzun ve kısa dönemde ciddi neticeleri olabilecek bir kariyer şoku deneyimlemelerine yol açacağını iddia etmektedir. Yazarlar söz konusu şokun negatif neticelerinin yönetiminde kariyere yönelik becerilerle yılmazlığın rollerine dikkati çeker. Salgın; turizm, havacılıkla ulaşım vb. pek çok işte taleplerde azalmaya ayalı olarak işten çıkarmalara neden olduğu gibi, bilişim, sanal ticaret, kargoculuk vb. pek çok iş sahasında da taleplerin artışa geçmesine dayalı olarak insan kaynağı ihtiyacını da artırmıştır. Bu çerçevede pek çok personelin kariyerini tekrardan değerlendirmesi normal durumdur. Kişilerin değişik kariyer gayretlerine sahip olması salgının getirmiş olduğu yeniliklerin mesleklerine karşı hissettikleri bağılıktaki tesirini de fert bazında değişik biçimlerde etkiler. Akkermans, Richardson & Kraimer'in (2020) araştırması bu tesirlerin fertten ferde değişimini destekler. Covid-19 salgınının personelin kariyeri üstündeki tesirinin fazla olacağı vb. bireylerin gelecekle ilgili yeni seçenekler ortaya çıkarmalarını da mecburi hale getirecektir. McKinsey Global Institute'un (2016) raporu çerçevesinde, Amerika'da 2026 senesine dek bir milyon mesleğin ortadan kalkması beklenir.

Covid-19 pandemisinden sonra daha evvel örgütlerin dikkate almadığı kimi yeni yetkinlikler gerekli olacaktır (Aşar, 2020). Bu çerçevede personelden beklenen yetkinliklerin farklılaşması da muhtemeldir. Cho (2020) salgının personelin kariyer tavırlarına tesirinin anlaşılması notasında mikro ve makro sınırların değerlendirilmesinin gerekliliğini iddia etmiştir. Bu bağlamda, personelin işle aile rollerinde deneyimlediği (mikro sınır) karmaşayla milletler arası personel için ön plana çıkan devletler arası sınırların belirginleşmesiyle diğer bir devlette yabancı olmanın pandemi ile beraber daha

güç duruma gelmesinin tesiri (makro sınır) personelin kariyer davranışlarını derinden etkiler (CHo, 2020: 4).

Pandemi evresinde ve daha sonra esnek iş anlaşmalarıyla yeni kariyer tiplerinin artacağını iddia eden Spurk & Straub (2020), bilhassa esnek çalışma yeriyle saatlerini kapsayan, kısa zamanlı, geçici, hizmet alımı şeklinde ve ajans aracılığıyla yapılan çalışmaların önemli olacağına vurguda bulunmuştur. Yazarların üstünde durduğu bir diğer çalışma şekli de personelin online platformlardan genel olarak aracısız şekilde iş aldığı ve iş bazında çalıştığı geçici ekonomi (gig economy) tipi çalışmalardır (Spurk ve Straub, 2020: 2).

Caligiuri vd. (2020:3) “belirsizlik toleransı, psikolojik dayanıklılık (yılmazlık) ve meraklılık” vb. yetkinliklerin yeni dünyada örgütlerin personelde aranması gereken en önemli özelliklerden olduğuna dikkati çekmiştir. Düzenle konfor sahası bütün bireylerin değişik seviyelerde de olsa kıymet verdiği öğelerdir. Bilhassa, belli bir yaş ve kıdeme erişen personel işlerinde her şeyin belirgin bir rutin haline geldiği ve kuvvetli alışkanlıklara sahip oldukları konfor sahalarından çıkmakta zorlanabilir. Pandemiyle beraber ortaya çıkan yenilikler, değişim ve dönüşüm, personelden belirsizliğe tahammülle süratli uyum becerisi istemektedir. Bunun yanı sıra değişimin ortaya çıkardığı yenilikleri araştırma, gerekli olan öğrenme süreçlerini başlatmayla devam ettirme bireyin kendi iradesiyle olmadığı sürece kalıcı olmaz. Bu yeni düzende personele yakından liderlikte bulunmak ve gelişim için onları harekete geçirmek önderler için çok daha kuvvetli olacağından personelle ilgili olarak meraklı ve proaktif olmak her günden daha da önemli bir bireysel sermaye şeklinde öne çıkar.

Salgının neden olduğu en önemli olaylardan birisi de uzaktan çalışmadır. Söz konusu metodun pek çok avantajı olmakla beraber kimi olumsuz durumları da beraberinde getirebilir. Evden çalışmanın muhtemel yan etkilerinden biri de performans yönetiminin aktif olarak yapılmasının zorlaşması da vardır (KMPG, 2020). Uzaktan çalışmanın, öte taraftan diğer çalışma türlerinde rastlanmayan kendisine has kimi problemleri de vardır. Evvela fiziki bakımdan uzaktan çalışmadan dolayı personelin yöneticisi tarafından desteklenmesi, problemlerine çözümlerin bulunmasıyla performansının değerlendirilmesi farklı sorunları getirmektedir. Kimi kaynaklar bu

problemlere çözüm olarak iş görenle işveren arasında çalışma şartlarını saptayan bir sözleşmenin gerçekleştirilmesini tavsiye etmektedir. Bu tür bir anlaşmanın uzaktan çalışmanın ne sıklıkla ve süreyle gerçekleştirileceğini, tarafların birbiriyle iletişim kurma zamanıyla şekli, personelin performansının ölçülmesi için gereken kriterleri içermesi tavsiye edilmektedir (Uyargil, 2018: 35).

Covid-19 pandemisiyle beraber firmaların evden çalışmanın dezavantajlarıyla ilgili problemleri daha fazla deneyimlemesi muhtemeldir. Evden çalışmayla ilgili olarak demin söz edilen kimi problemlerin deneyimlenmemesi için uzaktan çalışmanın bugünün şartlarına uygun şekilde tekrardan yapılandırılması gerekmektedir. Firmaların halihazırdaki performans yönetimine dair uygulamaları yeni dönemle beraber gereksinimi karşılama konusunda yeterli olmayacaktır. Firmalar, deneyimledikleri olaylardan dersler çıkartmak, bunlardan daha az etkilenmek ve global rekabeti temin edebilmek için yeni stratejiler oluşturacaktır. Tabii olarak söz konusu stratejileri destekleyecek yeni performans yönetim sistemleriyle yetkinlik yaklaşımlarını geliştirme yoluna da gidilecektir. Bu hususta dikkate alınması gereken bir başka konu da firmaların iş analizi, iş tanımı, iş gerekleriyle yetkinlik faaliyetlerini sağlıklı olarak güncellemeleridir. Firmalar ancak iş analizlerini bugünün koşullarını yansıtacak biçimde yaparlarsa iş süreçleriyle çıktılarını doğru ölçebilirler.

KMPG'nin (2020) salgının çalışma hayatıyla ilgili neticelerine dair araştırmasına göre pek çok örgüt için "Kritik personel" ifadesi ciddi derecede değişme yaşamıştır. Esneklik, uyum yeteneği, çok işlevlilik vb. nitelikler öne çıkacaktır. Kısacası firmaların pandemiden sonra tespit edeceği yeni stratejiler, yeni iş modelleriyle çalışma sistemlerine dayalı olarak çalışanlardan beklenen yetkinlikler de değişecektir. Söz konusu yetkinlikler, hem iş değerlendirmesinde önemli bir role sahip olacak ve işin kıymetini belirleme konusunda farklılıklar oluşturacaktır hem de bu durum personelin ücretleri arasında bulunan farkı ortaya koyma konusunda önemli bir işlev yüklenecektir. Bu da firmaların iş değerlendirme faaliyetlerini tekrardan gözden geçirme mecburiyetini ortaya çıkarır.

Covid-19'dan sonra çalışma hayatında kabiliyet yönetimi teriminin önemini ortaya koyan pek çok değişikliklerle karşılaşılması da söz konusu olmuştur. Bu ve benzeri terimlerin, pandemiden sonra daha da önemli olması beklenir.

Firmaların rekabet edebilmesiyle global bir aktör olabilmesinin yolu kabiliyetli ve kaliteli personelden geçer. Personelin uyum becerisi, proaktif davranış gösterebilmeleriyle gelişime açık oluşları bu evrede her dönemkinden daha da önemli olmuştur. Covid-19 pandemisinde ve daha sonra kabiliyetli personelin tutulup tutulamayacağı hususunda bilhassa insan kaynakları birimlerinin ortaya koyduğu, iç motivasyonu amaçlayan uygulamaların tesiri büyüktür. Mesela, çalışma şartları, ücretle yan haklar gibi, iş hayatıyla özel hayat dengesi, kariyer olanakları, eğitimle bireysel gelişim, sorumluluk, tanınırlık, başarıyla kurumsal kültür vb. hususlarda da kabiliyetli personelin beklentilerinin ne ölçüde karşılandığı firmanın işveren markası olma özelliğinde gizli bir durumdur. Kısacası, başarıyı yakalamış işveren markası uygulamaları kabiliyetlerin firmaya yönelmesinde ve bunların firmada tutulmasında önemlidir.

Vnoučková (2020: 21), Covid-19 salgınının getirdiği yeniliklerle ilgili olarak insan kaynaklarının ilgilenmesi gereken öğeler üstüne gerçekleştirdiği araştırmada, eğitimle işe alım konusunda teknolojinin kullanılmasının yaygınlaştırılması, iş gücünün daha küçük ekiplere bölünmesi, kısmi zamanlı çalışmayla işten atılmaların yaygınlık kazanması, bilgi güvenliğindeki önemin artması, nesiller arası farklılaşmaların belirginleşmesiyle çalışma şartlarındaki koruyucu ekipman kullanımıyla fiziksel dönüşümler vb. değişimlere de vurguda bulunmuştur.

Kaushik ile Guleria (2020: 12) uzaktan çalışmanın tüm sektörler için kolay bir dönüşüm süreci olarak gerçekleşmediği ve personelin vakit yönetimi, iş-aile çatışmasıyla odaklanama vb. problemler yaşayabileceğini ifade etmiştir. Liu, Lee ile Lee (2020: 1) de salgının bir krize dönüştüğü gibi bir imkan şeklinde de olarak görülmesi gerektiğini ve “stratejik çeviklik, girişimcilik ve yılmazlık vb.” öğelerle örgütlerin bu süreci başarı ile atlatabileceğini iddia etmiştir.

