



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Sergen GÜRSOY

GİG EKONOMİSİNE KATILIM NEDENLERİNİN KEŞFEDİLMESİ VE İŞ
GÜVENCESİZLİĞİNİN EKONOMİK KAZANCA GÖRE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Sosyal Politika ve Çalışma İlişkileri Doktora Programı
Doktora Tezi

Antalya, 2024



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Sergen GÜRSOY

GİĞ EKONOMİSİNE KATILIM NEDENLERİNİN KEŞFEDİLMESİ VE İŞ
GÜVENCESİZLİĞİNİN EKONOMİK KAZANCA GÖRE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ayten YAĞMUR

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Sosyal Politika ve Çalışma İlişkileri Doktora Programı
Doktora Tezi

Antalya, 2024

T.C.
Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Sergen GÜRSOY'un bu çalışması, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Sosyal Politika ve Çalışma İlişkileri Doktora Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI (İmza)

Üye (Danışmanı) : Dr. Öğr. Üyesi Ayten YAĞMUR (İmza)

Üye : Doç. Dr. Beyhan AKSOY (İmza)

Üye : Doç. Dr. Ali Osman UYMAZ (İmza)

Üye : Doç. Dr. Yakup ARI (İmza)

Tez Başlığı: Gig Ekonomisine Katılım Nedenlerinin Keşfedilmesi ve İş Güvencesizliğinin Ekonomik Kazanca Göre İş Tatminine Etkisi

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 22/12/2023

Mezuniyet Tarihi : 11/01/2024

(İmza)
Doç. Dr. Seda BAYRAKTAR
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Doktora Tezi olarak sunduğum “Gig Ekonomisine Katılım Nedenlerinin Keşfedilmesi ve İş Güvencesizliğinin Ekonomik Kazanca Göre İş Tatminine Etkisi” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

Sergen GÜRSOY





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



.... / / 20..

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Sergen GÜRSOY
Öğrenci Numarası	20195298001
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	Sosyal Politika ve Çalışma İlişkileri Doktora Programı
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Dr. Öğr. Üyesi Ayten YAĞMUR
Doktora Tez Başlığı	Gig Ekonomisine Katılım Nedenlerinin Keşfedilmesi ve İş Güvencesizliğinin Ekonomik Kazanca Göre İş Tatminine Etkisi
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2266130280
Rapor Tarihi	02/ 01/ 2024
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: %3 Alıntılar dahil: %4
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,	
Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 358 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: (X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.	
Gerekçe:	
Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim. Danışman Öğretim Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Ayten YAĞMUR İmza	

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
TABLOLAR LİSTESİ	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	x
ÖZ	xi
SUMMARY	xii
TEŞEKKÜR.....	xiv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GİG EKONOMİSİ VE İŞ KAYNAKLARI-TALEPLERİ KURAMI

1.1. İş ve Çalışma Kavramları	4
1.2. Teknolojik Gelişim ve Endüstriyel Süreçler	4
1.2.1. Temel Endüstriyel Gelişim Süreçleri ve Çalışma Hayatı	6
1.2.2. Post-Endüstriyel Gelişim Süreçleri: Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0	11
1.2.3. Gig Ekonomisi Olgusunun Temeli ve Çalışma Düzeninde Yeni Olgular	18
1.2.3.1. Paylaşım Ekonomisi	19
1.2.3.2. Platform Ekonomisi	20
1.2.3.3. Talep Üzerine Çalışma	21
1.2.3.4. Kalabalık Çalışma (Crowdwork)	22
1.2.3.5. Sanal Örgütler	23
1.3. Gig Ekonomisinin Kavramsal Çerçevesi	25
1.3.1. Gig İşlerinin Yapısı ve Gig Çalışanları	27
1.3.2. Gig Ekonomisinin Kapsamı	30
1.3.3. Gig Ekonomisinin Çalışanlar Üzerinde Etkileri	36
1.3.3.1. Gig Ekonomisinin Çalışanlara Yönelik Olumlu Etkileri	36
1.3.3.2. Gig Ekonomisinin Çalışanlara Yönelik Olumsuz Etkileri	37
1.3.4. Gig Ekonomisine Yönelik Bilimetrik Analiz	42
1.3.4.1. Bilimetrik Araştırmanın Felsefesi ve Yöntemi	42
1.3.4.2. Bilimetrik Araştırmanın Problemi	44
1.3.4.3. Bilimetrik Araştırmanın Veri Tabanı	44
1.3.4.4. Bilimetrik Araştırmanın Sorgu Kapsamı ve Araştırma Verileri	45
1.3.4.5. Bilimetrik Araştırmada Verilerin Analiz Yöntemi	45
1.3.4.6. Bilimetrik Analiz Uygulamasına Yönelik İstatistiklerin Tanımlanması	46

1.3.4.7. Gig Ekonomisine Yönelik Bilimetric Analiz Bulguları	47
1.3.4.7.1. Gig Ekonomisi Çalışmalarının Sayıları ve Eğilimleri	47
1.3.4.7.2. Ülke Bazında Çalışmalar ve İş Birlikleri	48
1.3.4.7.3. Gig Çalışmalarında Yazarların Üretkenliği	52
1.3.4.7.4. Gig Çalışmalarında Anahtar Kelimelerin Analizi.....	53
1.3.4.7.5. Gig Çalışmalarında Anahtar Kelimelerin Küme/Tema Analizi.....	56
1.3.4.7.6. Anahtar Kelimeler Bağlamında Temsili Belgeler	58
1.3.5. Gig Ekonomisine Yönelik Yasal Dayanak	61
1.4. İş Kaynakları ve İş Talepleri Kuramı.....	65

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ, MOTİVASYON, EKONOMİK KAZANÇ VE İŞ TATMİNİ

2.1. İş Güvencesizliği Olgusu	71
2.1.1. İş Güvencesizliği Olgusunda Tarihsel Süreç	71
2.1.2. İş Güvencesizliği Türleri	72
2.1.2.1. Nesnel ve Öznel Boyutlar.....	72
2.1.2.2. Zihinsel ve Duygusal Boyutlar	73
2.1.2.3. Nitel ve Nicel Boyutlar.....	73
2.1.3. İş Güvencesizliğini Belirleyen Faktörler.....	73
2.1.4. İş Güvencesizliğine Yönelik Modeller.....	75
2.1.4.1. Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli	75
2.1.4.2. Ashford, Lee ve Bobko Modeli	75
2.1.4.3. Probst Modeli	76
2.1.4.4. Wood ve Lehdonvirta Modeli.....	76
2.1.4.5. Umair, Conboy ve Whelan Modeli.....	76
2.1.5. Gig Ekonomisi Bağlamında İş Güvencesizliğinin İş Tatminine Etkisi.....	76
2.2. Motivasyon Olgusu.....	78
2.2.1. İş Motivasyonu Olgusu	79
2.2.1.1. İş Motivasyonu Türleri	80
2.2.1.1.1. Dışsal Motivasyon	80
2.2.1.1.2. İçsel Motivasyon.....	80
2.2.2. Motivasyon Kuramları	81
2.2.2.1. Kapsam Kuramları.....	81
2.2.2.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	81
2.2.2.1.2. Çift Faktör Teorisi	82
2.2.2.1.3. ERG Teorisi	83

2.2.2.1.4. Başarı İhtiyacı Teorisi.....	83
2.2.2.2. Süreç Kuramları.....	83
2.2.2.2.1. Beklenti Kuramı.....	84
2.2.2.2.2. Geliştirilen Beklenti Teorisi.....	84
2.2.2.2.3. Eşitlik Kuramı.....	84
2.2.2.2.4. Sosyal Biliş Teorisi.....	85
2.2.3. Gig Ekonomisi Bağlamında Motivasyonun İş Tatminine Etkisi	85
2.3. Ekonomik Kazanç/ Ücret Tatmini	87
2.3.1. Ücret Boyutları.....	87
2.3.1.1. Bireysel Anlamda Ücret	88
2.3.1.2. Toplumsal Anlamda Ücret.....	88
2.3.1.3. Ekonomik Anlamda Ücret.....	88
2.3.2. Ücret Sistemleri.....	89
2.3.2.1. Zamana Dayalı Ücret Sistemleri	89
2.3.2.2. Verime Dayalı Ücret Sistemleri	90
2.3.2.3. Götürü Usulü Ücret Sistemi	90
2.3.2.4. Yüzde Oranına Göre Ücret Sistemi	90
2.3.3. Ücret Tatmini	90
2.3.4. Ücret Tatminlerine Yönelik Teoriler.....	92
2.3.4.1. Patchen Adalet-Sosyal Karşılaştırma Kuramı	92
2.3.4.2. Katzel Fark Kuramı	92
2.3.4.3. Heneman ve Schwab Değiştirilmiş Fark Modeli.....	93
2.3.5. Gig Ekonomisi Bağlamında Ekonomik Kazanç Faktörünün İş Tatminine Etkisi ..	93
2.4. İş Tatmini	95
2.4.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	97
2.4.1.1. Kişisel Faktörler	97
2.4.1.1.1. Cinsiyet Boyutu	97
2.4.1.1.2. Yaş Boyutu	98
2.4.1.1.3. Eğitim Seviyesi	100
2.4.1.1.4. Kişilik Özellikleri.....	100
2.4.1.1.5. Kıdem-Statü Farklılıkları	101
2.4.1.2. Örgütsel Faktörler.....	101
2.4.1.2.1. İş Yapısının Niteliği.....	102
2.4.1.2.2. İş ve Çalışma Koşulları.....	102
2.4.1.2.3. Çalışma Ortamı	103
2.4.1.2.4. Ücret Faktörü	104

2.4.1.2.5. Kıdem ve Terfi Atlama	105
2.4.1.2.6. Karar Alma Sürecine Dahil Olma	105
2.4.2. İş Tatmine Yönelik Yaklaşımlar	106
2.4.2.1. Kapsam Yaklaşımları	106
2.4.2.1.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi	107
2.4.2.1.2. Alderfer ve Chung Var Olma, İlişki Kurma ve Gelişme Teorisi	108
2.4.2.2. Süreç Yaklaşımları	108
2.4.2.2.1. Vroom Beklenti Teorisi	109
2.4.2.2.2. Geliştirilmiş Beklenti Teorisi	109
2.4.3. İş Tatminin Olumlu Sonuçları	110
2.4.4. İş Tatminsizliğinin Sonuçları	110

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM

3.1. Araştırma Süreci	113
3.2. Araştırmanın Önemi ve Amacı	114
3.3. Araştırmanın Problemi	116
3.4. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları	118
3.5. Araştırmanın Felsefesi ve Paradigması	119
3.6. Araştırmanın Modeli	121
3.7. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	127
3.7.1. Nicel Araştırma Safhasında Araştırmanın Örneklemi	127
3.7.2. Nitel Araştırma Safhasında Araştırmanın Örneklemi	129
3.8. Araştırmada Verilerin Toplanması	130
3.8.1. Nicel Veri Toplama Araçları	131
3.8.1.1. Demografik Bilgiler	131
3.8.1.2. İş Güvencesi Algısı Ölçeği	131
3.8.1.3. Motivasyon Ölçeği	132
3.8.1.4. Ücret ve Terfi İmkânları Ölçeği	132
3.8.1.5. İş Tatmini Ölçeği	132
3.8.1.6. Pilot Çalışmada Ölçeklere Yönelik Doğrulayıcı Faktör Analizi	133
3.8.2. Nitel Veri Toplama Araçları	134
3.10. Araştırmanın Veri Analizi	136
3.10.1. Nicel Araştırmada Yönteminde Veri Analizi	136
3.10.2. Nitel Araştırma Yönteminde Veri Analizi	137

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Nitel Araştırma Bulguları	139
4.1.1. Gig Çalışanları ile Bireysel Görüşmelerin Bulguları	139
4.1.1.1. Gig Ekonomisine Katılım Nedenleri	140
4.1.1.2. Gig Ekonomisine Katılımın Avantajları.....	152
4.1.1.3. Gig Ekonomisine Katılımın Dezavantajları	161
4.1.1.4. Gig Ekonomisine Katılım Süreci.....	172
4.1.1.5. Gig Ekonomisinde İş Alma ve Kalıcı Olma.....	178
4.1.1.6. Gig Ekonomisinin Geleceği.....	186
4.1.1.7. Gig Ekonomisi Metaforu	193
4.1.2. Gig Çalışanları ile Odak Grup Görüşmesi Bulguları	198
4.1.2.1. Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisine Katılımın Nedenleri ...	199
4.1.2.2. Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisine Katılımının Avantajları	203
4.1.2.3. Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisine Katılımın Dezavantajları	207
4.1.2.4. Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisine Katılım Süreci	215
4.1.2.5. Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisinde İş Alma ve Kalıcı Olma Durumları	217
4.1.2.6. Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisinin Geleceği	219
4.1.2.7. Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisi Metaforu	220
4.2. Nicel Araştırma Bulguları.....	221
4.2.1. Demografik Bilgilerin Betimsel Analizi	222
4.2.2. Modele Yönelik Ön Analiz Bulguları	224
4.2.2.1. İç Tutarlılık Güvenilirliği Analizine Yönelik Bulgular	225
4.2.2.2. Birleşme Geçerliliği Analizine Yönelik Bulgular	226
4.2.2.3. Ayrışma Geçerliliği Analizine Yönelik Bulgular	228
4.2.3. Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları	231
4.2.3.1. Model Uyum Kriterleri	232
4.2.3.2. Çoklu Doğrusallık Değerlendirmesi (VIF).....	232
4.2.3.3. Tahmin Gücü Analizi-Blindfolding (Q^2).....	233
4.2.3.4. PLS Tahmini.....	234
4.2.3.5. Gizil Değişkenlerin Açıklanma Oranı (R^2) ve Etki Büyüklüğü (f^2) Katsayıları	235
4.2.3.6. Yeniden Örnekleme (Bootstrapping) Yöntemi ile Yol (Path) Analizi Bulguları	236

TARTIŞMA.....	240
SONUÇ	258
KAYNAKÇA.....	261
EKLER	332
EK 1: Aydınlatılmış Onam Formu.....	332
EK 2: Yapılandırılmamış Görüşme Formu.....	333
EK 3: Anket Soruları	334
EK 4: İş Güvencesizliği Algısı Ölçeği Kullanım İzni	336
EK 5: Motivasyon Ölçeği Kullanım İzni	336
EK 6: Ücret ve Terfi İmkanları Ölçeği Kullanım İzni	337
EK 7: İş Tatmini Ölçeği Kullanım İzni	337
Ö Z G E Ç M İ Ş	338

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 Gig Ekonomisinin Betimlenmesi	26
Şekil 1.2 Gig Ekonomisinde İKY ve Platform Ekosistemlerine İlişkin Çerçeve.....	31
Şekil 1.3 Çevrimiçi İşgücü Endeksi	32
Şekil 1.4 Ülkelere Göre Gig İşleri İndeks Değerleri	33
Şekil 1.5 Yer ve Zaman Bağlamına Göre Gig Çalışanlarının Sınıflandırılması	34
Şekil 1.6 Gig Ekonomisine Yönelik Çalışma Sayıları ve Eğilim.....	47
Şekil 1.7 Ülkeler Arası İlişki Ağı Haritası	51
Şekil 1.8 Yıllar Bağlamında Anahtar Kelimelerin Ağları	53
Şekil 1.9 Gig Ekonomisi Çalışmalarının Kelime Bulutu	54
Şekil 1.10 Anahtar Kelime Temaları Kümelemesi.....	56
Şekil 1.11 Etkileşime Dayalı İş Talepleri-Kaynakları Modelinin Tahminleri	66
Şekil 1.12 İş Talepleri-Kaynaklar (JD-R) teorisi.....	67
Şekil 1.13 İş Talepleri-Kaynaklar Modeli	68
Şekil 2.1 Motivasyon Süreçleri	79
Şekil 3.1 Doktora Tezi Akış Şeması.....	114
Şekil 3.2 Yakınsak Desen Paralel Veriler Türü.....	123
Şekil 3.3 Gig Ekonomisi Tez Çalışması İçin Yakınsak Paralel Karma Yöntem Akış Şemasının Uyarlaması.....	124
Şekil 3.4 Tez Çalışmasının Modeli	126
Şekil 4.1 Modelin Ön Analizi.....	224
Şekil 4.2 Yapısal Model Yol Analizi Bulguları	231
Şekil 4.3 Araştırma Bulgularının Uyarlaması	256

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 Gig İşçilerinin Karakteristik Özellikleri.....	28
Tablo 1.2 Gig İşlerinin Yoğun Olduğu Meslekler.....	28
Tablo 1.3 Ülke Bazında Çalışma İstatistikleri.....	49
Tablo 1.4 Gig Çalışmalarında Yazarların İstatistikleri.....	52
Tablo 1.5 Anahtar Kelimeler için En Güçlü Atıf Patlamaları	55
Tablo 1.6 Anahtar Kelime Tema Analizi	56
Tablo 1.7 Anahtar Kelime Kümelerinin Başlıca Temsili Belgeleri	58
Tablo 3.1 Nicel, Nitel ve Karma Yöntem Yaklaşımları	122
Tablo 3.2 %95 Güven Aralığında Hata Paylarına Göre Örneklem Sayısı	127
Tablo 3.3 Pilot Çalışmasında Ortaya Çıkan Güvenilirlik Değerleri.....	133
Tablo 4.1 Görüşmecilerin Özellikleri.....	139
Tablo 4.2 Gig Ekonomisine Katılım Nedenlerine İlişkin Tema Analizi.....	140
Tablo 4.3 Gig Ekonomisine Katılımın Avantajları	152
Tablo 4.4 Gig Ekonomisine Katılımın Dezavantajları	162
Tablo 4.5 Gig Ekonomisine Katılım Süreçleri	173
Tablo 4.6 Gig Ekonomisinde İş Alma ve Kalıcı Olma	179
Tablo 4.7 Gig Ekonomisinin Geleceği	186
Tablo 4.8 Gig Ekonomisi Metaforu.....	194
Tablo 4.9 Odak Grup Katılımcılarının Özellikleri	199
Tablo 4.10 Gig Ekonomisi Katılım Nedenleri için Odak Grup Bulguları.....	199
Tablo 4.11 Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisine Katılımın Avantajları	204
Tablo 4.12 Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisine Katılımın Dezavantajları..	207
Tablo 4.13 Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisine Katılım Süreci.....	215
Tablo 4.14 Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisinde İş Alma ve Kalıcı Olma ..	217
Tablo 4.15 Nicel Araştırmanın Verilerine Göre Demografik Bilgiler	222
Tablo 4.16 İç Tutarlılık Güvenilirliği Katsayıları	226
Tablo 4.17 Maddelerin Dış Faktör Yükleri	227
Tablo 4.18 Gizil Değişkenlerin AVE Katsayıları.....	228
Tablo 4.19 Maddelerin Çapraz Yükleme Değerleri	229
Tablo 4.20 Fornell-Larcker Ayırışma Geçerliği Bulguları.....	230
Tablo 4.21 HTMT Ayırışma Geçerliği Bulguları.....	231
Tablo 4.22 Model Uyum Değerleri	232

Tablo 4.23 Gizil Değişkenlerin VIF Değeri Bulguları	232
Tablo 4.24 Maddelerin VIF Değeri Bulguları	233
Tablo 4.25 Tahmin Gücü Analiz Bulguları	234
Tablo 4.26 PLS Tahmin Bulguları	234
Tablo 4.27 Açıklanma Oranı (R^2) Bulguları	235
Tablo 4.28 Etki Büyüklüğü (f^2) Bulguları	236
Tablo 4.29 Yeniden Örnekleme Yöntemi ile Yol Analizi Bulguları ve Hipotez Testi	237
Tablo 4.30 Spesifik Dolaylı Etkiler	238



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
BM	Birleşmiş Milletler
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimi
JD-R	İş Talepleri ve Kaynakları Kuramı
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TR	Türkiye
TR	Türkiye
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	Ve başkaları, ve benzerleri, ve bunun gibi
vd.	Ve diğerleri
YEM	Yapısal Eşitlik Modellemesi
yy.	Yüzyıl

ÖZ

Dünya sosyo-ekonomik konjonktüründe sanal, geçici, esnek çalışma koşullarının benimsenmesi ve özellikle kriz dönemlerinde çalışanlar için alternatif çalışma biçimlerinin aranması, gig ekonomisini ortaya çıkarmıştır. Gig ekonomisi; çalışanların bir kuruluşa bağlı kalmadan, geçici, esnek ve kısa süreli çalışma biçimi olarak tanımlanmaktadır. Akademik literatürde son dönemlerde gig ekonomisine yönelik çalışmaların yoğunlaşmış olmasına rağmen ulusal/uluslararası değerlendirmelere göre bu alana dair çalışmalar başlangıç seviyesinde yer almaktadır. Öncelikle çalışanların gig ekonomisine katılımlarında etkili olan faktörlerin belirsizliği mevcuttur. Öte yandan gig çalışanlarının iş güvencesizliğine yönelik birçok çalışma olmasına karşın gig çalışma yönteminin, ücret ve terfi imkânları dahilinde motivasyon veya iş tatmini üzerinde dolaylı ya da doğrudan etkisine dair çalışma sayısı oldukça kısıtlı kalmıştır. Dahası İş Talepleri ve Kaynakları Kuramı (JD-R) bağlamında çalışanların gig piyasasında talep ve kaynaklara yönelik değerlendirmeler, sürdürülebilir işgücü piyasası için önemli hale gelmektedir.

Çalışmada gig ekonomisine katılım nedenlerinin keşfedilmesi ile iş güvencesizliğinin iş tatmine etkisinde ücret ve terfi imkânlarının düzenleyici etkisi ve motivasyonun aracı etkisinin ortaya çıkarılması hedeflenmektedir. Çalışmada belirtilen hedefler doğrultusunda karma araştırma yönteminden yakınsak desen, paralel veriler türü kullanılmıştır. Yakın zamanlı olarak nitel ve nicel veriler elde edilmiş, analiz edilmiş ve sonuç aşamasında bir araya getirilmiştir. Nitel araştırma aşamasında durum çalışması, nicel araştırma safhasında yapısal eşitlik modellemesi esas alınmıştır. Türkiye genelinden 17 kişi ile bireysel görüşme, 5 kişi ile odak grup görüşmesi ve 411 kişi ile anket yöntemi aracılığıyla veriler elde edilmiştir. Veriler QSR Nvivo 10 ve SmartPLS 3.3.2 paket programları ile analiz edilmiştir.

Gig ekonomisine katılım nedenleri bakımından en çok ekonomik kazancın vurgulandığı görülmüştür. İş güvencesizliğinin iş tatmine etkisinin incelendiği durumda beklenmedik biçimde doğrudan ilişki belirlenememiştir. Ancak düzenleyici değişken olan ücret ve terfi imkânları ve motivasyon aracı değişken modele dahil edildiğinde; iş güvencesizliğinin iş tatminine etkisine yönelik anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda gig ekonomisindeki çalışma koşullarının İş Talepleri ve Kaynakları Kuramı (JD-R) doğrultusunda güncellenmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Gig Ekonomisi, Karma Araştırma Yöntemi, Durum Çalışması, Yapısal Eşitlik Modellemesi, İş Talepleri ve Kaynakları Kuramı

SUMMARY

EXPLORING THE REASONS FOR PARTICIPATION IN THE GIG ECONOMY AND THE EFFECT OF JOB INSECURITY ON JOB SATISFACTION ACCORDING TO ECONOMIC EARNINGS

The adoption of virtual, temporary, flexible working conditions in the world socio-economic conjuncture and the search for alternative forms of work for employees, especially in times of crisis, has led to the emergence of the gig economy. Gig economy is defined as the temporary, flexible and short-term working style of employees without being tied to an organization. Despite the recent intensification of studies on the gig economy in the academic literature, according to national/international evaluations, studies on this field are at the initial level. First of all, there is uncertainty about the factors that affect employees' participation in the gig economy. On the other hand, although there are many studies on the job insecurity of gig workers, the number of studies on the indirect or direct impact of gig working method on motivation or job satisfaction within the scope of wage and promotion opportunities has remained quite limited. Moreover, in the context of Job Demands and Resources Theory (JD-R), assessments of employees' demands and resources in the gig market become important for a sustainable labor market.

The study aims to explore the reasons for participation in the gig economy and to reveal the moderating effect of wage and promotion opportunities and the mediating effect of motivation on the effect of job insecurity on job satisfaction. In line with the objectives stated in the study, convergent design and parallel data type from the mixed research method were used. Qualitative and quantitative data were obtained, analyzed and brought together at the conclusion stage. The qualitative research phase was based on case study and the quantitative research phase was based on structural equation modeling. Data were obtained through individual interviews with 17 people, focus group discussions with 5 people and questionnaires with 411 people from across Turkey. The data were analyzed with QSR Nvivo 10 and SmartPLS 3.3.2 package programs.

In terms of the reasons for participation in the gig economy, economic gain was emphasized the most. When the effect of job insecurity on job satisfaction was analyzed, surprisingly, no direct relationship was found. However, when the moderating variables of wage and promotion opportunities and motivation were included in the model, it was found that there was a significant relationship between job insecurity and job satisfaction. In this

context, it has emerged that working conditions in the gig economy need to be updated in line with the Job Demands and Resources Theory (JD-R).

Keywords: Gig Economy, Mixed Research Method, Case Study, Structural Equation Modeling, Job Demands And Resources Theory



TEŞEKKÜR

Doktora tez süreci boyunca bana her türlü desteği esirgemeyen, değerli zamanını ayırarak sürekli olarak ilerlememi sağlayan ve akademik gelişimimde önümü açan danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ayten YAĞMUR'a teşekkürü borç bilirim. Ayrıca tez izleme komitesi olarak bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yardım ve destekleri ile tezin şekillenmesinde önemli katkıları olan Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI ve Doç. Dr. Beyhan AKSOY'a şükranlarımı sunarım. Doktora sürecinin başından sonuna kadar tüm deneyimlerini, engin bilgilerini bizlere aktaran ve bir eğitimcinin çok ötesinde; gerek akademik gerek kişisel olarak gelişimimde yardımcı olan Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI hocama da ayrıca teşekkür ederim. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi'nde çalışmaya başladığımdan bu yana, manevi anlamda katkısı olan ve sürekli olarak yanımda hissettiğim Doç. Dr. Ali Osman UYMAZ, Doç. Dr. Yakup ARI, Dr. Öğr. Üyesi Nuri ÇELİKER'e ve tüm çalışma arkadaşlarıma şükranlarımı sunarım. Doktora tezimin özellikle nicel aşamadaki gelişimimde önemli rolü olan Doç. Dr. Ali Osman UYMAZ ve Doç. Dr. Yakup AKGÜL'e çok teşekkür ederim. Doktora tezimin nitel sürecinde önemli katkılar sağlayan başta Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI olmak üzere, Doç. Dr. Miraç Savaş TURHAN ve Kappa analizinde yardımcı olan Doç. Dr. Serpil ÇİĞDEM'e şükranlarımı sunarım.

Ayrıca tüm eğitim/eğitim dışı hayatım boyunca beni maddi ve manevi destekleyen, fikirlerimi önemseyen, beni yönlendiren ve akademik kariyer anlamında benden desteklerini esirgemeyen eşim Ebru GÜRSOY, annem Ayşe GÜRSOY, abim Salim GÜRSOY ve rahmetli babam Şaban GÜRSOY'a şükranlarımı sunarım.

Sergen GÜRSOY

Antalya, 2024

GİRİŞ

Dünya tarihinin başlangıcından bu yana yaşanan sosyo-ekonomik dönüşümler, işgücü piyasalarındaki değişimleri beraberinde getirmiştir. Dünya üzerinde yer alan topluluklar sadece ırk, din veya ideolojiye göre değil aynı zamanda üretim biçimlerine göre de farklılık göstermiştir (Toffler, 1970: 28). İşgücü piyasasında çalışma düzeni, bireylerin hayatlarını idame ettirebilmesi için dönemin koşullarına göre biçimlenmiştir (Osterhammel, 2014; World Bank, 2019: 5). Ulusların tarihi ele alındığında Smith’e (1776) ve Turgot’a göre (1750) insan toplulukları ekonomik anlamda dört dönemden geçmiştir. Bunlar; Avcılık-Toplayıcılık Dönemi, Hayvancılık Dönemi, Tarım Dönemi ve son olarak Ticaret Dönemi olarak aşamalı şekilde sıralanmaktadır. Bu ayrıma ilaveten Toffler (2022), son dönemin internet çağı olduğunu belirtmiştir.

Endüstriyel devrimler genel itibariyle paradigma değişimlerinin kümülatif bir biçimde bütünleşmesiyle süregelmiştir. Birinci Sanayi Devrimi’nde teknik gelişmelerin etkisiyle su ve buhar gücü kullanarak makinelerin hareketi gerçekleştirilmiştir. İkinci Sanayi Devrimi’nde yeni paradigma değişikliği olan elektrik gücünün seri üretim ortaya çıkarmak için kullanıldığı görülmüştür. Üçüncü Sanayi Devrimi’nde yeni bir paradigma değişikliği ortaya çıkarak bilgi teknolojilerinin üretimde kullanılması sağlanmıştır. Dördüncü Sanayi Devrimi’nde ise dijitalleşme ve küresel ağa yönelik dönüşüm gerçekleştirmiştir. Endüstri 4.0 geçtiğimiz yüzyıllarda ortaya çıkan çeşitli teknik ilerlemelerden kaynaklı olarak üretimde yıkıcı değişimleri temsil eden üç sanayi devrimiyle bağdaştırılmaktadır (Schmidt vd., 2015). Verimlilik artışı bu dört sanayi devriminin de özünde yer almıştır. Buhar gücü, elektrik akımı ve dijital teknoloji kullanılarak üretkenlik ve verimlilik artışları meydana getirilmiştir (Schuh vd., 2013). Nihai olarak Endüstri 4.0 verimliliğin devamlılığı açısından geleceğe dönük akıllı fabrikaların gelişimiyle, özellikle sanayi sektöründe büyük etki yaratmakta, karmaşık teknolojik sistemlerin bütünü olarak hayat bulmaktadır (Pereira ve Romero, 2017: 1207).

Güç, nesilden nesile toplumda yer alan sosyo-ekonomik değer yargılarını dönüştürmüştür. İlk çağlardan tarım toplumlarına kadar güç anlayışı birçok bileşenleri olmasına rağmen genel anlamda şiddete dayanmaktadır. Kapitalizmin küresel dünya düzenine yayılmasıyla birlikte güç yoğunluğu servete kaymıştır. Endüstriyel süreçlerin üçüncü aşaması ve sonrasında hâkim sosyo-ekonomik yapı bilgi ve küresel ağa dönüşmüştür. Yeni güç paradigması tüketimin ötesine geçebilme talebinden kaynaklanmıştır (Timms ve Heimans, 2014). Gücün bilgi ve internet teknolojilerine dönüşümüne istinaden Endüstri 3.0 olgusunun devamlılığı olarak 2011 yılında Almanya’da “akıllı verimlilik” temalı Hannover fuarında

Endüstri 4.0 olgusu tanıtılmıştır (Qin vd., 2016). Sosyo-ekonomik yapının güncel son aşaması olan Toplum 5.0 olgusunda ise; bilgi ve iletişim teknolojilerindeki (BİT) gelişmelerin sosyo-ekonomik yapıda yaygın kullanımının toplumda maddi ve manevi yeni değerler yaratması ve ülkelerin sanayi politikalarının gelişmesi vurgulanmaktadır (Fukuyama, 2018: 47). Toplum 5.0 olgusu bireylerin ihtiyaçlarını karşılamayı, yaşam kalitelerini yükseltmeyi, refah ve huzur içinde bir yaşamı garanti altına almayı amaç edinmektedir (Harayama, 2017). Bilimsel literatür incelendiğinde geçici çalışmaların yayılması, artan küreselleşme ve teknolojik değişimlerin sonucuna bağlanmaktadır (Gereffi ve Sturgeon, 2004). Geçici çalışanların tanımlanması değişiklik gösterebilse de şu an için küresel anlamda geçici çalışma ilişkisi, işgücünün %15-25 oranları arasında yer almakta ve 2025 yılında bu oranın %35-40'lara çıkabileceği öngörülmektedir (Randstad, 2021). Küreselleşme olgusuyla birlikte teknolojiler vasıtasıyla sermayenin küresel erişimi konumsal olarak emeğin geçişini sürekli kılmaktadır (Peck, 2002). Emeğin bu denli esnek yapıda olması yeni bir ekonomik yapının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Horowitz (2011); tarım ekonomisinden endüstri ekonomisine geçiş ve sonraki 100 yıllık süreç içerisinde böylesine önemli bir değişikliğin olmadığını ve gig ekonomisinin adeta güncel bir endüstri devrimi olarak adlandırılabilirliğini ifade etmiştir. Kısa süreli, esnek ve bağımsız çalışma koşullarını barındıran gig ekonomisinde dünya genelinde 154 milyon ile 435 milyon arasında bireyin çalıştığı tahmin edilmektedir (Datta vd., 2023). Çalışanların bu piyasaya yönelik artan talebi, toplumsal refahın sürdürülebilirliği açısından önemli olmaktadır. Buna yönelik olarak çalışan motivasyonu ile iş tatminine dair iş talepleri ve kaynakları kuramı (JD-R) ekseninde değerlendirmeler yapılması, güncel şartlarda işgücünün daha üretken ve huzurlu hale gelebilmesi için önemli olacaktır. Watson vd., (2021) güncel işgücü piyasasında yer alan gig ekonomisindeki koşullar için örgütsel teorilerin yetersiz kaldığını, JD-R'nin bu boşluğu giderebilecek yeni araştırmalara ihtiyaç duyduğunu ifade etmektedir. Bu öneri doğrultusunda araştırmanın bulguları, kurama yönelik güncelleme yapılması açısından önemli olmaktadır.

Çalışan sayısının her geçen gün arttığı gig piyasasına yönelik akademik çalışmaların son zamanlarda artan bir eğilimde olduğu görülmüştür. Buna istinaden gig çalışanlarının beklentilerini, tercihlerini, piyasada karşılaştıkları koşulları benimseyen çalışmaların da artış göstereceği öngörüsü mevcuttur (Hu & Fu, 2021: 2). Gig araştırmalarına yönelik ilgi artmış olsa da bireylerin gig ekonomisine dahil olma nedenleri ile gig piyasasındaki araştırmadaki ilgili koşullar için model öngörüsünde bulunulmamıştır. Araştırmanın amacı, gig çalışanlarının piyasaya dahil olma nedenlerinin belirlenmesi ve iş güvencesizliğinin iş tatminine etkisinde ücret ve terfi imkânlarının düzenleyici etkisi ile motivasyonun aracı

etkisinin tespit edilmesidir. Konuya ilişkin karma araştırma yöntemi ile henüz akademik literatürdeki gelişimi yeni olan bu olguya yönelik geçerli bulguların ortaya çıkarılması hedeflenmektedir. Bu kapsamda Türkiye genelinden 17 kişi ile bireysel görüşme, 5 kişiyle odak grup görüşmesi ve 411 kişiyle anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen nitel veriler temabetimsel-içerik analizi; nicel veriler yapısal eşitlik modellemesi ile test edilerek bulgular elde edilmiştir. Bulgular; güncel iş piyasasında yer alan ve her geçen gün çalışan arzının artış gösterdiği gig ekonomisine katılım nedenlerine dolayısıyla çekici faktörlere ve ilgili değişkenlerin yer aldığı model ile JD-R'ye ışık tutarak kuramı güncelleyebileceği öngörülmektedir.

Bu tez, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde endüstriyel gelişim süreçleri, gig ekonomisi ve JD-R'nin yer aldığı literatür taraması sunulmuştur. İkinci bölümde araştırmanın değişkenlerine yönelik literatür taraması paylaşılmıştır. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemine dair bilgilendirme yapılmıştır. Dördüncü bölümde analiz sonuçları ve elde edilen bulgular ifade edilmiştir. Nihayetinde genel bir değerlendirmenin yapıldığı sonuç ve tartışma aşaması ile araştırma tezi sonuçlandırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GİG EKONOMİSİ VE İŞ KAYNAKLARI-TALEPLERİ KURAMI

1.1. İş ve Çalışma Kavramları

İş ve çalışma hayatı her dönemin kendine özgü yapısıyla tanımlanmaktadır. İlk çağlarda Homeros tarafından kullanılan iş teriminin karşılığı “devasa bir yük”tür (Sztumski, 2017: 9). Taş Devri’nde çalışmak, bir günde toplanılan yiyecek miktarına eşit olmuştur. Kadınların sürekli olarak yiyecek aramasına karşın erkekler nadir ancak büyük hacimli yiyecek arayışında bulunmuştur. Buna binaen dönemin insanları yeteri kadar ürünü topladığını düşündüğü anda arayıştan vazgeçmiştir (McArthur, 1968). Taş Devri’nde yer alan insanlar avcılık dışındaki sürede el aletlerine yönelik üretimlerde bulunmuştur. Buna yönelik olarak insanlar hayatta kalabilmek için iş bölümü yapmıştır (Beno, 2018: 4). İnsan ilişkileri bu kapsamda karşılıklı çıkara dayalı yapıya evrilmiştir. Antik Yunan ve Roma dönemlerinde iş terimi, köleler için önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Romalılar zahmet, acı ve ızdırap anlamına gelen “labour” kelimesini türetmiştir (Savater, 2000). Aristoteles, Ksenophon ve Antik Roma döneminde Cicero özgür bir insanın çalışmasını değersiz bir durum olarak ele almıştır. Kendi kaderini tayin eden bireyin boş zaman hayatına hizmet etmesi oldukça önemli görülmüştür (Beno, 2018: 4). Dahası Grek-Romen kültürüne göre çalışmak küçük düşürücü olumsuz bir değer yargısı olarak ifade edilmiştir (Verboven, 2014: 67). Sanayi öncesi dönemde el emeğinin yoğun kullanıldığı üretim biçimi mevcuttur (Veyne, 1976). Modern teknik araçlar ve makineleşmeyle birlikte tarımın evrimi ve bireyler arasında mal alışverişi yani ticaret yoğunlaşmıştır (Boserup ve Chambers 2014). Tarımdan elde edilen artı-değer ile sanayi üretim yapısına geçiş sağlanmıştır. Sanayileşme kavramı; mekanikleşme ve bürokratikleşmenin resmi birlikteliği olarak ifade edilmiştir (Geser, 2011). Nihai anlamda çalışma, bireye yarar sağlamaya yönelik olarak zihin, el, makine, alet ve edevat yardımıyla ortaya çıkarılan ve yine bireyi etkileyip onu değiştiren eylemlerin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Bremond ve Geledan, 1984; Nolan, 2008). İnsan yaratımıyla gerçekleştiği gibi sonunda yine insan etkilenen taraftadır. Çalışma hayatında yaşanan tarihsel döngü ile fiziksel emek üreticisi bakış açısı, zihinsel emek üreticisi bakış açısıyla bütünleşerek evrimleşmektedir.

1.2. Teknolojik Gelişim ve Endüstriyel Süreçler

Toplumun yönetim anlayışı fark etmeksizin değişimin kaynağı; sadece ekonomik ve teknolojik süreçlerin değil aynı zamanda inançların, tutumların ve paradigmaların dönüşümü

olarak gösterilmektedir (Kumar ve Singh, 2013: 239-240). Bu kapsamda ilk paradigma değişimi, ilkel biçimde avcılık-toplayıcılık anlayışını ortaya çıkaran taş aletlerinin ilk kez yontulması ve kullanılması olmuştur. Bu periyod uzun bir süre (100 bin yıl öncesine kadar) devam etmiştir (Richerson vd., 1996: 45). Bireylerin tek amaçları besin bulmak ve soyunu devam ettirmek olmuştur (Hobbes, 1894). MÖ. 10.000 yıllarına gelindiğinde diğer paradigma değişiminin karşılığı olarak insan toplulukları, vahşi bitkilere ve hayvanlara bağımlılığının ötesine geçmiştir. Çiftlikler içerisinde hayvanların evcilleştirilmesine ve bitki yetiştirilmesine olanak sağlanmıştır (Svizzero ve Tisdell, 2015: 3). Bu aşamaya kadar insan topluluğu kendi ihtiyaçlarına karşılık üretimini sürdürmüştür. Teknolojik gelişmeler hem imalat sanayisinde hem de göreceli bir şekilde tarımsal arazilerde varlık göstermiştir. Öyle ki 18-19 yy. arasında en önemli imalat kaleminde yer alan pamuk üreticileri, geleneksel el sanatlarıyla yeni teknolojileri kombine etmiştir (Şimurina ve Tica, 2006 :6-7). Bununla birlikte üretilen mallar kapsamında karşılaştırmalı üstünlüğün kullanılması düşüncesi (Hoppit, 1990) teknoloji yoğun üretim biçimine geçişi hızlandırmıştır. Tarımsal üretimden elde edilen birikim ile Sanayi Devrimi'nin alt yapısı hazırlanmıştır. Bu sermaye birikimine kaynak oluşturan teknolojik gelişmelerin, tarıma ve temel endüstriye yansımada verimlilik olgusu ön plana çıkarılmıştır (Clark, 2002). Tarım toplumundan endüstri toplumuna geçiş sürecinde çalışan kesim çitlerin dışına çıkarılmış, özellikle 17-19. yy.'lar arasında üretimde birikim sağlanmış ve kapital ticaret anlayışı toplulukların özüne yerleşmeye başlamıştır (Svizzero ve Tisdell, 2014: 8). Sermayeye dayalı endüstri toplumlarında üretim birikimi emeğin artı değeriyle sağlanmıştır. Sanayi alanlarının yaygınlık kazanması ve şehirler içerisine dahil olması zaman-mekân birlikteliğinin artışı ortaya çıkarmıştır. Zamanla dünya nüfustaki ivme (1700 yılında 641 milyon iken 1980 yılında 4 milyar 414 milyon kişi) (United Nations, 1982), kentleşme, ulaşım ağının kolaylaşması ile birlikte sanayi üretim tesislerinin yaygınlığıyla giderek artış göstermiştir.

Endüstri Devrimi'ne dönüşüm sürecinde teknolojik gelişmeler önemli atılımları beraberinde getirmiştir. Newcomen'in atmosferik buhar enerjisiyle çalıştırdığı makinesi, endüstriyel üretim tesisleri için verimli bir enerji kaynağını ortaya çıkarmıştır (Basalla, 2000). J. Watt ise buharı yoğunlaştırarak sabit bir basınçta kullanılabilen makineyi geliştirmiştir (Türkcan, 2009). Tüm bu aşamalarla endüstriyel çağa ilişkin itici güç ve teknik ilerleme ortaya çıkmıştır. Ulaşım araçları içerisinde buhar gücünün kullanılmasıyla birlikte deniz aşırı seyahatlere çıkılmış ve bu durum endüstriyel gelişim sürecini hızlandırmıştır (Yılmaz ve Koyuncu, 2020: 1025). Üretim biçiminde, el sanatlarından makinenin yoğun olarak kullanıldığı kitle üretim tesislerine dönüşüm sağlanmıştır (Landes, 2003). Bu yapı içerisinde

emekçiler fabrikada denetim ve disiplin aracılığıyla üretimi gerçekleştirmiştir. Böylelikle çalışan ve işveren birlikteliğinde artış devam etmiştir.

Sosyo-ekonomik anlamda önemli bir konu da bilgi ve onun beraberinde getirdiği çalışma hayatına yönelik yapısal değişimlerdir. Tarımsal aşamadan endüstriyel aşamaya geçiş süreci; Schumpeter'in belirttiği gibi (1939) bilginin yaratıcı yıkım mekanizmasıyla yeni teknolojik ağlar için alt yapı oluşturduğu dönem olarak tanımlanmaktadır. Teknik gelişmeler arttıkça endüstriyel altyapıdaki bilginin çevrimiçi ağlara dönüştüğü görülmektedir. Endüstriyel çağdan bilgi toplumuna evrilen süreçte sürekli olarak yaratıcı yıkım mekanizmalarıyla karşı karşıya kalınmıştır.

1.2.1. Temel Endüstriyel Gelişim Süreçleri ve Çalışma Hayatı

Fizikçilere göre her şeyin temelinde enerji olduğu görüşü sosyal bilimcileri de derinden etkilemektedir (Kırcı ve Eren, 2015). Fermi'nin ifadesine göre (1936); sistem içerisindeki değişim, dönüşüm esnasında sistemin çevresinden aldığı enerji miktarına eşit olmaktadır. Enerji kullanımının gerekliliği ortaya çıktığında bu durum nesneleri, bireyleri ve toplumları harekete geçirmektedir. İlkel çağlarda ve tarımsal üretimin yoğun olduğu dönemlerde enerji, bitki fotosentezi ve hayvanların gelişimi içerisinde yer almıştır. Endüstriyel Devrimler'in temelinde de enerji kullanımının artışı düşüncesi mevcuttur (Wrigley, 2013; Mokyr ve Strotz, 1998: 6; Rifkin, 2011). Temel endüstriyel süreç olarak tabir edilen kavramlar, enerji dönüşümleri (buhar enerjisi, termodinamik enerjisi, elektrik enerjisi, internet enerjisi) içerisinde sanayileşmenin temelinden günümüze ulaşan sürecini kapsamaktadır. Enerjinin itici gücü ile paradigma değişimleri sürekli olarak varlığını sürdürmektedir. Bitki ve hayvanların evcilleştirilmesi, makinenin sisteme dahil edilmesi, verilerin işlenmesi ve otomasyon sisteminin uygulanmasıyla birlikte meydana gelen gelişmeler neticesinde Endüstri 1.0'dan Endüstri 4.0'a muazzam değişiklikler yaşanmıştır (Penumuru vd., 2020). Bu değişiklikler çalışma hayatı kapsamında incelendiğinde; çalışanların işgücü piyasasında uyguladığı karar verme modelleri ve çalışmaya yönelik bakış açıları dönemseldir. Endüstri 1.0 ve 2.0 döneminde çalışanlar karar verme aşamasında ilkeye dayalı modeli tercih etmekteyken, Endüstri 3.0'da çalışanlar bilgiye dayalı modeli tercih etmektedir. Endüstri 4.0'da ise hem ilke hem de bilgi temelli çalışan karakteri mevcut olmuştur (Shin vd., 2019). Dolayısıyla bu dönemde çalışanların karar verme modelleri değişiklik göstermektedir. Dahası karar verme modellerine yönelik olarak çalışanların beklentileri ve talepleri dönemin sosyo-ekonomik özelliklere göre değişim

göstermektedir. Bu etkinin beraberinde çalışma hayatı, her dönemin toplumsal gereksinimleriyle bütünleşmektedir.

18. yy.'da İngiltere'de yaygınlaşan Endüstri Devrimi, teknik gelişmelerin üretim biçimine yansımalarının sonucu olan tarımsal üretimden ve deniz aşırı keşiflerden elde edilen sermaye birikimini temel alarak ortaya çıkmaktadır. Dönemin işgücü piyasası incelendiğinde emekçilerin çitle çevrili tarımsal arazilerin dışına itilmesi ile birlikte mecburi olarak sanayi sektörünün yoğun olduğu yerleşim birimlerine geçiş yaptığı görülmüştür. Feodalitenin hâkim olduğu düzenin ortadan kaldırılmasıyla topraksız kalan köylü halk, kırsal bölgelerden şehirlere doğru göç hareketi başlatmıştır. Bu göç hareketiyle birlikte endüstriyel anlamda henüz atılım gösteremeyen sanayi şehirleri için emeğin akını, teknik gelişimlerle bütünleşerek en önemli verim kaynağı olmuştur. Çalışanlar için zaman ve mekân bütünlüğü sağlanmıştır. Bununla birlikte dönemin temel bilimler anlayışı baskın çıkmış ve çalışanlar sayısal verilere tabi tutulmuştur. Kâğıdın etkin kullanımı ile sözlü ve yazılı eğitim geleneği yaygınlık kazanmış ve bilgi sonraki nesillere aktarılmıştır (Suherdi, 2019). Bu kapsamda buhar ve su gücünün üretime dahil olması ve ortaya çıkan enerjinin pamuk ile bütünleşmesi sonucunda Birinci Endüstri Devrimi'nin temeli atılmıştır (Wrigley, 2018). Atölye tarzı üretim biçiminden; buhar gücüyle çalışan makine yoğun üretim yapısına geçiş yapılmıştır. Pamuğu teknolojik yöntemlerle işleyerek özellikle tekstil endüstrisinde, çalışan verimliliğinin artırılması hedeflenmiştir. Makineler aracılığıyla verimli üretim biçimi ortaya çıkarılmış, ipliğin işlenmesinden kumaşın ütülenmesine kadar tüm işler geçmişe nazaran etkin şekilde yapılmıştır (Langley, 1994). Buna ilaveten teknik gelişimlerin bu denli hızlanmasıyla şehirlerde iş imkânları çoğunlukla sanayiye kaymıştır. Çalışanların dönem itibarıyla henüz tanımlayamadığı endüstri sektörü içerisine gönüllü veya zorunlu biçimde dahil olduğu görülmüştür. Çalışanların, tarım devrimi sonrasındaki kölelik anlayışı kadar işverene bağlı olmamasına rağmen onlara karşı en bağımlı dönemlerinden birini yaşadığı görülmektedir. Çalışanların çoğunlukla endüstri sektörüne kaydırılması tek seçenekli bir çalışma düzenini ortaya çıkarmıştır. Çalışanların yaşamlarını idame ettirebilmesi için işveren bağımlılığı yüksek olan tercihsiz işlere ve ağır çalışma düzenine adapte olması gerekmiştir. Birleşik Krallık'ta 1889 yılında rıhtımda çalışan bir emekçinin yorumuna göre yoğun baskı altında ve uzun sürelerle ara vermeden çalışma düzeni mevcut olmuştur. Güvenlik ve sağlık sorunlarına yönelik ciddi şikayetler ortaya çıkmıştır. Tozlu ambarlarda uzun süreli çalışmak, ciddi kronik ve akut hastalıkların oluşumunu ortaya çıkarmıştır (Waller, 1920; Quinlan, 2013: 724-725). Aynı şekilde bu durum farklı alanlarda dönem eserlerinde yer almıştır. Emile Zola'nın en önemli eserlerinden biri olan *Germinal*'de Fransa'da yer alan Montsou Kömür Ocakları'nda

çalışanlara yönelik çalışma şartları, grevler, sefalet durumları tasvir edilmiştir (Mahiroğulları, 2005: 45-49).

Endüstri Devrimi'nin ikinci aşaması 19-20 yy. arasında yer alan sanayileşme hareketinin devamlılığı niteliğinde ortaya çıkmıştır (Muntone, 2013). Birinci Sanayi Devrimi'nde üretim tek boyutlu üretim hacmi (temel pazar yerleri) ile sınırlıdır. Bu durum ve aile bireyleri tarafından atölyelerde uygulanan zanaat üretiminde yaşanan malzeme sıkıntısı üretimin sürekliliği açısından sorun teşkil etmektedir. Bu tedarik zinciri devrimsel bir aşamaya geçirilerek seri üretim sistemleriyle güçlendirilmiştir. İkinci Endüstri Devrimi'nde elektrik gücü, motor gücü, telgraf ve telefon hizmetleri, demiryolu ulaşımı gibi gelişmelerle daha spesifik ve seri üretime kaynak oluşturan aşamaya geçilmiştir (Jull, 1999). Petrol, değerli maden vb. türde maddelerin ekonomiye katılımı ile birlikte kara ve deniz yollarına yönelik ulaşım imkânları artış göstermiştir. Bu artan imkânlar hammaddeye erişim ve ticarete söz konusu malların dağıtımı için oldukça önemli olmuştur. Dahası teknik gelişmelerin bir sonucu olarak kentleşmede artış görülmüştür. Dünya üzerindeki ilk şehir metrosu 1863 yılında Paris'te açıldığı gibi 1890 yılında metronun çalışma mekanizmasına elektrik gücünün de eklenmesiyle ulaşım ağı güçlendirilmiştir (Kennedy, 1990). Elektrik enerjisinin endüstri içerisinde etkin kullanımı ile seri üretim sistemi yaygınlaşmıştır. Böylelikle çalışma hayatında iş bölümünün, uzmanlaşmanın ve standartlaşmanın nüfuz ettiği yapı ortaya çıkmıştır (Kagermann vd., 2013: 15). Niceliksel gelişmelerin yoğun olarak yaşandığı dönem itibarıyla seri üretimin ve iş bölümünün en değerli örneklerinden birisi, Henry Ford tarafından 1910'lu yıllarda Highland Park'ta kurulan Ford Motor Endüstrisi olmuştur. Ayrıca hacim ve çeşitlilik artışını temel amaç edinen Frederick Taylor'un Bilimsel Yönetim İlkeleri, dönemin üretim sürecinde hâkim anlayış olarak karşımıza çıkmaktadır. T modeli üretim tarzı ile devasa üretim hacimleri, minimum maliyetle tedarik edilebilmiştir. Henry Ford ve Taiichi Ohno (Toyota fabrikasını içeren yalın üretim sisteminin öncüsü), bilimsel yönetim yaklaşımlarını uygulamış, seri üretim mekanizmasında, zaman ve hareket etütlerine göre montaj hattının kullanımını desteklemiştir (Yin vd., 2017: 848). Endüstri 2.0 olgusu içerisinde bilimsel yönetim anlayışının çalışma hayatına yansımaları belirli tartışmaları (Rao, 1960; Caldari, 2007) beraberinde getirir de dönemin geçerli çalışma düzeni olarak karşımıza çıkmıştır. Marx, Weber ve Durkheim gibi yazarlar çalışma hayatı için klasik yaklaşımlar geliştirmiş olmasına rağmen emekçiler için yönetim anlayışının akademik anlamda disiplin kazanması 1920'li yılların sonuna doğru görülmüştür (Akbiyıklı ve Koç, 2016: 15). Çalışma koşulları ve çalışan yönetimi gibi kavramlar piyasa içi faktörler aracılığıyla tanımlanmaya çalışılmıştır. Emek unsuru makineler ve fiziksel koşullar aracılığıyla tanımlanmıştır. En önemli eleştirilerin

başında, çalışanlara yönelik maddeci bakış açısı gelmiştir. Bu dönemde çalışanların duygusal ve sosyal bağları dikkate alınmamıştır (Ratnayake, 2009). Çalışanlar tek bir işe ve harekete yönelik uzmanlaşmadan dolayı kendilerini yapay bir mekanizmanın içerisinde kaybolurken bulmuşlardır. Tek tip üretim bandı, üretimde esnekliğin önünü kesmiştir. Dönemin şartlarına göre çalışanlar, işgücü piyasasına adapte olmakta güçlük çekmişlerdir. 1929 Ekonomik Buhranı yaşandığında çalışan kitlenin yoğun bir biçimde sosyal ve ekonomik çıkmaza girdiği görülmüştür. Çalışma koşullarının tekrardan gözden geçirilme gerekliliği ortaya çıkmıştır (Vargas, 2013). Beşerî ilişkiler yaklaşımı, çalışanların sosyal varlıklar olarak ele alınmasında etken olmuştur (Grint, 1998; Eren, 2006: 21). 1929 Ekonomik Buhranı'nın ardından İkinci Dünya Savaşı'nın sosyo-ekonomik etkisi sonucunda çalışanlara yönelik ilgide artış meydana gelmiştir (Yiğenoğlu, 2016). Sosyal grupların ön planda olduğu, antropolojik yaklaşımların benimsendiği çalışma ilişkileri 1960'lı yıllara kadar egemen olmuştur. 1960-70 yılları arasında işlevselcilik bakış açısıyla çalışma yaşamında bireyin esas alındığı sosyal psikolojik yaklaşımlar ön plana çıkmıştır (Haferkamp ve Smelser, 1992; Hegarty, 2015). 1970'li yıllarda ise toplumsal refah olgusunun ötesinde üretimde esnekleşme anlayışı, hantal üretim yapısının evrilmesi fikrini meydana getirmiştir (Ritzer, 1989). 1980'li yıllarda uluslararası anlamda sosyo-ekonomik çıkmazlar yaşanmış ve bu sebeple yeni bir endüstri yapısına geçiş yapılmıştır. Dönem itibarıyla araştırmaların ana konusu ekonomik insan modelini esas alan iktisadi anlayışa evrilmiştir (Zencirkıran vd., 2012: 60-83). Bir sonraki Sanayi Devrimi, programlanabilir makinelerin etkisiyle yeni bir döneme geçiş yapıldığının habercisi olmuştur (Esmer ve Şaylan, 2019: 2).

İlk iki Sanayi Devrimi'nin birbirinden ayrılması güç olduğu gibi Üçüncü ve Dördüncü Sanayi Devrimleri arasında keskin bir ayrım söz konusu olmamıştır (Banger, 2016). Sanayi Devrimi'nin ikinci aşamasının sonunda ve üçüncü aşamasının başında, belirtildiği üzere çalışma hayatında bilimsel anlayış sorgulanarak çalışanların lehine ve üretimin sürekliliğine yönelik teorilerin ortaya çıktığı sürece evrilmiştir. İkinci Dünya Savaşı'nda ulus devletlerin kendi çıkarlarına ve ihtiyaçlarına yönelik yaptığı hamleler ile teknolojik gelişmeler beraberinde gelmiştir. Bu teknolojik gelişmeler üretim sistemine de etki etmiştir. 1970'li yıllara kadar sürdürülebilir kalkınma anlayışı hızla devam etmiştir. Bunun yanı sıra yönetsel anlayışta yenilikler ortaya çıkmıştır. 1970'li yıllarda teknolojik atılımların kümülatif biçimde hızla artmasıyla birlikte üretimde dijitalleşme dönemi yaygınlığını artırmıştır. Merak duygusuna ithafen bilgi, dönemin en temel unsurlarının başında yer almıştır. Bilgi gücünün yükselişi ve yaygınlığı, küreselleşme olgusunun hız kazanmasında etkili olmuştur (Ağcakaya ve Öğrekçi, 2016). Savaşın ortaya çıkardığı teknolojik gelişmelerin olumlu yönleri

kullanılarak iletişim ve ulaşım imkânlarında kolaylık sağlanmış, kıtalar ötesine dahi mesafeler anlık olarak katedilmiştir. İnternet teknolojilerinin toplum içerisinde yaygınlaşmaya başlamasıyla birlikte fiziki çalışma düzeniyle sanal çalışma düzenine yönelik bütünleşme giderek artmıştır. Ekonomik insan modelinin getirisi olarak çalışanlara yönelik esneklik ve verimlilik olguları ön plana çıkarılmış, otomasyon sistemlerinin bütünleşmesiyle üretimde süreklilik sağlanmaya çalışılmıştır (İnan, 2019). Bilgi teknolojilerinin kullanımının artış göstermesiyle tüketim faaliyetlerinin hızla yayılması ve çok uluslu şirketlerin değerinin yükselmesi gibi durumlar söz konusu olmuştur (Roberts, 2015). Endüstriyel süreçlerin üçüncü ayağında 1960'lı yıllar, bu aşamanın temelini yansıtmıştır. Dönem itibarıyla yarı iletkenler ve bilgi işlem teknolojileri, 1970-80'li yıllarda kişisel bilgisayarlar, 1990'lı yıllar ve sonrasında internet ağının gelişimi; üretimde dijital dönüşümler açısından oldukça önemli süreçler olarak karşımıza çıkmıştır (Schwab, 2017). 1972 yılında ilk mikro işlemci (Intel) ve ilk mikro bilgisayarın (Altair) üretimi yapılmıştır. 1976 yılında Apple bilgisayar şirketi kurularak bilgi işleme yönelik teknik gelişimler sağlanmıştır (Betker, 1997: 29). 1984 yılına gelindiğinde eklemeli üretim veya hızlı prototipleşme olarak ortaya çıkan 3D (üç boyutlu) yazıcıların gelişimiyle birlikte endüstriyel nitelik artmıştır (Attaran, 2017: 1). Teknik gelişmeler, çalışan sayısının azalmasına rağmen üretilen ürünün tasarımında ve içeriğinde kalitenin artmasına yardımcı olmaktadır. Akıllı üretim sistemlerinin yaratılmasına yönelik olarak 3D yazıcıları içeren sanal ve fiziksel bileşenlerin bir arada olması üretimin sürekliliği açısından oldukça önemli olmuştur (Shariatzadeh, 2016). Havacılıkta, savunma sanayide, sanatta, tasarımda, tıpta ve tüm endüstride; üretim biçimini değiştirerek çığır açan bir yapıya dönüşüm sağlanmıştır (Rajkumari vd., 2018: 12). Standart yazıcının ötesinde nesne üretimi yapılarak üretim artışı ve azalan maliyetlerle üretimde esneklik sağlamıştır (Berman, 2012). Tekno-ekonomik dönüşüm olan BİT (Bilgi ve İletişim Teknolojileri) kavramı özellikle geçtiğimiz yüzyılın son on yıllık periyodunda, teknolojik dönüşüm ve ekonomik anlamda paradigma değişimi olarak önemli olgular arasında yer almaktadır (Laffi ve Boschma, 2022). Endüstri 3.0'da yer alan üretim sürecinin modernizasyonu; hesap makineleri (bilgisayarlaşma), kontrol makineleri, yazılım ve ağ makineleri ile büyük veriyi işlemeye yönelik endüstriyel faaliyetlere dayanmıştır (Zanoon, 2017). Endüstri 3.0 olgusunda çalışanlar göz önüne alındığında ekonomik birey anlayışı ön plana çıkmıştır. Buna yönelik olarak seri üretim stratejisine dayanan insan kaynakları yönetimi anlayışı üretim sürecinin devamlılığı açısından oldukça önemli olmuştur (Chien vd., 2017).

