

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

GIG EKONOMİSİ ÇALIŞANLARININ İŞ-YAŞAM
DENGESİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

NESRİN OSMANOĞLU

OCAK - 2024

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

GIG EKONOMİSİ ÇALIŞANLARININ İŞ-YAŞAM
DENGESİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

NESRİN OSMANOĞLU

Danışman: Prof. Dr. Oğuz BAŞOL

BEYAN

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Nesrin OSMANOĞLU

...../...../2024



ÖZ

GIG EKONOMİSİ ÇALIŞANLARININ İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

OSMANOĞLU, Nesrin

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Oğuz Başol

Ocak, 2024

Gig ekonomisi, geleneksel ekonomiye alternatif olarak ortaya çıkan bir istihdam sistemidir. Gig ekonomisi kavramı “kısa süreli iş” anlamını taşımaktadır. Fiziki bir örgüte gidilmeyen, işverenlerin değil müşterilerin bulunduğu, serbest ve kısa süreli işlerden oluşan bir istihdam sistemidir. Gig ekonomisi çalışanı, bulunduğu konumdan bağımsız zaman kontrolünü kendi sağlayarak dijital platformlardan çalışmaktadır. Çalışan kişilerin yaşamlarında çalışma yaşamı ve özel yaşam olmak üzere iki alan bulunmaktadır. Çalışma yaşamı; kişinin işini, çalışma saatlerini, gelirini, kariyer gelişimini, statüsünü, çalışma arkadaşlarıyla ilişkisini, iş güvencesini vs. pek çok konuyu kapsamaktadır. Özel yaşam alanı; kişinin hobilerini, sosyal organizasyonlarını, arkadaşlarını, eşi ya da birlikte olduğu kişiyi, çocuğunu, ailesini vs. şekilde çalışma yaşamı dışında etkileşimde bulunduğu kişi ve katıldığı etkinlikleri kapsamaktadır. Kişinin çalışma yaşamında aldığı rolleri ve sorumlulukları özel yaşamını etkileyebilirken aynı şekilde özel yaşamında aldığı roller ve sorumluluklar da çalışma yaşamını etkileyebilmektedir. Genel olarak iş-özel yaşam dengesi, kişilerin çalışma yaşamları ve özel yaşamları arasında oluşturmaya çalıştıkları denge olarak değerlendirilebilir. Bu anlamda mevcut çalışmanın amacı; gig ekonomisi çalışanlarının iş-özel yaşam dengelerinin incelenmesidir.

Anahtar Sözcükler: Gig, Gig Ekonomisi, Gig Ekonomisi Çalışanları, İş Yaşam Dengesi, İş Özel Yaşam Dengesi

ABSTRACT

A QUALITATIVE STUDY ON GIG ECONOMY EMPLOYEES' WORK-LIFE BALANCE

OSMANOĞLU, Nesrin

Master's Degree, Labor Economics and Industrial Relations

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Oğuz Başol

January, 2024

The gig economy is an employment system that has emerged as an alternative to the traditional economy. The concept of gig economy means "short-term work". It is an employment system consisting of freelance and short-term jobs that do not go to a physical organization, where customers, not employers, are present. Gig economy employees work from digital platforms by providing their own time control independent of their location. There are two areas in the lives of working people: working life and private life. Working life covers many issues such as one's job, working hours, income, career development, status, relationship with colleagues, job security, etc. The private life area includes the person's hobbies, social organizations, friends, spouse or partner, children, family, etc. and the people with whom the person interacts outside of working life and the activities they participate in. The roles and responsibilities that a person takes in his/her working life can affect his/her private life, while the roles and responsibilities he/she takes in his/her private life can also affect his/her working life. In general, work-life balance can be considered as the balance that people try to create between their working and private lives. In this sense, the aim of the current study is to examine the work-life balance of gig economy employees.

Keywords: Gig, Gig Economy, Gig Economy Employees, Work Life Balance, Work Private Life Balance

İTHAF

Bu tez çalışması dedem Mehmet Vatansever'e ithaf edilmiştir.



ÖNSÖZ

Yaşam meraklarla dolu bir yolculuktur. Ben de bu çalışmamda sevdiğim iki konu ile ilgili merak ettiğim bir sorunun cevabını aradım. Yaşam yolculuğu tek başına yürünen bir yol değildir ve ben bu yolculukta merak ettiğim sorunun cevabını ararken benimle birlikte yürüyen;

Öncelikle çalışmak istediğim alan ve konularda danışmanlık sağlayan, tez yazım sürecimde rehberliğini ve desteğini daima hissettiren danışmanım Prof. Dr. Oğuz BAŞOL'a,

Lisans ve Yüksek lisans yolculuğumun başından beri rehberliğini ve desteğini esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi B. Bayram BALCI'ya,

Tüm yaşam yolculuğumda olduğu gibi yüksek lisans sürecimde daima sevgilerini, desteklerini bana hissettiren her koşulda yanımda olan canım annem Hatice VATANSEVER ve canım anneannem Emine VATANSEVER'e,

Hayatıma girdiği günden bugüne yaşam yolculuğuma ışık olan, her koşulda desteği ve sevgisi ile yanımda olan, akademik bilgisini benimle paylaşan, her yorulduğumda beni tekrar tekrar motive eden bir tanecik arkadaşım Uzm. Psikolog Merve ARAR'a,

Tez çalışmam sürecinde gerek çalışmamı okuyarak gerekse motivasyon sağlayarak bana destek olan arkadaşım Naciye HASDEMİR ve desteklerini hissettiren diğer arkadaşlarıma,

Tez çalışmamda sevgisini ve desteğini esirgemeyen ailemin geri kalan üyelerine,

Tez çalışmamda gig ekonomisi çalışanlarına ulaşmam için yardımcı olan kişilere ve çalışmama katılarak bu çalışmanın tamamlanmasına büyük katkı sağlayan katılımcılara sonsuz teşekkür ederim.

Nesrin OSMANOĞLU

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	v
İTHAF.....	vi
ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR.....	x
TABLolar.....	xi
ŞEKİLLER.....	xii
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM

GİG EKONOMİSİ.....	5
1.1. Gig Kavramı.....	5
1.2. Gig Ekonomisi ve Geleneksel Ekonominin Farkları.....	8
1.3. Gig Ekonomisinin Olumlu Yansımaları.....	10
1.4. Gig Ekonomisinin Olumsuz Yansımaları.....	11

2. BÖLÜM

İŞ ÖZEL YAŞAM DENGESİ.....	15
2.1. İş Özel Yaşam Dengesi Kavramı.....	15
2.2. İş Özel Yaşam Dengesinin Önemi.....	17
2.2.1. İş Özel Yaşam Dengesinin Çalışan Açısından Önemi.....	17
2.2.2. İş Özel Yaşam Dengesinin Örgüt Açısından Önemi.....	18
2.3. İş Özel Yaşam Denge Kuramları.....	19
2.3.1. Dağılıma Kuramı.....	20
2.3.2. Telafi Kuramı	20
2.3.3. Bölünme Kuramı.....	21
2.3.4. Rol Kuramı	22
2.3.5. Araçsalılık Kuramı.....	23
2.3.6. Sınır Kuramı.....	24

2.4. İş Özel Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları.....	25
2.4.1. İş Özel Yaşam Dengesizliğinin Kişisel Sonuçları.....	25
2.4.1.1. Davranışsal Sonuçlar.....	25
2.4.1.2. Psikolojik Sonuçlar.....	26
2.4.1.3. Fiziksel Sonuçlar.....	27
2.4.2. İş Özel Yaşam Dengesizliğinin Örgütsel Sonuçları.....	28
2.4.2.1. Doğrudan Etkiler.....	28
2.4.2.2. Dolaylı Etkiler.....	30
2.5. İş Özel Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Uygulamalar.	31

3. BÖLÜM

UYGULAMA.....	37
3.1. Araştırmanın Amacı.....	37
3.2. Araştırmanın Önemi.....	38
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	39
3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Formu.....	40
3.5. Araştırmanın Yöntemi.....	40
3.6. Araştırmanın Kısıtları.....	42
3.7. Veri Analiz Süreci.....	42
3.8. Araştırmanın Bulguları.....	44
3.9. Tartışma.....	67
SONUÇ.....	71
KAYNAKÇA.....	75
EKLER.....	87

KISALTMALAR

D : Doktora
K : Katılımcı
L : Lisans
ÖL : Ön Lisans
YL : Yüksek Lisans
vs. : ve saire



TABLÖLER

Tablo-1: Katılımcılara İlişkin Betimsel Bulgular.....	44
--	----



ŞEKİLLER

Şekil-1: Nitel Analiz Döngüsü.....	42
Şekil-2: Veri Analizi.....	43
Şekil-3: GİG Çalışma Neden Tercih Edilmektedir.....	45
Şekil-4: GİG Çalışmanın Geleneksel Çalışmaya Kıyasla Avantajları.....	47
Şekil-5: GİG Çalışmanın Geleneksel Çalışmaya Kıyasla Dezavantajları....	50
Şekil-6: GİG Çalışmada İş Yükü.....	52
Şekil-7: GİG Çalışmada Günlük Zaman Akışı.....	54
Şekil-8: GİG Çalışmanın Özel Hayata Olumlu Yansımaları.....	56
Şekil-9: GİG Çalışmanın Özel Hayata Olumsuz Yansımaları.....	59
Şekil-10: GİG Çalışmanın İş-Yaşam Dengesi Üzerine Yansımaları.....	60
Şekil-11: GİG Çalışmanın Bireylerin Rol ve Sorumluluklarına Etkisi.....	63
Şekil-12: GİG Çalışmada İş-Yaşam Dengesi Nasıl Kurulmakta.....	65

GİRİŞ

İnsanlığın var oluşundan itibaren toplumlar pek çok dönüşüm yaşamıştır. İlk çağda avcılık ve toplayıcılık ile varlığını sürdüren insanoğlu, tarım çağı ile yerleşik yaşama geçiş yaparak tarım ve hayvancılık ile geçimlerini sağlamaya başlamıştır. Daha sonra “Sanayi Devrimi” olarak adlandırılan dönemde makineleşme ile toplum bir kez daha dönüşüme uğramıştır. Buhar gücünün kullanılmaya başlanması ile kitlesel üretime geçilmiştir. Bu durum toplumsal ve endüstriyel dönüşümü beraberinde getirmiştir. Yakın çağda ise makine gücünün yerini bilişim gücü almıştır. Böylelikle kişiler, toplumlar ve örgütler dönüşüme yönelmiştir. Bilişim teknolojilerinin gelişimi ile yaşanan dijitalleşme, bu teknolojilerin ulaşılabilirliğinin kolaylaşması ile birlikte toplum genelinde dijital dönüşüme imkân sağlamıştır. Toplumun tamamının etkilendiği bu dönüşümden çalışanların ve örgütlerin etkilenmemesi imkânsızdır.

Geçmişte geleneksel çalışma ile istihdamda olan çalışanlar, dijital dönüşümle birlikte örgütler tarafından farklı çalışma biçimleri ile istihdam edilme isteği ile karşılaşmaktadırlar. Aynı şekilde kişilerinde teknolojik gelişmelere uyum sağlayarak çeşitli çalışma biçimlerine yöneldikleri de görülmektedir (Ulukapı Yılmaz, 2022). Bu çalışma biçimlerinden biri de “gig çalışma”dır ve gig çalışmanın bulunduğu ekonomik sistem de “gig ekonomisi” olarak adlandırılmaktadır. Gig ekonomisi, genellikle geçici işlerin bulunduğu ve çalışanların işveren ile kısa süreli sözleşmeler yaptığı ekonomik sistemdir. Bu ekonomik sistemde çalışanlar, örgütlere ya da kişilere hizmet sunmak için resmi anlaşmalar yaparlar. Gelişen teknoloji sayesinde müşteriler, platformlar ya da akıllı telefon uygulamaları ile gig çalışanlarına kolaylıkla ulaşabilmekte ve çalışabilmektedir (Şen, Arslan, ve Bütün, 2020; Küçük, Tınaz, 2022). Gig çalışanı konumundan bağımsız olarak her an ve her yerde çalışabilmektedir. Yani gig çalışanın fiziksel olarak var olan bir örgütün içinde bulunmasına gerek yoktur. Gig çalışanı

evinde, kafede, tatilde, bir şehirde veya ülkede çalışarak işini yapabilmektedir.

Gig ekonomisi gig çalışanının sağlık ve sigorta masraflarının olmaması ve her zaman ihtiyacı olmayan çalışanı istihdam etmeme gibi olanaklar sunarak örgüte maddi avantaj sağlayabilmektedir. Gig ekonomisi gig çalışanına ise çalışma şartlarını, çalışma saat ve süresini kendi belirleme, birden çok işveren ile çalışma, yolda geçen zamandan tasarruf etme gibi imkânlar sunarak çalışanın iş-özel yaşam dengesini kurmasına olanak sağlamaktadır.

Çalışan kişilerin iki farklı yaşam alanı mevcuttur. Alanlardan biri çalışma yaşamı, diğeri özel yaşam alanıdır. Çalışma yaşamı; iş, çalışma saatleri, gelir, iş tatmini, kariyer, çalışma arkadaşları ve ast-üst ilişkileri, iş güvencesi gibi pek çok konuyu kapsamaktadır. Özel yaşam alanı ise kişinin kendine ayırdığı zamanı, hobilerini, sosyal organizasyonlarını, arkadaşlarını, birlikte olunan kişi veya eşini, çocuklarını, ailesini kapsamaktadır.

Çalışma yaşamında bulunmakta olan kişiler çalışmanın kişinin özel yaşamını etkilediğini görmektedir. Aynı şekilde çalışanlar özel yaşamlarının da çalışma yaşamına etki ettiğinin farkındadır. Kişilerin yaşamının büyük kısmını kapsayan çalışma, kişilerin düşüncelerinde yer almakta, günlük yaşam planlamalarına etki etmekte ve toplumdaki varlıklarına sirayet etmektedir (Özari, 2019).

İş-özel yaşam dengesi çalışanın, özel yaşamındaki ihtiyaç ve sorumlulukları ile çalışma yaşamındaki ihtiyaç ve sorumluluklarının birbirini engellememesi durumunda gerçekleşmektedir (Yakşı, 2022). Eğer iki alandan biri diğeri alandaki varlığı, ihtiyacın karşılanmasını engellerse, iş-özel yaşam dengesizliği oluşabilmektedir. Buna bağlı olarak iş-özel yaşam dengesizliğinin çalışan açısından sonuçları üç bölümde incelenmektedir. Davranışsal sonuçlar; yeme-içme düzensizliği, sigara-alkol tüketimi artışı, öfke ve şiddet eğiliminde artış olarak görülebilmektedir. Psikolojik sonuçlar; kaygı, stres, depresif duygu durumu olarak görülebilmektedir. Son olarak fiziksel sonuçlar; tansiyon yükselmesi, kas rahatsızlıkları, boyun ve baş ağrısı şeklinde görülebilmektedir. İş-özel

yaşam dengesizliğinin örgüte olumsuz etkileri ise işe devamsızlıkta artış, işgücü devir hızında artış, performans düşüşü, iş kazalarında artış, örgütsel bağlılıkta düşüş, ilişkilerde kalitesizlik olarak kendini göstererek örgütü doğrudan ve dolaylı olarak olumsuz etkilemektedir. Sonuç olarak iş-özel yaşam dengesinin kurulamaması hem çalışanı hem de örgütü olumsuz etkilemektedir.

Gig ekonomisi çalışanlarının iş-özel yaşam dengesinin araştırıldığı bu tez çalışması 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ilk olarak gig ekonomisi üzerine literatür incelemesi yapılarak gig kavramı ve gig ekonomisinin özellikleri açıklanmıştır. Daha sonra gig ekonomisi ve geleneksel ekonominin çalışma biçimi, iş sözleşmeleri, ücret, iş güvencesi, kariyer gelişimi açısından farkları incelenmiştir. Devamında gig ekonomisinin çalışan ve örgüt açısından olumlu ve olumsuz yönleri açıklanmıştır.

Mevcut tez çalışmasının ikinci bölümünde; ilk olarak iş alanının kapsamı ve özel yaşam kapsamı açıklanmış, iş-özel yaşam dengesi kavramı üzerine literatür taraması yapılarak kavram ve kavramın ortaya çıkış süreci açıklanmıştır. Devamında ise iş-özel yaşam dengesinin çalışan ve örgüt açısından önemi ve iş-özel yaşam dengesi kuramları değerlendirilmiştir. Eğer iş-özel yaşam dengesi sağlanamazsa bu durumun çalışana davranışsal, fiziksel, psikolojik olarak etkileri ve örgütü doğrudan ve dolaylı olarak nasıl etkileyebileceği tartışılmıştır. Bu bölüm için son olarak çalışanın iş-özel yaşam dengesinin sağlanmasında örgütün, sendikaların ve devletin tasarlayabileceği politikalara yer verilmiştir.

Mevcut tez çalışmasının son bölümü olan üçüncü bölüm uygulama/araştırma bölümüdür. İlgili bölümde ilk olarak araştırmanın amacı ve araştırmanın önemi açıklanmıştır. Devamında araştırmanın evreni ve örnekleme, yöntemi, kısıtları ve bulguları hakkında bilgi verilmiştir. Son olarak tartışma ve sonuç başlığı altında çalışma boyunca yapılan literatür taraması ile bulgu bölümünde elde edilen veriler ile çalışma değerlendirilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

GİG EKONOMİSİ

1.1.Gig Kavramı

Geçmişte, örgütler üretkenliği artırmak ve kaliteyi iyileştirmek için uzun vadeli çalışana ve endüstriyel modele ihtiyaç duymaktaydı. Günümüzde ise hem örgüt hem de çalışan kısa vadeli ve esnek işler tercih etmektedir (Şen, Arslan ve Bütün, 2020). Sonuç olarak “gig ekonomisi” geleneksel ekonomiye alternatif olarak ortaya çıkmıştır (Kiracı ve Kayabaşı, 2017).

Gig kelimesi ve gig ekonomisi için literatür taraması yapıldığında görülmektedir ki kelimenin kullanımı için ortak bir tanım oluşturulmamıştır. İngilizcede gig kelimesi “kısa süreli işi” ifade etmektedir. Gig kelimesi yerine talep üzerine çalışma, platform çalışma, kalabalık çalışma, eşler arası çalışma, paylaşımlı çalışma, işbirlikçi çalışma kavramları kullanımı tercih edilebilmektedir (Başol, 2021; Ünal ve Temiz, 2022).

Avrupa Komisyonu, Çalışmanın Geleceği (2016) raporunda, Gig ekonomisini, “dijital teknolojiler sayesinde, genellikle sınırlar ötesinde yapılan projeler için ekipleri toplayan ve bunu dijital platformlar aracılığıyla alıcıları ve satıcıları sorunsuz bir şekilde ortak bir havuzda bir araya getirerek gerçekleştiren ekonomi” şeklinde tanımlamıştır (Çiğdem ve Erdoğan, 2018). Gig ekonomisi yerine ise işbirlikçi ekonomi, freelance ekonomi, platform ekonomi, paylaşım ekonomi, Uber ekonomi, talep yönlü ekonomi gibi birçok farklı kavram kullanılabilmektedir (Ünal ve Temiz, 2022). Mevcut tez çalışması içerisinde bu tür çalışma biçimini ifade etmek için “*gig çalışma*”, bu tür ekonomik sistemi ifade etmek için de “*gig ekonomisi*” kavramları kullanılacaktır.

Gig ekonomisi, ağırlıklı olarak geçici pozisyonların var olduğu ve işverenin serbest çalışanlar ile kısa süreli sözleşmeler yaptığı piyasa olarak tanımlanabilir. Kısa süreli ve geçici süreli çalışmaların var olduğu bir alan olan gig ekonomisi, yapay zekâ ile gerçekleşen inovasyonlarla canlanmış bir

piyasadır. Bu piyasa, çalışana hem gününün her vaktini nasıl harcayacağı kontrolüyle zamansal esneklik sağlamakta hem de fiziksel ve dijital olarak çalışma alanlarında çeşitlilik sağlamaktadır. Bu piyasa içerisinde var olan çalışanlar sürekli işlerle düzenli ücretler almak yerine, tamamladıkları işler karşılığında ücret almaktadırlar. Bu noktada gig ekonomisi, çalışanın tam zamanlı istihdamını benimseyen geleneksel modeli yıkmaktadır. Gig ekonomisi çalışanları çoğunlukla işlerini dijital iş platformları üzerinden yürütmektedir (Küçük ve Tınaz, 2022).

Dijital iş platformları; merkezi olmayan bilgi ağları, büyük veri analizleri ve mobil dijital cihazların birleşimiyle meydana çıkmıştır ve emek hizmetlerinin gerçekleştirilmesini düzenleyen yeni bir yapıdır. Bir başka deyişle gig ekonomisinde teknolojik gelişmeler kullanılarak çevrimiçi dış kaynak sağlama faaliyeti gerçekleştirilmektedir. Gig ekonomisinde platform tabanlı işlerin yapılması hem serbest çalışan hem de serbest çalışan tercih eden müşteriler için çekicidir. Bu sistem ile hizmet sağlayıcılar üzerinden, çalışan ve müşteriye buluşturan yeni tür örgütler meydana çıkmıştır. Bu tür örgütler, müşterinin talep ettiği işi gerçekleştirebilmek için freelance çalışanların ve müşterilerin buluşabileceği bir platform oluştururlar. Yani çalışanların ve müşterilerin birbirlerini bulabilecekleri veri tabanı oluşturulur. Bu sebeple platform çalışanları kendi hesabına çalışan olarak sınıflandırılır. Örgütler konumlarından bağımsız olarak kısa vadeli projeler için küresel havuzda bulunan kendi hesabına çalışmakta olan dijital çalışanları tercih edebilir. Aynı şekilde platformda bulunan kendi hesabına çalışmakta olan dijital çalışanlar da dünyanın herhangi bir yerindeki örgüt için havuzdaki projeleri yapabilir. Dijitalleşen işgücü piyasası ile örgütler ihtiyaçları doğrultusunda işgücünü; sayı, görev ve çalışma süreleri açısından daha iyi istihdam edebilmektedir. Örgütler yapılarına tam zamanlı çalışan dâhil etmedikleri için aylık standart bir ücret, vergi, prim, şirket içi internet-elektrik vs. giderler konusunda avantaj kazanmaktadır. Böylelikle işveren bu tür giderleri karşılamak zorunda kalmamakta ve istediği vakit istediği yerde en iyi çalışanı çalıştırabilir olmaktadır. Ayrıca asgari ücretin, toplu pazarlığın vs. anlaşmaların yer almadığı bu ekonomide müşteriler, ihtiyaçları olan hizmetlere geleneksel yollara göre daha ucuza sahip

olabilmektedir. Çalışan gig işini tek işi veya ikinci işi olarak yapsın sonuç olarak ek gelir kazanır. Kişi, özgür çalışma şartları altında istediği işe göre istediği platforma katılabilmektedir. Ayrıca platformlar çalışana aşırı esneklik sağlamakta böylelikle çalışan gününün her saati ve dakikasını özgürce planlayabilmektedir. Bütün bunlar hem çalışan hem de işveren için yararlı durumları gösterse de serbest çalışanların dezavantajlı konumda olduğu durumlar da mevcuttur. Bu çalışma türünde çalışanlar özlük ve hukuki haklarının pek çoğundan ödün vermektedir. Bu sebeple yeni işgücü için pek çok ülkenin ulusal kanunlarında bulunan işçi tanımı ve işçi haklarının güncellenmesi gereklidir (Çiğdem ve Erdoğan, 2018; Çiğdem, 2019; Ertürk, 2022).

Gig ekonomisi, hem tüketicilerle üreticileri kolay ve hızlı buluşturarak örgütlerin taleplerine göre ihtiyaç duydukları işgücüne erişimlerini sağlanmakta hem de geleneksel ekonomide kendine yer bulamayanlara ya da ek gelir elde etmek isteyen kişilere istihdam alanı oluşturmaktadır. Gig ekonomisi kavramı yeni olsa da aslında kişiler platformlar olmadan önce de esnek çalışma kapsamında gelirlerini artıracak çalışmalar yapmaktadırlar. Yani gig ekonomisi yeni bir oluşum değildir. Her zaman insanlar kısa vadeli, geçici sözleşmelerle istihdama katılmıştır. Örneğin; Avon gibi örgütler kişilere kendi çevrelerine ürün satıp gelir elde etme imkânı sunmaktadır. Bugün geline nokta ise gig ekonomisi çalışanı olmak isteyen kişilerin istihdam için pek çok farklı seçeneği vardır (Çiğdem ve Erdoğan, 2018; Şen, Arslan ve Bütün, 2020).

Dijital iş platformları üzerinden pek çok çalışma biçimi gerçekleşmektedir. Ayrıca dijital teknolojiler ve çalışmanın kesişim alanı büyüdükçe yeni iş modelleri böylelikle yeni çalışma biçimleri meydana çıkmaktadır. Özetle gig ekonomisi, pek çok çalışma düzenlemesini kapsar. Bunlar; serbest çalışanlar, bağımsız yükleniciler, danışmanlar, profesyoneller ve geçici sözleşmeli çalışanlardır (Çiğdem, 2019; Narin ve Küçük, 2021).

1.2.Gig Ekonomisi ve Geleneksel Ekonominin Farkları

Teknolojik gelişmeler ile birlikte kişilerin iş tercihleri geleneksel çalışma biçimlerinden esnek çalışma biçimlerine kaymıştır. Geleneksel ekonomide işçi, tam zamanlı çalışmakta ve düzenli ücretler almaktadır. Uzun vadeli sözleşmeler ile işçi işverene bağlanmaktadır. İşçinin görev süresine göre ücreti ve pozisyonu değişmektedir. Geleneksel ekonomi ve gig ekonomisi temel olarak işlerin geçiciliği, işveren/müşteri, iş, saat, konum, gelir düzensizliği, iş güvencesizliği, kariyer hedefi bakımından farklılaşmaktadır (Yasım, 2020; Başol, 2021; Ulukapı Yılmaz, 2022).