Özetle bugünün şartlarında özel kurumlarla kamu kuruluşlarının pek çoğunun mecburi olarak evden çalışma sistemine geçtiğini ifade etmek gerekir. Bu evrede personelin performanslarının değerlendirilmesi ölçütlerinde de yukarıda vasıtalarında da

değişimler yaşanmıştır. Bunun yanı sıra insan kaynakları yönetiminin temel vasıtalarından olan iş analizi; bu evrede firmaların yeniden yapılanması, iş akışlarını tekrardan oluşturmaları, işle ilgili yeni tanımları ortaya çıkarmalarıyla halihazırdaki işlerin tekrardan tanımlanması bakımından önemlidir. Covid-19'la beraber iş yapma yöntemleri değişecektir, farklı işler ortaya çıkacaktır, kimi işler yok olacaktır ve pek çok işin tekrardan tanımlanması mecburi duruma gelecektir.



BÖLÜM 5: COVID-19 SONRASI FREELANCE VE UZAKTAN ÇALIŞAN İÇERİK ÜRETİCİLERİNİN İŞ – YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde Covid-19 Sonrası freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin iş – yaşam dengesi üzerine yapılan çalışmanın detaylarından bahsedilmiştir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüz dünyasında yaşanan teknolojik gelişmelerin artması ve Covid-19 pandemisinin beraberinde getirdiği gereksinimler hayatımızı doğrudan etkilemiştir. Eş zamanlı olarak her gün gelişen teknoloji ise geçmişe kıyasla birçok işimizi internet aracılığı ile yapmamıza imkan tanımıştır. Pandemi kısıtlamaları ile yaşanan zorunlu sokağa çıkma kısıtlamaları ise insanların iş ve eğitim hayatını da çevrimiçi ortama taşımıştır. Covid-19 pandemisinin ekonomi üzerindeki etkisi incelendiğinde ise birçok işletme pandemi boyunca birçok işletme fiziksel maliyetlerini azaltmak için ofislerini kapatarak tamamen uzaktan çalışma modeline döndüğü gözlemlenmiştir. Mercan (2019)'a göre uzun süre evden çalışan bireylerin ise motivasyon ve iş verimliliğini azaldığı gözlemlenebileceği gibi işletmelerde çalışma düzenlerine hibrit modeller getirerek haftanın belirli günleri evden belirli günleri uzaktan çalışma düzeni oluşturmuşlardır.

Pandeminin gelişmesi ile dijital dünyadan yaşanan ihtiyaç artışı beraberinde birçok iş kolunun gelişmesine neden olmuştur. Uzaktan çalışan bireylerin motivasyon, verimlilik ve hayat kalitesi açısından da farklar bulunmaktadır.

5.2. Araştırmanın Örneklemi

Çalışmanın evreni Türkiye’de freelance ve uzaktan çalışan ve freelance ve uzaktan hizmet sunmak için İçerik Bulutu İnternet Hizmetleri A. Ş.’ye online kayıtlı 5429 freelance ve uzaktan çalışan bireylerdir. Çalışmada basit örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Hedef kitleye anketler online kanalla iletilmiştir. Geri dönüş yapanlardan 261 anket kullanılabilir durumda olup değerlendirmeye alınmıştır.

5.3. Araştırmanın Hipotezi

Araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtildiği gibidir;

H1. Freelancer ve uzaktan çalışanların iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanlar cinsiyet, yaş, çocuk sayısı, eğitim durumu, meslek tecrübesi ve aylık gelire göre farklılık göstermektedir.

H2. Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin çalışma şekline göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarının puanları farklılık göstermektedir.

H3. Katılımcıların çalışma şekline göre motivasyon düzeylerinin verimliliği etkileme oranlarını farklılaşmaktadır.

5.4. Veri Toplama Yöntemi

Çalışma şekillerinin bireylerin iş, yaşam ve motivasyon dengesi üzerinde etkisini olup olmadığını tespit edebilmek için online ortamda anket hazırlanmış ve ilgili katılımcıların mail adreslerine gönderilerek anket sorularının cevaplanması istenmiştir. Hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümü 7 demografik değişkeni, ikinci bölümü ise katılımcıların yaşam dengelerini belirleyebilmek için 21 ifade kullanılmıştır. Demografik değişkenler çerçevesinde katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaşı, eğitim düzeyi, çalışma şekli, aylık geliri ve çocuk sayısı belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmada katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeylerini belirleyebilmek amacıyla Çiğdem Apaydın (2011) tarafından geliştirilen 21 ifade ve dört boyuttan oluşan ölçekten faydalanılmıştır. Ölçek boyutları şu şekilde tanımlanmıştır: iş-yaşam uyumu (6 ifade), yaşamı ihmal etme (6 ifade), kendine zaman ayırma (4 ifade) ve yaşamın işten ibaret olması (4 ifade). Çalışmada alt boyutta yer alan ifadeler ise ters kodlanmıştır. Anket çalışmasında ölçüm için 5'li Likert Skalası (1=Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) kullanılarak puanlama gerçekleştirilmiştir.

5.5. Veri Analiz Yöntemleri

Yapılan araştırmada anket formu aracılığıyla elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Çalışmaya katılım gösteren bireylerin demografik özelliklerinin ortaya konulmasında frekans analizi kullanılmıştır. Çalışmanın ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğunun tespit edilmesi için Cronbach's Alpha Katsayısı ve Kişisel Faktör Analizi kullanılmıştır.

5.6. Ölçek Güvenirliliği

Araştırmada kullanılan “İş-Yaşam Dengesi” ölçeğini oluşturan tüm boyutlara ve tüm ölçeğe ilişkin iç tutarlılık, Cronbach Alfa katsayısı ile hesaplanmış olup Tablo 2’de gösterilmiştir. Güvenirlilik analizi, bir ankette bütün soruların birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini ortaya koyan bir kavramdır. Yapılan güvenirlilik analizlerinde α katsayısı bulunmaktadır. Bu alfa değeri $0 < \alpha < 0.40$ ise güvenilir değil, $0.40 < \alpha < 0.60$ ise düşük güvenilirlikte, $0.60 < \alpha < 0.80$ ise oldukça güvenilir, $0.80 < \alpha < 1.00$ ise yüksek güvenilirlikte olduğu anlamına gelmektedir. Bu ölçmede kullanılan yaşamını ihmal etme, yaşam iş uyumu ve genel ölçek güvenirliliği yüksek, yaşamın işten ibaret olması alt boyutunun güvenirliliği oldukça güvenilir, kendine zaman ayırma alt boyutunun güvenirliliği düşük bulunmuştur.

Tablo 2: Ölçeklerin ve alt boyutlarının cronbach's alpha değeri

Ölçek boyutları	Cronbach's Alpha	N
Yaşamını ihmal etme	0,878	10
Yaşam iş uyumu	0,844	6
Yaşamın işten ibaret olması	0,728	2
Kendine zaman ayırma	0,421	2
İş-Yaşam dengesi ölçeği	0,873	20

5.7. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Açıklayıcı faktör analizi bir veri setinde bulunan maddelerin yapısını tanımlamayı ve bu yapıyı oluşturan her bir boyutu ayrı ayrı belirlemektedir. Faktör analizinin geçerliliği KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi ile belirlenmektedir. Örneklem büyüklüğünü ölçmeye yarayan bir test olup, örnek büyüklüğünün analizlere devam edebilmek için KMO değerinin % 60' ın üzerinde olması beklenmektedir. Ayrıca ki-kare değerinin yüksek olması ve p değerinin %5 düzeyinde anlamlı olması gerektiği bildirilmiştir (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998)

Açıklayıcı faktör analizinde tüm ölçekler için faktör yüklerinin hesaplanmasında temel bileşen tahmin yöntemi ve varimax döndürme tekniği uygulanmış; özdeğerleri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmış, faktör yüklerinin ise 0.50'den büyük olması koşulu aranmıştır. Araştırmada kullanılan iş-yaşam dengesi ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 3.3'de gösterilmiştir.

İş-yaşam dengesi ölçeğinin dört faktör ve 20 ifadeden oluşan bir yapıda olduğu görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda KMO değerinin 0,89, ki-kare değeri 2255,762 ve $p= 0,000$ olarak belirlenmiş olması örneklem büyüklüğü ve verilerin faktör analizi için yeterli olduğunu ve kurulan yapının anlamlı olduğunu göstermektedir. 4 boyut ve 20 ifadeden oluşan iş-yaşam dengesi ölçeğinin ölçüm modelinin %58,65'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada ters maddelerin olduğu görülmüştür.

5.8. Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS İstatistik 26 versiyonu ile gerçekleştirilmiştir. Kategorik değişkenler sayı ve yüzde olarak hesaplanmıştır. Sayısal değişkenlerde normal dağılım çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanarak bulunmuş olup Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: Çarpıklık ve Basıklık değerleri

	Yaşamını ihmal etme		Yaşam iş uyumu		Yaşamın işten ibaret olması		Kendine zaman ayırma		İş-yaş ölçeği (Genel)	
	İst.	Std. Hata	İst.	Std. Hata	İst.	Std. Hata	İst.	Std. Hata	İst.	Std. Hata
Basıklık	-0,036	0,151	-0,351	0,151	-0,867	0,151	0,694	0,151	-0,024	0,151
Çarpıklık	-0,499	0,300	-0,264	0,300	0,610	0,300	0,074	0,300	-0,532	0,300

Çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım ($\pm 1,5$) kriterlerine uygun olduğu görülmüştür. Araştırmada normal dağılım sergileyen ikili grupların karşılaştırılmasında Independent Sample T testi ve üç veya daha fazla grubun karşılaştırılmasında One Way Anova Testi kullanılmıştır. Gruplar arasındaki farklılıkların karşılaştırılmasında varyansların dağılımına göre Bonferroni Testi, Tukey Testi veya Tamhane's T2 testi kullanılmıştır. Kategorik değişkenlerin karşılaştırılmasında ki-kare analizi kullanılmıştır. Korelasyon analizinde ise Pearson testi kullanılmıştır. Tüm çalışmada anlamlılık düzeyleri 0,05 ve 0,01 değerleri dikkate alarak gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4: İş- Yaşam Dengesi Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

İFADELER	Faktörler			
	Yaşamını ihmal etme	Yaşam iş uyumu	Yaşamın işten ibaret olması	Kendine zaman ayırma
Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.	0,712			
Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	0,591			
Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	0,649			
Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	0,691			
Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.	0,698			
İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.	0,706			
İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	0,581			
*Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.	0,669			
Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum.	0,549			
*İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	0,664			
Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.		0,533		
İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.		0,576		
İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.		0,718		
Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.		0,744		
Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.		0,617		
İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşıyorum.		0,669		
İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.			0,775	
İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.			0,843	
*Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.				0,684
Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.				0,719
KMO and Bartlett's Test: 0,89, Approx. Chi-Square: 2255,762, p=0,000				
Öz değerler	6,841	2,488	1,319	1,084
Açıklanan varyans (Toplam varyans %58,65)	34,203	12,438	6,594	5,418
* Ters madde				

5.9. Bulgular

Araştırmada elde edilen bulgular bu bölümde paylaşılmıştır.