Endüstri 3.0 olgusunda bilgi ön plandayken bir sonraki süreçte bilginin uygulamaya dönüşümü olan dijitalleşme ön plana çıkmıştır. Evrimsel süreçler dikkate alındığında

teknolojik aşamaların hızla ilerlediği ve sosyo-ekonomik gelişmelerin tam tezahürü olan BİT (Bilgi ve İletişim Teknolojileri) ile Endüstri 4.0 olgusuna aktarım söz konusu olmuştur (Brynjolfsson ve McAfee, 2011; Schwab, 2017).

1.2.2. Post-Endüstriyel Gelişim Süreçleri: Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0

Post-Endüstriyel toplum kavramı ilk olarak Touraine'nin 1969 yılındaki yayınıyla ortaya konulmuştur. 1973 yılında Daniel Bell kavrama eklemelerde bulunarak olguyu geliştirmiştir.¹ Bell'in "Sanayi Sonrası Toplumun Gelişi-Sosyal Tahminde Bir Girişim" kitabında belirttiği üzere; üretim güçleri ve toplumsal ilişkiler bağımsız bir şekilde konuşlanmıştır. Dönem itibarıyla ABD ve Sovyetler Birliği'nin toplumsal özellikleri farklılık gösterse de üretim güçleri benzerlik göstermiştir (Bell, 1976). Engel yasasının devamı olarak görülen düşünceye göre sosyal ilişkilerin temelini oluşturan hane halkı ne kadar gelir elde ederse hizmet sektörüne o kadar harcama yapabilmektedir. Teknik gelişmelerle tarım ve sanayide elde eden verimlilikle hane halkına gelir artışı sağlanmaktadır. Bu gelişmelere bağlı olarak gelire kaynak yaratan birincil ve ikincil sektörlerde emeğe duyulan ihtiyaç azalmış ve işgücünün üçüncü sektörlerge geçişi kaçınılmaz olmuştur. Bu nedenle hizmet sektörü çalışma düzeninde ve tüketim sürecinde önemli yer edinmiştir (Gershuny, 2005: 1-2). Küresel anlamda ekonominin dijital ekonomi içerisinde yer alması işlerin elektronik çalışma düzeninde ve bu düzende mal ve hizmet aktarımının yapılmasına aracı olmuştur (Байпан, 2017). 1980'li yıllardan sonra küresel anlamda hâkim olan Post-Endüstriyel toplumun, içinde bulunduğu ekonomik yapı hizmet üretimine dayanmaktadır. Hizmet sektörü içerisinde araştırma ve geliştirme faaliyetleri ön plana çıkmıştır. Bu aşamada tarım ve sanayi sektörlerinden tamamen kopulmamış ancak üretimin yoğunluğu hizmet sektörüne kaydırılmıştır. Dijital işin artışı sadece sermaye bazında değil küresel anlamda emeğin pazar piyasasında rekabet etmesi gerekliliğini de ortaya çıkarmıştır. Dijital emek platformları için kullanılan endekse göre, çevrimiçi iş kullanımının küresel anlamda yılda yaklaşık %25 oranında büyüdüğü gözlemlenmiştir (Kässi ve Lehtonvirta, 2018). İşgücünün yoğunlaştığı alan da birincil sektörlerin ötesinde hizmetler sektörüdür. Bilgi uzmanlığının önem kazanmasının sonucu olarak beşerî sermaye kavramının farklı kombinasyonlarının (yüksek vasıflı, gelişmeleri yorumlayabilen, inisiyatif alabilen, beyaz ve altın yakalı, bağımsız ve profesyonel) birleşimiyle, artan rekabet ortamında söz sahibi olunabilmektedir (Nurol, 2017: 87-88). Ancak Post-Endüstriyel çalışma düzeninde bu kapsama yönelik olumsuz eleştirel düşünceler de mevcuttur. Küresel çalışma ortamının gerekliliği olarak çalışma hayatında yer

¹ <https://tr.economy-pedia.com/11032119-post-industrial-society> (erişim tarihi: 15.07.2022).

alan beyaz ve altın yakalı çalışan kitlesi, işgücü piyasasında yer alan kişi sayılarına göre sınırlı kalmıştır. Bu kesime yönelik sosyal devlet anlayışından uzaklaşarak iş güvencesizliğinin aşikâr olduğu, çalışan emeklerinin değersizleştiği ve yoğun denetime maruz kalındığı ortama geçiş yapılmıştır (Ennals, 1999; La Botz, 2007; Anderson ve Pontusson, 2007). Ancak sistemin geliştirilebilirliği ve devamlılığı açısından bilgi ve iletişim teknolojilerinin sosyo-ekonomik yapıyla bütünleşmesi oldukça önemlidir. Sadece ekonomik anlamda değil toplumsal anlamda da gelişmeler söz konusu olmuştur. Bireylere yönelik sağlık, ticaret, barınma vb. hizmetlerde gelişmelerin sağlanması öngörülmektedir. Nihai olarak özetlersek dönem özelinde sosyo-ekonomik yapı içerisinde güç sermaye birikiminden bilginin elde tutulmasına doğru geçiş yaşamaktadır.

Alman Yapay Zekâ Araştırma Merkezi Başkanı Wolfgang Wahlster, Alman Bilim ve Teknoloji Akademisi Başkanı Henning Kagermann ve Federal Araştırma Bakanlığı Kilit Teknolojiler Departmanı Başkanı Wolf-Dieter Lukas tarafından ortaya atılan bu paradigma değişimi, post-endüstriyel sürecinin karşılığı olarak Endüstri 4.0 olgusu kısa sürede kurumsallaşmıştır (Kagermann vd., 2011). Böylelikle yeni bir Sanayi Devrimi vizyonu ateşlenmiştir. Bu vizyona yönelik söylemler 2016 yılında Davos'ta yer alan Dünya Ekonomik Forumu'nda kamuoyuna yayılmıştır. Piyasada firmaların sayısındaki artış ile önceki dönemlere göre daha zorlu bir rekabet ortamında dijitalleşmenin zorluklarına hızlı yanıt vermeyi, maliyetleri minimuma çekmeyi ve müşteriler için bireysel ihtiyaçlarına esnek şekilde cevap vermeyi gerekli kılmıştır. Yeni paradigmaya göre önümüzdeki on yıllar içerisinde siber-fiziksel sistemlere dayalı olarak yeni iş modelleri yaratılmaktadır. Yeni iş modelleriyle amaçlanan yüksek nitelikli çalışanları cezbederek bölgeyi üretim merkezine dönüştürerek küresel rekabet ortamında önemli bir konum haline getirebilmektir. Yeni teknolojilerin çalışma hayatında yer edinmesi; küçük ve orta ölçekli firmaların esnek yapısıyla mümkün olabilmektedir. BİT vasıtasıyla üretim süreçlerinde otomasyon sistemleri kullanılmaktadır. Yazılımların sağladığı imkânlarla nesnelerin internetine dönüşüm gerçekleştirilmekte ve yeni pazar sisteminden pay almak hedeflenmektedir. Nihai olarak olgunun içeriği; siber-fiziksel sistemler, nesnelerin interneti, akıllı üretim sistemleri, veri madenciliği, büyük verilerin işlenmesi, bulut bilişim sistemleri vb. gibi birçok yeni kavramlardan oluşmaktadır (Strandhagen vd., 2017; Wang vd., 2017). Üretim sürecinde robotik teknolojilerinin kullanımı; yapay zekânın nesnelere dahil edilmesi, 3D yazıcıların geliştirilerek daha büyük kitle üretim sistemlerini ortaya çıkarması gibi durumlar ortaya çıkarmaktadır. Bunun sonucu olarak reel yaşam ile sanal yaşamı bütünleştiren, gerçek dünya ile sanal dünya arasında bağ kuran üretim bantları ortaya çıkmaktadır. Endüstride akıllı üretim

sistemlerinin kullanılmasıyla büyük veriler bulut aracılığıyla depolanır ve yapay zekâ aracılığıyla koordine edilerek üretime uygun hale getirilir (Wang vd., 2016: 167). Endüstri 4.0'da üretimin geleceği, her üretim modülünün bağımsız olarak bilgi alışverişinde olduğu, eylemlerin otonom sistemler içerisinde insan müdahalesi olmadan entegrasyon sistemine dahil olmasını ifade etmektedir (Weyer vd., 2015; Erol vd., 2016). Gelecek dönemlerin üretim vizyonu daha modüler, esnek ve verimli üretim sistemlerini temel alarak teknolojik dönüşümle harmanlanmaktadır. Üretim sisteminde dijitalleşme ile akıllı nesnelerin interneti kullanılarak geleceğe dönük teknolojik kombinasyonlar için kolaylık sağlanmaktadır. Endüstri 4.0 olgusunu benimseyen ülkeler ve firmalar; anlık teknolojik değişikliklere, bireysel taleplere yönelik arz üretimine ve sosyo-ekonomik yapıya uyum sağlayabilmek için esnek üretim biçimini tercih etmektedir. McKinsey tarafından yürütülen (2017-2021 arasında 400 şirket özelinde) anketin sonuçlarına göre (Agrawal vd., 2021); Endüstri 4.0'a uyum sağlayan şirketlerin Covid-19 pandemisinden düşük seviyede etkilendiği görülmüştür. Endüstri 4.0 olgusuna yönelik teknolojileri benimseyen firmaların dijitalleşmeye uyum kapsamında uygulama olgunlukları neticesinde, pandeminin getirdiği sorunlara karşı etkin politikalar ortaya koyduğu ve bu durum sürece uyum sağlamayı hızlandırdığı belirtilmiştir. Endüstri 4.0 olgusunun entegrasyonuna yönelik üç bileşen mevcuttur. İlk bileşen yatay entegrasyondur. Bu bileşen küresel anlamda değer zinciri ağı yaratmaktadır. İkinci kavram dikey entegrasyondur. Yapılanmaya yönelik olarak kolay ve yüksek seviyede esnek üretim hattında hiyerarşik alt sistemler meydana gelmektedir. Son entegrasyon türü de ürünlerin bireyselleşme ve özelleşmesine yönelik olarak tüm değer zinciri içerisinde yer alan mühendislik entegrasyonu olmuştur (Tay vd., 2018: 1382). Dolayısıyla Endüstri 4.0 olgusunun iş piyasasına dahil edilmesi için en önemli vurguların başında entegrasyon ve esnek üretim sistemleri kaçınılmaz olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna yönelik olarak çalışanların üretim becerilerinde ve yetkinliklerinde önemli değişimler meydana gelmiştir (Umachandran vd., 2019: 141). Bilişim teknolojilerinin üzerine kurulan sanal dünyanın işgücü piyasasında yer almasının ardından, büyük veri analizin işlenmesi, akıllı robot ve simülasyon kullanılması becerilerine sahip; yazılım dilini bilen ve siber fiziksel sistemleri uygulayabilen nitelikte olan beyaz yakalı ve altın yakalı çalışanların işgücü piyasasına dahil olduğu görülmüştür (Raj ve Seamans, 2019: 2; Mokyr vd., 2015: 46; The Economist, 2015). Endüstri 4.0 kavramını işgücü piyasasıyla bütünleştirmede maliyeti düşürmek, verimliliği ve müşteri memnuniyetini artırmak gibi temel amaçlar yer almaktadır. Üretimin sürekliliği açısından zaman ve mekân gözetimi ortadan kaldırılmıştır. Bu kapsamda küresel internet ağı üzerinden adaptasyon sağlayan çalışanlara yönelik istihdam söz konusu olmuştur. Dünya Ekonomik Formu (WEF) tarafından şirketlere

yönelik anketler nezdinde paylaşılan bulguya göre (2020: 27); 2025 yılına kadar benimsenmesi gerekli olan teknolojiler sırayla bulut bilgi işleme, büyük veri analizi, nesnelerin interneti, siber güvenlik, yapay zekâ, e-ticaret, robot teknolojileri, artırılmış ve sanal gerçeklik, 3D ve 4D baskı ve modelleme, biyoteknoloji gibi sistemlerin olacağı öngörülmektedir. Buna yönelik olarak aynı şirketlere göre 2025 yılına kadar edinilmesi gereken beceriler; eleştirel düşünme, analiz yapabilme, problem çözme, kendini yönetme, ortak çalışma, teknoloji kullanımı, temel okur yazarlık gibi kavramlar olduğu görülmektedir. Dolayısıyla tüm bu çalışmaların yorumlanması sonucunda; çalışanların esnek olarak sürekli ve güncel beceri gelişimini sağlaması gerekliliğine yönelik çıkarım yapılabilmektedir. Brussevich ve arkadaşlarının yürüttüğü çalışmanın sonuçlarına göre (2020); konaklama ve yemek hizmetleri (%47) ile ulaşım-eğitim-toptan perakende ticaret-inşaat sektörlerinde (%15) istihdam daralması meydana gelebilecektir. Sayılan sektörler çalışanlar için uzaktan çalışma imkânının olduğu sektörlerle benzerlik göstermesi sebep veya sonuç bağlamında tartışma konusu olabilmektedir. Ancak tüm çalışanların sürekli ve güncel olarak piyasaya uyum sağlayabilme zorunluluğu aşikâr olarak karşımıza çıkmaktadır. Oxford Üniversitesi tarafından yürütülen çalışmaya göre mesleki becerinin yaşam ömrü 1984-2014 yılları arasında 30 yıldan 5 yıla düşüş göstermiştir (Zetlin, 2018). Bunun sonucu olarak çalışanların üretim sürecinde yer alabilmesi için klasik eğitim ve öğretimin yanı sıra esnek, güncel ve sürekli eğitim ile desteklenmesi gerekmektedir. Yükseköğretim kurumlarında ele alınması gereken öncelikli konuların; otomasyon elektroniği, robotlar ile insan sistemleri arasındaki etkileşim ve büyük verilerin işlenmesine dayalı müfredat oldukça önemlidir (Wisskirchen vd., 2017). Küresel dijital dönüşümlere uyum sağlamak için eğitim sisteminin, paradigma ve yapı değişikliğine geçiş yapması gerekmektedir. İnovasyon, yaratıcılık, bilgi üretimi, iş birliği ve karmaşık problem çözmeye dayalı bireyselleşmiş eğitim modeli uygulanmalıdır (Tsekeris, 2019). Yeni ekonomik bağlamda ulusötesi istihdam modelinin yaygınlaştığı ve böylelikle çevrimiçi çalışanlara yönelik talepte artış olabileceği görülmektedir (Martin vd., 2016). Nitekim benzer biçimde Accenture Teknoloji Vizyonu tarafından yürütülen çalışmanın sonucuna göre (Daugherty vd., 2020); işgücü piyasasında iş ve işçilerin değişime hazır biçimde uyarlanabilir olabilmesi için teknolojinin kolaylaştırıcı etkilerini benimseyen sıvı işgücü kavramının gerekli olduğu belirtilmiştir.

Sosyo-ekonomik gelişim sürecinin son aşaması olan Beşinci Sanayi Devrimi, Endüstri 3.0 ve 4.0'ın devamlılığını içererek sadece üretim biçimine ve işgücü piyasasına yönelik değil aynı zamanda toplumun tüm kesimlerini esas alan bir yapıdadır. Endüstriyel gelişim süreçlerinde belirtilen bu paradigma değişiklikleri içerisinde çalışanların işverenle ilişkisinde

göreceli de olsa azalma görülmektedir. Özellikle üçüncü aşamada bilgi teknolojilerinin çalışma hayatına uygulanmasıyla birlikte çalışanlar için ekonomik insan olgusu ortaya çıkmış ve bireysel çalışma düzenine zemin oluşturulmuştur. Bu yapı Toplum 5.0 olgusunu da derinden etkilemiştir.

Dünya tarihinde kümülatif biçimde ilerleyen üretim süreçlerinin güncel aşaması Toplum 5.0 olmuştur. Bilgi işlem ve internet teknolojilerinin yaygınlık kazanmasıyla birlikte toplumsal yapıda birçok değişim beraberinde gelmiştir. Toplumun en önemli yapı taşlarından biri olan ailenin, devamlılığı açısından ebeveynlerin çalışma hayatına adapte olabilmesi oldukça önemlidir. Endüstriyel süreçler boyunca çalışanlar yaşanan toplumsal dönüşümlerle birlikte evrimleşen ekonomik düzene entegre bir şekilde yaşamlarını sürdürmüştür. Endüstriyel gelişimin üçüncü ve dördüncü aşamasıyla birlikte endüstri ve toplum yaşamında mikro teknolojilerin önemi artmıştır. Makinelerle bilgisayar teknolojilerinin bütünleşmesi sonucunda oluşan otomasyon sistemi çalışma düzeninin bir parçası olmuştur (Schwab, 2016). Toplum 5.0 olgusunda sadece üretime yönelik gelişmelerle sınırlı kalınmayarak aynı zamanda da toplumun tüm kesimlerine yönelik gelişmeler esas alınmıştır. Endüstri 4.0 belirtildiği üzere nesnelerin, internet teknolojisi aracılığıyla hizmete sunulmasını kapsamaktadır (Hermann vd., 2015; Bucherer ve Uckelmann, 2011). Toplum 5.0 ise bu teknolojik ağın tüm topluma yansımalarını kapsama almıştır. Endüstri 4.0 olgusu Almanya merkezli olmasına karşın ABD, Kore, Çin ve Japonya gibi ülkeler de değişime uyum sağlamaya çalışmıştır. Aynı şekilde bu ülkeler robotik teknolojilere adaptasyon sağlayan ulusların başında yer almaktadır (Gemma vd., 2017). Nihai olarak Toplum 5.0 olgusuna uyum sağlayan uluslar Endüstri 4.0 olgusunu kaynak alan ülkelerden oluşmaktadır.

Endüstri 3.0-4.0 süreçleri tamamlanmadan veya tamamlanmasına gerek duyulmadan Toplum 5.0 olgusu bu süreçlerin üzerine inşa edilmiştir. Toplum 5.0 olgusu 2017 yılında Japon hükümeti tarafından sürdürülebilir toplum adına ortaya atılan politika olarak karşımıza çıkmaktadır (Keidanren, 2016). “Gelecek Yatırım Stratejisi” adlı politika ile sosyo-ekonomik sorunlara karşı orta ve uzun vadede sürdürebilir kalkınmaya yönelik çözüm önerilerini barındırmaktadır (Waldenberger, 2018). Bilişim fuarı olan CeeBIT 2017’de dönemin Japonya başbakanı olan Shinzo Abe tarafından, olgunun tanınırlığını artırmak adına tanıtım faaliyetleri yürütülmüştür. Bu teknoloji zirvesinde “Japonya ile Yeni Bir Dünya Yarat-Toplum 5.0 Başka Bir Perspektif” temasıyla; teknoloji ile toplumsal yaşamın bütünleşmesi gerektiği belirtilmiş, teknolojinin insan yaşamı üzerinde olumlu etkisinin kullanımına dair politikalar önerilmiştir.

Bu politikalar; sosyal yaşam, akıllı fabrikalar, sanayi ve bilgi toplumları olarak üç başlıkta tanımlanmıştır.²

Japonya ve Almanya gibi ülkelerde işgücü oranının azalmasıyla ve sosyal güvenlik maliyetlerinin artmasıyla birlikte yeni politika gerekliliği kaçınılmaz olmuştur (Fukuyama, 2018: 47; Ebbinghaus ve Eichhorst, 2006: 5). Özellikle Toplum 5.0 olgusunun temelini atan Japonya'da 2050 yılına gelindiğinde beklenen işgücü kaybının 24 milyon kişiye ulaşacağı öngörülmektedir. Ayrıca nüfus piramidinde yer alan olgun yaş eğrisinin artış göstermesi nedeniyle sosyal güvenlik maliyetlerinin artacağı düşünülmektedir (Fukuyama, 2018). Bu sebeplerden ötürü altyapı hizmetlerinin çıkmaza girmesi öngörülerek Japonya hükümeti için geleceğe yönelik politikalar kaçınılmaz olmuştur. Bu sorunlara yönelik olarak Japonya İş Federasyonu Keidanren, Toplum 5.0 politikası önererek; sürdürülebilir kalkınmayı, toplumun refah seviyesini artırmayı ve yoksulluğu azaltmayı hedef edinmiştir (Shiroishi vd., 2018: 91). Nihai olarak politikaların ana hedefi insanın varlığına yönelik olmuştur. Teknoloji bireylerin yaşam kalitesini artırabilmek için aracı konumda yer almıştır (Keidanren, 2018:1). Toplum 5.0 olgusu, bireylerin ihtiyaçlarına yönelik olarak anlık karşılanmasını, yaşam kalitelerinin yükseltilmesini, bireylerin toplumda huzur ve refah içinde yaşamasını temin etmeyi amaçlamaktadır (Harayama, 2017).

Endüstriyel sistemler ve toplum açısından Endüstri 4.0'da da yer almış olan; siber-fiziksel sistemler, nesnelerin interneti, bulut hesabı, yapay zekâ gibi faktörlerin geliştirilerek kullanımı gereklilik göstermektedir. Bireyin ve nesnelerin uyum içinde çalışabilmesi ve anlık olarak işin yapılandırılabilmesi için iletişim ağının etkin biçimde kullanılması önemlidir. Böylelikle bireyin anlık taleplerine karşılık olarak mal ve hizmet üretimi gerçekleşmektedir (Foresti vd., 2019). Ayrıca insanın ve dijital teknolojilerin mal ve hizmet üretimi yapay zekâ ile entegrasyonu sonucunda ortaya çıkmaktadır (Capgemini-Prognos, 2018). 1950-60'lı yıllar arasında temeli atılan Sanayi Devrimi'nin üçüncü aşamasında bilgi işlem teknolojilerine yönelik yetkin bireylere dair yaka (mavi-beyaz-altın) kavramı dönüşüm yaşamaya devam etmektedir. Günümüz koşullarında büyüyen pazar ekonomisinde yer alan hizmet ve bilgi işlem teknolojilerini kullanabilen çalışan kitleler; mavi ve beyaz yakalı çalışanlardan altın, pembe, gri, yeşil vb. çeşitli gruplandırmaya ayrılmaktadır (Eriş vd., 2020: 260; Yüksel, 2010). Günümüz çalışma koşulları içerisinde nitelendirilen altın yakalı çalışan kavramı değer yaratan ve inisiyatif alabilen bilgi işçisine karşılık gelmektedir. Toplum 5.0 olgusu nezdinde çalışma düzenine uygun emek gücünü ağırlıklı olarak beyaz ve özellikle altın yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Sürekli olarak kendini güncelleyebilen, inovasyonu özümsemiş, dijital okur

² https://www.jetro.go.jp/en/jetro/topics/2017/1703_topics3.html (erişim tarihi: 16.07.2022).

yazarlık becerisine sahip, yaratıcı ve büyük verileri yapay zekâ aracılığıyla çözümleyebilen, inisiyatif alabilen ve karmaşık problem çözme yetkinliğine sahip çalışanların işgücü piyasasına artan oranda dahil olacağı öngörülmektedir (Salgues, 2018).

Yeni dünya düzeninde yer alacak olan toplumlar için ekonomik ve toplumsal anlamda sürdürülebilirliğe yönelik çalışmalar önem arz etmektedir. Ulusların ekonomik politikalar nezdinde hedeflerine ulaşması amacını benimseyerek, toplumsal sürdürülebilirlik açısından çalışma hayatına ilişkin güncel konulara yoğunlaşması gerekliliği göz ardı edilmemelidir. Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 olguları belirtildiği üzere; dijital dönüşüm ile sosyal ve ekonomik anlamda etkiler yaratmıştır. Pazar ekonomisinin genişlemesi, verimlilik artışına yönelik taleplerin artması ve küresel anlamda pandeminin gelişiyi birlikte siber fiziksel sistemlerin çalışma yaşamına uyarlanması kaçınılmaz olmuştur. Dijitalleşen dünya düzeninde mal veya hizmetlere yönelik talepler anlık olarak gerçekleşmektedir. Bireyler için ekonomik bağlamda çalışma kavramlarına yönelik yeni bir devrimsel dönüşümün temeli atılmıştır. Gig ekonomisi bu noktada çalışan üretkenliğinde hayati rol oynamaktadır (Chadwick & Flinchbaugh, 2016). Gig ekonomisinin dünya üzerindeki ekonomik büyüklüğünün 2023 yılında 500 milyar dolara yaklaşması beklenmektedir. Böylesine büyük pazar ekonomisi içerisinde alternatif iş fırsatlarının oluşabileceği ve özellikle kadınlar için serbest çalışma ile fırsat eşitliğinin sağlandığı bir düzenin ortaya çıkabileceği düşünülmektedir (Roy, 2019). Ancak gig ekonomisinin, konutları iş yerine dönüştürmesi zaman almış ve küçük esnaf diye tabir edilen iş kanallarının tasfiyesini beraberinde getirmiştir (Bağcı, 2021: 347). Ayrıca gig ekonomisi içerisine dahil olan çalışanlar için iş güvencesizliğine yönelik birçok eleştiri de mevcuttur (Aloisi, 2016; Graham, 2017). Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 olgularının getirisi olarak ve isteğe bağlı iş faaliyetleri ile bağdaştırılan gig ekonomisi kavramına yönelik çalışanlar nezdinde sürekli artan bir eğilim söz konusu olmuştur (Soebandrija vd., 2021). Gig ekonomisi son zamanlardaki büyümesiyle birlikte bilimsel çalışmalar arasında popüler hale gelmiştir (Lakshmi ve Thiruchevli, 2019). Bu eğilim göz önüne alınarak akademik literatürde konuyla ilgili çalışmalar sürekli biçimde artış göstermektedir (Hazarika, 2019; Ahmed, 2020; Sekhar vd., 2022). Ancak gig ekonomisinin yaygınlığına yönelik ampirik araştırmaların nispeten daha az olduğu ve herhangi kesin sonuca ulaşarak geleceğe dönük politikalar üretmek için yeterince güvenilir çalışmaların olmadığı düşünülmektedir (Bodiroga vd., 2018: 59). Güncel araştırmalara ek olarak toplumda sürdürülebilir gelişim açısından çalışanların yeni çalışma düzenine katılımlarının tanımlanması ve tercihlerinin belirlenmesi toplumun huzuru ve refahı açısından oldukça önemli olacaktır.

1.2.3. Gig Ekonomisi Olgusunun Temeli ve Çalışma Düzeninde Yeni Olgular

Friedman’a göre (2014), 2000’li yıllardan sonra çalışma ekonomistlerinin ilgilerinin, sendikaların düşüşlerine ve ücret koşullarına yönelik olduğu görülmüştür. Ancak çalışma ilişkilerinde köklü bir değişim yaratacak olguya yani gig ekonomisinin yükselişine mahal verilmemiştir. Gig ekonomisi kavramı 2000’li yıllar ile birlikte anlık olarak ortaya çıkan bir olgu olarak görülmemektedir. Zamana göre evrimleşen bir işgücü piyasasının güncel halini yansıtmaktadır. İnternet teknolojilerinin yaygınlaşması toplumun temel yapı taşlarında değişime yol açmaktadır. Aynı zamanda para, bilgi, iş, eğitim vb. birçok faktörün küreselleşmesini de yaygınlaştırmaktadır. Gig ekonomisi işgücü arz fazlası ile talep açığının doğurabileceği ekonomik kalkınma açığının düzeltilmesinde önemli aracı konuma gelmektedir. Dijital emeğin yaygınlaşması ile ihtiyaç duyulan bölgelere yönelik üretim açığının kapatılması fırsatı ortaya çıkmıştır. Gig ekonomisinin ortaya çıkışına, artan dış kaynak kullanımı etkili olmuştur. 1980’li yıllarda dış kaynak kullanımı başlangıç aşamasında işi düşük ücretli ulusal ekonomilere kaydırmıştır (Taylor ve Bain, 2008). Dış kaynak kullanımının ortaya çıkış aşamasında uluslararası çalışma sistemi, iş akışı için yeterli miktarda bağlantı sağlayamamıştır (UNCTAD, 2009). 90’lı yıllara geldikçe dijital emek yayılımı hız kazanmakta; Hindistan, Pakistan, Filipinler gibi ülkelere yönelik dış kaynak kullanımında artış görülmektedir (Lambregts vd., 2015). İnternet teknolojilerindeki yaygınlık ile dış kaynak kullanımının ötesine geçilerek çok çeşitli işleri, çeşitli lokasyonlarda yürütebilen bağımsız çalışanları barındıran dijital işgücü platformlarını da içinde bulunduran yeni bir modele geçiş yapıldığı görülmektedir (Graham vd., 2017)

90’lı yılların ortalarına doğru Massachusetts Teknoloji Enstitüsü profesörü N. Negroponte aracılığıyla dolaşıma sunulan “Dijital Ekonomi” kavramı toplumları küresel anlamda derinden etkilemiştir. Buna binaen çalışma hayatında dijitalleşme kavramları önem kazanmıştır. Ekonomik anlamda yeni bir tür olan dijital ekonomi, çalışma hayatında dönüşüm yaşatarak yeni toplumsal ilişkilerin oluşmasına aracı olmaktadır (Bögenhold vd., 2017). Accenture raporunda platforma dayalı iş modellerinin kullanımı, Sanayi Devrimi’nden bu döneme kadar makroekonomik anlamda en önemli değişim şeklinde vurgulanmaktadır.³ Sosyal ağlar aracılığıyla yeni çalışma düzeni dış kaynak kullanımına eğilimi artırmıştır. Bu aşamada dış kaynak kullanımına yönelik çalışmalar gig ekonomisi kapsamında önem kazanmıştır. Çalışan açısından ise zamana hükmetme, çalışma ve yaşam arasındaki bağlantının esnekleşmesine olanak sağlamıştır (Reeves, 2003). Gig ekonomisine yönelik kavramlar içerisinde kitle çalışması (Nakatsu vd., 2014), esneklik, bağımsız sözleşme, talep

³ <https://www.accenture.com/ru-ru/company-news-release-techvision%E2%80%912016> (erişim tarihi: 09.08.2022).

üzerine çalışma, platform çalışması (Aloisi, 2016) gibi terimler sürekli olarak yeni çalışma düzeni içerisinde vurgulanmıştır (Boons vd., 2015). Yeni çalışma düzeni belirli bir kesimin kendi adına bağımsız olarak çalışması ile esnek, özerk ve iş-yaşam dengesini esas alan; paylaşım ekonomisini, platform ekonomisini, talep üzerine çalışmayı, işbirlikçi ekonomiyi (Kalleberg ve Dunn, 2016), sanal örgütleri ve nihayetinde gig ekonomisini ortaya koyan bir mekanizmayı kapsamaktadır.

1.2.3.1. Paylaşım Ekonomisi

Dijital çağın ortaya çıkardığı sosyal medyanın temelini yaratan internet ağları; Web 1.0 ve Web 2.0 altyapılarıyla karşımıza çıkmaktadır. İnternetin toplumsal biçimde kullanılmasında aracı olan Web teknolojisi, Tim Bernes Lee tarafından küresel bilgi paylaşımı amacıyla CERN’de icat edilmiştir (Bizer ve Berners-Lee, 2011). İlerleyen süreçte bilgi paylaşımlarının genişliğinin karmaşık bir hal alması sistematik paylaşım ağını ortaya çıkarmıştır. “Web 2.0” kavramı; O’Reilly ve MediaLive International öncülüğünde bir konferansta, Web’in her zamankinden daha önemli olduğu ve heyecan verici yeni uygulamalarının ve sitelerinin ilgi çekici bir düzen içinde olduğu ifade edilmektedir. Google AdSense, Wikipedia, blogging, Web services gibi Web 1.0 da yer almayan yeni kavramlar ortaya çıkmıştır (O’Reilly, 2009).

İnternet teknolojisinin gelişimiyle küreselleşme hız kazanarak paylaşım faktörü farklı boyutlara ulaşmıştır. İnternet teknolojisi içerisinde Web ağları küresel bir hal aldığı anda bilginin anlık olarak dolaşımını mümkün kılmıştır. Paylaşım kavramının ekonomi ile bütünleşmesi özellikle son birkaç yılı kapsamaktadır (Cheng, 2016). Paylaşım ekonomisi sistemi; devasa insan ağlarını buluşturan ve onların ihtiyaç duydukları mal ve hizmetlerini eşleştiren, verimli ve ölçekli bir teknolojik altyapıya dayanmaktadır (Allen, 2017; Schor ve Fitzmaurice, 2015). Bu dolaşım içerisinde çalışma hayatı da yerini almıştır. Paylaşım ekonomisinin, işin ve işyerinin değişen doğasına yanıt olarak karşımıza çıktığı kabul edildiği gibi etken bir yapıda olduğu görülmektedir. Bu yapı, dijital çalışma devrimi ile Adam Smith’in öngördüğü; birbirleriyle ticaret yapan bireylerin gerçek piyasa ekonomisi içerisinde yer aldığı 18.yy. dönemiyle özdeşleşmektedir.⁴

Gig ekonomisinin paydaşı olarak paylaşım ekonomisi, arz ve talebi çevrimiçi platformda bir araya getirmek için kullanılmaktadır. Bilgi teknolojilerinin büyümesi, yeni iş modelleri ve farklı istihdam seçeneklerini ortaya çıkarmıştır. Gig veya paylaşım ekonomilerinin ortaya çıkmasıyla bulut veri sistemindeki işgücü erişiminin elde edilmesi

⁴ <https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/jul/26/will-we-get-by-gig-economy> (erişim tarihi: 12.08.2022).

kolaylaşmaktadır. Paylaşım ekonomisi, âtil halde bulunan yatırımların ücret karşılığında paylaşımı yapılarak bireylerin ve toplumların ortak kullanımına uygun hale getirebilen teknolojik altyapı hizmetidir (Hamari vd., 2015). Gig ekonomisi içerisinde yer alan işçiler, âtil halde bulunan ancak değerlendirebileceği potansiyel çalışma şartlarını piyasada arz ederek toplumun kullanımına uygun hale getirmektedir. Matofska (2016) paylaşım ekonomisini, fiziksel ve beşerî sermaye kaynaklarını aktaran bireyler arasında oluşan sistem olarak tanımlamaktadır. Gansky'e göre (2010) paylaşım ekonomisi; dijital teknolojiler, internet ve sosyal medyalar aracılığıyla ortaya çıkmakta olan ürün veya hizmetlerin, talep doğrultusunda dağıtımının yapılmasıdır. Paylaşım ekonomisi içerisinde bulunan kişileri motive eden faktörler; ekonomik ve toplumsal kazançlar elde etmeye dönük koşullardır (Yakın vd., 2017). Terim sosyal ilişkilere dayalı karşılıklı faydayı içeren yardımlaşma biçimi olarak da kullanılmaktadır (Belk, 2007). Dolayısıyla kişiler pragmatik bakış açısıyla fayda elde edileceğini düşündüğü paylaşım ekonomisine yönelik geçiş yapma gayreti içinde olabilmektedir. Paylaşım ekonomisi içerisinde birçok üretim ve tüketim faktörlerinin alternatif yapıları mevcut olup süreklilik arz etmektedir (Albinsson ve Perera, 2012). Paylaşım ekonomisi, klasik sabit istihdam anlayışından öte esnek çalışma sistemine geçişi temsil etmekte, firmanın hizmet sağlayıcı ile tüketicinin iş talebine yönelik aracı platform içerisinde yer almaktadır (Chen ve Sheldon, 2015: 2).

1.2.3.2. Platform Ekonomisi

Paylaşım ekonomisinin yaratıcı yıkım düşüncesiyle geleneksel ekonomik ilişkilere yönelik tehdit olarak algılanmaması için platform ekonomisi terimi kullanılarak daha yumuşak ifadelerde tanımlanmıştır (Dølvik ve Jesnes, 2017). Platform ekonomisi ilk olarak Lessig tarafından (2008) mallara sahiplik olmadan kaynakların hizmete açılması olarak tanımlanmıştır. Platform ekonomisi; belirli mal ve hizmet karşılığında pek çok arz ve talebin bir araya geldiği pazar yeri olarak adlandırmaktadır (Torlak, 2020: 385).

Paylaşım ekonomisinin bir alt kümesi olan platform ekonomisi, iki veya daha fazla taraf olan ve pazar koşullarında faaliyette bulunan birbiriyle ilişkili kullanıcı grup taraflarından en az birinin diğerine fayda sağlamasıdır. En önemli örnekleri online-çevrimiçi talepte bulunmayı koordine eden platformlardır.⁵ Dijital yoğun dönem itibarıyla piyasada arz ve talep dengesi platform aracılığıyla kurulabilmektedir. Gig ekonomisinde çalışanlar yüksek gelir potansiyelini artırma imkânından yararlanabilirken, talep edenler anlık ulaşılabilmekte ve geniş bir kitlenin dış kaynak aracılığıyla mal ve hizmet alımı elde edebilmektedir

⁵ <https://www.rekabet.gov.tr/tr/Sayfa/yayinlar/rekabet-terimleri-sozlugu/terimler-listesi?icerik=462fd214-1178-4b46-996a-8e7278249b2e> (erişim tarihi: 26.07.2022).

(Meijerink ve Keegan, 2019: 221). Upwork ve freelancer.com gibi dış kaynak kullanımına olanak sağlayan platformlar ile birlikte arz ve talep küresel olarak dağılım göstermiştir. Talep noktasında ABD, Kanada, İngiltere ve Avusturalya gibi ülkeler olmasına karşın arz aşamasında Hindistan, Filipinler vb. düşük gelirli ülkeler piyasa içerisinde yer almaktadır (Thomas ve Baddipudi, 2022: 105). Gig ekonomisi içerisinde atıl olan mal ve hizmetlerin kaynak kapasitelerinin artışı sağlanabiliyorken yeni iş modellerinin ortaya çıkabilmesi de oldukça önemlidir (Matzler ve Kathan, 2015). Kavram, iş piyasasında parçalanmış veya bölünmüş bir durumun üstesinden gelebilmek için bireyleri birlik olarak hareket ettirme potansiyeline sahiptir (Naughton, 2006: 134).

Akademik literatürün son yıllardaki araştırma eğilimine bakıldığında esnek ekonomi üzerinde çalışmalar yaygınlaşırken, platform ve gig ekonomisi arasında ayrımın muğlaklığı söz konusudur (Malik, 2021). Platform ekonomisinin ortaya çıkmasının tabii bir sonucu olan kavram, gig ekonomisi olgusudur (Healy vd., 2017). Platform ekonomisinin ortaya çıkışıyla birlikte alt kümede yer alan gig ekonomisi de çalışma hayatı için hayati dönüşümleri beraberinde getirmiştir (Berg vd., 2018). Platform ekonomisi içerisinde yer alan gig ekonomisi çalışanlar için alternatif iş fırsatları ortaya çıkarabileceği gibi büyük vaatlere karşılık ağır ve eşitsiz çalışma koşullarını beraberinde getirebilmektedir. Gig ekonomisinin kullanımındaki artış daha fazla istihdam seçeneği yaratabilmekte ve paylaşım ekonomisinin yoğun olarak kullanımında etken olabilmektedir (Gleim vd., 2019). Ancak platform ekonomisine dahil olan çalışanlar bağımsız yükleniciler olarak görüldüğü takdirde geleneksel çalışma düzeninde elde edilen haklardan faydalanamamaktadır (Çiğdem, 2019).

1.2.3.3. Talep Üzerine Çalışma

Talep üzerine çalışma biçimi, özellikle küreselleşmenin yoğun olarak hissedildiği dönem itibariyle bilginin, paranın ve iletişimin hızla gerçekleşmesiyle önem kazanmıştır. Küresel teknolojik ağlar işin geleceğine yönelik dönüşüm yaşandığının ifadesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Mobil uygulamalar, yapay zekâ ve büyük verilerin karşılığı olarak talep üzerine çalışma biçimi, verimli ve kullanışlı çalışma düzenini uygun kılmaktadır (Bates vd., 2021). 18.yy. sonrasında ortaya çıkan ve bireyler için ev tabanlı iş yapısına evrilen sistem, modern talep üzerine çalışma biçimine uygun bir kapsamda yer almıştır (Mika, 2020). De Stefano çalışmasında (2016) anlık talebe yönelik iş gücünü, kitle çalışması ve gig ekonomisi kavramlarıyla birleştirmiştir. Talep üzerine çalışma, iş piyasasında arz ve talebin konumsal olarak uzak olmadığı, internet teknolojilerinin altyapı ağıyla talep edilen mal ve hizmet üretimine dair arzın eşleştirildiği çalışma biçimidir (Stewart ve Stanford, 2017).

Talebe yönelik çalışan emek kesimi, sanal olarak bireysel biçimde tek seferlik işlerin yoğun olduğu piyasaya dahil olmaktadır (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019). Talebe yönelik platformlar lojistik, yolcu taşıma, sağlık ve yaşlılık hizmetleri, idari hizmetler, yardımcı destek hizmetleri gibi çok farklı alanlarda yer almaktadır (Friedman, 2014). Uzaktan çevrimiçi çalışma şekilleri müşterilerin ve çalışanların yer ve zamandan bağımsız olarak faaliyet göstermesine olanak tanımaktadır. Klasik çalışma ve talep üzerine çalışma şekillerinde işe yönelik koşullar çevrimiçi platformlar aracılığıyla belirlenmektedir. İşveren ve çalışan arasındaki standart kuralcı ve klasik istihdam ilişkisinin aksine esnek çalışma düzeninde çevrimiçi platform ekonomisinin etkin biçimde çalışabileceği öngörüsü mevcuttur (Stanford, 2017). Uber şirketinin CEO'su olan Dara Khosrowshahi'nin New York Times'ta kaleme aldığı yazıda klasik istihdam sisteminin yetersiz ve adaletsiz olduğu ifade edilmektedir. Her çalışan daha fazla fayda elde etmek istemekte ancak daha az esnekliğe veya fazla esnek olsa da daha az sosyal güvenliğe sahip olan bağımsız yükleniciler olduğu kabul edilmekte ve çözüm önerisi olarak statükonun değişmesine işaret edilmektedir.⁶ Yeni çalışma düzeni dijital çalışanların iş kimliklerini algılamaya ve tanımlamaya yönelik proaktif davranışları içermektedir (Leana vd., 2009). Talebe yönelik çalışanlar zaman ve mekân esnekliğinin olduğu şartlarda çalışmaktadır. Kimi zaman iş-yaşam dengesinin insan odaklı yapısını ortaya çıkarırken kimi zaman da kişinin kendi sorumluluğunu üstlenmesinde yardımcı olmaktadır.⁷ Katsabian ve Davidov (2022), talep üzerine çalışanların müşteriden gelen talepleri bekleyene kadar geçirdiği sürenin de çalışmaya dahil edilmesi gerektiğine dair öneriler paylaşmaktadır.

Aloisi çalışmasında (2016: 653), gig ekonomisi ve talep üzerine çalışma biçimini aynı kavramlar olarak değerlendirdiği gibi tanımsal olarak işgücü arzı ve talebini birleştiren bir yapı olarak göstermiştir. Bu yapı kendinin girişimcisi olan bireyler için fırsat sağlayabildiği gibi gelire yönelik belirsizliğe ve kayıt dışı istihdam biçiminin yaygınlığına da yol açabilmektedir. Dahası çalışanlar açısından işe yönelik beklentilerin ve ihtiyaçların belirlenebildiği takdirde iş tatminin de benzer biçimde artış gösterebileceği düşünülmektedir.

1.2.3.4. Kalabalık Çalışma (Crowdwork)

Dijitalleşmenin küresel anlamda hız kazanması ekonominin tüm alanlarını derinden etkileyerek yeni emek biçimlerinin ortaya çıkmasını kolaylaştırmıştır (Brynjolfsson ve McAfee, 2014). Yeni çalışma düzeninin getirisi olan kalabalık çalışma aracılığıyla talep

⁶ <https://www.nytimes.com/2020/08/10/opinion/uber-ceo-dara-khosrowshahi-gig-workers-deserve-better.html> (erişim tarihi: 05.08.2022).

⁷ <https://www.fieldengineer.com/skills/on-demand-workers> (erişim tarihi: 05.08.2022).

üzerine ve esnek ölçekte, kompleks görevlerin mal ve hizmetini sağlamak için küresel anlamda bağımsız coğrafi iş gücüyle üretkenliğin sürekliliği sağlanmaktadır (Kittur vd., 2013). İşlerin yürütülme hali çoğunlukla ağlar üzerinden sağlanmasa bile birçok mal ve hizmetler için işlerin arzı paylaşılabilmektedir (Horton ve Chilton, 2010). Örneğin, altın üreticisi olan Goldcorp1 firması coğrafi verileri halka açık hale getirmiş altını nereden bulabileceği konusunda bireylerden destek almıştır. Dolayısıyla kalabalık çalışma düzeni, bireyin zihnini ve fiziki kaynaklarını kullanarak dijital mal ve hizmetleri meydana getiren istihdam biçimi olarak kaşıma çıkmaktadır (Alter, 2013). Kalabalık çalışma dahilinde çevrimiçi pazarlarda kariyer ve alternatif iş fırsatlarının en üst seviyede olduğu görülmektedir. Spreitzer vd., çalışmasına göre (2017), alternatif çalışmaya yönelik düzenlemelerin sayısı ve çeşitliliği artmaktadır. Yazarlar, alternatif iş kavramını destekleyen üç esneklik boyutunu belirlemiştir. Bunlar; istihdam ilişkisinde, iş planlamasında ve işin lokasyonunda esnekliktir. Kalabalık çalışma düzeninde işçiler esnek, ikame edilebilir, dinamik biçimde yer değiştirme/değiştirilme imkânına sahiptir. Kalabalık çalışma geniş kapsamda; platformlarda çevrimiçi veya çevrimdışı gerçekleştirilen teknoloji aracılığıyla çalışma biçimidir (Bukht ve Heeks, 2017). Çalışanlar geleneksel işlere göre daha az bağa ve kısa süreli sözleşmelere tabiidir (Siblerman vd., 2010). Çalışma platformlarında kalabalık çalışma biçiminde yer alan çalışanların yetkinlikleri, nitelikleri ve iş deneyimleri sistem içerisinde paylaşılmakta olup iş seçimlerine de olanak sağlanmaktadır (Barnes vd., 2015). Kalabalık çalışma biçimi, çağrı üzerine kitle üretim kaynağını harekete geçirerek mal ve hizmetlerin ortaya çıkmasına etken olmaktadır. İşverenler ve çalışanlar arasında internet tabanlı platform, kalabalık çalışma biçimiyle arabulucu olarak yeni emek türlerinin oluşmasında önemli rol oynamaktadır (Huws, 2014). Kalabalık çalışma, esnek çalışma biçiminin desteklenmesine ve belirli alanlarda coğrafi sınırların dışına çıkılmasına yönelik olarak eksik istihdamı tamamlama potansiyeline sahiptir. Ayrıca sistem, yerel ekonomilerin krizlere girebileceği dönemlerde küresel çalışma biçimini teşvik ederek, gelir ve sosyal hareketlilik için fırsatlar yaratabilmektedir (Kittur vd., 2013). Ancak bu durum işçilerin yaşam kalitesi üzerinde çift yönlü etkiye sebep olabilmektedir. İş fırsatlarını artırdığı gibi işçilerin sosyal haklarında soruları da beraberinde getirebilmektedir (Ipeirotis, 2010).

1.2.3.5. Sanal Örgütler

Teknoloji yoğun çalışma düzeninin karşılığı olarak sanal örgütler, gig ekonomisine geçiş aşamasında önemli bir basamak olarak kaşıma çıkmaktadır. Sanal örgütler, bir kısmı veya tamamı, bilgi işlem teknolojileri vasıtasıyla meydana gelmiş olan küresel internet ağı

içerisinde faaliyetini sürdüren işletmelerdir (Atasever, 2017: 44). Örgütler, klasik iş ve üretim yapısının aksine fiziki koşul gerektirmeden mal ve hizmet üretimini çeşitli tedarikçiler aracılığıyla sağlamaktadır. Sanal örgütler iletişim teknoloji ağ bağlantılarıyla kurumsal sınırlar olmaksızın ortak amaç doğrultusunda yönlendirilen bir grup insan topluluğudur (Lipnack ve Stamps, 2000). Sanal organizasyonlar içerisinde resmi kurallar, normlar, prosedürel iletişim kesintiye uğramış, esnek bir yapıdadır (Monge ve Contractor, 2001). Bireysel etkileşim yerine toplantı ve mail yoluyla iletişim yöntemi kullanılmaktadır. Yeni örgüt formları; klasik hiyerarşik düzeni dikkate almayan, bilgi teknolojileri aracılığıyla yanal iletişimi mümkün kılan yapıdadır (Ahuja ve Carley, 1999). İşletmeler bu kapsamda bilgi işlem teknolojileri aracılığıyla sanal proje yürüten ekipleri ortaya çıkarmaktadır (Grenier ve Metes, 1995). Firmalarda yer alan gerek mal ve hizmet üreticileri gerekse üst düzey yöneticiler, yer ve zaman bağlamında çeşitli hareket imkânına sahiptir (Stoddard ve Donnellon 1997). Gig ekonomisinin çalışma prensibinin sanal örgütlerle benzerlik göstermesine karşın, süreklilik arz ettiği noktada ayrım söz konusu olmuştur. Sanal örgütlerde işin yürütülme biçimi zaman ve mekân açısından farklılık yaratsa da bir örgüte, takıma bağlı kalma durumu söz konusu olmuştur. Bilgi işlem teknolojilerinin küreselleştiği aşamada sanal örgütlerin çalışma biçimi gig ekonomisinin alt yapısını oluşturmuştur. Bireysel çalışma düzeninin hâkim olmasıyla; işverene, işletmeye, firmaya, talep ediciye bağlı olan sürekli çalışma düzeninin yerine, geçici sürede mal ve hizmet üretimi anlayışı yer almıştır.

Tüm tanımlanan başlıklar neticesinde çalışma hayatının dijital çalışma düzenine uyum sağlamaya başladığı görülmektedir. Platform ekonomisi, paylaşım ekonomisi, kalabalık çalışma ve sanal örgütlerle birlikte çalışanların bir kısmı salt endüstriyel çalışma biçiminden dijital çalışma hayatına geçiş yapmaktadır. Bu kavramların ortak noktası olarak görülen Covid-19 pandemisinin dijital yoğun çalışma düzeninin önemini attırmasında aracı olduğu görülmektedir (Murdoch vd., 2021). Pandemi dönemi itibarıyla bireylerin bir arada bulunması sakıncalı olduğu için kişiler paylaşımlarını ve iletişimlerini internet tabanlı platformlarda sağlamaya çalışmıştır. Buna yönelik iletişim kanallarından birisi olan Zoom uygulaması gibi video konferans hizmetlerinde on kat artış olduğu görülmüştür (Branscombe, 2020). Dolayısıyla toplumun birçok ihtiyacı yine dijital iletişim platformlarına kaymıştır. Video ve sesli konferansların mümkün kılınmasıyla birlikte çevrimiçi iş ve işlemleri artıracak evden çalışma düzenleri dijital altyapı tarafından sağlanmaktadır (Akala, 2020). Nihayetinde gig ekonomisi, kalabalık çalışma, platform çalışması, paylaşım ekonomisi ve talep üzerine çalışma biçimine tabi olmaktadır (Schwartz vd., 2016; Gleim vd., 2019; Matofska 2016). Paylaşım ekonomisinin ve/veya platform ekonomisinin paydaşı ve alt kümesi olan gig

ekonomisi için dönüşen dünya düzeninde yeni çalışma biçimleri özelinde araştırmaların öneminin arttığı görülmektedir (Lampinen vd., 2018; Pfeiffer ve Kawalec, 2020).

1.3. Gig Ekonomisinin Kavramsal Çerçevesi

Kümülatif biçimde dönüşen sosyo-ekonomik yapı içerisinde çalışma hayatına bakış açısı; komünal topluluklardan, şu an içinde bulunduğumuz Toplum 5.0 olgusuna kadar dönüşümüne devam etmektedir. Endüstri Devrimi'nin ortaya çıkmasının ardından kitle üretim tesislerinin icadıyla birlikte geleneksel çalışma hayatından klasik çalışma hayatına dönüşüm yaşanmıştır.⁸ Toffler'ın görüşüne göre (1981); sosyo-ekonomik yapı içerisinde çalışma hayatı; tarım sürecinden sanayi sürecine ve ardından internet çağına erişimi mümkün kılan üçüncü dalga toplumlarına geçiş yapmıştır. Üçüncü dalganın yegâne yapısı Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 olguları olmuştur. Öncelikle Endüstri 4.0 olgusuna yönelik olarak 2011 yılında Hamburg zirvesinde Kagermann ve çalışma ekibi tarafından fiziksel evren ile sanal evren arasında bağ kurmayı amaçlayan siber fiziksel sistemler tanıtılmıştır. Büyük veri, yapay zekâ, akıllı üretim sistemleri gibi yapılar ortaya çıkarılmıştır (Kagermann, 2013). Bu olguyu temel alarak toplumsal yaşamla bütünleştirilmeye çalışılan Toplum 5.0 kavramı, Japon hükümetinin 2017 yılında tanıtımını yaptığı “Gelecek Yatırım Stratejisi” politikasıdır (Waldenberger, 2018). Bu kapsam çerçevesinde robotik teknolojilerin ve sanal dünyanın, toplumsal yaşam ile bütünleşmesinde dönüm noktası olması hedeflenmektedir.⁹

Teknolojinin istihdam üzerindeki etkisinin güncel sonucu olan gig ekonomisi kavramının kökeninin incelenmesi konunun kaynağında yatan terimlerin anlaşılmasında yardımcı olacaktır. Ayrıca yeni çalışma düzeninin anlamlandırılması ve araştırmanın amacı olarak çalışanlara yansımalarının ortaya çıkarılması adına olguya dair temel kavramların aktarılması önemli olacaktır. Gig kavramının literatürde birçok tanımı mevcuttur. Gig kavramının 18-19. yüzyıllarda yaygınlıkla kullanılan anlamının, at tarafından çekilen çift tekerlekli araç olduğu görülmektedir (Byrne, 2015). Bu kelimenin asıl yaygın kullanımı; bir platform üzerinde seyirci karşısında caz veya popüler müzik sergileyen tek seferlik iş anlamıdır.¹⁰ Ancak çalışmamızda yer edinecek olan tanımı, Kuzey Amerika İngilizcesi'nde ağırlıklı olarak kullanılan “geçici bir iş” olarak tercüme edilmektedir.¹¹ Gerek tek seferlik iş anlamında gerekse geçici iş anlamında olsun, kavramın düzenli performans sergileme tanımı yoktur. Bir sefere mahsus olup bir sonraki işe kadar süreksizlik göstermektedir (Woodcock ve Graham, 2019: 9). Gig ilişkisi bağımsız-serbest-geçici çalışmayı içerisinde barındırmaktadır.

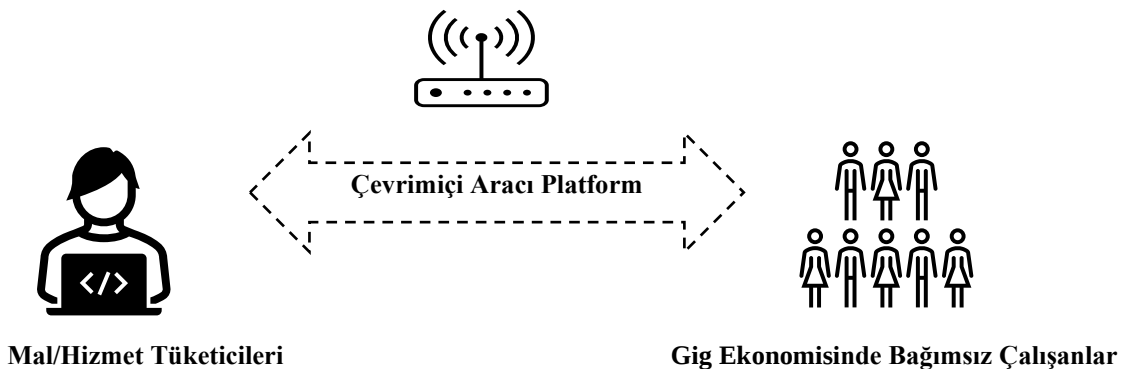
⁸ <https://www.history.com/topics/industrial-revolution/industrial-revolution> (erişim tarihi: 07.04.2022).

⁹ https://www.jetro.go.jp/en/jetro/topics/2017/1703_topics3.html (erişim tarihi: 07.04.2022).

¹⁰ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-turkish/gig> (erişim tarihi: 11.04.2022).

¹¹ https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/gig_1?q=gig (erişim tarihi: 11.04.2022).

Gig ekonomisi, güncel istihdam biçiminin karşılığı olarak ifade edilmektedir (Taylor vd., 2017). Gig ekonomisi atipik istihdam biçimlerinin tarihsel süreçte güncel son aşamasını temsil etmektedir. Son yıllarda işgücünün tercihlerini, piyasaya yönelik tasarımını, teknolojik çalışma hayatındaki rolünü ve sosyo-ekonomik sonuçlarını ele alan gig ekonomisine yönelik çalışmaları incelemek için artan bir çaba mevcuttur (Hu ve Fu, 2021: 2). Gig ekonomisi, dijitalleşme çağında çalışanların yaşamlarını idame ettirebilmesi için platform dahilinde çalışma hayatının sürdürülmesine olanak tanımaktadır. Gig ekonomisinde yer alan platformlar; işçi ile tüketici arasındaki sosyal ilişkilerin üretim sistematiğine dönüştüğü iletişim tesisleridir (Thompson ve Smith, 2009). Gig ekonomisinin tanımlanmasına yönelik Watson ve arkadaşlarının kapsamlı çalışmasına göre (2021); gig ekonomisindeki işlerin birincil ve ikincil olarak iki temel özelliği mevcuttur. Birincil özellikler; proje bazlı ücretlendirme, geçici iş ilişkisi ve işin içeriğinde zaman, mekân ve yerin esnek yapısını kapsamaktadır. İkincil özellikler; teknolojik alt yapıyla etkinleştirilmiş ağ kullanımı, uzaktan çalışma olarak ve aracı veya bir yere bağlı çalışma alanlarını kapsamaktadır. Pangrazio ve arkadaşları (2021), 2014-2019 yılları arasında üç Avusturalya gazetesinin gig ekonomisine bakış açısını incelemiş buna yönelik tanımlamalarda bulunmuştur. Gig çalışması kısa süreli, sözleşmeli veya serbest istihdam biçimi olarak tanımlanmıştır. Gig ekonomisinde klasik ekonomiden ayrı olarak gerçekleşen kilit nokta çevrimiçi platformun etkin olarak kullanılmasıdır. Çevrimiçi platformların etkin olarak kullanıldığı geçici çalışma; fiilen istihdam ilişkisi olmaksızın firma veya tüketiciye yönelik hizmet talebinin gerçekleştirilmesi ile ortaya çıkmaktadır (Jansen, 2017). Belirli süreli görevlerin tedarik edilmesi, post-modern istihdam ilişkisi dahilinde aracı platform yoluyla çalışmanın sürdürülmesini meydana getirmektedir (Stanford, 2017).



Şekil 1.1 Gig Ekonomisinin Betimlenmesi

Gig ekonomisi bu bağlamda 2008 krizi sonrasında önem kazanan, internet tabanlı uygulama aracılığıyla gerçekleştirilen geçici işler olarak ifade edilmektedir (Aloisi, 2016). Kriz döneminde pek çok çalışanın işten çıkarıldığı, gelir telafisi ve tasarruf talebi isteği

sonucunda gig ekonomisinin ortaya çıktığı düşünülmektedir (Thomas ve Baddipudi, 2022 :105). Toplumun ihtiyaçlarına yönelik olarak (Fukuyama, 2018) çalışma hayatında yer alan bireylerin belirli bir algoritma içerisine dahil olduğu görülmektedir.¹² Böylelikle teknolojik gelişimlerin topluma yansması sonucu bireylerin çalışma hayatı ile bütünleşmesi sağlanmaktadır. Schwab'ın Dünya Ekonomik Formu'nda belirttiği üzere (2017); küresel anlamda bütün bir güç olan, bilgisayar ve internet teknolojileri tarafından kontrol edilen Siber Fiziksel Sistemler ile otomasyon ve yapay zekâ artışı, gig ekonomisini beraberinde getirmektedir.