Geleneksel çalışmaktan farklı olarak gig ekonomisinde işler kısa vadeli ya da proje bazlı olarak gerçekleşmektedir. Kısa vadeli ya da proje bazlı yapılan işlerde kurulan iş ilişkisi de farklı olmaktadır. Gig çalışanı için birden çok işveren olabilmektedir. Yani gig çalışanı aynı anda birden fazla işveren ile iş ilişkisi kurabilir. Ayrıca gig çalışanı, zaman ve konumdan bağımsız çalışma sürecinin kontrolünü kendisi sağlayabilmektedir. Böylelikle gig çalışanı tek bir işveren yerine birden çok işverenle aynı anda çalışabilmektedir (Yasım, 2020; Dilekoğlu Çalca ve Aydın, 2022).

Geleneksel ekonomide çalışma biçiminin hangi şekilde yapıldığından bağımsız, çalışma belirli saatler arasında gerçekleşmektedir. Belirlenen saatler haricinde çalışma yaptırılırsa bu çalışmaların ücreti ödenmektedir. Gig ekonomisi ise çalışana istediği saatlerde çalışma imkânı sunmaktadır (Erol, 2021).

Geleneksel ekonomide çalışan sözleşme kapsamındaki işini belirli çalışma saatleri içerisinde tek bir işverenin talimat ve emirlerine göre yapmaktadır. Gig ekonomisinde ise çalışan belirli bir işyerinde olmak zorunda değil çalışma yaptığı platforma ulaşabildiği her yerde çalışabilir. Gig ekonomisinde işin fiziksel olarak nerede yapıldığı önemsizdir. İşin yapılacağı yer seçimi için çalışana geniş bir özerklik alanı sunulmaktadır. Teknolojik gelişmeler sayesinde çalışan kendisini rahat hissedebileceği ve veriminin artabileceğini düşündüğü yerlerde çalışma imkânı elde etmiştir (Erol, 2021).

Gig ekonomisinde ücret kişinin hizmeti sonucuna göre ödenmektedir. Gig çalışanları geleneksel ekonomi çalışanlarının bir ayda kazandıklarından daha fazla kazanabilirler fakat az sayıda iş aldıkları zaman daha düşük ücretler kazanma ihtimalleri de olabilmektedir. Bu durum gig çalışanın sabit bir ücret almadığını yani gelir düzensizliği yaşayabileceğini göstermektedir. Ayrıca platform üzerinden pek çok çalışan vardır ve bu ortamda iş almak isteyen çalışanlar arasında ücret rekabeti oluşabilir. Bu durumda ücretler geleneksel ekonomi çalışanlarının kazandığı asgari ücret sınırının altına düşebilmektedir (Yasım, 2020; Kolay İK, 2020; Küçük ve Tınaz, 2022).

Gig ekonomisi ve geleneksel ekonominin bir farkı da iş güvencesizliğidir. İlk olarak gig ekonomisi işlerinin temelinde iş güvencesizliği bulunmaktadır. Müşteriler ya da platform çalışanların performanslarını değerlendirir ve müşteri ile uyumsuz çalışanlara düşük puanlar verilebilir. Bu doğrultuda projede aynı çalışanla çalışmaya devam edilip edilmeyeceğine ya da başka projelerde aynı çalışanla çalışılıp çalışılmayacağına karar verilebilmektedir. Tek taraflı uygulanan sistemde belirlenmiş dereceleri, puanları geçemeyen çalışanların hizmet sözleşmeleri platformlar tarafından sonlandırılmaktadır. Gig çalışanlarının platform algoritmaları aracılığıyla hizmet sözleşmelerinin sonlandırılması sebebiyle yaptıkları hukuksal başvurularda ise inceleme süreci uzun olmakta ve sonuçlanmaya bilmektedir (Uçkan Hekimler, Kağrıoğlu ve Belgin Boyacı, 2019; Ünal ve Temiz, 2022).

Geleneksel ekonomide çalışanın ücretinin ve pozisyonunun yükselmesi örgütteki istihdam süresine bağlıdır. Ayrıca pozisyonundaki yükselme ve ödülleri performansı doğrultusunda şekillenmektedir. Ancak gig ekonomisi çalışanlarının gelecek için istihdam garantileri bulunmamaktadır ve gig çalışanları önceki istihdamları dikkate alınmadan çalıştırılmaktadır (Ulukapı Yılmaz, 2022).

Özetle gig ekonomisi çalışanı olan kişiler tek işveren yerine birden çok işveren ile çalışmakta; işyerinde belirli saatler çalışmak yerine ortak çalışma alanlarında ya da uzaktan istediği saatte çalışabilmektedir. Bu

bağlamda, gig ekonomisi çalışanı olan kişilerin gelir düzensizliği, iş güvencesizliği ve kariyer belirsizliğinin fazla olduğunu söylemek mümkündür(Başol, 2021).

1.3.Gig Ekonomisinin Olumlu Yansımaları

Gig ekonomisinde istihdamda olan emek arz eden çalışanlar ve kısa vadeli işler için emek talebinde bulunan müşteriler kolaylıkla ve hızlıca buluşabilmektedir. Bu durumda işi hızlı biçimde tamamlanan müşteri ve iş karşılığı gelir elde eden çalışan aynı anda kazanç elde edebilmektedir. Gig ekonomisi çalışanları nerede, ne zaman, ne kadar süre, kimlerle çalışacağına, hangi firmalarla iş ortaklığı yapacağına kendi karar verebilmektedir. Bu ekonomi çalışanları ücretlerini de kendileri belirleyebilmektedir. Çalışanlar bazen oldukça yoğun tempoda çalışabilir bazen de süreyi kendilerinin belirleyebileceği tatil sürecine girebilmektedirler. Tüm bunlar hem çalışan hem de müşteri için gig ekonomisinin olumlu yansımalarındandır. Ancak gig ekonomisinin çalışana ve müşteriye ayrı ayrı olumlu yansımaları da bulunmaktadır (Çalca ve Aydın, 2022; Kolay İK, 2021).

Çalışan açısından bakıldığında zaman gig çalışma, kişinin hem temel gelir kaynağı olabilmekte hem de ek gelir kaynağı olabilmektedir. Gig çalışanları, çalışma şartlarını kendileri belirleyebilmektedir. Ayrıca bu çalışanlar aynı anda birden çok müşteri ile çalışmak, birden çok müşteri ile daha az çalışarak daha fazla kazanç sağlamak, beceri geliştirmek gibi imkânlarla sahiptirler. Gelişime açık olmayı beraberinde getiren gig çalışma ile fiziki bir örgütün olması anlayışı değişime uğramıştır. Yani ofissiz çalışmayı mümkün kılan gig çalışma ile pek çok çalışan konumdan bağımsız işlerini tamamlayabilmektedir. Ayrıca bu durum kadınların, gençlerin, engelli kişilerin ya da etnik azınlıkların çalışma yaşamına katılımlarını olumlu etkileyebilmektedir (Çalca ve Aydın, 2022; Narin ve Küçük, 2021).

Çalışanlar ailelerine daha çok vakit ayırmak, şehir merkezlerinden uzakta yaşamak, işe gidip gelmede geçen zamandan tasarruf etmek

isteyebilmektedir. Dijital teknolojilerin kullanıldığı gig çalışma tüm bu isteklere olumlu yanıt vererek gig çalışanlarının iş-özel yaşam dengelerini kurabilmelerine imkân sağlamaktadır (Çiğdem ve Erdoğan, 2018). Ayrıca gig ekonomisinin sağladığı imkânlar sayesinde gig çalışanının iş-özel yaşam dengesi üzerinde daha fazla kontrolü bulunmaktadır (Yücel Karamustafa ve Palalar Alkan, 2022).

Gig ekonomisinde müşteri olan örgütler kaynaklarını en az seviyede kullanma konusunda avantajlıdır. Gig çalışanlarının sağlık ve sigorta masrafları gibi maliyetleri bulunmaz. Bu sebeple gig çalışanı ile iş ortaklığı yapmak örgüte maliyet açısından avantaj sağlamaktadır. Örgüt sürekli olarak ihtiyaç duyulmayan nitelikli çalışanı istihdam etme maliyetine katlanmamaktadır. Bunun yerine yerel ya da küresel nitelikli çalışanı sadece ihtiyaç duyulduğu zaman ve süre boyunca istihdam edebilir. Platformlarda çalışan ile müşteri kısa sürede eşleşebildiği için işgücü piyasasında işlem maliyetleri veya oluşabilecek sorunlar müşteri için asgari seviyeye inmektedir. Gig çalışma ile müşterilerin verimliliği artabilir, bilgiye ve yeniliğe daha kolay ulaşabilirler. Ayrıca bazı platformlar vergilendirme ve diğer işgücü düzenlemelerine dâhil olmadıkları için geleneksel ekonomi örgütlerine oranla rekabet avantajı kazanabilmektedirler (Tokol, 2021; Narin ve Küçük, 2021; Çalca ve Aydın, 2022).

1.4.Gig Ekonomisinin Olumsuz Yansımaları

Gig ekonomisinin olumlu yansımaları kadar olumsuz yansımaları da mevcuttur. Gig çalışanı kendi hesabına çalışan ve bağımsız yüklenici olarak sınıflandırıldığı için geleneksel ekonomi çalışanlarının sahip olduğu hakların çoğuna sahip olamamaktadır. Yani gig çalışanları; çalışma saati ve çalışma süresi düzenlemeleri, bayram ya da tatil günleri ile ilgili haklar, ebeveyn izni, ücretli hastalık izni, iş kazalarından doğan yaralanma ve hastalık durumunda tazminat, sağlık sigortası, haksız işten çıkarılmalara karşı korunma, emeklilik hakkı gibi pek çok haktan mahrum kalabilmektedir. Bu durum gig ekonomisi çalışanı için büyük bir güvencesizlik oluşturmakta ve işin gerçekleştirilmesi sürecinde olabilecek

tüm risklerden çalışan sorumlu olmaktadır. Diğer bir ifade ile bazı gig çalışanlarının sigorta dâhil tüm özlük haklarını kendileri üstlenmeleri gerekmektedir (Çiğdem, 2019; Arı Kovancı 2020).

Ayrıca gig çalışanlarının saat düzenlemeleri olmadığı için kişilerin belirsiz saat aralıklarında çalışmaları gerekebilmektedir. Bu durumda kişiyi yorabilir ve yıpratır. Öte yandan gig çalışanları eğer çalışma esnekliğini uygun şekilde kullanamazlar ise günlük yaşam unsurları, uyku düzenleri, iş-özel yaşam dengeleri esneklikten olumsuz etkilenebilmektedir (Finansal Ansiklopedi, 2021; Kolay İK, 2021).

Gig ekonomisi çalışanlarının gelirleri geleneksel ekonomi çalışan gelirlerine göre daha düşüktür. Bunun sebebi de gig ekonomisinde çalışanların proje ya da aldığı görev üzerinden ücret almasıdır. Çalışanlar kimi ay yoğun iş alırken kimi ay daha az iş alabilir. Bu durumda çalışanlar her ay sabit bir ücret alamaz sonuç olarak çalışanların geliri düzensiz olur. Ayrıca kişi işi için gereken tüm araçların alım ve bakım masraflarını kendi üstlenmek durumundadır (Kolay İK, 2021).

Gig ekonomisinde işin dijital iş platformları üzerinden yapılması bu sistemle ilgili veri toplanmasını güçleştirmektedir. Gig ekonomisi kapsamında hangi işler yapılıyor, kaç kişi çalışıyor, çalışan kaç işi aynı anda yapıyor, ne kadar kazanç sağlıyor, ücret politikaları nasıl belirleniyor gibi pek çok sorunun cevabı bilinmemektedir. Bu durum kayıt dışı istihdama ve vergileme sorunlarına sebep olabilmektedir (Dilekoğlu Çalca ve Aydın 2022).

Gig ekonomisinde sendikal örgütlenme zorlaşmaktadır. Çünkü bir örgütte sendikal örgütlenme olabilmesi için çalışanların birbirleri ile temas halinde olmaları gerekmektedir. Çalışanlar birbirleri ile temas halinde oldukları zaman sorunlarını ve bu sorunları çözümlerini birbirleri ile paylaşacaklardır. Bu paylaşım da ortaklaşa hareket etmenin temelini oluşturacaktır. Fiziksel olarak var olan bir örgüt içerisinde çalışanların birbirleri ile temas halinde ve etkileşimde olmaları engellenemez. Dolayısıyla bu ortamda sendikal örgütlenme rahatlıkla gerçekleşebilir. Platform üzerinde gerçekleşen bir çalışmada ise çalışanların birbirleri ile

doğrudan temasa geçmeleri mümkün olamamaktadır. Bunun sebeplerinden ilki; çalışma arkadaşları coğrafi olarak dağınık haldedir ve bu çalışanlar platform üzerinde birbirlerine rakiptir ve kendi hesabına çalışanlardır. İkinci olarak işler genellikle bireysel olarak tamamlanmakta ya da yalnızca müşteriler ile iletişim kurularak tamamlanabilmektedir. Özetle gig çalışanlarının dağınık platformlar ve küresellik sebebiyle örgütlenmeleri güçleşmektedir. Bu ekonomide sendikalaşma önündeki bir başka etken ise gig ekonomisindeki iş ilişkilerinin kısa vadeli ya da tek seferlik olmasıdır. Sendikalaşmanın olmaması da çalışanın daha iyi ücretten, daha iyi çalışma şartlarından ve daha pek çok haktan mahrum kalmasına sebep olmaktadır (Arı Kovancı, 2020; Erol, 2021; Dilekoğlu Çalca ve Aydın, 2022).



İKİNCİ BÖLÜM

İŞ-ÖZEL YAŞAM DENGESİ

2.1.İş-Özel Yaşam Dengesi Kavramı

İş-özel yaşam dengesi kavramı; çalışma yaşamı, eğitim yaşamı, aile yaşamı ve kişilerin sosyal aktiviteleri gibi çeşitli alanları içermektedir. Kişinin çalışma yaşamında bulunan boyutlardan biri sahip olunan iştir ve iş tatmini, çalışma saatleri, gelir, kariyer imkânı, topluma aitlik, statü ve prestij gibi pek çok konuyu kapsamaktadır. Kişinin çalışma yaşamındaki sosyal ilişkileri yani çalışma arkadaşları, ast ve üstleri ile ilişkisi çalışma yaşamının konularındandır. Çalışma yaşamının bir diğer konusu ise kişinin işinde kendini güvende hissetme durumunu gösteren iş güvencesizliğidir. Tüm bu konular kişinin çalışma yaşamı kapsamında bulunmaktadır. Kişinin çalışma yaşamı dışında kalan zamanlarda ise başka bir yaşamı mevcuttur. Kişinin hobileri, boş zaman aktiviteleri, spor faaliyetleri, üye olduğu dernek, kulüp gibi sosyal organizasyonlar, arkadaş grupları kişinin özel yaşam alanındadır. Ayrıca kişinin eşi veya birlikte olduğu birinin varlığı, çocuk veya yaşlılar gibi kişiye bağımlı olan bireyler kişinin özel hayatında önemli bir alan kaplamaktadır (Ören ve Yüksel, 2012; Keser ve Güler, 2016; Ay, 2023).

Literatürde iş-özel yaşam dengesinin terminolojik anlamları ve tarihsel gelişimi incelendiği zaman kavramın tek bir tanımı olmadığı ve öznel bir olgu olduğu görülmektedir. Clark, 2000 yılında iş-özel yaşam dengesini “kişilerin işlerinde ve iş dışı yaşamlarında taleplerini ve isteklerini dengeleyebilmeleri, tüm yaşam alanlarında tatmin olmaları ve bu alanlardaki rollerinin birbirleri ile en az çatışması” durumudur şeklinde ifade etmiştir. Guest, 2002 yılında iş-özel yaşam dengesini “kişilerin eviyle içindeki görevlerini en az rol çatışmasıyla yürütmeleridir” şeklinde ifade etmiştir (Akcebe, 2022; Yiğittekin, 2022).

Diğer bir tanım ise kişinin iş yaşamı ve özel yaşamı arasındaki rol çatışmalarını en aza indirerek iş-özel yaşam dengesi sağlayacağını ifade etmektedir. Yani kişi çalışma yaşamının getirdiği rol ve sorumlulukları

gerçekleştirirken özel yaşamında da kişisel ve aile ihtiyaçlarını karşılaması gerekmektedir. Fakat yaşamın iki alanı arasında aşırı iş yükü ya da iş yerinde geçirilen zamanın fazlalığı sebebiyle denge durumunun bozulması, özel yaşamın ihlali anlamına gelmekte ve kişi iş-özel yaşam dengesizliği yaşayabilmektedir (Gürbüz ve Sığrı, 2015; Ay, 2023).

Genel olarak iş-özel yaşam dengesi, çalışan kişilerin çalışma yaşamları ile çalışma dışı yaşamları arasında oluşturmaya çalıştıkları uyum şeklinde değerlendirilebilir. Bu noktada iş-özel yaşam denge programlarının ortaya çıkışına bakıldığında 1930'ların başına dayanığı görülmektedir. İş-özel yaşam denge programları 1930'ların başında ilk defa çalışmalara konu olmuştur. 2. Dünya Savaşı öncesinde W.K. Kellogg adlı bir şirket ilk defa üç vardiyadan oluşan sekiz saatlik çalışma sistemlerini, dört vardiyadan oluşan altı saatlik çalışma sistemine dönüştürmüştür. Böylelikle çalışanların etkinliği ve morali yükseltilmeye çalışılmıştır. Uygulama sonucunda çalışan memnuniyetinin sağlandığı fark edilmiştir. Sürecin başında yaşam yükleri göz önünde bulundurularak kadın çalışanlara imtiyaz tanınmış ancak sonraları programlar cinsiyete bağlı imtiyazlar olmaksızın tüm çalışanlara uygulanmıştır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014; Akcebe, 2022; Çelik, 2022).

İş-özel yaşam dengesi kavramı olarak ise 1977'de Rosabeth Moss Kanter'in "ABD'de İş ve Aile" isimli kitabı ile araştırmacılara ve örgütlere sunulmuştur. 1986 yılında iş yaşamının özel yaşamı olumsuz etkileyebildiğinin fark edilmesi ile birlikte iş-özel yaşam konusu üzerine çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Yapılan iş-özel yaşam dengesi çalışmaları önceleri sadece kadın çalışanları kapsarken daha sonraları tüm çalışanları kapsayacak şekilde düzenlenmeye başlanmıştır. Örgütler ise 1980-1990 yılları arasında iş-özel yaşam dengesi programları ile ilgilenmeye başlamışlardır. İlk zamanlar sadece kadın çalışanları kapsayan programlar çoğunlukta iken günümüzde cinsiyet ayrımı yapılmadan tüm çalışanları kapsayan programlar bulunmaktadır (Usta, 2020; Yiğittekin, 2022).

2.2.İş-Özel Yaşam Dengesinin Önemi

İş-özel yaşam dengesinin önemi, endüstri toplumuna geçiş sürecinde ve endüstri toplumunda kişilerin özellikle kadınların çalışma yaşamına katılımlarının artması ile orantılı artan iş taleplerinin güncellik kazanması sonucu ön plana çıkmıştır. İş-özel yaşam dengesinin önemi açıklanırken çalışan açısından ve örgüt açısından önemi olarak iki başlık altında incelenecektir (Ulukapı, 2013; Çakır, 2022).

2.2.1. İş-Özel Yaşam Dengesinin Çalışan Açısından Önemi

Kişinin, çalışma yaşamı dışında kendisine alan yaratabilmesi hem yaşam kalitesini hem de psikolojisini olumlu olarak etkileyecektir. Çalışma saatleri dışında kendi isteklerine zaman ayırabilen kişi sosyal yaşamda da kendisine yer bulabilir. Böylelikle iş-özel yaşam dengesi kurmayı başaran kişi, özel yaşamındaki enerjiyi çalışma yaşamına geçirebilmektedir. Bu kişilerin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı artarken denge durumundan özel yaşamları da olumlu olarak etkilenmektedir. İş-özel yaşam dengesinin kişisel olarak iki sonucu mevcuttur. İlk olarak kişinin yaşam tatmini artmaktadır. İkinci olarak kişinin kendine vakit ayırması ve sosyal ilişkilerinin düzenlenmesi ile toplumsal ilişkileri düzenlenmektedir (Kapız Özen, 2002; Dur, 2019; Çakır, 2022).

Uzun çalışma saatleri sebebiyle çalışanlar ailelerine ve sosyal yaşamlarına gerekli vakti ayıramadıkları durumda iş-özel yaşam dengesizliği oluşmaktadır. Bu durum da kişi sosyal yaşamına uyum sağlamakta zorluk yaşayabilir. Çünkü kişiler çalışmadan artan zamanı sosyal yaşama ayırmak yerine dinlenmeye ayırmayı tercih edebilmektedir. İş-özel yaşam dengesizliği yaşayan kişiler kendisini baskı altında hissetmekte ve uzun süre hissedilen stres sonucunda kişi tükenmişlik sendromu yaşayabilmektedir. Kişiler işlerine ve özel yaşamlarına odaklanmak için enerjiye ihtiyaç duymaktadır. Fakat devamlı olarak sorumluluklarını ve görevlerini gerçekleştiremediğini düşünen çalışanın çabası azalmakta ve kişisel ihtiyaçlarını karşılayamadığı için özel yaşamı ve iş yapma becerileri olumsuz etkilenebilmektedir. Özetle kişinin çalışma

yaşamı dışında özel yaşamına vakit ayıramaması çalışan performansını göz ardı edilemeyecek derecede olumsuz etkileyebilir.

Günümüzde teknoloji sayesinde evlere de taşınabilen çalışma ortamı ile zaman olgusu yok olmuş. Böylelikle çalışanlar daha uzun saatler çalışabilir hale gelmiş ve iş-özel yaşam alanları birleşebilir hal almıştır. Bu durum iş-özel yaşam dengesini çalışan için daha da önemli hale getirmektedir (Dur, 2019; Çakır, 2022).

2.2.2. İş-Özel Yaşam Dengesinin Örgüt Açısından Önemi

Örgüt açısından çalışanların iş-özel yaşam dengesinin önemli olmasının bir nedeni işgücü verimliliğidir. Çalışanın örgüt içerisinde çatışmacı davranışlar sergilememesi, performansının yüksek olması ve örgüte bağlı olduğunu hissedebilmesi özel yaşamına yeterli vakit ayırmasıyla doğrudan ilişkilidir. Devamlı olarak çalışmaya odaklı kişiler tükenmişlik yaşayabilmekte ve enerjileri düşebilmektedir. Bu da iş-özel yaşam denge durumunun çalışanın üretkenliğini etkileyen önemli bir etken olduğunu göstermektedir. Örgütlerin verimli olabilmeleri için çalışanlarının iş-özel yaşam dengelerine yönelik politikalar oluşturmaları ve çalışma sürelerini bu doğrultuda ayarlamaları mecburidir. Kısa vadede kişilerin memnuniyetsizliklerinin etkileri belirgin olmayabilir ancak uzun vadede psikolojik sorunlar yaşayan çalışanlar örgütün amaçlarının gerçekleşmesini zorlaştırabilmektedir (Dur, 2019).

İş-özel yaşam dengesi çalışanın özelliklerini geliştirmekte, örgütün bilinirliğini artırarak örgüte fayda sağlamaktadır. Ayrıca iş-özel yaşam dengesi politikalarını başarılı şekilde uygulamakta olan örgütler rakiplerine göre daha fazla pazar payı elde edebilmekte ve daha iyi ekonomik performans göstermektedir. İş-özel yaşam dengesinin sağlandığı durumda örgütte ekonomik anlamda artış olmakta ve örgütlerin verimliliği artabilmektedir (Akdoğan, 2022). İş-özel yaşam dengesinin oluşturulmasının önemli bir nedeni de örgüt ve çalışan arasındaki güven ve bağın kuvvetlenmesinin gerekliliğidir. Çalışanın iş-özel yaşam dengesi oluşturulduğunda çalışma ikliminin kalitesi artmakta dolayısıyla toplam

kalitede artmaktadır. Eğer çalışanın iş-özel yaşam dengesi oluşmuşsa kişilere fazla ücret teklif edilse dahi tercihlerini çalıştıkları örgütte kalmaktan yana kullanmaktadırlar. Bu etkenleri fark ettikçe örgütler çalışanlarının iş-özel yaşam dengelerine önem vermeye başlamışlar ve bu durum iş-özel yaşam dengesi politikalarının ortaya çıkmasını sağlamıştır. İş-özel yaşam dengesini oluşturabilmenin öneminin gittikçe arttığını fark eden örgütler, örgütlerindeki çalışanları için iş-özel yaşam denge politikaları geliştirmiş ve uygulamışlardır. İş-özel yaşam denge politikaları uygulayan örgütlerin uygulamayan örgütlere göre insan kaynağı pazarında daha fazla talep edilir nitelikte olduğu tespit edilmiştir. 1950'lerden günümüze kadar iş-özel yaşam dengesi ile ilgili yapılan araştırma sonuçlarından örgüte ve işverene sağladığı faydalar görülmüştür. Faydalar fark edildikçe daha fazla araştırma yapılmış ve iş-özel yaşam denge politikaları uygulayan örgütlerin sayısı ve uygulanan politikaların çeşitliği hızla çoğalmıştır (Teker, 2015; Kerim, 2021; Akdoğan, 2022).