5.9.1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistikî Bulgular

Bu çalışma Covid-19 sonrası freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin iş yaşam dengelerini ve verimlilikleri incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu kapsamda anket çalışması 261 kişiye uygulanmıştır. Çalışmaya katılan freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerine ait demografik bulgular belirlenmiş olup, Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5: Ankete katılan freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerine ait demografik bulgular

Değişken		Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	159	60.9
	Erkek	102	39.1
Yaş grupları	18-24 yaş	30	11.5
	25-30 yaş	88	33.7
	31-35 yaş	53	20.3
	36-40 yaş	33	12.6
	41-45 yaş	23	8.8
	45 yaş ve üzeri	34	13.0
Çocuk sayısı	Çocuğu olmayan	181	69.3
	1 çocuk sahibi olan	51	19.5
	2 çocuk sahibi olan	22	8.4
	3 çocuk sahibi olan	7	2.7
Eğitim durumu	Lise	16	6.1
	Ön Lisans	15	5.7
	Lisans	160	61.3
	Yüksek Lisans	64	24.5
	Doktora	6	2.3
Meslek tecrübesi	1-3	67	25.7
	4-6	52	19.9
	7-9	35	13.4
	10-15	42	16.1
	15-20	28	10.7
	21 ve daha fazla	37	14.2
Aylık gelir	3000 – 3999 TL	80	30.7
	4000 – 4999 TL	30	11.5
	5000 – 5999 TL	32	12.3
	6000 ve üstü TL	119	45.6
Çalışma şekli	Tamamen ofiste	68	26,1
	Tamamen evden	113	43,3
	Hem evden hem ofisten	80	30,7

Çalışmaya katılan kişilerin cinsiyet dağılımları incelendiğinde; %60,9'u kadın, %39,1'i ise erkektir.

Yaş dağılımları incelendiğinde; 18-24 yaş arasında olanların oranı %11,5, 25-30 yaş arası olanların oranı %33,7, 31-35 yaş arasında olanların oranı %20, 36-40 yaş arası olanların oranı %12,6, 41-45 yaş arası olanların oranı %8,8 ve 45 yaş ve üzeri olanların oranı ise %13'dür.

Çocuk sayıları incelendiğinde; çocuğu olmayanların oranı %69,3 1 çocuk sahibi olanların oranı %19,5 2 çocuk sahibi olanların oranı %8,4 ve 3 çocuk sahibi olanların oranı ise %2,7'dir.

Eğitim durumları incelendiğinde; %6,1'i lise mezunu, %5,7'si ön lisans mezunu, %61,3'ü lisans mezunu, %24,5'i yüksek lisans mezunu ve %2,3'ü ise doktora mezunudur.

Meslek tecrübeleri incelendiğinde; %25,7'si 1-3 yıl, %19,9'u 4-6 yıl, %7-9'u 13,4'ü, %16,1'i 10-15 yıl, %10,7'si 15-20 yıl ve %14,2'si ise 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahiptir.

Aylık gelir durumları incelendiğinde; %30,7'si 3000-3999 TL, %11,5'i 4000-4999 TL, %5000-5999 TL ve %45,6'sı ise 6000 TL ve üzeri aylık gelire sahiptir.

Çalışma şekli incelendiğinde; %26,1'i tamamen ofiste, %43,3'ü tamamen evde ve %30,7'si ise hem ofiste hemde evde çalışmaktadır.

Ankete katılan freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin “Motivasyon Düzeyim Verimliliğimi Etkilemektedir” maddesine verilen cevapları içeren veriler Tablo 6'da gösterilmiştir. Cevap verenlerin %1,9'u hiç katılmıyorum, %2,3'ü çok az katılıyorum, %10'u biraz katılıyorum, %29,5'i büyük ölçüde katılıyorum ve %56,3'ü ise tamamen katılıyorum olarak ifade etmişlerdir.

Tablo 6: Ankete Katılan Freelance Ve Uzaktan Çalışan İçerik Üreticilerinin Motivasyon Düzeylerinin Verimliliği Etkileme Oranları

Değişken	Katılma düzeyleri	Frekans (N)	Yüzde (%)
“Motivasyon Düzeyim Verimliliğimi Etkilemektedir” maddesine verilen cevaplar	Hiç katılmıyorum	5	1,9
	Çok az katılıyorum	6	2,3
	Biraz katılıyorum	26	10,0
	Büyük ölçüde katılıyorum	77	29,5
	Tamamen katılıyorum	147	56,3

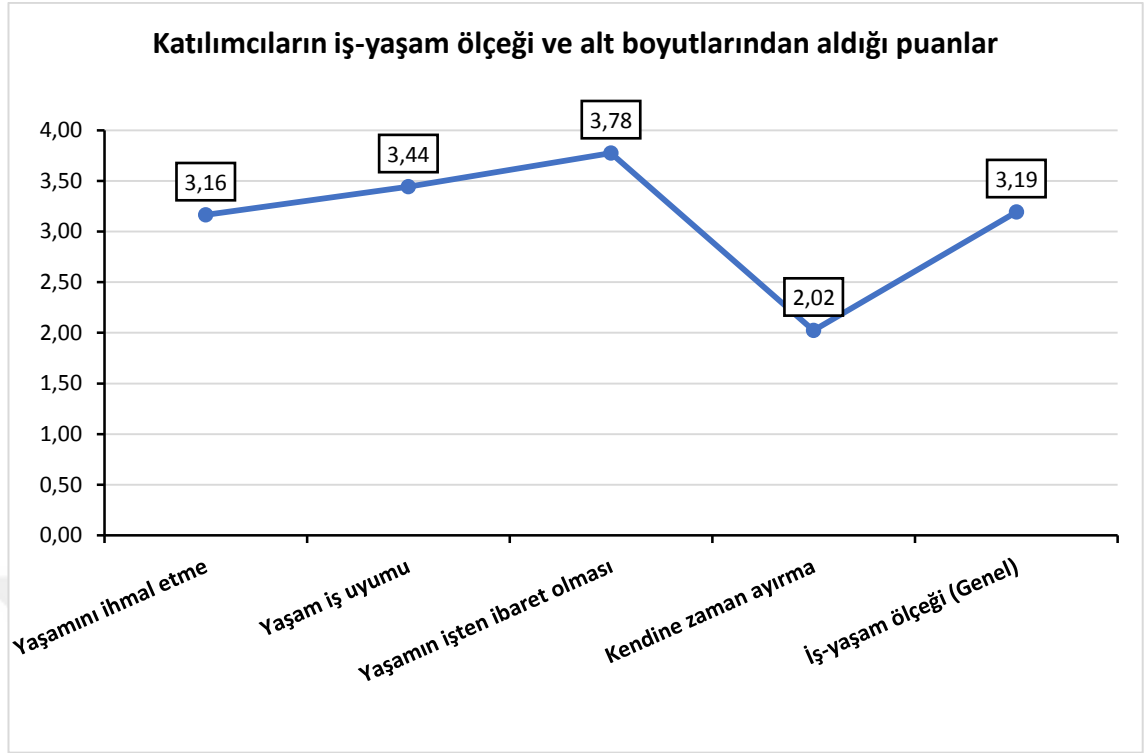
5.9.2. Katılımcıların İş-Yaşam Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ankete katılan freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarına ait ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış olup, Tablo 7’de gösterilmiştir. Çalışmaya katılan katılımcıların yaşamını ihmal etme ortalaması ve standart sapma değeri $3,16 \pm 0,86$, yaşam iş uyumu ortalaması ve standart sapma değeri $3,44 \pm 0,85$, yaşamın işten ibaret olması ortalaması ve standart sapma değeri $3,78 \pm 0,88$ kendine zaman ayırma ortalaması ve standart sapma değeri $2,02 \pm 0,82$ olduğu bulunmuştur.

Tablo 7: Katılımcıların İş-Yaşam Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

İş-yaşam ölçeği ve alt boyutları	N	$\bar{X} \pm SS$
Yaşamını ihmal etme	261	$3,16 \pm 0,86$
Yaşam iş uyumu	261	$3,44 \pm 0,85$
Yaşamın işten ibaret olması	261	$3,78 \pm 0,88$
Kendine zaman ayırma	261	$2,02 \pm 0,82$
İş-yaşam ölçeği (Genel)	261	$3,19 \pm 0,63$

$\bar{X}$: Ortalama, SS: Standart sapma



Şekil 3: Katılımcıların İş-Yaşam Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

5.9.3. Katılımcıların İş-Yaşam Ölçeğindeki Maddelere Verdikleri Cevapların Dağılımları

Katılımcıların iş-yaşam ölçeğindeki yaşamını ihmal etme boyutu ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların dağılımları incelenmiş olup, Tablo 8’de gösterilmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin büyük çoğunluğu gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamadıklarını belirtmiştir. %82’lik kısmı yaşamlarının sadece çalışmaktan ibaret olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların ideal yaşam biçimine sahip olduklarını düşünseler bile bir şeyleri kaçırdığını gösteren önermeye 131 kişi katılmadıklarını belirtmiştir. Yaşamı geriden izlediğini belirtenlerin büyük çoğunluğu olduğu görülmüştür. Katılımcıların uyku, düzenli beslenme, hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık edip etmediklerini gösteren önermeye 109 kişi katılmadığını söylerken, 71 kişi biraz katıldığını 81 kişi ise büyük ölçüde katıldığını belirtmiştir. Katılımcılar işlerinin yoğunluğuna yetişemediğini ifade etmiştir. Katılımcıların yarından

biraz fazlası işlerinden geç çıktıklarını, diğer yarısı ise geç çıkmadıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların sıradan bir günde zamanı ve enerjilerini hangi işlere verilmesi konusundaki sağlıklı kararlar veriyorum önermesine %29,5 ile 77 kişi biraz katıldığını ifade etmiştir. Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünen kişi sayısının çok yüksek olduğu görülmüştür. İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor olarak ifade edenlerin büyük çoğunluğu oluşturduğu görülmüştür.