1.3.1. Gig İşlerinin Yapısı ve Gig Çalışanları

Endüstri 4.0 olgusunun gereksinimi olan geleceğin çalışma düzeni; belirli yeterliliklere ve becerilere sahip işgücünün yapay zekâ ve robotik dönüşümle akıllı çalışma ortamlarını barındırmaktadır (WEF, 2017). Deloitte 2018 yılında paylaştığı raporda yeni çalışma düzeninde çalışacaklar için gerekli güncel becerileri dört ana başlıkta sıralamaktadır. Bunları; işgücü hazırlığı, yumuşak beceriler, teknik beceriler, girişimcilik şeklinde ifade etmiştir (Armstrong, 2018). Bahl ve arkadaşları tarafından (2018) gelecekte en önemli becerilerin belirlenmesine yönelik araştırmanın sonuçlarına göre; robotik/yapay zekâ, insan merkezli beceriler (iletişim, problem çözme, esneklik vb.), teknik beceriler (web tasarım, mobil uygulama geliştirme, kullanıcı arayüzü tasarımı vb.), işletme becerileri (proje planlama, yönetim vb.), zor beceriler-somut beceriler (matematik, mühendislik, hukuk vb.), etik beceriler (hassas kararların sonuçlarını tartma yeteneği) olarak sıralanmıştır. Benzer biçimde Lehdonvirta ve diğerlerinin (2019) ele aldığı araştırmanın sonuçlarına göre, çevrimiçi platform çalışması için talep edilen beceriler; dijital beceriler, girişimcilik, bireysel markalaşma, iletişim becerileri ve örgütsel becerilerin harmanlanmasıyla ortaya çıkmaktadır. Dünya Ekonomi Formu'nun İşlerin Geleceği raporunda (2020:8), belirtildiği üzere çalışan rollerinin etkin şekilde gerçekleştirilmesi için ihtiyaç duyulan becerilerin %44'nün değişeceği bilincine binaen çalışanların %73'ü yeniden beceri kazanmaya yönelik fırsatları sağlamayı hedeflemektedir.

Kendi hesabına çalışanlar için birçok farklı değişkenler üzerinden incelemeler yürütülmektedir. Genç neslin bir önceki nesle göre kariyer olanaklarını elde edebilmesi için oldukça girişimci bir yapıda olması gerekmektedir. İşsiz kalan ve eksik istihdam içerisinde yer alan beyaz ve altın yakalı profesyonellerin kariyerlerinin sürekli olarak ilerlemesine olanak sağlanarak girişimciliğe yönelik adım atılmasına Gig Ekonomisi yardımcı

¹² <https://www.thecairoreview.com/essays/society-5-0-and-the-future-economies/> (erişim tarihi: 08.04.2022).

olabilmektedir (Carson, 2012). Bireysel olarak yola çıkıp kendi start-up'ını kurabilme ve kendi kaderini tayin edebilme durumu ortaya çıkmaktadır (Pofeldt, 2013).

Tablo 1.1 Gig İşçilerinin Karakteristik Özellikleri

Boyutlar	Karakteristikleri	Yönler (açıklayıcı altını)
Gig Çalışması	Çalışma Karakteristikleri	Serbest Meslek, Önceden Tanımlanmış Kısa Görevler Şeklinde Çalışma, İşin Dijital Organizasyonu
	Zorluklar	Yüksek Kişisel Sorumluluk, Kariyer Yollarının Eksikliği, Güvencesizlik, Algılanan Adalet, Yüksek Maliyetler ve Zaman Harcaması, İşin Geçiciliği, Sosyal İzolasyon, Duygusal Gerilimler
	Tepkiler	Tutma Ortamı, Esneklik, Proaktiflik, Kendi Kendine Organizasyon, Becerilerin ve Uzmanlığın Yeni Uygulaması

Kaynak: Gussek ve Wiesche, 2022: 7

Gig çalışanları esnek ekonomi ve platformlar üzerinde emeklerini satmak için kullanan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Taylor vd., 2017). Gig ekonomisinde çalışanlar platform aracılığıyla iş talebi elde ederken işin yürütülüş lokasyonu fiziksel veya sanal olabilmektedir (Huws vd., 2016). Yerel gig işleri; kurye, nakliye, el işçiliği, yemek teslimi vb. işlerden oluşurken uzaktan gig işleri platform şirketleri aracılığıyla veri girişinden yazılım programlamaya kadar çeşitli işlerden oluşmaktadır (Wood vd., 2018).

Tablo 1.2 Gig İşlerinin Yoğun Olduğu Meslekler

Meslek Sınıfı	Proje Örnekleri
Uzman Meslekler	Müşavir/Muhasebe
	Danışma Hizmeti
	Özel Ders Eğitimcileri
	Maddi Planlama
	Beşerî Sermaye Yönetimi
	Resmi Hizmetler
	Proje Danışmanlığı
Büro ve Veri Girişi	Tüketici Servisi
	Data Girişi
	Teknik Destek Hizmeti
	Transkript Hizmeti
	Sanal Yardımcı
	İnternet Araştırmaları
Yaratıcı ve Multimedya Hizmetleri	Animasyon ve Eğlendirme Faaliyetleri
	Mimar ve Tasarım
	Ses Altyapısı
	Logo Tasarlama
	Fotoğraf ve Tasarım
	Sunumlar
	Video Oyunculuğu
	Video Tasarım
Satış ve Pazarlama Desteği	Reklam Gönderimi
	Müşteri Hesabı Oluşturma
	Arama Motoru Optimizasyonu

Meslek Sınıfı	Proje Örnekleri
Teknoloji ve Yazılım	Tele Pazarlama
	Data Bilimi
	Oyun Tasarlama
	Mobil Tasarlama ve Geliştirme
	KG ve Test
	Sunucu Bakımı
	Yazılım Tasarlama ve Geliştirme
	Web Tasarımı ve Geliştirme
	Web Kazıma
Yazma ve Çeviri	Akademik Literatür Yazma
	Genel Makale Yazımı
	Metin Okur Yazarlığı
	Yaratıcı Okur Yazarlık
	Teknik Yazı
	Tercüme ve Çeviri

Kaynak: Lehdonvirta vd., 2016

Gig çalışanları için işler sadece Tablo 1.2'deki mesleklerle sınırlı değildir. Bir işin gig işi sayılabilmesi için platform aracılığıyla, bir tarafta çalışmayı bekleyen, bir tarafta talep eden kitlenin olması gerekmektedir. Bu işlerin de geçicilik arz etmesi gerekmektedir. Bu kapsama uyan tüm işleri gig olarak adlandırabiliriz. Gig çalışanları klasik sözleşmeli çalışanlarla aynı iş grupları ve iş koşulları ile çalışmaktadır. Bu kapsamda klasik çalışma biçiminden farkı eğitim, beceri, teknoloji vb. etkenler değil sözleşme biçimleriyle farklılaşmasıdır. Klasik çalışma biçiminde istihdam, zaman ve deneyim faktörlerine dayanmaktaydı. İşçinin kariyer süreçleri belirli katı süreç içerisinde belirli koşullara bağlıydı. Ancak esnek ekonomi, zaman ve mekândan bağımsız yapıya evrim sağlamıştır. Bu kapsamda uzun vadeli, katılmış bir çalışma piyasasından esnek yapıya geçiş için gig ekonomisi olgusu önem arz etmektedir. Gig istihdamında işverenler işçileri şirketin bir ortağı, parçası haline getirmek yerine, gig içerisinde işe alarak istihdamı ve ücret faktörünü talep koşullarına göre ayarlayabilmektedir (Friedman, 2014). Böylelikle esnek istihdam yapısıyla ekonomik dalgalanmada olası riskler çalışana kaymaktadır. Bu risklerin yanı sıra y kuşağına yöneltilen anket sonuçlarına göre üçte birinden fazlasının yan girişimci olduğu ifade edilmiştir. Hangi sektörde çalışırsa çalışsın gençler ek iş yapma eğilimi içerisinde olmaktadır (Ribitzky, 2011). Bu kapsamda yeni çalışma düzeninin yegâne yapısı, gençlerin çalışma anlayışıyla bağdaşabildiğini göstermektedir. Gençler, ailelerinden öğrendikleri geleneksel tip kariyer için fazla girişimci yapıdadır. Bağımsız olarak iş arayışı ve girişimlerde bulunmak suretiyle kariyer planlamasını yapmak istemektedirler (Pofeldt, 2013). Klasik istihdam biçiminin aksine iş yerine gitmek yerine pijama kuşağı olarak adlandırılan kesim, ev veya farklı mekanlarda işlerini sürdürmektedirler (Brenoff, 2010).

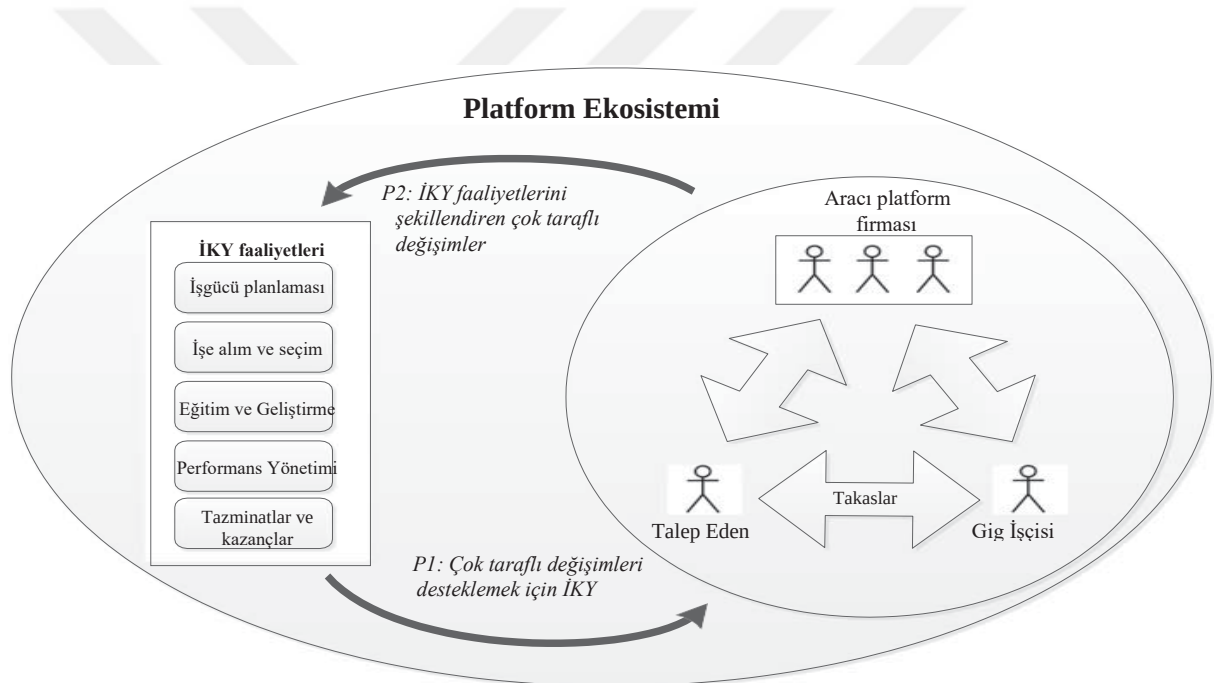
1.3.2. Gig Ekonomisinin Kapsamı

Dünya üzerinde faaliyet gösteren endüstriyel robotların sayısı 2015 yılında yaklaşık 1,6 milyon iken 2019 yılında 2,5 milyonun üstünde olduğu belirlenmiştir. McKinsey tarafından hazırlanan raporda robotik üretimin yoğun kullanıldığı ve savunmasız olan alanların; sanayi sektörü (%59), gıda hizmetleri (%73), perakende ticaret (%53) ve otel sektörü (%73) olduğu belirtilmiştir (Manyika vd., 2017). Küreselleşmenin hız kazanmasıyla birlikte çevrimiçi iş biçimleri, açık yetenek ekonomisi ve serbest çalışma biçimleri önemli hale gelmiştir (Ahmed, 2020: 23). Çalışma hayatında dijitalleşmenin yükselişi sermaye dolaşımının geçişini hızlandırdığı gibi emek aşamasının iş piyasasında yoğun esnekliğini de beraberinde getirmektedir. İşgücü piyasasında yeni bir yapılanmanın inşasında birçok farklı eğilimin kümülatif bir ürün olarak gelişimleri sonucunda ortaya çıktığı görülmektedir (EU-OSHA, 2015). Ekonomistler için endüstri, ticaret ve hizmet sektöründe yer alan dönemsel gerekliliklere dair talebe dayalı geçici iş ekonomisinin yani gig ekonomisinin dijital platformda uzun süreli gelişim sağlayacağı düşünülmektedir (Hazarika, 2019). Serbest çalışma düzeni birçok farklı müşteri ile iletişim halinde olup kısa vadeli istihdam ilişkilerinin kurulması ve projeye dönük çalışma biçimi olarak tanımlanmaktadır. Çevrimiçi işgücü platformlarının ortaya çıkmasıyla birlikte Upwork ve Amazon Mechanical Turk gibi firmalar dünyanın her tarafından serbest çalışanları işe dahil etmektedir (Khun, 2016). Kitching ve Smallbone'nın çalışmasına göre (2012); serbest çalışanlar küçük işletmecilerin en küçüğü olarak tanımlanmakta olup işi yürüten profesyonel emekçilerdir. Kuhn ve Maleki'ye göre (2015) platformda yer alan işçiler serbest çalışan kategorisindeki bağımsız yüklenicilerdir.

Klasik iş biçimi gerçekleştirilen yer ve zaman bağlamında birbirine sıkı sıkıya bağlı olarak süre gelmiştir (Hudson, 2001). Ancak 80'li yıllardan sonra internet ağlarının yaygınlaşmasıyla çalışma biçiminde değişiklikler meydana gelmiştir. Küresel anlamda internet erişimi 1996 yılında yaklaşık 20 milyon kişiye bu sayının 2021 yılında 5 milyar kişi olduğu tahmin edilmektedir (Ünal ve Temiz, 2022: 169-170). Sosyal medyaya erişimin böylesine hız kazanması sosyo-ekonomik yapıda ve çalışma şartlarında dönüşümleri beraberinde getirmiştir. Bunun yanı sıra 1990'lı yıllarda devlet korporatizmi, işgücü piyasasındaki esnek mekanizmanın yoğunlaşmasını amaçlayan Uluslararası Para Fonu'nun yapısal düzenlemelerinin sonucu olarak baskı altına girmiştir (Webster ve diğerleri, 2008: 54). Böylelikle dış kaynak kullanımını yoğunlaştıran, piyasa tekeline olan açık istihdam ilişkilerinin geliştiği görülmektedir. Zaman ve mekândan bağımsız olarak çalışma süreci, gün boyu üretim ve hizmet elde etmenin önünü açmıştır. Dijital çalışma platformuna yönelik serbest çalışma yapısı, 1999 yılında Elance şirketinin kuruluşuna kadar uzanmakta olmasına

rağmen dönem özelinde henüz tam anlamıyla önem kazanmamıştır (Oyer, 2020: 3). 2008 krizi ile artan işsizlik sorununa çözüm arayan ABD’de geçici ve sözleşmeli çalışanların piyasaya dahil edilmesi üretimde açığın kapatılmasında önemli rol üstlenmiştir. Bunun sonucunda 2009 yılında American Staffing Association (ASA) endeksi; geçici ve sözleşmeli çalışanların talebiyle istihdamın sürekli arttığını bildirmiştir (Policastro, 2009). Kriz sonrasında geleneksel işler arasında çıkan yaygın işsizlik ve giderek artan teknoloji yoğun çalışma hayatı; kendi geçimlerini sağlaması için bireyleri geçici iş ilişkilerine yönlendirmiştir.

Yeni çalışma kavramlarının sürdürülebilir gelişim ve refahın devamlılığı açısından belirli düzen içerisinde yer alması gerekmektedir. Kavramın güncel olması ve büyük bir topluluğu ilgilendirmesi bakımından çalışan kitlenin yönetim ve organizasyon biçiminin nasıl sürdürülebileceği de merak uyandırmaktadır.



Şekil 1.2 Gig Ekonomisinde İKY ve Platform Ekosistemlerine İlişkin Çerçeve

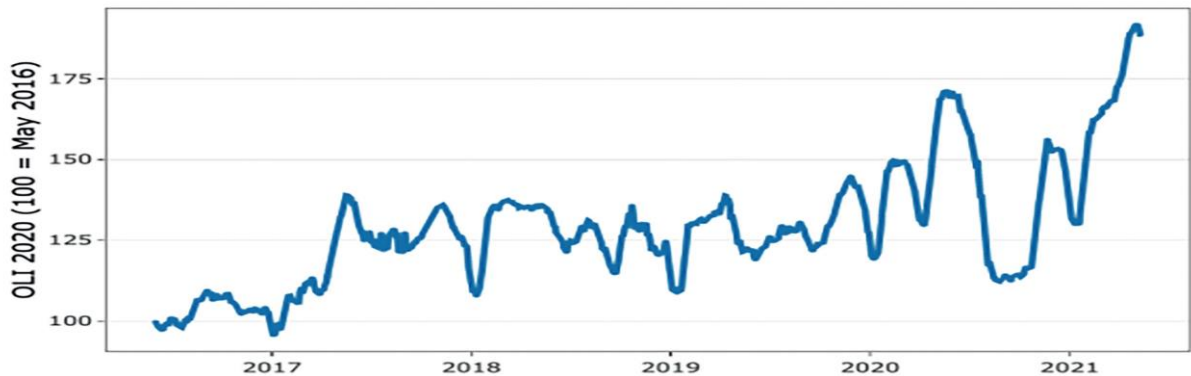
Kaynak: Meijerink ve Keegan, 2019: 221

Geçici çalışanların yönetimini gerçekleştirmek için aracı platformlar, İnsan Kaynakları Yönetimi ile benzer yapıda politikalar üretmeye çalıştığı gibi organizasyonel süreci yenilikçi güncel aşamaya taşıyabilmektedir. Dijital teknolojik ağ arttıkça organizasyonel süreçler ve iş yapılarında değişimler meydana gelerek; iş kavramı daha ayrıntılı, modüler ve zaman ile mekân bağlamından bağımsız hale gelmektedir (Connelly, 2021: 1; Corporaal vd., 2019). İşgücü arz ve talebini eşleştirmek için planlama yürütmek (Chen vd., 2015), çevrimiçi derecelendirme süreciyle performans yönetimini gerçekleştirmek (Rosenblat vd., 2017), çabalarını ödüllendirmek ve teşvikte bulunmak (Lieman, 2018) gibi bir dizi süreci içerisinde barındırmaktadır. Çevrimiçi platformlar içerisinde çalışanların derecelendirilmesi yapılarak

performanslarının değerlendirildiği gibi, performans düşüklüğü yaşanan durumlarda da çalışanın platforma girişinin engellenmesi de İKY politikalarında işten çıkarma süreci ile eşleşebilmektedir. Ancak dijital çalışanlar terfi, eğitim, kariyer gelişimi, iş sağlığı ve güvenliği gibi İKY'nin olanaklarından yararlanamamaktadırlar (Spreitzer, 2017). İKY desteği olmadan gig ekonomisinde bireylerin başarılı bir kariyer sürdürebilmesi için bağlılık ve dayanıklılık koşulları gerekmektedir (Ashford vd., 2018). Bireysel anlamda işin ustalığı, işin artan anlamı, işe bağlılık, iş tatmini ve performans ile ilişkilidir (Berg vd., 2008).

Gig ekonomisinde bireyler kısa süreli iş ilişkisinde gerçekleştirdikleri emeklerini tek performanslık gösteri olarak sundukları bir metafor olarak tanımlamıştır (Banik ve Padalkar, 2021: 20). Gig ekonomisi, çevrimiçi platformlar aracılığıyla sürece dahil olunan, çalışanların zihinsel ve fiziksel olarak hazır olması gereken, çağrı üzerine kimi zaman yerel kimi zaman küresel, mal veya hizmetin teslimiyetini içeren çalışma piyasasıdır (Huws vd., 2016). Gig ekonomisinin yaygınlaşması ile kriz döneminde fırsatlar aramak isteyen, online dijital platformları kullanmaya başlayan, yüksek nitelikli bilgi teknolojileri uzmanlarınca kullanımı yaygınlaşmaktadır. Lemon ve diğerlerinin çalışmasına göre (2016); gig ekonomisi içerisinde yer alan çalışanlar, bağımsız yükleniciler olarak görülmektedir. Bu bağımsız yükleniciler için iş elde etme durumu işveren yükümlülüğünün ötesine geçmiştir. Kimin ne zaman, nerede çalışacaklarını kendileri seçebileceği, çalışanların yükümlülük üstlenmeden işin yüklenici kısmında yer aldığı görülmektedir.

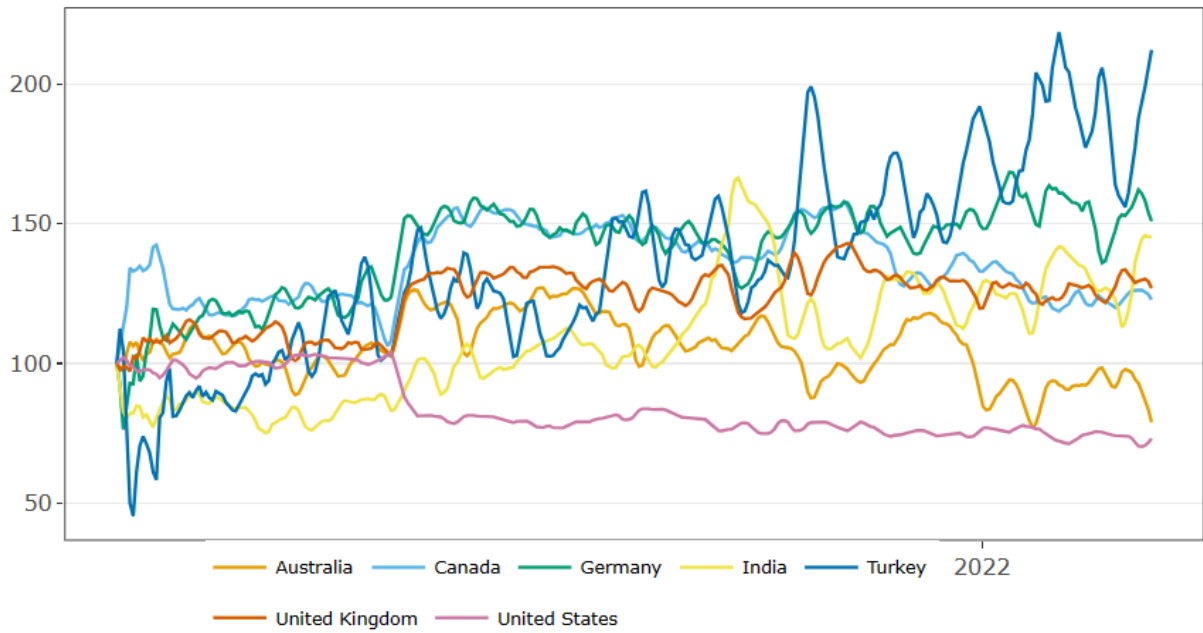
İşgücü piyasasında yer alan işçiler belirtildiği üzere çevrimiçi çalışma düzenine kaydırılmaya başlanmıştır. Başlangıçta toplumsal olarak internet ağının çevrelemesi söz konusu olmaktadır süreç ilerledikçe dijital ekonomi vasıtasıyla işgücü piyasasına da nüfuz etmesi kaçınılmaz olmuştur. Buna yönelik olarak “Çevrimiçi İşgücü Endeksi” gig ekonomisinde sanal işgücü piyasalarının, kurumların ve piyasa hareketlerinin yorumlanabildiği ilk ekonomik gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır.



Şekil 1.3 Çevrimiçi İşgücü Endeksi

Kaynak: Online Labor Index, 2022. <http://onlinelabourobservatory.org/oli-demand/>

Platformlar arasında proje odaklı çalışanların veya geçici çalışma kapsamında yer alanların sayısını izleyerek ülkeler ve meslekler bazında çevrimiçi çalışanların arz ve talebini ölçmektedir. Çevrimiçi emeğin kullanımının zamansal boyutta ülkeler ve meslekler arasında nasıl değiştiğini belirlemektedir. İlk ölçümü 2 Mayıs 2016 tarihinde gerçekleştirilen Çevrimiçi İşgücü Endeksi (100.0), 18 Nisan 2022 tarihinde en yüksek seviyesine (224.3) ulaşmıştır. Bu verilere göre 2016 yılından bu yana çevrimiçi çalışmaya yönelik eğilimin ortalama olarak sürekli arttığı görülmektedir.¹³ Bu durum gig ekonomisi yapısının küresel anlamda işgücü piyasası ile bütünleştiğinin göstergesi olmuştur.



Şekil 1.4 Ülkelere Göre Gig İşleri İndeks Değerleri

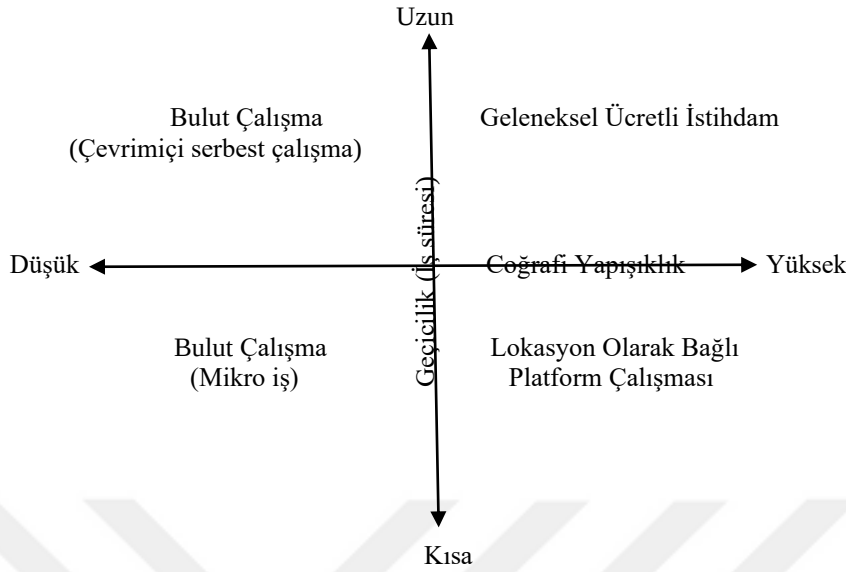
Kaynak: The Online Labour Index, 2022. <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>

Çevrimiçi İşgücü Endeksi'ne göre geçici uzaktan çevrimiçi çalışmayı en çok uygulayan ülkelerin ABD, Hindistan, İngiltere, Avusturalya, Kanada, Almanya ve Türkiye gibi ülkelerin olduğu gözlemlenmiştir. İndeks bilgilerine göre dikkat çekici bir durum, Türkiye'nin 2017 yılından 2023 yılına kadar olan gig çalışma indeksinde dört kat artış olduğudur. Diğer ülkelerde ortalama bir dalgalanma söz konusu olsa da Türkiye'de gig işlerine yönelimin yüksek olduğu kanıtlanmaktadır.

Gig ekonomisinde iş ilişkilerinin niteliği geleneksel endüstri ilişkiler sisteminden farklı bir konuma evrilmiştir. Devlet, işveren ve işçi dahilinde olan üç taraflı endüstri ilişkileri; bağımsız işçiler, aracı platform ve müşteriler olarak evrilmiştir (Harris ve Krueger, 2015; EU Commission, 2016). Buna yönelik olarak gig ekonomisinde yer alan çalışanların

¹³ <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/> (erişim tarihi: 09.08.2022).

konumlarında da farklılıklar mevcuttur. Yer ve zaman esnekliği bağlamında gig ekonomisinde çalışanlara yönelik sınıflandırma farklılaşmaktadır.



Şekil 1.5 Yer ve Zaman Bağlamına Göre Gig Çalışanlarının Sınıflandırılması

Kaynak: Woodcock ve Graham, 2019: 49

Gig ekonomisinde çalışanlar lokasyona göre veya lokasyondan bağımsız olarak uygulamalar aracılığıyla oturumlarını açarak işe dahil olmaktadır. Gig ekonomisinde, dijital platform üzerine kurulmuş algoritmik alt yapı kullanılmaktadır. Wood ve diğerlerinin (2019) farklı bölgelerde altı ülke özelinde yürüttüğü araştırmanın sonuçlarına göre; değişen ülke ve çalışma türleri bağlamlarına rağmen algoritmik yapının çevrimiçi çalışma platformlarının işleyişinin merkezinde olduğu görülmektedir. Algoritmik yapı çalışanlara yüksek düzeyde özerklik, esneklik ve kompleks görevler verme durumuna rağmen düşük ücret, yetersiz sosyal haklar ve düzensiz çalışma koşullarını beraberinde getirebilmektedir. Bu düzen içerisinde bireylerin ihtiyaçlarına yönelik olarak emek arzını ve talebini bir araya getiren aracı konuma sahiptir (Graham ve Woodcock, 2018; Srnicek 2017: 48). Dijital işgücü platformları bireysel tedarikçiler ile hizmet alımı yapan bireyler arasında arabulucuk yapmayı üstlenmektedir (ILO, 2021: 33). Uber, Airbnb, Lyft, Etsy gibi şirketler; çalışanların konser sahnelemelerinden musluk tamirine kadar her türlü işi barındıran anlık, hızlı ve geçici bir iş neticesinde geleneksel çalışma düzeninden farklı olarak geçici iş sözleşmesinden doğan haklar karşılığında, anlık yapılan işi ücrete tabi tutmaktadır (Istrate ve Harris, 2017: 3). Gig ekonomisinde yer alan çalışanlar geleneksel çalışanlarla aynı işi yapmaktadır. Ancak ayırt edici nokta benzer meslekler için eğitim veya beceri değil sosyal bağlantılar; teknoloji ya da iş türü değil sözleşme biçimidir (Friedman, 2014: 172).

Gig ekonomisinde çalışanların konumu; işin niteliğine, yerine ve zamanına göre farklılık göstermektedir. Coğrafi yapışıklığın yüksek olduğu aşamada işin yerinin önemi

oldukça yüksektir. Bu kapsamda çalışma koşulları daha çok işin fiziksel yönü ağır basan koşullardır. Buna karşın işin zihinsel beceri gerektiren yönleri ağır basan ve lokasyonun önemsiz olduğu koşullarda, çalışan işçilerin bilgi ve işlem teknolojileri içerisinde çevrimiçi çalışmaya dahil olduğu görülmektedir. Bu bağlamda gig işinin yürütülmesinde yer ve zaman çeşitliliği ile çalışanların coğrafi yapışıklığı düşük ve geçicilik süresi uzun olarak konumlandırılmaktadır.

21. yy.'da ortaya çıkan yeni çalışma modelini önceki çalışma yapısından ayıran durum, teknolojik bir arayüze sahip olmasıdır. 2000'li yıllarda internet teknolojileri ve kablosuz iletişim sistemlerinin nüfuz etmesiyle birçok şirket serbest çalışanları talep etmeye başlamıştır (Mehta, 2020). Teknolojinin çalışma hayatına dahil olmasıyla birlikte geleneksel olmayan işlerde çalışanların sayısında, kısa vadeli iş sözleşmelerinde ve sabit istihdam maliyetlerinde istikrarlı şekilde artış olduğu görülmüştür. Anlık talepler karşısında işçi istihdam etmek isteyen işverenler ve klasik çalışmanın getirisine kıyasla daha azına ihtiyaç duyan; esnekliğe, özgürlüğe değer veren işçiler için uygun bir platformdur (Oyer, 2020: 1). Deng ve arkadaşlarının çalışmasına göre (2016) çalışan değerleri; erişim, özerklik, adalet, şeffaflık, iletişim, güvenlik, hesap verebilirlik, etki yaratma ve saygınlık olarak belirtilmiştir. Buna kaynak olarak ücretlendirme, yönetim, teknoloji ve mikro görev gibi kavramlar mevcut olmaktadır. Araştırmada özellikle çalışanlar için ücretlendirme kaynağının düzenleyici etkisini ortaya koymaya yönelik bulgular esas alınmaktadır. Gig ekonomisi düşük ve yüksek nitelikli işçiler, emekliler, öğrenciler ve boş zaman kuramına dahil olmak isteyen bireyler için hayatını idame ettirme aracı olarak görülmektedir. Gig ekonomisi bu anlamda işsizlik için çözüm oluşturabileceği düşünülmektedir. Gig çalışanları platform içerisinde proje bazlı ve geçici çalışma yöntemiyle ülke sınırları fark etmeksizin uzaktan işlerini yürütmektedir (Gandhi vd., 2019). Böylelikle lokasyonun önemsiz kılındığı gig ekonomisinde, talep sayısının artışı arz edilen emeğin de artışını meydana getirebilmektedir. Düşük ve orta gelişmiş ülkelerde ikamet eden işçiler için dijital çalışma platformu çevrimiçi yapısıyla bireyleri daha yüksek ücretli işlere yönlendirebilmektedir (Graham vd., 2017). Küresel anlamda politika üreticiler, gig ekonomisinin büyümesine dikkat çekmiş ve yeni çalışma düzeni olan bu yapı ile emekçilerin uyumlaştırma sürecinin kaçınılmaz olduğunu belirtmiştir (Oyer, 2020: 3). Bu kapsamda 2011-2019 yılları arasında işgücü piyasasında çalışanların yoğunluğunun çevrimiçi platformda yer aldıkları görülmüştür (Collins vd., 2019).

Brodmin şirketinin paylaştığı verilere göre; küresel çapta gig ekonomisinin 2018 yılında 204 milyar dolar değerinde olduğu, bu durumun 2023 yılında 455 milyar dolara yükseleceği tahmin edilmektedir. Bunun çalışanlara yansımaları olarak dünya genelinde saatlik

ücretinin 21 dolara tekabül ettiği görülmektedir. Serbest çalışanların temel çalışma alanları; web ve grafik tasarımı, programlama, multimedya üretimi, içerik yazma, pazarlama gibi alanlardır.¹⁴ Gig ekonomisinde bu alanların yanı sıra vasıf düzeyi düşük işçilerin de yer bulduğu görülmektedir.

1.3.3. Gig Ekonomisinin Çalışanlar Üzerinde Etkileri

Dijital çalışma platformu içerisinde işçiler yaş, gelir, eğitim, vasıf vb. düzeyleri açısından heterojen bir yapıda yer aldığı için her çalışanın işe yönelik bakış açısı ve beklentileri farklılık göstermektedir (Oyer, 2016). Gig ekonomisinin çalışanlar üzerindeki etkisi çalışanların bakış açısına göre değişmektedir.

1.3.3.1. Gig Ekonomisinin Çalışanlara Yönelik Olumlu Etkileri

PEW Araştırma Merkezi tarafından paylaşılan anket sonuçlarına göre çalışanların gig ekonomisine dahil olma nedenleri; fazladan para kazanma isteği (%56), gelirindeki açıkları kapatma ihtiyacı (%52), kendi iş planlarına hâkim olma (%49), kendi işinin patronu olma (%35) gibi sebepleri kapsamaktadır.¹⁵ Dijital emekçiler çevrimiçi platformlarda çalışmayı daha uygun ve daha verimli hale getirebilmek için neler yapılması gerektiğine yönelik çözüm önerileriyle karşımıza çıkmaktadır (Gray vd., 2016). Bu bireysel deneyim kariyer başarısı için iyi bir sosyal sermaye örneğidir (Seibert vd., 2001). Bu durum uzun vadede gig ekonomisinin sürdürülebilirliğine olanak sağlayabilmektedir. Küresel anlamda politika yapıcılar ekonomik kalkınma stratejisi olarak gig ekonomisi ve dijital emeğe yönelik çalışmalara yöneldikçe işçilerin geçim kaynaklarına dair beklenti ve ihtiyaçlarını tanımlamak önemli hale gelmektedir (Graham, 2017: 135).

Horowitz'e göre (2011); gig ekonomisinde yer alan çalışanların becerilerinde artış olacağı veya kendileri için iş kurarken en iyi çalışma koşulları ve ücretleri sağlamak için özgür kılınacağı düşüncesi mevcuttur. Gig ekonomisinin büyümesi, işçinin geleneksel olarak tam zamanlı çalışılan sistem yerine çalışanların kendilerine sağladığı esneklik, özgürlük ve bireysel hâkimiyeti içeren yapının tercih edilmesi ile ilişkilendirilmektedir (Muro, 2016). Özerklik, öz yönetim, esneklik, yeni çalışma biçiminde çalışanları cezbeden ve gig ekonomisine katılımı ikna eden kavramlardır (Broughton, 2018). Gig ekonomisinde çalışanlar kendi planlamasını yapabilme, esnek olarak kendi gelirlerini belirleyebilme ve birçok platformda çalışabilme imkânına sahiptir (Katsnelson ve Oberholzer-Gee, 2021: 2). Kaliforniya'da sürücüler üzerinde yürütülen çalışmaya göre ortalama bir sürücünün tercih

¹⁴ <https://brodmin.com/case-studies/gig-economy-case-study/> (erişim tarihi: 12.04.2022).

¹⁵ <https://www.pewresearch.org/internet/2021/12/08/the-state-of-gig-work-in-2021/> (erişim tarihi: 12.04.2022).

ettiği vardiyanın gerçekleşmemesi halinde haftalık maddi kazancı %5,3 oranında azalmaktadır. En çok maddi kazanç sağlayan ondalık dilim içerisinde yer alan sürücüler için esnekliği kaybetmek, %15'lik maaş azalışıyla eş değerdir. Dolayısıyla esnekliğin değeri çalışanlarda farklı olduğu gibi esnekliğin refaha olan etkisi heterojen bir yapıyı beraberinde getirmektedir (Katsnelson ve Oberholzer-Gee, 2021: 3). Gig ekonomisine yönelik yapılan işlerin hobi niteliğinde olduğuna dair görüşler de mevcuttur. Dahası klasik çalışma düzeninde kazandığının üç katını kazandığı ve işi talep edenleri kendi iradesiyle seçtiği ifade edilmektedir (Graham, 2017: 144). Ekonomik literatürün önemli bir kitlesi, çalışanların çalışma sürelerinin kendileri tarafından belirlendiği emek arzını araştırmıştır (Chen ve Sheldon, 2015). Öte yandan hizmet talep edenler bu konuda istekli olsa dahi çalışan için uygun zaman veya çalışma isteği olmayabilir. İşçi, yapılacak işi, zamanlamayı, ücreti ve başka konularda detayları inceleme ve eşleştirme sürecine hâkim olabilmektedir (Horton, 2017). İşsiz olanlar veya eksik istihdamda yer alan vasıflı çalışanların kariyerlerin sürdürülmesine ve tam zamanlı çalışanların girişimcilik periyoduna geçiş yapmadan uygulamalarına olanak sağlamaktadır (Carson, 2012).

1.3.3.2. Gig Ekonomisinin Çalışanlara Yönelik Olumsuz Etkileri

Literatürde gig ekonomisinin çalışanlar üzerinde olumsuz yansımalarına dair çeşitli çalışmalar yer almaktadır. Gig ekonomisine yönelik karşıt görüş; işçilerin veriminin ve emeğinin marjinalize edilmesiyle birlikte ücretlerinin sömürülmesidir. Güvencesizlik olgusu bu aşamada ortaya çıkmaktadır. Gig ekonomisinin ortaya çıkardığı en önemli vurguların başında özerklik olgusu gelmektedir (Hyman, 2019). Ancak ekonomik veriler ele alındığında günümüzün gig işçileri; olası ekonomik durgunluğun kendilerinin özerkliğini kısıtladığını kabul etmekte ve iş talebi geldiğinde geçici işlere yönelik rekabet hali için sürekli olarak hazır beklenmekte ve piyasada özerklik ile zaman esnekliği ortadan kalkabilmektedir (Lehdonvirta, 2018). D'Cruz ve Noronha'nın 24 Hintli çalışan özelinde yaptığı çalışmanın bulgularına göre (2016); platform aracılığıyla iş bulan çalışanlar ücretli işe sahip olabilmek için zaman zaman ücretsiz iş üstlendiği, zamansız çalıştığı ve bu durum piyasadaki ücretler üzerinde aşağı yönlü bir baskı kaynağı oluşturduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda her ülkenin kendilerine özgün yasaları mevcut olup tümünü esas alan yapıda bir düzenleme yoktur. Bu sebeple geçici-bağımsız iş ilişkilerine yönelik emeğin sömürülmesine karşılık olarak çalışanları güvence altına alan düzenlemelerin yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. İş ilişkilerinde yer alan tek bir tarafın piyasaya yoğunlukta hâkim olduğu, monopson gücün piyasada kullanıldığı ve potansiyel tekel piyasasının varlığı kaçınılmaz olduğu karşımıza çıkmaktadır (Oyer, 2020: 4).

Monopson piyasasının varlığının anlaşıldığı dönem itibariyle bağımsız işçiler için sömürden kurtulma politikaları önemli olacaktır (Naidu, 2018).

Geleneksel olmayan çalışma yapısının en büyük sorunu, işçilerin sorumluluklarına ve ücret kazançlarına yönelik risklerinin yüksek olması ve bu risklerin işverenlerden çalışanlara aktarılmış olması durumudur (Oyer, 2020: 7). Göreli olarak iyi ücretli bağımsız çalışanlar alternatif işlerden memnun olmasına karşın mavi yakalı çalışanların çoğu geleneksel işi tercih etmektedir (Friedman, 2014: 180). Bu sonuç farklı nitelikte çalışanların iş güvencesine bakış açısına göre farklılık gösterebileceğine dair ipucu sunabilmektedir. Çalışanlar nihayetinde uzun vadeli işlerde istihdam edilmemekte, esnek düzenlemeler ve bağımsız yüklenicilerin/aracıların yer aldığı çalışma düzeninde sosyo-politik sorunlar oluşmakta ve ekonomik anlamda risk yüklenen taraf tamamıyla emekçi kısmı olmaktadır. Geçici istihdam içerisinde yer alan bireyler geçmişte olduğundan daha fazla gelir dalgalanmasıyla karşılaşmaktadır (Hacker ve Pierson, 2010). Bu durum sosyal sigorta sisteminin etkin kullanımı yerine sendikaları ve devletin sosyal yardım mekanizmalarını uzaklaştıran bir yapıya evrilmektedir.

Çalışanların kariyerleri boyunca yer alacağı pozisyonlar ve kazançlar işteki görev süresine bağlıyken gig ekonomisinde yer alan çalışanlar için istihdam, gelir ve iş güvencesi olmaksızın zamansız çalışma biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Friedman, 2014). Gig ekonomisinde çalışanlar, kariyerlerini kendileri tayin ettikleri için hayatını idame ettirebilme adına üretken birey olmaya zorlanmakta, katı iş koşullarının ön planda olduğu sistem içerisinde yer almaktadır (Dow, 2003; Jacoby, 2018). Kendisinin ve ailesinin yaşamlarını idame ettirmek isteyen çalışanlar baskı altında olduğu süre boyunca üretkenliği artırabilse de yaratıcılık konusunda geri planda kalmaktadır (Ariely, 2008).

Dijitalleşen çalışma hayatının işçilere yansımaları olarak güvencesiz çalışma kavramının konum bulduğu ve giderek genişlediği çalışma düzeni mevcuttur (Kalleberg, 2009; Neff, 2012). Yapay zekânın birçok insani işlerin yerini alabileceğine dair görüşlerde mevcuttur (Acemoglu ve Restrepo, 2018). Otonom araçların ortaya çıkmasıyla birlikte sürücüler için ikame edilebilirliğin ortaya çıktığı açıktır (Benjaafar ve Hu, 2020). Tüm bunlar iş güvencesizliğine dair soru işaretlerini artırmaktadır. Gig ekonomisinde yer alan işler güvencesiz, düşük ücretli, geçici nitelikte olup sağlık ile emeklilik yardımına destek olmayan ve iş yapma riskini tamamıyla işçiye yükleyen yapıda olabilmektedir (Bajwa vd., 2018: 2). İşlerin kısa vadeli olması, güvencesiz çalışma şartlarının yeni iş piyasası ile hâkimiyet kazanması ve işverenin tüm sorumlulukları işçiye devretmesinden ötürü endüstri ilişkilerinde yer alan işçi-işveren ilişkisinde muğlaklaşma söz konusu olmaktadır (Bajwa vd., 2018). Öyle

ki Friedman (2014: 171), Amerikalıların artık sabit ve güvenceli işte istihdam edilmediği, işçi ve işverenin bağlantının sabun ve cips arasındaki bağlantıdan bile daha uzak olduğunu ifade etmiştir. İşçiler, işin sürdürülmesinde kendi araç ve gereçlerini kullanma suistimaline, eğitim ve kariyer gelişimlerinde fırsatların sınırlı kalmasına, ücretlerin düşük seyretmesine, iş ve gelir güvencesinden mahrum kalmalarına ve kadınlara yönelik ücret ayrımcılığının artışına karşı savunmasız kalmışlardır (Benach ve Muntaner, 2007). Gig ekonomisi nezdinde yürütülen ampirik çalışmalarda, çalışanların beşerî sermaye gelişimlerinde kendi sorumluluklarının olduğu görülmektedir. Rousseau ve Wade-Benzoni (1994), serbest çalışanların bilgi ve beceri yatırımlarının geleneksel çalışanlara göre aynı düzeyde olmadığını ortaya koymuştur. Böylelikle bireyler işgücü piyasasında güncel kalabilmek için kişisel gelişimlerini kendi sağlamaları gerekmektedir (Peel ve Inkson, 2004). Beşerî sermaye gelişimleri işçilerin kendi sorumluluğunda olduğu için uzun vadeli bakış açısının araştırılması ve Gig çalışanlarına kimlerin bu noktada destek olacağı sorusunun yanıtlanması gerekliliği ortaya çıkmıştır (Gussek ve Wiesche, 2022: 13).

1995 ve 2001 yılları arasında Amerika'da işçilerin pazarlık gücü üst seviyede olmuştur. Dijital çalışma platformlarının işgücü piyasasında yaygınlaşmasıyla birlikte işveren ve işçi arasındaki ilişkisine yönelik dışarıdan gelen düzenlemeler en aza indirilmektedir (Lehdonvirta vd., 2016). Geçici iş ilişkisinde internetin yaygınlık kazanması ve ekonomik krizlerin sonucunda (özellikle 2008 krizi) işçilerin pazarlık gücünün düşmesine etki edebilmektedir. 2005 yılı ve sonrasında yeni işlerin %85'i alternatif iş yaratmaya yönelik olmuştur (Friedman, 2011: 176). Wood ve diğerleri tarafından (2016) yürütülen yarı yapılandırılmış görüşmeyi içeren çalışmanın sonuçlarına göre; dijital platform içerisinde yer alan işçilerin pazarlık gücü düzeyleri, nitelik ve emek arbitrajı şeklinde sorunsallaşmaktadır. Çevrimiçi çalışma platformlarının küresel ama dağınık yapısı dijital çalışma düzeninde emekçilerin örgütlenmesini zorlaştırabilmektedir. Maliyetleri en aza düşürmek ve esnekliği sürdürmek isteyen kurumlar özellikle teknolojik değeri olan sektörlerde geleneksel çalışma biçiminden ziyade çekirdek olmayan dış kaynakta yer alan çalışanları istihdam etme eğilimindedir (Scheiber, 2015). İşin gerçekleştirilmesi dış kaynaktan sağlanabilmekteyse maliyeti düşük ancak niteliği nötr olacak biçimde rekabetçi pazar piyasası içerisinde değer yaratabilmektedir (Kaplinsky, 2004). Öyle ki Oh ve Moon çalışmasında (2016) gig ekonomisinde yer alan çalışanlar için belirledikleri temel bileşenleri; açık erişilebilirlik, güven, değer yaratma ve eşli işlemler olarak sınıflandırmaktadır.

80'li yıllarda dış kaynak kullanımının başlangıcı olan bu dönem itibarıyla çalışma faaliyetinin çapı, ulusal ekonomilerde daha düşük ücretli alanlarda yer bulmuştur (Taylor ve

Bain, 2008). ABD’de Reagan dönemi ile işçi sendikalarına yönelik saldırıların başladığı ve düşük ücretli işçilerin istihdamına yönelik engellerin azaldığı görülmektedir. Bu durum sosyal güvenlik, sağlık sigortası ve sosyal yardım için maliyet artışı yaratarak işverenlerin dış kaynak kullanımına imkân sağlamıştır (Dube ve Kaplan, 2010). Dış kaynak kullanımının artışıyla gig ekonomisinde çalışanlar, piyasada birçok sosyal korunma anlayışından yoksun olmuştur. Çalışanlar bağımsız yüklenici olarak düşünüldükleri için asgari ücret, mesai ücreti, izin hakkı, işsizlik sigortası, çalışan tazminatı, sosyal güvenlik ve sağlık gibi haklarından mahrum kalabilmektedir (Collier vd., 2017; De Stefano, 2016). 2010’lu yıllara gelindiğinde dünyada önemli bir ekonomik merkez haline gelen ABD’de piyasa aracılı açık istihdam ilişkileri büyümektedir. Bu durum sendikaların veya kurumsal sosyal hakların varlığını zora sokmaktadır (Kalleberg, 2011). Bunun yanı sıra bireysel ve dağınık çalışma yapısında, gig çalışanları için toplumsal dayanışmanın gelişmesinin mümkün olmadığı öngörülmektedir (Tassinari ve Maccarrone, 2020: 35). Mevcut koşullar altında işçi toplulukları ortak sınıf anlayışı yaratılabilecek ulusötesi sendikal bir bilincin yer bulduğuna dair argümanlar üretmektedir (Huws, 2009). Sosyal vakalarda “toplumsal hareket sendikacılığı” biçiminde tek bir kaynak üzerinden kampanya yürütülmesi için çağrıda bulunulmasında aracı olmaktadır (Moody, 1997 aktaran Graham vd., 2017). Üretime yönelik pazarların küresel bir hal almasından kaynaklı olarak çok sesli toplu pazarlık anlayışının baltalandığına dair görüşler de mevcuttur (Wright ve Brown, 2013; Burawoy, 2011).

Güvencesiz çalışma koşulları bireylerin sağlık olanaklarından eşit olmayan biçimde yararlanmasına neden olmaktadır (Marmot ve Bell, 2018). Sağlık koşullarına yönelik başka bir problem de iş sağlığı ve güvenliği kapsamında olmuştur. İşçilerin çalıştıkları alan genişlemekte ve iş sağlığına yönelik yaptırımların olmaması potansiyel tehlikeyi içerisinde barındırmaktadır (Tran ve Sokas, 2017). Sağlık risklerine yönelik sorunların karşılığı olarak işçiler, yükümlülükleri kendi üstüne almak zorunda kalmıştır (Habal, 2016). Ayrıca küreselleşme akımının dünya üzerinde gelir düzeyini eşitleyeceği inancı gerçeği yansıtmamaktadır (Kowalski, 2013). Bunun ötesinde artık değer üretimini kesintisiz sağlayan bu yapı içerisinde işçilerin denetimi, Panoptikon metaforunun dijital çalışma platformuna dönüşümünü yansıtmaları ile sağlanmaktadır. Bu metafor küreselleşen dünya düzeninde toplumsal özgürlükleri kısıtlamakta ve baskıyla gözetlenen toplumu emperyal iktidara karşı sorumlu tutmaktadır. Teknolojinin yardımıyla denetleyen göz, toplumları emperyal iktidarın faydasına yönelik güvenli bir hapis haneye dönüştürmektedir (Bentham, 2008). Metaforda belirtilen teknolojik göz ile gig ekonomisi içerisinde denetim araçları benzerlik taşımaktadır. Dijital çalışma platformu küresel dünya olarak ele alındığında; derecelendirme, puanlandırma

ve sınıflandırma gibi uygulamaların çalışanlar üzerinde esnek çalışma modelleri gibi söylemleri atfedilmesine rağmen onları sosyo-ekonomik riskler içerisinde belirli davranış kalıplarına evrimleştirmektedir (Todoli-Signes, 2017; De Stefano, 2016). Gandini'nin çalışmasında (2019: 1039) Gig çalışanları, dijital platform içerisinde geri bildirim, sıralama ve derecelendirme sistemine bağlı olarak işçileri yönetme ve izleme amaçları bağlamında bir meta olarak görülmektedir. Platforma yönelik reklamının kişinin kendi performansına bağlı olduğu buna yönelik listelendiği görülmekte olup işçi piyasa içerisinde değiştirilebilir, anlık ikame edilebilir duruma gelmektedir (Braverman, 1994). Geri bildirimlerin, derecelendirmenin veya puanlamanın varlığı bireylerin motivasyonunu ve dolayısıyla iş tatminini etkileyip etkilemeyeceği de merak uyandıran sorunlar arasında yer alabilmektedir.

Gig ekonomisi ilişkisinin sosyo-politik yönlerinin gizlendiğine ve analitik zekâdan ziyade pragmatik bakış açısının işçilerin işgücü piyasasında yer almasında önemli olduğuna dair görüşler mevcuttur (Schor, 2014; Khreiche, 2018). İşçiler, müşteriler ve aracılar, iş ilişkisinin ana tarafları olmasıyla birlikte işveren tarafının muğlak biçimde kaldığı görülmektedir (Harris ve Krueger, 2015; Lehdonvirta vd., 2019). İşverene yönelik bu muğlaklık; işçiler üzerindeki yükümlülük ve sorumluluk devrinin işverenden alındığına, çalışanlara aktırıldığına işaret etmektedir. A.B.D. Devlet Sayıştay Ofisi tarafından paylaşılan rapora göre, geçici işler alabilmek için çevrimiçi platformların kullanımı neticesinde çalışan ile işveren arasındaki bağlantı gizlenmiş veya ortadan kalkmıştır. Bu durum işçilerin sosyal haklarında ihlale yol açabilmektedir (Jeszeck, 2015). Gig çalışanları ekonomik yapı içerisinde belirsizlikle ve girişimciliğin temelini oluşturan risk olgusuyla karşı karşıya kalmaktadır (Benson vd., 2019: 1802). Bunun yanı sıra çalışma ilişkilerinin özellikle son yıllarda teknoloji nezdinde yeni bir form kazandığı (Lobel, 2017), sermaye açısından sürekli ve düzenli artık değer üretiminin sağlandığı görülmektedir (Tassinari ve Maccarrone, 2020).

Nihai anlamda teknolojik gelişimin çalışma hayatına etkisi yoğun olmakla beraber son dönemlerde kitle iletişim kanallarının da tüm topluma yayılmasıyla birlikte işgücü piyasasının dijital platforma kaydığı görülmüştür. Dijital çalışma platformu içerisinde gig ekonomisi kavramı geçici, tek seferlik iş ilişkilerini barındırmaktadır. Bu ekonominin henüz yeni bir olgu olması ve bireylerin yaşamlarını idame ettirme adına yeni bir çalışma düzenine uyum sağlamanın zorunluluğu, konunun çalışılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra kapital dönemin Altın Çağ'ı diye adlandırılan süreç itibarıyla hem sendikal hem toplumsal yapı içerisindeki sosyal bağlantılarda kopukluk olduğu görülmüştür. Bu bağlar içerisinde çalışanların gelir ve sağlık koşullarının sürekli ve istikrarlı gelişimini sağlamak ve toplumsal istikrarın devamlılığını korumak için gig ekonomisinin çalışma hayatına

yansımalarını ortaya çıkarabilmek oldukça önemlidir (Kawachi 2006; Standing 2014). Gig ekonomisinin çalışma hayatına hâkimiyeti arttıkça işgücü piyasalarının ve iş organizasyonlarının da çalışma hayatında esnekleşmeye yönelik güçlü bir talebi mevcuttur. Bununla birlikte çalışanlar için de güvenlik ortamı sağlamak ve sosyal uyumu korumak adına aynı seviyede güçlü talep mevcuttur (Wilthagen ve Tros, 2004). Toplumsal huzur ve refahın sürdürülebilirliğinin sağlanması için esnekliğin derinden hissedildiği işgücü piyasası içerisinde çalışanların, gig ekonomisini tercih etme nedenleriyle birlikte belirtilen faktörlerin çalışanlara yansımalarını ortaya koymak ve bulgular nezdinde öneri ve politika sunmak önemli olmaktadır. İşin yapılmasını talep edenlerin, işçilerin tercihleri doğrultusunda etkin biçimde işi yürütebilmesi, sürdürülebilir ekonomik gelişmenin sağlanması ve iş görenlerin yaşamlarını uygun biçimde idame ettirebilmeleri açısından oldukça elzem durum içermektedir.

1.3.4. Gig Ekonomisine Yönelik Bilimetrik Analiz

Küresel anlamda sosyo-ekonomik yapının güncel son aşaması olan Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 olgularını temel alan gig ekonomisine yönelik akademik literatürde artan bir eğilim mevcuttur. Gig ekonomisi olgusu aktüel olarak çalışma hayatının son on yıllık periyodunda yerini almıştır. Dolayısıyla güncel veriler üzerinden şu anın ve geleceğin çalışma biçimi olan gig ekonomisinin bilimetrik incelenmesi, kavrama yönelik gelecek yönergelerde bulunulması bakımından önemli olacaktır.

Bilimetrik analiz çalışmaları hem çalışma alanı hem de yöntem bakımından popüler bir analiz tekniği haline gelmiştir. Mikro ve makro anlamda farklı bağlamlarda; yüksek öğretim kurumlarına, hükümetlere, politika yapıcılara bulguları bildirerek olguyu görünür hale getirip gelecek planlara dönük politikalar geliştirme amacı gütmektedir (Sooryamoorthy, 2020). Gig ekonomisine yönelik bilimetrik analiz, akademik literatürde gelecek dönemde bilim adamları ve araştırmacıların bu olguya yönelik araştırmalarında mevcut durumu ve eğilimleri tanımlamalarına ve alana yönelik ihtiyaç duyulan yönergeleri ortaya çıkarmalarına yardımcı olacaktır.

1.3.4.1. Bilimetrik Araştırmanın Felsefesi ve Yöntemi

Araştırmaya başlamadan önce belirli ilgilerle hareket edilmektedir. Bilimsel araştırma ilgileri, araştırmanın kaynağını oluşturarak çalışmaya yön vermektedir (Günbayı ve Sorm, 2018). Bu başlık altında kaynak teşkil eden ilgi, hermonitik ilgiye dayanmaktadır. Bu ilgi neticesinde araştırmanın kaynağı, nitel araştırmaların yer aldığı kavramlara yönlendirmektedir. Gig ekonomisine yönelik bilimetrik analiz araştırması, Anti-

Pozitivist/Post-Modern bilimsel anlayışa dayanan nitel araştırma yöntemi olarak değerlendirilmektedir. Nitekim bilimetrik analiz yöntemi kullanarak niceliksel verilerin niteliksel yorumlamalarını yürüten, akademik literatürde birçok araştırma mevcuttur (Buter vd., 2004; Buter vd., 2006; Zavaraqi ve Fadaie, 2012: 277; Ibrahim vd., 2015). Nitel araştırma yöntemine göre istisnalar kaideyi bozabilmekte, ortalama doğru her zaman mümkün olamamaktadır. Evrensel doğru keskin bir biçimde tanımlanamamakta ve yer, zaman, bağlama göre farklılıklar göstermektedir (Holloway ve Wheeler, 2010). Buna yönelik olarak bilimetrik araştırmamızın ana felsefesi İdealizm'dir. İdealizm'in varlığı, nesneyi, maddeyi; fikre, zihne, görüşe dönüştüren öğretilerin genel adıdır (Terzi, 2018: 19; Skodo, 2014). Dünyanın bir şekilde zihin tarafından kurulduğunu ve kuşatıldığını öne süren felsefi görüştür.¹⁶ İdealizmde gerçek olan nesne değil fikrin kaynağıdır. Dolayısıyla bilimetrik araştırmada yer alan verilerin kaynağı yine literatürde yer alan yazarlardır. Yazarlar için gerçeğin kaynağı ise zihin, görüş ve bakış açılarıdır. İdealizm felsefesinin dayandığı alt paradigma olan hermonitik/yorumlayıcı paradigma ile toplumun içinde yer alan bireylerin zihnini anlamaya ve açıklamaya çalışılmaktadır. Gerçek bilgi bireylerin zihinlerinde yer alan görüşler ve bakış açılarına dayanmaktadır (Günbayı, 2019; Reeves ve Hedberg, 2003; Guba ve Lincoln, 2001). Blanche, ve Durrheim'a göre (1999), araştırma aşamasının üç boyutu mevcuttur. Ontoloji, epistemoloji ve metodoloji olarak belirtilmektedir. Belirtilen bilgi kuramı ölçütlerinin neticesinde; gig ekonomisine yönelik bilimetrik araştırma için doğrunun ve gerçeğin kaynağı; verilerin elde edildiği kişilerin akli, bakış açısı ve görüşlerine dayanmaktadır. Nominalist düşünce biçiminde bireyi esas alan öznelci bakış açısının yer aldığı yorumlayıcı teknik uygulanmaktadır.