2.3.İş-Özel Yaşam Denge Kuramları

Küreselleşme ve ekonomik gelişmeler ile çalışma yaşamında bazı değişimler gerekli hale gelmiş ve yaşanan değişimler sonucunda özellikle kadın çalışanlar işgücü piyasasında daha fazla yer almaya başlamıştır. Yaşanan değişimlere paralel olarak iş-özel yaşam arasındaki etkileşim araştırmacıların ilgisini çekmeye başlamış ve araştırmacılar "iş-yaşam dengesi nasıl oluşmaktadır ve nelerden etkilenmektedir?" sorusuna yanıt bulabilmek için iş-özel yaşam dengesini açıklamaya yönelik pek çok kavramsal model geliştirilmiştir. Bu çalışmada iş-özel yaşam dengesi kuramlarından Dağılma Kuramı, Telafi Kuramı, Bölünme Kuramı, Rol Kuramı, Araçsallık Kuramı, Sınır Kuramı incelenecektir (Yiğittekin, 2022; Karlankuş, 2023).

2.3.1. Dağılma Kuramı

Dağılma kuramına göre, iş ve özel yaşam tatmini arasında kurulan ilişki aynı anda ortaya çıkabilir. Yani kuram, iş tatmini ve yaşam tatmininin aynı anda gerçekleşebileceğini savunmaktadır. Çalışma yaşamından kazanılan tatmin duygusunun kişinin yaşam tatminini direk etkilediği fikrine dayanmaktadır (İzki, 2019; Özarı, 2019). Bu durumun sebeplerinden biri de kişinin çalışma yaşamı kazanımlarını özel yaşamında kullanabilmesidir. Örneğin; çalışma yaşamında tatmine ulaşan kişi özel yaşamındaki rolünde de tatmin olabilmekte ve olumlu yansıma görülebilmektedir. Ancak çalışma yaşamı ile ilgili olumsuz durumlarda yaşam tatmini üzerinde olumsuz etki yaratabilir. Örneğin; kişinin işini kaybetme korkusu yaşam tatminini olumsuz etkileyebilir (Polat, 2019; Usta, 2020).

Kurama göre çalışmanın kişinin yaşamındaki önem derecesi, çalışma yaşamı ve özel yaşamdan duyulan memnuniyetin yönünü göstermektedir. Kişinin çalışma yaşamına verdiği önem arttığı zaman kişinin çalışma yaşamı ve özel yaşam tatmini artabilmektedir. Kuram, çalışma yaşamına önem veren kişilerin iş-özel yaşam dengesini sağlayacaklarını varsaymaktadır (Bülbül ve Giray, 2012; İzki, 2019; Polat, 2019).

2.3.2. Telafi Kuramı

Telafi veya dengeleme kuramı olarak adlandırılan kuram, kişinin iş ve özel yaşamdan elde edeceği tatmin düzeyinin dengelenmesi üzerine geliştirilmiş bir kuramdır. Kuram, yaşamın bir alanında hissedilen tatminsizliğin diğer alanlarda giderilebileceğini savunmaktadır. Kurama göre iş tatmini ve yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki mevcuttur. Telafi kuramında kişinin çalışma yaşamı ya da özel yaşamının birinde istekleri gerçekleşmiyor veya düşük düzeyde gerçekleşiyorsa kişi bu durumu dengelemek için öteki yaşam alanının beklenti ve isteklerini gerçekleştirmeye çalışır. Bu sebeple iş-özel yaşam dengesi bozulabilir ve kişiler çatışma yaşayabilirler (Keser ve Güler, 2016; Güder, 2019; Çakır, 2022).

Kuram iki türlü gerçekleşmektedir. İlk olarak kişi tatmin olmadığı alana katılımını azaltırken, tatmin olma potansiyeli bulunan alana katılımını artırabilir. Örneğin; çalışma hayatında mutsuz olan kişi, boş vakitlerinde işle ilgili çalışmak yerine sosyal yaşam aktivitelerine yönelebilmektedir. İkincisinde ise kişi, alanlardan birinde başarısız olduğunda diğer alanda başarı için mücadele eder. Örneğin; çalışma yaşamında başarı kazanamayan kişi özel yaşamına odaklanır (Polat, 2019; Kerim; 2021; Miyanyedi Şen, 2021).

2.3.3. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramı, çalışma yaşamı ile özel yaşamın birbirlerinden bağımsız olduğu fikrini savunmaktadır. Kurama göre kişilerin çalışma yaşamları ve özel yaşamlarını birbirlerinden ayrı ve bağımsız iki alandır ve alanlar arasında etkileşim bulunmamaktadır. Piotrkowski, bu durumu kişinin alanlardan birinde aktifken diğer alan ile ilgili düşüncelerini, hislerini ve davranışlarını baskılaması olarak ifade etmiştir (Polat, 2019; Ünüvar, 2021; Çelik, 2022).

Kuramın temel özelliği; kişilerin mesleki alışkanlıkları ve tecrübelerinin etkisinde kalmadan, özel yaşamlarında vakit geçirebilmesidir. Yani kişinin alanların birindeki deneyiminin, mutluluğunun, başarısının diğer alandan bağımsız olmasıdır. Tınar vd. nin 1997 yılında yaptığı araştırmaya göre kişilerin çalışma yaşamı ve özel yaşam alanlarını ayrı tutma eğilimlerinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür (Ballica, 2010; Yaşar, 2021; Çelik, 2022).

Kuram kişilerin zaman, konum ve işlev ayrımı yaparak yaşamlarını düzgün bir biçimde bölümlendirmesine ve bir alanın diğer alan üzerinde etki yaratmasına imkân olmadığını savunmaktadır. Ancak günümüz çalışma yaşamı yoğunluğu ve teknoloji sistemleri düşünüldüğünde kişilerin çalışma yaşamı ve özel yaşamlarını kesin olarak birbirinden ayırmaları zor olabilmektedir. Günümüzde uzaktan çalışma, evden çalışma veya diğer esnek çalışma şekilleri yaygınlaşmaktadır. Çalışma ortamı ve ev ortamını aynı alanda toplayan bu çalışma şekilleri bölünme kuramının uygulanmasını

güçleştirmektedir. Örneğin; kişinin evden çalıştığı bir zamanda iş nedenli yaşadığı bir mutsuzluğu, yorgunluğu evde bulunan kişiye yansıtmaması zor olabilmektedir. Bu tarz çalışma şekillerinde çalışma yaşamı ve özel yaşam arasına net sınırlar koyulamamaktadır (Yavuz, 2018; Çelik, 2022; Çödek Ayar, 2022).

2.3.4. Rol Kuramı

Rol kuramı, kişinin çalışma yaşamı ve özel yaşamında farklı rollerinin olmasına dayanmaktadır. Kurama göre kişilerin hem çalışma yaşamlarında hem de özel yaşamlarında pek çok rol ve sorumlulukları bulunmaktadır. Bunlar; işte çalışan, yönetici, patron vs. evde ise; eş, anne, baba gibi unvanlar şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Rol çatışması, kişinin rollerinden birinin diğer rollerinden biri üzerinde baskı kurduğu durumlarda meydana çıkabilir. Kişinin rollerinin fazla olması roller arası çatışmanın şiddetini artırabilmektedir (Umutlu, 2021; Çakır, 2022).

Beutell ve Greenhaus iş-özel yaşam çatışmasını, rol çatışması kuramına dayanarak üç temel formda tanımlamıştır: Zaman temelli çatışma, davranış temelli çatışma ve gerilim temelli çatışma.

- *Zaman temelli çatışma*, kişinin bir rolüne ayırdığı zaman diğer rollerine ayırması gereken zamanı azaltmaktadır. Zaman temelli çatışma iki türlü gerçekleşmektedir. İlk olarak bir role bağlı olmaktan kaynaklı baskılar diğer rolden kaynaklı beklentileri gerçekleştirmeyi fiziksel olarak imkânsızlaştırmaktadır. İkinci olarak kişi bir rolün beklentilerini fiziksel olarak gerçekleştirmeye çalıştığında bile diğer rolün baskısı kişiyi meşgul etmeye devam edebilmektedir (Kıcıır, 2015; Akdoğan, 2022).
- *Davranış temelli çatışma*, kişinin iş yaşamında kendisinden beklenen davranışların ve özel yaşamında kendisinden beklenen davranışların birbiri ile uyumlu olmaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Örgüt içinde tarafsız, sert ve katı davranışlar sergileyen yöneticiden özel yaşamında duygusal ve sıcak davranışlar sergilemesinin beklenmesi

durumunda kişi davranış temelli çatışma yaşayabilir. Yani kişi birbirinden başka rollerin davranışlarına uyum sağlayamadığı zaman roller arası çatışma yaşayabilmektedir (Kıcıır, 2015; Tabak, 2019; Miyanyedi şen, 2021).

- *Gerilim temelli çatışma*, kişinin bir rolde yaşadığı gerilimin kişinin diğer rolüne etki etmesidir (Karlankuş, 2023). Gerilim temelli çatışmanın etkenleri olarak rol belirsizliği, aşırı iş y¼k¼, ¼st ve çatışma arkadaşları ile iletişimin k¼t¼ olması ve iş taleplerinin fazla olması sayılabilir. İş stres¼rleri kişide yorgunluk, gerginlik, depresyon, kayęı ve huzursuzluk gibi gerilim belirtileri ¼retebilir ve kişinin iş stres¼rleri kaynaklı yaşadığı gerilim diğer rol sorumluluklarını gerçekleştirmesine engel olabilir. Kişinin iş yaşamında kaynaklı oluşan stres sonucunda kayęı, huzursuzluk, endişe vs. belirtilerin kişinin ¼zel yaşamına etki etmesi gerilim temelli çatışmaya ¼rnek verilebilir (Aras ve Karakiraz, 2013; Kıcıır, 2015; Aydın, 2022).

Bir rol¼ ¼stlenen kişi, diğer rollerini gerçekleştiremediği zaman olumsuz bir durum meydana ¼ıkacak, b¼ylelikle iş ve ¼zel yaşam dengesizliği oluşacaktır. Yani iş ¼zel yaşam arasındaki uyumsuzluk soruna d¼n¼řecektir (Polat, 2019). İş-¼zel yaşam dengesinin oluşabilmesi i¼in rollerin dengede olması ¼nemlidir.

2.3.5. Araçsallık Kuramı

Araçsallık kuramı, alanlardan herhangi birinin ¼teki alana yarar sağlayacak bi¼imde araç olarak kullanılmasıdır. Kişi bir alanda başarılı olmak i¼in diğer alandan faydalanarak başarı elde etmeye ¼alıřıyorsa diğer alanı araç olarak kullanmaktadır. ¼rneęin; kişi çatışma yaşamından elde ettiği kazanç ile ¼zel yaşamına katkıda bulunmaktadır (Ballica, 2010; Usta, 2020). Bir başka ifade ile kişinin yaşam ilgisi hangi alanda yoğun ise kişi i¼in o alandaki rollerinin ¼nemi artmakta ve s¼z konusu alan rolleri merkeze yerleşmektedir. ¼rneęin; kişinin ¼alıřtıęı işin niteliği y¼ksek ise yaşam ilgisi

Çalışma yaşamı alanına yoğunlaşarak çalışma rolü bütün rollerinden daha önemli hale gelebilir. Kişinin niteliksiz işte çalışması durumunda da özel yaşam alanı ve rolleri merkeze yerleşebilmektedir. Bu durumda yoğunlaşılan yaşam alanı diğer yaşam alanına fayda sağlayarak araç işlevi görebilir (Polat, 2019; Usta, 2020; akır, 2022).

Özetle araçsallık kuramında, kişiler başarıya ulaşmak için öteki yaşam alanını araç olarak kullanmaktadır. Çalışma yaşamı rolünün kişinin yaşamında baskın olması, özel yaşam rollerini araçsal niteliğe dönüştürmektedir. Özel yaşam rollerinin kişi üzerinde baskın olması halinde ise çalışma yaşamının rolleri araçsal niteliğe dönüşmektedir (İzki, 2019; Polat, 2019).

2.3.6. Sınır Kuramı

Sınır kuramı 2000 yılında Clark tarafından literatüre kazandırılmıştır. Bu kuram sınır, sınır geçiciler ve sınır koruyucular kavramları ile ilişkilidir. Sınır, alanla ilgili davranışın başlama ve bitme noktalarını tanımlayan çizgilerdir (Demirtaş, 2021; Yiğittekin, 2022). Sınır geçiciler, ev ve çalışma alanı arasında günlük geçişler yapmakta olan kişilerdir. Ev ve çalışma alanlarında kalan kişiler ise sınır koruyuculardır. Kurama göre çalışma yaşamı ve özel yaşam alanları arasında sınırlar bulunmaktadır. Söz konusu sınırlar fiziksel sınır, zamansal sınır ve psikolojik sınır olarak üç tre ayrılmıştır. Fiziksel sınırlar; evin duvarları ya da iş yeri binası gibi davranışın gerçekleştiği fiziki yer olarak tanımlanmaktadır. Zamansal sınırlar; işin ne zaman yapılacağını, çalışma saatlerini, aileye karşı sorumlulukların ne zaman yerine getirileceğinin belirlenmesidir. Psikolojik sınırlar; düşünce ve davranış örüntüleri, hangi duygunun hangi alan için uygun olduğunu belirleyen kişilerin kendi yarattığı kurallardır (nvar, 2021; dek Ayar, 2022).

Sınır kuramı, çalışan kişilerin iş-özel yaşam dengelerini sağlayabilmek için çalışma ve özel yaşam sınırlarını nasıl yönettiklerini açıklar. Ancak zaman içerisinde teknoloji alanında yaşanan gelişmeler günümüzde kişilerin çalışma yaşamlarındaki zamansal ve fiziksel sınırlarını

kaldırmıştır. Böylelikle kişiler konumlarından bağımsız çalışabilmekte ve çalışma saatleri ofis sınırlarını aşabilmektedir. Teknolojik gelişmeler bir tarafta yararlı görülerek iş-özel yaşam dengesizliğinin azalma nedeni olarak görülmekte; diğer tarafta ise aşırı teknoloji kullanımının kişiyi toplumdan uzaklaştırdığı ve çalışmanın ev yaşamına taşınarak özel yaşam alanına geçtiği ileri sürülmektedir (Güder, 2019; Yaşar, 2021; Çelik, 2022).

2.4.İş-Özel Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları

Kişiler iş-özel yaşam dengelerini oluşturamadığı zaman bazı olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. İş-özel yaşam dengesizliğinin sonuçları kişisel ve örgütsel olarak iki grupta incelenecektir (İzki, 2019; Çakır, 2022).

2.4.1. İş-Özel Yaşam Dengesizliğinin Kişisel Sonuçları

Kişinin çalışma yaşamı ve diğer yaşam alanları arasında denge sağlanamadığı zaman kişisel açıdan sorun ve sıkıntılar yaşanmaya başlanabilir. Bu doğrultuda kişinin yaşam alanlarından birinin diğer yaşam alanına etki etmesi kişilerin yaşam tatmininin azalmasına, stres oranlarının artmasına ve depresif ruh hali yaşamasına sebep olabilmektedir. Örneğin; iş alanından gelen sıkıntıların kişinin ailesine yansması, kişinin özel yaşamındaki beklentilerinin gerçekleşmemesi kişiyi mutsuzluğa sürükleyebilmektedir. Bu çalışmada iş-özel yaşam dengesizliğinin kişisel sonuçları üç başlık altında incelenecektir. Bunlar; davranışsal sonuçlar, psikolojik sonuçlar ve fiziksel sonuçlardır (Akdoğan, 2022; Altıok Gürel, 2022; Karlankuş, 2023).

2.4.1.1. Davranışsal Sonuçlar

İş-özel yaşam dengesizliğinin kişinin üzerinde oluşturduğu baskı sonucu kişide davranış değişiklikleri oluşabilmektedir (Altıok Gürel, 2022). En belirgin davranış bozukluklarından biri yeme-içme düzeninin

bozulmasıdır. Kişiler yaşadıkları strese bağlı olarak fazla yemek yeme eğiliminde olabilmektedir. Bununda iki sebebi vardır. İlk olarak kişi yemek yerken sorunlarını düşünmez ve endişeleri azalabilir. İkinci olarak dolu mide ve bağırsakların daha çok kan kullanması ile beyinde kan basıncı düşerek kişi de rahatlatıcı etki yaratabilir. Bir diğer davranış bozukluğu sigara-alkol tüketiminin artması olarak görülebilmektedir. Kişiler sigara kullanmaya başlayabilir veya kullandıkları sigara sayısını arttırabilmektedir. İş kazalarının, öfkeliilik halinin ve şiddet eğiliminin artması da diğer davranış bozuklukları olarak görülmektedir. Davranış değişimlerinden yalnızca kişinin kendisi değil yakın çevresi de etkilenebilmektedir. İlk olarak ailede görünmeye başlayan olumsuz etki zamanla çalışma yaşamına da yansıyabilmektedir. Sonuç olarak kişi ne özel yaşamında ne de çalışma yaşamında verimli olamayacaktır (Yılmaz ve Ekici, 2003; Çakır, 2022; Çelik, 2022).

2.4.1.2. Psikolojik Sonuçlar

İş-özel yaşam dengesinin kurulamaması kişinin duygusal açıdan sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir. Kişilerin önce ailelerine vakit ayıramamaları sonra ise sosyal rollerini gerçekleştiremedikleri için yaşadıkları psikolojik çatışma iş alanında kişiye olumsuz olarak yansımaktadır. Örgütlerin başarıya ulaşmak için baskı yapması ve uzun mesai saatleri kişilerde kaygı ve stres oluşturabilmektedir (Kerim, 2021; Çödek Ayar, 2022). İş-özel yaşam dengesizliği yaşayan kişi etkisinde olduğu stresle birlikte iş ve özel yaşamını kapsayan derin bir boşluğa düşmektedir. Stres sonucunda kişi; depresif duygu durumu, tükenmişlik, yalnızlık hissi, huzursuzluk, suçluluk hissi, yaşam tatmininde azalma ve kaygı bozukluğu yaşayabilmektedir. Kişinin yoğun stres altında olduğu durumlarda; tükenmişlik, bitkinlik, gerginlik, sinirlilik gibi duygu durumları ortaya çıkabilmektedir. Bu süreçte kişi çevresine karşı duyarsız, katı veya alaycı tutumlar sergileyebilmektedir. Depresif duygu durumu, kişinin yaşama karşı ilgisinin azalması, hiçbir şeyden zevk almama durumu olarak açıklanabilir. Depresif duygu durumu ile beraber yalnızlık hissi ve huzursuz

hissetme görülebilmektedir. İş-özel yaşam dengesizliği durumunda suçluluk duygusu, kişi toplum tarafından öngörölmüş cinsiyet rollerini yerine getiremediğini algıladığında hissedilebilir.

Bir diğerk psikolojik sonuç ise yaşam tatmininin azalmasıdır. Kişiler değerk verdikleri şeyleri yapamazlarsa tatminsizlik hissedebilirler. Bu sebeple iş-özel yaşam dengesizliği kişinin yaşamında değerk verdiği şeyi yapmasını engelleyerek yaşam tatmininde azalmaya sebep olmaktadır. Kaygı bozukluğu ise kişinin bazı deneyimlerinin tetiklediğı korku olarak açıklanabilir. Sonuç olarak kişinin iş-özel yaşam dengesizliği yaşaması kişinin psikolojisinde derin izler oluşmasına ve içine kapanmasına neden olabilmektedir (Ballica, 2010; Çelik, 2022; Altıok Gürel, 2022).

2.4.1.3. Fiziksel Sonuçlar

İş-özel yaşam dengesizliği kaynaklı davranışsal ve psikolojik sonuçlar ilerlediğı takdirde kişi tıbbi anlamda sağlık sorunları yaşamaya başlayabilir. Kişi bu durumda ne işinin ne de özel yaşamının sorumluluklarını karşılayamaz (Altıok Gürel, 2022). Fiziksel sonuçlar kısa dönemli ve uzun dönemli hastalıklar olarak değerklendirilmektedir.

Kısa dönemli fiziksel sonuçlar stres kaynaklı tansiyon ve kan şekerinin yükselmesi, gerginlik sebepli kas rahatsızlıkları, boyun ve omuz ağrıları, baş ağrısı ve baş dönmesi, kabızlık ve ishal şeklinde görülebilmektedir. Ayrıca bu rahatsızlıklar kalıcı olabilir. Bir araştırma, ağır iş yükü ve strese maruz kalan kadın çalışanlarda baş, omuz, sırt ve mide ağrılarına fazlaca rastlandığını göstermektedir.

Stresin uzun dönemli etkileri sonucunda meydana çıkan fiziksel hastalıklar da mevcuttur. Bunlardan en sık görölenleri kalp-damar hastalıkları, ülser, kanser, alerji, romatizmal artrit ve migrendir. Bu da kişinin iş göremez hale gelmesine neden olmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2003; Girdap, 2019; Akdoğan, 2022).

2.4.2. İş-Özel Yaşam Dengesizliğinin Örgütsel Sonuçları

Kişilerin iş ve özel yaşamla ilgili üstlendikleri farklı rollerin çalışan da oluşturduğu çatışmalara ve bu çatışmanın işe, işteki tutumlarına, örgütlere yönelik davranışlarına yansıdığı görülmektedir. Yani iş-özel yaşam dengesizliği yaşayan kişi çalıştığı örgüte de maliyetler yüklemektedir. İş-özel yaşam dengesinin sağlanamaması sonucunda örgüte doğrudan ve dolaylı etkiler yansımaktadır (Kuzulu, Kurtuldu ve Vural Özkan, 2013; Sis Atabay ve Naktiyok, 2017; Girdap, 2019; Umutlu, 2020).

2.4.2.1. Doğrudan Etkiler

İş-özel yaşam dengesizliğinin sonuçları örgüte direk etki edebilmekte ve örgütü doğrudan etkileyebilmektedir. Doğrudan etkiler içinde katılım, aidiyet ve iş başarısı bulunmaktadır. Bu etkiler kişinin kaybı ile ilgilidir. Doğrudan etkiler başlığı altında işe devamsızlık, işgücü devri, iş yavaşlatma-grev ve iş başarısı faktörleri incelenecektir (Küçükusta, 2007; Altıok Gürel, 2022).

İşe devamsızlık, örgüt yönetimlerinin karşılaştığı en önemli sorunlardan biridir. İşe devamsızlık, stresin bir sonucu ya da çeşitli fiziksel rahatsızlıklar (sakatlanma, grip vs.) sonucunda da görülebilmektedir. Örgüt kaynaklı stresin işe devamsızlıktaki etkisi dolaylı görünse de stresin fiziksel sağlığa etkisi iş-özel yaşam dengesizliğinin kişisel sonuçlarında açıklanmıştır. Stres kaynaklı psikolojik ve fiziksel sorunlar sağlık problemlerine sebep olabilmektedir. Sağlık problemleri de işe devamsızlığa sebep olabilmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2003; Küçükusta, 2007). İşe devamsızlık örgüt tarafında pek çok maliyete neden olur. Bunlar; var olan çalışana fazla mesai yaptırılarak mesai ücreti ödenmesi, geçici çalışan istihdam edilmesi, işgücü kaybını engellemek için yeni çalışan alınması, devamsızlık yapan çalışan yerine istihdam edilen çalışanların eğitim maliyetleri, üretim kalitesinin düşmesidir. Örgütlerin çalışanların iş-özel yaşam dengesini desteklemeleri durumunda çalışanın stresi azalacak, sağlık nedenli harcamalar azalacak ve örgütün maddi açıdan zarar etmesi engellenmiş olacaktır (Umutlu, 2020; Ay, 2023).

İşgücü devri, örgüte katılma ve örgütten ayrılma hareketi şeklinde tanımlanabilir. İşgücü devir hız artışı çalışanların işe devamsızlık yapmaları ya da yaptıkları işten tatmin olmamaları sonucunda görülür. Örgütün varlığını sürdürebilmesi için belirli oranda devir hızı gereklidir ancak devrin getirdiği yüksek maliyetler sebebiyle örgütler devir oranını en düşük seviyelerde tutmaya çalışmaktadır. İşgücü devrinin maliyeti yalnızca kaliteli işgücü kaybı kaynaklı verimliliğin azalması değildir. İşçi bulma, kiralama, eğitim maliyetleri gibi görünmeyen maliyetleri de içermektedir (Umutlu, 2020; Aşır, 2021; Çelik, 2022).

İş yavaşlatma ve grev, işle ilgili bazı sorunların büyümesi sonucunda çalışanların çalışmayı durdurmaları durumudur. Örneğin; çalışanlar ücretler, çalışma saatlerinin çokluğu veya örgüt içi sorunlar nedeniyle iş yavaşlatma ve greve gidebilmektedir. Bu durum ise işleri aksatarak örgütte maddi kayıp ve çalışan kaybı gibi doğrudan etkilere sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra müşteri, tedarikçi, fırsat kayıpları ve karşı tarafla ilgili dolaylı etkilere de sebep olabilmektedir. Günümüze kadar örgütlü çalışma ve iş-özel yaşam faaliyetleri arasında ilişki bir şekilde var olmuştur. Çalışanların yaşam kaliteleriyle ilgili örgütten talep ettikleri yenilikler sendikalar ile benzer olmuştur. Çalışanların iş-özel yaşam dengesi için talep ettikleri yenilikler (azaltılmış çalışma saatleri, vs.), işgücünün kazanmaya ve korumaya uğraştığı "tam zamanlı çalışma" modeli ile uyumaktadır (Küçükusta, 2007; Akdoğan, 2022; Çelik, 2022).

İş başarısı, performans düşüklüğü ve iş kazaları da iş-özel yaşam dengesizliğinin diğer sonuçlarındandır. İş-özel yaşam dengesizliği yaşayan bir kişinin işine gereken özen ve çabayı göstermemesi çalışanın performansının düşüşüne neden olabilir. Ayrıca dengesizlik yaşayan kişinin görevlerini gerçekleştirse dahi örgüte ekstra katkı sağlamaması yöneticileri tarafından olumsuz karşılanabilir. Eğer örgüt içerisinde çalışanın üzerindeki baskı artarsa kişilerin performansları düşebilir ve çalışma istekleri azalabilir. Sonuç olarak çalışan kişinin verimliliği azalır ve bu durum da örgütün genel başarısına olumsuz olarak etki eder (Küçükusta, 2007; Akın, 2019; Küçükkoç, 2021).