Tablo 8: Katılımcıların İş-Yaşam Ölçeğindeki Yaşamı İhmal Etme Alt Boyutu İle İlgili İfadelere Verdikleri Cevapların Dağılımları

Yaşamını ihmal etme ile ilgili ifadeler		Hiç katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Büyük ölçüde katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.	f	15	44	71	61	70
	%	5,7	16,9	27,2	23,4	26,8
Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	f	13	34	62	67	85
	%	5	13	23,8	25,7	32,6
Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	f	54	77	80	34	16
	%	20,7	29,5	30,7	13	6,1
Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	f	34	45	63	54	65
	%	13	17,2	24,1	20,7	24,9
Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.	f	56	53	71	41	40
	%	21,5	20,3	27,2	15,7	15,3
İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.	f	30	58	82	49	42
	%	11,5	22,2	31,4	18,8	16,1
İş yerinden yoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	f	53	67	66	45	30
	%	20,3	25,7	25,3	17,2	11,5
Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.	f	17	43	77	62	62
	%	6,5	16,5	29,5	23,8	23,8
Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum.	f	13	23	50	76	99
	%	5	8,8	19,2	29,1	37,9
İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	f	49	69	72	41	30
	%	18,8	26,4	27,6	15,7	11,5

Katılımcıların iş-yaşam ölçeğindeki yaşama iş uyumu alt boyutu ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların dağılımları incelenmiş olup, Tablo 9’da gösterilmiştir.

Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum önermesine katılımcılardan 152 kişi katıldığını belirtmiştir ve bu oran toplam katılımın %58,2’lik kısmını oluşturmaktadır. Katılımcılar kişisel yaşantıları ve iş hayatı arasındaki dengeyi %48,3’ü kurabildiklerini ifade etmişleridir. Çalışmaya katılan bireylerin büyük çoğunluğu iş ve özel yaşamlarında hoşlandığı etkinlikleri, aktiviteleri yapabildiklerini ifade etmiştir. Araştırmaya katılanlar arasında 187 kişi zamanı hem iş hem de özel yaşamına uygun bir şekilde dağıtabildiğini ifade etmiştir. Katılımcılar hafta sonları eşleri ve arkadaşları ile birlikte çeşitli aktiviteler yapıp yapmadıklarını gösteren önermeye, %86,5 gibi büyük bir oranla katıldıklarını belirtmiştir. İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşıyorum olarak ifade edenlerin oranı büyük çoğunluğu oluşturmaktadır.

Tablo 9: Katılımcıların iş-yaşam ölçeğindeki yaşama iş uyumu alt boyutu ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların dağılımları

Yaşama iş uyumu ile ilgili ifadeler		Hiç katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Büyük ölçüde katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	f	7	31	71	107	45
	%	2,7	11,9	27,2	41	17,2
İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	f	18	51	66	85	41
	%	6,9	19,5	25,3	32,6	15,7
İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.	f	17	52	80	75	37
	%	6,5	19,9	30,7	28,7	14,2
Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	f	24	50	81	75	31
	%	9,2	19,2	31	28,7	11,9
Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.	f	10	25	52	82	92
	%	3,8	9,6	19,9	31,4	35,2
İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşıyorum.	f	12	53	57	65	74
	%	4,6	20,3	21,8	24,9	28,4
	%	9,2	19,2	31	28,7	11,9

Katılımcıların iş-yaşam ölçeğindeki yaşamın işten ibaret olması alt boyutu ile ilgili ifadelerle verdikleri cevapların dağılımları incelenmiş olup, Tablo 10’da gösterilmiştir.

Araştırmaya katılanların %66,6’lık kısmı iş yaşamı önceliklerin belirlenmesi ve bu doğrultuda hareket edip edemediklerini gösteren önermeye katıldığını belirtmiştir. Katılımcıların yaklaşık üçte biri (%73,2’lik kısmı) iş yükünü oldukça iyi yönettiğine inanıyorum önermesine katılmıştır. Bu önermeye sadece 7 kişi hiç katılmıyorum derken 22 kişi ise çok az katıldığını ifade etmiştir.

Tablo 10: Katılımcıların iş-yaşam ölçeğindeki yaşamın işten ibaret olması alt boyutu ile ilgili ifadelerle verdikleri cevapların dağılımları

Yaşamın işten ibaret olması ile ilgili ifadeler		Hiç katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Büyük ölçüde katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	f	8	25	54	116	58
	%	3,1	9,6	20,7	44,4	22,2
İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	f	7	22	41	132	59
	%	2,7	8,4	15,7	50,6	22,6

Katılımcıların iş-yaşam ölçeğindeki kendine zaman ayırması alt boyutu ile ilgili ifadelerle verdikleri cevapların dağılımları incelenmiş olup, Tablo 11’de gösterilmiştir.

Katılımcılar hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum önermesine sadece 14 kişi katılmadığını belirtmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu %71,6 ile hafta sonları aralıksız çalıştıklarını ifade etmiştir. Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum ifadesine katılımcıların çoğunluğu katılmamıştır.

Tablo 11: Katılımcıların iş-yaşam ölçeğindeki kendine zaman ayırması alt boyutu ile ilgili ifadelerle verdikleri cevapların dağılımları

Kendine zaman ayırması ile ilgili ifadeler		Hiç katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Büyük ölçüde katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	f	88	99	60	11	3
	%	33,7	37,9	23	4,2	1,1
Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.	f	107	79	45	18	12
	%	41	30,3	17,2	6,9	4,6

5.9.4. Katılımcıların Demografik Verilerine Göre İş-Yaşam Ölçeği ve Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin cinsiyetlerine göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması yapılmış olup, Tablo 12’de gösterilmiştir. Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin cinsiyetlerine göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarının puanları arasında farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 12: Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin cinsiyetine göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının karşılaştırılması

Cinsiyet	Ölçek ve alt boyutları				
	Yaşamını ihmal etme ($\bar{X} \pm SS$)	Yaşam iş uyumu ($\bar{X} \pm SS$)	Yaşamın işten ibaret olması ($\bar{X} \pm SS$)	Kendine zaman ayırma ($\bar{X} \pm SS$)	İş-yaşam ölçeği (Genel) ($\bar{X} \pm SS$)
Kadın	3,11±0,93	3,44±0,73	3,82±0,87	1,98±0,79	3,17±0,70
Erkek	3,24±0,72	3,45±0,87	3,71±0,89	2,10±0,86	3,24±0,50
t	-1,269	-0,156	0,961	-1,157	-0,959
P değeri	0,206	0,876	0,338	0,248	0,339

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, t: Independent Sample T testi

Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin yaşlarına göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması yapılmış olup, Tablo 13’de gösterilmiştir. Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin yaşlarına göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarının puanları arasında farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 13: Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin yaşlarına göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının karşılaştırılması

Yaş	Ölçek ve alt boyutları				
	Yaşamını ihmal etme ($\bar{X} \pm SS$)	Yaşam iş uyumu ($\bar{X} \pm SS$)	Yaşamın işten ibaret olması ($\bar{X} \pm SS$)	Kendine zaman ayırma ($\bar{X} \pm SS$)	İş-yaşam ölçeği (Genel) ($\bar{X} \pm SS$)
18-24 yaş	2,93±0,85	3,67±0,88	3,80±0,82	2,08±0,84	3,15±0,63
25-30 yaş	3,05±0,84	3,42±0,78	3,76±0,84	2,11±0,86	3,14±0,55
31-35 yaş	3,26±0,81	3,42±0,94	3,62±0,98	1,93±0,88	3,22±0,69
36-40 yaş	3,32±0,93	3,35±0,83	3,76±0,99	2,14±0,81	3,26±0,71
41-44 yaş	3,24±0,83	3,32±0,73	3,87±0,86	1,93±0,68	3,20±0,62
45 yaş ve üzeri	3,29±0,90	3,49±0,93	3,99±0,74	1,85±0,67	3,28±0,69
F	1,309	0,631	0,774	0,819	0,336
P değeri	0,261	0,676	0,569	0,537	0,891

*p<0,05, **p<0,01, F: One Way Anova

Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin çocuk sayısına göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması yapılmış olup, Tablo 14'te gösterilmiştir. Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin çocuk sayısına göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarının puanları arasında farklılık görülmemiştir (p>0,05).

Tablo 14: Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin çocuk sayısına göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının karşılaştırılması

Çocuk sayısı	Ölçek ve alt boyutları				
	Yaşamını ihmal etme ($\bar{X} \pm SS$)	Yaşam iş uyumu ($\bar{X} \pm SS$)	Yaşamın işten ibaret olması ($\bar{X} \pm SS$)	Kendine zaman ayırma ($\bar{X} \pm SS$)	İş-yaşam ölçeği (Genel) ($\bar{X} \pm SS$)
Çocuğu olmayan	3,10±0,83	3,44±0,83	3,76±0,85	2,09±0,86	3,17±0,61
1 çocuk sahibi olan	3,35±0,91	3,41±0,89	3,80±0,98	1,95±0,68	3,27±0,71
2 çocuk sahibi olan	3,21±0,89	3,56±0,93	3,82±0,95	1,75±0,78	3,23±0,66
3 çocuk sahibi olan	3,33±0,87	3,40±0,74	3,93±0,79	1,71±0,71	3,25±0,60
F	1,271	0,171	0,132	1,712	0,442
P değeri	0,285	0,916	0,941	0,165	0,723

*p<0,05, **p<0,01, F: One Way Anova

Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin eğitim durumuna göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması yapılmış olup, Tablo 15'te gösterilmiştir. Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin eğitim durumuna göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarının puanları arasında farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 15: Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin eğitim durumuna göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının karşılaştırılması

Eğitim durumu	Ölçek ve alt boyutları				
	Yaşamını ihmal etme ($\bar{X} \pm SS$)	Yaşam iş uyumu ($\bar{X} \pm SS$)	Yaşamın işten ibaret olması ($\bar{X} \pm SS$)	Kendine zaman ayırma ($\bar{X} \pm SS$)	İş-yaşam ölçeği (Genel) ($\bar{X} \pm SS$)
Lise	3,47±0,72	3,64±0,98	3,50±0,97	2,13±0,79	3,39±0,59
Ön Lisans	2,91±0,69	3,34±0,72	3,47±0,88	2,30±0,82	3,04±0,54
Lisans	3,19±0,85	3,41±0,84	3,76±0,91	2,03±0,83	3,20±0,63
Yüksek Lisans	3,13±0,93	3,55±0,83	3,99±0,70	1,96±0,79	3,23±0,65
Doktora	2,65±0,62	2,81±0,97	3,50±1,10	1,67±0,98	2,68±0,63
F	1,428	1,457	2,039	0,868	1,659
P değeri	0,225	0,216	0,089	0,484	0,160

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, F: One Way Anova

Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin mesleki tecrübelerine göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması yapılmış olup, Tablo 16'da gösterilmiştir. Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin mesleki tecrübelerine göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarının puanları arasında farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 16: Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin mesleki tecrübelerine göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının karşılaştırılması

Mesleki tecrübe	Ölçek ve alt boyutları				
	Yaşamını ihmal etme ($\bar{X} \pm SS$)	Yaşam iş uyumu ($\bar{X} \pm SS$)	Yaşamın işten ibaret olması ($\bar{X} \pm SS$)	Kendine zaman ayırma ($\bar{X} \pm SS$)	İş-yaşam ölçeği (Genel) ($\bar{X} \pm SS$)
1-3	3,09±0,87	3,53±0,86	3,70±0,88	2,05±0,77	3,18±0,60
4-6	3,13±0,81	3,41±0,83	3,71±0,93	2,08±0,97	3,17±0,59
7-9	3,15±0,93	3,51±0,75	3,74±0,95	1,97±0,77	3,20±0,65
10-15	3,15±0,86	3,32±0,91	3,68±0,87	2,08±0,88	3,15±0,70
15-20	3,36±0,77	3,45±0,87	3,93±0,84	2,13±0,72	3,32±0,61
21 ve daha fazla	3,23±0,91	3,39±0,88	4,03±0,74	1,81±0,73	3,21±0,69
F	0,453	0,397	1,045	0,716	0,291
P değeri	0,811	0,851	0,392	0,612	0,918

*p<0,05, **p<0,01, F: One Way Anova

Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin aylık gelirine göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması yapılmış olup, Tablo 17’de gösterilmiştir. Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin aylık gelirine göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarının puanları arasında farklılık görülmemiştir (p>0,05).