Araştırmanın aksiyolojisi bağlamında, konunun böylesine güncel olması ve sürdürülebilir topluma yönelik ehemmiyetinin yüksek olması sebebiyle çalışılması gerekli kavramlar arasında yer almıştır. Ulusal anlamda gig ekonomisi olgusuna yönelik bibliyometrik ve bilimetrik bir araştırma yürütülmemiştir. Web of Science veri tabanı üzerinden uluslararası literatür incelendiğinde, sadece dört araştırmanın gig ekonomisi kapsamına dahil olduğu görülmektedir. Ayrıca gig ekonomisine dair bilimetrik analiz yönteminin kullanıldığı araştırmalar oldukça sınırlıdır. Bu sebeple konuya dair güncel bilimetrik çalışmaların neredeyse yok denilebilecek kadar az olması, sürekli biçimde literatürün yenilenmesi ve bilimsel literatür açısından çıkarımlarda bulunulması gerekliliği sebebiyle olguya yönelik çalışmalar önemli olmaktadır.

¹⁶ <https://www.qualityresearchinternational.com/socialresearch/idealism.htm#:~:text=> (erişim tarihi: 13.08.2022).

1.3.4.2. Bilimetrik Araştırmanın Problemi

Araştırmanın problemi, analize ve bulgulara dair verilerin elde edilmesinde kaynak teşkil etmektedir. Literatürde araştırma konusunun doygunluğunda yol gösterici olmaktadır. Bu sebeple konuya ilişkin araştırma problemlerini amaca uygun biçimde belirleyebilmek önemlidir. Araştırma, gig ekonomisine yönelik gelecek çalışmalara yön vermeyi ve konunun bilimetrik bağlamda anlamlandırarak gelecek yönergeler ortaya çıkarmak için aracı olmayı hedeflemektedir.

- Gig ekonomisine yönelik çalışmaların literatür eğilimlerinin seyri nasıldır?
- Gig ekonomisine yönelik çalışan ülkelerin üretkenliği ve ilişki ağları nasıldır? Ülkelerle Gig ekonomisi olgusunun bağdaştığı nokta nasıl ilişkilendirilir?
- Gig ekonomisi çalışmalarında yer alan anahtar kelimelerin; patlama noktaları, iş birlikleri, tema analizleri (küme) ve temsili belgelerinin (içerik analizi aracılığıyla), alana katkısı ve etkisi nasıldır?

1.3.4.3. Bilimetrik Araştırmanın Veri Tabanı

Araştırma bulgularının güvenilirliği araştırma verilerinin uygun seçilmelerine bağlıdır. Araştırmanın verileri, analiz sürecinden bulguların erişimine değin araştırmanın geçerliliğine etki etmektedir. Bu sebeple araştırmada küresel anlamda en önemli, en etkin veri tabanlarının başlarında yer alan Web of Science (WOS) (Pranckutė, 2021; Li d., 2018; Zhu ve Liu, 2020) arama kanalları üzerinden süreç yürütülmüştür. Dünyanın en eski ve en yaygın kullanımı olan güvenilirliği yüksek, bibliyometrik ve bilimetrik araştırmalar için ham verilere ve özel erişime destek veren veri tabanıdır (Birkle vd., 2020). WOS veri tabanı, sosyal bilimlerin derin alıntı ilişkilerini araştırmamıza ve incelememize olanak sağlamaktadır (Web of Science Group, 2019: 2). WOS veri tabanı; dünyanın en eski veri tabanı olduğu gibi 18 bin'in üzerinde yüksek kaliteli dergiyi ve 1,3 milyar alıntının üzerinde alıntı sayısını kapsamaktadır (Wang, 2018). Ayrıca diğer arama kanalları olan Scopus ve Google Scholar üzerinde araştırma verilerinin çift verilerden oluşabileceği için en uygun veri tabanının seçilmesi oldukça önemlidir (Harzing ve Alakangas, 2016). Dahası Web of Science arama kanalı, CiteSpace uygulamasında uzantılarından biri olan "Plaint text" eklentisiyle oldukça uyumlu çalışmaktadır. Nitekim uygulamanın kurucusu olan Chen'in CiteSpace kılavuzunda belirttiği üzere (2016: 41) uygulamanın birincil girdi veri kaynağı Web of Science'dır. Nihai olarak Web of Science veri tabanı en etkin bilimsel literatür arama kanallarının başında yer aldığı ve bilimetrik çalışmalarla ve özellikle CiteSpace uygulamasıyla uyumlu çalıştığı için (Zhang vd., 2020) bu çalışmada veri tabanı olarak seçilmiştir.

1.3.4.4. Bilimetrik Araştırmanın Sorgu Kapsamı ve Araştırma Verileri

Gig ekonomisi olgusuna yönelik künye verileri ışığında bilimetrik analiz yöntemi kullanılarak sonuçlar elde etmek için veri tabanında belirli arama sorgusu filtrelemesi yapılmıştır. Web of Science uygulamasında yer alan arayüzün arama sekmesinde "Konu" filtrelemesi seçilerek olguya dair Başlık, Özet, Yazar, Anahtar Sözcük ve Plus aramaları ile konuya dair uygun nitelikte verilerin elde edilmesi amaçlanmıştır. Geniş bir veri kapsamının elde edilmesi açısından TITLE-ABS-KEY-KEY-KEY PLS: ("Gig Economy") VEYA ("Gig Economies") VEYA ("Gig Economics") biçimde sorgulama yapılmıştır. Bu sorgu öbeklerinin seçilme nedeni; gig ekonomisine dair bütüncül bir bakış açısı ortaya koymaktır. Bu sözcük öbekleri araştırma konusuna en uygun ve en kapsamlı ifadelerdir. Arama sorgusunda, doğrudan gig ekonomisiyle ilgili olan veya olabilecek terimler kullanılarak sadece olguya dair güncel bulguların yorumlanması ve gelecek yönergelerin ortaya çıkarılması hedeflenmektedir. Nihai olarak veri toplama tarihi: 18.08.2022'dir.

WOS veri tabanı üzerinde yürütülen arama sorgusundan elde edilen verilere göre; "Gig Economy" söz öbeğine yönelik 816 çalışma "Gig Economies" kavramına yönelik 6 çalışma ve "Gig Economics" kavramına yönelik 1 çalışma karşımıza çıkmıştır. Çift çalışmalar çıkarıldığında toplamda 820 adet ortak çalışmanın yer aldığı görülmüştür. Olgulara yönelik eğilimleri bütüncül yaklaşım ile belirleyebilmek için yer, zaman, coğrafya ve dil kısıtlamasına gidilmemiştir. Veriler; makale (N=655), erken erişim (N=77), bildiri (N=63), editör materyali (N=46), kitap bölümü (N=38), tekrar gözden geçirilen makaleler (N=27), kitap incelemesi (N=20), kitap (N=4), toplantı özeti (N=2), düzeltme (N=1), mektup (N=1), haber ögesi (N=1) türleri şeklinde elde edilmiştir.

1.3.4.5. Bilimetrik Araştırmada Verilerin Analiz Yöntemi

Araştırmaları değerlendiren uygulamalar, küresel anlamda bibliyometrik ve bilimetrik çalışmalar sürekli olarak önem kazanmaktadır. Teknolojik ilerlemeler ışığında belirlenen araştırma alanlarının bütüncül görselleştirilmesine imkân sağlayan algoritma tabanlı bilimetrik analizler 2000'li yıllarda ön plana çıkmıştır (Petticrew ve Roberts, 2006). Bilimetrik analiz yöntemi hedeflenen araştırma grubu için nesnel, şeffaf, tutarlı sonuçlar vermektedir (Van Eck & Waltman, 2014). Konuya ilişkin tüm verilerin kullanılması ve farklı disiplinler arasındaki önemli boşlukların ortaya çıkarılması bakımından oldukça değerli bir yöntemdir (Hu ve Zhang, 2017). Gig ekonomisi olgusuna yönelik araştırma eğiliminin artmasıyla bu alanda bütüncül bir bakış açısı kazandırılması açısından bilimetrik çalışma gerekliliği kaçınılmaz olmuştur. Dahası son dönemlerde bilimetrik çalışmalara yönelik

CiteSpace uygulamasının kullanımı da yaygınlaşmıştır. Niceliksel verilerin niteliksel analizi CiteSpace uygulaması aracılığıyla yürütülmektedir. Böylelikle gig ekonomisine yönelik literatür eğilimi, patlama noktaları, küme analizi, tema analizi ve temsili belgelerin yorumlanması yapılmaktadır. Uygulama ile Nitel araştırma yöntemlerinde yer alan, anahtar kelimelerin tema analizi ve konuya yönelik temsili belgelerin içerik analizi yapılmaktadır. CiteSpace uygulamasının 6.1.R3 sürümü, elde edilen verilerin bulguya dönüşmesinde yardımcı olan uygun aracı platformdur. CiteSpace uygulaması ortaya çıktığından kısa süre sonra popülerlik kazanmıştır (Ping vd., 2017). CiteSpace, bilimsel akademik literatürde yazarlar, ülkeler, kurumlar, anahtar kelimeler vb. bağlantıları analiz eden ve görselleştiren Java tabanlı uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır (Chen, 2006; Cobo vd., 2011). Dang ve arkadaşları tarafından (2021: 5), VOSviewer, BibExcel ve UCINET gibi araçlarla birlikte CiteSpace uygulaması test edilmiş hata ve kaçan kodların daha düşük seviyede olduğu ve sonuçlarının güvenilirliğinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Li ve Chen tarafından yürütülen çalışmanın (2016) sonuçlarında; çoklu bibliyometrik ilişki ağları ve çoklu analiz yöntemlerinin yürütülmesi için en kapsamlı veri analiz uygulaması olarak tespit edilmiştir. CiteSpace uygulamasının kullanımı yıldan yıla artış göstermektedir. Küresel çapta önem seviyesi yüksek olan bilim insanlarınca; araştırma noktaları, araştırma sınırlarını ve eğilimlerini ortaya koymaya yönelik olarak yığın şekilde olan literatürü ele almak için kullanılmıştır (Dang vd., 2021: 4).

Verileri bulgulara dönüştürmeden önce Notepad++ uygulaması kullanılarak araştırma verilerinde bulunan künyelerde yer alan tırnak işaretlerinin silinerek (bazı verilerin okunmasında problem yaratabileceği için) daha doğru sonuçların çıkması hedeflenmiştir. Böylelikle veri analizinin geçerliliği ve güvenilirliği artırılmaya çalışılmıştır.

820 çalışma verisi için CiteSpace kullanım parametreleri; zaman kısıtlaması yoktur, yıllık bir dilim, alan kısıtlaması yoktur, düğüm türü her başlığa göre değişir, seçim kriteri g-index faktörü ($k=25$), Toplam N %10.0 ve budama (yol bulucu) şeklinde veriler uygulamaya konulmuştur.

1.3.4.6. Bilimetric Analiz Uygulamasına Yönelik İstatistiklerin Tanımlanması

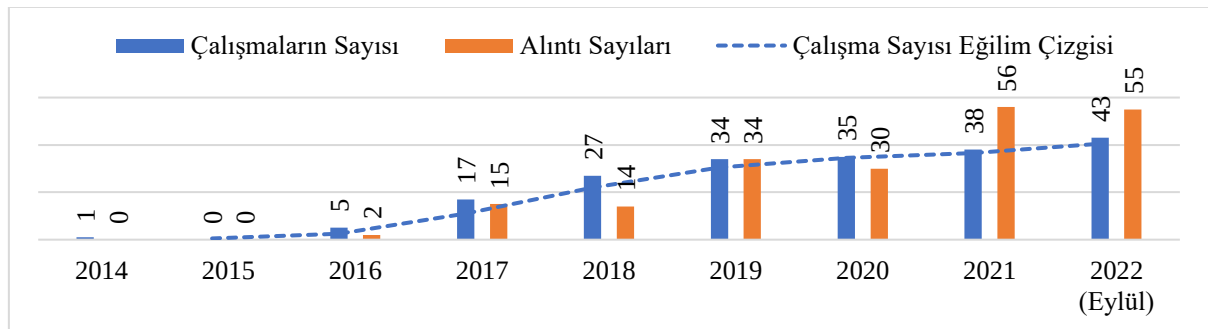
Uygulama dahilinde düğümler şeklinde iş birliği ağları, ortak atıf ağı analizleri, merkezilik derecesi, alıntıların patlama noktaları, küme (tema) analizi, modülerlik sayısı, silüet değeri gibi istatistiksel kavramlar mevcuttur. Uygulama nezdinde düğümler, seçilen kavramı yansıttığı gibi düğüm boyutları, konuya dair araştırmaların sayısal büyüklüğünü ifade etmektedir. Düğümler içerisindeki renkli ifadeler konu nezdinde yer alan çalışmaların farklı

zamansal boyutlarını temsil etmektedir. Düğümler arasında yer alan çizgiler ise ilişki ağlarını tanımlamaktadır (Chen, 2014). Uygulama içerisinde yer alan merkezilik derecesi, önem seviyesini tayin etmektedir. Düğümlerin merkezilik dereceleri, en sık ve en etkin kullanılan ifadeleri belirtmektedir. Patlama noktası, araştırılan türe göre gig ekonomisindeki çalışmaların eğilimini ifade etmektedir. Patlama noktasında yer alan grafikte çizgilerin kırmızı olması araştırılan türün popülerliğini tanımlamaktadır. Küme analizinde uygulama içi algoritma kullanılarak konuya dair en çok vurgu yapılan söz ve sözcük öbeklerine yönelik temalar ortaya çıkarılmaktadır. Küme analizinde modülerlik oranı ve siluet kat sayısı oldukça önemli iki ifadedir. Modülerlik, temaların birbirinden ne kadar keskin biçimde ayrıştığını ifade etmektedir. Yüksek düzeyde modülerlik kat sayısı, temaların ne kadar çok farklılaştığını göstermektedir. Oran $0.30 < Q < 1.00$ arasında kabul edilmektedir. Siluet kat sayısı ise ortaya çıkan temaların kalitesini yansıtmaktadır. Bu değer $-1 < S < 1$ arasında değişmektedir (Chen, 2016). Temaların siluet değeri 1'e yaklaştıkça mükemmel çözümlemeyi ortaya çıkarmaktadır. Tüm bu ifadeler göz önüne alınarak uygulamadaki istatistiksel veriler yorumlanmaktadır.

1.3.4.7. Gig Ekonomisine Yönelik Bilimetrik Analiz Bulguları

1.3.4.7.1. Gig Ekonomisi Çalışmalarının Sayıları ve Eğilimleri

Veri tabanından alınan veriler uygulamaya konularak bulgular elde edilmiştir. Uygulamada 820 çalışmanın 732'si okunarak veri kabul edilmiştir. Web of Science veri tabanı üzerinden alınan çalışmaların yaklaşık %90'ı veri analizine dahil edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre gig ekonomisine ilişkin ilk çalışmanın 2014 yılında yürütüldüğü görülmüştür. Bir sonraki yılda çalışma olmamasına rağmen sonraki yıllarda sürekli olarak artış göstermiştir.



Şekil 1.6 Gig Ekonomisine Yönelik Çalışma Sayıları ve Eğilim

Gig ekonomisine dair olgunun literatürde belirtildiği üzere ilk olarak 2008 krizi sonrasında popülerlik kazandığı görülmüştür. Ancak 2008-2014 yılları arasında olguya yönelik hiçbir çalışma yürütülmemiştir. Dahası 2004 yılında kurulan Freelancer.com¹⁷, 2009

¹⁷ <https://www.freelancer.com/about> (erişim tarihi: 18.08.2022).

yılında kurulan Uber¹⁸ gibi firmaların kuruluşlarından belirli bir süre sonra çalışma hayatında baskınlığı artıkça çalışma sayılarında da artışlar gözlemlenmiştir. 2015-2016 ve 2016-2017 yılları, gig ekonomisi çalışmalarına yönelik kırılma dönemleri olmuştur. Teknolojik dönüşümün gün geçtikçe toplumsal hayata nüfuz etmesiyle, çevrimiçi platform içerisinde yer alan gig ekonomisinin de yükselişi kaçınılmaz olmuştur. 2015 yılında Uber dünya çapına yayılmış, 58 ülke ve 300'den fazla şehirde kullanıma sunulmuştur.¹⁹ Dolayısıyla dönem itibariyle gig ekonomisine yönelik çalışma sayılarındaki artış ve etkileşim kaçınılmaz olmuştur. Nitekim kırılma noktaları içerisinde 2016-2017 yılları arasında atıf alma oranında yedi kat artış görülmüştür.

WOS veri tabanında 2015-2016-2017 kırılma dönemleri itibariyle filtreleme yapılmış ve en çok alıntı yapılan çalışmaların ağırlıklı olarak işgücü piyasalarında, çalışma ve çalışan şartlarına yönelik olduğu görülmektedir (Graham vd., 2017; Spreitzer vd., 2017; Fleming, 2017; Stewart ve Standford, 2017; Chen ve Sheldon, 2016). Bu çalışmaların ortak sonucunda yeni bir dönüşüm olan gig ekonomisine yönelik farklı bağlamlar kullanılarak çalışma hayatının sürekli olarak gözden geçirilme gerekliliği paylaşılmıştır. Dolayısıyla dönem itibariyle gig ekonomisine dair çalışmaların özellikle çalışma hayatına yönelik yaygınlaşabileceği düşünülmektedir.

Covid-19 pandemisinin henüz başlamadığı 2018 yılında çalışma sayıları olağan hızıyla artarken pandemi sonrasında (salgın etkisiyle çalışmalar hız kazanmıştır) günümüze gelene kadar çevrimiçi çalışma biçiminin popülerliğinin etkisiyle çalışmaların sürekli artışı devam etmiştir (Chen vd., 2022; Webb vd., 2020; De vd., 2020; Katta vd., 2020; Isin ve Ruppert, 2020). Birçok yazar tarafından Covid-19 döneminde gig ekonomisine yönelik yeni iş yapıları ve uzaktan çalışma biçimlerinin arttığı belirtilmiştir (Umar vd., 2021; Spurk ve Straub, 2020; Harpur ve Blanck, 2020; Stephany vd., 2020).

2020 yılı ve sonrasında atıf almadaki yüksek artış oranı ve çalışma sayılarının diğer dönemlere göre yüksekliği dikkat çekmiştir. Çevrimiçi iş, istihdam ve çalışan sayılarındaki artışla²⁰ birlikte konunun önemi her geçen gün artacağı, ilerleyen süreçte gig ekonomisi kavramına yönelik çalışmaların artış hızını koruyacağı düşünülmektedir.

1.3.4.7.2. Ülke Bazında Çalışmalar ve İş Birlikleri

Veriler analiz aşamasına dahil olduktan sonra ülkelerin analizlerine yönelik düğüm (ülke) ve bağlantıların sayısı ortaya çıkmıştır. Toplamda 58 ülkede gig ekonomisine dair

¹⁸ <https://www.uber.com/tr/tr/about/> (erişim tarihi: 18.08.2022).

¹⁹ <https://web.archive.org/web/20150528015037/http://blog.uber.com/AmmanLaunch> (erişim tarihi: 18.08.2022).

²⁰ <http://onlinelabourobbservatory.org/oli-demand/> (erişim tarihi: 18.08.2022).

çalışmalar yürütülmüştür. Bu ülkeler kendi aralarında 143 bağlantı kurmuş, ortalama her ülke birbiriyle 2,46 bağlantı içerisinde yer almıştır.

Tablo 1.3 Ülke Bazında Çalışma İstatistikleri

<i>Yayın Sayısı</i>	<i>Patlama Noktası</i>	<i>Derece</i>	<i>Yazar</i>	<i>Yıl</i>	<i>Yarılanma Ömrü (Half-Life)</i>
213	3.68	19	ABD	2014	5.5
140		27	İNGİLTERE	2016	3.5
73		14	AVUSTURALYA	2017	2.5
41		15	ÇİN	2017	3.5
39	2.82	12	KANADA	2017	2.5
35	3.27	18	ALMANYA	2017	3.5
29		8	İSPANYA	2017	3.5
26		6	HİNDİSTAN	2017	3.5
21		12	İTALYA	2016	2.5
19		13	HOLLANDA	2018	2.5

Gig ekonomisine yönelik çalışmalar ortaya çıkaran yazarların çoğunun yurttaşı olduğu ülkeler, gelişmiş ülkelerdir. Gig ekonomisi olgusuna yönelik yürütülen ilk çalışmadan bu yana ABD, araştırma yapan tek ülke olduğu gibi en çok yayın sayısına (N=213) sahip ülkedir. Olgu, ilk çalışma yılından bu yana 28,4 ortalama çalışma sayısı ile ön plana çıkmaktadır. Bunun yanı sıra ABD, patlama noktası ve yarı ömre göre en yüksek seviyede olan ülkedir. Patlama noktasının yüksekliği; 8 yıllık çalışma periyodu içerisinde (2014-2022) 2014-2017 yılları arasında trend olan ve olgunun altyapısını oluşturan ülkenin ABD olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışmaların yarı ömrünün yüksekliği çalışmaların kalıcı olduğuna işaret etmektedir. Bu durum, girişimcilik olgusu etrafında start-up'lar, çevrimiçi iş yapıları ve gig ekonomisinin ortaya çıktığı ülke olduğu için olağan görülmektedir (Reynolds ve Curtin, 2008; Ziakis vd., 2022; Finkle ve Olsen, 2019).²¹

İngiltere ve Avusturalya sırayla yıllık ortalama 18,6 ve 9,73 çalışma yürütmüştür. İngiltere menşeli çalışmalar ağırlıklı olarak ekonomi, yönetim ve endüstri ilişkileri alanına yönelik olmuştur. Avusturalya menşeli çalışmalar ise büyük bir üstünlükle endüstri ilişkileri sistemine yönelik olmuştur. Çalışma koşullarına yönelik ilgilerin yoğunlukta olduğu gözlemlenmiştir. Bu iki ülkede bağımlı istihdam oranının çok düşük olması²² ve geçici iş yapısına (iş-yaşam dengesinden dolayı) rağbetin artmasından ötürü²³ kapsama yönelik akademik çalışmaların bu denli yüksek olması olağandır. Dahası yıllar geçtikçe bu ülkelerde sürekli olarak geçici istihdam yapısında artış olacağı tahmin edildiğinden ötürü bu ülkelerin her geçen gün alana yönelik çalışmaları sürdüreceği aşikâr olarak karşımıza çıkmaktadır.

²¹ <https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/employers/self-employment-entrepreneurship> (erişim tarihi: 18.08.2022).

²² <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm> (erişim tarihi: 18.08.2022).

²³ <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> (erişim tarihi: 18.08.2022).

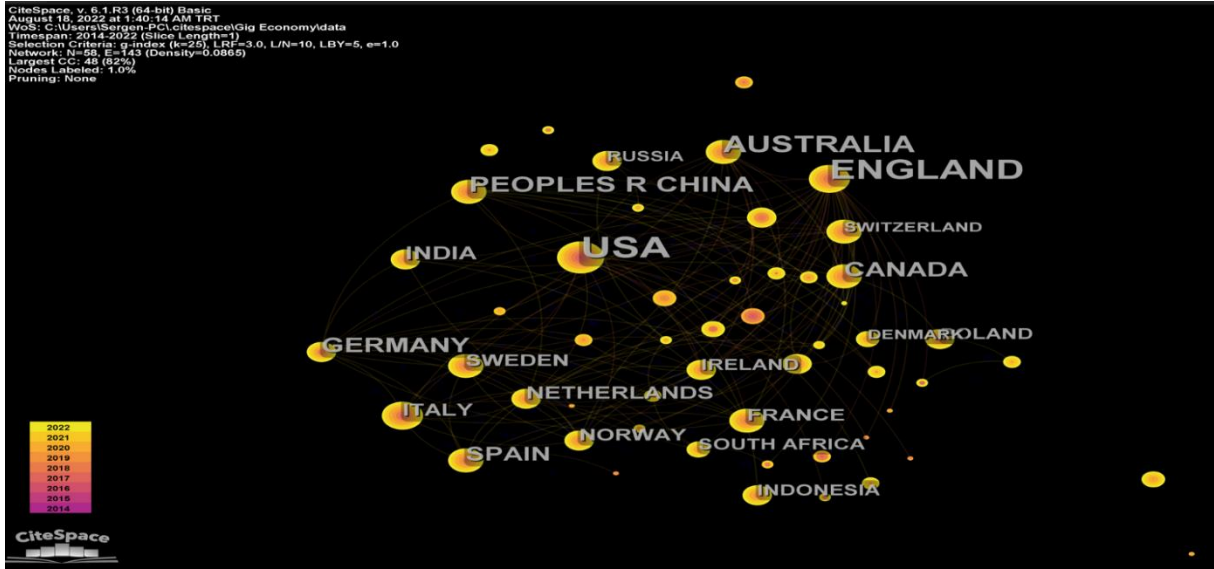
2017-2018 yılları arasında Kanada trend ülke olarak ön plana çıkmıştır. Atıf sayıları yüksek olan çalışmalar, bu ülkeye yönelik eğilimin artmasında etken olmuştur. Eğilimin bu denli yüksek olmasındaki durum, çalışan bağlamında iş koşullarının geliştirilmek istenmesidir. Buna yönelik çalışmalarda; iş güvencesizliği, duygusal emek, refah koşulları, risk gibi olguları ön plana çıkaran anlayış mevcuttur (Stewart ve Standford, 2017; Ashford vd., 2018; Lewchuk, 2017; Zwick, 2018). Kanada'nın bireysel hak ve özgürlük anlayışının yüksek olması ve Kanada'da çalışanların %13'ünün doğrudan gig ekonomisi içerisinde yer alması²⁴, bireylerin çalışma koşullarını dikkate almasında etken olabilecek durumlar arasında sayılabilmektedir.

Çalışma sayılarında dördüncü sırada yer alan Çin, gig ekonomisine yönelik çalışmalarda diğer ülkeler nezdinde süreci geri planda başlatmıştır. 2018 yılında çalışmaların başlamasına karşın özellikle son iki yıldır konuya dair araştırmaların yaygınlaştığı görülmektedir. Bu sebeple başlangıçta araştırmaların atıf sayısı düşük seyir izlemiş ancak ilerleyen süreçte kümülatif olarak artış göstermiştir. Çalışmalar kapsamında önemli bir düzeyinin Covid-19 pandemisine ve endüstri ilişkilerine yönelik olduğu görülmektedir (Umar vd., 2020; Chen vd., 2022; Wu vd., 2019; Charness ve Chen, 2020).

Nihai olarak Endüstri 4.0 olgusunun kurucu ülkesi olan Almanya, 2020 yılı ve günümüze kadar olan dönem içerisinde trend ülke olarak konuya yönelik araştırma eğilimini artırmıştır. 2017 yılına kadar akademik literatürde gelişim süreci düşük seyretse de 2017 yılında kırılma yaşayarak eğilimin, gig ekonomisine kaymasında etken olmuştur. 2017 yılında bir önceki döneme göre bağımlı çalışan oranında oldukça hızlı düşüş olmuş, 2019 yılıyla birlikte OECD ortalamasının da altında kalarak günümüzde düşüşü sürdürmüştür.²⁵ Çalışma düzeninde geçici iş yapılarına yönelmesinden ötürü akademik literatürde çalışma sayılarında da artış gözlemlenmiştir. Almanya menşeli çalışmaların çoğunun önceki ülkelere farklı olarak yönetim, bilgisayar bilimi ve enformatik sistemler alanında yer aldığı görülmektedir. Ancak çalışma koşullarına yönelik eğilim olmadığı için ve toplumsal refah ve huzurun sağlanması açısından gelecek dönemler itibarıyla bu kapsamda incelemeler yapılması gerekliliği olasılık olarak karşımıza çıkmaktadır.

²⁴ <https://www.newswire.ca/news-releases/gig-economy-workforce-rockets-to-more-than-one-in-ten-of-canadians-a-further-third-are-open-to-joining-reveals-new-study-812441559.html> (erişim tarihi: 18.08.2022).

²⁵ <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm> (erişim tarihi: 18.08.2022).



Şekil 1.7 Ülkeler Arası İlişki Ağı Haritası

İlişki ağı haritası incelendiğinde Hollanda ve Norveç'in ilişki ağı oranının 1.0 olduğu görülmüş ve aralarında tam ilişkinin mevcut olduğu kabul edilmiştir. İki ülkede ağırlıklı olarak yönetim ve endüstri ilişkileri alanlarında çalışmalar yürütmüştür. Benzer konularda çalıştıkları için ilişki halinde olması olağan görülmektedir. Ardından Norveç ve Finlandiya, Rusya ve Türkiye, İsviçre ve Portekiz, Güney Kore ve Galler, Endonezya ve Tayvan arasında, gig ekonomisine yönelik çalışmalar için birbirleriyle ilişkilerinin yüksek olduğu (0.71) görülmüştür. En çok yayın yapan ülkelerin bağlantı sayıları yüksek olduğu için doğrudan ilişki ağının düşük değerde olması olağan karşılanmıştır.

Nihai olarak araştırmamızın bulgularına göre en çok çalışmanın yer aldığı ülkeler ile çevrimiçi işgücü endeksi tarafından paylaşılan verilerde benzerlik görülmüştür. The iLabour Project²⁶ verilerine göre ABD ilk sırada yer alırken İngiltere ikinci sırada yerini tamamlamıştır. Üçüncü sırada Hindistan diğer ülkelere oranla fark yaratmıştır. Hindistan'da diğer ülkelere farklı olarak çevrimiçi işlerin yarıya yakınının yazılım ve teknolojik gelişim üzerine olduğu görülmektedir. Kanada, Avustralya ve Almanya yine sıralama içerisinde bilimetrik verilerle benzer seviyede yer aldığı görülmektedir. Dolayısıyla bu ülkelerin çalışma düzenlerinin çevrimiçi iş piyasası yoğunlukta olduğu gözetildiğinde akademik literatürün de benzer lokasyonlarda olması olağan bir durumdur. Dahası çevrimiçi işgücü verilerine göre bu ülkelerin her geçen gün çevrimiçi işgücü yarattığı göz önüne alındığında ilerleyen süreçte akademik literatürde çalışmaların artabileceği düşünülebilir.

²⁶ <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/> (erişim tarihi: 24.08.2022).

1.3.4.7.3. Gig Çalışmalarında Yazarların Üretkenliği

Gig ekonomisine yönelik bilimetrik analizin sonucuna göre 225 farklı yazar ve/veya yazarlar arasında 127 ilişki ağı tespit edilmiştir. Özellikle 2019 yılında (N=45) yazarların gig ekonomisine dair çalışmalara katılımı artmıştır. Yazarlar arasında en çok ilişki ağı yine bu dönemde gerçekleşmiştir.

Tablo 1.4 Gig Çalışmalarında Yazarların İstatistikleri

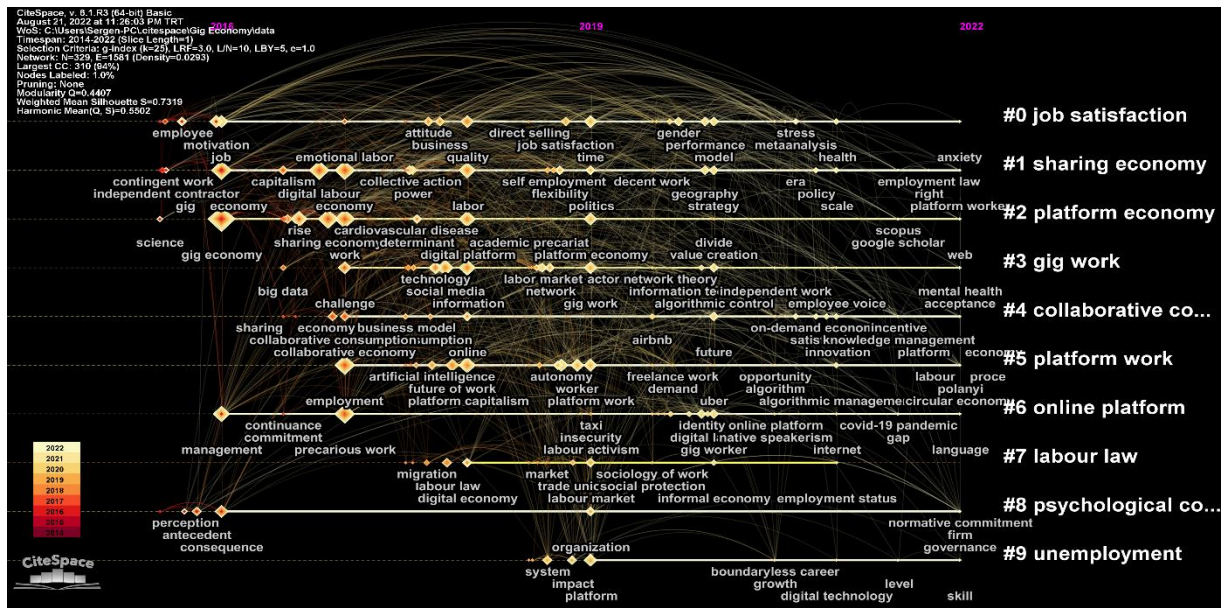
<i>Frekans</i>	<i>Patlamak</i>	<i>Derece</i>	<i>Yazar</i>	<i>Yıl</i>	<i>Yarılama Ömrü (Half-Life)</i>
13		13	Graham M.	2017	2.5
12		5	Lehdonvirta V.	2017	1.5
8		5	Gandhi A.	2018	0,5
8		5	Sucahyo Y.	2018	0,5
6		3	Wood A.	2019	-0.5
5		4	Ruldeviyani Y.	2018	0,5
4		2	Barratt T.	2019	0,5
4		2	Lı J.	2019	2.5
4		0	Küran N.	2021	0,5
4		4	Hjorth I.	2019	-0.5

En çok çalışma sayısına sahip yazar olan Graham, ağırlıklı olarak esneklik, iş kalitesi, emek süreci, metalaştırma, dış kaynak kullanımı, güvencesizlik, pazarlık gücü gibi çalışma hayatının koşullarındaki eksikliklere yönelik olarak çalışmalarını yürütmüştür (Lehdonvirta, vd. 2019; Anwar ve Graham, 2021; Anwar ve Graham, 2020). Bu alanlarda çalışmak isteyen yazarlar için araştırmaların incelenmesi önemli olacaktır. Graham ile birlikte en çok çalışma sayısına sahip olan Lehdonvirta, ağırlıklı olarak iş kalitesi, esneklik, işyeri kontrolü, dijital işçi ve çalışma, serbest çalışma, standart dışı çalışma, çevrimiçi işgücü piyasaları gibi konulara değinmiştir (Wood vd., 2019; Graham vd., 2017; Lehdonvirta, 2018; Kässi ve Lehdonvirta, 2018). Bu alanlar bağlamında çalışacaklar için alt yapı olarak temel alınması önemli olacaktır. En çok çalışma yapan üçüncü yazar olan Gandhi'nin çalışmaları; motivasyon, niyet, memnuniyet gibi psikolojik kavramlar nezdinde yürütülmüştür (Prabowo vd., 2019; Gandhi vd., 2018; Auditianto, 2019). Sucahyo'nun çalışmalarında ise iş modelleri, sürdürülebilirlik, olgunluk modeli, davranışsal niyet, teknoloji kabulü ve çevrimiçi kurs gibi kavramlara odaklanılmıştır (Maulana vd., 2018; Gandhi vd., 2019; Alif vd., 2020).

Tüm bunların yanı sıra referans alınan yazarlar incelendiğinde; Wood, Graham, Stewart, Rosenblat, Smicek, Lehdonvirta ve Gandini gibi yazarların ön planda olduğu görülmüştür. Yazarların alanlarına göre en dikkat çeken çalışmalar barındırdığı aşikardır. Nihai olarak hem araştırma yapan hem de araştırmaları referans alınan yazarların, çalışma alanları göz önüne bulundurularak gelecek araştırmalar için alt yapı oluşturulabileceği düşünülmektedir.

1.3.4.7.4. Gig Çalışmalarında Anahtar Kelimelerin Analizi

Araştırmanın anahtar kelime analiz bulgularına göre 329 küme ve 1581 ilişki ağı ortaya çıkmıştır. Her anahtar kelimeye yönelik ortalama yaklaşık beş atıf yapıldığı görülmüştür. Süreç ilerledikçe hem anahtar kelimelerin çeşitliliği hem de ilişki ağlarında kümülatif olarak artış olduğu gözlemlenmiştir. 2018-2019 ve 2020-2021 yılları arasında anahtar kelimeler için kümeler ve ilişki ağlarında keskin artışlar yaşanmıştır. Bu bağlamda ülkelerin Uberleşmesi ve Covid-19 pandemisi ile geçici ve uzaktan çalışmalarına yoğunlaşması, bu yılların önemini artırabilmektedir.



Şekil 1.8 Yıllar Bağlamında Anahtar Kelimelerin Ağları

Gig ekonomisi anahtar kelimesinin yıllar bağlamında ortak anahtar kelimelerle bağlantıları incelenmiştir. İlişki ağlarının başlangıç noktasını oluşturan gig ekonomisinin ortak anahtar kelimeleri; istihdam, bilişsel çalışma, bağımsız sözleşme, algı öncül sonuçlar gibi daha çok psikolojik öğeler barındıran araştırmaların ön plana çıktığı kelimelerdir. Ardından 2017 yılında paylaşım ekonomisi ve platform ekonomisine yönelik çalışmalarda artış gözlemlenmiştir. 2018 yılına kadar işçi hukuku, çalışan hakları gibi alanlara hiç değinilmediği ve bu yıldan itibaren 2020'ye kadar çalışılmaya devam ettiği görülmüştür. Burada hukuk kapsamındaki muğlaklık ve araştırmalardaki çekince, her ülkenin kendine ait hukuki kuralları henüz yeni çalışma düzeni içerisine uyarlayamaması durumundan kaynaklı olabilmektedir. Bu muğlaklık kimin bağımsız işi üstlenici kimin de çalışan olduğuna dair belirsizliğe ve mevcut yasaların yetersizliğine dayanmaktadır (Koutsimpogiorgos vd., 2020: 10; Cherry, 2019). Ancak uzaktan çalışma, gig çalışması, geçici çalışma gibi olguların çalışma hayatında yoğunluk kazanması ile toplumsal sürdürülebilirlik açısından bu kavramların çalışılma gerekliliği kaçınılmaz olacaktır. Gig ekonomisi olgusu, 2018-2019

yılları arasında dijital çalışma, kapitalizm, büyük veri, duygusal emek, paylaşım ekonomisi, istihdam, kardiyovasküler hastalıklar, teknoloji, sosyal medya, yapay zekâ, otonomi, işgücü piyasası gibi birbirinden bağımsız ve çok boyutlu kavramların çalışılmasına olanak sağlamıştır. 2019 yılı ve sonrasında gig ekonomisi, farklı alanlarda çok boyutlu yapıda değerlendirildiği gibi sürekli olarak ilişki ağlarında ve atıf sayılarında artış gözlemlenmiştir. Bunun nedeni olarak gig ekonomisi kavramının henüz yeni olmasına karşın tıp, mühendislik, fizik ve özellikle sosyal bilimler gibi çeşitli alanlar içerisinde, toplumsal huzur ve refahın sürekliliği açısından çalışılması gereken olgular arasında önemli bir konumda olmasından kaynaklandığı düşünülebilir (Larsson ve Teigland, 2020). Kamu politikaları ve sosyal diyalog aktörleri ile gig ekonomisine yönelik zorluklara karşı Sosyal Kalkınma Hedeflerinin yer aldığı insana yakışır iş kavramı ve 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi ön plana çıkmıştır (Mexi, 2019).

2022 yılına gelindiğinde çalışmaların; anksiyete, istihdam hakları, web, mental sağlık, dil çalışmaları gibi çok çeşitli boyutlara ayrıldığı görülmüştür. Dolayısıyla bundan sonraki süreçte olgunun yeni olması ve araştırılmasının oldukça önem arz etmesi açısından gelecek dönemde çeşitli alanlarda yer bulabileceği düşünülmektedir. Dahası iş memnuniyeti ve iş tatmini gibi kavramların gig ekonomisi çalışmalarında başından sonuna kadar istikrarlı biçimde yer aldığı görülmüştür. Bu kapsamda ana araştırma konumuzda yer alan sonuç değişken/bağımlı değişken olan iş tatmini olgusunun gig ekonomisi dahilinde önemli olduğu görülmektedir.



Şekil 1.9 Gig Ekonomisi Çalışmalarının Kelime Bulutu

Anahtar kelime analizine göre anahtar kelimelerde en fazla kullanılan kavramın gig ekonomisi (N=345) olması olağan bir durumdur. Gig ekonomisine yönelik tüm çalışmalar özelinde en çok kullanılan ikinci anahtar kelime işçi (N=101) kelimesi olmuştur. Ardından çalışma (N=84), paylaşım ekonomisi (N=62), istihdam (N=41) gibi kelimeler sırasıyla yer almaktadır. Gig ekonomisine yönelik anahtar kelimeler bütün olarak ele alındığında konuların

ağırlıklı olarak istihdam, işçi, çalışma, emek ve ekonomi alanlarına yönelik olduğu görülmüştür. Benzer olarak alanların atıfları incelendiğinde belirtilen kapsamlara yönelik çalışmaların (Wood vd., 2019; Howcroft ve Bergvall-Kareborn, 2019; Lehdonvirta, 2018) atıf sayılarının da yüksek olduğu görülmüştür. Gig ekonomisi için çalışma ekonomisine yönelik kavramların öneminin yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 1.5 Anahtar Kelimeler için En Güçlü Atıf Patlamaları

<i>Keywords</i>	<i>Year</i>	<i>Strength</i>	<i>Begin</i>	<i>End</i>	<i>2014 - 2022</i>
<i>Sharing Economy</i>	2014	2.68	2017	2018	
<i>Decision</i>	2014	1.77	2017	2018	
<i>Precarious Work</i>	2014	1.73	2017	2019	
<i>Migration</i>	2014	1.87	2018	2019	
<i>Union</i>	2014	2.14	2019	2020	
<i>Job Satisfaction</i>	2014	1.84	2019	2020	
<i>Self Employment</i>	2014	1.78	2019	2020	
<i>Digital Labor</i>	2014	2.45	2020	2020	
<i>Uber</i>	2014	2.09	2020	2020	
<i>Big Data</i>	2014	1.92	2020	2020	
<i>Internet</i>	2014	2.78	2021	2022	

Veriler nezdinde elde edilen bulgulara patlama dereceleri ortaya çıkmıştır. Gig ekonomisiyle ilgili araştırmalarda yer alan anahtar kelimelerin eğiliminin ilk olarak 2017 yılında yüksek olduğu görülmüştür. Paylaşım ekonomisi, karar, risk-istikrarsızlık gibi kelimelerin eğilimlerinin diğer anahtar kelimelere nazaran yüksek olduğu görülmektedir. En uzun eğilime sahip kelimenin çalışma hayatında riske, istikrarsızlığa karşı olduğu gözlemlenmiştir. Ekonomik anlamda riski alan tarafın belirsizliği çalışanları New-Deal dönemi sosyal sigorta programı anlayışından uzakta tutmaktadır (Friedman, 2014; Corujo, 2017). Dolayısıyla risk, güvencesizlik gibi kavramların çalışılması toplumsal sürdürülebilirlik açısından önem arz etmiştir Çünkü gig işçiliğine yönelimde artış yaşanması sosyal politika alanında yeni araştırmalar için önem kazanmasına neden olmaktadır (Stewart ve Stanford, 2017; Gregory, 2021).

İlerleyen süreçte göç, birlikler, iş tatmini, kendini istihdam etme, dijital çalışma, büyük veriler gibi kavramların eğilimlerinin arttığı görülmüştür. Etki düzeyi en yüksek olan ortak anahtar kelimenin internet olduğu görülmüştür. Gig ekonomisinin çalışma yapısı doğrudan internet teknolojilerini barındırdığı için (Graham vd., 2017; Alanezi ve Alanzi, 2020) bu kavram özelinde çalışmaların sürekliliği olağan olacaktır. Olgı henüz çok yeni olduğu için patlama derecesi yüksek olan anahtar kelimelere yönelik çalışmaların (bağlantı-atıf sayıları da yüksek olduğu için) çok boyutluluk kazanarak artacağı düşünülmektedir.

1.3.4.7.5. Gig Çalışmalarında Anahtar Kelimelerin Küme/Tema Analizi

Gig ekonomisine yönelik anahtar kelimelerin küme/tema analizi, kümeleri belirlemek, içeriğini keşfetmek ve temaları ilişkilendirmek için oldukça önemlidir. Sayıca en çok kullanılan anahtar kelimeler, benzeştiği kelimelerle belirli temalara ayrılmaktadır.



Şekil 1.10 Anahtar Kelime Temaları Kümelemesi

Anahtar kelimelerin küme analizinde Modularity (Q) değeri: 0.4407 ve Silhouette (S) değeri: 0.7319 gibi iyi değerlerle uygun bulgular ortaya konulmaktadır. Modülerlik değerine göre her bir kümenin uygun biçimde ayrılarak temalaştırıldığı söylenebilmektedir. Siluet değerine göre temaların kalitesinin iyi seviyede olduğu ifade edilebilmektedir. Kümelerin etiketleri Yerel Doğrusal Regresyon (LLR) algoritma kullanılarak ortaya çıkarılmıştır. Bu algoritma en önemli etkin temaları ortaya çıkarmak için kullanılmaktadır (Wei vd., 2015: 11).

Tablo 1.6 Anahtar Kelime Tema Analizi

ID	Size	Mean Silhouette	Mean Year	Terms (Local Linear Regression)
0	45	0.707	2019	Microtask Crowdsourcing (91.09, 1.0E-4); Giving Voice (91.09, 1.0E-4); Sensitive Design (91.09, 1.0E-4); Presenting Amazon (86.02, 1.0E-4); Data Sample (86.02, 1.0E-4)
1	44	0.691	2019	Collective Action (132.14, 1.0E-4); Insecurity (104.3, 1.0E-4); Platform Worker (99.43, 1.0E-4); Political Development (97.09, 1.0E-4); Creativity Hoax (92.36, 1.0E-4)
2	40	0.683	2017	Precarious Work (123.72, 1.0E-4); Sharing Economy (109.67, 1.0E-4); Gig Worker (79.06, 1.0E-4); Digital Platform (72.79, 1.0E-4); Systematic Literature Review (72.23, 1.0E-4)
3	34	0.676	2019	Talent Management (126.19, 1.0E-4); Scm Executive (126.19, 1.0E-4); Entrepreneurial Incubator (125.95, 1.0E-4); Work Identity (122.78, 1.0E-4); Gig-Workers Motivation (120.53, 1.0E-4)
4	33	0.749	2020	Scientometric Mapping (84.9, 1.0E-4); The-Art Review (84.9, 1.0E-4); Understanding Uberization (77.38, 1.0E-4); Digital Labour Platform (77.38, 1.0E-4); Cognitive Sustainability Len (77.38, 1.0E-4)

Analitik bakış açısında ele alındığında kümeyi en iyi temsil eden etiketlerin olasılık oranlarını içermektedir (Chen, 2006). Tüm bu değerlerin sonucunda on anahtar kelime temaları ortaya çıkmıştır. İlk üç tema benzer çalışma sayılarına ulaşmıştır. LLR'den elde edilen değerlere göre ilk üç terim sayısı birbirine yakın olmuştur. Aralarında baskınlık mevcut değildir. Gig ekonomisi çalışmaları bir bütün olarak ele alındığında; 2019 yılında yer alan anahtar kelimeler içerisinde #0 temasına göre mikro görev kitle kaynak kullanımı, hassas tasarım, amazon sunumu, örnek veri gibi internet teknolojilerini barındıran araştırmaların yoğunlukta olduğu görülmüştür. Verilerimizden elde edilen bulgularımızın dışında birçok çalışma da internet teknolojilerine yönelik araştırmalar yürütmüştür (Goodman ve Paolacci, 2017; Porter vd., 2017; Gawer ve Srnicek, 2021). Çalışma platformunun tabanının internet odaklı olduğu düşünüldüğünde gelecek dönemlerde bu temanın yaygınlık kazanabileceği düşünülebilir. Toplu eylem, güvencesizlik, siyasi gelişim, yaratıcılık aldatmacası gibi eleştirel terimlerin ikinci kümede (#1) yer aldığı görülmektedir. Çalışanlar için bu eleştirel düşüncenin yaygın olması ve gig ekonomisinin güvencesizlikle bağlantısı olağan bir durumdur (Bieber ve Moggia, 2021; Ashford vd. 2018). Tema ile benzer süreçte gerçekleşen 2019 yılı için Covid-19 pandemisiyle birlikte uzaktan çalışma, geçici çalışma gibi kavramların yer alması bu güvencesizliği daha da arttırmış ve araştırılması gerekli konular arasında yer edinmiştir (OECD, 2021). İş güvencesizliği ve hastalığın etkisiyle uzun süre toplumdan izole olma durumu; geleceğe yönelik belirsizlikler ve eğitilmiş gençler için psikolojik anlamda bozukluklar yaratabilmektedir (Giorgi vd., 2020). İlerleyen süreçlerde çalışma hayatındaki bu yapıya dair kavramlar kümülatif olarak artacağı için en çok çalışılacak konular arasında yer alabilmektedir. En çok çalışılan üçüncü tema olan #2'de, paylaşım ekonomisi, gig çalışanları, dijital platform gibi gig ekonomisinin temelini oluşturan kavramların ön planda olduğu görülmüştür. #3 temasında yetenek yönetimi, iş kimliği, girişimcilik, SCM yöneticisi, gig işçileri motivasyonu gibi örgüt yönetimi alanına yönelik araştırmaların yaygın olduğu görülmektedir. #4 temasında 2020 yılında Uberizasyon, dijital emek platformu, bilişsel sürdürülebilirlik gibi çalışma hayatında dijitalleşme olgularının ön planda olduğu görülmüştür. #5 temasında (N=31) algoritmik yönetim, tüketici davranışı, iş bağlamı gibi kavramların kullanıldığı görülmektedir. #6 (N=30) temasında genç işçi, sosyal destek, serbest meslek gibi yeni çalışma yapısının gerekliliğini içeren olguların kümeye dahil olduğu görülmektedir. #7 temasında (N=23) dijital işgücü piyasası, bağımlı serbest meslek, neoliberal endüstriyel ilişki gibi post-endüstriyel çağda çalışma düzenine yönelik yoğunlaşma mevcuttur. #8 temasında (N=15) dağıtım adaleti, müzakere davranışı, psikolojik sözleşmeler gibi çalışma psikolojisine yönelik öğelerin ağırlıklı olarak yer aldığı görülmektedir. Nihai

olarak son tema olan #9 kümesinde (N=15) sağlık sigortası, işsizlik sigortası, sağlık hizmetleri gibi çalışanların hakları ve sorumluluklarını barındıran araştırmaların ağırlıkta olduğu görülmektedir. Nihai olarak temalar toplumun tüm kesimlerini ilgilendiren çok boyutlu alanlarda yer almaktadır (Kaine ve Josserand, 2019; Belanche vd., 2021; Malik vd., 2021: 13). Konunun önemi ve çalışılması gerekliliğine yönelik olarak kümülatif biçimde çalışma alanlarına ek benzer ve farklı boyutlarda da araştırılmaya devam edileceği düşünülmektedir.

1.3.4.7.6. Anahtar Kelimeler Bağlamında Temsili Belgeler

Tema analizinin ardından kümeyi aktif hale getiren içerikte yer alan belgelerden önemi yüksek olanlar paylaşılmaktadır. Gig ekonomisine yönelik tüm elde edilen verilerin neticesinde dönemsel dalgalanmaları belirlemek, olguya yönelik araştırmaları çok boyutlu olarak ele almak, derinlemesine incelemek için konuya dair temsili belgelerin içerik analizi yapılmaktadır.

Tablo 1.7 Anahtar Kelime Kümelerinin Başlıca Temsili Belgeleri

Cluster #	Citing Papers	Coverage %
#0 Theme	Nelson, G (2020.0) The Gig Economy Comes To Academia: Job Satisfaction Among Adjunct Faculty . Cogent Education Doi 10.1080/2331186x.2020.1786338	11
#1 Theme	Morales-Munoz, K (2022.0) The Spatiality Of Collective Action And Organization Among Platform Workers In Spain And Chile . Environment And Planning A-Economy And Space Doi 10.1177/0308518x221103262	8
#2 Theme	Daramola, O (2022.0) Affordances Of Digital Platforms In Sub-Saharan Africa: An Analytical Review . Electronic Journal Of Information Systems In Developing Countries Doi 10.1002/isd2.12213	9
#3 Theme	Bellesia, F (2019.0) Platforms As Entrepreneurial Incubators? How Online Labor Markets Shape Work Identity . Journal Of Managerial Psychology, V34, P23 Doi 10.1108/Jmp-06-2018-0269	9
#4 Theme	Klarin, A (2021.0) A State-Of-The-Art Review Of The Sharing Economy: Scientometric Mapping Of The Scholarship . Journal Of Business Research, V126, P13 Doi 10.1016/J.Jbusres.2020.12.063	8
#5 Theme	Healy, J (2020.0) Sceptics Or Supporters? Consumers' Views Of Work In The Gig Economy . New Technology Work And Employment, V35, P19 Doi 10.1111/Ntwe.12157	8
#6 Theme	Khan, T (2022.0) What Social Supports Are Available To Self-Employed People When Ill Or Injured? A Comparative Policy Analysis Of Canada And Australia . International Journal Of Environmental Research And Public Health Doi 10.3390/Ijerp19095310	5
#7 Theme	Williams, C (2019.0) Dependent Self-Employment: Theory, Practice And Policy . Dependent Self-Employment: Theory, Practice And Policy Doi 10.4337/9781788118835	5
#8 Theme	Lemmon, G (2016.0) Psychological Contract Development, Distributive Justice, And Performance Of Independent Contractors: The Role Of Negotiation Behaviors And The Fulfillment Of Resources . Journal Of Leadership & Organizational Studies, V23, P16 Doi 10.1177/1548051816645745	9
#9 Theme	Yuan, B (2019.0) Multi-Level Social Health Insurance System In The Age Of Frequent Employment Change: The Urban Unemployment-Induced Insurance Transition And Healthcare Utilization In China . Healthcare Doi 10.3390/Healthcare7020077	5

Tema analizi sonucunda elde edilen temsili belgelerden en yüksek kapsam oranına sahip olan çalışmalar analize konu olmuştur. Ayrıca farklı tüm temalardan en yüksek kapsamlı çalışmalar analiz edilerek çok boyutlu bir bakış açısı ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Nelson vd., en yüksek araştırma sayısına ulaşan temanın, kapsam oranı en yüksek olan çalışması olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmada (Nelson vd., 2020) gig ekonomisi kavramının eğitim bilimlerine uyarlaması yapılmaktadır. ABD’de kolejler ve üniversitelerde belirsiz süreli istihdam edilen yardımcı öğretim üyelerinin statüleri sorgulanmaktadır. Çalışmada statülerinin iş tatminine etkisine yönelik olarak; yardımcı öğretim üyelerinin, kadrolu olanlarla benzer düzeyde sonuçlar ortaya çıkardığı ifade edilmiştir. #1 temasında en yüksek kapsam oranında yer alan Morales-Munoz ve Roca (2022), İspanya ve Şili’de örgütlenmeye dair ön görüşlerde bulunmuştur. Geleneksel olmayan emek yapısında deneyimlerin aktarımı, dayanışma, örgütlenme için sosyal medya kullanılmaktadır. Post-modern işçi; başlangıçta yerel olarak örgütlenme durumu ve lokasyondan bağımsız çok ölçekli bir yapıyı ortaya çıkarmaktadır. #2 temasında en yüksek kapsam değerine ulaşan Daramola ve Etim’in çalışmasına göre (2022), dijital platformların ortaya çıkardığı olanaklar belirtilmiştir. Sahra Altı Afrika’da dijital platformların çoğalması ve kamu/özel ortaklıklara dair desteklerin yoksunluğu ile kayıt dışı işletmeler için iş fırsatlarında artış yaşanmıştır. #3 temasında en yüksek kapsam oranına ulaşan Bellesia ve arkadaşlarının çalışmasında (2019); çevrimiçi işgücü piyasalarında düzensiz iş ilişkileri içerisinde gig çalışanları için iş kimliği oluşturmaya yönelik araştırma yürütülmüştür. Gig ekonomisinde çalışma düzeni teknolojik özelliklerden yararlanmaya zorlanan çalışanların eylemlerinde kısıtlamaya giden bir yapıdadır. İşçilerin çalışma biçimlerinde girişimcilik yönelimini geliştirmeye adapte olunmuştur. #4 temasında en büyük kapsama sahip çalışmanın Klarin ve Suseno tarafından yürütüldüğü görülmüştür. Araştırmada (Klarin ve Suseno, 2021), Web of Science arama kanalı üzerinden paylaşım ekonomisine dair iki bini geçen veri setiyle Bilimetrik analiz yapılmıştır. Gig ekonomisine yönelik doğrudan Bilimetrik analiz olmamasına karşın konuyla en alakalı kavram olan paylaşım ekonomisi özelinde önemli bir çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmada, paylaşım ekonomisinde iş modelleri ve girişimcilik kavramlarına yönelik araştırma ihtiyacı olduğuna dair gelecek çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur. Paylaşım ekonomisinin bir parçası olan gig ekonomisinin incelenmesi gerekliliğine dayanak oluşturulmuştur. #5 temasında en kapsamlı çalışmayı yürüten Healy ve arkadaşları (2020), tüketicilerin gig ekonomisinde işe ve çalışmaya dair bakış açısını tanımlama arayışına girişmiştir. Tüketiciler, gig işçilerinin mali durumuna, esnek çalışma düzenlerine ve iş

fırsatlarına dair olumlu görüşler bildirmiştir. Platform çalışmaları sürekli olarak artış gösterdikçe işçilerin talepleriyle karşı karşıya kalacak ve sürdürülebilir çalışma uygulamalarının benimsenmesi için çalışanların görüşleri kaçınılmaz olarak dikkate alınacaktır. #6 temasında Hossain Khan ve arkadaşları (2022), gig ekonomisinde yer alan çalışanların hastalık veya kaza durumlarında hangi sosyal destekler verilebileceğini sorgulamıştır. Çevrimiçi çalışma düzeninde serbest meslek anlayışı, güvencesizliği giderek hızlandırmıştır. Farklı ülkeler bağlamında çevrimiçi çalışanlar için sağlanan destekler incelenmektedir. Sürdürülebilir işgücü piyasası için çalışanların ihtiyaçları dikkate alınmıştır. #7 temasında Williams ve Horodnic'in ortaya koyduğu kitapta (2019); bağımlı serbest meslek çalışanlarının büyük şirketlerce taşeron olarak güvencesiz biçimde çalışma durumu algılandığını ifade etmiştir. Otuz beş Avrupa ülkesi örneklem oluşturularak kendilerinin ifade ettikleri hatalı algıya meydan okumak için serbest çalışma biçiminin gerçeklerini haritalandırmaktadır. #8 temasında Lemmon ve arkadaşları (2016), gig ekonomisinde psikolojik sözleşme, dağıtım adaleti ile müzakere davranışıyla bağımsız yüklenicilerin performansını incelemiştir. Bağımsız yükleniciler kimin, nerede ve ne zaman çalışacaklarını seçerek yükümlülüklerle dahil olmadan esnek bir yapıda işini yürütmektedir. Psikolojik sözleşme teorisinin işçi ve işveren ilişkisinin nasıl oluştuğunu, birbirlerini nasıl etkilediğini tanımlamakta, psikolojik sözleşmenin bağımsız yüklenici performansında müzakere davranışına yönelik kilit noktayı oluşturduğunu belirtmektedir. #9 temasında Yuan ve arkadaşları (2019), Çin'de sürekli olarak değişen istihdam ilişkileri içerisinde işsizlik ve sağlık sigortası sistemini incelemektedir. İşçilerin sürekli olarak istihdam değişikliğini yaşaması, çalışanların yetersiz sağlık güvenliği riskiyle karşılaşmasına neden olabilmektedir. Araştırmaya göre sağlık sigortalarını bozucu faktörleri ortadan kaldırmak için sigorta sisteminin buna göre uyarlanması gerekmektedir.