İş kazaları, hem kişisel hem de örgütsel pek çok etkiye sebep olduğu için örgütler tarafından önemsenmektedir. İş-özel yaşam dengesizliği, çalışmada isteksizliğe neden olabileceğinden işle ilgili riskleri arttırarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasına neden olabilmektedir (Arar, 2020; Umutlu, 2020; Yılmaz ve Ekici, 2003).

2.4.2.2.Dolaylı Etkiler

Dolaylı etkiler, enerji azalması ile birlikte iş tatminsizliği ve örgütsel bağlılığın düşük olması sonucu meydana çıkmaktadır. Dolaylı etkiler, örgütlerin kârlarına olumsuz olarak doğrudan yansılar ancak dolaylı olarak örgütleri etkilemektedirler. İş-özel yaşam dengesizliği sonucunda meydana gelen örgütü dolaylı olarak etkileyen iş tatmini, örgütsel bağlılık ve ilişkilerde kalitesizlik faktörleri incelenecektir (Küçükusta, 2007; Akdoğan, 2022; Aydın, 2022).

İş tatmini, çalışanın işini veya çalışma yaşamını değerlendirmesi sonucunda hissettiği doyum veya olumlu duygulardır. Çalışanın iş tamiminin düşük olması örgütü dolaylı olarak etkilemektedir. Örgütsel maliyetler açısından iş tatmini önceki maliyetlere göre daha zor ölçülmektedir. Örneğin; işgücü devir hızı ve işe devamsızlığın artması iş tatminsizliğinin bir göstergesi olabilir (Küçükusta, 2007; Alper, 2020; Aşır, 2021).

Çalışanın işinden tatmin olması işini iyi yapmasındaki başlıca etkendir. İşini iyi yapan çalışanın performansı ve verimliliği doğal olarak artacaktır. İş tatmininin düşük olması durumunda örgütler; çalışma isteksizliği, işte hata yapma, işe geç gelme, işten uzaklaşma, işten ayrılma isteği gibi durumlarla karşılaşılabilir. İş tatmini çalışma performansını, çalışan verimliliğini, işgücü devir hızını ve sonuç olarak örgütün başarı düzeyini etkilemektedir (Sis Atabay ve Naktiyok, 2017; Çelik, 2022).

Örgütsel bağlılık, kişinin çalıştığı örgütü benimsemesi, örgütün ilkelerini, değerlerini ve hedeflerini benimsemesi, örgütün kazancının

artması için emek vermesi ve örgütte kalmak için gösterdiği isteğin boyutunu ifade etmektedir (Çelik, 2022). Kişinin iş-özel yaşam dengesizliği yaşaması örgütsel bağlılıkta düşüşe sebep olacaktır. Çalışana iş yaşamında değer verilmemesi, gerekenden fazla iş yükü olması, emeğinin karşılığının verilmemesi çalışanın örgüte olan bağlılığını azaltacaktır. Sonuç olarak çalışan eğer iş ve özel yaşam rolleri için işverenden destek görmezse, örgüte bağlılığı düşük seviyede olacaktır. Örgütsel bağlılığın olmasının örgütlere en olumlu etkisi ise örgütün devamlılığı için gerekli olan işgücünün örgüt bünyesinde tutabilmesidir (Umutlu, 2020; Aşır, 2021; Küçükkoç, 2021).

İlişkilerde kalitesizlik, çalışanların iş-özel yaşam dengesi oluşturmamalarının bir sonucu da ilişkinin kalitesi bozulmasıdır. İş-özel yaşam dengesizliği sonucu stresle mücadele eden çalışanlar çevrelerine daha az sevgi ve saygı göstermekte, daha az güven duymaktadırlar. Örgütte yaşanan kötü ilişkiler, iş tatminini dolayısıyla işe devamlılığı etkileyebilmektedir. İstenmeyen durumlara harcanan fazladan enerji, çalışmak için gerekli olan enerjiyi olumsuz etkileyecektir. Bu sebeple örgüt ilişkilerinde kalitenin düşmesi kısa dönemde işe devamsızlığa neden olabilecek, uzun dönemde de örgüt sağlığını tehlikeye sokabilecektir. Ayrıca bu durumlar kişinin çalışma yaşamı dışında özel yaşamını da olumsuz olarak etkileyeceği için kişinin yaşam kalitesi de düşecektir (Küçükusta, 2007; Umutlu, 2020; Çelik, 2022).

2.5.İş-Özel Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Uygulamalar

İş-özel yaşam dengesi kurulması hem kişi hem de örgüt tarafına olumlu olarak yansımaktadır. İş-özel yaşam dengesi kurulmadığı zaman bu durumdan kişinin hem çalışma yaşamı hem de özel yaşamı olumsuz etkilenmektedir. Bu sebeple de iş ve özel yaşam dengesinin kurulması için farklı uygulamalar geliştirilmelidir. Uygulamalarda örgütler ve çalışanlar birlikte hareket etmeli ve uygulamalar devlet eliyle desteklenmelidir (Akdoğan, 2022; Babacan, 2022; Bakan, 2020;).

Örgüt tarafından yapılabilecek iş-özel yaşam dengesi çalışmalarından biri esnek çalışma biçimini uygulayabilmektir. Bu

uygulamada çalışan belli zaman aralıkları içerisinde işe başlama ve bitirme saatlerini kendisi belirleme imkânı elde edebilir veya görevini nerede ve ne zaman tamamlayacağını kontrol edebilmektedir. Çalışmada esneklik sağlayan uygulamalar çalışanın verimliliğine ve kariyerine olumsuz etki yapmadan kişiye çalışma saatleri ve şartları ile ilgili seçim yapma imkânı sunmaktadır. Bu çalışma şartlarında çalışan, işten izin almadan özel yaşam ihtiyaçlarını karşılayabilme, işe gidiş-gelişte trafikte harcanan zamanın azalması gibi faydalar elde edebilmektedir. Esnek çalışma biçimi uygulamaları sayesinde çalışan iş-özel yaşam dengesini daha kolay sağlayabilir. Örgüt ise çalışanın etkili zaman kullanımı sayesinde artan motivasyonu, verimliliği, örgütsel bağlılığından fayda sağlamaktadır (Arar, 2020; Aşır, 2021; Demirtaş 2021).

Çalışanın iş-özel yaşam dengesi kurabilmesi için bir diğer etken ise yönetici desteğidir. Yönetici desteği, yöneticilerinin çalışanlarını destekleyeceği, yaptıkları çalışmalarda çalışanlarını cesaretlendireceği ve yöneticilerinin çalışanlarını önemseyeceği algısıdır. Çalışanları ile empati yapabilen özel yaşamlarındaki ihtiyaçlarına anlayışla yaklaşan yöneticiler çalışanlarının iş-özel yaşam dengesizliğinin azalmasına katkı sağlayacaktır. Yöneticilerin çalışanlarının iş-özel yaşam dengesi kurmalarına destek olmadığı durumlarda çalışanların motivasyonlarında, verimliliklerinde ve yaratıcılıklarında azalmalar görülebilmektedir. Yönetici desteği sayesinde çalışan ile sağlanan pozitif ilişki örgüte bağlılık olarak fayda sağlamaktadır. (Aşır, 2021; Küçükkoç, 2021; Akdoğan, 2022).

İş-özel yaşam dengesi için çalışma arkadaşı desteği de önemlidir. Kişilerin herhangi bir sorunla karşılaştıkları durumlarda çalışma arkadaşları tarafından anlayışla karşılanmaları, tavsiyeler almaları, gerektiğinde iş paylaşımı yapabilmeleri gibi desteklerin olması çalışanların iş-özel yaşam dengesi kurmalarında önemli bir etkidir. Çalışma arkadaşı desteği, kişinin işte daha verimli olmasını ve iş yerinde oluşabilecek bir soruna psikolojik olarak daha güçlü yaklaşmasını sağlayacaktır (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007; Aşır, 2021; Akdoğan, 2022).

İş-özel yaşam dengesini sağlamak için önemli olan diğer iki etken; yapılan işin karşılığı için çalışana ödenen maddi bedel olan maaş ve sosyal haklardır. Yapılan iş karşılığı verilen ücretin çalışan için yeterli olması ve adil ücret dağıtımı iş-özel yaşam dengesini etkilemektedir. Araştırmalar adaletli ve düzenli ödenen ücretin iş tatmini dolayısıyla yaşam tatminiyle arasında pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Ücret ile özel yaşamını dengeleyen çalışanın üzerindeki çatışma etkileri azalacak böylelikle verimlilik ve örgütsel bağlılık düzeyleri artacaktır. Sonuç olarak ücretin ödenmesinin olumlu etkilerini hem örgüt hem çalışan hissedecektir (Demirer, 2011 Aşır, 2021).

Örgütler sosyal haklar çerçevesinde yaşlı bakımı veya hasta bakımından sorumlu olan çalışanlar için bakım ve hemşire hizmeti, yaşlı bakım evi, bakım nedenli işe devamsızlıklarda daha az ücret kesimi veya ücretsiz izin, maddi yardım imkânları sağlayabilir. Çocuğu olan çalışanlar için de kreş, gündüz bakım hizmetleri, çocukların eğitime maddi destek sağlanabilir. Hamile ve 4 yaşından küçük çocuğu olan çalışanların iş seyahatleri azaltılabilir. Örgütler çalışan destek programları oluşturarak çalışanlarına psikolojik/tıbbi, hukuki ve mali konularda destek sağlayabilirler. Bu tarz sosyal haklardan faydalanabilen çalışanların örgütsel bağlılıkları artabilmekte ve işe devamsızlıkları azalabilmektedir. Ayrıca bu çalışanların motivasyonları ve verimlilikleri artmakta bu da sosyal hak uygulamalarının örgüte olumlu olarak yansması şeklinde değerlendirilmektedir (Girdap, 2019; Arar, 2020; Aşır, 2021; Ünüvar, 2021).

İş-özel yaşam dengesi için partner desteği oldukça önemlidir. Partner desteği, kişinin eşini ve evli olmasa da aynı evi paylaştığı sevgilisini kapsamaktadır. Partner desteği, bir partnerin, kendi partnerine gösterdiği anlayış, tavsiye ve yardım şeklinde ifade edilebilmektedir. Duygusal destek ve iş paylaşımı olarak gerçekleşmektedir. Duygusal destek, partneri sevmek, güven duymak, empati yapmak, anlayış göstermek, ilgilenmek, tavsiyede bulunmak şeklindedir. Çalışan partnerinden gördüğü duygusal destek sayesinde evde de işte de kendisini yeterli hisseder ve bu durum iş-özel

yaşam dengesini kurmayı kolaylaştırır. Diğer destek konusu olan iş paylaşımı ise partnerlerin ev işi veya çocuk bakımında birbirlerine destek olmasıdır. Partnerler arasında yapılan bu paylaşımlar, partnerlerin üzerindeki aile içi yükü azaltarak kişilerin enerji ve zamanlarını gerekli olan diğer alanlarına ayırmalarına imkân sağlar. Bu durum da çalışanın daha kolay iş-özel yaşam dengesi kurmasına imkân tanıyabilmektedir (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007; Ceylan, 2011; Ünüvar, 2021).

Akraba, sosyal çevre ve ücretli yardımcı desteği iş-özel yaşam dengesinin kurulmasındaki sosyal desteklerdendir. Çalışanlar bu gruptan hem sorunları dinlenerek ve empati kurularak duygusal destek alabilir hem de iş paylaşımı konusunda fiziksel destek alabilir. Çalışanlar çocuk bakımı için anne, kayınvalide veya ücretli yardımcı desteği alabilirler (Ceylan, 2011; Aşır, 2021).

İş-özel yaşam uygulamalarının bir destekleyicisi de sendikalarlardır. İş-özel yaşam dengesini kurmada sendikaların görevi örgütler tarafından sağlanan imkânlara destek olmaktır. Sendikaların bu alandaki görevleri; toplumların iş-özel yaşam dengesinin önemini fark etmeleri için kampanyalar başlatmak, toplu pazarlık süreçlerinde çalışanların iş-özel yaşam dengesini sağlamaya yönelik pazarlık yapmak, iş-özel yaşam dengesi ve önemi konusunda çalışanlara eğitim verip çalışanları bilinçlendirmektir (Girdap, 2019; Arar, 2020).

Devlet, örgüt ve sendikaların iş-özel yaşam dengeleyici politikalarına destek olmalıdır. Bu durum iş-özel yaşam dengeleyici politikaların uygulanabilirliğini arttıracaktır. İş-özel yaşam dengeleyici politikaların gerektiği gibi uygulanması için devletin, uygulamaları desteklemesi, uygulamaları sürdürülebilir kılması, esnek çalışma uygulamalarını kanunlaştırması ve uygulama aksaklıklarına cezai düzenlemeler yapması gerekmektedir. Örneğin; devletler yıllık izin, evlilik izni, doğum izni, süt izni gibi yasal izin uygulamalarını sıkı olarak denetlemelidir; gündüz bakım evleri sayısında artış yaparak çocuk bakımı konusunda çalışanlara yardım etmelidir.

Görüldüğü üzere iş-özel yaşam dengesinin kurulması kişinin, örgütün, devletin elindedir. İlk olarak iş-özel yaşam dengesinin sağlanıp korunması önemlidir. Sonrasında ise aile desteğinin ve örgütsel desteğin varlığı önemlidir. Bu desteklerin yetersiz kaldığı durumlarda ise devlet desteği devreye girmektedir (Çınar Ünal, 2019; Arar, 2020; Küçükkoç, 2021).





ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu tez çalışmasının temel amacı; gig ekonomisi çalışanlarının iş-özel yaşam dengelerinin incelenmesidir. Araştırmada nitel araştırma tekniklerinden olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile Türkiye’de ikamet eden 10 gig ekonomisi çalışanıyla mülakatlar gerçekleştirilmiş ve verilerin analizi için MAXQDA paket programı kullanılmıştır. Araştırmada aşağıda belirtilen araştırma sorularına yanıt aranmaktadır:

Araştırma sorusu 1: Bireyleri gig çalışmaya sevk eden nedenler nelerdir?

Araştırma sorusu 2: Geleneksel çalışmaya kıyasla gig çalışmanın avantajları nelerdir?

Araştırma sorusu 3: Geleneksel çalışmaya kıyasla gig çalışmanın dezavantajları nelerdir?

Araştırma sorusu 4: Gig çalışmadaki iş yükü nasıldır?

Araştırma sorusu 5: Gig çalışmadaki zaman kullanımı nasıldır?

Araştırma sorusu 6: Gig çalışmanın özel yaşam üzerindeki olumlu yansımaları nelerdir?

Araştırma sorusu 7: Gig çalışmanın özel yaşam üzerindeki olumsuz yansımaları nelerdir?

Araştırma sorusu 8: Gig çalışmanın iş-özel yaşam dengesi üzerine yansımaları nelerdir?

Araştırma sorusu 9: Gig çalışma bireyin rol ve sorumluluklarını nasıl etkiliyor?

Araştırma sorusu 10: Gig çalışmada iş-özel yaşam dengesi nasıl kuruluyor?

3.2. Araştırmanın Önemi

Bu tez çalışması daha önce iş-özel yaşam dengeleri incelenmemiş gig ekonomisi çalışanlarının iş-özel yaşam dengelerini belirlemeye çalışan öncü ve keşfedici nitelikte bir araştırma olduğu için önemlidir. 11 Aralık 2023 tarihinde tez.yok.gov.tr adresinde “gig ekonomisi çalışanları” kavramı ile arama yapılmış ve hiçbir tez çalışmasına rastlanamamıştır. Daha sonra tez.yok.gov.tr’ de “gig ekonomisi” kavramı taratılmış ve üç tez çalışması yayınlandığı görülmüştür. Bu çalışmalar incelendiğinde;

Demiröz (2021) tarafından “For a fistful of dollars - effect of exchange rate shocks on the labor supply of online gig economy in developing countries (Bir avuç dolar için – döviz kuru şoklarının gelişmekte olan ülkelerdeki online gig ekonomisindeki işçi arzına etkisi)” başlığı altında yapılan tez çalışmasında, son üç yılda döviz kuru şoku yaşamış gelişmekte olan ülkeler esas alınarak bu ülkelerdeki gig çalışanların işgüçlerini çevrimiçi platformlarda sunmalarını etkileyen faktörler incelenmiştir.

Ünal (2022) tarafından “Gig Ekonomisinin Çalışma İlişkilerine Etkisi” başlığı adı altında yapılan tez çalışmasında gig ekonomisi kavramı incelenmiş ve gig ekonomisinin çalışma ilişkilerinde yarattığı dönüşüm açıklanmıştır. Gig çalışmanın etkenleri olan güvencesizlik ile esneklik incelenmiştir. Ayrıca ve gig ekonomisi platformlarından Uber, Deliveroo ve Amazon Mechanical Turk incelenerek bu platformlardaki çalışma ilişkileri, hukuksal mücadeleler, sendikalaşma ve toplu sözleşme süreçleri detaylı olarak açıklanmıştır. Son olarak da gig ekonomisinin çalışma ilişkilerine etkisi doğrultusunda istihdam, ücret, hukuksal, sendikalaşma ve toplu sözleşme, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenlik etkenleri kapsamlı biçimde incelenmiştir.

Janat (2022) tarafından “The relationship between unemployment rate and online labour index: A gig economy case in US (İşsizlik oranı ile online işgücü endeksi arasındaki ilişki: ABD'de bir gig ekonomisi)” başlığı adı altında yapılan tez çalışmasında 2016 ve 2021 yılları arasındaki Amerika Birleşik Devletleri pazarı sınırlarında online işgücünün mevcut esneklik

iddiası işsizlik vs. diğer ekonomik faktörlerin etkileri de dâhil edilerek kişisel gelir ve bağlantı hizmetlerinin durumu araştırılmıştır.

Benzer bir araştırma da 2 Ocak 2024 tarihinde dergipark.org.tr adresinde “gig çalışanı” ile “gig ekonomisi çalışanı” kavramları ile gerçekleştirilmiştir ve 2 araştırma makalesinin kaleme alındığı görülmüştür. Bu araştırma makaleleri incelendiğinde;

Küçük ve Tınaz (2022) tarafından “Gig Ekonomide Psikososyal Riskler Nitel Bir Analiz” başlıklı eserin kaleme alındığı görülmüştür. Bu araştırmanın amacı gig ekonomi çalışanlarının psikososyal risk faktörlerini belirlemektir.

Yurgiden (2023) tarafından gerçekleştirilen “Türkiye’ de Gig Ekonomisinin İşgücü Piyasasına Etkisi: İşin Olsun Örneği” başlıklı eserde ise Türkiye’de gelişmeye başlayan gig ekonomisinin etkisi incelenmiştir.

Gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda üç lisansüstü tez çalışmasının ve iki araştırma makalesinin kaleme alındığı görülmüştür. Ancak mevcut tezin araştırma konusunun daha önce incelenmediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda araştırmanın ulusal literatürde önemli bir boşluğu giderdiği düşünülmektedir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Gig ekonomisi çalışanlarının iş-özel yaşam dengelerini inceleyen bu çalışmanın evreni Türkiye’deki gig ekonomisi çalışanları olarak belirlenmiştir. Derinlemesine görüşme tekniği için minimum örneklem büyüklüğü bulunmamaktadır ancak bu konu hakkında farklı araştırmacılar farklı görüşler ortaya koymuştur. 2016 yılında Yıldırım ve Şimşek 1 kişi ile derinlemesine görüşme yapılmasının yeterli olacağını ifade ederken; 2015 yılında Adams derinlemesine görüşme için en az 10 kişi; 2015 Adams Galvin ise en az 12 kişinin katılımıyla derinlemesine görüşme yapılmasının araştırmalar için doğru sonuç vereceğini belirtmiştir. Ayrıca görüşmeler kendini tekrar etmeye başlayana dek yeni görüşmelerin yapılması önerilmektedir (Baltacı, 2019; Çakır Temel, 2021). Bu nedenle araştırmanın

örnekleminin en az 15 kişi olmasına karar verilmiş ve 10 katılımcı ile yanıtların benzer olmaya başladığı görülmüş ve araştırmanın görüşme kısmının sonlandırılmasına karar verilmiştir. Türkiye genelinden çalışmaya katkı sağlamak isteyen 10 gig ekonomisi çalışanı kartopu örnekleme yöntemi ile belirlenmiş ve mülakatlar çevrimiçi şekilde gerçekleştirilmiştir. Çevrimiçi görüşme yöntemi ile toplanan görüşme formunda tüm soruların cevaplanması zorunlu olduğundan sonuçlar, 10 gig ekonomisi çalışanın tümü tarafından verilen yanıtları kapsamaktadır.

Son olarak gerçekleştirilen görüşmeler 08:12 dakika ile 18:00 dakika arasında gerçekleşmiştir ve toplam 124:32 dakikalık görüşme sonucunda elde edilen veriler analiz edilmiştir.

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Formu

Tez kapsamında gerçekleştirilen araştırmanın veri toplama formu oluşturulduktan sonra Kırklareli Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu'ndan ilgili etik izinler 23.05.2023 tarihli ve E-35523585-302.99-86218 sayılı belge ile alınmıştır.

Veri toplama formunda iki bölüm bulunmaktadır. İlk bölüm katılımcıların sosyal ve demografik özelliklerini belirler niteliktedir. Bu bölümde; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, deneyim, haftalık çalışma süresi, gelir, vs. olmak üzere 9 soru bulunmaktadır. İkinci bölüm ise araştırma sorularına yanıt bulmak amacıyla literatür taranarak yazar tarafından oluşturulmuş mülakat sorularını içermektedir ve ilgili bölümde açık uçlu sorular bulunmaktadır (Örneğin, “Geleneksel işe kıyasla gig işin avantajları nelerdir?”, “Şu an çalıştığınız işinizin özel yaşıntınıza olumsuz yansımaları nelerdir?”, vs.). Veri toplama formu Ek-1’de yer almaktadır.

3.5. Araştırmanın Yöntemi

Mevcut tez çalışmasında nitel analiz yöntemi kullanılmıştır. Nitel çalışmalar; gözlem, görüşme (mülakat), doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemleri kullanılarak, algıların ve olayların doğal ortamda

gerçekçi ve bütüncül olarak ortaya konmasına yönelik sürecin yürütüldüğü çalışmalardır. Nitel araştırma yöntemi, gözlem yoluyla sosyal olayların doğal ortamında kendi bütünlüğü içinde inceleme imkânı sunmaktadır. Nitel çalışmalarda örneklem büyüklüğü; araştırmanın deseni, amacı, problem ve araştırma için gereken zaman ve kaynaklara göre belirlenmektedir (Aydın, 2018; Çakır Temel, 2021; Demir Yıldırım, 2022). Nitel görüşmelerde az sayıdaki katılımcıdan detaylı bilgiler elde edilebilmekte, görüşme sorularında esneklik sağlanabilmektedir. Yani görüşme sırasında araştırmacı yeni sorular ekleyebilir, ara sorular sorabilir veya bazı soruları sormayabilir.

Bu çalışmada görüşme (mülakat) yöntemi kullanılmıştır. Görüşme; katılımcıların araştırma konusu hakkındaki bilgi, düşünce ve duygularını aktif olarak ifade edebildiği, yaşam öyküsünü anlattığı veri toplama yöntemidir. Görüşmenin amacı, katılımcıların özgün bakış açılarına ulaşmaktır. Görüşme, araştırılan konu hakkında kişinin yaşanmışlıkları, düşünceleri, yorumları, tutumları, niyetleri, zihinsel algıları ve tepkileri gibi gözlenemeyen bilgilere ulaşılmasına imkân sağlamaktadır.

Nitel araştırmalarda kullanılan görüşme yönteminin de üç çeşidi mevcuttur. Bunlar; yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşmelerdir. Mevcut tez çalışmasında yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme yönteminde önceden hazırlanmış açık uçlu soru formu kullanılmaktadır. Görüşme esnasında veri hakkında detaylı ve eksiksiz bilgi toplanması için ek veya ara sorular sorulabilmektedir. Böylelikle çalışmanın amacına uygun olarak etraflıca bilgi edinilebilmektedir. Yarı yapılandırılmış görüşme yönteminde görüşmeler ses kaydına alınarak daha sonra yazıya dökülebilmektedir (Baltacı, 2019; Çakır Temel, 2021; Akman Dömbekçi ve Erişen, 2022).

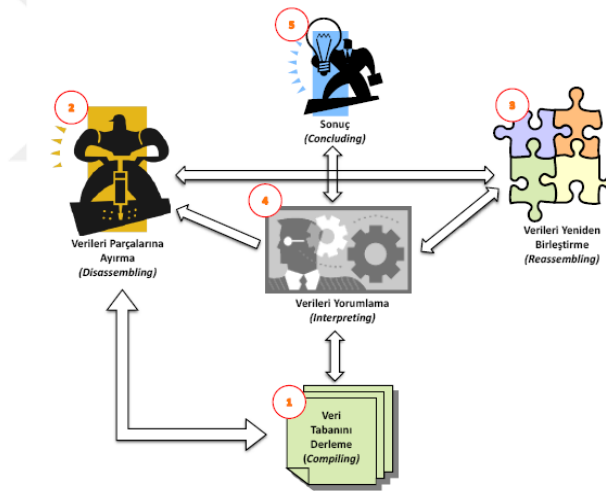
3.6. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın önemli iki kısıtı mevcuttur. Bu doğrultuda araştırmanın ilk kısıtı araştırma örneklemini Türkiye ülke sınırları içerisinde istihdamda bulunan gig ekonomisi çalışanlarının oluşturmaktır. Katılımı geniş tutmak adına il ve sektör konusunda herhangi bir sınırlama yapılmamıştır. Araştırma 10 gig ekonomisi çalışanının görüşleriyle şekillenmiştir.