Tablo 17: Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin aylık gelirine göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının karşılaştırılması

Aylık gelir	Ölçek ve alt boyutları				
	Yaşamını ihmal etme ($\bar{X} \pm SS$)	Yaşam iş uyumu ($\bar{X} \pm SS$)	Yaşamın işten ibaret olması ($\bar{X} \pm SS$)	Kendine zaman ayırma ($\bar{X} \pm SS$)	İş-yaşam ölçeği (Genel) ($\bar{X} \pm SS$)
3000 – 3999 TL	3,21±0,87	3,39±0,95	3,60±1,01	2,14±0,90	3,79±0,67
4000 – 4999 TL	2,93±0,99	3,37±0,89	3,83±0,92	1,85±0,82	3,05±0,64
5000 – 5999 TL	3,23±0,91	3,59±0,87	3,89±0,84	1,98±0,68	3,28±0,67
6000 ve üstü TL	3,17±0,79	3,46±0,76	3,85±0,77	2,00±0,79	3,21±0,59
F	0,877	0,507	1,585	1,014	0,764
P değeri	0,453	0,678	0,193	0,387	0,515

*p<0,05, **p<0,01, F: One Way Anova

Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin çalışma şekline göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması yapılmış olup, Tablo 18’de gösterilmiştir. Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin çalışma şekline göre yaşamını ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, kendine zaman ayırma ve iş-yaşam ölçeği (genel) puanları arasında farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Ancak freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin çalışma şekline göre yaşama uyum puanları arasında farklılık görülmüştür ($p<0,05$). Tamamen evde çalışanların yaşama uyum puanları, tamamen ofiste çalışanların yaşama uyum puanlarından yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 18: Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin çalışma şekline göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarının puanlarının karşılaştırılması

Çalışma şekli	Ölçek ve alt boyutları				
	Yaşamını ihmal etme ($\bar{X} \pm SS$)	Yaşam iş uyumu ($\bar{X} \pm SS$)	Yaşamın işten ibaret olması ($\bar{X} \pm SS$)	Kendine zaman ayırma ($\bar{X} \pm SS$)	İş-yaşam ölçeği (Genel) ($\bar{X} \pm SS$)
Tamamen ofiste ^(A)	3,00±0,86	3,24±0,76	3,84±0,78	2,19±0,77	3,07±0,65
Tamamen evden ^(B)	3,29±0,92	3,55±0,92	3,68±0,94	1,95±0,83	3,27±0,66
Hem evden hem ofisten ^(C)	3,12±0,74	3,46±0,78	3,86±0,85	1,99±0,83	3,19±0,55
F	2,680	3,057	1,285	1,990	2,216
P değeri	0,07	0,049*	0,278	0,139	0,111
Fark	-	B>A	-	-	-

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, F: One Way Anova

5.9.5. Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Motivasyon Düzeylerinin Verimliliği Etkileme Oranlarının Karşılaştırılması

Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin çalışma şekline göre motivasyon düzeylerinin verimliliği etkileme oranlarının karşılaştırılması yapılmış olup, Tablo 19’da gösterilmiştir. Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin çalışma şekline göre motivasyon düzeylerinin verimliliği etkileme oranları arasında farklılık görülmemiştir (Fisher’s Exact Test:7,699, $p=0,442$, $p>0,05$).

Tablo 19: Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin çalışma şekline göre motivasyon düzeylerinin verimliliği etkileme oranları

		Motivasyon Düzeyim Verimliliği Etkiler					
		Hiç katılmıyoru m	Çok az katılıyoru m	Biraz katılıyoru m	Büyük ölçüde katılıyoru m	Tamamen katılıyoru m	Topla m
Çalışma şekli	Tamamen ofiste	1 1,50%	2 2,90%	6 8,80%	27 39,70%	32 47,10%	68 100%
	Tamamen evden	3 2,70%	1 0,90%	13 11,50%	28 24,80%	68 60,20%	113 100%
	Hem evden, hem ofisten	1 1,30%	3 3,80%	7 8,80%	22 27,50%	47 58,80%	80 100%
	Toplam	5 1,90%	6 2,30%	26 10,00%	77 29,50%	147 56,30%	261 100%

Fisher's Exact Test: 7,699, $p=0,442$, $p>0,05$

5.9.6. Katılımcıların Tanıtıcı Çeşitli Verileri, İş-Yaşam Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki Düzeyleri

Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerini tanıtıcı çeşitli özellikleri, iş-yaşam ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişki düzeyleri incelenmiş olup, Tablo 20'de gösterilmiştir.

Yaşamı ihmal etme ile yaş arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Ayrıca yaşamı ihmal etme ile motivasyon düzeyinin verimliliği etkilemesi arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yaşamı ihmal etme ile yaşam iş uyumu arasında orta düzeyde, yaşamın işten ibaret olması arasında düşük düzeyde, yaşam iş ölçeği arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Yaşam iş uyumu ile yaşama ihmal etme arasında orta düzeyde düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ancak yaşam iş uyumu ile ilgili diğer tüm değişkenler arasında ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Yaşamın işten ibaret olması ve eğitim durumu arasında düşük düzeyde, motivasyon düzeyinin verimliliği etkilemesi arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ayrıca yaşamın işten ibaret olması ile yaşamı ihmal etme arasında düşük düzeyde, yaşam-ış uyumu ve iş-yaşam ölçeği arasında orta düzeyde pozitif ilişki, kendine zaman ayırma ile arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Kendine zaman ayırma ile çocuk sayısı arasında düşük düzeyde, motivasyon düzeyinin verimliliği etkilemesi arasında ise orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Ayrıca kendine zaman ayırma ile yaşam-iş uyumu ve yaşamın işten ibaret olması arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

İş yaşam ölçeği ile yaşamı ihmal etme ve yaşam-iş uyumu arasında yüksek düzeyde, yaşamın işten ibaret olması ile arasında ise orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).



Tablo 20: Freelance ve Uzaktan Çalışan İçerik Üreticilerini Tanıtıcı Çeşitli Özellikleri, İş-Yaşam Ölçeği Ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki Düzeyleri

Değişkenler, ölçek ve alt boyutları		Yaş	Cinsiyet	Çocuk sayısı	Eğitim Düzeyi	Mesleki tecrübe	Aylık gelir	Çalışma şekli	Motivasyon Düzeyin Verimli.	Yaşamı ihmal etme	Yaşam-ış uyumu	Yaşamın işten ibaret olması	Kendine zaman ayırma	Ölçek genel puan ortalaması
Yaş	r	1												
	p													
Cinsiyet	r	-0,01	1											
	p	0,878												
Çocuk sayısı	r	,596**	0,038	1										
	p	0	0,542											
Eğitim Düzeyi	r	-0,055	0,036	-,159*	1									
	p	0,378	0,559	0,01										
Mesleki tecrübe	r	,858**	-0,018	,465**	-0,004	1								
	p	0	0,774	0	0,945									
Aylık gelir	r	,367**	,202**	,152*	,195**	,428**	1							
	p	0	0,001	0,014	0,002	0								
Çalışma şekli	r	0,002	0,045	-0,043	,184**	-0,026	0,075	1						
	p	0,98	0,469	0,494	0,003	0,672	0,228							
Motivasyon Düzeyin Verimliliğini Etkileme durumu	r	-0,09	-0,094	0,035	0,014	-0,072	0,035	0,044	1					
	p	0,145	0,128	0,572	0,824	0,249	0,578	0,481						
Yaşamı ihmal etme	r	,131*	0,075	0,089	-0,08	0,076	-0,001	0,049	-,186**	1				
	p	0,035	0,23	0,153	0,2	0,218	0,988	0,435	0,003					
Yaşam iş uyumu	r	-0,045	0,009	0,018	-0,029	-0,055	0,042	0,093	0,075	,540**	1			
	p	0,467	0,882	0,775	0,637	0,38	0,5	0,135	0,225	0				
Yaşamın işten ibaret olması	r	0,07	-0,06	0,038	,133*	0,114	0,117	0,016	,184**	,197**	,461**	1		
	p	0,26	0,338	0,546	0,032	0,066	0,059	0,801	0,003	0,001	0			
Kendine zaman ayırma	r	-0,087	0,072	-,138*	-0,093	-0,059	-0,054	-0,086	-,309**	-0,015	-,295**	-,264**	1	
	p	0,163	0,248	0,025	0,134	0,343	0,381	0,165	0	0,804	0	0		
İş-yaşam ölçeği (Genel)	r	0,069	0,055	0,055	-0,059	0,038	0,025	0,061	-0,11	,922**	,795**	,424**	-0,036	1
	p	0,268	0,373	0,379	0,339	0,54	0,682	0,324	0,076	0	0	0	0,56	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

SONUÇ

Koronavirüs 2019 (COVID-19) pandemisi, çalışma alanını etkileyerek dünya çapında milyonlarca insanın günlük rutinlerini alt üst etmiştir. Ülkelerin hükümetleri, bulaşmayı kontrol etmek için çeyrek dönemlik katı karantinalardan sadece kalabalıklardan kaçınmak için uyarılara kadar farklı türde önlemler almıştır. Bu önlemler çalışma kalıplarını ve dolayısıyla yaşam rutinlerini etkilemiştir. Mart 2020'nin ortasından itibaren dünya çapında milyonlarca insan, iş faaliyetlerini farklı bir konuma ayarlayarak, ancak amaçlarını ve sorumluluklarını sürdürerek evden çalışmaya başladı. Şirketler ve hizmet sağlayıcılar çalışma şeklini değiştirmek zorunda kalmıştır. Bu dönemde, freelance ve uzaktan çalışma kamu ve özel, birçok kuruluş için zorunluluk haline gelmiştir.