Tüm gig ekonomisi çalışmaları bütün olarak ele alındığında elde edilen temsili belgelerin; çalışma statülerinin iş tatminine etkisi, örgütlenme biçimlerinin sosyal medya etkisi, kayıt dışı iş biçimlerinde destekten yoksunluk, konuya dair gelecek çalışmaların önemi, esnek çalışma düzeninde tüketicilerin bakış açısı, işsizlik ve sosyal sigorta desteklerine dair görüşler, güvencesiz çalışma olgusu, psikolojik sözleşmenin yüklenici performansına etkisi gibi konuları içerdiği görülmektedir. İfade edildiği üzere küme analizinde paylaşılan temsili belgelerin konuya dair yorumlaması yapılmıştır. Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 olgusu teknolojik dönüşümlerin toplumun her kesimiyle bütünleştiği çok boyutlu kavramları (temel bilimlerden-sosyal bilimlere) içerisinde barındırdığı ifade edilebilir (Robla-Gomez vd., 2017; Yang vd., 2019; Ivanov, 2021; Wang vd, 2016; Stock ve Seliger, 2016; Wan vd., 2016). Bu

olguların alt kümesi olarak gig ekonomisi, çalışma hayatının doğrudan etkilendiğine yönelik olarak sosyo-ekonomik çalışmalarda yer alması (820/702 çalışma) aşıkardır. Nitekim küme analizi sonucunda elde edilen temsili belgelerin sosyal bilimler bazında çok boyutlu alanlarda yer aldığı görülmüştür. Bireylerin kendilerini ve ailelerinin yaşamlarını idame ettirebilmesi için her dönemin çalışma şartlarına adapte olabilmesi beklenmektedir. Toplumun refah ve huzurunun sürdürülebilirliği açısından çalışma hayatının içinde bulunduğu durumun tanımlanması oldukça önemlidir (Lupu ve Castro, 2021; Novitz, 2021). Nihai olarak bulgular neticesinde, sürekli olarak dönüşen dünya düzeni içerisinde, çalışma hayatının yer aldığı duruma karşı işçilerin çalışma koşulları, psikolojik durumları, hakları ve sorumlulukları gibi konuların çalışıldığı ve gelecek dönemlerde konunun öneminin artması ve tüm toplumu ilgilendirmesi açısından kümülatif olarak daha da çalışılacağı düşünülmektedir.

1.3.5. Gig Ekonomisine Yönelik Yasal Dayanak

Gig ekonomisi kavramının tanımlanmasının önemi her geçen gün artmaktadır. Mastercard'ın raporunda (2019), küresel anlamda esnekleşen ekonominin brüt hacminin 204 milyar dolar olduğu ve 2023 yılında %17 kadar büyümesinin gerçekleşebileceği paylaşılmıştır. Intuit raporunda (2020), ABD'de yer alan işgücünün %25-30 aralığı ve kült firmaların %80'inin gelecek dönemlerde gig ekonomisinde yer alan esnek işgücünü istihdam edebileceği paylaşılmaktadır. Brodmin raporuna göre (Broda, 2021) gig çalışanlarının sayıları her geçen gün artmaktadır. ABD'de 2027 yılında 86 milyon çalışan öngörüsünde bulunurken İngiltere'de henüz sayı düşük olmasına karşın (5 milyon) son üç senede iki kat artış gözlemlenmektedir. Gig ekonomisi piyasasının her yıl bütünleşik olarak %15 oranında büyüyebileceği hesaplanmaktadır (Velocityglobal, 2022). Nihayetinde gig ekonomisi, büyüme potansiyeli yüksek bir piyasadır. Kümülatif biçimde artan yapısı öncelikle ABD'yi etkiliyor olsa da gelecek çalışma yapısını kökten değiştirebilecek ekonomik büyüklüğe ulaşmaktadır. Bu kapsamda güncel çalışma yaşamının ve geleceğin en önemli işgücü piyasası etkenlerinden biri olan ekonomik sistem dahilinde çalışanların yaşadıklarını durumlara yönelik tanımlamalarda bulunabilmek önemlidir. Gig ekonomisinin yeni sanayi devriminin bir yansıması olabilecek büyüklükte olduğu atfedilmektedir (Deepak, 2021). Gig ekonomisinin işgücünü etkileme potansiyelinin bu denli yüksek olması, yeni işgücü biçimlerinin piyasa içerisinde yoğunlaşmasını beraberinde getirebilmektedir. Geçici, kısmi, uzaktan ve talep üzerine çalışma biçimlerinin birçoğunu içerisinde barındırmaktadır. Ancak böylesine etkileyici bir ekonomi sisteminin piyasaya yerleşmesi belirli durum ve sorunların tanımlanması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. En önemli durumlardan birinin yasal

dayanaklar olduğu görülmektedir. Gig ekonomisinin etkinliği arttıkça akademik literatürde artan eğilimin söz konusu olduğu görülmektedir. Literatürde en çok vurgu yapılan durumlardan birinin çalışanların yasal dayanağı yönündeki koşullardır. WoS veri tabanında “Gig Economics” ve “Law” kelimeleri konu özelinde taratıldığında tüm gig çalışmalarının %10’unu kapsadığı görülmektedir. Dahası çalışmaların 2020’li yıllarda önem kazandığı görülmekte olup 2022 yılına gelindikçe gig çalışmalarındaki yasal durumlara yönelik çalışmaların hızla arttığı belirlenmiştir. Gig ekonomisinin yaygınlık kazanmasıyla doğru orantılı olarak çalışanların hukuki durumlarına yönelik sorular ortaya çıkmıştır. Dijital platformlar kapsamında gig ekonomisindeki ücretli çalışmalar, klasik çalışma düzeni ve istihdam koşullarının uygulanmasını zorlaştıran hususlar içerebilmektedir. Süreksiz platform aracılı çalışma düzeninde klasik düzenlemeler ve asgari standartlara yönelik belirsizlik mevcuttur (Stewart ve Standford, 2017: 1). İşletme sahipleri herhangi bireysel yazılı sözleşme olmaksızın çevrimiçi olarak işçileri keyfi biçimde belirlemekte ve işe almaktadır. Bununla birlikte Asya ve Afrika bölgelerindeki ucuz işgücünün istihdam edilmesiyle sosyal damping tehlikesi baş göstermiştir. Küresel anlamda gig çalışanları için geçerli bir iş kanunu ve uluslararası anlaşmaların olmaması bu durumu hızlandırmaktadır (Bregiannis vd., 2017: 5). Fakat ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)’ya göre uluslararası çalışma standartları (2014); hükümetler, işverenler ve işçilerle birlikte örgütlenme özgürlüğü, sözleşme hakları, zorunlu çalışmanın yasaklanması ve gig çalışanları için en önemlisi istihdam ve meslek ayrımcılığının ortadan kaldırılması gözetilerek belirlenmelidir. Ancak bu kapsamda birçok ülke tarafından klasik ve geçici istihdam biçimleri arasında uyumsuzluk olabilmektedir.

Öncelikle Türkiye’de esnek çalışma ilişkisine dair yasal hükümler ele alınmaktadır. Paylaşım ekonomisinin içerisinde bulunduğu çalışanların belirli yasal statüde yer almaması ülkemiz nezdinde iş güvencesine yönelik kaygının varlığını beraberinde getirebilmektedir (Kiracı ve Kayabaşı, 2017: 76). 4857 sayılı İş Kanunu dahilinde eklenen yönetmeliklerle esnek çalışma biçimlerine imkân tanınmıştır. Teknolojik değişimlerle çalışma türlerinde farklılaşmaya gidilmiştir. 4857 sayılı kanunun 11. Maddesi’nde iş ilişkisinin belirli sürelerle yapılmayabildiğini bunun da belirsiz süreli olarak tanımlandığı ifade edilmiştir. Madde 12’de ise sadece iş sözleşmesinin süreli olması ya da süreksiz olmasından dolayı çalıştırılan benzer işçilerin farklı yükümlülüklerle bağlı olmayacağı belirtilmektedir. Ücret ve kıdem gibi koşulların ayırım yapılmaksızın uygulanacağı ifade edilmektedir.²⁷ Ancak serbest zaman kullanımı, uzaktan çalışma, kısa çalışma ve çağrı üzerine çalışma gibi başlıklar yer alsa da hiçbirisi gig çalışanlarını kapsayacak içeriğe sahip değildir. Gig ekonomisi platform aracılığıyla

²⁷ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (erişim tarihi: 11.12.2022).

çalışanların faaliyetlerini gerçekleştirmeye imkân tanırken hukuk kuralları bakımından yasal boşluklar meydana getirmektedir. İşi yerine getiren ve talep edenlerin farklı ülkelere mensup vatandaşlar olması durumunda hangi hukuk kurallarının geçerli olduğu gri bir alan olarak kalmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2017: 41). Hem işin vergi boyutu hem de sosyal güvenlik kapsamı açısından Türkiye'deki gig çalışanları belirlenerek sosyal güvenliklerinin sağlanmasına yönelik öneriler mevcuttur (Kaya, 2021).

PwC (2021) gig çalışanlarının hukuki durumlarını ülkeler bazında ortaya koyduğu bir rapor yayınlamıştır. Rapora göre, Belçika ülkesinde klasik iş ve çalışma koşullarının belirleyici yapıları, çalışanlar lehine düzenlenmiştir. Çalışanlar için herhangi mali yükümlülük olmadığı gibi mali imkânların artışında sorumluluk ve karar alma yetkileri de mevcut değildir. Çalışanlar, faaliyetlerinin sonuçlarında kapsam ne olursa olsun sabit ücrete tabii olup, sahibi veya kiracısı olunmayan mal veya hizmetlerde herhangi bir taraf olmaksızın işi yürütmektedir. Belirtilen durumlar altında sözleşmeye dayalı iş ilişkilerinin yasal olarak istihdam çerçevesine alındığı, eğer ifade edilen koşullara tabi değilse serbest meslek çalışanı olarak görülmektedir. Ancak iki yönlü kanunda hukuki yollarla yürütülebilir. Firmalar çalışanları serbest meslek erbabı olarak görmekteyken içtihatlar da geçici işçilerin normal çalışanlardan farklı olmadığı paylaşılmıştır. Nihayetinde net biçimde düzenlenmiş bir yönetmelik ve kanun tasarısı bulunmadığı için konu kapsamında belirsizlik hâkimdir. Aynı rapora göre Danimarka'da serbest meslek çalışanları statüsel olarak işçi sayılmadıkları için koruyucu mevzuat altında tanımlanamamaktadır. Bireysel iş sözleşmeleri dahilinde yer alan taahhütlerle iş ilişkisi düzenlenmiştir. Klasik iş ilişkisinin katı mevzuat uygulamaları kendi hesabına çalışanlar nezdinde mevcut değildir. İçtihat hukukuna göre geçici istihdam ilişkisi gri bir bölge olarak kalmaktadır. Rapora göre Fransa'da geçici çalışma düzeninde çalışma koşullarında serbest meslek sahibi olduğu belirtilmekte ve kazanç veya zarardaki sonuçlardan çalışanın kendi sorumlu olduğu ifade edilmektedir. Geçici çalışanlar mesleki sorumluluk sigortasına tabi değildir. Fransız Yüksek Mahkemesi tarafından paylaşılan beyana göre, iş ilişkisinin varlığı sadece tarafların niyetine veya sözleşme türlerine bağlı olmadığı yürütülen koşullar, ast ve üst ilişkisi, denetim, emir ve komuta sistemine göre ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Rapora göre Almanya'da gig çalışanları da için hizmet sözleşmesine tabi olmaktadırlar (haklı sebeple fesih dahil) ancak işten çıkarmaya yönelik koruma yasası kapsamında korunmaya tabi olmadıkları belirtilmiştir. Çalışanları belirli kriterler/sınıflandırmalar nezdinde (işin uygulanması ve zamanlamasına yönelik emir komuta zinciri olması, işe ve işverene bireysel bağımlılık, işverenin çalışan oryantasyonunu sağlaması) koruma kapsamına aldıkları görülmektedir. Gig ekonomisine yönelik Aralık 2019

tarihinde Münih'te platform çalışanının serbest meslek çalışanı olduğu kararı verilmiştir. Raporda özellikle serbest meslek statüsünde olan gig çalışanları özelinde yasal bir belirsizlik ve çalışan haklarına yönelik boşlukların olduğu ifade edilmektedir. Rapordaki ifadelere göre İtalya için istihdamın statüsü itaatin varlığına bağlı olmaktadır. 2019 yılında İtalya hükümeti gig çalışanları için asgari düzeyde korumayı sağlayan ve klasik çalışma yapısını benimseyen işçilerin haklarına benzer durumları taahhüt eden 128/19 sayılı kanunu yayımlamıştır. Kanuna göre iş ilişkisi bireysel sözleşmelere dayanması gerekmekte olup uyumsuzluk halinde cezalara tabidir. Yürütülen işin eş değeri olan sektörlerde geçerli saatlik asgari ücret garanti edilmektedir. Çalışanlar iş kazası ve meslek hastalıkları durumunda ulusal sigorta kurumu tarafından kapsama alınmıştır. Norveç'te gig ve paylaşım ekonomisindeki çalışanlar serbest meslek sahipleri olarak sınıflandırılmaktadır. Ülkede gig ekonomisinde çalışanlara yönelik olumsuzluk yaşanmadığı için yeni bir mevzuatın gerekli olmadığı paylaşılmıştır. Rapora göre İngiltere'de serbest çalışanları belirlemek için risk faktörü ve iş faaliyetinin yürütülmesindeki araç gereçlerin sahipliği dikkate alınmıştır. Serbest çalışanlar olsa da çalışanların fiilen işçi olduklarına dikkat edilmiştir. Çalışanı firma yönlendirmişse stopaj kesintisi firmadan yapılmakta ancak serbest çalışanlara dair işçi ücretinin vergilendirilmesine ilişkin düzenleme mevcut değildir. 2016 yılında verilen mahkeme kararınca İngiltere'deki Uber sürücüleri şirketin çalışanı olarak kabul edilmiş ve tatil, sosyal sigorta kapsamı ve asgari ücret hakkına sahip oldukları ifade edilmiştir.²⁸ Şu an için ulusal anlamda gig çalışanlarına yönelik resmi nitelikte düzenleme olmasa da Uber firması sürücülerinin hak ve yükümlülükleri ihlalini önlemesi adına İngiltere'de sendikayı tanıyan ve birliktelik halinde olan ilk esnek ekonomi platformudur. Raporda 2020 yılının sonunda İspanya Yüksek Mahkemesi tarafından sürücülerin serbest çalışan olarak değil, klasik çalışan olarak tanımlanmasını ifade etti. Çalışanlar faaliyetlerini özerk olarak koordine etme, fiyat ve çalışma koşullarını belirlemeye yönelik müzakere imkânına sahip olmaması sebebiyle klasik çalışan statüsüne alınmıştır. Böylelikle sosyal güvenlikle yararlanabilme imkânlarının önü açılmıştır. İsveç'te serbest çalışanların bağlı oldukları şirketler sendikaların baskısı altındadır. Çalışanların bildirim süreleri ve çalışma koşullarındaki hakları güçlendirilmek istenmektedir. Yaklaşık 50 gig şirketinin yönetim kademesi işveren veya müdür olarak kabul edilmiştir. Rapora göre Hollanda'da istihdam ilişkisi sağlanabilmesi için (serbest çalışanlar da dahil) işçi, ücret ve yetki kriterleri olması gerekmektedir. Gig veya paylaşım ekonomisinde çalışanlar bu kriterlere göre klasik istihdam biçimi ya da serbest meslek çalışanı olarak anılmaktadır. Ancak bu iki istihdam biçimi de benzer hak ve korumaya tabii tutulmuştur. Nitekim gig ilişkisinde

²⁸ <https://arstechnica.com/tech-policy/2016/10/uber-drivers-employees-uk-court-ruling/> (erişim tarihi: 11.12.2022).

çalışanların serbest meslek çalışanı değil klasik çalışan biçiminde yer aldıkları paylaşılmaktadır. Rapora göre nihai olarak birçok ülkede gig çalışanlarının hak ve sorumluluk kapsamında yer almadıkları görülmüştür. Benzer biçimde ABD’de 2019 yılında California Meclisinde, gig çalışanının işçi statüsünde güvence altına alınması gerekliliği paylaşılmıştır. Ancak devam eden süreçte Uber ve Lyft gibi firmalar aracılığıyla çalışanların bağımsız yüklenici olduğu beyan edilerek sosyal güvence kapsamında olmadıkları beyan edilmiştir (Brien, 2020). Sorumluluğa tabi olan ülkelerde aracı firmaların çalışanlara yönelik yükümlülükleri vardır. Ancak aracı firmalar bu kapsamda 2020 yılından beri sürekli olarak itiraz yoluna gitmiş, çalışanların klasik çalışma biçiminin dışına çıkması, kendi hesabına çalışanlar olarak tanımlanması gerekliliğini paylaşmıştır.

Küresel İstihdam ve Çalışma Başkanı olan M. Govaert katıldığı panelde, gig çalışanlarının küresel anlamda yasal hak ve korumalara sahip olması gerektiğini ifade etmiştir. Ülke açısından daha az vergi geliri ve sosyal güvenlik primi ile sosyal güvenlik sisteminin baltalandığını belirtmektedir. Çalışan açısından ise ücretli tatil hakkı, hastalık ve iş kazasına yönelik korumalar, emeklilik hükümlerinin içerilmesi gerekliliğini paylaşmıştır. Çalışanlara yönelik hakların sağlanmadığı sürece güncel koşulda olduğu gibi sürekli olarak aracı platformların inceleme altında olacağını belirtmektedir.²⁹ Küresel çapta gig çalışanlarına yönelik büyük kitleleri ilgilendiren en az 40 dava sonucunda yasal sürecin işçi lehine kaydığı görülmektedir. Uber, Deliveroo gibi şirketlerin aracı oldukları çalışanlar için hak ve sorumluluk yükleme gerekliliğinin var olduğu görülmektedir.³⁰ Yüksek mahkemelerin kararlarının büyük çoğunluğunun çalışanlar lehine olmasına rağmen güncel olarak hiçbir ülke, kanun ve mevzuat çerçevesince gig çalışanlarını kapsamına dahil etmemiştir. 2020 yılı ile birlikte önemli davalara konu olan gig ekonomisinin henüz yeni bir olgu olması bunun temel nedeni olabileceği gibi gelecek dönemde hak ve sorumlulukları içeren yasal sürecin gerekliliği açık bir şekilde görülmektedir.

1.4. İş Kaynakları ve İş Talepleri Kuramı

Bireysel motivasyonun sağlanabilmesi için fordist üretim biçiminin ötesine geçilerek motive edici faktörlerin sadece maddi kaynaklı olmadığı belirlenmiştir. Buna yönelik olarak 1943 yılında Maslow, ihtiyaçlar hiyerarşisini tanıtmıştır. Hiyerarşik yapı gözetilerek bireysel hedeflere ulaşmak ve motivasyon kazanmak için sürekli olarak ihtiyaçların karşılanması beklenmektedir (Kula ve Çakar, 2015; Maslow, 1969). 1957 yılında Mc Gregor X ve Y

²⁹ <https://www.globalworkplaceinsider.com/2022/04/how-the-gig-economy-is-reshaping-labour-markets/> (erişim tarihi: 11.12.2022).

³⁰ <https://www.theguardian.com/business/2021/mar/17/courts-close-in-on-gig-economy-firms-globally-as-workers-seek-rights> (erişim tarihi: 11.12.2022).

kuramını ortaya koymuştur. Liderlere yönelik bir motivasyon anlayışını kapsama dahil etmiştir. X kuramına göre liderler alt düzeyindeki birimlere beklentilerini ve isteklerini belirtmektedir. Ancak en önemli özelliği otoriter bir kişilik yapısında olmalarıdır. Y kuramında ise liderler katılımcı ve demokratik yapıdadır. Liderlerin amaçları ile çalışanların hedeflerini bütünleştirmektedir (Daft, 2015; Robbins ve Judge, 2009). Bir diğer teori olan Herzberg'in Çift Faktör Teorisi; bireyin çalışma hayatındaki motivatörleri; sorumluluk, statü, terfi imkânlarıyla güdülenebileceğini belirtmektedir. Hijyen faktörleri ise maaş, şirketin yapısı vb. durumlardan oluşmaktadır (Kaya vd., 2013). İlerleyen süreçte bu kuramlara ek olarak McClelland Başarı Teorisi, Vroom'un Beklenti Teorisi, Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı, Ödül Adaleti Teorisi gibi teorilerin tanıtıldığı görülmektedir.³¹

Özellikle 1980'li yıllardan bu yana çalışanlarla ilgili birçok çalışma biçimlerinin bireyler üzerinde refaha yönelik derin etkisi olabileceği düşünülmüştür (gerilim, tükenmişlik, bağlılık, stres vb.) (Halbesleben ve Buckley, 2004). 2000'li yıllarla birlikte çalışanların iş yapıları ve işçilere etkisine yönelik araştırmalar sürekli olarak artış göstermiştir. İş Talepleri-Kaynakları teorisi, Demerouti ve arkadaşlarının yayınlarıyla birlikte sürece başlamış ve zaman geçtikçe kendini somut biçimde ilerletmiştir. Bakker ve Demerouti 2006 yılında İş Talepleri ve Kaynakları (JD-R) modelini tamamıyla geliştirmiştir.³² Bu bağlamda model, iş talepleri yüksek ve iş kaynakları düşük olduğunda; stresin ve çalışan tükenmişliğinin arttığını belirtmiştir. Bu durum çalışan motivasyonu ve iş tatmininde olumsuz etki yaratabilmektedir. İş talepleri düşük ve iş kaynakları yüksek olduğunda, kaynakların iş taleplerini dengeleyebildiği paylaşılmıştır. Buna yönelik olarak iş kaynakları; sosyal destek, performans değerlemesi, özerklik, öğrenme, bağlılık gibi motivasyonel süreçler önem kazanmıştır (Taris ve Feij, 2004).

Kaynaklar	Yüksek	Düşük Zorlanma Yüksek Motivasyon	Ortalama Zorlanma Yüksek Motivasyon
	Düşük	Düşük Zorlama Ortalama Motivasyon	Yüksek Zorlama Düşük Motivasyon
		Talepler	

Şekil 1.11 Etkileşime Dayalı İş Talepleri-Kaynakları Modelinin Tahminleri

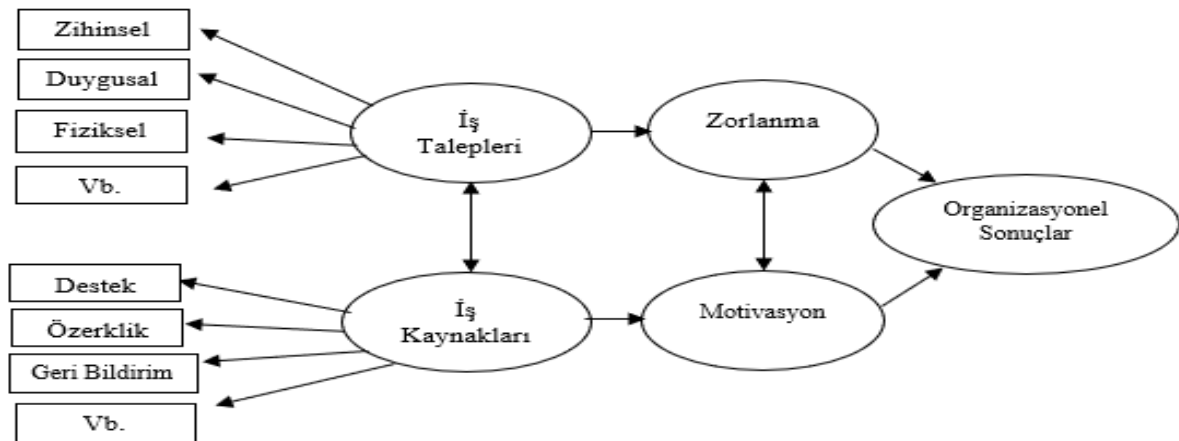
Kaynak: Bakker ve Demerouti, 2007: 320

³¹ <https://www.iienstitu.com/blog/motivasyon-teorileri> (erişim tarihi: 16.08.2022).

³² <https://www.mindtools.com/pages/article/job-demands-resources-model.htm> (erişim tarihi: 17.08.2022).

Bir işte tükenmişlik yaşandığı zaman iş kalitesi düşerken yönetici bu sorunu ortadan kaldırmak için çalışandan yeni bir plan yapmasını isteyebilmektedir. Yöneticinin bu isteği iş yükünü artırmakta ve kendini baltayan/kendine zarar veren yapıya evrilmektedir (Bakker ve Wang, 2020). İş talepleri; fiziksel ve psikolojik anlamda çabanın bireysel ve toplumsal etkilerini barındırmaktadır. İş taleplerinde kişinin kendi potansiyelinin yüksek olması, psikolojik ve fizyolojik anlamda olumsuz etkiler barındırmakta ve kişide tükenmişliğe yol açmaktadır (Hakanen vd., 2008; Roelen vd., 2007). İş talepleri ve kaynakları; talepler ve kaynaklara bakılmaksızın çeşitli mesleki ortamlara uygulanabilmektedir. İş talepleri, işe yönelik sürekli olan fiziksel veya psikolojik çabadır. Beceri gerektiren fizyolojik ve psikolojik maliyetlere ilişkin sosyal ve örgütsel bağlara atıfta bulunmaktadır. İş baskısının yüksek olması, elverişsiz fiziksel çalışma ortamını ve psikolojik olarak olumsuz durumları içerisinde barındırmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007: 312).

İş Talepleri-Kaynakları teorisi çalışma piyasasında yer alan işçiler için çalışanın refahı ve performansı arasında ilişkiyi analiz etmek için kullanılmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2017). Organizasyonel çalışma ortamında çalışanların refah ve performans bağlantısı incelenmektedir (Demerouti ve diğerleri, 2001). İş kaynakları; işlerdeki hedef ve amaçları gerçekleştirmeye olanak sağlayan, iş taleplerinin yarattığı maliyeti düşüren, çalışanların bireysel anlamda gelişimlerine katkı sağlayan çalışma yapısıdır. Sosyal anlamda destek, örgütsel bazda adalet, bireysel gelişim ve işe yönelik özerklik olgusunu içerisinde barındırmaktadır (Alcan, 2020: 90). İş kaynakları motivasyon potansiyeline sahip olup yüksek iş bağlılığına ve performans artışına yol açmaktadır (Tummers ve Bakker, 2021). İş kaynakları çalışanların gelişimlerini destekleyerek içsel ve dışsal motivasyona etki edebilmektedir. İş kaynakları içerisine; özerklik, yeterlilik, ilişkili olma gibi temel insan ihtiyaçları dahil olmaktadır (Deci ve Ryan, 1985).



Şekil 1.13 İş Talepleri-Kaynaklar Modeli

Kaynak: Bakker ve Demerouti, 2007: 313

İş kaynaklarının fazla seviyede olması; iş tatminini, iş-yaşam kalitesini ve dengesini artırmaktadır (Schaufeli ve Bakker, 2004). İş tasarımlarına yönelik teoriler, iş stresinin veya taleplerin önemini görmezden gelmekteyken iş kaynaklarının motive edici potansiyelini de göz artı etmiştir (Bakker ve Demerouti, 2014: 2). İş talepleri ve kaynakları arasındaki etkileşim, iş yükü ve motivasyonun gelişiminde etkili olmaktadır. İş kaynaklarının iş yükü üzerinde (özellikle tükenmişlik) iş taleplerini hafifletebileceği düşünülmektedir (Bakker vd., 2003b). Benzer biçimde Diener ve Fujita'nın çalışmasına göre (1995), belirlenen hedefe ulaşmak için motive edici birçok potansiyel kaynak mevcut olup farklı taleplerin farklı kaynaklardan etkilenebileceği düşünülmektedir. Liderlerin tutumları çalışanın iş talepleriyle başa çıkmasında yardımcı olup onları motive edebilmektedir (Vaènenen vd., 2003). Bununla birlikte iş özerkliği, iş sağlığı, çalışan refahı; motivasyonel süreçler ve stres durumlarıyla başa çıkmak için önemli olabilmektedir (Karasek, 1998). Ayrıca JD-R modelinin diğer bir önerisine göre iş kaynaklarının iş talepleri için motivasyonu ve işe bağlılığı etkilemesine yöneliktir (Bakker ve Demerouti, 2007: 315). Modele dair birçok çalışma test edilmesi için araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Hakanen ve arkadaşlarının (2006) Finli öğretmenler üzerinde yürüttüğü çalışmada, iş taleplerinin sonucu olabilen tükenmişliğin hastalık durumuna aracılık ettiği; iş kaynakları içerisinde işe bağlılığın, örgüt bağlılığıyla bağlantılı olduğu görülmektedir. Shi vd., Çin vatandaşı doktorlar üzerine yürüttüğü çalışmasına göre (2021) iş kaynağı yüksek olan kişilerin işe bağlılığı ve iş tatmini yüksek olmaktadır. Hsiu-Jen Yeh'in Doğu Asya'yı içeren çalışmasına göre (2014); iş taleplerinin (çalışma süreleri, iş yükü vb.) iş tatminini azaltmasının etkisinin, iş kaynaklarının (kazanç, iş içeriği, iş ilişkisi vb.) iş doyumuna pozitif yönde etkisinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Zablah ve arkadaşlarının satış pazarlama işi yürüten çalışanlara yönelik yaptıkları araştırmaya göre (2021: 7) satış temsilcileri için iş taleplerine dair ilave bir durum olduğu vakit bireylerin bunu nasıl algıladığına yönelik olarak satış performansına etki yaratacağı paylaşılmıştır. İş kaynakları motivasyona olumlu etki ederek çalışan memnuniyeti ve sağlığına fayda sağladığı görülmektedir (Van den Broeck vd., 2013). Bakker ve arkadaşlarının çalışmasında (2003c), iş taleplerinin tükenmişlik yaratabildiği, dolaylı olarak devamsızlığa etki edebileceği belirtilmiştir. JD-R modeline yönelik yürütülen çalışmaların çoğu; çalışma koşulları ve çalışanın refahı arasında ortak varyans, risk artışı yapan iş talepleri ve kaynaklarının bireysel değerlendirilmesine dayanmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007 :316). Araştırma iş talepleri-iş kaynakları teorisi kapsamında değerlendirilmektedir. Teorinin temel önerisine göre; iş talepleri, bireysel kaynakları farklı aşamalarla harekete geçirmektedir (Demerouti vd., 2001). Olumsuz durumların birey üzerindeki talepleri şekillendirdiği belirtilmekte ve bu talepler

nezdinde kaynaklar arasındaki dengesizliğe yönelik argümanlar sunulmaktadır. İşe yönelik kaynaklar, özellikle işe yönelik talepler arttığında çalışanların işe yönelik bakış açılarını etkiler. Çalışanlar değerli kaynakları elde tutmaya ve korumaya motive olmaktadır. Güvence kavramı da çalışanların genel anlamda işgücü piyasasında elde etmeyi umduğu ve korumaya çalıştığı olgular arasındadır. Güncel çalışma hayatının bir getirisi olan gig ekonomisinde iş güvencesi kaynağını elde etmek önemli bir aşama mıdır? Yoksa bireyler başka bir kaynak olarak ücreti, iş güvencesi ile amorti edebilmekte midir? Bu sorularla iş güvencesizliğinin motivasyon aracı değişken ile iş tatminine etkisi ekonomik kazanç boyutuyla ele alınmaktadır. Teori iş kaynakları yüksek olduğunda çalışanların daha yüksek iş tatminine ulaşabileceğini belirtmektedir (Hakanen, 2006). Bu bakımdan iş güvencesizliği yaşandığı durumda ekonomik kazancın iş tatminini nasıl etkilediği ortaya çıkarılmaktadır. Dahası bireylerin, ekonomi olgusunu ön plana çıkardığı takdirde ussal ekonomik insan modeli ile klasik anlamda rasyonel yönetim anlayışına yönelik geri dönüşe işaret edebilecek bulguların ortaya çıkıp çıkmayacağı merak konusudur. Bulguya yönelik ipucu bulunduğu (varlığı/yokluğu) takdirde değerli bilgilerin varlığı aşikâr olacaktır.

İş/çalışma tüm dönemlerde bireylerin yaşamlarını idame ettirmesi için en önemli olguların başında gelmektedir. Günümüz toplumları için çalışma yapısı olan gig ekonomisinin çalışılmasına yönelik eğilimler giderek artmaktadır. Olgunun henüz yeni olması dolayısıyla güncel süreç içerisinde, işçilerin gig ekonomisine katılım nedenlerine dair keşifsel ve niteliksel bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Bunun yanı sıra iş güvencesizliğine yapılan vurgunun düzenleyici değişken olan ekonomik kazanç yani ücret tatmini ile idame ettirilebileceğine yönelik henüz ampirik bir çalışma bulunmadığı için çalışmanın özgünlük değeri yüksek seyretmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ, MOTİVASYON, EKONOMİK KAZANÇ VE İŞ TATMİNİ

2.1. İş Güvencesizliği Olgusu

İş güvencesi kavramı, bireylerin kendilerinin ve ailelerinin yaşamlarını idame ettirebilmesi adına emeğini icra etme hakkının haklı bir neden olmaksızın elinden alınmasına karşılık, çalışanların kendini koruma içgüdüğü ile ortaya çıkmaktadır (Kaya, 2001). İş güvencesi kavramının, işçi ile işveren ilişkisinin devamlılığı ve toplumsal refahın sürekliliği açısından korunması gerekmektedir. İş güvencesizliği, iş yaşamında stres kaynaklarının başında yer almaktadır (De Witte, 1999). Toplumsal huzurun sürdürülebilirliği açısından işverenin sınırsız iş sözleşmesi feshetme hakkına karşı güvence gerekliliği zaruri olmaktadır.

2.1.1. İş Güvencesizliği Olgusunda Tarihsel Süreç

İstihdama ve gelire yönelik güvence farklı aşamalarla karşımıza çıkmaktadır. Tarım toplumlarında nüfusun yüksek seviyelerde artış göstermemesi, kendi kendine yetebilen toplumların hâkimiyetini artırmıştır. Birinci Sanayi Devrimi'nde insanlık tarihi büyük bir dönüşüm yaşayarak insan emeğinin katma değer üretimi önemli hale gelmiştir. Emek ve temel teknolojik üretim biçiminin birleşimi sağlanmıştır. Ancak bu süreç işgücüne sancılı olarak yansımış, fabrika işçileri eş ve çocuklarını açlıktan kurtarabilmek için günde on altı saat çalışmak zorunda kalmıştır (Mohajan, 2019). Bu aşamada iş güvencesizliği, işçi kademesi için derinden hissedilmiştir. İş güvencesizliğini dengelemek için sendikal gücün baskılaması ile daha az çalışma süreleri ve daha yüksek ücretler esas alınarak yaşam koşullarının iyileştirilmesi amaçlanmıştır (Rule ve Rice, 1988). Donald'a göre (Uchitelle ve Kleinfeld, 1996); güvencesizlik, hoşnutsuzluk içerisinde bulunan durumdan ziyade beklenti ve endişeden kaynaklanmaktadır. Bu durum 1880'lerde çiftlikteki çitlerin dışına çıkan bireylerin şehirlere ulaştıklarında yaşadıkları kontrol kaybı hisleriyle ilişkilendirilmiştir. Benzer şekilde tüm derin sosyal dönüşümlerin güvensizlik ve kontrol kaybı duygusunu ortaya çıkarma potansiyeli mevcuttur (Marmot, 1999). McKeown (1976) ve Fogel'a (1994) göre Sanayi Devrimi sonrasında batı ülkelerinde gelişen sağlık ve refah koşulları artan işgücünün varlığını yansıtmıştır. Birinci Sanayi Devrimi'nde iş güvencesizliğinin varlığı, üretim artışı sağlandığı ve toplumla paylaşılabildiği sürece bu varlık 1980 yıllarına kadar amorti edilebilmiştir.

1980'li yılların sonrasında Marmot (1999), ABD'de bir süredir vurgulanan Michigan'daki otomobil işçileri çağının bittiğini ve mavi yakalıların kır evlerinde yaşam boyu güvenli bir işe sahip olduğu Amerikan rüyası metaforunun şu an ki gelir düşüşü ve artan

işsizlikte gerçekçi olmadığını ifade etmiştir. Hutton (1995) bu görüşü destekleyerek son dönemlerde Büyük Britanya’da çalışanların %30’unun güvencesiz çalışma koşullarında işlerini sürdürdüğünü ifade etmiştir. Ayrıca ağırlıklı olarak geçici ve yarı zamanlı çalışanların bu grupta yer aldığını belirtmiştir. Atipik çalışma biçimlerinin iş güvencesizliği yarattığı ve refahı olumsuz etkilediği ya da yeni iş olanakları ortaya çıkardığı, çalışanların ihtiyaç ve isteklerine cevap verdiği konusunda tartışma sürmektedir (Bielenski, 1999). 1980’li yıllara kadar Avrupa ülkeleri iş, gelir ve istihdam güvenliğini ön plana çıkarmasına rağmen son dönemlerde retorik işgücü piyasası esnekliğine büyük vurgu yapılmaktadır (Beatson, 1994). Bu durum esneklik vasıtasıyla işgücü piyasasına etki edebilmektedir. Yasal açıdan belirli süreli sözleşme, kalıcı sözleşmeden daha az iş güvencesi sağlasa da bu durum mutlak olmayabilmektedir. Almanya’da 1992 yılında kalıcı süreli işe girenlerin %30’una yakınının işten ayrıldığı görülmektedir (Bielenski, 1999: 27). Dönem itibariyle Almanya’da geçici çalışanların %15’inde sözleşme sürekliliğinde endişe varken sürekli sözleşmelilerin %19’unda bu endişe mevcut olmuştur. Dolayısıyla sözleşmenin türü fark etmeksizin iş güvencesizliği kaygısının var olabildiği belirtilmiştir (Pohjola, 1994). Tabii olarak bu durum ülke, yer ve zaman bağlamında değişiklik göstermekte ve farklı boyutların oluşumunu meydana getirmektedir.

2.1.2. İş Güvencesizliği Türleri

İş güvencesizliğine yönelik literatürde genellikle üç tür mevcuttur. Bunlar bakış açıları, psikolojileri ve boyutlarına yönelik farklılıklar taşımaktadır.

2.1.2.1. Nesnel ve Öznel Boyutlar

İş güvencesizliğini tartışırken birçok boyut dahilinde tanımlamaların yapılması gerekmektedir. Literatürde, alanlara göre farklı yaklaşımlar mevcut olmaktadır. İş güvencesizliği kimi çalışmalarda öznel yargılar olarak düşünülmektedir. Bu kapsamda iş güvencesizliği, emekçilerin işini icra ettiği işyerindeki koşulları algılamasına göre şekillendiği ifade edilmektedir (Nart, 2015). Kimi araştırmalara göre ise iş güvencesizliğinin nesnel boyutu daha hâkimdir. Nesnel iş güvencesizliği, işgücü piyasası ve koşulları tarafından meydana gelen herkes tarafından kabul gören bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Kayıt dışı, kısmi süreli, atipik istihdam, şirket küçülmeleri, geçici iş sözleşmeleri gibi durumlar neticesinde çalışanların işten çıkarılma süreçlerini kapsamaktadır (Sümer vd., 2013). Nihayetinde iş güvencesizliği sorunu; ekonomik dalgalanmalar veya geçici iş sözleşmeleri gibi nesnel faktörlerden veya bireysel düşünce ve tutumlardan kaynaklanabilmektedir (Bussing, 1999).

2.1.2.2. Zihinsel ve Duygusal Boyutlar

Zihinsel iş güvencesizliği emekçinin negatif olarak algıladığı iş kaybı ve çalışma koşulları olarak tanımlanmaktadır (Probst, 2003). Duygusal boyutta iş güvencesizliği ise emekçilerin işleri üzerinde hissettikleri kaygı ve endişe gibi ifadeleri barındırmaktadır (Huang vd., 2013). Bireylerin işini kaybetme durumuna yönelik olasılıklar zihinsel boyuta hitap ederken, algılanan iş kaybı endişesi iş güvencesizliğinin duygusal boyutunu kapsamaktadır (Borg ve Elizur, 1992).

2.1.2.3. Nitel ve Nicel Boyutlar

Nitel boyutta iş güvencesizliği, emekçinin değer verdiği iş özelliklerini elde edemeyeceği kaygısını ifade etmektedir (Hellgren vd., 1999). Nitel boyut; olumsuz çalışma koşullarını ve ücret tatmininde düşüşleri barındırmaktadır. Nicel boyut ise işin yapısında emekçinin kaygısı olarak ifade edilmektedir. Şirketlerin içsel yapılarında yeni planlamalara gidilmesi, teknolojinin yaygınlığı, iş yeri devri gibi iş kaygısı türevleri ifade edilmektedir (Sverke ve Hellgren 2002: 30).

2.1.3. İş Güvencesizliğini Belirleyen Faktörler

İş güvencesizliğine kaynak yaratan belirli faktörlerin tanımlanması, konuya dair geniş bakış açısının elde edilmesine yardımcı olmaktadır. Özellikle demografik değişkenler iş gücü piyasasında güvencesiz çalışma koşullarını etkileyebilmektedir. İlk aşamada yaş faktörü ile ilişkisi tanımlandığında, en belirleyici etkenlerden biri olduğunu söyleyebiliriz. Naswall ve De Witte'nin çalışmasında (2003), emekçilerin yaşadıkları güvence sorunuyla ilgili olarak yaşın önemli belirleyici olduğu belirtilmiştir. Özellikle otuz ve kırklı yaşlar arasında iş güvencesizliği problemlerinin yaşanma olasılıkları daha yüksektir (Sverke vd., 2006). Ailenin birliğine yönelik tehditleri bertaraf edebilmek adına bazı güvencesizlik sorunları göz ardı edilebilmektedir. Bunun yanı sıra yaşı ilerlemiş emekçilerin de iş güvencesizliği sorunlarını yaşadıkları görülmüştür (Mohr, 2000). Bu duruma neden olan faktör olarak emek sürelerinin son aşamasına gelinmesiyle işten çıkarılmaya en yakın kişi olarak görülmeleri örnek gösterilmektedir (Sennet, 2005).

Cinsiyet boyutunda iş güvencesizliğine yönelik çeşitli yorumlamalar mevcuttur. Bazı çalışmalarda erkek çalışanların kadınlara göre daha çok iş güvencesizliği yaşadıkları belirtilmektedir (Dede, 2017; De Witte, 1999). Erkek çalışanların ailevi görevleri göz önüne alındığında durum olağan görülmektedir. Ancak kimi çalışmalara göre kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek iş güvencesizliğine maruz kaldığı belirlenmiştir (Witte, 2005).

Diğer bir boyut olan sosyal statü, kişinin iş güvencesizliği yaşamada etken olabilmektedir. İşinin statüsü düşük olanlar, yani kol gücü ile emeğini icra eden mavi yakalı çalışanlar, ekonomik kazanca doğrudan bağımlı olmaktadır. Böylelikle iş güvencesizliğine maruz kalma durumu yüksek düzeyde seyretmektedir (Kinnunen vd., 1999).

Medeni durum boyutu incelendiğinde aileye bağımlı olan bireyin, evin gelir kaynağı olması neticesinde iş güvencesizliğini algılama durumu olağan karşılanmaktadır. Bireyler özellikle evlilik durumlarından sonra işlere bağlı kalmakta olup iş güvencesizliği ile doğrudan karşılaşabilmektedir (Lim, 1996).

Sennett'in ifade ettiği üzere (2016); nesilden nesile karakter aşınması meydana gelebilmektedir. Yeni çalışma düzeniyle bireylerin iş güvencesizliğini algılamalarında kişilik özellikleri etken olabilmektedir (De Witte, 2005: 2). Kontrol etme özelliği yüksek olan ve olumsuz bakış açısına sahip bireylerin iş güvencesizliğini hissetme eğilimleri daha yüksek olabilmektedir. Kişilerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını kaybetme durumunu yaşamada, bireysel olarak iş güvencesi algısını da değiştirebilmektedir (Ferrie vd., 1998). Psikolojik anlamda iyi bir ruh hali benimseyen, mutlu, özgüvenli ve yaşam tatmini yüksek olan bireylerde iş güveni olgusu daha güçlü hissedilmektedir (De Witte, 1999). Kişi, öz saygısı yüksek olduğu zaman iş güvencesizliğine yönelik algısını olumlu hale getirebilmektedir (Adekiya, 2018). Aynı şekilde öz yeterliliği yüksek ve olumlu bakış açısına sahip kişilerin geleceğe güvenle bakabildikleri için iş güvencesizliği algılarının da düşük olduğu belirtilmiştir (Lau ve Knardahl, 2008).

Örgütler küresel anlamda rekabet içerisinde yer aldıkları için küçülme, dış kaynak kullanımı, şirket birleşmeleri gibi durumları bir arada yaşayabilmektedir. Bu durum örgütün en önemli faktörü olan insan kaynağını çok boyutlu etkileyebilmektedir. Son dönemlerde kısmi, geçici ve belirli süreli çalışma biçimleri gibi iş yapılarına eğilim artmaktadır. Geçici ve kısmi iş sözleşmeleri kapsamında olan çalışanların güvencesizlik algılarının daha yüksek olduğu düşünülmektedir (Näswall ve De Witte, 2003).

İş güvencesizliği içerisinde diğer bir boyut çevresel koşullardır. İşgücü piyasasında yaşanan değişimler, teknolojik koşullar, kriz ve pandemi dönemleri bunlara örnek gösterilebilmektedir. Çalışanlar sosyal yardım, işsizlik yardımı, aile ve destek yardımı ve istihdam programları gibi sosyal güvenlik sisteminin doğrudan müdahil olduğu alanlarda koruma altında hissettiklerinde iş güvencesizliğini amorti etmektedir (Chong vd., 2023). Gig ekonomisine dahil olan çalışanların iş güvencesizliği olgusu ile doğrudan ilişki içerisinde olması kaçınılmaz olmaktadır. Yeni çalışma düzeninin gig ekonomisine evrilmesi, güvencesizliğe yönelik çalışmaların derinleştirilmesine de olanak tanımıştır.

Nihayetinde iş güvencesizliği ve demografik değişkenler arasında belirtilen ilişkilerin olmasına karşın birçok çalışmada da herhangi bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir (Hellgren ve Sverke, 2002). Bu durum çok boyutlu karmaşık yapısıyla karşımıza çıkmaktadır.

2.1.4. İş Güvencesizliğine Yönelik Modeller

2.1.4.1. Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli

İş güvencesizliğine yönelik teorik bazda gelişim gösterebilen araştırmaların başında Greenhalgh ve Rosenblatt modeli gelmektedir (Probst, 2003). Algılanan ve hissedilen iş güvencesizliğinin neden ve sonuçlarına yönelik önemli çıkarımlarda bulunmaktadır. Hissedilen iş güvencesizliği, tehdidin şiddetine ve tehdide karşı direnme güçsüzlüğüne eşit olmaktadır (Seçer, 2007). Greenhalgh ve Rosenblatt iş güvencesizliğine yönelik bileşenleri şu kapsamda sıralamaktadır (1984);

- İşten çıkarılma veya uzaklaştırılma gibi bireylerin tehditleri algılama durumu ilk aşamadır.
- Bireysel özelliklerden kaynaklanan koşullar neticesinde çalışanların geçici veya sürekli biçimde işi kaybetmesi ikinci aşamadır.
- Kıdem, terfi, özlük hakları ve çalışma koşulları gibi kavramlara yönelik kısıtlamalar sonucunda ortaya çıkan tehditler üçüncü aşamadır.
- İlk üç aşamada yer alan potansiyel tehditlerin bir araya gelmesi dördüncü aşamadır.
- İş güvencesizliğinde yaşanan tehditler karşısında meydan okuma yeteneğinin düşük seviyede olması sebebiyle ortaya çıkan güçsüzlük olgusu son bileşen olup en önemli aşamadır.

Hissedilen iş güvencesizliği, çalışanların işlerine yönelik nesnel bir sorun neticesinde ortaya çıkmaktadır. Örgütün ya da işverenin etken olduğu olumsuz koşullar kaynak teşkil etmektedir. Örgüt açısından verimlilik düşüşleri ve işgücü devir oranının artışı gibi durumlar meydana gelebilmektedir.

2.1.4.2. Ashford, Lee ve Bobko Modeli

Modelde işin sürekliliğine yönelik güvencesizliğin yanı sıra iş modelinde sürekliliğe ilişkin sorunlar mevcuttur (Öz, 2008). İşin sürekliliği ve duygusal tepkiler gibi değişkenler birleştirilerek çok boyutlu ve kapsamlı bir ölçek ortaya çıkarılmaktadır. İş güvencesizliği algısı beş faktör dahilinde incelenmektedir. İşin sürekliliği, terfi imkânları, iş yapıları, kişinin önem atfetmesi ve baş edebilme sorunları gibi ana temalar neticesinde ölçek oluşturulmuş ve literatüre kazandırılmıştır (Sekban, 2019: 8-9).

2.1.4.3. Probst Modeli

Probst'a göre (1998) iş güvencesi, algı ve tutumlarının ayrıştırılması neticesinde çalışanların işe devamlılığına yönelik hisleri şeklinde ifade edilir. Model, iş güvencesizliğine etken olan faktörleri kaynak almaktadır. Kıdemin, iş yapılarının (geçici, sürekli), örgütsel sorunların (işten çıkarma) ve teknolojik değişimlerin örgütlere etkisine yönelik çıkarımlar mevcuttur (Etyemez, 2016: 16). Modele göre iş güvencesizliği yaşanması durumunda bilişsel veya fiziksel sağlık koşullarında, örgüte olan bağlılıkta ve iş stresinde bazı değişimler ortaya çıkmaktadır (Şeker, 2011). Çalışanların tutumları ve duygusal tepkileri neticesinde ortaya çıkan iş güvencesizliği algısı, bireyin sağlığını ve iş memnuniyetini/tatminini etkilemektedir.

2.1.4.4. Wood ve Lehdonvirta Modeli

Modelde gig ekonomisine yönelik güvencesizlik ortaya çıkarılmakta, güvencesizliğe vurgu yapan araştırmaların yanında heterojenliğe vurgu yapan araştırmacıların uzlaşması hedeflenmektedir. Hem geleneksel olarak işe, gelire, sağlığa ve çalışma koşullarına yönelik güvenlik algısını yumuşatmakta hem de algoritmik güvensizlik içerisinde çalışanların yer aldığını bildirmektedir. Model içerisinde müşteri tarafından derecelendirme yoluyla korku ve güvenlik açığı ortaya çıkabilmektedir (Wood ve Lehdonvirta, 2021).

2.1.4.5. Umair, Conboy ve Whelan Modeli

Çevrimiçi işgücü piyasasının çalışanlara yönelik teknostresini ve algılanan iş tatminini araştıran bir model önerisi olan ilk pilot çalışma niteliğindedir. Modelin bulguları neticesinde işyerlerinin, çalışanları elde tutmak için yeni politika ve strateji geliştirebileceği düşünülmektedir. Sürdürülebilir çalışma yapısına olumlu etki edebileceği ifade edilmektedir. Çevrimiçi işgücü piyasasındaki sorunları ortaya çıkarmaya ve çalışan refahını iyileştirmeye yönelik öneriler mevcuttur (Umair vd., 2019).

2.1.5. Gig Ekonomisi Bağlamında İş Güvencesizliğinin İş Tatminine Etkisi

Bilgi ve iletişim teknolojileri ağındaki artış ile belirli kolaylıklar sağlansa da işgücü piyasasına yönelik beklentilerde belirsizlikler ortaya çıkmaktadır. Teknolojik dönüşümün ve küreselleşmenin etkisiyle standart dışı istihdam, geçici çalışma, gig ekonomisi, dış kaynak kullanımı gibi terimler çalışma piyasasına hâkim olmaktadır (Weil, 2014). Standart dışı istihdamın yaygın olduğu, işçi haklarının yetersiz kalabileceği bir döneme giriş yapılmıştır (Min vd., 2019). Acemoğlu ve Restrepo'ya göre (2020), bir robotun sisteme dahil olması istihdam oranını 1000 işçi başına 0,37 oranında azaltmaktadır. Frey ve Osborne'a göre (2017), ABD'de işlerin %47'si 10-20 yıllık dönem içerisinde bilgisayar teknolojisine bağlanacağı

düşünülmektedir. Benzer biçimde Kore Cumhuriyetinde işlerin %57'sinin makinelerle el değiştireceği yönünde kanı mevcuttur (Se-Um, 2016). Keza Adidas Speed fabrikası 3D yazıcılar aracılığıyla çalışan istihdamını 600 kişiden 10 kişiye indirmiştir. (Boute vd., 2022). Dolayısıyla çevrimiçi iş koşullarındaki artış çalışanların piyasadaki kaymasıyla beraberinde gelmektedir.

Yapay zekâ arayüzlü platformlara eğilimin artış göstermesi emeğin, platform çalışmalarına kaymasına neden olmaktadır. Nihayetinde gig ekonomisi, işçinin geçici olarak istihdam edildiği ve birden fazla işverenle kişinin sözleşme imzalayabildiği ekonomik bir terimdir (Min vd., 2019). Uygulamalar aracılığıyla isteğe bağlı olarak farklı işlerde çalışılabildiği gibi işgücünün sınırsız istismarını beraberinde getirebilmektedir (De Stefano, 2016; Katz ve Krueger, 2019). Küreselleşmenin uluslararası sınırları aşmasıyla işçilere ulaşılarak sömürülmesine olanak sağladığı söylenilebilir. Böylelikle işgücünün düşük ücret ve güvenceye tabi tutulmasının sosyo-ekonomik birçok sorun yaratabileceği aşıkardır (Henry, 2009).

Gig ekonomisinde yer alan esnek çalışma koşulunu benimseyen bireylerin geçici istihdam ilişkisinde olduğu düşünüldüğünden iş güvencesinin düşük olması olağandır (Liu vd., 2020: 14). Gig çalışanları, girişimci veya işveren olmadıkları için sorumluluk kapsamı klasik çalışma biçimindeki işgücü ile benzetilmektedir. Ancak iş güvencesi gibi durumlarda kendine özgü risk ve dezavantajlarına sahiptir. APA anketine göre (2018); gig çalışanlarının üçte birinden fazlası için iş güvencesizliğinin iş stresi yarattığı ifade edilmiş ve çalışanlar risklerle kendi başına mücadele etmek durumunda kalmıştır. Gig ekonomisinde yaşanan/yaşanılacak sorunlarla baş edebilmek için hükümet ve devlet politikalarının, mali riskleri aşmasına ve adil iş modellerinin kurulmasına yardımcı olacak, güvencesiz çalışma koşullarını önleyebilen somut adımların atılması gerekmektedir (Pillai ve Dev, 2022: 228). Amerikalı gig çalışanlarının yüzde 35'i ve Hintli çalışanların yüzde 60'ı gece geç vakitlerde çalışmalarını sürdürmektedir ve bu durum işlerin geleceğine dair endişeleri ortaya çıkarabilmektedir (Berg, 2015). Esnek çalışanların, sürekli gelir kaynağına sahip olamamaları duygusal stres ve kaygıyı meydana getirmektedir (Petriglieri vd., 2019). Wang ve arkadaşlarının çalışmasında (2022), gig çalışanlarının tam veya yarı zamanlı çalışanlara kıyasla ruh sağlığı ve yaşam tatmininin daha kötü sonuçlar ile karşılaştığı, ancak iş güvencesizliği olgusu, aracı değişken olduğunda işsizlerden daha iyi konumda olduğu belirlenmektedir. Uzun süreli, yoğun ve ağır çalışma şartlarında işçilerin ikame edilebilmesinden ve yedek işgücü ordusunun çalışan üzerine baskı oluşturmamasından ötürü iş güvencesizliği derinden hissedilmektedir. Dahası çalışma şartlarının zorluğu ve bireylerin

günlük yaşamlarının önemli bir bölümünün bu koşullarda yürütülmesi sebebiyle çalışma düzeni ödüllendirici ve tatmin edici olamamıştır (Harley, 2003: 812). Ayrıca bağımsız çalışanların iş tatmini, klasik çalışma biçimlerine kıyasla düşük seyretmektedir (McFeely & Pendell, 2018). Geçici çalışma yürüten işçiler için kalıcı çalışanlara kıyasla algılanan iş güvencesizliği düzeyinin yüksek olduğu düşünülmektedir (Silla vd., 2005). Herzberg'in tanımladığı hijyen faktörleri içerisindeki işgücü piyasasında güvence durumları ve çalışma koşulları iş tatminini doğrusal biçimde yönlendirmektedir (Nelson vd., 2020: 3). Chirumbolo vd., (2022) araştırma bulgularına göre iş güvencesizliğinin iş tatminine negatif biçimde etkisi mevcuttur. Bireylerin kariyerinin uygun koşullarla sağlanabilmesi dahi Gig ekonomisinde iş güvencesizliğinin iş tatminine olumsuz etkisini giderememektedir (Duijnhoven, 2018). Güncel çalışma piyasasında sürdürülebilir gelişmeye yönelik olarak iş tatmininin sağlanabilmesi ve buna engel olabilecek güvencesizlik koşuluna dair önerilerin ortaya çıkması gerekmektedir.

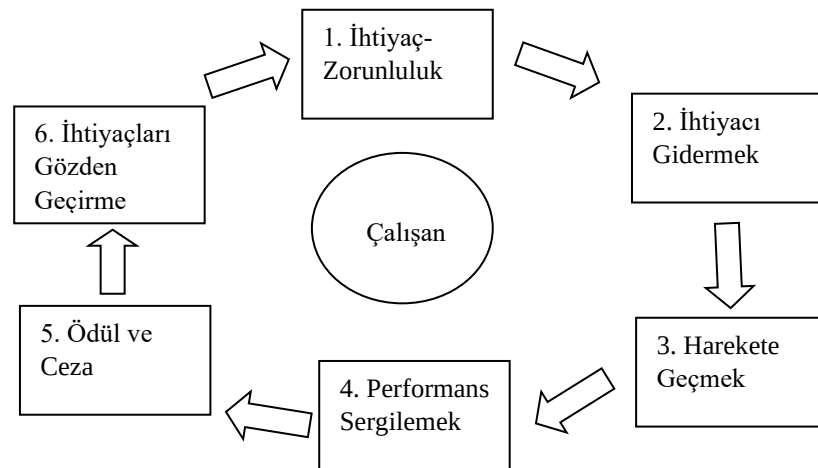
2.2. Motivasyon Olgusu

Uzun yıllar boyunca insanlar üzerinde çalışmalar sonucunda, insanların zihin gücünü kullanan varlıklar olmasından ötürü içgüdüleriyle hareket ettiği üzerinde durulmuştur. Bunu kaynak alan araştırmacılar bireylere yönelik motivasyon faktörü üzerinde durmuştur (Keser, 2006). Toplamların ve bireylerin harekete geçme eylemini güdüleyen belirli faktörler vardır. Bu faktörlerden birisi motivasyon olgusudur. Motivasyon kelimesi Latince mot kökünden türemektedir. Mot ifadesinin tanımı, içsel itici güçlerle belirli hedefe yönelik davranış biçimidir (Keser, 2006). Bireylerin fiziksel ve psikolojik gücünü belirli amaçlar doğrultusunda harekete geçirme aşamasıdır. Motivasyon; bireyleri güdüleyen, harekete geçiren ve yönlendiren güç olarak tanımlanmaktadır. İhtiyaçların ortaya çıkarak doyumun gerçekleşmesiyle insanların fiziksel ve ruhsal dengesi güdülenmekte ve motive edilmektedir (Aytaç, 2005). Kişinin beklentilerindeki değişim ile çıktı üzerindeki değişimler belirleyici olmaktadır. Beklentiler, sosyal statü, sosyal pozisyon, ücret, iş güvenliği, fiziksel güvenlik gibi kavramlar öncelikli olarak görülmektedir (Ondabu, 2014). Nitekim çalışanların bilgi, beceri, deneyim ve yetenek gibi faktörleri göz önüne alınarak yeteri derecede güdülenmeyen kişilerin, performansının ve verimliliğinin düşük olduğu görülmektedir (Erkut, 1992). Bu sebeple güvenli bir ortamda yaşamını idame ettirebilme durumları, onların beklentileri dahilinde, motivasyon ve performans artışına, dolayısıyla iş motivasyonunda güdülenmeye sebebiyet verebilmektedir.