Bir diğer kısıt, verilerin çevrimiçi olarak toplanmasıdır. Katılımcıların ülke genelinden seçilmesi ve çalışanların iş yoğunluğu yüz yüze görüşmeyi zorlaştırmaktadır. Ayrıca üzerinde çalışılan ekonomik sistemin çalışana her an her yerde çalışma imkânı sunmasıyla çalışanın başka bir şehir ya da ülke sınırlarında olması yüz yüze görüşmeyi zorlaştırmaktadır. Bu sebepler ile tüm görüşmeler çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir.

3.7. Veri Analiz Süreci

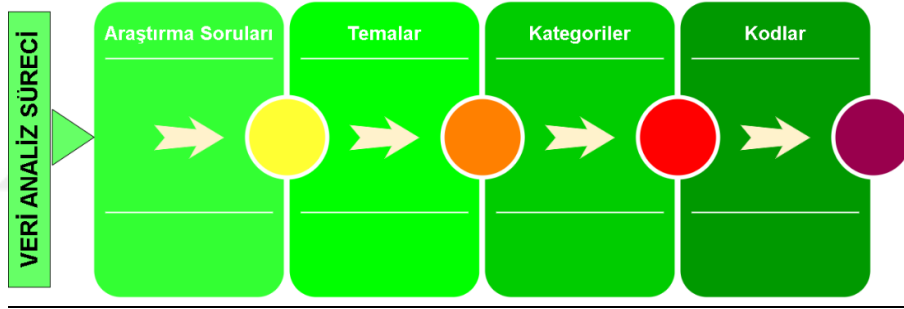
Bu çalışmada verilerin analiz edilme sürecinde MAXQDA olarak ifade edilen bilgisayar destekli nitel veri analiz programı kullanılmıştır. Yin (2011; 178) tarafından ifade edilen ve Kurnaz (2016; 13) tarafından Türkçeleştirilen ‘Nitel Analiz Döngüsü’ dikkate alınarak süreç izlenmiştir.



Şekil-1: Nitel Analiz Döngüsü

Şekil-1’de görüleceği üzere sahadan verilerin toplanmaya başlanması nitel veri analiz sürecin ilk aşamasını oluşturmaktadır. Toplanan verilerin deşifre edilmesi sonucu kodlanarak ayrıştırılması sürecin ikinci aşamasını ifade etmektedir. Ayrıştırılarak kodlanan verilerin anlamlandırılması amacıyla tekrardan birleştirilmesi sürecin üçüncü aşamasını oluşturmaktadır. Birleştirilerek anlamlandırılan verilerin yorumlanması ile süreç sonlandırılmaktadır (Kurnaz, 2016).

Nitel verilerin analiz edilme sürecinde kodlama en önemli süreç olarak kabul edilmektedir (Glesene, 2012). Bu kapsamda, literatür çalışmasına dayandırılarak öncelikle çalışmanın araştırma soruları oluşturulmuştur. Oluşturulan araştırma sorularına ilişkin en doğru verilerin elde edilmesi amacıyla katılımcılara mülakat soruları yönlendirilmiştir. Elde edilen veriler kodlanarak veri analiz sürecine geçilmiştir.



Şekil-2: Veri Analizi

Bu araştırmada, nitel verilerin analiz edilmesi sürecinde tümevarım yöntemi uygulanmıştır. Aşağıda belirtilen, tematik kodlama olarak ifade edilen hiyerarşi süreci takip edilmiştir.

“Araştırma soruları>Temalar>Kategoriler>Kodlar”

Verilerin içeriği doğrultusunda analiz yapılmış ve herhangi bir ön kodlama süreci izlenmemiştir. Bu sebeple otomatik kodlama yöntemi uygulanmamıştır. Bu çalışmada Alt Kodların İstatistiği, Kod- Teori Modeli, Kod- Alt Kod- Bölümler Modeli, Hiyerarşik Kod- Alt Kod Modeli modelleri uygulanmıştır.

3.8. Araştırmanın Bulguları

Bu başlık altında çalışmanın bulgularına yer verilmiştir. Bunlar; katılımcılara ilişkin betimsel bulgular ve araştırma sorularına ilişkin bulgulardır.

3.8.1. Katılımcılara İlişkin Betimsel Bulgular

Katılımcılara ilişkin betimsel bulgular Tablo-1’de yer almaktadır. Katılımcılar ‘K’ harfi ile kodlanmış ve toplamda 10 katılımcıya ilişkin numaralandırma tabloda gösterir şekilde yapılmıştır. Ayrıca katılımcılara ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kıdem, deneyim ve günlük çalışma sürelerine yönelik bilgilere yer verilmiştir.

Tablo-1: Katılımcılara İlişkin Betimsel Bulgular

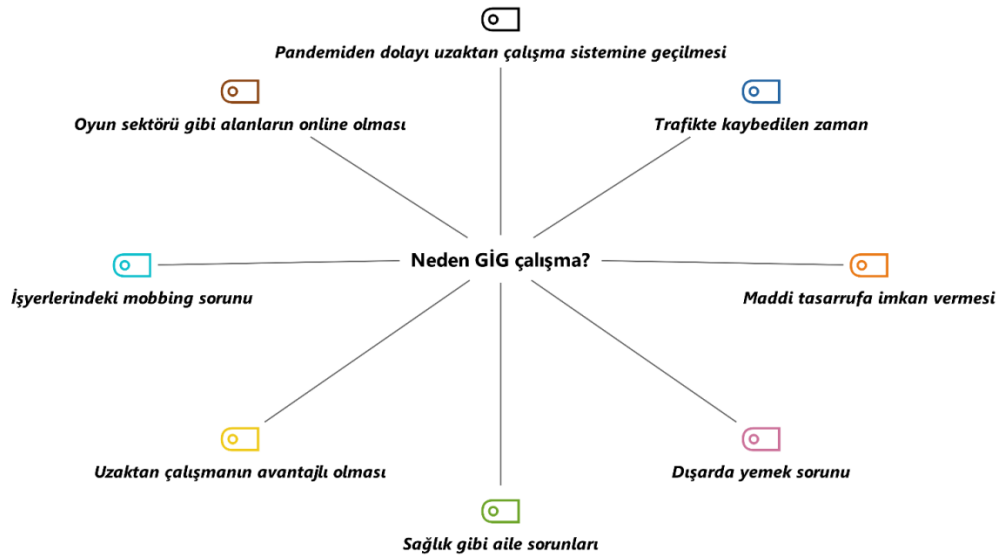
Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim	Kıdem
K1	Erkek	46	Evli	Yüksek Lisans	23 Yıl
K2	Kadın	44	Evli	Yüksek Lisans	19 Yıl
K3	Kadın	25	Bekâr	Üniversite	1,5 Ay
K4	Erkek	35	Bekâr	Üniversite	12 Yıl
K5	Erkek	33	Bekâr	Üniversite	12 Yıl
K6	Kadın	26	Bekâr	Yüksek Lisans	3 Yıl
K7	Kadın	26	Bekâr	Ön Lisans	4,5 Yıl
K8	Kadın	37	Evli	Üniversite	14 Yıl
K9	Erkek	29	Evli	Yüksek Lisans	7 Yıl
K10	Kadın	31	Evli	Doktora	8 Yıl
Katılımcı	Gelir	Gig Deneyimi	Günlük Çalışma Süresi Hafta içi	Hafta sonu	
K1	12 bin TL	3 Yıl	9 Saat	6 Saat	
K2	10 bin TL	4 Yıl	6 Saat	Çalışmıyor	
K3	11 bin TL	1,5 Ay	8 Saat	Çalışmıyor	
K4	-	3 Yıl	9 Saat	Çalışmıyor	
K5	75 bin TL	3 Yıl	8 Saat	Nadir	
K6	8 bin TL	2 Ay	3 Saat	3 Saat	
K7	25 bin TL	3,5 Yıl	9 Saat	Çalışmıyor	
K8	45 bin TL	4 Yıl	4 Saat	Bazen	
K9	50 bin TL	4 Yıl	8 Saat	Nadir	
K10	12 bin TL	3 Yıl	4 Saat	Çalışmıyor	

Katılımcılara ilişkin bulgular incelendiğinde 6 katılımcının cinsiyeti kadın ve 4 katılımcının cinsiyeti erkektir. Katılımcıların yaş aralığı en düşük

25 ve en yüksek 46'dır. Katılımcıların medeni durum 5'i evli ve 5'i bekârdır. Katılımcıların eğitim durumları 4'ü yüksek lisans, 4'ü lisans, 1'i ön lisans ve 1'i doktora düzeyindedir. Katılımcıların kıdem süresi en düşük 1,5 ay ve en yüksek 19 yıl aralığındadır. Katılımcıların aylık geliri oldukça farklılık gösterip en düşük 8 bin TL ve en yüksek 75 bin TL aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların GİG deneyimleri en düşük 1,5 ay ve en yüksek 4 yıl aralığındadır. Katılımcıların günlük çalışma süreleri hafta içi 9 saat ile 3 saat arasında değişmekteyken hafta sonu genellikle çalışmadığı görülmüştür.

3.8.2. Bireyleri Gig Çalışmaya Sevk Eden Nedenlere İlişkin Bulgular

Bulguların bu bölümünde bireylerin işgücü piyasasında hangi sebeplerden dolayı gig çalışmayı tercih ettiklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda bulgular “Araştırma sorusu 1”e (Kişileri gig çalışmaya sevk eden nedenler nelerdir?) yanıt verir niteliktedir. Katılımcıların gig çalışmayı neden tercih ettiklerine ilişkin bulgular Şekil-3'te görselleştirilmiştir.



Şekil-3: Gig Çalışma Neden Tercih Edilmektedir?

Kod Teori Modeli ile oluşturulan şekilde katılımcıların tercihlerinde etkili olan faktörler yer almaktadır. Katılımcılara göre pandemiden dolayı

uzaktan çalışma sistemine geçilmesi, trafikte çok zaman kaybedilmesi, uzaktan çalışma modelinin avantajlı olması, maddi tasarruflara imkân vermesi, dışardan yemek sorunun giderilmesi, oyun sektörü gibi alanların online olması, işyerindeki mobbing sorunları ve sağlık gibi ailesel sorunlardan dolayı gig çalışma modeli tercih edilmektedir.

Katılımcıların neden gig çalışmayı tercih ettiklerine ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Trafikte çok zaman geçiyordu ve çalıştığım şirket covid sebebiyle böyle bir opsiyon sunmuştu. Hani çok zaman alıyor, git gel 2 saat falan sürüyordu. En büyük şey zaman. Yemek de bir diğer sorun. Ben dışarıda yemek yemeyi sevmiyorum o da etken. En büyük nedenler bunlar. Tabi benzin tasarrufu da oluyor, dışardan yemekten evde yemek daha iyi birde daha rahat daha uzun çalışılıyor evde olunca bu da var. İşe gidiyorsun 7-8 saat çalışıyorsun eve dönüyorsun işler yarım kalabiliyor, burada bir işi bitirene kadar çalışabiliyorsun bu avantaj oluyor benim için (K1, Konum 2).

İlk geçtiğimde annem kanserdi, onu hastaneye getirip götürmem gerekiyordu. Gündüzleri iş yapamadığım için gündüzleri onunla ilgileniyordum geceleri de işimi yapıyordum. İlk öyle başladı. Sonra pandemi devam etti, sonra da alışkanlık haline geldi. Artık ofise gitmek garip geliyor böyle çalışmaya çok alıştım (K2, Konum 2).

Çalıştığım firma bu şekilde çalışıyor ama tabi işi tercih sebeplerimizden biri de uzaktan çalışılması (K5, Konum 2). Avcılar'da oturuyordum, işyerim Unkapanı'ndaydı. Günde 1,30 saat gidiş 1,30 saat geliş toplamda üç saatini yollarda harcıyorsun, bu durum beni çok yormuştu. Zaman çok önemli bir kavram (K4, Konum 2). Oyun sektörü bu şekilde çalışıyor çünkü dijitalde çalışıyoruz dirsek temasına yüz yüze görüşmelere ihtiyacımız yok. Bende kendi rahatım için bunu seviyorum (K7, Konum 2).

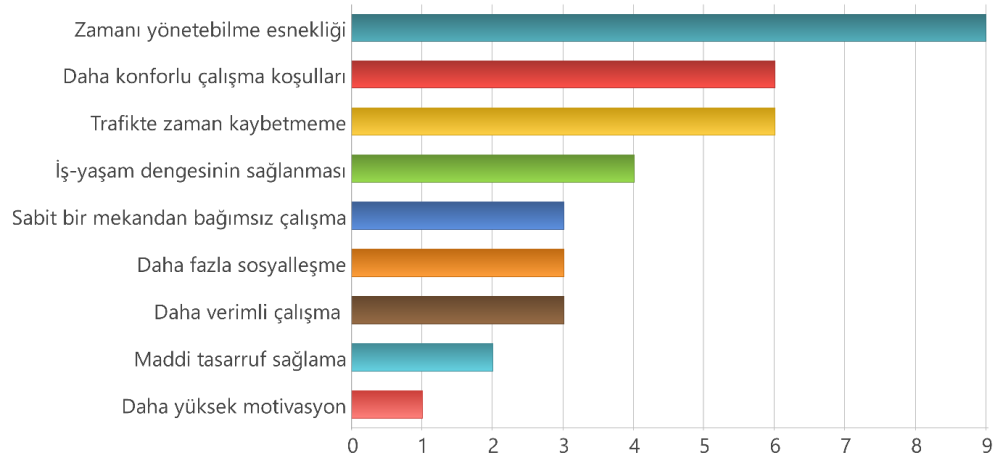
İşyerimde mobbinge uğradığım için kendi başıma çalışmak istedim. Bir yer kiralamak vs. külfetli olduğu için online çalışmaya yöneldim. Bu tip çalışma daha kolay, daha işlevsel, herkesin daha kolay

ulaşabileceği bir platform şeklinde (K6, Konum 2). Covid etkisiyle başladım sonra da hamile kalıp doğum yapınca çocuk bakım süreci etkili oldu diyebilirim (K10, Konum 2).

3.8.3. Geleneksel Çalışmaya Kıyasla Gig Çalışmanın Avantajlarına İlişkin Bulgular

Bulguların bu kısmında geleneksel çalışma anlayışı ile kıyaslandığında gig çalışmanın bireylere sunduğu avantajların bulgulanması amaçlanmıştır ve bulgular “Araştırma sorusu 2”ye (Geleneksel çalışmaya kıyasla gig çalışmanın avantajları nelerdir?) yanıt verir niteliktedir.

Bu kapsamda katılımcılar tarafından ifade edilen avantajlar Şekil-4’te görselleştirilmiştir. Kod Matrisi Tarayıcısı ile oluşturulan görselde gig çalışmanın avantajları belirtilmiştir. Katılımcılara göre zamanın yönetilme esnekliği, daha konforlu çalışma koşullarının olması, trafikte zaman kaybının yaşanmaması, iş-yaşam dengesinin sağlanması, sabit bir mekân anlayışından bağımsız çalışabilme fırsatı, sosyalleşme için daha fazla vakit kalması, daha verimli çalışabilmesi, maddi tasarruf sağlama ve motivasyonun yüksek olması gig çalışmanın başlıca avantajlarındandır.



Şekil-4: Gig Çalışmanın Geleneksel Çalışmaya Kıyasla Avantajları

Katılımcıların gig çalışmanın avantajlarına ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Trafik büyük avantaj, daha rahat çalışılabilir. Gün içinde çalışmadığınız zaman telafi etmesi akşam daha mümkün. Bütün o bilgisayar her şey burada olunca daha verimli çalışılıyor. Bizim yaptığımız ise daha sessiz ve sakin ortamda çalışabilmek. Zaten ofise oranla daha kolay böyle çalışmak hem de ben yazılım ile uğraşıyorum. Çalıştığım şirket sessizdi ama insanlar bir şey soruyor bölebiliyorlar çalışmayı. Böyle avantajları var (K1, Konum 2).

Trafik sorunuyla uğraşmıyorum, kılık kıyafet ütü gibi yük ve masraflardan kurtuluyoruz, yemek masrafından kurtuluyoruz. Zamanı kendim yönetebiliyorum. Gündüz bir işim varsa çalışmayı geceye aktarabiliyorum veya işte atıyorum sabahın köründe duş alıp çıkmak yerine gün içinde duş alıp ıslak saçım ile çalışabiliyorum gibi avantajları var (K2, Konum 2).

Esnek çalışma saatleri ve yol zamanı. Ben Ankara'da yaşıyorum ve büyük şehirde yol çok sıkıntı olabiliyor. Daha önce de söylediğim gibi bir yol süresi yok. Uyanma saatlerinin daha geç olabilmesi, vs. bunlar çok büyük avantajlar. Daha rahat bir ortamda çalışma imkânı var hani bir ofis ortamındansa daha rahat bir çalışma ortamı olduğunu düşünüyorum (K3, Konum 2).

Birincisi, yer bağımsız çalışabilmek. İkincisi, sen iş yerine gidersin iş yerinde çoğu zaman insanlar çalışıyormuş gibi yapar ve sen de orada vakit geçirmek zorunda kalırsın. Ama benim yaptığım işin verdiği rahatlıktan kaynaklı, istediğim yerde işimi yapabiliyorum ve zamanımı kendim yönetebiliyorum. Yani tutup da bir bilgisayar başında oturmak zorunda değilim. Ben işimi atıyorum bir saatte yapabiliyorsam yani o gün yapmam gereken iş bir saatlikse tüm günümü kendime ayırabiliyorum. Ama bunun tam aksi durumlar da oluyor. İşim gereği tutup sabah 9'dan gece 3'e kadar çalışmam gereken durumlar da oluyor ama bunun verimini daha sonra alabiliyorum ve bir sonraki gün tatil gibi kedimi ödüllendirebiliyorum. Mesela çalışırken sosyal aktivite yapabiliyorum. Gidip herhangi bir yerde bir arkadaşım ile buluşup

aynı zamanda sohbet edip aynı zamanda işimi rahat rahat yapabiliyorum. Bir ikincisi, kafamda dikte eden bir adam yok. Yani bu insanda moral motivasyon bırakmaz bu da bir diğer sebep olsun (K4, Konum 2).

Birincisi zaman avantajı, zaten trafikte vaktimizi öldürmüyoruz. İkincisi benim öyle bir sıkıntım yok da evli arkadaşlardan örnek verecek olursak ailelerine daha fazla vakit ayırabiliyorlar. Haliyle kendilerine daha fazla vakit ayırabiliyorlar. Bir de uyku süreleri arttığı için daha verimli çalışılıyor bence (K5, Konum 2). Kendime daha fazla vakit ayırabiliyorum, daha fazla sosyalleşebiliyorum ve etrafımdaki insanlarla ilgilenebiliyorum (K6, Konum 2).

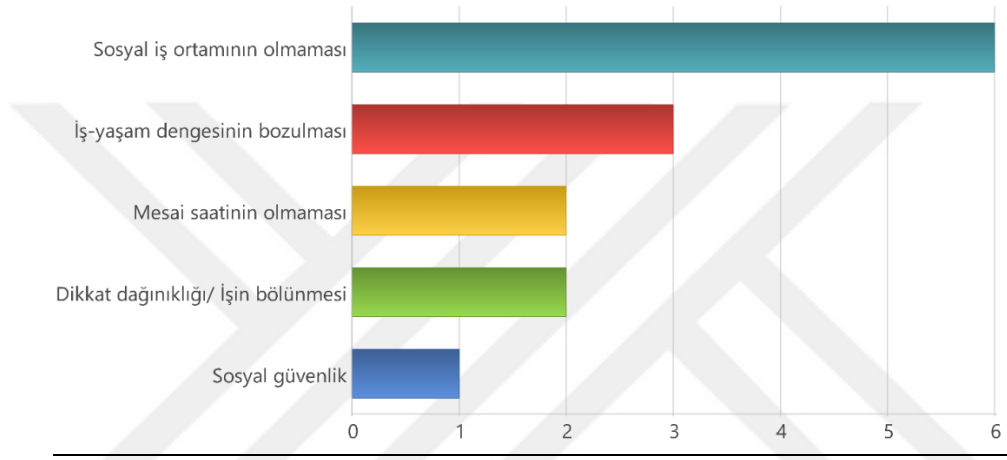
Yol için zaman kaybetmiyorum. Kendime zaman ayırabiliyorum. Yani yemek konusunda da daha özgürüm. Kendim yapıp kendim yiyebiliyorum ve bu konuda dışarıya bağımlı kalmıyorum. Zaman yönetimini kendim ayarlıyorum. Ne kadar belirli saatlerde çalışsam da işlerimi hızla bitirip sonrasında kendime daha fazla zaman ayırabiliyorum (K7, Konum 2).

Bir kere yol yapmıyoruz. Yolda geçirdiğim zaman bana kalıyor, kendi ortamında gürültüsüz daha rahat çalışma ortamı sağlayabiliyorum ben. Onun dışında istediğim şehirden acil durumlarda çalışabiliyorum. Mesela şu an Antalya'dayım ben, eşimin ailesinin yanında. İki ay burada, bir ay orada, yazlık bir yere gitsem de orada çalışırım, bu avantajı var (K9, Konum 2).

Dediğiniz o iş-yaşam dengesini sağlamak çok daha kolay. Çocuğuma çok daha vakit ayırıyorum. Doğumdan önce kendime de vakit ayırabiliyordum. Sabah çok erken kalkmak zorunda değilim, çalışma saatlerini kendim belirliyorum (K10, Konum 2).

3.8.4. Geleneksel Çalışmaya Kıyasla Gig Çalışmanın Dezavantajlarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde geleneksel çalışma anlayışı ile kıyaslandığında gig çalışmanın dezavantajlarının bulgulanması amaçlanmıştır. Nitekim bu bulgular “Araştırma sorusu 3”e (Geleneksel çalışmaya kıyasla gig çalışmanın dezavantajları nelerdir?) yanıt verir niteliktedir. Bu kapsamda, katılımcılar tarafından ifade edilen dezavantajlar Şekil-5’te görselleştirilmiştir.



Şekil-5: Gig Çalışmanın Geleneksel Çalışmaya Kıyasla Dezavantajları

Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulan görselde gig çalışmanın dezavantajları belirtilmiştir. Katılımcılara göre sosyalleşebilecek bir iş yeri ortamının olmaması, iş-yaşam dengesinin bozulması, düzenli bir mesai saatinin olmaması, dikkat dağınıklığı ya da işin bölünme durumu ve evde çalışmadan kaynaklı sosyal güvenliğin olmaması gig çalışmanın başlıca dezavantajlarıdır.

Katılımcıların gig çalışmanın dezavantajlarına ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Diğer çalışmada ofise gittiğimiz sistemde gelen bir maili anında bakmamız çok gerekmezdi, o iş saatinde bakardık. Şimdi o iş saati diye bir kavram kalmıyor her an bakmak gerekiyor. En büyük dezavantajı budur. İş olmayınca çok yoğun çalışmazsın ama iş varsa

her zaman çalışabiliyorsun (K1, Konum 2). Sürekli iş halindesiniz. Yeri geliyor gece bire ya da ikiye kadar çalışıyorum; yeri geliyor o gün çalışmıyorum ama bilgisayar neredeyse çalıştığın için kopamıyorsunuz işten yani (K8, Konum 2).

Evden çalışırken bazı insanlar sizi işsiz gibi düşünebiliyorlar ve meşgul ediyorlar. Mesela bazı akrabalar telefon açıp saatlerce konuşmak isteyebiliyorlar. Sanıyorlar ki o sırada bir iş yapıyorsunuz, onlara gerçekten meşgul olduğunuzu anlatmak zor olabiliyor (K2, Konum 2).

Dezavantaj olarak bir iş sosyal ortamım yok bu bir dezavantaj bence. Çünkü stajlarımda hani orada çalışma arkadaşlarımla olabilmek bu da tabi ki bir motivasyon sağlıyordu ve sosyalleşmek açısından önemliydi. Onun dışında bazen iş ve özel hayat dengesini kurmakta zorlandığım oluyor evde olduğum için bu açıdan dezavantajları olabiliyor. Staja gittiğimde çalışma saatleri bittiğinde iş psikolojisinden çıkabiliyordum; bu çalışma daha rahat ama uzaktan çalışırken bunun dengesini kuramadığım oluyor nadir de olsa (K3, Konum 2).

Eğer sürekli evde çalışıyorsan sosyal açıdan biraz sıkıntı çekebilirsin. Ben bu sıralar şunu düşünüyorum; bazen bir iş yerine gitmek lazım, insanlarla bir iletişim kurmak lazım, yüz yüze görüşmek lazım. Neden? Bu kişinin sosyalliği açısından yeni insanları yüz yüze tanımak faydalı olabiliyor. Şöyle bir örnek vereyim; yeri geliyor bazı şeyleri yüz yüze konuşurken daha net şekilde, daha samimi yapabiliyorsun. Online tarafta çalışırken kamera açıyorsun, karşı taraf kamera bile açmamış olabiliyor (K4, Konum 2).

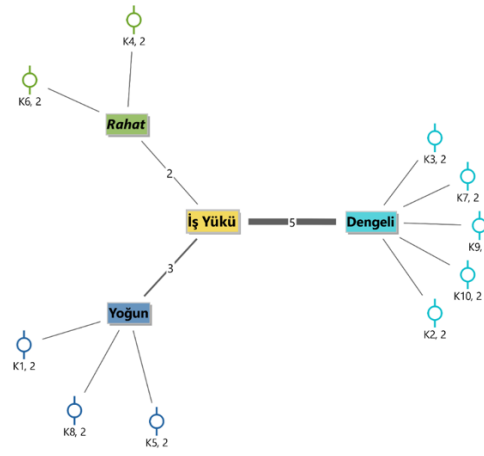
Şu an tam oturtamadığım için var gibi görünüyor ama muhtemelen uzun vadede olmaz. Terapist olduğum için yüz yüze olmak aynı odada olmak daha avantajlı gibi görünüyor, özellikle yaşı büyük nesil için. Henüz sigorta sistemimi oturamadığım için sigorta konusu da bir dezavantaj (K6, Konum 2).