Çalışmamız kapsamında Covid-19 sonrası freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin iş – yaşam dengesi üzerine bir araştırma yapılmıştır. Elde edilen veriler analiz edilerek bulgular bölümünde tablolastırılarak paylaşılmıştır.

Freelancer ve uzaktan çalışanların iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanlar cinsiyet, yaş, çocuk sayısı, eğitim durumu, meslek tecrübesi ve aylık gelire göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde bu değişkenlerin anlamlı bir farklılık ortaya koymadığı görülmüştür. Freelance ve uzaktan çalışma demografik değişkenlerden bağımsız olarak hem avantaj hem dezavantajlara sahiptir. Çiğdem ve Erdoğan (2020) yaptıkları çalışmada esnek çalışma saatlerinin olmasının bir yandan çalışanlara cazip avantajlar sunduğunu diğer yandan da kısıtlı zaman içerisinde yoğun bir çalışma temposuna sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Bazen işi bitirmek için yeterli zamanın olmadığına ya da çalışma zamanları üzerinde kontrol eksikliği olduğuna yönelik görüşler bulmuşlardır.

Çalışmaya katılanların demografik dağılımları incelendiğinde kadın oranının (%60,9) erkek oranından (%39,1) daha fazla olduğu görülmektedir. Gerek bilişim teknolojileri, gerek pandemi ile değişen çalışma koşulları ile birlikte kadınların uzaktan ve freelance çalışmayı daha çok tercih ettiği söylenebilir. Perampalan (2020)'ye göre doğu toplumlarında evi çekip çevirmek çoğunlukla kadının görevi olarak görülmektedir ve bu da kadınların tam zamanlı çalışmasına engel olmaktadır. Bu kapsamda freelance ve uzaktan çalışma kadınlara daha cazip gelmektedir. Giovanis'in 2018 yılında yaptığı çalışmada da ev işlerine daha çok zaman ayırabildikleri, sorumluluklarını yerine

getirdikleri için kadın çalışanların, kendileri veya eşlerinin uzaktan çalışan olmasından memnun olduklarını tespit etmiştir.

Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin çalışma şekline göre iş-yaşam ölçeği ve alt boyutlarının puanları farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin çalışma şekline göre yaşamını ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, kendine zaman ayırma ve iş-yaşam ölçeği (genel) puanları arasında farklılık görülmemiştir. Ancak freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin çalışma şekline göre yaşama uyum puanları arasında farklılık görülmüştür. Tamamen evde çalışanların yaşama uyum puanları, tamamen ofiste çalışanların yaşama uyum puanlarından yüksek olduğu görülmüştür. Arvola ve arkadaşları 2017 yılında gerçekleştirdikleri araştırmada uzaktan çalışanların, fazla mesai meselesi, izolasyon ve aile alanının işgali gibi olumsuzlukları hissettiklerini bulmuşlardır. Belirtmek gerekir ki iş-yaşam dengesi için bir yöntem olarak kullanılması amaçlanıyorsa iş yoğunluğunun düzenli ve öngörülebilir olmalıdır (Boisard vd'den akt. Parlak, 2015, s.292). Yaşamın işten ibaret olması konusunda evden ve ofisten çalışanlar arasında bir farklılık olmaması pandemi sürecinden kaynaklanabilir. Pandemi sürecinde zorunlu kapanmalar, dışarı çıkma kısıtlamaları herkesin sosyal hayatını etkilemiştir. Ward ve Shabha ise 2001'de yürüttükleri çalışmada uzaktan çalışanların, iş-özel yaşam nedeniyle asla özgür olmama hissi ve onları doğru bir şekilde uzlaştırma konusunda yaşadıkları zorlukları belirlemişlerdir.

Katılımcıların çalışma şekline göre motivasyon düzeylerinin verimliliği etkileme oranlarının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Freelance ve uzaktan çalışan içerik üreticilerinin çalışma şekline göre motivasyon düzeylerinin verimliliği etkileme oranları arasında farklılık görülmemiştir. Bu konuda evden ve ofisten çalışanlar arasında bir farklılık olmaması pandemi sürecinden kaynaklanabilir. Pandemi sürecinde zorunlu kapanmalar, dışarı çıkma kısıtlamaları herkesin sosyal hayatını etkilemiştir.

Freelance çalışanların, tam zamanlı ve uzun süreli işlerde çalışanlara kıyasla daha fazla boş zamana sahip oldukları ve boş zamanlarını daha kaliteli biçimde değerlendirdikleri düşüncesi tam anlamıyla gerçeği yansıtmamaktadır. Çünkü freelance çalışanların işi gerçekleştirmek için sahip olmaları gereken temel görevlerinin dışında işle ve müşterilerle ilgili pek çok görevi de bulunmaktadır. Freelance çalışan birey, işin

tasarım aşamasından, müşterileri bulma aşamasına kadar tüm süreci yönetmek ve portföyündeki müşterilerle ilişkilerinin sürekliliğini sağlamak için ayrıca çaba sarf etmek zorundadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, freelance çalışmanın vadettiği esnekliğin, çalışma ve çalışma dışında geçen zaman arasındaki sınırı bulanıklaştırdığı sonucuna ulaşılmaktadır. Tüm bunlar iş-yaşam dengesini kurma noktasında freelance çalışanların karşısında duran önemli zorluklar olarak kabul edilebilir.

Son yıllarda freelance çalışma gibi “ultra esnek” olarak nitelendirilebilecek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte, özgürlük ve özerklik kavramları ön plana çıkarılmakta, bu yolla freelance çalışmanın cezbedici yanlarına olan vurgu artırılmaktadır. Dolayısıyla freelance çalışma biçimi, özellikle yeni jenerasyon için cazip hale getirilmektedir. Son yıllarda emek piyasası, istikrarlı veya sürekli istihdam ile karakterize edilen bir piyasadan, isteğe bağlı, freelance veya koşula bağlı bir işgücünün kural haline dönüştüğü, sözleşmeye dayalı ve geçici iş ilişkilerinin hâkim olduğu gig ekonomisine doğru kaymaktadır. Özellikle son yıllarda işgücü piyasası, işten çıkarmalarda yaşanan artışı ve kariyer sürecine başlangıç yapan işgücü arzını karşılayacak yeterli talebin olmamasının doğal bir sonucu olarak, güvencesizliğin yeni normal hale geldiği bir piyasaya dönüşmektedir.

Sürekli değişen dinamik pazar ortamının içerisinde çalışanların iş-yaşam dengelerini kurabilmiş olmaları yaşadıkları/yaşayacakları motivasyon ile beraber örgütün verimliliğine ciddi katkılar sağlayacakları yapılan araştırmalarla da desteklenmektedir. Uzaktan çalışma modeli uygulayan kurum personelinin iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki ve bu ilişkinin belirlenmesi bu anlamda önem arz etmektedir. Sağladığı mobilite aracılığıyla iş yaşam dengesini ve motivasyonu kurmakta kilit öneme sahip esnek çalışma uygulamaları -araştırmamız özelinde uzaktan çalışma- personelin farklılaşan gereksinimlerinin ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesi yoluyla önemli katkılarda bulunabilmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim düzeyleri göz önüne alındığında motivasyonu sağlamaya yönelik uzaktan çalışma gibi pratiklerin gerekliliği bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- Acemoğlu, Daron, ve James A. Robinson. (2017). *Ulusların Düşüşü*. İstanbul: Doğan Kitap.
- ADB, (2020). Asian Development Bank Annual Report 2020, <https://www.adb.org/documents/adb-annual-report-2020> Erişim Tarihi: 17.07.2021
- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A. ve Proulhaca, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice* 92, 1-11.
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior.
- Aksoy, S. (2017). Değişen teknolojiler ve endüstri 4.0: endüstri 4.0'ı anlamaya dair bir giriş. *SAV Katkı*, 4, 34-44.
- Alkan Meşhur, H. F. (2010). Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 1-24.
- Andrew, T. (2009). *Contagion and Chaos: Disease, Ecology and National Security in the Era of Globalization*. Massachusetts: MIT Publishing.
- Aşar, A. Teknolojiye ve dijital dönüşüme yapılan yatırımlar daha da hızlanacak, 09.07.2021 tarihinde <http://petroturk.com/akaryakit/is-dunyasinda-dijital-donusumkoronavirüs/> adresinden erişildi.
- Bailey, D. E. ve Kurland, N.B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 383-400.
- Banger, G. (2018). *Endüstri 4.0 ve Akıllı İşletme*. Ankara: Dorlion Yayınları.
- Barry, Y. (2008). Pandemic and Global Health. *Infobase Publishing*, S.13.

- BBC, N. (2021, 01 06). *Coronavirus: A visual guide to the economic impact*. BBC News: <https://www.bbc.com/news/business-51706225> Erişim Tarihi: 27.07.2021
- Behçet, O. (1962). *İnfeksiyon Hastalıkları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Tıp Fakóltesi Yayınları.
- Belfiore, Michael. *How 10 industries are using big data to win big*. <https://www.ibm.com/blogs/watson/2016/07/10-industries-using-big-data-winbig/>. Erişim Tarihi: 20.07.2021
- Bibby, A. (2014). *Employment Relationships In The Media Industry*. Geneva: ILO.
- Bingöl, D. (2014). *İnsan kaynakları yönetimi*. Beta Basım Yayın: İstanbul.
- Bittner, A. K. (2011). *Managing Change, Innovation And Trade Unionism In The News Industry*, Brussels: European Federation of Journalists.
- Burke, A. E., Fitzroy, F. R., Nolan, M. A. (2008). "What Makes A Die-Hard Entrepreneur? Beyond The 'Employee Or Entrepreneur' Dichotomy", *Small Business Economics*, 31(2), 93.
- Burke, P., Briggs, A., (2005). *Medyanin Toplumsal Tarihi: Gutenberg'den Internet'e*. İzdüşüm Yayınları.
- Caligiuri, P., De Cieri, H., Minbaeva, D., Verbeke, A., and Zimmermann, A. (2020). International HRM insights for navigating the COVID-19 pandemic: Implications for future research and practice. *Journal of International Business Studies*, 1, 1-17.
- Carnevale, J. B. and Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*. 116, 183-187.
- Cho, E. (2020). Examining boundaries to understand the impact of COVID-19 on vocational behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 1-5.
- Cohen, N. S. (2016). *Writers' Rights: Freelance Journalism in a Digital Age*. McGill-Queen's Press.