2.2.1. İş Motivasyonu Olgusu

Birey davranışları, kendi içsel dünyasına veya çevresel koşullara göre farklılık göstermekte ve bu durum eylemlere yansımaktadır. Motivasyonu ortaya çıkarabilen üç model mevcuttur; kişinin kendi içerisinde değişimi, dış dünya ile iletişimindeki değişim ve sosyal ilişkilerde değişimlerdir. Kişinin beklentilerindeki değişim, deneyimlerindeki değişimi ve çıktı ile değerlendirmesindeki değişimi yansıtmaktadır (Forbes, 2011). Bu değişim ve motivasyon oluşumu toplumların tarihsel süreçlerine göre farklılık göstermektedir.

Feodal toplum yapılarında işçilere emek gücünün ihtiyaç aşamalarında kullanılmasına yönelik komutlar verilirken, Endüstri Devrimiyle birlikte sistematik çalışma hayatına dönüşüm yaşanmıştır (Uzun, 2014). Sanayi Devrimi ile çalışanların fabrika üretim biçimine uyum sağlaması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Böylelikle üretim artışlarının sağlanması için motivasyona yönelik araştırmaların hız kazandığı görülmüştür. Nihayetinde iş motivasyonu kavramı, 1930'lu yıllardan günümüze yer alan süreçte, sosyal bilimler alanında ağırlıklı olarak çalışılan alanların başında gelmektedir (Selden ve Brewer, 2000). İş motivasyonu emekçilerin işlerini istekli biçimde yapma eğilimini artırmaktadır. Örgütler içerisinde iş motivasyonu artışı, bireylerin iş verimliliğinde artışını ve kurumsal hedeflere ulaşma başarısını beraberinde getirmektedir. İş motivasyonu çalışanın işiyle ilgili çabasına, dikkatine ve yönelimine bağlı olarak işine önem vermesi ile ilgili koşul ve süreçleri kapsamaktadır (Katzell ve Thompson, 1990).



Şekil 2.1 Motivasyon Süreçleri

Kaynak: Mercanlioğlu, 2012

Çalışanların motive hali; örgüt kültürü, deneyimi, eğitim düzeyi, iş rolleri, maddi ve manevi ödülleri içerisinde barındırmaktadır (Ünsar, 2011). Yönetim alanına bağlı olan çalışanların yetenek, deneyimleri ve becerileri dikkate alındığında eylemlerin güdülenmesi

gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Bunun sonucunda oluşan motivasyon kavramının yönetsel anlamda performans üzerinde doğrudan etkisi mevcuttur (Shahzadi, vd., 2014). Örgütsel anlamda kişiyi harekete geçirme gücü veren ve eylemi bağlatan, işin şeklini ve yönünü belirleyen bir süreçtir (Latham ve Pinder, 2005). Nihai olarak iş motivasyonu, örgütsel hedefler veya bireysel hedefler neticesinde çalışanların çaba ve isteklilik hali içerisinde olmasıdır. İşletmeler kendi hedeflerini ön planda tutarken çalışanların iş güvencesini, ekonomik faydalarını, kariyer ve eğitim fırsatlarına yönelik beklentilerini göz ardı etmemesi gerekmektedir. Bu kapsamda iş motivasyonuna yönelik çok boyutlu bir yapının olduğu ve toplumsal refahın sağlanabilmesi açısından önemli bir olgu olarak nitelendirildiği görülmektedir.

2.2.1.1. İş Motivasyonu Türleri

Çalışanların dışsal ve içsel motivasyonları, tatmin düzeylerini ve performanslarını etkilemektedir. Bu kapsamda çeşitli motivasyon araçları farklı bağlamlar içerisinde değerlendirilmektedir.

2.2.1.1.1. Dışsal Motivasyon

Dışsal motivasyon, eylemin sonuca yönelik gerçekleştirildiği bir türdür. Bireysel davranışın ne olduğunun ötesinde, davranışın sonuçları esas alınmaktadır. Birey ile toplum arasındaki etkileşim arttıkça içsel motivasyon davranışları azalma göstermekte ve ödül veya ceza yöntemine uygun dışsal motivasyon sürecine eğilimi artırmaktadır (Deci ve Ryan, 2000). Dışsal motivasyon, bireyi baskılayan bir süreçtir. Dışsal motivasyon araçları, sosyal ve örgütsel olarak iki boyutta incelenmektedir (Mottaz, 1985). Sosyal motivasyon süreci kişiler arası ilişkileri kapsayan arkadaşlık ve yardımseverlik boyutlarını kapsamaktadır. Örgütsel süreç ise çalışma ortamında kaynak yeterliliği, ücret tatmini, iş güvencesi gibi iş performansı artışına yönelik olanakları yansıtmaktadır. Dışsal motivasyon araçları; çalışma koşulları, iş güvencesi, ücretlendirme, terfi gibi çalışanların motive olması için uygun koşulların sağlanmasında yardımcı olmaktadır (Mahaney ve Lederer, 2006). Kişiler böylelikle bireysel hedeflerine ulaşmak ve başarılı olmak için güdülenmektedir.

2.2.1.1.2. İçsel Motivasyon

Çalışanların işini severek ve isteyerek yapmasıyla ilgili olarak bireyin davranışını kontrol eden dışsal bir mekanizma olmaksızın kendisi tarafından motive olmasıdır (Ersarı ve Naktiyok, 2012: 83). Bir eylemi icra etmekten keyif alma ve tatmin olma durumuyla birlikte o eyleme yönelik yansıyan istek olarak tanımlanmaktadır (Deci vd., 1989). Çalışanların işe

yönelik duyduğu ilgi ve dahil olma isteğidir. Çalışanın ilgisi, tercihi, memnuniyeti ve isteği dahilinde bireysel hedeflere ulaşması oldukça önemlidir (Legault, 2016). Değer, tutum, inanç, kişilik özellikleri gibi faktörler içsel motivasyonun ana kaynaklarıdır (Moore, 2001).

Dışsal ve içsel motivasyonlar çalışan motivasyonu üzerinde kıyaslandığında içsel faktörlerin dışsal boyuta göre daha güçlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Kuramsal anlamda dışsal ve içsel boyutlar kabul edilmiş olsa da ağırlıklandırmada nedensel değişkenler ayrışabilmektedir.

2.2.2. Motivasyon Kuramları

İş motivasyonuna yönelik teoriler öncelikli olarak hedonizm felsefesi ile insan motivasyonunu artırmaya yönelik çaba ile yürütülmüştür. Sonraki süreçte psikoloji alanının müdahil olmasıyla, edimsel şartlandırmaya dayalı içgüdüsel yaklaşımların da etki yaratabileceği düşünülmüştür (Korkmaz, 2021: 9). Günümüze gelindikçe toplumsal koşullardan da etkilenilerek motivasyon kuramları çeşitlilik göstermiştir. Nihayetinde insan eylemlerinde ödül ve takdir edilme belirleyicilerinin değerli olması, çalışanları neyin motive ettiğine değil nasıl motive ettiğine yönelik odaklanmada fayda vardır (Hansen, 2002). Dolayısıyla çalışanların ihtiyaçları ve beklentilerini belirleyerek politikalar üretmek, motivasyon kuramlarının ortak sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.2.2.1. Kapsam Kuramları

Kapsama yönelik teoriler içerisinde eylem başlangıcının ne olduğuna dair çalışmaları barındırmaktadır. Kişilerin çalışma hayatlarında nasıl motive edildiğini belirlemeye, bireysel ihtiyaçlarını ve isteklerini tanımlamaya çalışmaktadır. Motivasyonun içsel faktörlerini ön plana çıkarmakta olup ihtiyaç ve dürtüye önem atfetmektedir (Oral ve Kuşluvan, 1997). Özellikle liderler, örgütü iyi gözlemlemeli çalışanların ihtiyaçları ve beklentilerine yönelik motivasyon ve performans artışını yaratmalıdır (Arslan, 2013). Dolayısıyla kapsam teorileri, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini tanımlamaya yönelik faktörleri ortaya çıkarmakta ve bu kapsamda politika önerilerini içermektedir.

2.2.2.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Abraham Maslow, kişisel gelişim süreçlerini hiyerarşik olarak ortaya koymakta; bireylerin fiziksel, güvenlik, aidiyet, saygı, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını tanımlamaktadır (Steers vd., 2004). İnsan motivasyonlarını bireysel gelişim çerçevesince açıklayan en önemli kuramlardan birisidir. İhtiyaçlar basamak biçiminde sıralanmakta olup bir alt basamak süreci tamamlanmadıkça üst basamağa geçiş yapılamamaktadır. Çalışanların

motivasyonunu artırmaya yönelik olarak kişilerin ihtiyaç düzeyini belirlemektedir (Gök, 2020). Maslow'un klinik çalışmaları sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre; ortalama bir insan fizyolojik ihtiyacı %85 oranında, güvenlik ihtiyacını %70 oranında, sosyal ihtiyacını %50 oranında, saygı ihtiyacını %40 oranında ve kendini gerçekleştirme ihtiyacını %10 oranında karşılanması gerekliliğini ifade etmektedir (Maslow, 1954).

Nihayetinde insan ihtiyaçlarının temelinde barınma olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda bireylerin kendilerinin ve ailelerinin yaşamlarını idame ettirebilmesi adına çalışma hayatında yer alması zorunludur. Çalışma hayatında yer alan bireyleri motive eden faktörler bu kurama göre ihtiyaçlar üzerinden tanımlanmaktadır. Kuramda, barınma ve tatmin edici bir iş güvencesine sahip olma durumları temel koşullar arasında yer almakta olup bu kapsama yönelik ihtiyaç ve beklentilerin giderilmesi zorunlu olmaktadır. Ancak bu durumun tüm çalışanlar için geçerli olmayabileceği gözden kaçırılmamalıdır. Gig ekonomisinde yer alan mavi yakalı çalışanlar için temel ihtiyaçlar önemli olabilirken, beyaz ve altın yakalı çalışanlar için saygınlık ve kendini gerçekleştirmeye yönelik eğilimleri daha yüksek olabileceği görüşlerine dikkat edilmelidir.

2.2.2.1.2. Çift Faktör Teorisi

Frederic Herzberg, 1960'lı yıllara gelindiğinde Pittsburgh'ta 200 mühendis ve muhasebeci örneklemeden yola çıkarak iki soru çerçevesinde çalışmasını gerçekleştirmiştir (Taşdemir, 2013: 29-30). Bunlar;

- İşinizde kendinizi ne zaman iyi hissettiniz ve ne zaman motive oldunuz?
- İşinizde ne zaman kendinizi kötü hissettiniz ve motiveniz ne zaman düştü?

Herzberg bireylerin iki farklı ihtiyaçlarla motive durumunu olumlu/olumsuz yaşadıklarını belirtmiştir. Bunlar hijyen faktörleri ve motive edici/gelişimsel boyuttur. Hijyen faktörlerinde bireysel ve örgütsel olarak ayırım mevcuttur. Kişisel hijyen faktörleri; yemek yeme, su içmek, para kazanmak gibi çalışma koşullarını barındıran temel ihtiyaçlardır. Örgütsel anlamda ise çalışma koşulları, ücret, statü, güvenlik, ilişki gibi kavramları içermektedir (Herzberg, 1968). Motive edici faktörler ise başarılı olma durumu, ünlenme, sorumluluk sahibi olma, kendini gerçekleştirme gibi kavramları içermektedir (Herzberg, 1968). Bireyler iş hayatında bu durumları gerçekleştirdiği vakit motive olmakta ancak bu faktörlerin yokluğunda motivasyon düşüklüğü de yaşamayabilmektedir (Süral ve Topaloğlu, 2012).

2.2.2.1.3. ERG Teorisi

Teori, motivasyon-ihtiyaç ilişkisine dayanan Maslow'un kuramının sadeleştirilmiş halidir. İhtiyaçlar belirli sıralamalar dahilinde ilerlemekte olan basit bir geçiş sistemi ile çalışmaktadır (Taşdemir, 2013: 33). Bireylerin motivasyonunu artıracak ihtiyaçlar (Şimşek vd., 2011);

- Var olma İhtiyacı
- Aidiyet İhtiyacı, İlişki Kurma
- Gelişim İhtiyacı, olarak sıralanmaktadır.

Kuramda birden fazla ihtiyaçlar karşılanabildiği gibi ihtiyaçların biri karşılandığında diğer ihtiyacın karşılanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. İhtiyaç karşılama süresi uzarsa ve nihayetinde ihtiyaç karşılanmazsa hayal kırıklığı ortaya çıkmakta ve alt düzeydeki ihtiyaçlar tekrardan aktif hale gelmektedir (Eker, 2018). Sonuç olarak kişiler var olma ihtiyacına karşılık bulduktan sonra aidiyet/ilişki kurma ihtiyacını karşılamaya yönelik uğraşı haline girmektedir. Dahası ihtiyaçların birden fazlasıyla da uğraş halinde olabilmektedir. Dikkat edilmesi gereken önemli hususlardan birisi diğer kuramlarla yakın görüşte olarak insanların en temel ihtiyacı olan var olma ihtiyacının karşılığı fizyolojik durumların ve çalışma koşullarının iyileşmesine yönelik ihtiyaçlar olduğu görülmektedir.

2.2.2.1.4. Başarı İhtiyacı Teorisi

Başarı ihtiyacı kuramı, McClelland tarafından Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine eleştirel bakış açısıyla ortaya çıkmıştır. İhtiyaçların kaynağı olarak güç, özerklik, başarı gibi faktörleri esas almaktadır (Steers vd., 2004). Başarı ihtiyacı için mücadele etme ve standartları belirleme, en iyiyi yapma güdüsü olarak belirtilmektedir. Güç ihtiyacı ise cesaretlendirmek ve üye ilişkileri kurma isteği olarak tanımlanmaktadır (Ramlall, 2004). İhtiyaçlar kişisel özelliklere bağlı olmaktadır.

2.2.2.2. Süreç Kuramları

1965 yılı ve sonrasında motivasyona yönelik araştırmalarda yeni yaklaşım olarak süreç kuramları, en önemli odak nokta haline gelmiştir (Steers vd., 2004). Süreç kuramları kişilerin ne amaçlarla motive edildiklerini incelemektedir. Motivasyon teorilerinin kaynağı beklenti olgusunu içermektedir. Süreç kuramları; olaylar, zihinsel durumlar ve güdüler dahilinde yer almaktadır (Rollinson, 2009). İnsanları motive eden nedenler üzerinde durulmaktadır. Motivasyona yönelik güdü çabasının nasıl ortaya çıktığını belirlemek hedeflenmektedir.

2.2.2.2.1. Beklenti Kuramı

Victor Vroom'un temelini oluşturduğu beklenti kuramına göre çalışanlar birçok seçenek arasında tercih yapmakta olup hedefe karşı isteklilik sergilemektedir. Çalışanların bu kapsamda çaba sarfetmesi beklentileri neticesinde olmaktadır (Karaman, 2010). Vroom, motivasyon formülünü hedeflere duyulan istek X beklenti olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar başarının nedeni olarak beklenti ve ödülleri görmektedir (Koyuncuoğlu, 2016: 17). Çalışanlar, işinde yaşadıkları zorluğu ödül ve terfi için beklenti oluşturarak motive olduğunu ifade etmektedir. Beklenti teorisine göre çalışanlar eylem icra etmeden önce belirli sorgulamalara tabiidir. Bunlar (Statt, 1994);

- Davranış sonucunda başarı ortaya çıkar mı? (Beklenti)
- Çaba sarf edince beklenen çıktı elde edilebilir mi? (Araçsallık)
- Çıktılar ne kadar önemli ve değerlidir? İsteğim bu yönde midir?

Beklenti, çalışanların emeğinin çıktısını elde etme inancıdır. Araçsallık, insanların amaçlarını elde etme isteği sonucunda, performansın çıktısına ulaşma beklentisidir. Bireyler sarf ettiği çabanın sonunda yüksek performans sergilemeye, ödülleneceği ve bu ödülleri istemeye yönelik motive olmaktadır.

2.2.2.2.2. Geliştirilen Beklenti Teorisi

Lawler ve Porter, Vroom'un beklenti teorisini geliştirerek eklemeler yapmıştır. Motivasyonun, tatmine ve performansa karşılık gelmediğini belirtmiştir (Tozkoparan, 2012). Çalışanların işe yönelik çabaları performansı ile kesin bir ilişki içinde olmayabilir. İşle ilgili bilgi beceri, rol performanslarında etken olabilir. Teorik model bireyin kendisine yönelik algıladığı rolü ifade etmekte ve davranış, algıya göre oluşmaktadır. Çalışanlar çaba-performans, performans-çıktı ve performans-ödül denklemleri içerisinde en uygun olanını seçme durumundadır. Nihayetinde çalışan tatminini artırmak ve performansını yükseltmek için harcanılan emeğin karşılığında uygun ödülle desteklenmesi gerekmektedir.

2.2.2.2.3. Eşitlik Kuramı

Adams'ın eşitlik kuramında eşit emek gücü sarf eden çalışanların aynı seviyede ödüllendirilmesi gerektiği paylaşılmaktadır. İşyerindeki verimi eşitliğe bağlı olmaktadır. Çalışanın işte gösterdiği faaliyet ile işten aldığı ücret, terfi, prim vb. durumlara göre eşitlik algısı yaratılmaktadır (Adams, 1965). Sarfedilen emek gücü ile elde edilen ödül eşitse çalışan motivasyonu artmakta, eşitlik mevcut değilse motivasyon düşüş göstermektedir (Koroğlu,

2011). Kişi bu değerlendirmeyi, çalıştığı iş yerindeki çalışanlar ile kıyaslama yaparak motivasyon faktörünü buna göre ayarlamaktadır.

2.2.2.2.4. Sosyal Biliş Teorisi

Zihinsel ve davranış odaklı teorilerin birleşimiyle ortaya çıkan, öğrenmeye odaklı sosyal etkileşim kuramıdır. Bandura tarafından geliştirilen teorinin temelinde kişinin özgüveni ve özyeterliliği yatmaktadır. Kuram; kişisel özellikler, çevre koşulları (örgüt, ücret vb.) ve eylemler (deneyimler) arasındaki ilişkilerin sonucu olarak motivasyonel güdülenmenin ortaya çıkmasını benimsemektedir (Gök, 2020: 77). Bireysel ve çevre faktörleri karşılıklı olarak etkilenmekte ve bu etki sonucunda yeni davranış biçimleri ortaya çıkmaktadır. Birey, çevre nezdinde hem etken hem de edilgen yapıdadır.

2.2.3. Gig Ekonomisi Bağlamında Motivasyonun İş Tatminine Etkisi

Gig çalışanlarının, işlerini geleneksel çalışma koşulları dahilinde yürütmedikleri için görevlerin yerine getirilmesi ve hedeflere ulaşılabilmesi konusunda nasıl motive edilecekleri önemli bir durum haline gelmektedir (Liu vd, 2020: 3).

Genel anlamda bireyler kendilerinin ve ailelerinin yaşamlarını idame ettirmek adına belirli ihtiyaç ve beklentilerle çalışma hayatına girmiş olsa da motivasyonun sağlanması için maddi veya manevi unsurların belirlenmesi gerekmektedir. Çalışanların işlerine motive edilmesi, iş tatminine, performans artışına, verimlilik artışına olanak tanımaktadır. Her çalışanın beklenti ve ihtiyaçları farklılaştığı için insan kaynakları birimi tarafından belirlenerek motivasyon faktörlerinin sağlanması önemlidir. Kimi çalışanlar tarafından ücret, kariyer, güvenlik faktörleri, uygun çalışma koşulları ve iletişim önemli olmaktadır (Şener, 2001). Ödüllerin maddi veya maneviyata dayalı olması kişileri motive edebilirken tek faktörün ücret olmadığı bunun yanında çalışma koşulları ve açık iletişim biçimlerinin olabildiği düşünülmektedir (Huang ve Haggkvist, 2003). Öyle ki çalışanları motive eden araçlar, çalışılan iş veya çalışılan departmana göre farklılık göstermektedir (Siu vd., 1997). Nihayetinde çalışanları motive eden üç temel faktörün olduğu görülmektedir. Tarakçıoğlu ve arkadaşlarının sınıflandırmasına göre (2010) bunlar;

- **Ekonomi Faktörü:** Ücret, yan haklar, sosyal yardım, maddi ödüller
- **Psikolojik ve Sosyolojik Faktörler:** Örgütsel uyum, statü, kariyer olanakları, rekabet, değerler, problem çözme
- **Örgütsel Faktörler:** Mesleki gelişim fırsatları, iletişim, iş güvencesi, karara katılım, yetki devri vb. durumlar olarak sıralanmaktadır.

Belirtilen ana faktörler nezdinde, çalışanlar için beklentileri ve ihtiyaçları belirlenerek bu politika dahilinde işlemler yürütülmesi çalışan motivasyonu, iş tatmini, verimlilik ve hatta toplumsal huzur ve sürdürülebilirlik açısından önemli olabilecektir.

Yeni sistematik paylaşım ağı, toplumun tüm kesimlerini etkilemektedir. Sosyo-ekonomik yapı içerisinde çalışma hayatında paylaşım; motivasyon ve verimlilik açısından değerli olabilmektedir. Endüstri Devrimi'nin birinci aşamasında paylaşıma yönelik sosyal sorunlar, yalnızca mekanik bakış açısıyla değerlendirildiği için belirli sosyo-ekonomik buhranlara karşı çözüm önerilerinde sık kalınmıştır.

Küresel değişim yaşandıkça kuramsal olarak motivasyon kavramına yönelik bakış açısında değişiklikler yaşanmaktadır (Barley, 2016). Bu sebeple güncel ve geleceğin çalışma piyasası olan gig ekonomisinde çalışanlar için motivasyon faktörlerinin anlamlandırılması önemlidir. Karlsson ve Wranne'nin çalışmasında (2019), bilgi işlem teknolojileri yoğun iş piyasasında, en değerli motivasyon faktörlerinin; esnek, bağımsız ve bireysel gelişimi esas alarak ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Maddi koşulların bireyleri tek başına motive etmediği ancak piyasada bulunmak için olması gereken meta olduğu paylaşılmaktadır. Nelson vd.'nin çalışmasında (2020: 13); üniversitede gig çalışma biçiminde bağımsız öğretim üyesi olarak çalışan bireyler için hijyen faktörleri (ücret), motive edici faktörlere kıyasla (bireysel gelişim ve tanınma) daha düşük iş tatmini seviyesini ortaya çıkarmaktadır. Benzer biçimde gig ekonomisine katılım nedenlerini inceleyen çalışmaya göre (Çiğdem, 2022: 509), bağımsız çalışma, esnek çalışma, başarılı ve gelişime yönlenme isteğinin en önemli motivasyon faktörleri olduğu paylaşılmaktadır.

Gig ekonomisine yönelik güvencesiz çalışma koşulları, eleştirilerin aksine kişinin işe yönelik kontrolünü sağlaması, yabancılaşmayı önlemesi ve olumsuz durumlarla başa çıkma potansiyelini artırması durumu, motivasyon kaynakları olarak karşımıza çıkabilmektedir (Petriglieri, 2019). Çalışanlar için duygusal tükenme, stres olgusu ve yaşam kalitesinin motivasyona etkisi ile iş tatmini doğrudan ilişkilidir (Ensour vd., 2018). Gig piyasasına yeni dahil olanlar için bilgi, beceri ve yetenekleri ile acımasız rekabet anlayışında daha az motive edici fırsatlar ortaya çıkabilmektedir (Sharma, 2021: 1). Rekabet üstünlüğünü kazanan bireylerin ön plana çıktığı, monopol işgücü piyasasında motive edici faktörler farklılık göstermektedir.

İfade edildiği üzere gig ekonomisinin hâkimiyet kazandığı ve kazanacağı işgücü piyasasında yer alan bireyleri motive eden faktörlere yönelik birbirinden farklı görüşler mevcuttur. Araştırmada Türkiye'de yer alan gig çalışanlarını motive eden boyutlar belirlenerek bunların iş tatminine etkilerine dair ilişkisi değerlendirilmektedir.

2.3. Ekonomik Kazanç/ Ücret Tatmini

Araştırmada ekonomik kazanç faktörü, ücret tatminine bağlanmaktadır. Ekonomik kazanç artışıyla ücret tatmininin artabileceği düşünülmektedir. Ücret, bireysel anlamda kişilerin kendilerinin ve ailelerinin yaşamlarını idame ettirebilmesi adına sarf ettiği emek gücünü gelire çevirme durumudur. Kendileri ve ailelerinin barınma, giyinme, sağlık, beslenme ihtiyaçlarının karşılanması için tek gelir kaynakları elde ettikleri emeklerin karşılığı olan ücretlerdir. Zihinsel ve fiziksel emeğin karşılığıdır. Ekonomik kazanç, gelir ve ücret kavramları, emek faktörünün karşılık değeridir. Emekçinin ekonomik kazancı, geliridir. Çalışanların bilgi, beceri, deneyim boyutlarını işverenin isteğine uyarlamasındaki karşılığı maddi ve aynı ödemelerin tümü olan bireylerin ekonomik kazancıdır. İşveren açısından ise maliyet unsuru görülmekte olup kâr elde edebilmek adına iş göreni üretimde kullanabilme faaliyetini ifade etmektedir. Beşeri kaynağın faaliyete geçirilebilmesi için tüm ödeme biçimi çalışanların geliridir. İş kanununda ücret, genel anlamda kişiye iş karşılığı işveren veya başka kişilerce sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak görülmektedir.³³ Ücreti oluşturan birden çok faktör bulunmaktadır. Öncelikle ücret haddi emek gücünün belirli zaman içerisinde birim bazında kazanılan gelir miktarıdır. Ücret geliri ise iş saati ile ücret haddinin çarpımına karşılık gelen tutardır. Maaş ise gelirin düzenli bir biçimde ödendiği paranın karşılığıdır. Uygulamada özel sektörde çalışanların emeklerinin karşılığı ücret, devlet çalışanlarının emeklerinin karşılığı maaş olarak geçmektedir (Benligiray, 2003). Gig ekonomisinin çalışanları ana gelir veya ek gelir kaynağı olarak ücret veya maaş içerisinde bulunabilmektedir. İşveren maliyetinin karşılığı olan ücret; Brüt ücret, tüm kesintiler çıkarıldığında işçinin elde ettiği ücrettir. Nominal ücret işçilerin emeklerinin karşılığında elde ettiği ödeme olup reel ücret ise satın alma gücü dahil edilerek hesaplanan ücrettir. Asgari ücret kişinin barınma, beslenme, giyinme vb. ihtiyaçlarının karşılanması için hesaplanan en alt seviye ekonomik kazançtır (Aşçı, 2011). Gig ekonomisinde yer alan bireyler, çalışma şartlarına göre farklı türde ücret sistemleri içerisinde yer almaktadır.

2.3.1. Ücret Boyutları

Ekonomik kazanım olan ücretin bireysel, toplumsal ve ekonomik anlamda farklı boyutları mevcuttur.

³³ 4857 Sayılı İş Kanunu 32. Maddesi (erişim tarihi: 23.11.2022).

2.3.1.1. Bireysel Anlamda Ücret

Ücret faktörüne en önemli değer atfeden kesim, çalışanlardır. Bireysel anlamda yaşamlarını ve ailelerin yaşamını idame ettirmek isteyenler için ücret yegâne çalışma isteği yaratabilmektedir. Böylesine değer atfedilmesinin nedeni, çalışanların tek gelir kaynağı olmasıdır. Çalışanların barınma, sağlık, eğitim, gıda vb. ihtiyaçların karşılanmasında en önemli faktördür. Ayrıca toplumda statü gelişimini beraberinde getirebilmektedir (Aydemir, 2013). Statü, başarı, tanınırlık, güvenilirlik gibi tatminler sağlamaktadır. Ücret farklı sonuçlar barındırır da işletmeye bağlılığı artırabilen bir unsurdur. Ücret çalışanların mal ve hizmet alımlarına karşılık bireysel refahı temsil etmektedir. Bireysel amaçların ulaşımında etken roldedir. Bireylerin deneyim ve yetenekleriyle güvensizlikten kaçınmasını ve kendini ön plana çıkararak tatmin etmesini sağlamaktadır. Günümüz toplumlarında çoğunluğu temsil eden çalışan grubun aldığı ücret hem kendilerini hem de ailelerini, bireysel ve toplumsal anlamda etkileyebilmektedir. Bu sebeple özellikle çalışılması gereken konular arasında yer almaktadır.

2.3.1.2. Toplumsal Anlamda Ücret

Ücretler bireylerin yaşamlarını idame ettirme aracı olduğu kadar toplumda yer alan statülerin de belirleyicisi olabilmektedir. Kişinin kaliteli yaşam standartlarına sahip olabilmesi; mesleki gelişimi, eğitim standartlarını, barınma koşullarının rahatlığını da meydana getirebilmektedir. Maddi koşullar sosyal anlamda kabul edilme durumunu beraberinde getirmektedir (Kaya, 1977). Toplumda bireyin yerinin bir göstergesi olarak ortaya çıkmaktadır. Bireysel yaşamlardan öte ailenin yaşam kalitesi dikkate alındığında tüm toplumu içine alan bir kavram olduğu unutulmamalıdır.

2.3.1.3. Ekonomik Anlamda Ücret

Ülkelerin ekonomik anlamda kalkınmasına, toplumsal refaha, gelişime ve sürdürülebilir topluma erişilebilmesine olanak sağlamaktadır. Toplumsal gelirin yanında harcama faktörü de göz önüne alındığında ücret faktörünün önemi kaçınılmaz olmaktadır. Bu kapsamda işçi, işveren ve devlet taraflarıyla ücrete yönelik birçok politikalar yürütülebilmektedir. 2019 yılında 186 milyon işsiz sayısına karşılık 2022 yılında yaklaşık 210 milyon işsiz sayısı mevcuttur.³⁴ Bu durum küresel anlamda sosyal huzursuzluklar yaratabilmekte, ücret elde edemeyen kişilerle toplumların istikrarsız büyümelerine ve adaletsiz gelişimlerine sebebiyet verebilmektedir. Türkiye’de ise ücretli çalışan sayılarında Eylül 2022 yılında bir önceki seneye göre %7,4 artış göstermiştir. Toplam çalışan sayısı 15

³⁴ https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_834462/lang--tr/index.htm (erişim tarihi: 23.11.2022).

milyona yaklaşmaktadır.³⁵ Gerek dünya gerek ülke özelinde öylesine büyük rakamlarla çalışan sayısının yer almış olması, toplumsal huzurun olumlu/olumsuz değişmesine sebebiyet verebilmektedir. Nitekim iş ve ücret faktörleri toplumların devamlılığı için böylesine önemli hale gelmekteyken, güncel ve gelecek çalışma piyasasının incelenmesi gerekliliği oldukça önem arz etmektedir.

Günümüz ve gelecek toplumlarında gerek bireysel gerek toplumsal gerekse ülke ekonomisi anlamında; toplumsal huzur, refah ve sürdürülebilirliğin sağlanabilmesi için ücretler önemli bir faktördür. Özellikle çalışma biçimlerinin geçici iş yapısına kayması ücretlerin, düzensiz ve anlık getiri olarak karşımıza çıkmasına sebebiyet vermiştir. Bu sebeple çalışma düzeninin tanımlanabilmesi, çalışanların tercihinin ve beklentilerinin ortaya çıkarılabilmesi, piyasadaki sorunlara yönelik çözüm önerilerinin sunulabilmesi, toplumsal sürdürülebilirlik açısından oldukça önemli olacaktır. Dolayısıyla araştırmamızın konusu bu kapsamda mühimdir.

2.3.2. Ücret Sistemleri

Ücretler kendi içerisinde elde ediliş biçimlerine göre sistemlere ayrılmaktadır. Bunlar ücretlerin tanımlanmasını kolaylaştıran sınıflandırmalardır.

2.3.2.1. Zamana Dayalı Ücret Sistemleri

Zaman boyutu ücretin hesaplanmasında önemli rol oynamaktadır. Çalışanların saat dilimine göre, günlük, haftalık veya aylık olarak belirlenen ücret esas alınmaktadır. Ücret sürekli sabit biçimdedir. İşletmenin kârı ne kadar yüksek olursa olsun çalışana verilen ücret hiçbir zaman değişmemektedir. Klasik çalışma hayatında en çok kullanılan ücret sistemidir. Ücretin elde edilebilmesi için zaman boyutu esas alındığı için süre içerisinde çalışmak, verimli çalışmaktan daha önemli olabilmektedir. Çalışanın verimi bu noktada ücretini etkilemeyecektir (Centel, 1994). Uygulanabilirliğin rahat olması, bu sisteme olan talebi artırabilmektedir. Ancak çalışanlar arasında belirli adaletsizlik algısı yaratabilmektedir. Süre içerisinde farklı verimlilikle çalışan kişilerin aynı ücretleri almış olması içsel huzursuzluk yaratabilmektedir. Özellikle son dönemlerde zaman esaslı çalışma biçimleri hâlâ yoğun çalışma sistemi olmasına rağmen, geçici çalışma ilişkisi bu durumu değiştirebilir hale getirmektedir (Yalçın, 1994).

³⁵ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ucretli-Calisan-Istatistikleri-Eylul-2022-45826> (erişim tarihi: 23.11.2022).

2.3.2.2. Verime Dayalı Ücret Sistemleri

Üretilen mal ve hizmetlerin miktarı gözetilerek, fayda ve sonuç odaklı hesaplanan ücret sistemidir. Parça başı olarak da tabir edilen ücret sisteminde çalışanların çıktığı birimleri önemli rol oynamaktadır. Ücret, yapılan iş ile çarpılarak hesaplanmaktadır. Öncelikle çalışana verilecek birim başına ücretin, işin faaliyet aşamasından önce bildirilmesi zorunludur. Bu sistemde işçi ve işveren tarafların karşılıklı faydacılık anlayışı mevcuttur. İşçinin çalışma verimliliğindeki artış ücret hanesine eklendiği gibi işverene de doğrudan verimlilik artışını getirmektedir. Bu kapsamda daha fazla kazanç elde etmek isteyen çalışanları motive etmiş olmasına karşın tükenmişliğe de sebep olabilmektedir (Çelik vd., 2018).

2.3.2.3. Götürü Usulü Ücret Sistemi

Çalışanlar zamanı önceden belirlenmiş olan işi gerçekleştirmeyi taahhüt etmekte olup ücret bu zaman dilimi gözetilerek hesaplanmaktadır. Çalışanın çıktısı, hedeflenen sonuca ulaşmazsa ücret işçiden kesilebilmektedir. Hesaplanmasının zor olması sebebiyle sürekli olarak karşılaşılabilen ücret sistemi değildir. Verime dayalı ücret sistemi ile götürü usulü arasında hukuki anlamda niteliksel fark olmamaktadır (Çelik vd., 2018).

2.3.2.4. Yüzde Oranına Göre Ücret Sistemi

4857 sayılı İş Kanunu 51. maddesine³⁶ göre lokanta, eğlence yeri, otel vb. yerlerde müşterinin gönüllü olarak işverene, çalışanlara iletmesi koşuluyla ödediği ücret biçimidir. İşveren tüm çalışanlara eksiksiz olarak pay etmek durumundadır. İş yerinde toplanan gelirin yalnız servis hizmeti verilen kişilerce değil tüm çalışan kişilere ödeme zorunluluğu mevcuttur.

2.3.3. Ücret Tatmini

Ücret tatmini bireyleri ve örgütleri doğrudan etkileyebilecek en önemli faktör olduğu için oldukça mühim bir konudur. Ücret kişilerin ve ailelerinin yaşamlarını idame ettirebilmesi adına çalışanların ilk ve en önemli talepleri arasında yer alabilmektedir. Ücret çalışanların, güdülenmeleri ve davranışlarını şekillendirmeleri açısından önemli etkidir. Beklenti ve beklentilerin üstünde olan ücret çalışanlarda olumlu tutumlar doğurmaktadır (Gardner vd., 2004). Ducharme ve arkadaşlarına göre (2005) ücret tatmini; çalışanların emeklerinin karşılığında doğrudan veya dolaylı olarak elde ettikleri parasal aktarımların karşılığında tatmin olmalarıdır. Wu'ya göre (2008) ücret tatmini, hak edilme algısını etkileyen tüm sonuçlar ve davranış biçimleri olarak tanımlanmaktadır. Ücret tatmini, çalışanların beklentisi ve elde ettiği ücret arasındaki farkın pozitif olmasıyla üst seviyede gerçekleşmektedir. Bu

³⁶ 4857 Sayılı İş Kanunu 51. Maddesi, (erişim Tarihi: 23.11.2022).

kapsamda ücretlerin adil olması tatminlerin uygunluğu açısından önemlidir. Çalışanlar kendi kendine yetebildikçe, kendi öz değerlendirmeleriyle belirledikleri ücrete karşılık ücret aldıklarını algıladıkça ve adil ücret sisteminin uygulandığını gördükçe ücretten elde ettiği tatmin de artabilmektedir. Ücret tatminsizliği algılayacak çalışanlar Lawler (1994) tarafından şu şekilde sıralanmaktadır;

- Maddi giderlerin yüksek seviyede olması
- İş sorumluluklarının yüksek olması
- Adil ücret sisteminin uygulanmadığının hissedilmesi
- Çalışanların geliri ve çıktıları düşük olması gibi durumlarda, ücret tatminleri de düşük olmaktadır.

Ücret tatmini artışına yönelik birçok boyut bulunmaktadır. Bunlar (Başaran, 1991);

- Çalışanların deneyimleri, kıdemleri, yaşları vb. bireysel özellikleri
- Yaratıcı yenilik, niteliksel üretim, çaba vb. kişisel eylemler
- Yeterli olma, sorumluluk sahibi olma ve makamın karşılığı olarak ücretin dengede olması ve işçinin buna yönelik algısı

Ücret düzeyi beklediğinden daha yüksek olan bireyler, ödüllendirme duygusunun ötesinde sosyal çevrelerini eşit seviyede ücret almasına yönelik karşılaştırmaya gitmektedir (Çakır, 2006). Adil ücret sistemi Özgen ve Yalçın'ın çalışmasına göre (2017) belirli faydalar sağlamaktadır. Bunlar; ücrete yönelik yakınmaların azalması, kariyer gelişiminin kolaylaşması, işgücü devir oranının azalması, eğitime yönelik fayda, verimlilik artışı, deneyim artışı ve ücret kesintilerinin azalmasıdır. Nihayetinde çalışan kendi yeteneği ve sosyo-ekonomik yapıyı göz önüne aldığı anda adil ücret sisteminde kendini huzurlu noktaya getirebilecek ortam aramaktadır. Ücret tatminsizliği yaşanması durumunda birçok iş ve çalışanların davranış şekillerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Heneman vd., 2000). Bireysel anlamda fizyolojik ve zihinsel bozulmalara yol açabilmektedir. Bu durum kümülatif olarak tüm toplumu etkileyebilmektedir. Ücret faktörü toplumsal huzur ve refah adına önemli bir araç haline gelebilmektedir.

Ücret tatmini, iş tatmininin temel faktörleri arasında olup en önemli boyutlardan birini temsil etmektedir. Dışsal faktör olan iş tatmininde gelir, ücret, ek gelir, ödeme, terfi, kıdem vb. faktörler ön plana çıkmaktadır. Çalışanın yaptığı işe yönelik beklentide olduğu ücreti elde edebilmesi iş tatminini artırmakta olup tersi bir durum da tatminsizlik yaratabilmektedir (Karakurt, 2009). Ücret faktörü çalışanların işe yönelik çekici boyutu oluşturmaktadır. Çalışanların örgüte bağlı kalması, motivasyonların ve tutumlarının artması ve örgütün etkinliği ve verimlilik artışı bakımından elzem bir durumdur (Tor ve Esengün, 2011). Birçok

araştırmada iş tatmini ile ücret arasında ilişki olduğu görülmüş, ücret seviyesinin yüksekliği iş tatmini artışını da beraberinde getirdiği ifade edilmiştir (Nergiz ve Yılmaz, 2016 :56). Gig ekonomisi çalışanlarının çok farklı statüde yer alması ve piyasanın güncel olması yeni koşullarla sonuçların gözden geçirilmesine sebebiyet vermektedir. Araştırmada iş güvencesizliğinin iş tatminine etkisinin olumsuzluğuna yönelik literatürün yoğunlukta olduğu görülmüş öncelikle bu konunun geçerliliğine yönelik inceleme yapılmaktadır. Ardından ekonomik kazancın yani ücret tatmininin etkiyi değiştirebilen faktör olup olmadığı incelenmektedir. Klasik çalışma hayatında bireysel, toplumsal ve ekonomik anlamda ücrete yönelik bakış açısı güncel ve geleceği ilgilendiren çalışma piyasasında değişim kazanıp kazanmayacağına yönelik çıkarımlar yapılmaktadır.

2.3.4. Ücret Tatminlerine Yönelik Teoriler

Ücret tatminine yönelik klasik sistemler ücreti yegâne boyut olarak ele almıştır. Ücret seviyesindeki artış ile tatminin artacağı düşüncesinden yola çıkmıştır. İnsanın çok karmaşık bir yapıda olduğu görüldüğünde boyutlar farklılaşmış, yeni eklentiler ortaya çıkmıştır. Ücretin motivasyon sağlayacağı kabul edilmiş ancak eksik karşılanmıştır. Kapsamı genişletebilmek adına yeni kuramlar ve modeller ortaya atılmıştır (Şapçı, 2016: 60). Kuram ve modeller en az iki boyutlu yapıyla ele alınıp yorumlanmaktadır.

2.3.4.1. Patchen Adalet-Sosyal Karşılaştırma Kuramı

Ücret tatminine yönelik bu kuramda çalışanlar elde ettikleri ücretin yanı sıra gelecekte yapmayı beklediği iş ile kazanmayı bekledikleri ücreti planlamakta buna göre güncel olarak kıyaslama yapmaktadır (Somer Tekatlı, 2019: 29). Şu an elde ettikleri kazanım ile gelecekte ücretin adaletli olması önemsenmektedir. Geleceğe yönelik kaygı duyan çalışanların tatminleri düşük seyredebilmektedir. Çalışanların anlık çalışma koşullarını ve karşılaştırma yapılan kişilerin kazançlarını önemli hale getirmektedir. Karşılaştırma yapılan kişinin hakettiği inancı varsa kişi o kişiye yakın bir yetenek, beceri, deneyim seviyesine ulaştığında ücretinin de yükselebileceği düşünmektedir. Önemli olan durum çalışanlarda gelişim ve yükselme güdüsünün yer almasıdır.

2.3.4.2. Katzel Fark Kuramı

Teoride çalışanın beklentide olduğu ücret ile gelecek dönemde almayı planladığı ücret arasındaki fark esas alınmaktadır. Çalışanlar için girdi ve çıktı oranı, gelir ve maliyet durumuna dayanan algı mevcuttur. Bireysel algı, çalışanın talep ettiği ücrete göre değil, ücret

beklentisine göre şekillenmektedir (Ataay, 2000 :56). Çalışanlar girdilere önem atfederek işverenlerce ücret politikalarına bakış açısı sağlamaktadır.

2.3.4.3. Heneman ve Schwab Değiştirilmiş Fark Modeli

Ücret faktörünü beş ayrı boyut içerisinde incelemiş, değiştirilmiş fark modelini ortaya çıkarmışlardır. Ücret tatminindeki faktörler; ücret seviyesi, yapısı, sistemi, ödeme şekli ve ücret politikaları olarak bütünleşmektedir (Heneman ve Schwab, 1985). Çalışanlar ücret tatminini elde ederken sadece ücret seviyesini değil aynı zamanda adalet ve ödeme şeklini de ön plana alabilmektedir. Lawler'in modeli ile tatmine kaynak oluşturulan süreçte aynı yolda ilerlemekte olup tatmin boyutuna yönelik farklı kıyaslamalar yapılmaktadır. Her kapsamda çeşitli politika ve prosedürler yürütülmesi nedeniyle ücret tatmininin farklı boyutlarda incelenmesi gerekliliği çıkmaktadır. Çalışanların ücret tatminini ortaya çıkarken esas alınan durum, diğer çalışanlarla yaptığı geçim maliyeti, ücret beklentileri ve sistemi, işyerinin çalışma biçimi üzerinden yaptıkları karşılaştırmaları kapsamaktadır. Nihayetinde ücret seviyesinin ücret tatminine yönelik olumlu bir ilişkiye sahip olduğu paylaşılmıştır (Smola, 2003).

2.3.5. Gig Ekonomisi Bağlamında Ekonomik Kazanç Faktörünün İş Tatminine Etkisi

Bireyler kendilerinin ve ailelerinin yaşamlarını sürdürebilmesi adına belirli bir yaşam maliyetine katlanabilecekleri gelire ihtiyaç duymaktadır. Bu durum toplumsal sürdürülebilirliğin sağlanması açısından ücret faktörünü en önemli kaynaklardan biri yapabilmektedir. Ücret, çalışanın ekonomik kazancı olup aynı zamanda işletmeye yarattığı kârın katkı payı ve harcadığı emeğin değeridir. Ücret tatmininde ücretin miktarı, ücrete yönelik politikalar ve ücretin adil dağılımı gibi faktörlerin önemli olabileceği düşünülmektedir. Ücret miktarlarının eşit işe eşit ücret anlayışıyla dağıtımı ve kişilerin bu kapsamda algısı çalışan tatmini üzerinde etki yaratmaktadır. Çalışanların ekonomik kazanç elde etme gereği, satın alma gücüne yönelik harcamaların rahatlığı, kaliteli yaşam arzuları vb. tatminleri kapsamaktadır (Kumkale, 2006). Ücret, kişilerin hiyerarşik yapılarını belirlemekte olup aynı zamanda güvencelerinin de bir göstergesi olarak görülmektedir.

Örgütsel bakış açısında ücret, işlerinde yetkin olan çalışanların talebini yaratan, onları elinde tutan ve motivasyonunu sağlayan en önemli faktördür. Yönetim kademesi ücret faktörünü çalışanın işe yönelik eylemlerini şekillendirmede ve örgüt amaçlarıyla bütünleştirmede en önemli araç olarak düşünmektedir. Birçok çalışmada ücret tatmininin iş tatminin doğrudan veya dolaylı olumlu etkisinin olduğu görülmektedir (Sweet vd., 2006; Senik, 2021; Collischon ve Eberl, 2021). Çalışan tatminini etkileyen en önemli faktörlerden

biri olsa da yegâne unsur değildir. Herzberg'e göre (1968) ücret tatmini, yaşanan iş tatminsizliğini yok etmemekte ancak ücret tatminsizliği, iş tatminsizliği yaratabilmektedir. Bireyler tüm faktörleri göz önüne alarak değerlendirme yaptıklarında tatmin ölçümünü yapabilmektedir. Bu durum bağlama, yer ve zamana göre farklılık gösterebilmektedir.

Ücret faktörünün kişileri motive etmesine yönelik derin kanıtlar olsa da ücret seviyesindeki yüksekliğin tatmine yol açtığı fikri tartışılabilir noktadadır. Judge ve arkadaşlarının çalışmasında (2010) ücret seviyesinin tatminle olan ilişkisi marjinal olarak bağlantıda olduğunu göstermektedir. Diener ve Seligman (2004) çalışmasında, sosyal ilişkiler ve iş yeri zevklerinin ücret tatminden daha önemli olduğunu tespit etmiştir. Nihayetinde ücret tatmini, iş tatmininin belirlenmesinde tek unsur olmayıp farklı birçok boyutu da içerisinde barındırmaktadır.

Maddi kazançlar, gig çalışanları için temel motivasyon kaynaklarından biri olarak süregelmektedir. Özellikle esnek çalışma biçimde çalışan motivasyonu, parasal ödülün fırsat maliyetine göre güdülenmektedir (Mukhopadhyay ve Chatwin, 2020: 20). Jabagi vd. çalışmasına göre (2019) dijital platformlardan alınan işin temel ihtiyaçları karşılaması durumunda bireyin içsel motivasyonunda olumlu etki yarattığı ortaya konulmaktadır. Chen ve Sheldon'un yürüttüğü çalışmanın sonucuna göre (2016); çalışanların piyasaya dahil olmasında en önemli etkenlerin başında, kazançlarının yüksek olması koşulu yer almaktadır. Gig ekonomisinde yer alan işler için kazançların yüksek olması durumunda emek arzında da artış yaşandığı ifade edilmektedir (Khun, 2016). Gig ekonomisi içerisinde ücret faktörü ile birlikte yan hakların, çalışanlar tarafından adil olduğu algılanırsa rekabetçi iş piyasası için şartlar sağlanmış olmaktadır (Thomas ve Baddipudi, 2022).

Küreselleşmenin yoğunlaştığı düzen içerisinde öncelikle klasik çalışma biçiminde yoğun kullanılan zamana dayalı ücret sisteminden, dijital çalışma ortamında parça başı ücret gibi eski dönemlerdeki sömürü sisteminin tekrardan ortaya çıktığı aşamaya dönüşüm yaşanmaktadır (Altenried, 2020). Güncel emek piyasasına yönelik ücret sistemi, akort tipine dönüş yapmaktadır. Örneğin Birleşik Krallık'ta şirketin başlangıç aşamasında saat başı ücret sistemi kullanan Deliveroo firması bir süre sonra teslimat başına ücret sistemine geçiş yapmıştır (Hedvall ve Gustavsson, 2022: 11). Nitekim Armut, Freelancer, Uber, Sahibinden vb. firmalar işin yapılmasına yönelik parça başı ücret sistemini benimsemektedir. Piyasada anlık yüksek talep dalgalanmaları oluştuğunda ise teşvik primi sistemi kullanılarak işgücü havuzunun artmasına olanak sağlamaktadır (Duggan vd., 2019). Ancak haftanın belirli günlerindeki taleplerle doğru orantılı biçimde ücretlerin artış veya azalış eğiliminde olabileceği aşikardır. Genel anlamda bakıldığında gig çalışanlarının aldığı süresiz biçimde

ücret, yerel asgari ücretin altında kalabilmektedir (Lloyd ve Gauret, 2021; Woodcock ve Graham, 2019). Dalgalanmalar ve ücret seviyesinin düşüklüğü, çalışanların iş tatmininde büyük soru işaretlerini beraberinde getirmektedir.

Gig çalışanlarının çoğunlukla resmi olarak işçi statüsünde yer almaması, ücret seviyelerindeki düzensizliğe ek olarak çalışanların sosyal güvenlik kapsamında bağımsız yüklenici olarak sorumluluk almasına sebep olmaktadır (Behrendt vd., 2019). Doorn ve Vijay'ın çalışmasında (2022); Berlin, Amsterdam ve New York'ta yaşayan göçmen işçiler için dijital platform çalışmaları düşük ücretli dezavantajlı işgücünün ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Gig ekonomisinde yer alan bireyler için girişimcilik özelliği ortaya çıkarıldığı savunulsa da ekonomik külfetin işçiye yüklendiği, ücretlerin ve sosyal güvenliklerin aşağılara çekildiği bir düzenin ortaya çıktığı görülmektedir (Friedman, 2014). Gig ekonomisinin işgücü piyasasında yoğunlaşması, ekonomik koşullara dair sorgulanabilir durumları ortaya çıkarabilmektedir. Özellikle Türkiye'de gig ekonomisi bağlamında maddi kazanç ve iş memnuniyetine yönelik çalışmalarının sınırlı sayıda olması, güncel çalışma biçiminin anlamlandırılmasına yönelik gerekliliği ortaya çıkarmaktadır.

2.4. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların yaptıkları işlerinde hissettikleri mutluluk veya mutsuzluk hali olarak belirtilmektedir. İş tatmini, işin seçimiyle başlamakta olup işin yapılış biçimi ve sürdürülebilme durumuyla devam etmektedir. Kişinin çalıştığı işten elde ettiği kazanımların bireysel ve toplumsal açıdan değerlendirmesi sonucunda elde ettiği haz olarak tanımlanmaktadır (Kara, 2021: 3). Üretim biçimlerinin sistemleşmesiyle çalışanların tatmin edilme duygusunun kaleme alınması önem kazanmıştır. İş tatminine yönelik değerlendirme ilk olarak 1911 yılında F. Taylor tarafından yürütülmüştür. İşe yönelik kazanç, teşvik, getiri, ilerleme fırsatları gibi durumların iş tatmini sağlayabileceğini belirlemiştir (Aslan, 2001). 1935 yılında Hoppock, iş tatmininin genel yaşam tatmininin bir bölümü olduğunu belirlemiştir (Şirin, 2009: 86). Bireyin uğraş içerisinde olduğu işe yönelik tatmin duygusunun ortaya çıkmasında zihinsel ve çevresel koşulların bir bütünleşik olduğunu belirtmiştir (Hoppock, 1935). Vroom (1964) ise iş tatminini, çalışanların yer aldıkları örgütlerdeki rollerine karşı olumlu veya olumsuz tutum ve davranışlar şeklinde tanımlamıştır. Herzberg (1965) iş tatminini, işin koşulları ve işçilerin çevresine yönelik ortaya koyduğu tutum olarak belirtmektedir. Locke (1976) iş tatminini, çalışanların işi ya da deneyimlerini değerlendirmesi sırasında elde ettiği olumlu duygular olarak tanımlamaktadır. Nihayetinde iş tatmini örgüt

içerisinde çalışanların maruz kaldıkları durumlar sonucunda algı, tutum ve hislerinin ortaya çıkmasıdır.

Küresel rekabetin hız kazandığı günümüz toplumlarında iş tatmini önemli hale gelebilmektedir. Hem çalışanın hem örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için en önemli üretim faktörü beşeri sermayenin güdülenmesi ve harekete geçirilmesi gerekmektedir. Bu sebeple bu faktörün zihinsel ve fiziksel olarak motive edilmiş olması oldukça önemlidir. İş tatmini ile işletmelerin amaçlarına ulaşabilmesi ve tam rekabet piyasası içerisinde üstünlüğü elde edebilmesi için çalışanların motivasyonlarına olumlu katkı yapabilecek durumlar ön plana çıkarılmaktadır. Bu kapsamda çalışanların performans artışı, örgütsel tatmini ve bağlılığı da artmış olmaktadır. Birey ve örgüt arasında uygun çalışma koşulları eşleştirerek iş tatmininin geliştirilmesi mümkün olmaktadır (Saari ve Judge, 2004). Çalışanların iş tatminsizliği yaşama durumlarında işten ayrılma eğilimleri artabilecek ve çalışanların çalışma ortamlarını uygun koşullarla revize edilmesi gerekecektir. Bu iyileştirmeler sonucunda, çalışanın iş tatmini olumlu güdülenerek örgütsel verimliliğe ve kâr artışına katkı sağlanmaktadır (Örücü ve Esenkal, 2005). Gig ekonomisine dahil olan çalışanların başlangıç aşamasında beklentisi, istekleri ve tercihlerinin belirlenmesi bu bağlamda önemli olacaktır. Çalışanların işe yönelik tutumları ve davranışlarının yanı sıra yapılan iş, çevre koşulları, çalışma ortamı, yönetim biçimi ve özellikle ücretler gibi durumların etken olduğu görülmektedir (George ve Jones, 2008). İş tatminini artırmaya yönelik işverenlerin çalışanlara olan tutumu yegâne üretim faktörü olduğuna yönelik yanlış düşüncelerinden kurtulma gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Çalışanların ekonomik beklentilerinin ötesinde sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının da bulunduğu göz önüne alınmalıdır (Üngüren, 2011: 173). Çalışanların işletme içerisinde yönetim kademelerinde söz hakkının olması, kariyer gelişim olanaklarının olması, çalışma ortamında iletişim ve yaşam kalitesinin artması, motivasyonu ve iş tatminini olumlu etkileyebilmektedir (Okumuş, 2011). Bireylerin iş tatminine yönelik etkenleri ve etki seviyelerini tespit edebilmek, toplumsal kalkınma, huzur ve refahın sağlanması açısından önemli olabilecektir. Thomas ve arkadaşlarının çalışmasında (2022) dönüşen çalışma yapısında çalışan bağlılığı ve iş tatminini etkileyen faktörleri belirleyebilmek zorlaşmakta ve önemi artan bir hal almakta olduğu paylaşılmaktadır. İş tatminine yönelik çalışmalar yürütebilmek, çalışan sorunlarının tanımlanabilmesi, iletişim becerilerinin gelişimi, iş tutumları ve ihtiyaçlarının tespit edilmesi, değişimin sağlanabilmesi için iş tatminine yönelik iyileştirici çalışmalar oldukça önemli olacaktır (Gedik vd., 2009). Küresel anlamda işgücü piyasasının değişimi aşikâr olarak görülmektedir. Yeni geçici, uzaktan ve tek seferlik iş ilişkisi içerisinde değişimin sağlanabilmesi için çalışanların işe yönelik tatminini etkileyen

faktörleri belirleyebilmek, yeni çalışma hayatına adapte olunabilmesinde önemli olmaktadır. Bu suretle çalışanlar özelinde toplumsal huzur ve refah sağlanmış olacak, örgüt nezdinde hedeflenen ekonomik kalkınma gerçekleşmiş olacaktır.

2.4.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini çalışanların iradi veya gayri iradi biçimde işe yönelik yüklediği anlam olarak görülmektedir. Çalışanların önem atfettiği, talep ettiği, öncelik gösterdiği, beklentide olduğu değerler birbiriyle ayrışabilmektedir. Konumsal olarak farklı olan kişiler farklı tatminleri barındırabilmektedir (Kaya, 2013: 7). İş tatmini kişisel olarak işe yüklenen algı, arzu ve değerler neticesinde ortaya çıkmakta olup genel geçer faktörleri barındırması zordur. Ancak çoğunlukla belirli faktörler neticesinde ele alınmıştır.

Çalışanların bireysel özellikleri; yaş, cinsiyet, deneyim, yetenek, aile ve yaşam standardı gibi bileşenleri barındırmaktadır. İş tatminine yönelik yapılan genel literatür taramasında iş tatminini etkileyen faktörlerin çoğunlukla bireysel ve örgütsel olarak iki başlıkta incelendiği görülmektedir.

2.4.1.1. Kişisel Faktörler

Çalışanlar, elde ettikleri deneyim, yetenek ve tecrübelerini, tatmin duygusuyla paralel olarak bağlı bulunduğu işyerine aktarmaktadır. Bireylerin çalıştığı işte mutlu olabilmesi, motivasyon artışını ve tatmin düzeyini yükselterek işletmeye olan katkısını arttırmasına olanak sağlamaktadır. Örgüt davranışları ve beşerî sermaye yönetimi üzerinde çalışanlar için iş tatmini faktörü temel konular arasındadır. Ana faktör olan emek faktörü, tatminin temel boyutunu oluşturmaktadır. Emek faktörünün işe yönelik tutumları, iş davranışını ve iş tatminini etkilemektedir. İş tatmini, kişinin çalışmasına yönelik pozitif ve haz veren bir duygusal durum olarak değerlendirilmektedir. Nihayetinde iş tatmini bireylerin algılarına ve değerlendirmelerine dayanmaktadır.

2.4.1.1.1. Cinsiyet Boyutu

İşgücü piyasalarında tarihsel olarak cinsiyet farklılıkları mevcuttur. Erkek egemen çalışma yapılarına zamanla kadınların dahil olmasıyla çeşitlilik sağlanmıştır. İşe dahil olma durumlarında yaşanan artışla kadınların ve erkeklerin işe olan bakış açıları ve motive edici faktörlerin araştırılması da merak konusu olmuştur. Özellikle bakımla yükümlü olunan çocuk, yaşlı ve hasta kimselere bağlı olan kadınların sorumluluk artışı, kadınların işe bakış açılarını da etkileyebilmektedir. Ayrıca kadınlar ve erkekler işyerinde farklı ihtiyaç, beklenti ve talep içerisinde yer almaktadır. Kadınlar iş tatminine etken olarak iş sürecindeki başarıyı esas

alırken, erkekler doğrudan işin sonucuna yönelik tutumlarda bulunmaktadır (Çarıkçı ve Oksay, 2004). Kimi çalışmalarda kadınların erkeklere göre daha yüksek seviyede iş tatmini yaşadıkları paylaşılsa da (Sloane ve Ward, 2001) bu durumun sürekli olarak yaşanmadığı, kadınların ve erkeklerin iş yerindeki konumları ve beklenti bağlamları içerisinde değişebileceği düşünülmektedir (Clark, 1997). Kadınlar iş koşullarına ve iş yerinde iletişime değer atfederken erkekler; ödül, kıdem, terfi ve ücret gibi temaları ön plana koymaktadır (Şenay, 2015). Ancak genel anlamda saygınlık, kıdem, işte yükselme, ücret vb. kavramlar cinsiyet ayırt edilmeksizin iş tatminini olumlu biçimde etkileyebilmektedir (Öztürk, 2019).