Yani insan sosyalliğini gerçekten kaybediyor bir yerden sonra ve o pijamalar bazen hiç çıkmıyor. Ya aslında psikolojiyi çok etkileyen bir durum (K7, Konum 2). Biraz asosyallik yaratıyor, tek başımayım sürekli, ekip arkadaşlarım yok (K10, Konum 2).

Eğer evde iyi bir ortam kurulamazsa dikkat dağılabiliyor. Salonda falan çalışıldığı zaman dikkat dağıtıcı olabiliyor. İlk aşamalarda adaptasyon sorunu yaşadım. Zor geliyordu, sonra alışınca ofisten çalışmak daha zor gelmeye başladı. Yani iyi bir ortam kurulmazsa dikkat dağınıklığı diyebiliriz. Ayrıca evden dışarı çıkmıyorsan sosyalleşmede de biraz sıkıntılar yaşıyor ve sıkılma durumu oluyor (K9, Konum 2).

3.8.5. Gig Çalışmadaki İş Yüküne İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde geleneksel çalışma ile kıyaslandığında gig çalışmadaki iş yükünün bulgulanması amaçlanmıştır. Bu bulgular “Araştırma sorusu 4”e (Gig çalışmadaki iş yükü nasıldır?) yanıt verir niteliktedir. Bu kapsamda katılımcıların iş yüküne ilişkin ifadeleri Şekil-6’daki gibi görselleştirilmiştir. Kod- Alt Kod- Bölümler Modeli ile oluşturulan görselde iş yüküne ilişkin bulgular yer almaktadır. Katılımcıların çoğunluğuna göre gig çalışmada iş yükleri dengeli olmaktadır. Kısmi katılımcı iş yükünü yoğun olarak değerlendirirken, bazı katılımcılar daha rahat bir iş yükü süreçleri olduğunu ifade etmiştir.



Şekil-6: Gig Çalışmada İş Yükü

Katılımcıların gig çalışmadaki iş yüklerine ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Yani şimdi kendi işim olduğu için doğal olarak daha çok çalışıyorum, erteleme durumum olmuyor ve sürekli bakmam gerekiyor. O yüzden daha yoğun. Ama bence bu uzaktan çalıştığım için değil, işin sorumluluğunun bana ait olmasından kaynaklı (K1, Konum 2). Birazcık yoğun (K5, Konum 2). Fazla iyi bulmuyorum ama yapıyoruz yani (K8, Konum 2).

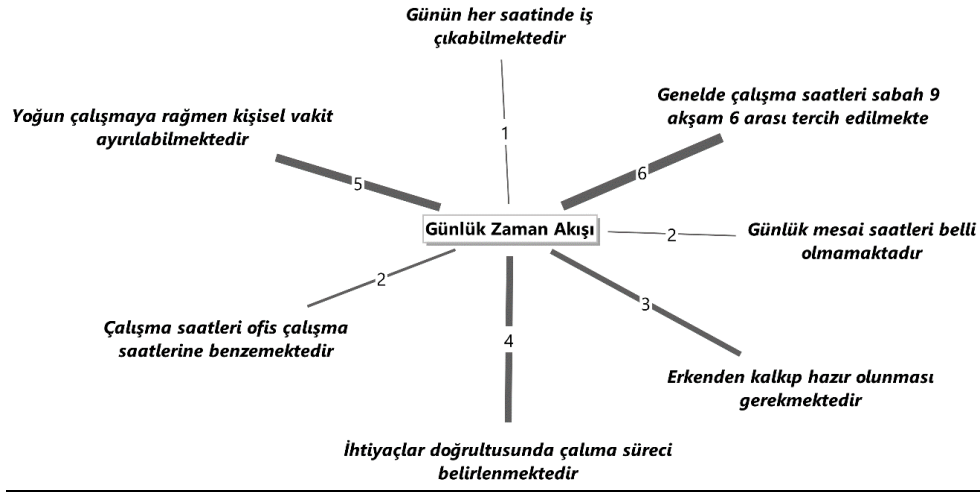
Dengeli olduğunu düşünüyorum. Çok fazla da değil çok rahat da değil. İş yükü bakımından işim beni zorlamıyor (K3, Konum 2). Çok iyi, benim için yeterli. Bu yaştan sonra daha fazla çalışmayı, yani o eski tempoyu istemiyorum açıkçası (K2, Konum 2). Yani normal. Şirkete bağlı online çalıştığım süreçte her an arayıp “şöyle bir iş var bakar mısın?” denebiliyordu. Zaten şirkete gelmiyorsunuz, mesai ücreti de alıyorsunuz ama sonra bir isyan olunca bu bitmişti (K7, Konum 2). İş yüküm şu an ideal. Yoğun çalışıyorum ama yorucu da değil (K9, Konum 2). Orta seviye, çok değil (K10, Konum 2).

Şu an için rahatım ama bu dönemsel olarak değişebiliyor gelen işe göre. Hani kimi zaman iş yaptığımız şirket ekstra çalışma isteyebiliyor. Ama bu çalışıp çalışmamak kişisel tercihe kalmış. Ben genelde reddederim, “Kusura bakmayın çalışamam derim”, “Benim çalışma saatlerim var 9-6. 6’dan sonra beni arasalar çalışmıyorum.” derim. Ama şöyle durumlar olabiliyor; o an müşteriyi ihmal etmemeniz için yapmanız gereken işler oluyor, o noktada tabi çalıştığım işler olabiliyor (K4, Konum 2). Yani eskiye, geleneksele kıyasla çok çok rahat ve keyifli benim için çalışmak. İstedğim kadar danışan alıyorum (K6, Konum 2).

3.8.6. Gig Çalışmadaki Zaman Kullanımına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde gig çalışmada “Günlük iş akışı nasıl olmaktadır?” sorusuna ilişkin sonuçların bulgulanması amaçlanmıştır. Bu

sonuçlar “Araştırma sorusu 5”e (Gig çalışmadaki zaman kullanımı nasıldır?) yanıt verir niteliktedir. Bu kapsamda katılımcıların günlük iş akışına ilişkin ifadeleri Şekil-7’deki gibi görselleştirilmiştir. Kod- Alt Kod- Bölümler Modeli ile oluşturulan görselde gig çalışmadaki iş akışına ilişkin bulgular yer almaktadır. Katılımcıların yoğunluğuna göre gig çalışmada iş akışı sabah saat 9 ile akşam saat 6 arası olmaktadır. Yoğun çalışmaya rağmen katılımcılar kendilerine kişisel vakit ayırabilmektedirler. İş yoğunluğu katılımcıların ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmektedir. Katılımcılar genelde sabah erken kalkıp işe başlamayı tercih etmektedirler. Kimi katılımcılar ofis çalışma saatlerini tercih ederken kimi katılımcılar belli olmayan mesai saatlerini tercih etmektedir. Ayrıca katılımcılar günün her saati çalışılabilecek bilinciyle hazır olduğu belirtilmektedir.



Şekil-7: Gig Çalışmada Günlük Zaman Akışı

Katılımcıların gig çalışmadaki iş yüküne ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Kullanıcılar gün içinde sürekli aradıkları için gün içinde sürekli çalışıyorum. Sekizde başlıyorum yani ben de, aslında bir ofis çalışanı gibi. Gün içinde olabildiğince çalışmaya hazır bir şekilde 8 ile akşam 5-6 arası çalışacağımı düşünüyorum. Nitekim her an bir şey çıkabilir, biriyle konuşmam gerekebilir. İşim yoğun değilse

dışarı çıkıp yürüyüş yapabiliyorum, yemek yemeye gidebiliyorum, ara verebiliyorum (K1, Konum 2).

Gün içerisinde dokuz gibi çalışmaya başlarım. Toplam 6 saati bulacak şekilde gün içine dağıtıyorum. Dinlene dinlene çalışıyorum. İşte daha erken bırakmam gerekiyorsa, çocuğu okuldan alacaksam, daha sıkışık çalışabilirim. Hani o anki ihtiyaç ve yoğunluğu göre bazen olur günde 12 saatte çalışabilirim. Belli olmuyor aslında, yoğunluğa göre günün içine dağıtıyorum (K2, Konum 2).

Belirli saatler arasında çalışma zorunluluğum yok ancak ben bunu standartlara uydurabilmek için belli bir kuralım olsun istedim. Çünkü çok fazla iş-mola, iş-mola karışabilirdi diye ortalama 9-6 arası çalışıyorum. 1-1,30 saat öğle molası veriyorum, onun dışında ara ara veya dikkatim dağılınca 5-10 dakikalık molalar verebiliyorum, bu şekilde ayarlıyorum (K3, Konum 2).

Kendim yönetiyorum tamamen. Projeye tek başıma bakıyorum ben şu an. Kendim yönetiyorum ihtiyaçlar doğrultusunda (K4, Konum 2). Ben daha fazla mesai saatleri içerisinde çalışıyorum. Günlük bir saat falan mola veriyorum ama evde çalıştığım için çok da molalık bir durum yok (K5, Konum 2). Şöyle; seanslar 45 dk. sürüyor. Kendi istediğim saatte kendi istediğim gibi programladığım için gün içinde ona göre serpiştiriyorum seansları. O yüzden benim için sorun olmuyor. Günde 3-4 hastam varsa peş peşe şekilde ayarlıyorum, aralarda 15 dakika benim molam oluyor (K6, Konum 2).

Ben 9-6 çalışmaya özen gösteriyorum çünkü şirketlerle genel olarak böyle iletişimde kalmam gerekiyor. İnsanlarla bu süreye dikkat etmem gerekiyor. Öğle arasına 12-1 arası çıkıyorum ve kahve ya da sigara molalarında problem yok, her istediğimde çıkabiliyorum. Onun dışında eve usta gelecektir, bir yere gitmek gerekiyordur, evde çalıştığım için bunu çok kolay tolere edebiliyorum. Çünkü bir önceki akşamdan işlerimi toparlamış oluyorum, öyle bir açıkta kalmamış oluyor. Bu da evde çalışmanın güzel yanı (K7, Konum 2).

Genelde öğleden sonra çalışmaya başlıyorum. Sabahtan da evimle ilgileniyorum yani biraz kafama göre davranabiliyorum (K8, Konum 2). 9.30-18.30 arası çalışıyorum. Mola zamanlarımda birlikte çalıştığım ekibi 15 dakika yokum diye güncelliyorum ve bir saatte öğle arası molası veriyorum. Toplantı yoksa istediğim vakit molaya çıkabiliyorum (K9, Konum 2).

3.8.7. Gig Çalışmanın Özel Hayat Üzerindeki Olumlu Yansımalarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde gig çalışmanın özel hayata ilişkin olumlu yansımalarının bulgulanması amaçlanmıştır. Bu bulgular “Araştırma sorusu 6”ya (Gig çalışmanın özel yaşam üzerindeki olumlu yansımaları nelerdir?) yanıt verir niteliktedir. Bu kapsamda katılımcılar tarafından ifade edilen olumlu yansımalar Şekil-8’de görselleştirilmiştir. Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulan görselde gig çalışmanın özel hayata pozitif katkıları belirtilmiştir. Katılımcılara göre gig çalışmada aile bireyleri ile daha fazla vakit geçirilebilinmesi, zamanın ihtiyaç doğrultusunda ayarlanabilmesi, bireylerin üretken olmasını sağlaması, daha özgür bir çalışma fırsatı sunması, izin alma zorunluluğunun olmaması, sosyalleşme için daha fazla zaman olması, yemek vakitlerinin aile ile yapılabilmesi ve daha az stresli olması özel hayata olumlu yönde başlıca yansımalarıdır.



Şekil-8: Gig Çalışmanın Özel Hayata Olumlu Yansımaları

Katılımcıların gig çalışmanın özel hayata ilişkin olumlu yansımalarına yönelik görüşleri şu şekildedir:

Yani olumlu tarafı, eşim de bu şekilde çalıştığı için daha rahat ve daha çok görüşebiliyoruz, avantajlı oluyor. Kahvaltı yapabiliyoruz, öğle yemeği yiyebiliyoruz, çocuğa zaman ayrılabiliriz. İşler yoğun olmazsa rahat oluyor, iş yoğun olursa zaten yapacak bir şey yok. İşlerin olmadığı zaman daha çok zaman ayrılabiliriz. Zaman ayırma imkânı daha kolay; öteki türlü işte çalışınca çok zor. Gerçi uzaktan başka şirket için çalışsam daha zor olabilirdi yine. İşler yoğun değilse ofiste çalışmaya göre özel hayata zaman ayırma daha kolay diyebilirim (K1, Konum 2).

Bir yerde kısıtlı esir tutulmak gibi hissediyordum ben aslında ofise gitmeyi. Böyle esir tutulmuyorum, ihtiyaca göre ben işimi ne zaman yapacağımı kendim ayarlıyorum. Gerekirse çocukla ilgileniyorum, gerekirse evin bir işini yapabiliyorum, hastaneye gidebiliyorum. Ama işimi istediğim saatte yapıyorum. Sonuçta ortaya aynı iş çıkıyor. Ama böyle olunca ben özgürüm, işten izin almak zorunda kalmıyorum, o yönden daha iyi (K2, Konum 2).

Çalışmak, üretiyor olmak başlı başına olumlu etkiledi hayatımı. Klasik ofiste çalışsam izin almam gerekli. Bunlar açısından zorluk çekerdim ancak şu an en fazla birine zaman ayırmam gerekiyor ve ben zaman planlaması yaparak vakit ayırabiliyorum ona. Mesela iş saatleri içinde bazen bir işim çıkabiliyor, o saatte onu yapabiliyorum. Çünkü şunun rahatlığı oluyor; akşama ben bunu 1 saat çalışarak tamamlayabilirim. İstedğim vakti çevremdeki insanlara ayırmak benim için daha kolay oluyor (K3, Konum 2).

Dediğim gibi işte sosyalleşebiliyorum. Yine dediğim gibi İstanbul'da yaşadığım için toplu taşımaya binip kilometrelerce bir yere gitmek zorunda kalmıyorum, evimde seans yapıyorum (K6, Konum 2). Yeni insanlar tanımış olduk, farklı tecrübeler edinmiş olduk ve daha farklı yapıların nasıl işlediğini görmüş olduk (K5, Konum 2).

Kendime daha fazla zaman ayırabiliyorum. Yani psikolojimi etkilemiyor olsa bu asosyal olmak ama o da tamamen benim tembelliğim. Yol stresi çekmiyorum dediğim gibi, bu konuda kafam rahat bu beni olumlu etkiliyor (K7, Konum 2).

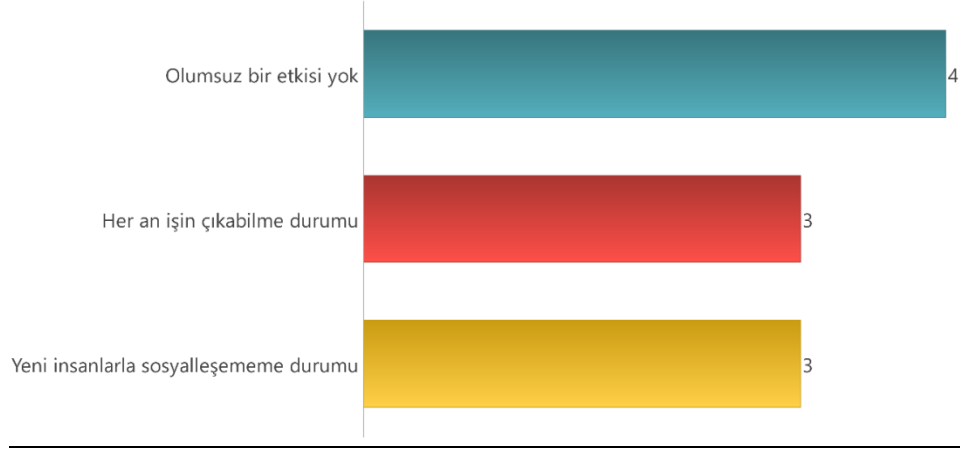
Şöyle diyeyim, daha rahat oluyorum gidip gelmediğim için. Bazen çalışmıyormuş gibi oluyorum bir taraftan, bazen de yoğun dönemlerde bilgisayardan kopamıyorsun. Ama yani zamanın sana kalıyor, daha çok iş yapıyorsun, daha verimli oluyorsun, benim için daha iyi oldu (K8, Konum 2).

Yani işte aileme, eşimin ailesine gidebiliyorum, eşimle daha çok görüşebiliyorum evde olduğum için. Onun dışında kendi şehrimde çalışabildiğim için ailemle daha çok görüşebiliyorum. Esnek olduğum için gün içinde bir işim çıktığı zaman hemen gidebiliyor ve sonra tamamlayabiliyorum gibi oluyor (K9, Konum 2).

Eşimle ve çocuğumla daha çok vakit geçirebiliyorum, yani aileme daha çok vakit ayırıyorum. Erken kalkmak zorunda olmadığım için fiziksel olarak daha dinç hissediyorum kendimi. (K10, Konum 2).

3.8.8. Gig Çalışmanın Özel Hayat Üzerindeki Olumsuz Yansımalarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde gig çalışmanın özel hayata ilişkin olumsuz yansımalarının bulgulanması amaçlanmıştır. Bu bulgular “Araştırma sorusu 7”ye (Gig çalışmanın özel yaşam üzerindeki olumsuz yansımaları nelerdir?) yanıt verir niteliktedir. Bu kapsamda katılımcılar tarafından ifade edilen olumsuz yansımalar Şekil-9’da görselleştirilmiştir. Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulan görselde gig çalışmanın özel hayata negatif katkıları belirtilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu herhangi bir olumsuz yansımalarının olmadığı görüşündedir. Diğer taraftan kimi katılımcılar her an işin çıkabilmesi durumunu olumsuz olarak değerlendirirken kimi katılımcılar yeni insanlarla tanışıp aynı ortamda çalışma durumunun olmamasını negatif olarak belirtmişlerdir.



Şekil-9: Gig Çalışmanın Özel Hayata Olumsuz Yansımaları

Katılımcıların gig çalışmanın özel hayata ilişkin olumsuz yansımalarına yönelik görüşleri şu şekildedir:

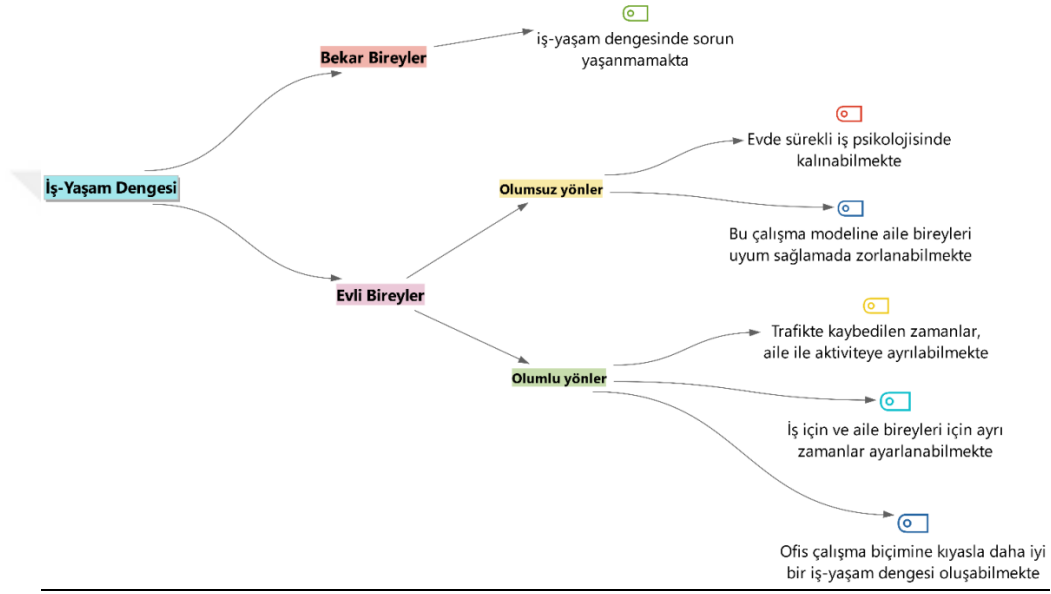
Sürekli iş halindesiniz diyebilirim (K8, Konum 2). Genellikle haftada bir gün 24 saat çalışmak zorunda kalıyorum, gece uykumdan feragat etmiş oluyorum, dezavantajı budur (K5, Konum 2). Saat kavramı olmayabiliyor. Ortalıkta acil bir iş olduğu zaman hani önceden şirkete gidince bazı işlere bakmanız yeterliydi ya şimdi her an toplantı çıkabilir. Nasıl desem, yani daha kolay bir hale geldi birileriyle konuşmak. Her an, her saat iş çıkabilir (K1, Konum 2).

Yok (K2 & K6). Henüz hiçbir olumsuz yönünü görmedim (K3 & K10).

Sosyallik açısından olabilir. Tamam, yakın çevremle görüşebiliyorum ama yeni insanlarla tanışma fırsatı elde edemiyorsun (K4, Konum 2). Sosyalliğini alıyor insanın, dışarı çıkmaya üşeniyorsun, işten dönüşte bir kahve içebilecekken, bir şeyler yapabilecekken, hiçbir iş dönüşün olmadığı için evden çıkmıyorsun (K7, Konum 2). İşte o sosyalleşmeyi bazen unutunca sıkıcı olabiliyor (K9, Konum 2).

3.8.9. Gig Çalışmanın İş-Yaşam Dengesi Üzerine Yansımalarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde gig çalışmanın bireyler üzerindeki iş-yaşam dengesine ilişkin bulguların araştırılması amaçlanmıştır. Bu bulgular “Araştırma sorusu 8”e (Gig çalışmanın iş-özel yaşam dengesi üzerine yansımaları nelerdir?) yanıt verir niteliktedir. Bu sürece ilişkin bulgular Şekil-10’da görselleştirilmiştir.



Şekil-10: Gig Çalışmanın İş-Yaşam Dengesi Üzerine Yansımaları

Hiyerarşik Kod- Alt Kod- Modeli ile oluşturulan görselde gig çalışmanın katılımcıların medeni durumuna göre farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Medeni durumu bekâr olan katılımcılar gig çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerinde herhangi bir olumsuz yansımalarının hissetmediklerini belirtmişlerdir. Diğer taraftan medeni durumu evli olan katılımcılar iş-yaşam dengesinin olumlu ve olumsuz yansımalarını hissettiklerini ifade etmişlerdir. Olumlu yönler; trafikte kaybedilen zamanların aile bireylerine ayırabilinmesi, hem çalışma hem de aile için istedikleri şekilde zaman ayırabilinmesi ve geleneksel ofis çalışma modeline kıyasla daha iyi ve pozitif bir iş-yaşam dengesinin olması şeklinde ifade edilmiştir. Olumsuz yönler olarak evde sürekli iş psikolojisinde olunduğunu

ve aile bireylerinin gig çalışmaya uyum sağlamada zorlanabildiklerini ifade etmişlerdir.

Katılımcıların gig çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerine yansımalarına ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Evet dengeleyebiliyorum. Yolda vakit kaybedeceğimize eşimle birlikte oturup sohbet edebiliyoruz, oturup youtubeden bir şey açıp izliyoruz, yolda gidecek zamanımızı bunlara vermiş oluyoruz. Eşimle buluşma derdimiz olmadan öğlen yemek yiyebiliyoruz, yani rahat rahat görüşüyoruz (K2, Konum 2). Evet, evet. Eskisine kıyasla daha kolay (K6, Konum 2). Evet, aile yaşamımı dengeleyebiliyorum. Çocuklarım için de iyi oldu. Çocuklarım seslendiği zaman yanına gidip onlarla ilgilenip daha sonra yeniden işime dönebiliyorum (K8, Konum 2).

Orta diyebilirim. Tabi ofiste çalışmaya göre daha iyidir. Çünkü sorun olmayan durumlarda daha kolay oluyor dengelemek. Şöyle yapabiliyorum; bana bağlı bir iş ise önce çocukla top oynayıp akşam ekstra 1-2 saat çalışma avantajım oluyor. Öteki türlü bunu yapmak zor (K1, Konum 2). Evet dengeleyebiliyorum, zaten kendi odamdan çalışıyorum ve evden çalışsam da eşim ya da ailem evdeyse de kendimi tamamen kapatabiliyorum. Çok olumsuz yanı olmadı. Yani çevreme ona göre söylüyorum. Evdeyim ama çalışıyorum. Öyle git gel misafirler olmuyor, evde ofis gibi çalışıyorum aslında (K9, Konum 2). Dengeleyebiliyorum. Çocuğumun yemek saati, kendi yemek düzenim, ona göre seans düzenlemesi yapabiliyorum bu şekilde (K10, Konum 2).