- COM. (2008). Report on the implementation of the European social partners' framework agreement on telework. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX: 52008SC2178& from=EN>. Erişim Tarihi: 17.07.2021
- Çoker, S. (2020). *Covid-19 ve iş güvenliği: Uzaktan çalışma*, Mondaq.
- Dambrin, C. (2004). How does telework influence the manager-employee relationship? *International Journal of Human Resources Development and Management*, 4(4), 358-374.
- Danışmaz, A. T. (2020). Covid-19 salgınının tüketicilerin online alışveriş tercihine etkisi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(2), 83-90.
- Danışmaz, A.T., (2020), "Covid-19 Salgınının Tüketicilerin Online Alışveriş Tercihine Etkisi", *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9 (2), s.83-90.
- Davidov, G. (2012). *Freelancers: An Intermediate Group in Labour Law*. Judy Fudge, Shae McCrystal and Kamala Sankaran (Eds) :"*Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*" (s: 171-185.). Oxford: Hart Publishing,
- DELOITTE, (2020). İşin geleceği: uzaktan çalışma sisteminde organizasyonel dayanıklılığı korumak. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-sisteminde-organizasyonel-dayanikliligi-korumak.pdf> Erişim Tarihi: 10.08.2021
- Di Martino, V. and Wirth, L. (1990). Telework: A new way of working and living. *International Labour Review*, 129(5), 529-554.
- Dingel, J.I. and Neiman, B. (2020). "How many jobs can be done at home?," *Journal of Public Economics*, vol 189, 104235.
- Dingel, J.I. and Neiman, B. (2020). "How many jobs can be done at home?," *Journal of Public Economics*, vol 189, 104235.
- Dockery, M., and Bawa, S. (2020). Working from home in the COVID-19 lockdown. *Bank west Curtin Economics Centre Research Brief COVID-19*, 1-5.

- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demir, R. (2015). Çalışanların esnek çalışmaya yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 7(14), 375-398.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Domo Resource - Data Never Sleeps 8.0, <https://www.domo.com/learn/data-neversleeps-8> (Erişim Tarihi:12.08.2021)
- Donald, Q. (2005). *Osmanlı İmparatorluğu 1700-1922*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Dorothy, C. (2007). *Deadly Companions: How Microbes Shaped Our History*. New York: Oxford University Press.
- Du Gay, P., Salaman, G., Rees, B. (1996). "The Conduct Of Management And The Management Of Conduct: Contemporary Managerial Discourse And The Constitution Of The 'Competent' Manager", *Journal of Management Studies*, 33(3), 263-282.
- Edip, K. (1977). Tarihte Lepra Savaşı ve Antakya'daki Miskinler Tekkesi. *Dirim*, Sayı 10, S.473.
- Ekoavasya. (2005). Batı Afrika Ekonomisinde Ebola Etkisi: <https://ekoavasya.net/Duyuru.aspx?did=196&lang=TR> Erişim Tarihi: 10.08.2021
- Erdem, E. (1995, 10 22). "McNeill'in Salgınlar ve Halkları Üzerine Düşünceler". *Toplumsal Tarih*, s. s.19.
- Fudge, J., Tucker, E., Vosko, L. (2002). *The Legal Concept Of Employment: Marginalizing Workers*. Canada: Law Commission.
- Füruzan, K. (1991). *Eski Anadolu Tarihi*. Ankara: TTK Yayınevi.
- Giles, Martin. *Volkswagen Is Accelerating One Of The World's Biggest Smart-Factory Projects*. 02 Nisan 2020. <https://www.forbes.com/sites/martingiles/2019/12/02/vw-cio-drives-digitalmanufacturing/#6178f35f5e02>. Erişim Tarihi: 16.08.2021

- Göktepe, E. (2020). Kriz döneminde iş sürdürülebilirliğine yönelik yönetim uygulamaları; covid-19 pandemi araştırması. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6(26), 630-638.
- Görçün, Yrd.Doç.Dr. Ömer Faruk. *Dördüncü Endüstri Devrimi*. İstanbul: Beta, 2017.
- Gülgün, T. (2003). Uluslararası Örgütler ve Çevre. *Doğu Batı Dergisi*, S.256.
- Hays, N. (2010). *The Burdens of Disease*. USA: Rutgers University.
- He, H., & Harris, L. (2020). The impact of Covid-19 pandemic on corporate social responsibility and marketing philosophy. *Journal of business research*, 116, 176-182.
- He, H., ve Harris, L., (2020), “The Impact of Covid-19 Pandemic on Corporate Social Responsibility and Marketing Philosophy”, *Journal of Business Research* 116, s.176-182.
- History. (2020, 12 20). *Black Death*. HISTORY: <https://www.history.com/topics/middle-ages/black-death> Erişim Tarihi: 10.07.2021
- Hoeft, F. (2021). The case of sales in the automotive industry during the COVID- 19 pandemic. *Strategic Change*, 30(2), 117-125.
- Huberman, L. (1991). *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- IEA. (2020). Global energy review 2020 - the impacts of the Covid-19 crisis on global energy demand and CO2 emissions. <https://webstore.iea.org/download/direct/2995> Erişim Tarihi: 10.07.2021
- ILO. (2014). *Employment Relationships In The Media And Culture Industries*. Genova.
- IMF, "World Economic Outlook, April 2020: The Great Lockdown", deYrimioi, <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/04/14/weo-april-2020>, Erişim Tarihi: 01.08.2021
- Jared, D. (2010). *Tüfek, Mikrop ve Çelik*. Ankara: TÜBİTAK Yayınları.
- Jenkins, K. (2017). Exploring the UK Freelance Workforce , 2016. Small Business Research Centre. London.

- Johnson, M. (1997). *Teleworking in brief*. Butterworth-Heinemann: UK.
- Joo, D., Xu, W., Lee, J., Lee, C. K., & Woosnam, K. M. (2021). Residents' perceived risk, emotional solidarity, and support for tourism amidst the COVID-19 pandemic. *Journal of Destination Marketing & Management*, 19, 100553.
- Karaca, S. ve Esen, E. (2019). İş Yeri İnovasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma. *International Social Innovation Congress*, 16-17 October 2019, 11-22.
- Karaca, S. ve Esen, E. (2019). İş Yeri İnovasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma. *International Social Innovation Congress*, 16-17 October 2019, 11-22.
- Kaushik, M., And Guleria, N. (2020). The impact of pandemic COVID-19 in workplace. *European Journal of Business and Management*. 12(15), 8-18.
- Kıdır, B. (2019). Evden Çalışma: Özgürlük mü Esaret Mi?. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 173-196.
- Kıdır, B. (2019). Evden Çalışma: Özgürlük mü Esaret Mi?. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 173-196.
- Kitching, J., & Smallbone, D. (2008). *Defining And Estimating The Size Of The Uk Freelance Workforce*. Kingston.
- Knotek II, E.S., Schoenle, R., Dietrich, A., Kuester, K., Müller, G., Myrseth, K.O.R., ve Weber, M., (2020), "Consumers and COVID-19: A Real-Time Survey", *Economic Commentary*, (2020-08), s.1-6.
- Knotek, E.S., Schoenle, R., Dietrich, A., Kuester, K., Müller, G., Myrseth, K.O.R., ve Weber, M., (2020), "Consumers and COVID-19: A Real-Time Survey", *Economic Commentary*, (2020-08), s.1-6
- KPMG Türkiye (2020). *Covid 19 ile çalışma yeni uygulamalar*, <https://home.kpmg/tr/tr/home/gorusler/2020/04/covid19-calisma-hayatindaki-yeni-uygulamalar.html>. Erişim Tarihi: 01.08.2021

- KTB, (2020). Kltr ve Turizm Bakanlığı Konaklama İstatistikleri 2020, <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-201120/konaklama-istatistikleri.html> Erişim Tarihi: 03.09.2021
- Lee, C., & Kahle, L. R. (2019). Social media and Values. In *Consumer Social Values* (pp. 145-151). Routledge.
- Lee, C., ve Kahle, L.R., (2019), “Social media and Values”, *Consumer Social Values*, Edited by Eda Grel and Lynn R. Kahle, Taylor & Francis Group, s.145.
- Li, L. (2018). China's manufacturing locus in 2025: With a comparison of “Made-in-China 2025” and “Industry 4.0”. *Technological Forecasting and Social Change*, 135, 66-74.
- Li, L. (2018). China's manufacturing locus in 2025: With a comparison of “Made-in-China 2025” and “Industry 4.0”. *Technological Forecasting and Social Change*, 135, 66-74.
- Liu, Y., Lee, J. M., and Lee, C. (2020). The challenges and opportunities of a global health crisis: the management and business implications of COVID-19 from an Asian perspective. *Asian Business & Management*, 1, 1-21.
- Loi, Derrick. *Cloud 4.0: Paving the Path for Industry 4.0*. 15 3 2020. <https://www.orange-business.com/en/blogs/cloud-40-paving-path-industry-40>. Erişim Tarihi: 03.07.2021
- López-Igual, P., and Rodríguez-Modroo, P. (2020). Who is teleworking and where from? exploring the main determinants of telework in Europe. *Sustainability* 12(21), 8797.
- Manyika, J., Lund, S., Kelsey, R., Mischke, J., Deepa, M., & Bughin, J. (2016). *Independent Work : Choice , Necessity , and the Gig Economy*. McKinsey Global Institute.
- Marketing Türkiye (2021) COVID-19 etkisiyle e-ticaret harcamaları yzde 45 arttı, <https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/covid-19-etkisiyle-e-ticaret-harcamalari-yuzde-45-artti/> Erişim Tarihi: 03.07.2021

- McKibbin, Warwick J. and Fernando, Roshen, The Global Macroeconomic Impacts of COVID-19: Seven Scenarios (March 2, 2020). CAMA Working Paper No. 19/2020. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3547729> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3547729>. Erişim Tarihi: 05.08.2021
- Mercan, M. B. (2019). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Sosyodemografik Özellikleri ve Evden Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Açısından Durumlarının Değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mercan, M. B. (2019). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Sosyodemografik Özellikleri ve Evden Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Açısından Durumlarının Değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Moody's (2020). Moody's Annual Report 2020, https://s28.q4cdn.com/193705676/files/doc_financials/annual/Moody%E2%80%99s_Annual_Report_2020.pdf Erişim Tarihi: 05.08.2021
- Morgan, Jacob. *A Simple Explanation Of 'The Internet Of Things'*. 01 Haziran 2020. <https://www.forbes.com/sites/jacobmorgan/2014/05/13/simple-explanationinternet-things-that-anyone-can-understand/#743372521d09>. Erişim Tarihi: 05.08.2021
- Müftüler, M. B. (2020). Küresel salgın tehdidi altında küresel sistem, covid-19 sonrası küresel sistem: Eski Sorunlar Yeni Trendler içinde (20-23), SAM Yayınları: Ankara.
- Müller, J. M., & Voigt, K. I. (2018). Sustainable industrial value creation in SMEs: A comparison between industry 4.0 and made in China 2025. *International Journal of Precision Engineering and Manufacturing-Green Technology*, 5(5), 659-670.
- Naktiyok, A. ve İşcan, Ö. F. (2003). İş görenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 6, 53-72.