Gig ekonomisinde yer alan kişiler için iş tatminine yönelik beklentilerinin birçok boyutunun yanında cinsiyet boyutu da araştırılması gereken konular içerisinde. ABD’de yürütülen araştırmanın sonucuna göre gig ekonomisinde yer alan kadınlar için cinsiyet eşitsizliği kaynaklı ücret farklılıkları tam zamanlı işlere göre daha yüksek seyretmektedir. Muhasebe ve danışmanlık gibi sektörlerde erkekler %48 daha fazla ücret elde etmektedir.³⁷ Benzer biçimde Avusturalya’da gig ekonomisinde yer alan kadınların erkeklere oranla %37 daha az kazandıkları görülmektedir.³⁸ Cook ve arkadaşlarının yürüttüğü çalışmada (2021); Uber firmasında başlangıçta cinsiyet farklılıkları gözetilmemesine rağmen, platformdaki deneyim (yaparak öğrenme), nerede çalışılacağına ilişkin tercihler ve kısıtlamalar (büyük ölçüde sürücülerin yaşadığı yer ve daha az ölçüde güvenlik) ve sürüş hızı için tercihler nezdinde ilerleyen süreçte ücret farklılıklarının artabileceği düşünülmektedir. Dokuka ve arkadaşlarının çalışmasında (2022) kadınların işgücü piyasasında gece geç saatlere kadar uzaktan da olsa çalışmasının erkeklere kıyasla düşük olduğu (iş dışı sorumluluklar) bu sebeple ücret farklılıklarının yaşandığı görülmektedir. Churchill ve Craig çalışmasına göre (2019), erkekler geleneksel sektörlerde (ulaşım gibi) uzmanlaşırken, kadınlar bakım sektörlerinde daha çok hâkimiyet sahibidir. Dolayısıyla kadınlar ve erkekler arasındaki bu farklılıklar iş yerinde tatmine yönelik farklılıkları da meydana getirebilmektedir. Tatmini etkileyen faktörlerin karmaşık yapıları göz önünde bulundurularak erkek ya da kadınların beklenti, istek ve ihtiyaçlarının karşılanması, iş tatmininin sağlanmasında önemli olacaktır.

2.4.1.1.2. Yaş Boyutu

Bireylerin dahil olduğu yaş ve yaşanan dönem, çalışanların tutumları, eylemleri, talepleri, ihtiyaçları ve davranışları hakkında etken rolde olabilmektedir. Literatür genel olarak incelendiğinde, yaşın iş tatmini arasında üç farklı etkisinin mevcut olduğu

³⁷ <https://www.zenbusiness.com/freelancer-pay-gap/> (erişim tarihi: 27.11.2022).

³⁸ <https://www.theguardian.com/australia-news/2022/mar/28/report-into-the-gig-economy-finds-women-are-earning-37-less-than-men> (erişim tarihi: 27.11.2022).

görülmektedir. İlk olarak doğrudan ilişki içerisinde olması, ikinci olarak U biçiminde ilişkisel durum son olarak ters U biçiminde ilişkisel vaka ortaya çıkmaktadır. Yaşın iş tatminiyle paralel ilişkisi; yaş arttıkça kurumsal bağlılık ve bunun iş tatminine etkisine yönelik olmuştur. (Kök, 2006). Organ (1995), işe yönelik beklentileri yüksek olan gençlerin iş tatminleri düşük seyrederken, yaş ilerledikçe işe dair tatmin duygusu yükseldiğini ifade etmektedir. Çalışanlar yaşları arttıkça deneyimlerini kullanarak daha fazla tatmin olmaktadır. Yaşı daha küçük olan çalışanların beklentileri yüksek olduğu için iş tatmini düşük seyredebilmektedir (Toker, 2007). Yaşları yükseldikçe kişilerin eğitim imkânlarının kısıtlandığı, işe olan bağlılığı ve tatmini arttığı görülmektedir (Keleş, 2006). U biçiminde ilişkisel modelde çalışanların ilk iş başladıkları dönemler itibarıyla işe yönelik olumlu duygular besledikleri ve iş tatminlerinde artışların olduğu görülmektedir. Çalışanların çalışma süreleri arttıkça iş tatminleri de benzer biçimde artmakta olup genç çalışanların beklentileri, arayışlarını karşılayamaması durumunda yaşlı çalışanlara kıyasla tatmin seviyeleri daha düşük seyretmektedir (Davis, 1981). Kişiler yaş aldıkça ihtiyaç ve beklentileri artmakta buna karşılık kazanım elde edememektedir. Böylelikle çalışma durumlarının rutinleşmesi, tatmin düzeyini düşürmektedir (Solmuş, 2004). Bireyler iş yaşamlarına heves ve heyecanla giriş yaptıklarını ancak beklentilerine karşılık alamadıkça çalışmaya karşı bağlılık ve tatminlerinde azalma yaşadıkları görülmektedir (Dessler, 1980). Ters U biçiminde yer alan ilişkisel modelde, tatmin seviyesi yaşa bağlı olarak belirli bir aşamaya kadar artış gösterip ardından geri azalışa evrilmektedir (Güven, 2006). Yaş ilerledikçe tatmin artmakta olup deneyim ve uyumun sağlanması ile birlikte artış sürdürülmektedir. Ancak emeklilik dönemine yaklaşılmıyla birlikte tatminde azalma izlenmektedir (Davis, 1988).

The Marketplace-Edison Research Poll şirketleri tarafından paylaşılan rapora göre (2018) ABD’de 18 yaş üstünde çalışan kişilerin %24’ünün gig ekonomisi içerisinde birincil veya ikincil gelir getirme amaçlı çalıştığı görülmüştür. 18-34 yaş aralığının oranı %38 olup raporda bu yaş gruplarının ekonomiye, işe ve çalışmaya dair bakış açılarının incelenmesi gerekliliği paylaşılmaktadır. Cook ve arkadaşlarının çalışmasında (2019); gig ekonomisinin yaşlı çalışanların emekliliğine geçiş yapmaları için tatmin edebilen bir sistem olabileceği paylaşılmaktadır. Nihayetinde gig ekonomisi içerisinde çalışanların tüm yaş düzeylerini ele alarak küme biçiminde tanımlamalarını yapabilmek, değişen çalışma hayatında tatmine yönelik bakış açılarının belirlenmesinde ve etkinin ölçülmesinde önemli olacaktır.

2.4.1.1.3. Eğitim Seviyesi

Eğitim seviyesi çalışanların işe yönelik bakış açısını değiştirebilmektedir. Eğitim seviyesi literatürde iş tatmini ile ilişkilendirilebilen bir kavramdır. Eğitim seviyesi yüksek çalışanların, eğitim seviyesi düşük çalışanlara kıyasla iş tatminlerinin de yüksek olduğu görülmektedir (Baysal, 1982). Eğitim seviyelerinde artış oldukça sorumluluk alma, karmaşık problem çözme ve işi yönlendirebilme yeteneği artmaktadır. Kişinin işe bağlanmasına ve çalışma verimliliğinin artmasına etken olabilmektedir (Keleş, 2006). Eğitim düzeyleri, elde edilen çıktılara göre (terfi, ödül, ücret vb.) en az eşit seviyede karşılığını elde eden kişilerin iş tatmini yaşaması muhtemeldir (Sevimli vd., 2005). Ancak bu durum tersine etki de yaratabilmektedir. Eğitim seviyesi yüksek kişilerin ihtiyaç ve beklentilerine karşılık bulamaması durumu ve düşük bir ücret seviyesi elde etme durumu çalışanda tatminsizlik yaratabilmektedir (Keser, 2005a: 112). Nitekim Hara ve Tesone (2008) çalışmasında, otel sektörü içerisinde çalışan kadınların eğitim seviyelerinin yüksek olması ile tatminlerinin düşük olması arasında ilişki tespit etmektedir. Böylelikle bazı durumlarda eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların da iş tatminlerinin düşük olabileceği görülmektedir. Eğitim düzeyleri yüksek olan kişilerin ihtiyaç ve beklentileri işveren tarafından karşılanmadığı vakit çalışanların iş tatminleri düşük seyredebilmektedir (Kayabaşı, 2019). Çalışma şartlarına göre birey seçimi yapılmasıyla birlikte işe ve işverene yönelik çalışan tatmini artabilmektedir (Akkaya, 2015).

Gig ekonomisi olgusu henüz yeni bir kavram olduğu için eğitim seviyesi ile olan bağlantısına yönelik araştırmalar eksik olmaktadır. Yüksek eğitim seviyesi gig ekonomisinde işsizliğe karşı koruma sağlarken belirsizlik de yaşatmaktadır. Gig ekonomisi içerisinde, yüksek eğitilmiş kişilerin birçoğu eksik istihdam ve güvencesiz çalışma koşullarına maruz kalmaktadır (Chesters ve Wyn, 2019). Eksik istihdam ve güvencesiz çalışma koşulları yaşayan gig çalışanları, daha düşük iş tatminine ve düşük refah gelişimine maruz kalmaktadır (Cebulla ve Whetton, 2017). Dolayısıyla gig çalışanları için işsizlik, eksik istihdam, güvencesiz çalışma koşulları vb. durumların iş tatmine etkisi belirsiz ancak toplumsal huzur ve refahın sürekliliği açısından çalışılması gereken konular arasında yer almaktadır.

2.4.1.1.4. Kişilik Özellikleri

Bireysel bir yapı olan insan, kişilik özellikleriyle bireyleri birbirinden ayıran ve çevresiyle ilişkisini düzenleyen bir konumda yer almaktadır. Kişilerin doğduğu ve yaşadığı kültürel farklılıklar neticesinde işe yönelik bakış açıları da ayrışmalar olması olağan karşılanmaktadır. Böylelikle işe yönelik bakış açısı, tatmini etkileyebilecek faktörlerin

farklılığını da beraberinde getirmektedir. Bireylerin yürüttüğü iş ve çalışma yapılarında algı, bakış açısı, his ve yorumlar önemli belirleyicilerdir. Bireysel özellikler ve tatmine yönelik bazı çalışmalarda kişiliğin iş tatminini etkilediğine yönelik sonuçlar mevcuttur (Özdemir, 2015). Çalışanların bireysel özellikleri hem çalışılan ortamı etkileyebilmekte hem de ondan etkilenebilir konuma gelebilmektedir. Bireysel özellikler neticesinde kişilik yapısı oturmayan, olgunluğa erişememiş, gelişimini tamamlamamış kişiler; eğitim, cinsiyet, zekâ faktörü ne olursa olsun işe yönelik düşüncesi olumsuz etkilenmektedir (Baltaş, 2000). Sorumluluk bilinci ve özgüveni yüksek olan kişiler yüksek düzeyde iş tatmini yaşayabilmektedir. Yönlendirme ve övülme ihtiyacı daha düşük olmakta, işte yaşanabilecek çatışma durumlarında bağımsız kalabilmekte ve uyumsuzluk sorunu yaşamamaktadır (Şangar, 2016). Duygusal anlamda yaşam boyu mutlu olabilen kişiler; sorumluluk sahibi, özgüvenli, deneyimli ve yetenekli bireylerin iş tatmininin yüksek olduğu belirlenmiştir (Altun, 2019: 46).

Gig ekonomisine yönelik bağımsız yüklenici olma durumu, çalışma alanında özerklik getirerek iş tatminine olumlu etki edebildiği düşünülmektedir (Kim vd., 2018; Berger vd., 2019). Rachmawati ve arkadaşlarının çalışmasına göre (2022: 159); zorluklara karşı koyabilecek öz yeterliliği yüksek olan bireylerin iş tatmininin olumlu etkilenmesinde önemli olduğu görülmektedir. Ancak olgunun güncel olması sebebiyle konuya dair yeni çalışmaların, bilgi birikimini kümülatif olarak artırabileceği düşünülmektedir.

2.4.1.1.5. Kıdem-Statü Farklılıkları

Kıdem ve statü farklılıkları iş tatminine yönelik farklı sonuçlar yaratmaktadır. Çalışılan süre içerisinde bireyin kıdem artışı yaşaması, işine bağlanmasına, iş ve işletmeyle bütünleşmesine ve nihayetinde iş tatmini artışına etki etmektedir (Güven, 2006). Örgüt yönetiminde yer alan çalışanların veya statüsü üst seviyede olan kişilerin, unvanı ve statüsü düşük seviyede olan işçilere kıyasla iş tatminleri daha yüksek seyretmektedir (Hickson ve Oshagbemi, 1999). Statüsü yüksek olan çalışanlar, sosyal çevre içerisinde kendini gerçekleştirebilir noktada maddi ve manevi açıdan iş tatminini sağlamakla iken kıdem ve statüsü düşük olan bireyler için motive faktörleri sığ olmasının yanında iş tatminini artırabilmektedir (Demirdağ, 2015).

2.4.1.2. Örgütsel Faktörler

Örgüt içerisinde farklı bağlamlarda çalışanın yaşamlarını sürdürebilmesi ve işletmenin de kâr elde edebilmesi adına işin yürütülmesi gerekmektedir. Bu kapsamda çalışan kişilerin iş tatminleri; iş yeri koşulları, elde edilen kazanç, işin yapılış biçimi vb. koşullara göre değişebilmektedir. Çalışanın verimliliğinin, motivesinin ve iş tatmininin artırılabilmesi için

icra ettiği işin anlamlı ve değeri olabilmesi gerekmektedir. Çalışanların örgütsel faktörler içerisinde talep ettiği beklentilerin karşılanması onları işe bağlamakta ve tatmin duygularını artırabilmektedir. Örgütsel faktörler bireylerin kontrol edemedikleri çalışma koşullarına yönelik tutum ve davranışlardan oluşmaktadır. Çalışanların istek, ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanabilmesi, işletmenin çalışana verdiği değeri göstermekte ve çalışan tatmini artışına olanak sağlamaktadır (Şenakin, 2014). Bu sebeple güncel çalışma yaşamı içerisinde gig çalışanlarının istek, ihtiyaç ve beklentilerini belirleyerek tatmin edebilecek faktörlere yönelik tanımlamalar yapılması önemli olacaktır.

2.4.1.2.1. İş Yapısının Niteliği

Çalışanlar, bağılı oldukları iş yerlerinde icra ettikleri iş ve çalıştıkları iş çevreleri ile kıyaslama yaparak kendi gelişimlerine yönelik değeri biçmesi, iş tatmini açısından önemli bir faktördür. Çalışanların anlamlı ve değeri bulduğu işte ve işyerinde tatmin duygusu ile çalışması olağandır. İşin niteliğine yönelik etkenler; yetenek ve beceri çeşitliliği, işle bağdaş olma, işi değeri ve anlamlı görme, bağımsız çalışma olgusu gibi faktörlerdir (Keser, 2005b). İşin monotonlaşmasının olmaması, deneyim ve tecrübeye sürekli olarak açık biçimde çalışılması, sürekli eğitim ve gelişimin sürdürülmesi ile tatmin seviyesinde artış sağlanabilmektedir. Çalışma yaşamında sorumluluk, statü ve rollere yönelik netlik olmaması, görev tanımlarının esnekleşmesine ve çalışanların tükenmişlik ve iş tatminsizliği yaşamasına etken olabilmektedir (Özer, 2018). Rutin kitle üretim bantlarında çalışan mavi yakalı emek işçilerinin maruz kaldığı monoton iş yapısı, iş tatminsizliğine neden olabilmektedir (Silah, 2005). İş yapısının niteliğinde yer alabilecek dikkat çekici çalışmaların yer alması çeşitlilik, özerklik, deneyim, yetenek ve beceri gibi faktörlerle iş tatminini olumlu etkilemektedir (Görgülüer, 2013). Çalışanın yürüttüğu işin işveren tarafınca algılanıp olumlu görülmesi, işin deneyim ve yetenekleriyle eşleşmesi, iş tatminini olumlu etkilemektedir (Kuzulugil, 2012).

Gig ekonomisi olgusu açısından en önemli sorunlardan biri iş yapısının belirsiz olmasıdır. Gig çalışanları yeni bir yapıya dahil oldukları için henüz iş yapılarının değeri ve anlamını kavramakta zorlanmakta, geçici ve kopuk yapı içerisinde işin tekdüze olmasında etken olabilmektedir. Dolayısıyla konunun karmaşık yapısına rağmen kişinin iş tatminini sağlanması adına iş yapısının tanımlanması oldukça önemli olacaktır.

2.4.1.2.2. İş ve Çalışma Koşulları

İş ve çalışma koşulları, örgütün fiziksel şartları neticesinde çalışanlar için tatmin veya tatminsizlik duygusu ortaya çıkmasında önemli bir faktördür. Çalışma koşulları, işçinin işi yürütme faaliyetinde işveren tarafın bireye sunduğu fiziki ve manevi koşullar olarak

tanımlanabilmektedir. İş ortamının uygun olması, örgüt kültürü ile bütünleşilmesi, sağlık ve servis imkânlarının yeterli olması, ücret ve yan hakların yeterli seviyede olması gibi durumlar çalışma koşullarını etkilemektedir. Bununla birlikte ışık, ses, gürültü, sıcaklık gibi fiziki koşulların çalışanların çalışma ortamına adapte olması adına önemli olduğu göz ardı edilmemelidir. Fiziki şartların gürültülü, aydınlık olmayan ve iklimsel açıdan çalışanların rahatsız hissedebileceği ağır iş koşullarından oluşması durumunda, işçiler baskı ve gerilim hissetmekte ve iş tatmini hazzı düşmektedir (Aşık, 2010: 42). Çalışan sayısındaki yetersizlik, ek mesai zorunluluğu, işgücü devir oranının yüksek olması gibi faktörler de koşulları etkileyebilmektedir (Mollaoğlu vd., 2010). Çalışma ortamında karşılaşılan koşullar çalışanların işe ve örgüte yönelik tutumunu etkilemektedir. Çalışma kültürleri ve iş yeri kuralları da çalışanların örgüt davranışlarındaki bakış açılarını değiştirebilmektedir. İşyeri yönetimi ağır çalışma koşulları içerisinde tekil karar verme merci olarak kendilerini gördüğü takdirde verimlilikte ve iş tatminlerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013). Çalışılan koşul ve iş ortamı, çalışan motivasyonu ve verimliliği açısından değerlidir. Çalışan kendini değerli hissettiği noktada motivasyonunu artıracak ve iş tatmini yükselecektir.

Gig ekonomisi içerisinde çalışanların çalışma ortamı ve iş yapıları, esnek çalışma biçime dahildir. Çalışanlar işin yürütülüş biçimini uzaktan veya fiziki olarak tamamlamaktadır. Ancak çalışma ortamları içerisinde örgüt yapısı oluşmadığı için emeği talep edenlerin, koşul sağlayıcı olması gerekmektedir. İşin yürütülmesinde fiziki ve manevi şartların işi yaptıran kişi veya kurum tarafından tek seferlik sağlanması gerekmektedir. Bu kapsamda şu an için konuya dair literatürde net olarak üzerinde durulmuş bir araştırma yoktur. Ana tema olarak çalışma koşullarının, iş tatminine etkisine yönelik araştırmaların gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

2.4.1.2.3. Çalışma Ortamı

Çalışma koşulları içerisinde yer alabilen çalışma ortamı, işçinin günlük yaşantılarının büyük parçasını işyerinde geçirmesi sebebiyle tatmini etkileyebilen faktörler arasına girmektedir. Çalışanların elde ettiği maddi kazanımların yanı sıra çalıştıkları iş ortamından ve arkadaşlarından haz alabilmesi motivasyon artışına etki edebilmektedir. İşletmelerde tatmin duygusunu etkileyebilecek faktörler arasında işçiler arasındaki iletişim, bağlılık ortamı ve arkadaşlık duyguları mevcuttur (Solmuş, 2004). Geçirdiği sürenin birçoğunu iş yeri içerisinde geçiren çalışanlar, iş arkadaşlarıyla iç içe ve sürekli iletişim halinde olmaktadır. Çalışanların özellikle kendilerini destekleyen iş arkadaşlarına sahip olması işçinin iş tatmini

artırabilmektedir (Erdoğan, 1996). Çalışanların örgüt içerisindeki arkadaşlarıyla ilişkilerini güvensizlik temelinde kurduğu vakit işten uzaklaşmalar, motivasyon kayıpları başlamakta olup iş tatminleri düşebilmektedir (Aşan ve Erenler, 2008). Örgüt içerisinde çalışanlar belirli bir amaca haiz oldukları zaman yardımlaşma ve olumlu ilişkiler sürekli hale gelebilmektedir. Böylelikle çalışanların iş tatminlerindeki artışı da beraberinde getirmektedir (Kantar, 2010).

2.4.1.2.4. Ücret Faktörü

Ücret, çalışanların ve ailelerinin yaşamlarını idame ettirebilmeleri adına en önemli faktörlerin başında yer almaktadır. Toplumun temeli olan birey ve ailelerin, refah ve huzurunun sağlanması için temel bir faktördür. Öyle ki çalışanları motive edebilecek en önemli kaynakların başında yer almaktadır. Emek süreci yerine getirildikten sonra elde edilen gelir, çalışanların ve ailelerinin masraflarını amorti edebilme adına yeterli seviyede olup olmaması iş doyumunu için etken bir başlık olarak karşımıza çıkmaktadır (Sevimli vd., 2005). İşçiler elde ettikleri kazançlar neticesinde işverenlerinin onlara yönelik değerlerini tanımlamaya çalışmaktadır. Ücret seviyesinin ve ek gelirin yüksekliği, işverenin çalışandan memnun olmasını ifade etmektedir. Literatürde yer alan araştırmaların bir kısmında işçilere yönelik yüksek seviyede ücretin ödenmesi, iş bağlılığını ve iş tatminini artırmada yegâne unsur değildir. Bağlama göre farklılık göstermekte olup ücret seviyesinin yüksek oluşu ve ek ödeme gibi faktörlerin dahil edilmesi ile iş tatmininde kesin bir artış yaşandığı çıkarımı yapılamamaktadır. Çalışanların işe yönelik davranışları ve tutumları, işyerinden aldığı ücretin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik yeterli olmasıyla ölçülmektedir. İhtiyaçları karşılanan bireyler ücretten tatmin olmakta, iş tatmini de büyük ölçüde olumlu biçimde etkilenmektedir (Judge vd., 2010). Dahası ücret tatmini, çalışanın iş tatmini için belirleyici tek faktör değildir. Çalışanlar arasında adil ücret sistemi uygulanarak işe yönelik tatminde artışlar sağlanabilmektedir (Demiralp, 2018: 44).

Gig ekonomisi içerisinde parça başına, üretim başına ve yapılan iş başına gelir elde edilmektedir. Tek seferlik iş ilişkisi yaşanmakta olup süreklilik arz etmemektedir. Dolayısıyla çalışanlar tek seferli ücret almakta, başka bir işe geçiş yapmaktadır. Bu kapsamda çalışanların gig ekonomisi içerisine dahil olmasına yönelik önemli bir faktörün ücret olduğu düşünülmektedir. Kişilerinin kendilerinin ve ailelerinin yaşamlarını idame ettirebilmesi adına günün çalışma koşullarına adapte olması gerekliliği ortaya çıkmış olup kişiler tatmin duyguları bu kapsamda değerlendirilmektedir. Çalışanların motivasyonu ve verimliliğine yönelik iş tatmini artışlarını etkileyen faktörleri belirlemek, çalışan refahı ve işletme kârı açısından önemli olacaktır.

2.4.1.2.5. Kıdem ve Terfi Atlama

İşletmede sürekliliği devam eden bireyler, kıdem kazanabilmekte ve terfilerle desteklenebilmektedir. Kimi çalışanlar için terfi, kıdem, ücret artışları gibi durumların daha fazla sorumluluk ve iş yükü getirdikleri düşünülmektedir. Kişisel bağlamda değerlendirildiğinde örgüt, çalışanların beklenti, istek ve ihtiyaçlarına yönelik karşılık verebildiğinde bağlılığı ve iş tatminini artırabilmektedir. Çalışma hayatına yeni giriş yapan bireylerin istekleri ve beklentileri zaman zaman yüksek olabilmektedir. Beklentilerin gerçekleşmemesi durumunda, işe bağlılık ve iş tatmini düşebilmektedir. Çalışma koşullarının ve terfi imkânlarının kolay olduğu beklentisinde olan çalışanlar, karşılığını alamadığı vakit işten uzaklaşabilmektedir (Kesici, 2006). İş yerinde kıdem ve terfi imkânı olabilmesi çalışanların deneyim, yetenek ve becerilerini sergileyerek örgüte fayda sağlamasında etkili olmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). İşçiler çalışmaya yönelik başarılar elde ettikleri zaman ödüllendirilmek istemektedir. Terfi yükselişini, ücret artışını, statü artışını, saygınlık artışını beraberinde getirmektedir (Sevimli vd., 2005). Çalışanların terfi yoluyla kariyer hedeflerini gerçekleştirmesi örgüt içerisinde adaletli ve objektif kurallar çerçevesince sağlandığı zaman çalışanların örgüte güveni artabilmektedir (Üçüncü, 2016). Örgüte güveni yüksek olan kişilerin de iş tatminlerinde artış yaşanabilmektedir.

Gig ekonomisi kapsamında süresiz çalışma durumları söz konusu olduğu için çalışanların terfi alabilme imkânı kısıtlanmaktadır. Çalışanlar anlık olarak talebe yönlenebilir ve işi tamamladıktan sonra iş ve talep ediciyle herhangi bir bağ kalmamaktadır. Bu sebeple gig ekonomisinde belirli bir örgüt ve terfi imkânını tanımlayabilmek zordur.

2.4.1.2.6. Karar Alma Sürecine Dahil Olma

İşyerinde çalışan bireylerin yönetim kararlarında yer alabilmesi, söz hakkına sahip olabilmesi, demokratik bir yönetim anlayışında yer edinmesi, çalışanların işe bağlılığını artırarak işletmenin hedeflerine ulaşmasında etken olabilmesi adına önemlidir. İşe yönelik durumlarda çalışanların bakış açılarının elde edilmesi ve fikirlerinin sorulması, onların değerli bir faktör olduğunu pekiştirmekte olup iş tatmini ve motivasyona olumlu etki yaratmaktadır (Kuzulugil, 2012). Çalışanlar işletmeye yönelik karar aşamalarında etkin olarak görev aldıklarında, iş tatmininin de artabildiği düşünülmektedir. İşletmenin stratejik faaliyetlerine yönelik çalışan katılımlarıyla karar mekanizmasına dahil edilmesi onların yüksek düzeyde iş doyumuna artışlarına etki etmektedir (Kaya, 2013: 22).

2.4.2. İş Tatmine Yönelik Yaklaşımlar

Sanayi Devrimi süreciyle birlikte sistematik çalışma yaşamının toplumla entegre olduğu görülmüştür. Çitlerin içerisinde tarımsal üretim biçiminin dışına çıkan kitleler, şehirlere taşınmış ve yığılaşmıştır. Üretime adapte olması gereken büyük bir çalışan potansiyeli ortaya çıkmıştır. Çalışanlar ilk defa duvarların arasında üretim sürecini devam ettirmeye çalışmıştır. Bu durum gerek çalışan gerek işletme sahipleri açısından yeni ancak çözülmesi gereken sorunları beraberinde getirmiştir. Dönem itibariyle işçi sayısındaki devasa artış, ucuz işgücünü beraberinde getirmiştir. Böylelikle ailenin tüm ferdi, çalışma yaşamına dahil olma durumunda kalmıştır. Bu süreçte endüstri mühendisleri, birim başına verimlilik anlayışıyla çalışan gücünü marjinal faydaya çıkarmayı hedeflemiştir. Bu kapsamda iş tatminine yönelik çalışmalar hız kazanmıştır. Yönetim anlayışlarının bilimsel çalışmalarla bütünleşmesiyle çalışanların verimlilik artışlarına yönelik faktörlerin belirlenmesi hususunda araştırma eğilimleri artmıştır. İş tatminine yönelik sistematik olarak ilk araştırmanın 1930 yılında Mayo tarafından Western Elektrik işletmesinde Hawthorne fabrikası örneklemini üzerindedir (Özpehlivan, 2019: 46). İlerleyen süreç içerisinde işçilere yönelik araştırmalar çoğalmış ve çok boyutlu bir anlayış kazanmıştır. Çalışanlar işletme içerisinde yaşadıkları durumlara karşı davranış ve tutum geliştirmektedir. Çevre koşullarının yanı sıra bireyin psikolojik dürtüleri, örgüt içerisinde davranışlarının şekillenmesinde önemli bir faktördür. Bu durumlar göz önünde bulundurularak iş tatminine yönelik yapılan araştırmaların literatürdeki yaklaşımları iki temel başlıkta incelenmektedir. Yaklaşımlar kapsam teorisi ve süreç teorisi olarak adlandırılmaktadır.

2.4.2.1. Kapsam Yaklaşımları

Kapsam teorileri çalışanların içerisinde bulunduğu koşullar vasıtasıyla onları tutum ve davranışa yönlendiren faktörleri belirlemektedir. Çalışanlar için tutum ve davranışa etki eden faktörler belirlendiği zaman beşerî kaynak daha verimli biçimde yönetilebilmektedir. Bireyin iş tatminindeki artışına etki eden faktörlerin belirlenmesi, davranışlarının şekillenmesinde önemli rol üstlenebilmektedir. İşçilerin davranışlarını şekillendirerek onların motive olmasını sağlamak istenmektedir. Nitekim kapsam yaklaşımları dahilindeki teoriler motivasyon kuramlarıyla da benzerlik göstermektedir. Nihayetinde çalışanlar kendilerinin ve ailelerinin istek, ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak ve daha iyi hayat standartları elde edebilmek için çaba ve dürtü sergilemektedir. Böylelikle kapsam teorileri; çalışanların istek, ihtiyaç ve beklentilerini kavrayarak işçilerin daha yüksek tatmin seviyesine ulaşmalarında açıklanabilir yaklaşımlar sunmaktadır.

2.4.2.1.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Abraham Maslow tarafından tanıtılan kurama göre insanların ihtiyaçları basamaklar halinde yer almaktadır. Bireyler, psişik, fiziki ve sosyal bir canlı olması sebebiyle bazı ihtiyaçları olduğu ve bunun sonucunda tutum ve davranışlarının şekillendiği belirtilmektedir. Bireylerin temel seviyedeki ihtiyaç ve beklentilerinin tanımlanması ve karşılanması, çalışanların tatmin düzeyinin yükselmesi açısından önemli olmaktadır. Fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları karşılandığı vakit çalışanların işine olan bağlılıkları ve tatmin seviyeleri artmaktadır. Öyle ki temel ihtiyaçlar karşılanmadığı zaman bir üst basamakta yer alan ihtiyaçlara geçiş yapılamamaktadır. Ödül ve ceza sistemi yerine bireylerin ihtiyaçlarının belirlenerek giderilmesi, motivasyon artışına etki etmektedir. Bir alt basamaktaki ihtiyaçlar giderildiği zaman kişiler, bir üst basamaktaki ihtiyaçların giderilmesine yönelik motive olmaktadır (Duygulu, 2019: 34; Ahmad vd., 2021).

Maslow (1954), bireylerin ihtiyaç duyduğu durumların hiyerarşik biçimde yer aldığını, temel fiziki ihtiyaçlar tamamlandığı ölçüde üst basamaklara çıkarak kendini geliştirme ihtiyacına kadar sürece devam ettiğini belirtmektedir. Fiziki ihtiyaçlar insanların gerek duyduğu ihtiyaçları kapsamaktadır. Yemek yeme, barınma, su içme uyuma vb. koşullara karşılık gelmektedir. Bireyler bu ihtiyaçları gidermek için, güdülenmekte, gelir elde etmekte, çalışmakta, motive olmaktadır. Güvenlik ihtiyaçları ise fiziki ve zihni güven duygusunu kapsamaktadır. İş, aile, ahlak, mülkiyet güvenliği gibi koşullarda bireyler kendilerini ve ailelerini güvence altına almaya yönelik ihtiyaç hissetmektedir. Örgüt içerisinde çalışanlar için güvenilir çalışma koşullarını taahhüt eden, kariyer gelişimlerine olanak sağlayan ve adil işe adil ücret anlayışı ile yönetilen kişilerin işe bağlılığı ve tatmini yüksek olmaktadır (Küçüközkan, 2015). Bireylerin sosyal yaşamlarında mutlu ve huzurlu yaşam sürdürebilmeleri için iletişim içerisinde sevgi ve saygı anlayışı ihtiyacının karşılanması gerekmektedir. Bununla birlikte saygı ihtiyacı karşılanan bireyler için yer aldıkları örgütlerde motivasyonlarının ve iş tatminlerinin olumlu yönde etkilendiği görülmektedir. İhtiyaçlar piramidinin en üst basamağında yer alan ihtiyaç, kendini gerçekleştirmeye yöneliktir. Bireyler çalışmayı istediği iş ve çalışma koşullarını başarma güdüsüne istinaden seçebilmektedir.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı (1954), bireylerin tutum ve davranışlarında etki eden faktörleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Böylelikle motivasyon faktörlerinin nedensel koşullarını belirlemekte ve bunun iş tatminine etkisini ortaya çıkarabilmektedir. Benzer biçimde güncel çalışma piyasası olan gig ekonomisinde yer alan çalışanları motive eden ve iş tatminine etki eden faktörler, onların ihtiyaçları nezdinde belirlenebilmektedir. Bu sebeple

çalışanların ekonomiye dahil olmasındaki faktörleri belirlemek ve iş tatminine etki eden faktörleri tanımlayabilmek, güncel çalışma piyasasının sürekliliğinin korunması açısından önemli olmaktadır.

2.4.2.1.2. Alderfer ve Chung Var Olma, İlişki Kurma ve Gelişme Teorisi

C. Alderfer ve Chung'un kuramı Maslow'un düşüncesiyle benzerlik göstermektedir. A. Maslow'un kuramında yer alan motivasyon boyutu, teoriye kaynaklık etmektedir. Teoriye göre kişilerin motivasyon ve tatmin duygularının sağlanması için üç ihtiyaç nezdinde süreç yürütülmektedir. Bunlar (Eren, 2006; Tekin ve Görgülü, 2018);

- Var Olma İhtiyacı (bireylerin yaşamlarını sürdürerek soyunu sürekli hale getirmesi için güvensiz koşullardan kaçınması)
- İlişki Kurma İhtiyacı (bireylerin toplum ve örgüt yaşamları içerisinde ilişki kurması)
- Büyüme ve Gelişim İhtiyacı (kişilerin insani gelişim potansiyellerini artırmaya yönelik destekler)

Var olma ihtiyacının temelinde fizyolojik unsurlar yatmaktadır. Beslenme, barınma, giyinme, güvenlik gibi başlıklar ön plandadır. İlişki kurma ihtiyacına dair kişilerin toplumla ilişki kurması gerektiğine yönelik çıkarımlar mevcuttur. Büyüme ve gelişim ihtiyacı içerisinde kişiler yaratıcı rolleriyle üretime katkı sağlayarak yeni yetenekler geliştirmektedir (Erdem, 2020: 208). Bu üç faktörün temelinde ihtiyaçların sınıflandırılması ile İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ndeki kendini gerçekleştirme aşaması salt benzerlik gösterse de sosyal ilişki kurma noktasında fikir ayrılıkları olabilmektedir (Alderfer, 1989). Dahası Maslow'un kuramına göre basamakta yer alan ihtiyaçlar tek tek karşılanması gerekmekte olup, Alderfer'in kuramında iki ihtiyaç faktörü aynı anda giderilebilmektedir. Bunun yanı sıra insanı güdüleyen davranış niyetlerinin alt yapısında eğitim, kültür, aile vb. çevre faktörlerinin olduğu görülmektedir (Tekin ve Görgülü, 2018). Belirtilen ihtiyaçlar karşılandığı vakit kişiler tatmin edilebilmektedir.

2.4.2.2. Süreç Yaklaşımları

İşletmelerde üretim, dağıtım, dönüşüm, tüketim vb. işlemler firmaların açıkla tanımladığı yönetim ilke ve yöntemlerinin belirlenmesini birlikte getirmektedir. Süreç yaklaşımı, organizasyon geliştirme süreci olarak karşımıza çıkmaktadır. Sistemde yer alan süreçleri anlamlandırarak; sırasını, etkileşimini ve planını ortaya çıkarmaktır (PECB, 2016). Süreç yaklaşımı; firma süreçlerinin geliştirilmesi için idare gruplarının yönetiminde

danışmanlık ve yardım programları kurgulayarak iş bölümü oluşturmaktadır (Lisichkina, 2015).

2.4.2.2.1. Vroom Beklenti Teorisi

Kişilerin çabaları, yüksek performans talebi ile olan bağlantısına dayanmaktadır. İhtiyaçlar, gereksinimler ve çıktı ile elde edilen ödüller genel geçer bilgilere dayanmak yerine bağlama ve kişiye özgü sonuçlarla ortaya çıkmaktadır. Bireyler hedefledikleri işi yapabilmek için sarf ettikleri çabayı, bireylerin ödülü talep etme düzeyine ve bekleme sürelerine bağlamaktadır.

$$\text{Motivasyon} = \text{Ödülü arzu edebilme} \times \text{Bekleyiş}$$

Çalışanların örgüt içerisindeki motivasyonun ve iş tatmininin, başarı düzeylerinin ihtiyaçlarına karşılık bulmasından öte tutum ve davranışlarının ödüllendirilmesine bağlamaktadır (Aydın, 2016). İşte elde etmeyi umduğu ödül için yüksek motive duygusunu yaşarken kimi çalışanlar ise toplulukçu dayanışma bilinci ile motive olmaktadır (Çelik ve Şimşek, 2013). Dolayısıyla kişilerin motive olabilmelerine yönelik faktörler bağlama göre farklılık göstermektedir. Bu aşamada beklenti, örgütün hedefleriyle bütünleşen çaba olarak tanımlanmaktadır. Çaba, kişiye yararlı olabildiği gibi örgütün hedeflerine de fayda sağlayabilmektedir. Bu fayda durumu örgüt hedefleri ile bireysel amaçların bütünleşmesine bağlı olmaktadır (Küçüközkan, 2015).

2.4.2.2.2. Geliştirilmiş Beklenti Teorisi

Lawler ve Porter kuramına göre, çalışanın yüksek çaba sergilemesi performans seviyesinin yüksek olması için yeterli değildir. Beklenti teorisine yönelik örgütsel koşulları içeren eklentiler yapılarak kuramlaştırılmıştır. Kuramın asıl amacı, konuya yönelik değerlendirilen değişkenleri bütünleştirerek bağlantıların ortaya çıkarılmasıdır. Çaba, zaman zaman başarıya götüren güdü olmayabilmektedir. Başarıya yönelik objektif değerlendirmelerin yanında subjektif bakış açılarının da etkisi olabilmektedir. Subjektif bakış açıları çalışanın algısını oluşturmaktadır. Çalışanlar beklentilerine karşılık kazanç elde edemezse olumsuz tutum ve davranışlarda bulunabilmekte ve bu durum iş tatminini düşürmektedir. Çalışan motivasyonu başarı ihtiyacından ziyade çaba ile elde edilebilmektedir (Alsar, 2016). Çalışanın ortaya koyduğu çaba, performans ve çıktı olarak elde edeceği ödül durumu iş tatminine etken olmaktadır (Lawler ve Porter, 1966).

2.4.3. İş Tatminin Olumlu Sonuçları

İş tatminine yönelik olumlu-olumsuz sonuçların; birey, örgüt ve toplum açısından önemli sonuçları mevcuttur. Tatmin seviyeleri, bireylerin yaşamlarına şekil veren birçok tutum ve davranışın ortaya çıkmasında kaynak teşkil etmektedir. Çalışanların yaşam kalitesinin yüksek bir seviyede olabilmesi için iş ve aile yaşamı kalitesinin de üst seviyede olması gerekmektedir (Duygulu, 2019: 42). Bireysel anlamda iş tatmini çalışanların işe yönelik mutluluklarını artırarak bireyin hem verimli olmasını hem de yaşamında mutlu olmasını sağlayabilmektedir.

Çalışanlar için örgüt içerisinde güdüleyici faktörler dikkate alınarak başarı sağladığında bireyler tatmin olabilmektedir. Performans seviyesi yüksek olan başarılı çalışanların örgüt tarafından ödüllendirilmesi gerekmektedir. Örgüt içerisindeki bireyin çıktılarıyla doğrudan ilgili olan verimlilik ve performans artışları da iş tatminindeki mutluluk artışıyla ortaya çıkmaktadır. Örgüt içerisinde kaynak dağılımının eşitlikçi ve adaletli biçimde yürütülmesi çalışanların tatmin seviyelerini artırabilmekte ve performans artışlarını beraberinde getirebilmektedir (Erdoğan, 1996). Kişiler tatmin edildiğinde bağlılıkları artmakta, işgücü devir oranları azalabilmektedir.

Toplumsal açıdan çalışanların ve ailelerinin belirli kazanımlar elde etmesi, refah ve huzurun sürdürülebilir olmasıyla ilişkilendirilmektedir. İş tatmini elde edebilen bireyler için tatmine etki faktörlerinden birinin ekonomik kazanç olduğu göz önünde bulunduğunda bu durumun bireylerin ve ailelerinin refahı için önemli bir unsur olabileceği görülmektedir. Bunun yanı sıra yaşam tatmininin yükselmesi bireylerin ailelerine ve toplumlara zerk edebilecek huzur olgusunun etkili olmasını ortaya çıkarabilecektir. Dolayısıyla toplumsal huzur ve refahın sürdürülebilirliği açısından iş tatmini önemli olabilmektedir.

2.4.4. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

Çalışanların iş tatminin düşük seviyede olması, bireyin kendisi ve çalıştığı işyeri bakımından olumsuz durumları meydana getirmektedir. İş tatmini düşük olan örgütlerde; işgücü devir oranı artabilmekte, işe yönelik isteksizlik yaşanabilmekte, işi bırakma veya işe gitmede isteksizlik durumları ortaya çıkabilmektedir. Çalışanların örgütlerine ve işlerine yönelik yükledikleri değerler anlamsız hal alabilmektedir. Bu durum çalışanların performansını ve verimini düşürmekte, işletmenin ise üretim mekanizmalarında aksamalara neden olmaktadır. Bu noktada örgütler, özellikle çalışanlarının iş tatminini yükseltmeye yönelik politikalar yürütmelidir (Şimşir ve Seyran, 2020). Bu durumlar güncel rekabet piyasasında firmaların rekabet üstünlüğü elde edebilmeleri adına, çalışanların sağlayabileceği

potansiyel güçten yararlanma durumlarını ortaya çıkarmaktadır. Bu sebepten ötürü iş tatminsizliği gelecek iş piyasası için çalışılması gereken büyük bir sorun olduğu düşünülmektedir (Kök, 2006).

Beşerî sermaye faktörünün, özellikle rekabetin yoğun olduğu durumlarda stratejik güç kaynağı olduğu yadsınmamaktadır. Rekabetin artış göstermesi iş yükünü artırabilmektedir. İş yükü ise iş stresinden kaynaklı olarak verimlilik azalışını ve iş tatminsizliğini meydana getirmektedir (Ercan, 2019: 101). İş tatminsizliği stres yaratabildiği gibi stres de iş tatminsizliğine neden olabilmektedir. İş tatminsizliğinde ortaya çıkan durumlardan birisi de çalışanların zihinsel ve fiziksel zindeliğini olumsuz etkilemesidir. İş tatminsizliği yaşanması durumunda çalışanlar mutsuz olmakta, stres içerisine girmekte ve bu durum kalp krizi ve türevinde birçok fiziksel rahatsızlığı tetikleyebilmektedir (Hasgöl, 2019: 14).

İş tatminsizliğine yönelik diğer önemli bir sonuç, devamsızlık durumudur. İş devamsızlığı çalışanın işyerinde, örgüt faaliyetleri yürütmesi gereken zaman içerisinde işletmede yer almamasını kapsamaktadır. İşlerini sevmeyen, işlerinden tatmin olmayan kişilerin, işten tatmin olanlarla karşılaştırıldığında daha çok devamsızlık yapma durumları ortaya çıkmıştır (Spector, 2021). Özellikle işletmenin üretiminde kilit rol üstlenen çalışanların tatminsizlik durumları meydana geldiği zaman örgüt için olumsuz durumlar yaratmaktadır. Çalışanlar iş tatminsizliği yaşadığı zaman farklı sebepler öne sürerek iş geciktirmekte ya da devamsızlık yapmaktadır (Erdoğan, 1996). Devamsızlığa neden olan en önemli faktörün stres olduğu görülmektedir (Korkmaz vd., 2015). Dahası çalışanlar sebep ortaya koymadan devamsızlığa başvurduğu vakit bu durumun motivasyon ve iş tatmini gibi faktörlerle ilgili olduğu belirlenmiştir (Şahin, 2011).

İş tatminsizliğinde ortaya çıkabilen diğer bir durum işgücü devir oranının yüksekliğidir. İşgücü devir oranı, bir işyerinde işe dahil olan ve işten çıkan kişilerin oranlamasına karşılık gelmektedir. İş tatmini artıkça işgücü devir oranında düşüş yaşanabilmektedir. Benzer biçimde iş tatminsizliği mevcut olduğunda işgücü devir oranında artış gözlemlenmektedir (Luthans vd., 2021). Çalışanların devir oranlarında düşme olabilmesi için, iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkla beraber çalışma koşullarında da önemli kazanımlar elde etmesi gerekmektedir (Tuna, 2007). Örgütler yönetim kademesine ulaşmış çalışanlara uygun koşullar sağlamak ve o kademedeki devir oranlarının düşmesi için uğraş vermektedir. Deneyimli çalışanlar her daim işletmelerin tercihi olmakta, çalışanın işten ayrılması durumunda o bilgi ve deneyime ulaşabilen yeni bir çalışan maliyeti üstlenmesi gerekmektedir (Kılıç, 2008).

İş tatminsizliği yaşayan bireyler işyerlerinde dikkat dağınıklığı yaşayabilmektedir. Bu durum üretimde hata yapma olasılığını artırmakta, çalışanın kendine güvenini sarsmakta ve örgüte tazmin maliyetini yükseltmektedir (Türk, 2003). Ayrıca iş tatminsizliği yaşayan çalışanlar; özerk çalışma koşullarının olmadığı, rutin çalışma biçiminin süreklilik kazandığı, üretilen mal veya hizmet üzerinde söz hakkının olmadığını düşünmekte ve örgüte yabancılaşma hissetmektedir (Turan ve Parsak, 2011). Kendini huzursuz hisseden çalışan, örgüt içerisindeki diğer personellerle de aralarındaki ilişkiyi sorgulamaktadır. Bu durum örgüt içerisinde anlaşmazlıkları beraberinde getirmektedir. İş tatminsizliği örgütün direncini düşürmekte, içerideki çatışma ortamıyla potansiyel krizlere gebe olmaktadır (Akıncı, 2002). Tüm sayılanlar neticesinde iş tatminsizliği yaşayan çalışanın son aşamasında işten ayrılma niyetleri ortaya çıkabilmektedir.

Güncel çalışma piyasasının karşılığı olan gig ekonomisinde yer alan çalışanların iş tatminine yönelik çıkarımlarda bulunabilmek için literatüre yeni çalışmaların eklenmesi gerekmektedir. Güncel ve gelecek çalışma piyasasını doğrudan ilgilendirdiği için birey ve toplum refahı ve huzurunu yönlendirmekte bu durum, iş tatminine yönelik belirleyici faktörlerin tanımlanmasını zorunlu kılmaktadır. İş tatmini etkileyen faktörlerin bağlama göre değişebileceği kabul edilmekte olup kümülatif olarak literatür gelişiminin sağlanması adına geçerli ve güvenilir bulgular önemli olacaktır.

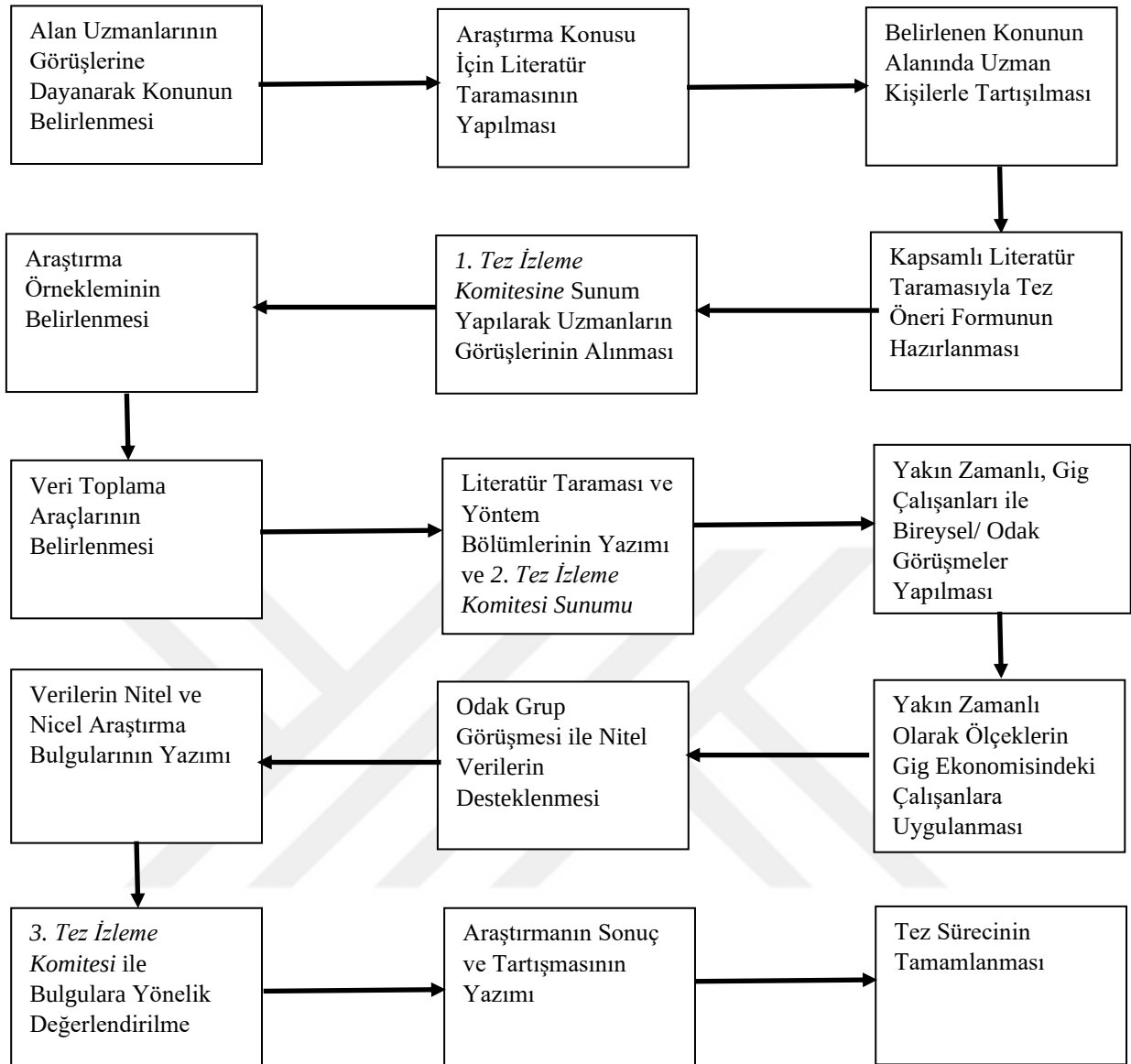
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Üçüncü bölüm olan yöntem aşamasında; araştırmanın süreci, amacı, süreci, modeli, problemi, felsefesi, veri toplama yöntemi ve analiz tekniklerine dair bilgilendirme yapılmıştır. Nitel ve nicel araştırma yöntemlerine ayrı ayrı değinildiği gibi karma araştırma yöntemine dair bilgiler sunulmuştur. Literatür taramasında tanımlanan değişkenler ve teorik bilgiler çerçevesince araştırma yöntemi tanımlanmıştır. Gig ekonomisine katılım nedenlerinin keşfedilmesi ve iş güvencesizliğinin iş tatminine etkisinde ücret ve terfi imkânları ile motivasyon faktörlerinin konumlarının belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın yöntemi hazırlanmıştır.

3.1. Araştırma Süreci

Bilimsel araştırma kavramı; olgulara ve durumlara yönelik gerçekleri, bakış açıları, görüşleri keşfetmeye ve yeni bulgularla literatürü eleştirmeye ya da desteklemeye yardımcı olmaktadır (Üngüren, 2011: 193). Bilgiye yönelik çıkarımlar, sistematik ve ampirik bir biçimde elde edilmektedir. Bu kapsamda araştırmanın bütüncül olarak ele alınması, konunun genel hatlarıyla kavranmasında önemli olmaktadır. Araştırma süreci; problemi tanımlarken etkili biçimde araştırma işlemini yürütmek için gerekli bir dizi işlemlerin ortaya konulmasıdır (Singh, 2021: 1). Öncelikle araştırmacının ilgisi, araştırma konusunun ve yönteminin belirlenmesinde kaynak teşkil etmiştir. Araştırma konusu çalışma ekonomisi, çalışma ilişkileri ve yönetim alanlarında uzman kişilerin görüşü alınarak belirlenmiştir. Araştırma yöntemi ise veri çeşitliliği sağlanabilmesi adına karma araştırma yöntemi olarak seçilmiştir. Öncelikle gig ekonomisine dair literatür taraması ile konun önemi ve eksik yanları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda araştırma problemi ve sorusu ortaya çıkarılmıştır. Tez İzleme Komitesi ve alanında uzman hocalar ile proaktif biçimde konunun geliştirilmesine dair çabalar yürütülmüştür. Genel hatlarıyla araştırma sürecine yönelik şema Şekil 3.1’de paylaşılmıştır. Akış şeması, araştırma sürecindeki yer alan adımların grafiksel bir temsilini yansıtmaktadır. Her aşama bir önceki basamağa eklemelerde bulunarak nihai amacın karşılanması durumuna kadar süreç ilerlemektedir. Araştırmada kavramsal çerçeve, analiz ve bulguların yazımı ve tez sürecinin tamamlanmasına kadar ilerleyen sürecin genel bir diyagramı, planlı biçimde sürdürülmektedir.



Şekil 3.1 Doktora Tezi Akış Şeması

3.2. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Her dönemin sosyo-ekonomik yapısının çalışma hayatına etkileri, önemli bir çalışma alanı olmuştur. Özellikle son beş yıllık süreç içerisinde “Gig” kavramı, güncel çalışma piyasasında yerini almıştır. Yeni çalışma hayatının gerekliliği olan; talep üzerine geçici iş kavramına yönelik literatürde farkındalık oluşmaya başlamıştır. Öyle ki ulusal anlamda en önemli ekonomistlerden birisi olan Eğilmez, gig ekonomisinin gelecek dönem itibariyle yeni çalışma düzeni olarak tanınacağını belirtmiş; önemli avantaj faktörü olarak esnekliğe, dezavantaj faktörü olarak iş güvencesizliğine vurgu yapmıştır.³⁹

Gelecek jenerasyonlar üzerinde yapılan çalışmalarda; insana yakışır iş yaratma çabası, sosyal huzura yönelik talep, deneyim ve erken emeklilik gibi kavramlar ön plana

³⁹ <https://www.mahfiegilmez.com/2022/06/gig-ekonomisi.html> (erişim tarihi: 04.11.2022).

çıkartılmaktadır (ILO, 2020: 3; Istrate ve Harris, 2017). Dünyanın küresel bir pazar haline dönüşümü ve yeni jenerasyon için esnek-geçici iş talebi, çalışma hayatında gig ekonomisini ön plana çıkarmıştır. Bu kapsamda 2021 yılında elde edilen verilere göre dünya üzerinde 1,1 milyar serbest çalışan işgücü piyasasında yer edinmiştir. Bu sayı toplam işgücünün %31,4'üne karşılık gelmektedir.⁴⁰ Küresel anlamda geçici işlere yönelik artan talep çalışanların gig piyasasına geçiş yapmalarında etken olmuştur.

Akademik literatür incelendiğinde uluslararası bağlamda gig ekonomisine yönelik araştırma eğilimi artmasına karşın (Ma vd., 2018; Gandini, 2019; Puram vd., 2021) ulusal anlamda hem teorik hem de pratik gelişmeler sınırlı kalmıştır (Görmüş, 2020: 228). Özellikle araştırmada yer alan ilgili değişkenlere yönelik henüz araştırma yürütülmemiştir. Bu sebeple konu özelinde pratiksel ve kuramsal incelemenin yapılması, literatüre özgün bir içerik katkısı bakımından oldukça önemli olacaktır. Ayrıca çalışma hayatında yer alan bireylerin yaşamlarına idame ettirme adına işgücü piyasasına uyumlaşması, toplumsal huzur ve sürdürülebilir gelişim açısından önemli olacaktır. Bu uyumlaşmanın karşılığı olarak ücret, zaman ve mekân esnekliği, internet kullanımının yaygınlaşması, özerklik algısı, iş güvencesi, iş tatmini, motivasyon gibi değişkenlerin, çalışanların piyasaya katılımlarında önemli tercihsel durumlar olabileceği düşünülmektedir. Bireylerin gig ekonomisine katılım nedenlerini keşfetmek; öncelikli değişkenleri belirlememizde yardımcı olmaktadır Dahası iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki etkisi için ekonomik kazançlar neticesinde çıkarımlarda bulunmak; araştırmadaki ilgili değişkenler için iş kaynaklarının iş taleplerini ne düzeyde amorti edebildiğini ortaya çıkaracaktır. Bu kapsamda iş tatmini; çalışan huzuru, sürdürülebilir refah ve toplumsal huzur açısından önemli olacaktır. Dolayısıyla günün koşullarını tam anlamıyla kavrayabilmek; gerek uluslararası gerek ulusal anlamda gig çalışanlarının piyasaya bütünleşmesinde yardımcı olmakt demektir. Nihayetinde toplumsal refahın artışı ve sürdürülebilir toplumsal gelişim anlayışının sürekliliği için gig ekonomisinin çalışma hayatına yansımalarını irdelemek oldukça önemlidir.

Araştırma iki ayrı ana amacı barındırmaktadır. Öncelikle araştırmanın amacı, çalışma hayatının güncel çalışma biçimlerinden biri olan “gig ekonomisi” kavramında yer alan çalışanlar için, işgücü piyasasına katılımlarına neden olan faktörleri keşfetmektir. İkinci aşamada amaç; gig ekonomisine yönelik literatürde yer alan en önemli vurgulardan biri olan iş güvencesizliğinin, iş tatminine etkisini; motivasyon aracı değişken ve ekonomik kazanç düzenleyici değişken bağlamında ortaya koymaktır. İlk aşamada hedef; gig ekonomisinde yer

⁴⁰ <https://thrivemyway.com/freelance-stats/#:~:text=Currently%2C%20there%20are%20approximately%201.1,in%20the%20world%20are%20freelancers>. (erişim tarihi: 02.11.2022).

alan çalışanların kendi bakış açılarıyla piyasaya dahil olmalarına neden olan faktörler belirlenerek çalışanların beklenti ve taleplerine yönelik çıkarımlarda bulunabilmektedir. Böylelikle gig ekonomisinin bu denli gelişim sağlamasının altında yatan etmenlere yönelik nedenler keşfedilmektedir. İkinci aşamada gig ekonomisine yönelik en önemli vurgulardan olan iş güvencesizliğinin ekonomik kazanca göre iş tatminine etkisi ortaya konulmaktadır. Bu noktada motivasyon kavramı, iş güvencesizliğini derinden hisseden çalışanlar için önemli bir aracı değişken olabilmektedir (Doucette ve Bradford, 2019; Barros ve Raymundo: 2021). Araştırmada belirli alt amaçlar da bulunmaktadır. Bunlar; gig çalışanları için iş güvencesizliğinin motivasyona etki düzeyini, motivasyonun iş tatminine etkisini, ekonomik kazancın iş güvencesizliğine etki boyutunu, ekonomik kazancın motivasyona etkisini, ekonomik kazancın iş tatminine etkisini ve araştırmadaki ilgili değişkenlerin iş tatmini ile ilişkisini belirlemek olarak sıralanmaktadır. Bağımlı değişken olan iş tatminin artışı ile çalışan daha verimli yapıda olabilmekte ve böylelikle kalkınma ve refah için artı değer üretilmektedir. İş tatminine yönelik tutumlar ele alınarak sürdürülebilir ekonomik gelişim için değerli bilgiler ortaya çıkarılabilmektedir.