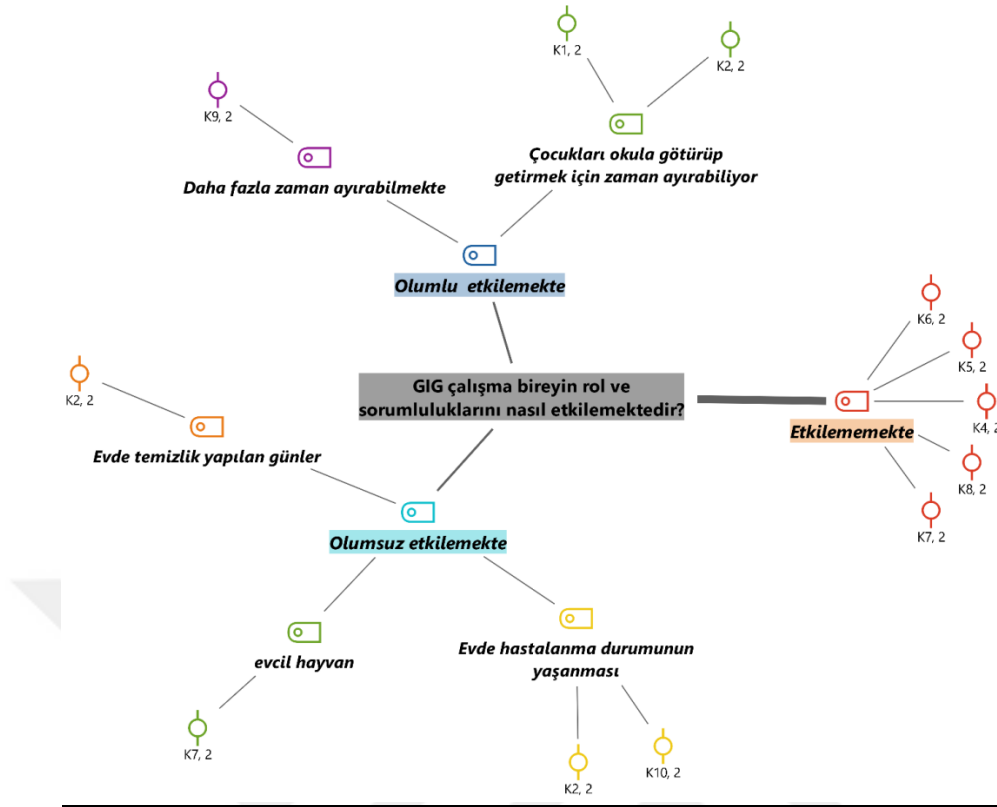
Ofise gidince çalışma saati sonrasında o psikolojiden çıkmak daha kolay olabiliyor. Bir şeyi zamanında bitiremeyebiliyorum veya kafama takılıyor. Nasıl düzeltebilirim? Oturuyorum, işimi bitirmişim, kahve içiyorum evde... Sonra aklıma bir şey geliyor; şunu da deneyeyim diyorum. Daha çok bunları dengede tutmaya çalışıyorum. 6, 6.30'a kadar işi bitirip aile hayatıma, eve döneyim, buna yarın iş saatimde döneyim diyorum (K3, Konum 2).

Başta ailemin bu sisteme adapte olması çok zor olmuştu. Bir ara annem kameraya kafasını uzatıp “aa ablanla mı konuşuyorsun?” demişti. Farkında olmuyorlar. Kulaklık takılı olduğu için aniden facebooktan saçma sapan videolar açabiliyorlar, öyle sıkıntılar oluyor ama yavaş yavaş alıştılar (K7, Konum 2).

Bekâr olduğum için aile kavramı yok, sadece benim. Kendi ailem şehir dışında zaten. Ama şöyle evde otururken bakıyorum, bir saatlik boşluğum var; haydi diyorum şu mutfağı toparlayayım. Özel yaşantımı olumsuz etkileyen durumlar göremedim ama çok yoğun çalıştığım zaman “Kusura bakmayın 6’dan sonra ben çalışıyorum arkadaşlar dışarı çıkamıyorum.” dediğim nadir de olsa olabiliyordu (K4, Konum 2). Aslında ben ailemle yaşamıyorum ama kendim için dengeyi sağlama konusunda sıkıntı yok (K5, Konum 2).

3.8.10. Gig Çalışma Bireyin Rol ve Sorumluluklarını Nasıl Etkilediğine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde gig çalışmanın bireylerin rol ve sorumluluklarının nasıl etkilediğinin bulgulanması amaçlanmıştır. Bu bulgular “Araştırma sorusu 9”a (Gig çalışma kişinin rol ve sorumluluklarını nasıl etkiliyor?) yanıt verir niteliktedir. Bu kapsamda katılımcılar tarafından ifade edilen etkiler Şekil-11’de görselleştirilmiştir. Kod- Alt Kod- Bölümler Modeli ile oluşturulan görselde, gig çalışmanın rol ve sorumluluklara ilişkin etkileri yer almaktadır. Katılımcıların çoğunluğu gig çalışmanın bireylerin rol ve sorumluluklarını etkilemediğini ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar olumlu yönde etkilediğini belirtirken bazı katılımcılar olumsuz yönde etkilediğini vurgulamışlardır. Katılımcılara göre gig çalışmanın bireyin rol ve sorumluluklarını olumsuz yönde etkileyen unsurlar; evde aile bireylerinin hastalanması, evcil hayvanın olması ve evde temizlik günlerinde yaşanan aksamalardır. Olumlu yönde etkileyen unsurlar ise rol ve sorumluluklara daha fazla zaman ayırabilme fırsatının olması ve çocukların okula getirip-götürülme durumunda kolaylık sağlamasıdır.



Şekil-11: Gig Çalışmanın Bireylerin Rol ve Sorumluluklarına Etkisi

Katılımcıların gig çalışmanın bireylerin rol ve sorumluluklarına ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Tabi çocuk olunca sorumluluk daha fazla oluyor diyebiliriz, yani onu okula götürmek ya da almak gibi işim olabiliyor, eşimle paylaşıyoruz. Dediğim gibi avantajı benim işimin bir kısmı bağımsız olduğu için çocuğu okula götürme alma gibi konulara zaman ayırıp daha sonra evde çalışıp telafi edebiliyorum. Yani genel olarak daha olumlu etkiliyor. Benim işim özelinde gün içinde mesai yapmasam da o işi akşama kaydırabiliyorum (K1, Konum 2).

Engel olmuyor, tam tersi yardımcı oluyor. Mesela çocuğun okulda bir gösterisi var, istediğim saatte çıkıp gidip onu izleyebilirim. Diğer türlü her şey için izin gerekli, önceden bildirilmeli, sonradan bir toplantı atayabilirler. Şu an öyle bir şey yok. O yönden ailemizle ilgili her şeyi organize edip işi de ona göre ayarlayabiliyoruz (K2, Konum 2).

Olumlu yönde etkiliyor dediğim gibi. Ben yeni evliyim, işimi aksatmadan çevremle veya eşimle daha çok görüşebiliyorum. Yani bende yok ama çocuklu arkadaşlarım evden çalışmak istemiyor. Çocuk olduğu için çok işi ve özel hayatı ayıramıyorlar. Ama dediğim gibi bende olumsuz bir etki olmadı (K9, Konum 2).

Yani evet sadece iki haftada bir temizlik oluyor evde, o zaman işimi erteliyorum, tam konsantre olamıyorum. Ama sonuçta çalışma saatlerim çok uzun olmadığı için ertesi güne aktarsam da yetişiyor (K2, Konum 2).

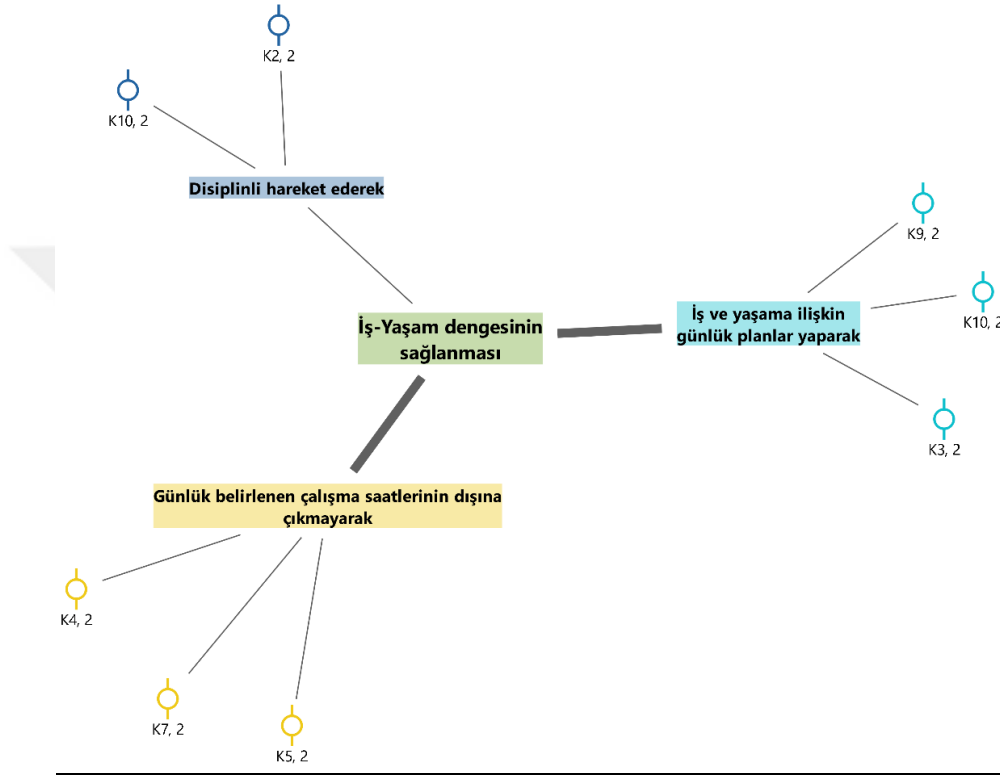
Bazen köpeğim dışarı çıkmaya çalışıyor, ben evde olduğum için de her an dışarı çıkabileceğimizi düşünüyor ve onun havlamaları işimi aksatmama neden oluyor. Az önce örnek verdiğim gibi usta gelecektir, komşu zile basmıştır, biri lafa tutuyordur gibi işimi aksatabileceğim çok fazla etken var evde olunca (K7, Konum 2).

İş hayatımı etkilemiyor (K8, Konum 2). Etkilediğini düşünmüyorum. Arkadaşlık kısmını etkiliyor olabilir. Çünkü ben uzaktan çalışıyorum, bu sistemde arkadaş olmayı beceremezsen işin çok zor, yüz yüze teması kuramadığın için. Arkadaşlık yetilerin kuvvetli olmalı, görmüyorsun ve samimiyet yok. Arada bu samimiyeti yakalıyor olabilmek önemli bu sistemde (K7, Konum 2). Daha fazla vaktim olduğu için herkesle daha fazla telefonla, yüz yüze veya başka şekilde görüşüp ilgilenebiliyorum, ilgilenme sürem arttı. Yani sorumluluklarımı etkilemiyor, aksine daha iyi oluyor (K6, Konum 2). Açıkçası herhangi bir olumlu ya da olumsuz yönde bir etkisi yok diyebilirim (K5, Konum 2). İş ve özel hayatı çok net ayıran bir insan olduğum için herhangi bir etkisi yok (K4, Konum 2).

3.8.11. Gig Çalışmada İş-Yaşam Dengesi Nasıl Kurulduğuna İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde bireylerin gig çalışmada nasıl iş-yaşam dengesini kurduklarına ilişkin bulguların araştırılması amaçlanmıştır. Bu

bulgular “Araştırma sorusu 10”a (Gig çalışmada iş özel yaşam dengesi nasıl kuruluyor?) yanıt verir niteliktedir. Bu süreçle ilişkin bulgular Şekil-12’de görselleştirilmiştir. Bu kapsamda katılımcılar göre disiplinli hareket ederek, günlük planlamalar yaparak ve günlük belirlenen çalışma saatlerinin dışına çıkmayarak iş-yaşam dengesi kurulmaktadır.



Şekil-12: Gig Çalışmada İş-Yaşam Dengesi Nasıl Kurulmakta

Katılımcıların gig çalışmanın iş-yaşam dengesini nasıl kurduklarına ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Bir iş çıktığında normalde nasıl izin alıyorsak aynı disiplini devam ettirince sorun olmuyor. Bazı insanlar ben evde konsantre olamam diyor ama ben böyle bir sorun yaşamıyorum. Çalışma saatlerime uyarak çalışıyorum, bu şekilde dengeleniyor (K2, Konum 2).

İş ve özel hayatımı daha planlı çalışarak, iş bitti, artık çıkabilirim, arkadaşlarımla buluşabilirim, bir film ya da dizi izleyebilirim diyorum. Yani iş psikolojisinden çıkıp kendime veya çevremdekilere

vakit ayırmaya, o dengeyi kurmaya çalışıyorum. Bunları da işte belirli saat planları yaparak, bu saatler arasında bu sorumluluğum var ama bu saatten sonra istediğimi yapabilirim gibi düşünerek bu dengeyi kurmaya çalışıyorum (K3, Konum 2).

6 oldu mu? Hayır, kusura bakmayın kapatırım telefonları, her şeyi... Ama onun dışında zaten 9-6 çalışma saatlerim olduğu için evim ofis hâline geliyor. Yani ben salona girdiğim zaman zaten işyerine girmiş gibi oluyorum. Çizgilerim net (K4, Konum 2). Belirlediğim mesai saatleri içinde yapacağım işi bitirerek mesai sonrası saatlere sarkıtmıyorum, haliyle o taraftaki dengede kendini korumuş oluyor (K5, Konum 2).

Başta tutamıyordum. Evdeyken bilgisayar açık kaldığı her an sanki çalışmam gerekiyormuş gibi hissediyordum. Çalışma saatlerim bitiyor ama benim işim bitmedi, daha yaparım gibi düşünüyordum. Bir bakıyorum gece saat 12 olmuş, ben hala çalışıyor oluyordum. Hiç toparlayamıyordum. Bir de ben çok hırslı bir tip oldum, bilgisayardan kalkamıyorum, sonra ertesi gün iş bittiği için yine iş almam gerekiyor. Yani saçma sapan bir döneme girmiştım ama şimdi saat 6 olunca bilgisayarı kapatıyorum ve bitiyor. Acı tecrübelerle toparlamayı öğrendim (K7, Konum 2).

Dediğim gibi ben evden de çalışsam işmiş gibi düşünüyorum ve önceliğimi işime veriyorum. Onun dışında belirli saatler dışında çalışmıyorum, etkilenmiyorum. Hatta normal bir çalışan gibi 9'da evden çıkacakmış gibi davranıyorum o şekilde yani dengede tutmuş oluyorum, sadece daha esnek oluyor. Evde halletmem gereken bir iş varsa molamda halledebiliyorum, 15 dakikalık aralıklarla dengeli diyebiliriz yani (K9, Konum 2).

Yani dediğim gibi çalıştığım saatler belli. Ailemle geçireceğim vakti, bebeğime ayıracağım vakti ve seanslarımı daha planlı programlı bir hale getiriyorum ve ayarlıyorum, organizasyonunu yapıyorum (K10, Konum 2).

3.9. Tartışma

Literatüre bakıldığında gig ekonomisinin yaygınlaşmasının temel nedeni teknoloji olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca 2019 yılında yaşanan pandemi süreci, yaşanan ekonomik kriz, işsizliğin artması gibi toplumsal yapıyı etkileyen unsurlar da gig ekonomisinin yaygınlaşmasına kaynaklık etmektedir (Dilekoğlu Çalca ve Aydın, 2022). Yıldız (2022) tarafından yapılan çalışma bulguları göstermektedir ki freelance çalışma ya da tam zamanlı çalışma kişilerin tercihiine bağlıdır. Bazı çalışanlar için freelance çalışma iş seçiminde öncelikli etken iken bazı çalışanlar için zorunluluk sonucu tercih edilmiştir.. Mevcut çalışmanın katılımcılarına onları gig çalışmaya sevk eden nedenlerin neler olduğu sorulduğunda, başlıca sebeplerinin; pandemi başlangıcı, sektörün bu şekilde çalışması, ailenin sağlık sorunları, örgütte karşılaşılan mobbing, iş ararken çalışma kriterlerinden birinin uzaktan çalışma ve trafik olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan literatür taraması sonucu görülmüştür ki gig ekonomisinin avantajları olarak; kişilerin zaman esnekliği sayesinde çalışma saat ve günlerini kendilerinin belirleyebilme imkânları, işe alımlarda coğrafi engellerin ortadan kalkması ve çalışmanın küreselleşmesi sıralanabilir. Gig ekonomisinin dezavantajları olarak; istikrarsız çalışma saatleri, gelir ve sosyal güvencesizliğin varlığı dezavantaj olarak değerlendirilebilmektedir (Çiğdem ve Erdoğan, 2018). Demir Yıldırım (2022) tarafından yapılan araştırmada tüm katılımcılar trafikte harcanan zamandan tasarruf ettiklerini belirtmişlerdir. Bu durumu kimi çalışanlar avantaj olarak görürken kimi katılımcılarda dezavantaj olarak değerlendirmektedir. Mevcut çalışmada katılımcılar gig çalışma sisteminde zaman yönetebilme esnekliğini, konforlu çalışma koşullarını, trafikte zaman kaybının yaşanmamasını, iş-yaşam dengesini sağlayabilmelerini, sabit bir mekân anlayışından bağımsız çalışabilme fırsatları olmasını, sosyalleşme için daha fazla vakit kalmasını, daha verimli çalışabilmelerini, maddi tasarruf sağlayabilmelerini ve motivasyonlarının yüksek olmasını avantaj olarak gördüklerini belirtmiştir. Aydın (2022) tarafından yapılan çalışmada katılımcılar uzaktan çalışmanın dezavantajı olarak belirsizleşen çalışma süreleri ile birlikte daha fazla

çalışma durumunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca kısalan mola süreleri, sosyalliğin azalması, normalde örgüte ait olan zorunlu giderlerin çalışana ait olması gibi dezavantaj örnekleri vermişlerdir. Mevcut çalışmada katılımcılar, sosyalleşebilecek bir işyeri ortamının olmaması, iş-yaşam dengesinin bozulması, düzenli bir mesai saatinin olmaması, dikkat dağınıklığı ya da işin bölünme durumu ve evde çalışmadan kaynaklı sosyal güvenliğinin olmaması nedenlerini dezavantaj olarak gördüklerini ifade etmişlerdir.

Çiğdem ve Erdoğan'nın (2020) gig ekonomisinin freelance gazetecileri ile yaptığı araştırma sonucu, freelance gazetecileri esnek çalışma saatlerine rağmen düzensiz saatlerde çalışmaları ve iş süreçleri yönetimlerini kendileri organize ettikleri için iş yüklerinin düşünülenenden fazla olduğunu göstermektedir. Küçük ve Tınaz (2022) tarafından gig ekonomisi çalışanları ile yapılan bir çalışmada katılımcıların iş yükleri ve iş tempoları incelenmiş ve genel olarak yüksek iş yükü, düşük iş yükü, dengesiz iş yükü, yoğun iş temposu, hız ve zaman baskısı, dengesiz iş temposu, yeterli iş yükü ve iş temposu bulgularına ulaşılmıştır. Mevcut çalışmada katılımcıların 5'i iş yükünü dengeli bulduğunu, 3 katılımcı yoğun bulduğunu ve 2 katılımcı da iş yükünü rahat bulduğunu ifade etmiştir.

Mevcut çalışmada katılımcılara günlük iş akışlarının nasıl olduğu sorulmuştur. Katılımcılar genel olarak sabah 9 ile akşam 6 saatleri arasında çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar bu çalışma sisteminde yoğun çalışsalar dahi kendilerine gerekli vakti ayırdıklarını ve iş yoğunluklarını kendi ihtiyaçlarına göre ayarladıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar genel olarak sabah erken saatlerde çalışmaya başlamayı tercih etmektedir. Bulgulara göre bazı katılımcılar ofis çalışma saatlerini bazı katılımcılar ise belli olmayan mesai saatlerinde çalışmayı tercih etmektedir. Ayrıca katılımcılar günün her saati çalışabilir halde olduklarını ifade etmişlerdir.

Yapılan literatür çalışması ile gig çalışanlarının nerede ve ne zaman çalışacağını belirleme, iş yükünü ve temposunu yönetebilme, çalışma şartlarını belirleyebilme, ailelerine daha çok vakit ayırma imkânı, şehir merkezlerinden uzakta yaşama imkânı, işe gidip gelmede geçen zamandan

tasarruf etmek gibi olumlu yansımalar hissedilebileceğine ulaşılmıştır (Çiğdem ve Erdoğan, 2018; Narin ve Küçük, 2021; Dilekoğlu Çalca ve Aydın, 2022). Araştırma bulguları, katılımcıların aileleri ile daha fazla zaman geçirebilmesi, zamanlarını ihtiyaçlarına göre ayarlayabilmeleri, kişilerin üretken olmasını sağlaması, daha özgür bir çalışma fırsatı sunması, izin alma zorunluluğunun olmaması, sosyalleşme için daha fazla zaman olması, yemek vakitlerinin aile ile yapılabilmesi ve daha az stresli olması gig çalışmanın özel hayata olumlu yönde başlıca yansımaları olduğunu göstermektedir.

Aydın'ın (2022) uzaktan çalışanlar ile yaptığı araştırmada katılımcılar, mesai saatleri dışında da çalışmaya devam ettiklerini belirtmişler. Katılımcılardan biri belirsiz çalışma saatleri ve yoğun iş temposu sebebiyle iş alanında azalan verimliliğin ve düşen motivasyonun özel yaşam alanına yansyarak gün içinde kendini mutsuz hissettiğini ifade etmiştir. Küçük ve Tınaz (2022) tarafından gig ekonomisi çalışanlarının iş-yaşam denge boyutları incelendiğinde ev içi sorumluluklarında, kişisel zaman ve sorumluluklarında, sosyal çevreleri ve aile ile ilgili sorumluluklarda aksamalar yaşadıkları görülmektedir. Bazı katılımcılar her an iş çıkabilme ihtimalini olumsuz yansıma olarak değerlendirirken bazı katılımcılar ise yeni insanlarla tanışıp aynı ortamda çalışma durumunun olmamasını olumsuz yansıma olarak değerlendirmektedir. Mevcut araştırma bulguları göstermektedir ki gig çalışmanın iş-özel yaşam dengeleri üzerine yansımaları katılımcıların medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir. Bulgular, bekâr çalışanların gig ekonomik sistemde çalışmasının iş-yaşam dengesi üzerinde herhangi bir olumsuz yansımasının olmadığını göstermektedir. Ancak evli çalışanlar için bulgular incelendiğinde olumlu ve olumsuz etkiler olduğu görülmektedir. Olumlu etkilere yönelik bulgular; trafikte kaybedilen zamanın ailedeki kişilere ayrılabilmesi, gerek çalışmak gerekse aile için istedikleri şekilde zaman planı yapılabilmesi ve geleneksel ofis çalışma modeline kıyasla daha iyi ve pozitif bir iş-yaşam dengesinin gerçekleştirilebilmesi olarak görülmektedir. Olumsuz etkilere yönelik bulgular ise katılımcıların evde sürekli iş psikolojisinde olduklarını ve aile bireylerinin gig çalışmaya uyum sağlamada zorlanabildiklerini göstermiştir.

Aydın'ın (2022) araştırma bulgularına göre uzaktan çalışan katılımcıların iş ve özel yaşam alanları aynı mekânda olması, katılımcıların aynı anda hem iş hem de özel yaşam sorumluluklarını gerçekleştirmelerine neden olabilmektedir. Aynı anda farklı alanın rol veya sorumluluğunu gerçekleştirmeye çalışmak roller arası çatışmaya neden olabilmektedir. Araştırmada bazı katılımcılar mesai saatleri içerisinde çocukları tarafından çalışmalarının bölünebildiğini ifade etmiştir. Bu durum özel yaşam alanındaki sınır koruyucuların (eş, çocuk ya da evin diğer üyeleri) çalışma alanına olan müdahalesi sonucunda iş-özel yaşam çatışmasının oluşabildiği durum ile açıklanabilir.

Mevcut araştırmada katılımcılara gig çalışmanın bireyin rol ve sorumluluklarına nasıl etki ettiği sorulmuştur. Bulgulara göre katılımcıların geneli gig çalışmanın kişilerin rol ve sorumluluklarını etkilemediğini ifade etmiştir. Olumlu etki yaptığını söyleyen katılımcılar rol ve sorumluluklara daha fazla zaman ayırabilme fırsatlarının olmasını ve çocukların okula getirip-götürülme durumunda kolaylık sağlamasını örnek olarak sunmuşlardır. Olumsuz etki ettiğini söyleyen katılımcılar ise evde çalışırken aile bireylerinin hastalanması, evcil hayvanın olması ve evde temizlik günlerinde yaşanan aksamalar şeklinde örnek göstermişlerdir. Benzer şekilde Küçük ve Tınaz (2022) tarafından yapılan araştırmada da katılımcıların iş-özel yaşam ayrımı yapmadıkları, yalnızca işine odaklanıp diğer alanları görmezden geldiği veya sadece özel yaşamına odaklanıp çalışmayı aksatabildikleri gözlemlenmiştir. Ancak mevcut çalışma bulguları göstermektedir ki bu çalışmanın katılımcıları disiplinli hareket ederek, günlük planlamalar yaparak ve günlük belirlenen çalışma saatlerinin dışına çıkmayarak iş-yaşam dengelerini kurabilmektedir.

SONUÇ

Mevcut araştırma, gig ekonomisi çalışanlarının iş-özel yaşam dengelerini incelemeyi hedeflemektedir. Bu çalışma, gig ekonomisi çalışanı olmak isteyen kişilerin gig ekonomik sistemini tanımaları, gig çalışmanın olumlu ve olumsuz yönlerini öğrenebilmeleri için bir araç olabilecektir. Benzer şekilde bünyesinde gig ekonomisi çalışanı istihdam etmek isteyen örgütler için de sistemin geleneksel ekonomi ile farklarını görmelerini, gig çalışanı istihdam etmelerinin avantaj ve dezavantajlarını görebilmelerini sağlayabilecektir. Bu doğrultuda, Türkiye genelinde 10 gig ekonomisi çalışanı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Bulgulara göre katılımcılar gig çalışma sistemine çeşitli sebepler ile geçmişlerdir. Bu sebepler ağırlıklı olarak dünya genelinde yaşanan pandemi süreci sonucu uzaktan çalışmaya geçiştir. Ancak diğer katılımcılar gig çalışmaya geçiş nedenleri olarak; trafikte kaybedilen zaman, uzaktan çalışma sisteminin daha avantajlı oluşu, dışarıdan yemek yeme sorunun ortadan kalkması, sistemin maddi tasarruf olanağı sunması, oyun tasarımı gibi sektörlerin online çalışması, örgütte yaşanan mobbing sorunları ve sağlık gibi aile kaynaklı pek çok sebep olabildiğini dile getirmiştir.