- Naktiyok, A., & İşçan, Ö. F. (2003). İşgörenlerin evden çalışmaya ilişkin tutumları: Bireysel özellikler ve iş sürükleyicileri açısından bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 3(6), 53-72.
- Nikiforuk, A. (2011). *Fourth Horseman: A Short History of Epidemics, Plagues, Famine and Other Sources*. Canada: Penguin Group.
- Nilles, J. M. (1994). *Making telecommuting happen: A guide for telemanagers and telecommuters*. Van Nostrand Reinbold: New York.
- OECD, 2020. Global economy faces gravest threat since the crisis as coronavirus spreads. Available at: <http://www.oecd.org/economy/global-economy-faces-gravest-threats-since-the-crisis-as-coronavirus-spreads.htm>. Erişim Tarihi: 18.07.2021
- Ozden, K. O. (2014). Salgın ve Kent: 1347 Veba Salgınının Avrupa'da Sosyal ve Ekonomik Sonuçları. *İdeal Kent*, s.60.
- Öge, E., ve Çetin, M. (2020). COVID-19 pandemisi: insan kaynakları yönetimi açısından olası etkileri, COVID-19 süreci ve örgütsel yönetimi, *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*, 25, 142-153.
- Ören, K., ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 34-59.
- Özdoğan, O. (2017). *Endüstri 4.0: dördüncü sanayi devrimi ve endüstriyel dönüşümün anahtarları*. Pusula.
- Özkalp, E., Varoğlu, A., Varoğlu, D., Kirel, A.Ç., ve Acar, P. (2013). *Örgütsel davranış*. Anadolu Üniversitesi Yayını: Eskişehir.
- Payzın, K. Ö. (1961). Sağlık Hizmetinde Mikrobiyoloji. *Özel Mikrobiyoloji* (s. S.757). içinde Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi.
- Perampalam, S. (2020, April). "Now we are Independent": Female Online Freelancers in India and. In *ICGR 2020 3rd International Conference on Gender Research* (p. 40). Academic Conferences and publishing limited.
- Phan, T. (2020). Novel Coronavirus: From Discovery to Clinclal Dianostic. *Infection, Genetic and Evolution*, sf.80.

- Polivka, A. E. (1996). Contingent And Alternative Work Arrangements, Monthly Lab. Rev., 119, 3.
- Randstad, (2020). Randstad Workmonitor Global Report 2020 Covid-19 Edition. <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/481927/Workmonitor/Randstad-Workmonitor-Global-Report-Covid19-Edition-June2020.pdf> Erişim Tarihi: 05.08.2021
- Sapsed, J., Camerani, R., Masucci, M., Rajguru, M., Jones, P., & Sussex,
- Soysal, T. (2006). Tele alışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Gvenlik Hukuku Dergisi*, 1(9), 133-165.
- Spurk, D., and Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 1-5.
- Stanciu, S., Radu, R. I., Sapira, V., Bratoveanu, B. D., & Florea, A. M. (2020). Consumer Behavior in Crisis Situations. Research on the Effects of COVID-19 in Romania. *Annals of the University Dunarea de Jos of Galati: Fascicle: I, Economics & Applied Informatics*, 26(1).
- Stanciu, S., Radu, R.I., Sapira, V., ve Dumitrache, B., (2020), "Consumer Behavior in Crisis Situations- Research on the Effects of COVID-19 in Romania", *Annals of Dunarea de Jos University of Galati*, s.5-13.
- Statista Research Department, "Global 3D Printing Industry Market Size", Statista, <https://www.statista.com/statistics/315386/global-market-for-3d-printers/>. (Erişim Tarihi:12.06.2021).
- Stephenson, M., and Sen, N. (2020). How digital investment can help the covid-19 recovery, Responsible Finance Forum, <https://responsiblefinanceforum.org/category/digital-finance/> Erişim Tarihi: 05.08.2021
- Thulin, E., Bertil Vilhelmson, and Martina Johansson. (2019). "New telework, time pressure, and time use control in everyday life." *Sustainability* 11.11 (2019): 3067.
- Tiryaki, H. (2016). Yeni Bir Esnek alışma Modeli: Uzaktan alışma, <http://www.lebibyalkin.com.tr/mevzuat/makaleler/lebib-yalkin->

mevzuat-dergisi_mdergi_/2016-temmuz-say-151_mdergi_8778a-00_/yeni-bir-esnek-calisma-modeli-uzaktan-calisma.html Erişim Tarihi: 05.08.2021

Tozlu, E. (2011). Genel olarak esnek çalışma sistemleri ve tele çalışma ve sıkıştırılmış haftasının karşılaştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(4), 99-116.

TÜİK, TÜİK Haber Bülteni, Sayı: 33786, 1.5.2020, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33786>, Erişim Tarihi: 12.08.2021

Upwork & Freelancers Union. (2017). Freelancing in America: 2017. Retrieved from <https://s3.amazonaws.com/fuwt-prod-storage/content/FreelancingInAmericaReport-2017.pdf> Erişim Tarihi: 05.06.2021

Uyargil, C. (2018). *İnsan kaynakları yönetimi*, Beta Basım Yayın: İstanbul.

Verikios, G. M. (2011). The Global Economic Effect of Pandemic Influenza. *14th Annual Conference on Global Economic Analysis Venice*.

Viboud, C. T. (2006). *Transmissibility and Mortality Impact of Epidemics and Pandemic Influenza, with Emphasis on the Unusually Deadly 1951 Pandemic*. Vaccine.

Vnoučková, L. (2020). Impact of COVID-19 on human resource management. *Revista Latinoamericana de Investigación Social*, 3(1), 18-21

W. (2015). Brighton Fuse 2: Freelancers in the Creative Digital IT Economy. Brighton. Retrieved from www.PureeDesign.com Erişim Tarihi: 05.06.2021

Welter, F. (2011). “Contextualizing Entrepreneurship—Conceptual Challenges And Ways Forward”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(1), 165-184.

WHO. (2004). *Summary of probable SARS cases with onset of illness from 1 November 2002 to 31 July 2003*. World Health Organization: https://www.who.int/csr/sars/country/table2004_04_21/en/ adresinden alındı

Wübbeke, J., Meissner, M., Zenglein, M. J., Ives, J., & Conrad, B. (2016). Made in China 2025. *Mercator Institute for China Studies. Papers on China*, 2, 74.

- Yıldız, A. (2018). Endüstri 4.0 ve akıllı fabrikalar. *Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 546-556.
- Yılmaz, İ. A., Pajo, A., Güzeler, E. G. (2014). Sanal ofis ve sanal ofiste kullanılan bilgive iletişim teknolojileri. *Electronic Journal of Vocational Colleges*. 4(3), 427- 438.
- Yolun, M. (2012). *İspanyol Gribinin Dünya ve Osmanlı Devleti Üzerindeki Etkileri*. Adıyaman: Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Anabilim Dalı Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Zenglein, M. J., & Holzmann, A. (2019). Evolving made in China 2025. *MERICS Papers on China*, (8), 78.



EKLER

EK-1: Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket çalışması İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Uluslararası İşletme Ana Bilim Dalında yapılan yüksek lisans tezi projesine veri tabanı oluşturmak için hazırlanmıştır.

Araştırmanın güvenilirliği açısından cevaplarınızın doğru bir şekilde verilmesi oldukça önemlidir. Elde edilen veriler sadece bilimsel araştırma özelinde kullanılacak olup kişisel olarak değerlendirilmeyecektir.

Değerli zamanınız için ve araştırmaya göstermiş olduğunuz katkılarınız için çok teşekkür ederiz.

Onuralp Orkun NUR

Dr. Öğr. Üyesi Rahmi İNCEKARA

EK- 2: Demografik Bilgiler

- 1- Cinsiyetiniz?
☐ Kadın
☐ Erkek
- 2- Yaşınız?
☐ 18 – 24
☐ 25 – 30
☐ 31 – 35
☐ 36 – 40
☐ 41 – 45
☐ 45 yaş ve üzeri
- 3- Çocuk sayınız?
(sadece sayı ile belirtiniz)
- 4- Eğitim durumunuz?
☐ Lise mezunu
☐ Ön lisans
☐ Lisans
☐ Yüksek Lisans
☐ Doktora
- 5- Mesleki tecrübeniz?
☐ 1 – 3
☐ 4 – 6
☐ 7 – 9
☐ 10 – 15
☐ 15 – 20
☐ 21 ve daha fazla
- 6- Aylık geliriniz?
☐ 3000 – 3999
☐ 4000 – 4999
☐ 5000 – 5999
☐ 6000 ve üstü
- 7- Çalışma şekliniz?
☐ Tamamen ofisten
☐ Tamamen evden
☐ Hem evden hem ofisten

EK-3: Freelance ve Uzaktan Çalışan İçerik Üreticilerinin İş-Yaşam Dengesi Anketi

	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Büyük Ölçüde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.					
Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.					
1 Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.					
Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.					
Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.					
İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.					
Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.					
İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.					
İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.					
İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.					
İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.					
Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.					

Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.					
İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.					
Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.					
İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşıyorum.					
Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.					
Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum.					
İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.					
Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.					
Motivasyon Düzeyin Verimliliğimi Etkilemektedir.					

ÖZGEÇMİŞ

Onuralp Orkun Nur, ilköğretim, ortaokul ve lise öğretimini Kayseri’de tamamladıktan sonra 2013 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi İktisat bölümünde lisans eğitimine başlamıştır. 2015 yılında Erasmus öğrenci değişim programı ile 6 ay İspanya Malaga’da Universidad de Malaga değişim programına katıldıktan sonra 2019 Ocak ayında lisans eğitimini başarıyla tamamlayarak mezun olmuştur. 2020 yılında İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme bilim dalında yüksek lisans eğitimine başlamıştır. 2019 yılından beri dijital pazarlama ve freelance ekosistemine yönelmiş olup, çalışma hayatına Kopenhag’ta devam etmektedir.