Geleneksel çalışma ve gig çalışma kıyaslandığında gig çalışmada avantaj olarak; zamanı yönetebilme esnekliğine sahip olunabildiği, trafikte zaman kaybının yaşanmadığı, iş-özel yaşam dengesinin daha kolay sağlanabildiği, konumdan bağımsız çalışılabilme imkânına sahip olunduğu, sosyalleşmek için daha fazla vaktin kaldığı, daha verimli çalışılabilindiği, maddi tasarruf sağladığı ve motivasyonun daha yüksek olabildiği gibi olanaklar sunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde geleneksel çalışma ve gig çalışma kıyaslandığında; düzenli mesai saatinin olmaması, dikkat dağınıklığı yaşanabilmesi veya işin bölünebilme durumunun yaşanabilinmesi, sosyalleşilebilecek iş ortamının bulunmaması, sosyal güvenlik eksikliği olması gibi dezavantajlar bulunduğu tespit edilmiştir.

Gig çalışma sistemi iş yükü açısından incelendiğinde; çalışanların çeşitli iş yüklerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın katılımcısı olarak gig çalışanlarının genelinin iş yüklerini dengeli bulduğu sonucuna ulaşılmıştır. Azınlık bir katılımcı kısmının iş yüklerinin yoğun olduğu ve bazı katılımcıların da rahat bir iş yüküne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gig çalışma sisteminde çalışanların genel olarak sabah 9 ile akşam 6 saatleri arasında çalıştığı ancak bazı çalışanların belirli olmayan mesai saatlerinde çalışmayı tercih ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sistemde çalışanların iş yoğunluklarını kendi ihtiyaçlarına göre ayarlayabildikleri ve yoğun çalışan kişilerin bile kişisel vakit ayırma imkânı bulabildikleri saptanmıştır.

Gig çalışma sistemi kişilerin özel yaşamları üzerine pek çok olumlu etkiye sahiptir. Gig çalışma ile kişiler ailelerine daha fazla zaman ayırma olanağı elde edebilmekte, yemeklerini aileleri ile birlikte yiyebilme imkânı elde edebilmektedir. Bu sistemde kişilerin zamanlarını istedikleri şekilde ayarlayabilmeleri, izin alma zorunluluklarının bulunmaması, daha özgür çalışma şekillerinin olması, daha üretken olabilmeleri, daha az stresli olmaları olumlu yansımalar olarak öne çıkmıştır. Ayrıca sosyalleşmek için daha fazla zamanlarının olması da gig çalışmanın özel yaşama olumlu yansıması olarak değerlendirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Gig çalışma sisteminin kişilerin özel yaşamları üzerine olumsuz yansımaları da mevcuttur. Buna rağmen çalışma kapsamındaki gig çalışanlarının özel yaşamlarında pek fazla olumsuz etki hissetmedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Az sayıdaki olumsuzluk; her an iş çıkabilme ihtimali ve yeni insanlarla tanışıp aynı ortamda çalışma imkânının olmaması şeklinde belirtilmiştir.

Çalışma yaşamının beraberinde getirdiği sorun olan iş-özel yaşam dengesizliği gig çalışanlarının yaşamlarına da yansıyabilmektedir. Çalışma sonucuna göre bekâr gig çalışanları iş-özel yaşam dengesi kurmakta sorun yaşamamaktadır. Ancak evli olan gig çalışanları için aynı durumun geçerli olmadığı görülmüştür. Evli olan gig çalışanları için gig çalışma sisteminin iş-özel yaşam dengelerine olumlu ve olumsuz olarak etki edebildiği sonucuna ulaşılmıştır. Gig çalışanlarının trafikte kaybedilecek zamanı

ailelerine ayırabildikleri, her iki yaşam alanları için istedikleri gibi zaman ayırabilmeleri gibi olumlu yansıma hissettikleri görülmüştür. Diğer yandan evde sürekli iş psikolojisinde olmak ve ailelerinin gig çalışmaya uyum sağlamada zorlanabilmeleri iş-özel yaşam dengelerini olumsuz etkileyen yansımalar olarak değerlendirilmektedir.

Kişilerin iş-özel yaşam dengelerini etkileyen gig çalışma sisteminin, rol ve sorumluluklarına da etki ettiği görülmüştür. Bu etkinin olumlu ve olumsuz yönde olduğu saptanmıştır. Olumlu olarak görülen etkiler; kişilerin rol ve sorumluluklarına daha fazla zaman ayırma imkânlarının bulunmasıdır. Evde temizlik olmasının, evcil hayvanların ihtiyaçlarının karşılanması gerekmesinin, ailedeki kişilerin hastalanmasının ise kişilerin diğer alanlarındaki rol ve sorumluluklarını olumsuz etkileyebileceği görülmüştür. Ancak çalışanlar bu olumsuz etkiler ile geleneksel ekonomik sistemde de karşılaşabilmektedir. Aynı şekilde bu etkenler geleneksel ekonomi sistemi çalışanın da çalışma yaşamı alanındaki rol ve sorumluluklarını olumsuz etkiler.

Son olarak gig çalışanlarının iç içe olan iki yaşam alanı arasında iş-özel yaşam dengelerini koruyabilmek için bir takım önlemler aldıkları görülmüştür. Bu doğrultuda çalışanların günlük planlar yaparak ve günlük belirli çalışma saatleri dışında çalışmayarak yani disiplinli hareket ederek iş-özel yaşam dengelerini korumaya çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Mevcut çalışma sonucunda, katılımcıların sosyal güvenlik açısından kendilerini güvencesiz hissettiği görülmektedir. Bu doğrultuda gig çalışanları bağımsız çalışan olarak, isteğe bağlı sigorta ödemesi yaparak ve kendileri için en uygun özel sağlık sigortasını satın alarak hissettikleri sosyal güvencesizliği az da olsa azaltabilirler. Ayrıca sendikalar devlete gig çalışanlarını tanıtabilir, eksiklerini ve ihtiyaçlarını bildirerek gig çalışanlarını sosyal güvence açısından desteklemeleri için teşvik çalışmaları yürütebilirler. Devlet, gig çalışanları için teşvik edici sosyal güvence uygulamaları geliştirebilir. Böylelikle sendika ve devlet işbirliği ile gig çalışanlarının güvencesiz hissetme oranları azaltılabilir.

Gig çalışmada düzenli mesai saatinin olmamasını dezavantaj olarak gören çalışanlar mevcuttur. Gig çalışma sisteminin kişiye esnek çalışma imkânı sunduğu unutulmamalıdır. Eğer düzenli çalışma saatlerinin olmaması sektör, örgüt kaynaklı değil kişi kaynaklı ise gig çalışanı bu durumda daha disiplinli olabilir ve çalışma saatleri belirleyerek belirli saat aralıklarında çalışabilir. Dikkat dağınıklığını veya işin bölünebilme durumunu dezavantaj olarak gören çalışanlar bulunmaktadır. Bu çalışanlar kendilerine özel bir çalışma ortamı hazırlayabilir, ailelerini ve çevrelerindeki insanları çalışmaları esnasında rahatsız edilmek istemediklerine dair bilgilendirebilir veya çalışma saatleri içerisindeyken iş ile ilgili olmayan mesaj, arama ve bildirimlere dönüş yapmayabilirler. Ayrıca evcil hayvanı olan kişiler hayvanlarına ihtiyaçları ve oyun isteklerinin belirli saatlerde karşılanacağı yönünde eğitim aldırabilir ya da köpeği olan çalışanlar platformlardan köpek gezdirme hizmeti satın alabilirler. Bu gibi yöntemler ile çalışanlar etraflarındaki dikkat dağıtıcı unsurları ve işlerinin bölünmesini minimuma indirebilirler.

İş-özel yaşam dengesi kuramayan gig çalışanları sorun yaşadıkları, eksik hissettikleri konu ve alanlar hakkında öncelikle partnerlerini, varsa çocuklarını, diğer aile üyelerini ve arkadaşlarını bilgilendirmelidir. Sorunların çözümünde yakın ilişki desteği almak, gig çalışanlarının sorunlarını işbirliği içinde çözmelerini sağlayabilir.

Son olarak gerçekleştirilen araştırma sonucunda katılımcıların sosyal güvenlik açısından kendilerini güvencesiz hissettikleri tespit edildiği belirtilmişti. Nitekim alanyazında da gig ekonomisi çalışanlarının kendi isteklerini dile getirebildiği detaylı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu doğrultuda gig ekonomisi çalışanlarının kendilerini güvencesiz hissetme boyutları, güvencesizliğe karşı nasıl önlem aldıkları, güvencesizliğin önlenmesi için örgütlerden, sendikalardan ve devletten ne gibi uygulamalar bekledikleri yönünde bir inceleme yapılması literatürdeki önemli bir boşluğu giderir nitelikte olabilir.

KAYNAKÇA

- Akcebe, F. (2022). *Pandemi Sürecinde Tele Çalışmaya İlişkin Tutum ve İş Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Akdoğan, L. A. (2022). *İş Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü: Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı, Muğla.
- Akın, B. (2019). *Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Sorunu: İzmit Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Sosyal Hizmet Bilim Dalı, Kocaeli.
- Akman Dömbekci, H., ve Erişen, M. A. (2022). “Nitel Araştırmalarda Görüşme Tekniği”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 141-160.
- Alper, E. N. (2020). *İş Yerine Gidiş ve Dönüşün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü*, Doktora Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Altıok Gürel, P. (2018). “İş Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi”, *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (16), 31-44.
- Arar, T. (2020). *Akademide İş Yeri Mutluluğu ile Performans Arasındaki İlişkide İş Yaşam Dengesi ve Duygusal Zekânın Rolü*, Doktora Tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kırıkkale.
- Aras, M., ve Karakiraz, A. (2013). “Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi Ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma

- Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma”, *Siyaset, Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1 (4), 1- 14.
- Arı Kovancı, Y. (2020). “Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri”, *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20) , 325-352.
- Aşır, C. (2021). *Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ay, D.(2023). *Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Psikolojik Sözleşmeye Uyuma Düzeylerindeki Rolü*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Uşak.
- Aycan, Z., Eskin M. ve Yavuz S. *Hayat Dengesi- İş-Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*. Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2007.
- Aydın, M. (2022). *Esnek Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi İlişkisi: Uzaktan Çalışanlar Üzerine Nitel Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Kocaeli.
- Aydın, N. (2018). “Nitel Araştırma Yöntemleri: Etnoloji”, *Uluslararası Beşeri Ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 2(2), 60-71.
- Aydın, U. ve Demirkaya, S. (2017). “Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları”, *İş ve Hayat*, 3 (6) , 72-104.
- Babayiğit, A. ve Durna, U. (2015). “İş Görenlerin İş Yaşam Dengesine Yönelik Tutumlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi”, *SESSION 6D: Mikroekonomi II*, 727-731.
- Bakan, İ. (2020). *Örgütsel Davranış*. İstanbul. Beta Yayınları.
- Balıca, S. (2010). *İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları ile Cinsiyet Roller ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Baltacı, A. (2019). “Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? ”, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Başol, O. (2021). “Gig Çalışmanın Yükselişi ve Emek Piyasalarına Yansımaları”, *21. Yüzyılda Endüstri İlişkileri Çalışma Yaşamının Dönüşümü, Aktörleri ve Geleceği*, Ed. Hüseyin Sevgi, İstanbul: NotaBene Yayınları, s.99-118.
- Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2012). “İş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 101-114.
- Ceylan, G. (2011). *Aile Dostu Uygulamaların İş-Özel Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çakır Temel, N. N. (2021). *Sakin Kentlerde Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Nitel Bir Araştırma*, Doktora Tezi. Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Kırklareli.
- Çakır, A. (2022). *Türkiye’ de Çalışan Kadınların İş Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Aile Dostu Politikaların Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çelik, E. (2022). *Kadın Çalışanların İşe Tutkunluklarının İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: Pandemi Sürecinde Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması*, Yüksek Lisans Tezi. Bursa Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Bursa.
- Çınar Ünal, S. (2019). *İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çiğdem, S. ve Erdoğan, E. (2018). “GİG Ekonomisi ve Freelance İşgücünün Yükselişi: freelancer.com Üzerinden Bir Değerlendirme”, *Sakarya*

Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-II, Ed. Doç. Dr. Ekrem Erdoğan, s. 229-261.

Çiğdem, S. (2019). “Endüstri 4,0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi”, *Journal of Social Policy Conferences* , (77) , 157-199.

Çiğdem, S. ve Erdoğan, E. (2020). “Türkiye’de Freelance Gazetecilerin Çalışma Koşulları”, *Sosyoekonomi*, 28(46), 243-269.

Çödek Ayar, Ç. (2022). *Covid 19 Pandemi Sürecinde Uzaktan Çalışmada İş-Yaşam Dengesi ve İş Doyumu: Bir Kamu Bankasında Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı, Ankara.

Demir Yıldırım, Y. D. (2022). *Hibrit ve Tam Zamanlı Olarak Evden Çalışma Modeliyle Çalışan Evli Kadınların Aile Yaşantılarının Varoluşun Dört Boyutu Açısından Fenomenolojik Olarak İncelenmesi Üzerine Nitel Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Demirer, S. (2011). *İş Yaşam Dengesi: Antalya'daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Demiröz, A. T. (2021). *For a Fistful of Dollars - Effect of Exchange Rate Shocks on The Labor Supply of Online Gig Economy in Developing Countries*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Bilgi Üniversitesi, Lisansüstü Programlar Enstitüsü, Finansal Ekonomi Ana Bilim Dalı, Finansal İktisat Bilim Dalı, İstanbul.

Demirtaş, C. (2021). *İş Stresinin İş Yaşam Dengesi Algısına Etkisi Üzerine Teknoloji Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.

Dilekoğlu Çalca, S. ve Aydın, Ü. (2022). “Tarihsel Süreç İçerisinde Çalışma ve Gig Ekonomisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler*

- Enstitüsü Dergisi*, DEU SBE I. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi-Sürdürülebilirlik ve Toplumsal Dönüşüm, 337-350.
- Dur, Ş. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinde İş-Yaşam Dengesinin, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu ile İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüleri, İstanbul.
- Erol, A. (2021). “Dijitalleşme Çağında İşyerinin Değişimi: Sebepleri ve Sonuçları”, *İnsan ve İnsan*, 8 (30) , 97-113.
- Ertürk, M. (2022). “Gig Ekonomisi ile İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi üzerine Bir Değerlendirme”, *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14) , 97-126.
- Finansal Ansiklopedi (2021). *Gig Ekonomi*, <https://tr.nesrakonk.ru/gig-economy/> (15.09.2021) 2022:345).
- Girdap, E. (2019). *Kariyerizim ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Glesne, C. (2012). *Nitel Araştırmaya Giriş*. (A. Ersoy & P. Yalçınoglu, Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gönülal Erdoğan, A. (2013). *İşkoliklik ve İş Özel Yaşam Dengesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Güder, S. (2019). *Türkiye’de Çalışan Kadın ve İş Yaşam Dengesi*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S. ve Sığırı, Ü. (2015). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- İrge, N. T. (2021). “İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Risk Faktörleri”, *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 322-333.

- İzki, Ö. (2019). *Öğretmenlerin İş Aile Dengesinin Performanslarına Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Janat, T. (2022). *The Relationship Between Unemployment Rate and Online Labour Index: A Gig Economy Case in US*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, İstanbul.
- Kablay, S. ve Elma, Y. (2018). “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Bunu Sağlamaya Yönelik Ülkemizdeki Uygulamalar”, *Politik Ekonomik Kuram*, 2 (2), 77-94.
- Kapız-Özen, S. (2002). “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 217-231.
- Karlankuş, N. (2023). *Covid-19 Salgın Örneğinden Hareketle Evden Çalışmanın Kadın Çalışanların İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Trabzon İli Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Keklik, A. , Başol, O. ve Yalçın, E. C. (2020). “İş Yaşam Dengesinin Daha İyi Yaşam Endeksi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme”, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (1) , 20-33.
- Kerim, Z. (2021). *Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Takım Liderliği Davranışları ile Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Keser, A. (2011). “Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55 (1) , 897-913.
- Keser, A. ve Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

- Kıcır, B. (2015). *Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma*, Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kıcır, B. (2017). “Evden Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma”, *İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 19(4), 129 - 157.
- Kolay İK (2021). “Gig ekonomisi nedir?”, 14.06.2021, <https://kolayik.com/blog/gig-ekonomisi-nedir/> (19.01.2023).
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). “İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi”, *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 541-557.
- Kurnaz, Z. (2016). *Türkiye’de Siyasal Korku ve Akademik Hayatın İnşası*, Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- Kuru, İ. (2014). *Y Kuşağı ve İş Yaşam Dengesi*, Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul.
- Kuzulu, E. , Kurtuldu, S. ve Vural Özkan, G. (2013). “İş Yaşam Dengesi İle Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Sakarya İktisat Dergisi*, 2 (1) , 88-127.
- Küçük, N. ve Tınaz, P. (2022). “Gig Ekonomide Psikososyal Riskler Nitel Bir Analiz”, *Beykoz Akademi Dergisi*, 10 (1) , 103-126.
- Küçükkoç, G.(2021). *Çalışan Kadınlarda İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı, Denizli.
- Küçükusta, D. (2007). “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (3), 243-268.

- Miyanyedi Şen, F. (2021). *Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi ile Mesleki Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Narin, M. ve Küçük, E. (2021). “Covid-19 Pandemisinin Gig Ekonomisi ve Gig İstihdamı Üzerindeki Etkileri”, *Dünyada ve Türkiye’ de Çalışma Hayatı, İstihdam ve İşsizlik*, Ed. Müslüme Narin ve Gönül Dinçer, s. 49-69.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). “Geçmişte Günümüze Çalışma Hayatı”, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 35-59.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.B.B.F. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 117- 135.
- Özari, S. E. (2019). *Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkini Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özdevecioğlu, M., ve Doruk, N. Ç. (2009). “Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Polat, K. (2019). *Türkiye’de İş-Yaşam Dengesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Saygılı, M., Onay, Ö. A. ve Ayhan, M. (2017). “Kişilik Özellikleri Bağlamında Yaşam Memnuniyeti Üzerine Bir Araştırma”, *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 5 (2), 61-72.
- Serbes, K. (2019). *Esnek Çalışma ve İş-Aile Yaşamı Dengesi: AB ve Türkiye’deki Düzenlemelere Yönelik Bir İnceleme*, Yüksek Lisans

- Tezi. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Sis Atabay, E. ve Naktiyok, A. (2017). “İş-Aile Çatışması ile İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Aile-İş Çatışmasının Aracılık Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 6 (12) , 30-45.
- Şen, G., Arslan, A. H. ve Bütün, E. (2020). “Gig Ekonomisinin Havacılık Sektöründeki Geleceği”, *Journal of Aviation Research*, 2 (1) , 58-74.
- Teker, S. (2015). *Okullarda İş-Yaşam Dengesiyle Örgütsel Adalet İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tokol, A. (2021). “Platform Çalışma, Çalışanlar Açısından Yarattığı Sorunlar ve Sendikalar”, *21. Yüzyılda Endüstri İlişkileri Çalışma Yaşamının Dönüşümü, Aktörleri ve Geleceği*, Ed. Hüseyin Sevgi, İstanbul: NotaBene Yayınları, s.37-76.
- Turna, İ. (2017). *Çalışanlarda İş Yaşam Dengesinin Y Kuşağı Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul.
- Uçkan Hekimler, B., Kağnıcıoğlu, D. ve Belgin Boyacı, N. (2019). “Dijital Platform Çalışanları ve Sendikalar”, *KARATAHTA/İş Yazıları Dergisi*, 15, 59-73.
- Ulukapı Yılmaz, H. (2022). “Dijital Çağda Gig Çalışma”, *Conference: 16th INTERNATIONAL CONFERENCE on KNOWLEDGE, ECONOMY & MANAGEMENT PROCEEDINGS*, 259-270.
- Ulukapı, H.(2013). *Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Umutlu, S. (2020). *Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Dengesinin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler*

- Üzerine Bir Uygulama*, Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Umutlu, S. (2021). *Kadınlarda İş-Aile-Yaşam Dengesi Ve Tükenmişlik*. Ankara: Astana Yayınları.
- Usta, M.(2020). *Dönüşümcü Liderlik İle İş Doyumu İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü: Muhasebe Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ünal, Ö. (2022). *Gig Ekonomisinin Çalışma İlişkilerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Mersin.
- Ünal, Ö. ve Temiz, H. E. (2022). “Gig Ekonomisi Bağlamında İş İlişkisinin Değişen Yüzü: Uber Örneği”, *Çalışma ve Toplum*, 1 (72) , 167-206.
- Ünüvar, H. (2021). *İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ): Bir Ölçek Geliştirme Çalışması ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İşte Mutluluk Üzerindeki Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü*, Doktora Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tokat.
- Yakşı, H. (2022). *Çocuk Sahibi Çalışan Kadınların İş-Yaşam Dengesi*, Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Sosyal Hizmet Ana Bilim Dalı, Sosyal Hizmet Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Yasım, Y. K. (2020). “Endüstri 4.0: Çalışmanın Geleceği”, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (1) , 47-64.
- Yaşar, F. (2021). *Psikolojik Sermaye ve Politik Yetinin İş Yaşam Dengesi Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Belirlenmesi: Hizmet Sektörü Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

- Yavuz, N. (2018). *İş-Yaşam Dengesi İle İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, S. (2022). “Dijital Reklamcılık Uygulamaları Olarak Freelance Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”, *İletişim Kuram Ve Araştırma Dergisi*, 2022(58), 97-122.
- Yılmaz, A. & Ekici, S. (2003). “Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10 (2), 1-20.
- Yiğittekin, F.(2022). *Birey-Örgüt Uyumu, İş- Yaşam Dengesi ve Çalışan Mutluluğu İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Adana.
- Yin, R. K. (2011). *Qualitative Research from Start to Finish*. The Guilford Press.
- Yurgiden, H. (2023). “Türkiye’ de Gig Ekonomisinin İşgücü Piyasasına Etkisi: İşin Olsun Örneği” *Research Studies Anatolia Journal*, 6(4), 452-475.
- Yücel Karamustafa, E. ve Palalar Alkan, D. (2022). “Geleceğin İstihdamı Gig Çalışanı: Dönüşen Örgüt Yapıları ve İnsan Kaynakları Uygulamaları”, *8. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Ed. Prof. Dr. Umut Avcı ve öte., Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Yayınları.



EKLER

Ek 1. Araştırmada Kullanılan Görüşme Formu

Bu araştırma, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda kaleme alınan "<i>GIG Ekonomisi Çalışanlarının İş-Yaşam Dengesi Üzerine Nitel Bir Araştırma</i>" başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında yürütülmektedir. Araştırma için gerekli etik izinler Kırklareli Üniversitesinden alınmıştır. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayanmakta olup verdiğiniz yanıtlar anonim olarak değerlendirilecek, yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacak ve hiçbir şekilde üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Nesrin OSMANOĞLU Yüksek Lisans Öğrencisi
Araştırmaya katılmaya gönüllü müsünüz?
Cinsiyetinizi belirtiniz
Yaşınızı belirtiniz
Medeni durumunuzu belirtiniz
Eğitim durumunuzu belirtiniz
Genel deneyim sürenizi belirtiniz
Ne kadar süredir gig iş deneyimi sahibi olduğunuzu belirtiniz
Şu anki işinizde ortama günlük çalışma sürenizi ve hafta sonu çalışma durumunuzu belirtiniz
Gig işten elde ettiğiniz aylık net gelirinizi belirtiniz
Gig işten elde ettiğiniz gelir sizin için yeterli mi?
Neden gig çalışmaya geçtiğinizi belirtiniz
İmkânlar, şartlar farklı olsaydı geleneksel çalışmaya dönmeyi düşünür müydünüz?
Geleneksel işe kıyasla gig işin avantajları nelerdir?
Geleneksel işe kıyasla gig işin dezavantajları nelerdir?
Şu anda yaptığınız gig işten, iş biçimi açısından memnun musunuz?
1. Şu an çalıştığınız işte, iş yükünüzü nasıl buluyorsunuz?
2. Şu an çalıştığınız işteki zaman kullanımınız hakkında bilgi verir misiniz?
3. Şu an çalıştığınız işteki ana sorumluluklarınızı açıklar mısınız?
4. Şu an çalıştığınız işinizin özel yaşantınıza olumlu yansımaları nelerdir?
5. Şu an çalıştığınız işinizin özel yaşantınıza olumsuz yansımaları nelerdir?
6. Şu an çalıştığınız işte, iş ve aile yaşamını dengeleyebiliyor musunuz? Konuyla ilgili deneyimlerinizi paylaşır mısınız?
7. Özel hayatınız içerisindeki rol ve sorumluluklarınızın (anne-baba-eş-evlat, arkadaş, vs.) şu an çalıştığınız iş yaşantınızı nasıl etkilediğini anlatır mısınız?
8. Şu an çalıştığınız işteki sorumluluklarınız özel yaşantınızla ilgili yapmak istediğiniz şeylere engel oluyor mu? Konuyla ilgili deneyimlerinizi paylaşır mısınız?
9. Ev yaşantınızın gereksinimleri nedeniyle şu anki işinizle ilgili çalışmalarını sonraya bıraktığınız oluyor mu? Konuyla ilgili deneyimlerinizi paylaşır mısınız?
10. Şu an çalıştığınız işte, iş ve özel hayatınızı nasıl dengede tutuyorsunuz? Konuyla ilgili deneyimlerinizi paylaşır mısınız?

Katılımınız için teşekkür ederim.