Araştırma, günümüz çalışma hayatının anlamlandırılmasına ve çalışanlar özelinde farklı değişkenler kullanılarak bireylerin piyasaya katılımlarına yönelik olarak ihtiyaç, beklenti ve yansımalarına dair bulgular ortaya çıkarabilmektedir. Gig ekonomisine katılımlarını yönlendiren faktörlerin keşfedilmelerine ve belirli değişkenler nezdinde çalışanlara yansımalarına yönelik olarak araştırmanın; gelecek çalışmalar için kayda değer sonuçlar üretmesi hedeflenmektedir. Böylelikle güncel çalışma biçimi olan serbest çalışma düzeninin teknoloji ile bütünleşmesi sonucunda meydana gelen belirli olgular neticesinde ortaya çıkan bu ekonominin, tercih edilme nedenlerinin çalışanlara yansımaları ortaya konulmaktadır.

3.3. Araştırmanın Problemi

Bilimsel araştırmanın yer aldığı sonuçlar; literatür eğiliminin belirlenmesi ve sonraki çalışmalar için rehber olması açısından oldukça önemlidir. Sonuca giden yolda araştırmanın problemi ve soruları, sonucun kaynağını teşkil etmektedir.

Literatür eğilimi göz önüne alındığında, çalışma hayatının teknolojik yeniliklerle bütünleşmesine yönelik çalışmalarda artış gözlemlenmektedir (Beer ve Mulder, 2020). Özellikle son beş yıllık süreç içerisinde “Gig” kavramı ile birlikte akademik literatürde geçici iş yapılarına yönelik çalışmalarda farkındalık göze çarpmaktadır. Gig ekonomisini içeren çalışmaların uluslararası/ulusal anlamda henüz yeni tanımlanmaya başlandığı, niteliksel ve

niceliksel anlamda emekleme aşamasında olduğu ve şekillenmeye açık bir olgu olduğu ifade edilebilir (Balaram vd., 2017: 9).

Araştırmada çalışanların tercih nedenlerinin belirlenmesi ve belirli değişkenlerin çalışanlara yansımalarının ortaya çıkarılması açısından karma araştırma yöntemi uygun görülmüştür. Buna yönelik olarak nitel araştırma aşamasında ana/temel sorular ortaya çıkmıştır. Bunlar: “gig ekonomisinde yer alan işçiler için piyasaya girişlerinde etken olan faktörler nelerdir? Bu faktörler nasıl tanımlanır? Öncelikle bireylerin piyasaya dahil olma nedenlerine dair keşifler ortaya çıkarılmaktadır.

Diğer safhada nicel araştırma aşamasında, literatürde en çok vurgu yapılan ilgili değişkenler bağlamında iş güvencesizliğinin iş tatminine etkisini belirlemek için şu problem ortaya çıkmaktadır: Gig ekonomisi içerisinde yer alan iş güvencesizliğinin, motivasyon (aracı değişken) ve ekonomik kazanç (moderatör değişken) bağlamında iş tatminine etkisi ne düzeydedir? Farklı problemler neticesinde farklı yöntemler ayrı ayrı analiz edilerek bulgular elde edilmektedir. İki temel sorular çerçevesinde gig işçileri için en çok vurgu yapılan güvencesiz çalışma faktörünün iş tatminine etkisine yönelik bilgiler elde edilmektedir. Böylelikle çekici faktörler içerisinde yer alabilecek ekonomik kazanç faktörünün ve itici faktör olduğu düşünülen güvencesiz çalışma faktörünün (Çiğdem, 2022: 512) iş tatminine etkisinin ne düzeyde olduğu belirlenmektedir. Buna yönelik olarak gig ekonomisi çalışanları için ölçüm modeli önerisi ortaya konulmaktadır. Ücret tatmini, bireyler için güvencesiz çalışma ortamı olması rağmen motivasyonunu düşürmeden iş tatminini artırabilecek düzenleyici değişken olarak düşünülmektedir. Öngörülen model kapsamında belirli problemler/sorular aşağıda paylaşılmıştır.

Nicel araştırma için alt sorular;

- Gig ekonomisinde çalışanlar için motivasyonun iş tatmini üzerinde etkisi ne düzeydedir?
- Gig ekonomisinde çalışanlar için ücret ve terfi imkânlarının motivasyon üzerinde etkisi ne düzeydedir?
- Gig ekonomisinde çalışanlar için ücret ve terfi imkânlarının iş güvencesizliği üzerindeki etkisi ne düzeydedir?
- Gig ekonomisinde çalışanlar için ücret ve terfi imkânlarının iş tatmini üzerindeki etkisi ne düzeydedir?
- Gig ekonomisinde çalışanlar için iş güvencesizliğinin motivasyon üzerindeki etkisi ne düzeydedir?

- Gig ekonomisinde çalışanlar için iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki etkisi ne düzeydedir?
- Gig ekonomisinde çalışanlar için iş güvencesizliği ve motivasyon ilişkisinde, ücret ve terfi imkânlarının düzenleyici etkisi ne düzeydedir?
- Gig ekonomisinde çalışanlar için iş güvencesizliği ve iş tatmini ilişkisinde, ücret ve terfi imkânlarının düzenleyici etkisi ne düzeydedir?
- Gig ekonomisinde çalışanlar için iş güvencesizliğinin motivasyon üzerinden iş tatmine etkisinde, ücret ve terfi imkânları düzenleyiciliği ne düzeydedir?
- Gig ekonomisinde çalışanlar için iş güvencesizliği ve iş tatmini ilişkisinde, motivasyonun aracı etkisi ne düzeydedir?
- Gig ekonomisinde çalışanlar için motivasyon ve iş tatmini ilişkisinde ücret ve terfi imkânlarının düzenleyici etkisi ne düzeydedir?

3.4. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmada nitel ve nicel araştırma aşamaları ayrı biçimlerde ve çalışmanın akış şemasına uygun olarak planlandığı gibi yürütülmüştür. Araştırma nicel boyutta ölçeklerle, nitel boyutta görüşme ve türevleri ile sınırlıdır. Araştırmanın nitel aşamasında uzman teyitleri alınarak bireysel görüşme ve odak grup görüşmesi ile inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlık ve teyit edilebilirlik ilkelerine uygun biçimde verilerin elde edildiği, yansız olarak raporlaştırıldığı varsayılmaktadır. Görüşmecilerin mülakat sorularına gönüllü ve samimi biçimde cevap verdikleri kabul edilmektedir. Nicel araştırma yönteminde iş güvencesizliği, motivasyon, ekonomik kazanç ve iş tatmini ölçme araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik düzeyinin yüksek seviyede olduğu ve çalışmanın amacını karşılaması bakımından önemli kabul edildiği varsayılmaktadır. Anket çalışması yürütülen örneklem için açıklama yazısının açık ve sade bir dille beyan edilmesi, madde sayılarının az olması ve demografik bilgilerin anketin son bölümünde talep edilmesi ile görüşmeciler için daha uygun koşullar yaratıldığı varsayılmaktadır. Bu durum araştırma verilerinin geçerliliği ve güvenilirliğinde etki yaratabilmektedir.

Araştırmanın sınırlılığı kapsamında gig çalışanlarına yönelik akademik literatürdeki araştırmaların henüz oldukça yeni çalışıldığı için akademik literatürde boşlukların olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmanın veri toplama sürecinde, görüşme tekniğinin kullanıldığı aşamada katılımcıların çoğu klasik zamanlı (sabah 08.00- akşam 17.00) çalışan oldukları için mülakat süreleri kısıtlı olmuştur. Dahası görüşmelerin ramazan ayında yürütülmüş olması, gig çalışanlarının kimi zaman iş yerinde motivasyon kaybı yaşaması, görüşmelerin büyük

çoğunluğunun talep üzerine gündüz vakti yürütülmesi sebebiyle mülakat sürecinde kısıtların olduğu kabul edilmiştir. Tüm bu durumlara rağmen veri doygunluğunu elde edebilmek adına mülakat sürecinde uygun koşulların sağlanmasına gayret edilmiştir.

Araştırmada bölgesel kısıtlama yapılmamış Türkiye'nin tüm şehirleri kapsama alınmıştır. Nicel veriler, aracı firma tarafından elde edilmiştir. Nitel veriler ise aracı firmanın anket sorularında yer alan açık uçlu soruyu (araştırmacının bireysel görüşme olarak yürüteceği ikinci bir çalışmasına gönüllü olarak katılmak ister misiniz?) olumlu yanıt veren katılımcılardan elde edilmiştir. Araştırma evreninin Türkiye olarak seçilmesinde öncelikle bağlamsal (yer ve zaman bakımından kolay ulaşılabilirlik) ve ekonomik boyut dikkate alınmıştır. Türkiye'de gig ekonomisinde yer alan platform üyelerinin sayılarının her geçen gün artış göstermesi, ulusal bağlamda araştırma yürütülmesi gerekliliğine yönelik fikir sunmuştur. Böylelikle Türkiye uygun seçim yeri olarak sınırlı tutulmuştur. Gelecek çalışmalarda küresel anlamda, farklı bağlamlarda araştırmalar yürütülmesi araştırmanın bulgularına yönelik çeşitliliği artırabilecektir. Araştırma, gig çalışanlarının katılım nedenleri ve iş güvencesizliğinin iş tatminine etki düzeyinin belirlenmesinde önemli bir boşluğu kapabilme potansiyeline sahiptir.

3.5. Araştırmanın Felsefesi ve Paradigması

Sosyal bilimlerde paradigma kaynaklı araştırma felsefesi; bilimsel araştırmalarda ilgileri temsil etmekte ve araştırmaya yönelik rehber rolünü üstlenmektedir (Günbayı ve Sorm, 2018). Bilimsel araştırmalar yürütülmeden önce belirli felsefelere ve paradigmalara dayanmaktadır. Thomas Kuhn'un ifadesine göre (1970); bilimsel devrimlerin kapsamı dahilinde, tüm yaklaşımları temel alan dünya görüşü ve paradigma mevcuttur. Bilimsel araştırmalar ilgi ve yöntemlerle açıklanamayacak aykırılıklar yarattığı zaman, paradigma değişikliği kaçınılmaz olarak gerçekleşmektedir (Khun, 2019: 32). Araştırmanın yöntemini belirlemeden önce hangi ilgiyle hareket edildiğini belirmemiz gerekmektedir. İlgi araştırmanın felsefesine ve yöntemine kaynaklık etmektedir. Çalışmada yer alan araştırma ilgisi hem hermonitik hem teknik ilgiye dayanmaktadır. Berg (1989), her şeyin temelinde yatan bulguların mutlak olarak nitel verilerin içermesi gerektiğini belirtmiştir. Nitel araştırma yöntemlerini içeren hermonitik ilgi ile bilginin temeli üst aklın gerektirdiği bilgi dağarcığının dışında, bireyi esas alan yapı içerisinde ortaya çıkmaktadır. İnsan davranışına yön veren koşullar ve bulgular üst yapı tarafından değil bizzat bireylerin zekâ ve eylemlerin sonucunda meydana gelmektedir. Hermonitik ilgiye dayanan araştırmaların avantajı, herhangi bir ortalama doğru ve hata payları olmaksızın elde edilen verilerin en temel ayrıntısına

ulaşılmada yardımcı olmaktadır. Bu ilgiye dayanan yöntem, bireylerin gig ekonomisine katılımlarına neden olan faktörlerin bireylerin bakış açısı ile keşfedilmesine olanak tanımaktadır. Ancak diğer bir durum elde edilen bulguların bağlama göre farklılık göstermesi ve bulguların bütüne yayılmasına yöneliktir. Bu aşamada nitel verilerden elde edilen bulguların yanı sıra teknik ilgiye dayanan nicel araştırma yöntemleri kullanılmaktadır.

Araştırmada, ilgiden sonra felsefe ve yöntem gelmektedir. Hermonitik ilgi ile yorumlayıcı paradigma, Teknik ilgi ile işlevselci paradigma çalışmaya eşlik etmektedir. İdealizm felsefesi dahilinde yer alan yorumlayıcı paradigma ve realizm felsefesi dahilinde yer alan işlevselci paradigma çalışmaya eşlik etmektedir. Yorumlayıcı paradigma toplumun ve bireyin zihnini anlamaya çalışan bir yaklaşımdır. Yorumlayıcı paradigma ile araştırma, nitel araştırma yöntemleri çerçevesine dahil edilmektedir. Nicel araştırma yöntemlerinin temelini oluşturan işlevselci paradigma, değişkenlere göre araştırma sonuçlarının belirli bir evrene genellenmesinde aracı olmaktadır. Araştırmanın ana felsefesi ise karma yöntem araştırmalarını içeren Pragmatizm'e dayanmaktadır. Pragmatizm, araştırma soruları için en doğru ve yaygın sonuçları veren yaklaşımdır (Tashakkori vd., 1998; Maxcy, 2003). Pragmatistlere göre gerçek ve doğru; statik ve durağan değil sürekli olarak karmaşık biçimde değişiklik içerisindedir (Morgan, 2014). Bu felsefi görüş toplumun ve içerisinde bulunduğu bireylerin gerçekliğinin ve bakış açısının anlaşılmasında yardımcı olmakta ve elde edilen bulgular ışığında genel çıkarımlar yapılmasında hedef rol üstlenmektedir.

Çalışmada araştırmanın felsefesi, paradigması ve yöntemine dair ölçütler mevcuttur. Çalışmanın ontolojik, insanın doğası, epistemolojik ve metodolojik ölçütleri söz konusudur. Çalışmanın ontolojik ölçütü; bilginin kaynağının belirlenmesine dayanmaktadır. Gig ekonomisine katılım nedenlerinin keşfedilmesi için bilginin kaynağı bireyin kendisi, bireyin zihni, bireyin görüşü ve bakış açısıdır (Burrell ve Morgan, 1979). Öznelci yaklaşım içerisinde bulunan yorumlayıcı paradigma, nominalist bakış açısı (Collins, 2010) ile verilerin elde edilmesinde yardımcı olmaktadır. Nesnelci yaklaşım ilave edilerek araştırma konusunda değişkenler neticesinde ölçek verilerinin genellenebilir olması sağlanmaktadır. İnsanın doğası sorunu ele alındığında öznelci yaklaşım çerçevesince insan doğuştan zeki varlıktır. Kişinin zihni doğuştan boş bir levha değildir. Gerçek bilgi kişinin zihninde ve bakış açısında yer almaktadır (Gunbayi ve Sorm, 2020). Kişilerin zihinlerinden ve bakış açılarından elde edilen verilerin yanı sıra nicel yöntemler ilave edilerek araştırmanın hem geçerliliği ve güvenilirliği hem de genellenebilirliği sağlanacaktır (Varlık vd., 2021: 3-4). Epistemolojik ölçüt çerçevesince bilginin elde edilme yöntemleri bizi gerçeğe ve bakış açısına yönlendirmektedir. Bu durum yine bizi hem öznelci hem nesnelci bakış açısına götürmektedir. Araştırmanın

metodolojisinde bilginin kaynağına hem ideografik hem de nomotetik yaklaşıma dayanan karma araştırma yöntemi ile ulaşılmaktadır (Gunbayi, 2020). Post-Modern ve Pozitivist yapıya dayanan Karma Araştırma Yöntemleri (Neuman, 2007; Ritchie vd., 2013) kullanılarak bulgular elde edilmektedir.

Araştırmanın aksiyolojisine göre gig ekonomisi kavramı özellikle son 10 yıllık periyotta önem kazanmış olsa da uluslararası ve ulusal çalışmalar nezdinde henüz olgunluk seviyesine ulaşmamıştır. Akademik literatür için önemli veri tabanlarından biri olan Web of Science'a yönelik gig ekonomisine dair çalışmalar sorgulandığında Ekim 2023 yılına kadar yapılan çalışmaların toplam sayısının 1104 olduğu görülmüştür. Gig ekonomisine yönelik çalışmaların dünya genelinde henüz başlangıç aşamasında olduğu anlaşılmıştır. Bunun yanı sıra günümüzde dijital çalışma platformlarının yaygınlık kazanması bu kavramın önemini artırmıştır. Ulusal bağlamda ise en kapsamlı literatür arama kanallarından biri olan Dergi Park AKADEMİK'de Ekim 2023 itibariyle sadece 15 çalışma mevcuttur. Yüksek Öğretim Kurumu'nun Tez Merkezi tarafından elde edilen bilgilere göre Ekim 2023 itibariyle sadece 7 tez çalışması (6'sı yüksek lisans, 1'i doktora) mevcuttur. Ancak bunlardan sadece Ünal'ın (2022) yüksek lisans tezi doğrudan çalışma ilişkileri üzerinde yürütülmüştür. Araştırma tezi, çalışma ekonomisi ve çalışma ilişkileri bağlamında yürütülen Türkiye'deki ilk doktora tezi olacaktır. Görmüş'ün belirttiği üzere (2020: 228); gig ekonomisine yönelik Türkiye'de yer alan akademik çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Nihai olarak alan yazında henüz olguya dair çalışmaların sayısının oldukça kısıtlı olduğu ve mevcut çalışmaların gig çalışanlarına yönelik ampirik çalışmalar yürütme noktasında yetersiz kaldığı için araştırmanın özgünlüğü yüksek olacaktır. Bununla birlikte literatürde niceliksel ve niteliksel araştırma teknikleri kullanılarak bireylerin işgücü piyasasına katılımlarına dair kuramsal ve pratiksel bulguların gelecek dönemlerde uluslararası ve ulusal çalışmalar için katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.6. Araştırmanın Modeli

F. Kerlinger, her bilginin 0 ile 1 arasında değerden oluştuğunu ifade etmiştir (aktaran Miles ve Huberman, 1994). Berg ise (2004), her bilginin temelinde nitel verinin olduğunu ifade etmektedir. Nicel araştırma tekniklerinin hegemonyası 2010'lu yıllardan sonra giderek azaldığı, buna ilaveten nitel araştırma yöntemleri ile çalışmaların desteklendiği görülmektedir. Özellikle son beş yıllık dönem itibariyle hem nicel hem nitel araştırma yöntemlerinin tek başına kullanıldığında eksik kaldığı ve bir arada kullanılması gerektiğine yönelik çalışmalar artış göstermektedir (Ivankova ve Wingo, 2018; Creswell ve Plano Clark, 2017).

Araştırmada ifade edilmiş olan amaçlar doğrultusunda nitel ve nicel araştırma yöntemleri uygulanmaktadır. Karma araştırma yöntemi, nitel ve nicel yöntemleri bir arada uygulanarak araştırma sorununun içeriğinin keşfedilip yorumlanmasında ve etki düzeylerinin belirlenmesinde yardımcı olmaktadır (Dawadi vd., 2021). Araştırma bulgularının ortaya çıkarılmasında tek araştırma modeli etkisiz kalabileceği ve içerik-etki düzeyinin anlaşılmasında etken olacağı için karma yöntem araştırmasının yürütülmesi uygun kabul edilmiştir (Enosh, vd., 2014). Karma yöntem ile nitel ve nicel bulguların birbirlerini çeşitleyebilmektedir. Dahası nitel veya nicel araştırma modellerinden ortaya çıkacak sonuçlar, birbirlerinin zayıf yönlerin telafî edecektir.

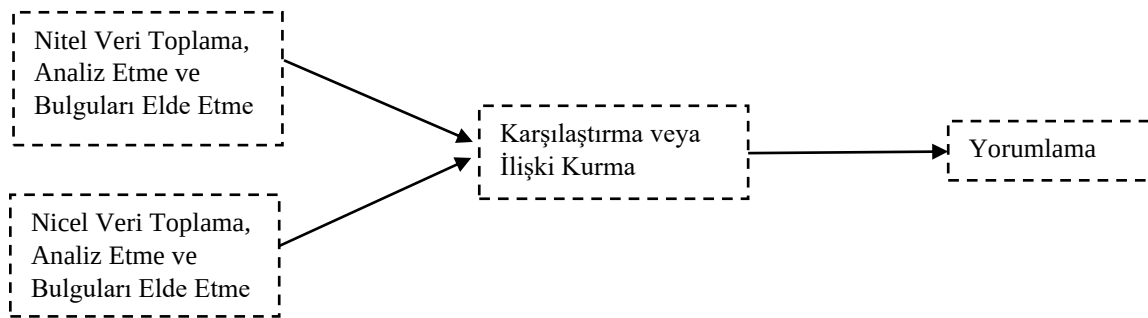
Tablo 3.1 Nicel, Nitel ve Karma Yöntem Yaklaşımları

Nitel Yaklaşımlar	Nicel Yaklaşımlar	Karma Yöntem Yaklaşımları
- Fonksiyonel/ dönüştürücü varsayımlar - Fenomenoloji, temellendirilmiş kuram oluşturma, etnografi, vaka çalışması ve anlatı analizi	- Pozitivist varsayımlar - Veri tarama çalışmaları ve deneysel çalışmalar	- Pragmatik varsayımlar - Sıralı, eş zamanlı ve dönüştürücü
Açık-uçlu sorular, araştırma esnasında meydana gelen yaklaşımlar, doküman verisi	Kapalı-uçlu sorular, test edilmeye yönelik önceden ifade edilmiş yaklaşımlar, niceliksel veriler	Hem açık hem de kapalı-uçlu sorular hem araştırma sırasında ortaya çıkan hem araştırma öncesinde belirlenmiş yaklaşımlar, hem nicel hem de nitel veri analizi
- Araştırmacı pozisyonunu belirler - Örneklemin düşüncelerine ilişkin veriler toplar - Tek olay ya da olguya odaklanır - Subjektif verileri araştırmaya taşır - Örneklemin ortamını ya da bağlamını araştırır - Bulguların niteliğini denetler - Veriyi ve bulguları yorumlar - Değişim ya da reform için bir gündem oluşturur - Katılımcılarla iş birliği yapar	- Kuram/önceki çalışmaları test eder veya doğrular - Değişkenleri belirler - Değişkenleri hipotezlerle değerlendirir - Geçerlik ve güvenirlik ölçümü yapar - Bilgiyi sayısal biçimde test eder - Objektif yaklaşım kullanır - Niceliksel işlemlere odaklanır	- Hem niceliksel hem de niteliksel veri toplar - Karma yöntem için bir gerekçe oluşturur - Araştırmanın çeşitli basamaklarındaki verileri birleştirir - Çalışmadaki prosedürleri betimler - Hem nicel hem de nitel araştırma uygulamalarına başvurur

Kaynak: Creswell, 2017: 18

Araştırma problemine dair keşif ve gerçeklerin ortaya çıkarılması için karma yöntem araştırmasında desen seçimi önemli olmaktadır (Ivankova, 2022). Clark ve Ivankova'nın

belirttiği üzere (2018), karma yöntem araştırmasında uygun deseni belirleyebilmek için dört ayrı aşama mevcuttur. Bunlar; etkileşim seviyesi, ağırlık, zamanlama ve desenin karılmasıdır. Araştırmanın etkileşim düzeyinde bağımsız etkileşim süreci uygulanarak, nitel ve nicel verilerden elde edilen verilerin ayrı ayrı toplanması ve sonuç aşamasında karılması uygun olmaktadır. Böylelikle nitel ve nicel aşamadan elde edilen bulgular çeşitlenmektedir. Ağırlık bağlamında araştırma sorularını yanıtlamak ve bulgular elde edebilmek için nitel ve nicel araştırma yönteminin önemi eşit önceliğe sahiptir. Bu yöntemlerin birinin baskınlığının olmaması; birbirini teyit etme, doğrulama, çeşitleme veya yanlışlama noktasında etken olmaktadır. Zamanlama açısından ise çalışma, tek bir aşama sırasında hem nicel hem nitel araştırma yönteminin uygulandığı kapsam içerisindedir. Nihai olarak karılma yöntemine karar verme esnasında, bulguların değerlendirilme aşamasına kadar ayrı ayrı nitel ve nicel araştırma yöntemleri yürütülmekte, sonuç başlığında kombine edilmektedir. Bunun karşılığı olarak karma yöntem araştırma deseni yakınsak desen paralel veriler türü olarak belirlenmiştir. Yakınsak Desen, nitel ve nicel verilerin ve bulguların yakın zamanda toplandığı, analiz edildiği ve kombine edildiği türdür (Guetterman, vd., 2015; Hong, vd., 2017). Paralel Veriler türü ise nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin bağımsız olarak yürütüldüğü, sadece sonuç, değerlendirme, öneri ve tartışma aşamalarında kombine edildiği süreçtir (Demir ve Pismek, 2018). Bu desenin seçilmesinin yegâne nedeni; gig ekonomisine yönelik iki ayrı ana problemin birbirine karışmadan elde edilip sonuç esnasında kombine edilmesinin hedeflenmesidir. Böylelikle gig çalışmaları için kısıtlı olan akademik gelişmelere yönelik veri çeşitliliği elde edilerek alanın zenginleşmesine katkı sağlanabilecektir.

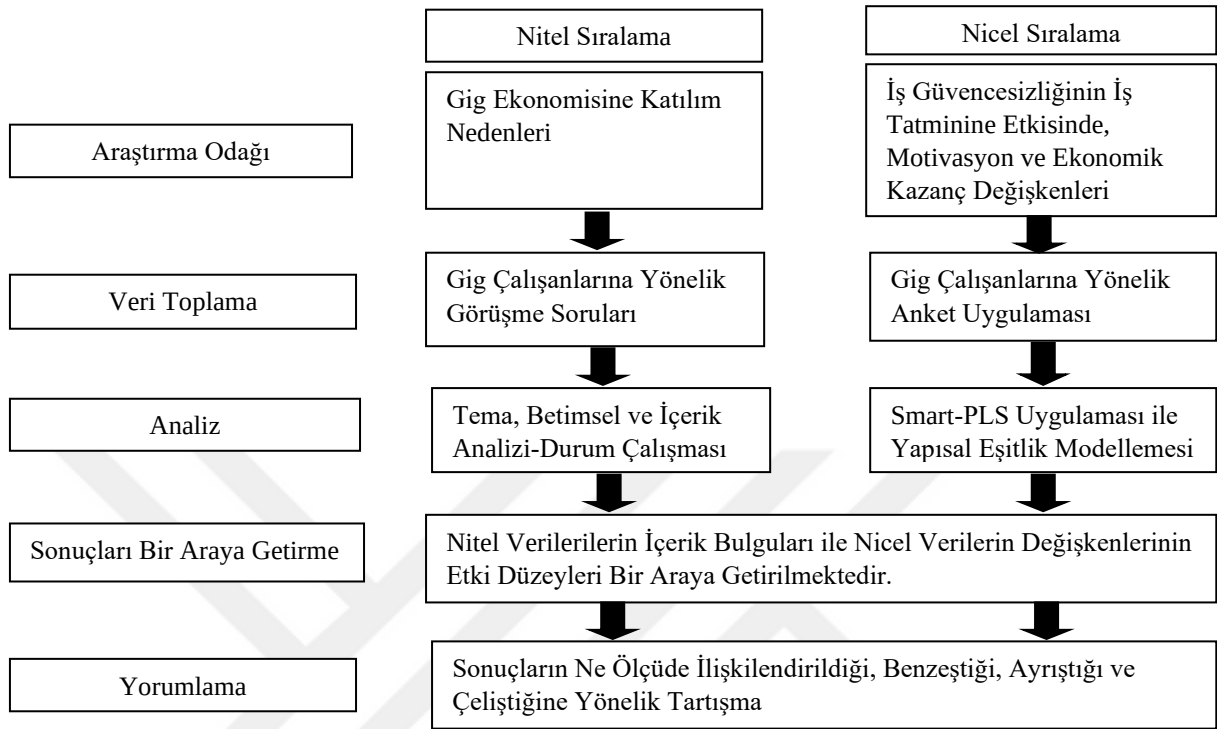


Şekil 3.2 Yakınsak Desen Paralel Veriler Türü

Kaynak: Creswell, 2017

Aynı araştırma içerisinde çeşitli ve tanımlayıcı veriler elde edebilmek için; nitel yöntemin içerik keşfine yönelik boyutu ve nicel yöntemin etki düzeyini ölçme ve bulguları genelleme boyutu bir araya toplanmaktadır. İki yöntemden elde edilen bulguların sonuç

kümesinde birleştiği veya birbirinden ayrıldığı noktada, yorumlama aşamasında kombine edilmektedir.



Şekil 3.3 Gig Ekonomisi Tez Çalışması İçin Yakınsak Paralel Karma Yöntem Akış Şemasının Uyarlaması

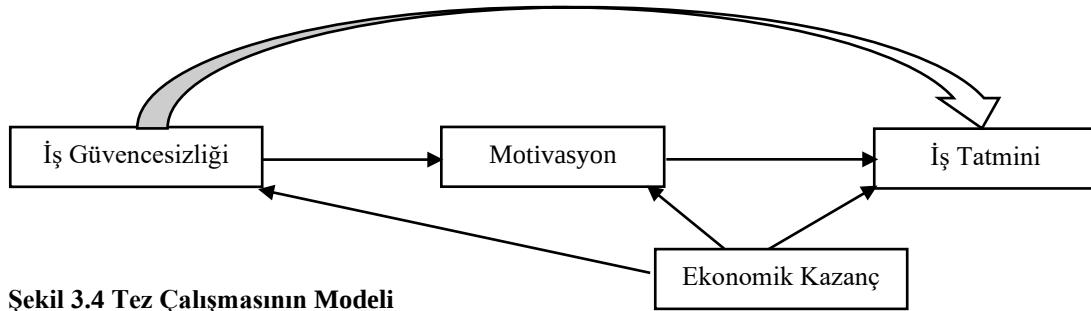
Kaynak: Van Gelderen vd. 2020: 4

Araştırmada, bireylerin gig ekonomisine katılım nedenleri keşfedilerek iş güvencesizliğinin iş tatminine etkisinde niteliksel ve niceliksel boyut analiz edilmekte ve sonuç aşamasında bir araya getirilmektedir.

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması tekniği benimsenmiştir. Durum çalışması, araştırmanın analiz süreci için en uygun teknik olarak düşünülmektedir. Durum çalışması bir veya birçok durumun, olaya veya olguya özgü biçimde analiz edilmesidir (Yin, 2017; Starman, 2013). Durum çalışmaları veri zenginliği yaratma imkânı ortaya çıkarmakta ve konunun içeriğinin anlaşılmasında yardımcı olmaktadır. Gerçek yaşamda güncel bir olgunun veya olayın yoğun ve bütüncül bakış açısını içeren araştırma tasarımıdır (Crowe vd., 2011). Sorunu yaşayanların görüşleri ve bakış açıları nezdinde veriler elde edilmektedir. Durum çalışmasında çok boyutlu bilgi kaynakları; görüşme, gözlem, doküman aracılığıyla verilerin toplanması ve analiz edilmesidir (Creswell ve Poth, 2016). Sadece bireysel görüşme tekniği ile değil aynı zamanda odak grup görüşmesi ile karşılıklı etkileşim sonucunda derinlemesine verinin elde edilmesine ve böylelikle araştırmanın geçerliliği artırılmasına olanak sağlanmaktadır (Morgan ve Spanish, 1984; Krueger, 2014). Gummesson

(1988), durum çalışmalarının en önemli avantajlarından birini, bütüncül bir bakış açısı kazandırması olarak tanımlamaktadır. Ayrıntılı ve çeşitli verilerin bütünleştirilmesine ve karşılaştırılmasına olanak sağlamaktadır. Stake'e göre (1995); nitel durum çalışmalarının temel dört özelliği; çoklu-bütüncül, ampirik, yorumlayıcı ve empatik olmasıdır. Çoklu durum çalışması; yaklaşımların gerekli olduğu durumlarda, çalışmanın güvenilirliği ve genellenebilirliği için önemli bir adımdır (Gray, 2021). Araştırmada bütüncül çoklu desen, betimsel durum çalışması benimsenmektedir. Bütüncül çoklu vaka tasarımı araştırmacılar, tek bir analiz biriminden iki veya daha fazla programın durumlar arasındaki karşılaştırmalarını yürütmektedir (Fàbregues, 2019). Durumların derinlemesine analizleri ile vakalar arasında ilişkilendirme yapılmasına olanak tanınmaktadır. Tez araştırması farklı alan ve uygulamalar aracılığıyla çalışan gig işçilerine yönelik olduğu için bütüncül çoklu desen uygun görülmüştür.

Nicel araştırma yöntemleri, ölçülebilir verilerin toplanması ile istatistiksel teknikler uygulanarak sistematik ve ampirik araştırma yürütme aşamasıdır. Nicel araştırma yöntemleri, sistematik ve ampirik bir yaklaşım benimseyerek niceliksel verileri içerisinde barındıran özellikle bilgisayar teknolojisinin başlangıcıyla birlikte temel bilimlerin ağırlıkta kullandığı yöntemlerin sosyal bilimlere uyarlanmasıyla yaygınlık kazanmıştır (Kaplan ve Maxwell, 2005). Örneklem belirleyerek anket veya deney, araştırılan kitleden veri toplanıp sayısal analiz çerçevesince bulguların elde edilmesidir (Fleetwood, 2020). Kantitatif araştırma yönteminin kaynağı olan; hipotez testleri, istatistiksel çıkarımlar, deneyler ve anket uygulamalarının temelinde istatistiksel yaklaşımın karşılığı olarak pozitivist paradigma yer almaktadır (Slevitch, 2011). Nicel araştırma yöntemleri toplumsal olgu ve olayları nesnel biçimde kontrol edilip, ölçüp kanıtlanabilir hale getirmektir. Tez araştırmasında betimsel tarama yöntemi kullanılarak bireylerle ilgili gerçekleri deneysel değil, anket ve ölçeklerle elde edilmesi hedeflenmektedir. Konu kapsamında uygun ölçek belirlenerek bireylerin düşünce, davranış ve deneyimlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır (Creswell & Creswell 2017). Örgütün, bireyin, olayın veya olgunun portresi çizilmektedir (Altunışık vd., 2007). Anket uygulaması ile kişiler üzerinden elde edilen verilerin standardize olması ve genellenmesi hedeflenmektedir. Betimsel araştırma modeli aracılığıyla örneklem özelinde iş güvencesizliğinin iş tatminine etkisinin ortaya konulması ve motivasyon aracı değişken, ücret tatmini düzenleyici değişken bağlamında, durum tespitine yönelik çıkarım yapılması hedeflenmektedir. Literatür kapsamında çalışma koşullarının içerdiği en önemli ve çalışanları doğrudan ilgilendiren yegâne değişkenler dikkate alınarak araştırma modeli ortaya konulmaktadır.



Şekil 3.4 Tez Çalışmasının Modeli

Tez çalışması modeli, dört değişken özelinde tasarlanmıştır. Model kapsamında ‘iş güvencesizliği’ ‘motivasyon’ ‘iş tatmini’ endojen değişken; ‘ekonomik kazanç’ ise egzojen değişken olarak nitelendirilmiştir. Endojen değişkenler, diğer başka değişkenler tarafından etkisi tahmin edildiği gibi kimi zaman başka değişkenleri de etkileyebilmektedir (Yıldız, 2020: 24). Egzojen değişkenler ise diğer değişkenleri etkileyen niteliktedir. Ayrıca araştırma tezinde iş güvencesizliğinin iş tatminine etkisinde ‘motivasyon’ aracı değişken, ‘ekonomik kazanç-ücret tatmini’ düzenleyici değişken olarak tanımlanmaktadır. Model önerimize göre iş güvencesizliği motivasyonu etkileyebilmekte, bu durumda iş tatmininin etkileneceği öngörülmektedir. Aracı değişken olan motivasyon faktörü iş güvencesizliğinin etkisini iş tatminine iletebilmektedir. Model öngörüsüne göre ekonomik kazanç faktörü; iş güvencesizliğini, motivasyonu ve iş tatminini doğrudan etkileyebilmektedir. Dahası iş güvencesizliğinin iş tatminine etkisinde düzenleyebilen etki yaratabileceği düşünülmektedir.

Tez araştırması modeline ilişkin değişkenler için öngörülen hipotezler aşağıda ifade edilmiştir. Bunlar;

H1: Gig çalışanları için motivasyonun iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır.

H2: Gig çalışanları için ücret ve terfi imkânlarının motivasyon üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır.

H3: Gig çalışanları için ücret ve terfi imkânlarının iş güvencesizliği üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır.

H4: Gig çalışanları için ücret ve terfi imkânlarının iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır.

H5: Gig çalışanları için iş güvencesizliğinin motivasyon üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır.

H6: Gig çalışanları için iş güvencesizliğinin iş tatminini üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır.

H7: Gig çalışanları için iş güvencesizliği ve motivasyon ilişkisinde, ücret ve terfi imkânları anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.

H8: Gig çalışanları için iş güvencesizliği ve iş tatmini ilişkisinde, ücret ve terfi imkânları anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.

H9: Gig çalışanları için iş güvencesizliğinin motivasyon üzerinden iş tatminine etkisinde, ücret ve terfi imkânları anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.

H10: Gig çalışanları için iş güvencesizliği ve iş tatmini ilişkisinde, motivasyonun aracı etkisi anlamlı ve negatif etkiye sahiptir.

H11: Gig çalışanları için motivasyon ve iş tatmini ilişkisinde, ücret ve terfi imkânlarının düzenleyici etkisi anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.

Bahsedilen hipotezlere yönelik olarak ortaya çıkacak bulguların, gig ekonomisinde yer alan çalışanlar için iş tatmine etki eden faktörlerin belirlenmesinde önemli olacağı düşünülmektedir.

3.7. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmada nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı, karma yöntem araştırması yürütüldüğü için örneklemeler ayrı olarak ele alınmıştır.

3.7.1. Nicel Araştırma Safhasında Araştırmanın Örneklemi

Ulusal bağlamda gig ekonomisine yönelik çalışmaların kısıtlı olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak araştırma evreni Türkiye olarak belirlenmiştir. Araştırmanın evreni literatürdeki eksiklikler gözetilerek bu kapsamda çalışılması, özgünlük açısından uygun görülmüştür. Türkiye'nin maruz kaldığı gig ekonomisi kapsamında henüz kapsamlı bir çalışma yürütülmemiş olması ve ülke özelinde, gelecek dönemde yeni politikalara ihtiyaç duyulabileceği gözetilmiştir. Araştırmanın örnekleme kapsamında yer alan kişi sayısı tam olarak bilinmemektedir. Armut firması çalışan sayısını bir milyon kişi olarak ifade etmekteyken⁴¹ Uber firmasını 25 bin taksi şoförü kullanmakta⁴², Sahibinden firmasında 37 bini geçen sayıda birey⁴³ hizmet vermektedir. Platformlarda kişilerin birden fazla üyelik hesabı açması ve gig çalışanlarına yönelik resmi istatistiksel verinin, kurumlar tarafından düzenlenmemiş olması sebebiyle evrende yer alan popülasyon sayısında belirsizlik hâkimdir.

Tablo 3.2 %95 Güven Aralığında Hata Paylarına Göre Örneklem Sayısı

⁴¹ <https://www.girisimhaberleri.com/armut-com-2022-yilini-yuzde-328-gelir-buyumesiyle-kapatti/> (erişim tarihi: 15.02.2023).

⁴² <https://webrazzi.com/2022/04/11/turkiye-de-toplam-indirilme-sayisi-5-2-milyona-ulasan-uber-erisim-engeli-oncesine-gore-yuzde-120-buyudu/> (erişim tarihi: 15.02.2023).

⁴³ <https://www.sahibinden.com/> (erişim tarihi: 15.02.2023).

Popülasyon	0,05	0,035	0,025	0,01
10	10	10	10	10
20	19	20	20	20
30	28	29	29	30
50	44	47	48	50
75	63	69	72	74
100	80	89	94	99
150	108	126	137	148
200	132	160	177	196
250	152	190	215	291
300	169	217	251	291
400	196	265	318	384
500	217	306	377	475
600	234	340	432	565
700	248	370	481	653
800	260	396	526	739
900	269	419	568	823
1.000	278	440	606	906
1.200	291	474	674	1067
1.500	306	515	759	1297
2.000	322	563	869	1655
2.500	333	597	952	1984
3.500	346	641	1068	2565
5.000	357	678	1176	3288
7.500	365	710	1275	4211
10.000	370	727	1332	4899
25.000	378	760	1448	6939
50.000	381	772	1491	8056
75.000	382	776	1506	8514
100.000	383	778	1513	8762
250.000	384	782	1527	9248
500.000	384	783	1532	9423
1.000.000	384	783	1534	9512

Kaynak: Krejcie ve Morgan (1970)

Tablo 3.2’de verilerin elde edileceği örneklem sayısındaki belirsizliğe yönelik, evrende yer alan popülasyona göre hesaplanmış örneklem sayısı önerilmektedir. Araştırma sorununa karşılık cevap bulabilmek için tüm evrenden verinin toplanması şüpheli bir durum olup mümkün görülmemektedir (Taherdoost, 2016). Dolayısıyla örneklem seçimi yapılarak evrene yakın sonuçlara ulaşılabilecek daha düşük sayıda kişilerle araştırma yürütülmelidir. Evrenin içerisinde yakın bulguları temsil edebilecek niteliklere sahip kişi sayısının örnekleme yöntemi olarak kullanılması gerekmektedir. Ana evrendeki her birimin örnekleme dahil olma olasılığı eşit olmaktadır (Karagöz, 2017). Gig ekonomisine katılım sağlayan kişilere yönelik istatistiki veri kısıtı olduğu bilinse de minimum bir milyon kişinin gig çalışanı olduğu aşıkardır. Tablo 3.2’de paylaşılan veriler ışığında tez araştırmasının örnekleminde, hata payı 0,5 ve güven aralığı %95 olduğu dikkate alındığında, evren popülasyonu bir milyonun üzerinde olduğu için; en az 384 kişilik örneklem kümesi gerekmektedir. Nihai olarak araştırmada, 411 kişi üzerinden veri elde edilmiştir. Araştırmada kolaylı örneklem yöntemi kullanılarak veri toplama işlemi yürütülmüştür. Kolaylı örneklem yöntemi evrende yer alan popülasyon içerisinde seçim yapılarak tesadüfi olmayan örneklemin belirlendiği;

kolay, ekonomik ve hızlı biçimde verilerin toplanmasına yardımcı olmaktadır (Dörnyei, 2007).

3.7.2. Nitel Araştırma Safhasında Araştırmanın Örneklemi

Nitel araştırma safhasında öncelikle görüşmeciler ile mülakat yapılmadan önce gönüllülük esaslı veri toplama amacıyla EK 1’de yer alan aydınlatılmış onam formu ve EK 2’de yer alan görüşme formu okunarak videolu veya sesli izinler alınmıştır. Böylelikle güvenilirlik şüphesi olmaksızın samimi bir ortam içerisinde ideografik verilerle süreç yürütülmüştür. Nitel araştırmalarda çalışmanın geçerliliği, örneklemin evrene genellenebilir olmasından ziyade araştırma sürecinin örneklem üzerinde ampirik biçimde uygulanıp uygulanmadığıyla ilgili olmaktadır (Carminati, 2018: 1). Nitel araştırma yöntemlerinde elde edilen verinin boyutundan ziyade doygunluğu önemlidir. Araştırmada verinin niteliği dikkate alınarak amaçlı ölçüt örneklem biçimi uygulanmaktadır. Olasılığa dayalı örneklemin aksine amaçlı örneklem biçimi, uygun verilerin elde edilmesi adına önemli olmaktadır (Palinkas vd., 2015). Amaçlı örnekleme araştırılan örneklemin özellikleri gözetilerek çalışmaya dahil edildiği, seçilebilen olasılıksız örnekleme yöntemidir (Nikolopoulou, 2022). Bununla birlikte amaçlı örneklemin türü olan ölçüt örneklem, araştırma problemi ile ilgili nitelikte olan kişi, olay, nesne veya durumları belirleyerek verileri bu bağlamda seçmektir (Büyüköztürk vd., 2012). Bu örnekleme yöntemi önceden belirlenen çalışmanın önem seviyesi ve etki düzeyine göre ölçütleri karşılayan durumları kapsamaktadır (Yağar ve Dökme, 2018: 6). Araştırmanın amacına yönelik olarak hedef kitleye uygun kriterde kişilerle bireysel ve odak grup görüşmesi yapılmaktadır.

Gig çalışanlarının piyasaya dahil olmalarına neden olan faktörleri keşfedebilmek adına doğrudan gig ekonomisi platformunda çalışma deneyimi olan ve nicel araştırmada yer alan bireyler içerisinden örneklem kapsamı belirlenmiştir. Gig ekonomisine katılım nedenleri ve iş güvencesizliğinin iş tatmine etkisine yönelik en çok bilgi sahibi olabilecek bireyler ile araştırma yürütülmüştür. 411 kişilik anket katılımcısı içerisinden 201 kişinin nitel görüşmeyi kabul etmesi ile görüşmeciler araştırmaya dahil edilmiştir. Kişiler, demografik verilere ve ekonomik kazanç göstergelerine göre araştırmanın amacına en uygun bireylerden seçilmiştir. Araştırma amacına uygun kişiler belirlenmiş ve 17. görüşme ile birlikte elde edilen cevapların tekrar edildiği görülmüştür. Bu sebeple araştırmada veri toplama işlemi tamamlanmıştır.

3.8. Araştırmada Verilerin Toplanması

Araştırmada verilerin toplanmasında yer alan araçların uygunluğu, bulgu ve sonuçların doğru biçimde yorumlanmasına olanak sağlamaktadır. Araştırmada karma yöntem çalışması uygulandığı için nitel ve nicel verilere yönelik veri toplama araçları birbirinden farklı biçimde değerlendirilmiştir.

Niceliksel veriler elde edilme noktasında, gig çalışanlarına yönelik anket araştırması uygulanabilecek alt yapının olmaması, gizlilik politikaları gereği firmaların bilgi verememesi ve ulaşabilecek kitlenin belirsiz olması gibi zorluklar mevcuttur. Bu sebeple verileri toplamak için firma aracılığıyla kolaylı biçimde örneklem popülasyonuna ulaşım sağlanmıştır. Araştırma firmasının çevrimiçi altyapısı aracılığıyla bölgesel kısıtlama olmaksızın gig platformlarında yer alan örnekleme ulaşılmıştır. Bu hususta anket çalışması, 14 Mart-24 Mart 2023 tarihlerinde Türkiye genelinde yürütülmüştür. Bununla birlikte nitel veriler yakın zamanlı olarak elde edilmiş, bireysel görüşmeler 16 Mart-27 Mart tarihlerinde çevrimiçi biçimde yürütülmüştür. Ayrıca çalışma alanları birbirinden farklı olan beş katılımcı ile veri çeşitliliği sağlayabilmek adına 25 Nisan 2023 tarihinde odak grup görüşmesi yapılmıştır. Odak grup görüşme önerisi iki kez ertelenmiş, üçüncü toplantı için görüşmecilerle uygun koşullar sağlanmıştır. Odak grup toplantısı 1 saat 18 dakika 32 saniye sürmüş olup tüm katılımcılara eşit biçimde söz hakkı verilmeye çalışılmıştır.

Araştırmada etik; bilginin elde edilmesi, geçerliliğin sağlanması ve hatanın en aza indirilmesi için bilimsel araştırmaların amaçlarını desteklemektedir (Haque vd., 2022). Bilimsel araştırmalarda çalışmaların literatür taraması, verilerin elde edilmesi ve analizlerin uygulanmasına yönelik manipülasyonlar yapılmasına karşın, etik değerler oldukça önemlidir (Murphy, 2013). Araştırmada tüm süreçlerde ve özellikle veri toplama aşamasında araştırmanın etiği üzerinde titizlikle durulmuştur. Farklı alanlarda uzman görüşleri alınarak araştırmaya yönelik sürekli olarak teyit incelemeleri yapılmıştır. Araştırmanın etiğine yönelik olarak Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma Etik Kurulunun 05.12.2022 tarih ve 463 karar numaralı yazısı ile yasal izinler alınmıştır. Araştırmada mülakatlar, görüşmeciler tarafından gönüllü bir şekilde ve onların uygun olduğu zamanlarda çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın onam formu hem nitel hem de nicel araştırma safhalarında, görüşmecilerle paylaşılmış ve bireylerin izinleri doğrultusunda araştırma soruları cevaplandırılmıştır. Dilediklerinde görüşmeden çekilecekleri, istedikleri soruları yanıtlamakta iradi izinlerinin oldukları beyan edilmiştir. Dolayısıyla veri toplama araçlarına yönelik etik durumlar gözetilerek araştırma yürütülmüştür.

3.8.1. Nicel Veri Toplama Araçları

Tez araştırmasında nicel veri toplama tekniği olarak ölçekler kullanılmıştır. Dört ayrı değişken için dört ayrı ölçek ile araştırma yürütülmüştür. Bu kapsamda iş güvencesi algısı ölçeği, motivasyon ölçeği, iş tatmini ölçeği, ücret ve terfi imkânları ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekler için gerekli izinler alınmış ve veri toplamaya hazır hale getirilmiştir. Anket çalışmasında demografik sorularla kişisel bilgilere dair özelliklerin ortaya konulması hedeflenmiştir. Araştırmada kolaylı örneklem yoluyla bireylere erişilmekte ve veriler toplanmaktadır. Google Forms üzerinden ölçek maddeleri dijital ortama yüklenmiştir. 5'li likert ölçeği kullanılarak (1'den 5'e kadar, Kesinlikle Katılmıyorum-Tamamen Katılıyorum) veriler toplanmaktadır. Anket soruları EK 3'te paylaşılmıştır. Bu aşamada ölçek bilgilerine yer verilip doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerine yönelik bilgilendirme yapılmaktadır.

3.8.1.1. Demografik Bilgiler

Tez çalışmasında ankette yer alan demografik sorular neticesinde katılımcıların kişisel özelliklerinin tanımlanması için dokuz soruluk madde yer almaktadır. Gig çalışanlarının yaşları, cinsiyetleri, eğitim durumları, statüleri, yaptıkları işleri, kullanılan aracı gig platformları, gig platformlarından iş alma sıklığı, toplam aylık geliri ve uygulamalar aracılığıyla elde edilen geliri sorulmuştur.

3.8.1.2. İş Güvencesi Algısı Ölçeği

İş güvencesi algısı ölçeği ile çalışanların yer aldıkları piyasada güvence-güvencesizlik algılarının ortaya çıkarılmasına odaklanılmıştır. Bu ölçek ile akademik literatürde sürekli olarak vurgulanan gig ekonomisindeki çalışanların güvence sorunun, iş tatmini üzerinde etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Tez çalışmasında kullanılan İş Güvencesi Algısı ölçeği Yılmaz'ın (2020: 124) doktora tezinden elde edilmiştir. Yılmaz'ın (2020) tezinde ölçek, keşfedici faktör analizi kullanılarak tek boyuttan ve altı maddeden oluşmaktadır. Ölçek geliştirilmesi sürecinde konuya dair kavramsal çerçeve taraması sonucunda madde havuzunu ortaya çıkmıştır. Uzman incelemesi, kapsam ve yapı geçerliği süreçleri de ölçek oluşumunda yardımcı olmuştur. İş güvencesi algısı ölçeği için maddeler beşli Likert ölçeği biçiminde uygulanmıştır. İş güvencesi algısı ölçeğinin kullanım izni EK 4'te belirtilmiştir. Yılmaz (2020: 134), ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla güvenilirlik katsayısını hesaplamıştır. İç tutarlılığı yansıtan Cronbach's Alfa $\alpha=,91$ olarak tespit edilmiştir. Bu durum kendi çalışması adına ölçeğin yüksek güvenilir olduğunu ifade etmiştir.

3.8.1.3. Motivasyon Ölçeği

Motivasyon ölçeği ile gig çalışanlarının yaşadıkları güvence algısının motivasyona ve dolaylı olarak iş tatminine etkisi ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Tez araştırmasında kullanılan motivasyon ölçeği ilk olarak Gagné ve arkadaşları (2010) tarafından işte motivasyon ölçeği biçiminde geliştirilmiştir. Ardından Akbolat ve Işık'ın araştırma makalesinde (2012), motivasyon ölçeği olarak uyarlanmıştır. Toplamda beş ayrı boyut, on altı maddeden oluşmaktadır. Motivasyon ölçeği kullanım izni EK 5'te belirtilmiştir. Motivasyon ölçeği için maddeler beşli Likert ölçeği biçiminde uygulanmıştır.

Motivasyon ölçeği; içsel motivasyon, özdeşleşmiş düzenleme, içe yansıtılmış düzenleme, dışsal düzenleme/kontrol, kendi duygularını değerlendirme boyutlarından oluşmaktadır. Akbolat ve Işık'ın makalesinde (2012) ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için Cronbah Alpha katsayısı 0,904 olarak hesaplanmıştır. Makalede motivasyon ölçeğinin geçerliliğini ifade eden Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı değeri 0,904 olarak belirlenmiştir.

3.8.1.4. Ücret ve Terfi İmkânları Ölçeği

Ücret ve terfi imkânları, gig çalışanlarının yeni dönem iş piyasasında ekonomik kazanca yönelik algının ortaya çıkarılması için önemli bir ölçektir. Ücret ve terfi imkânları ölçeği, Ermiş (2008: 61) tarafından Minnesota ve İş Tanımlama ölçekleri kullanılarak geliştirilmiştir. Ölçek içerisinde tek boyut ve beş ayrı madde bulunmaktadır. Ücret ve terfi imkânları ölçeği kullanım izni EK 6'da belirtilmiştir. Ücret tatmini ölçeği için beşli likert ölçeği kullanılmıştır.

Ölçek Ermiş tarafından (2007: 67) güvenilirlik analizine tabi tutulmuş, faktör yükleri 0.30 değerinden küçük olan iki madde ölçekten çıkarılmıştır. Ermiş'in tezinde ölçeğin Cronbach Alpha değeri, 0.84 olarak hesaplanmıştır. Bu durum ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermiştir.

3.8.1.5. İş Tatmini Ölçeği

İş tatmini, gig ekonomisindeki çalışanların tatmin olduğu koşulları tanımlamamızda yardımcı olabilmektedir. Böylelikle iş tatmini koşullarını tanımlayarak, çalışanların yeni koşullara göre işgücü piyasasına entegre edilmesinde önemli olabilecektir. İş tatmini ölçeği, Judge ve arkadaşları (1998) tarafından sadeleştirilen ve Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından ulusal literatüre konulan maddeleri içermektedir. Ölçek içerisinde tek boyut ve beş ayrı madde bulunmaktadır. İş tatmini ölçeği kullanım izni EK 7'de belirtilmiştir. İş tatmini ölçeği için beşli likert ölçeği kullanılmıştır.

Başol ve Çömlekçi'nin (2020) araştırmasında ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,841 ve 0,932 değerleri olarak farklılaşmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri, içsel tutarlığı 0,929 olarak hesaplanmıştır. Nihai olarak Başol ve Çömlekçi (2020) çalışmalarında, iş tatmini ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğin uygun düzeyde olduğunu kabul etmiştir.

3.8.1.6. Pilot Çalışmada Ölçeklere Yönelik Doğrulayıcı Faktör Analizi

Faktör analizi, bir konfigürasyondaki istatistiksel olarak henüz hesaplanmamış değişkenlere yönelik modelleme yapmak için kullanılan analiz tekniğidir. Doğrulayıcı faktör analizi ise bir dizi değişken arasındaki ilişkilere yönelik hipotezleri test etmek için kullanılan tündengelim istatistiksel analiz yöntemidir (Hoyle, 2000: 169). Yapısal eşitlik modellemesine yönelik verilerin elde edilmesinde önemli bir tekniktir. Doğrulayıcı faktör analizi, gözlenen değişkenler ile gizil değişkenler arasında ilişki modellemesini test etmekte ve bağımlı değişkene yönelik modellerin uygunluğunu ifade etmektedir (Özdamar, 2017). Araştırmada örneklem bütününden verileri toplamadan önce ölçeklerin uygunluğuna yönelik pilot veri seti ile doğrulayıcı faktör analizi işlemi yürütülmüştür.

Araştırma aşamasına geçilmeden önce belirtilen tüm ölçekler için pilot çalışması kullanılarak geçerlilik ve güvenilirliği ölçülmüştür. 44 katılımcı ile ön test yapılmış ve ortaya çıkan sonuca göre değişkenlerin iç tutarlılığı belirlenmiştir. Taber'in çalışmasında (2018: 1279), önde gelen bilimsel dergilerdeki rapor edilen Cronbach alfa değerleri bir araya getirilmiş; $\alpha \geq 0.9$ olduğu noktada mükemmel, $0.7 \leq \alpha < 0.9$ aralığında yüksek seviyede, $0.6 \leq \alpha < 0.7$ aralığında yeterli ılımda, $0.4 \leq \alpha < 0.6$ aralığında tatmin edici olmadığı, $\alpha < 0.5$ aralığında kabul edilmez olduğu ifade edilmiştir. Nihai olarak araştırmadaki pilot çalışmasına yönelik doğrulayıcı faktör analizi SmartPLS 3.3.2 paket programı ile icra edilmiştir.

Tablo 3.3 Pilot Çalışmasında Ortaya Çıkan Güvenilirlik Değerleri

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE $\geq 0,50$
1 İş Güvencesi	6	0.947	0.955	0.957	0.789
2 İş Tatmini	5	0.959	0.964	0.968	0.860
3 Ücret ve Terfi	8	0.954	0.958	0.963	0.792
4 Motivasyon	16	0.969	0.973	0.972	0.625
4.1 Özdeşleşmiş Düzenleme	(3)	0.967	0.967	0.978	0.938
4.2 Kendi Duygularını	(4)	0.968	0.970	0.977	0.913
4.3 Dışsal Düzenleme	(3)	0.756	0.841	0.860	0.679
4.4 İçe Yansıtılmış	(3)	0.850	0.857	0.909	0.769
4.5 İçsel Motivasyon	(3)	0.903	0.905	0.939	0.838

Pilot verilerinin analizi sonucunda elde edilen tüm değişkenlerin değerlerinin Cronbach's Alpha değerinin mükemmel bir uyumda olduğu görülmüştür. Dolayısıyla değişkenlerimizin iç tutarlılığı araştırma örnekleme yansıtılması açısından oldukça

yüksektir. Aralarında bariz farklar olamamasına rağmen en yüksek iç tutarlılık değerinin motivasyon değişkeni için olduğu görülmektedir. Motivasyon değişkeni içerisinde yer alan faktörlerden dışsal düzenleme/kontrol ve içe yansıtılmış düzenleme boyutlarının yüksek seviyede; özdeşleşmiş düzenleme, kendi duygularını değerlendirme ve içsel motivasyon boyutlarının mükemmel bir uyumda yer almıştır.

Maddelerin ifade yüklerinin ve Composite Reliability (CR) değerinin 0.70'ten büyük olması ve ortalama varyans (AVE) değerinin 0.50'den yüksek olması ile yapı güvenilirliği ve yakınsama geçerliliği yüksek kabul edilmiştir (Akgül ve Uymaz, 2022: 9831). Ancak maddelerin ifade yüklerinden sadece birinin (Ücret ve Terfi İmkanları Ölçeği 5. Madde) değerinin 0.60 değerinin altında olduğu görülmektedir. Bu duruma yönelik olarak tez izleme komitesinin önerisi dahilinde ölçekte yer alan madde, analiz kapsamından çıkarılmıştır.

3.8.2. Nitel Veri Toplama Araçları

Nitel araştırma yöntemlerinde bireyin görüş ve bakış açılarını veri kabul ederek gerçek ve doğru bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bireylerin görüş ve bakış açılarının elde edilmesinde en önemli araç görüşme tekniğidir (Ryan vd., 2009: 309). Tez çalışmasında çevrimiçi görüşme yöntemiyle veriler elde edilmiştir. Görüşme keşifsel araştırmalar yürütenler için oldukça önemli bir tekniktir. Nitel araştırmada görüşme tekniğinin üç farklı alt türü vardır. Bunlar yapılandırılmış, yarı-yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşme sorularıdır (Gill vd., 2008: 291). Araştırmamızda yapılandırılmamış görüşme formu uygulanarak veriler elde edilmektedir. Nihayetinde nitel araştırmanın temel sorusu gig çalışanlarının piyasaya dahil olma nedenlerinin keşfedilmesine yöneliktir. Gig ekonomisi henüz çalışma hayatı için yeterince anlamlandırılmamış birçok olguyu barındırmaktadır. Süreç içerisinde kavramların henüz yeni olması, yapılandırılmamış görüşmenin sınırsız bilgi içermesi ile örtüşmekte olduğu için tercih edilmiştir. Yapılandırılmamış görüşmeler yürütmek için belirli yönerge ve taslak durum olmamasına karşın uygulamada birçok araştırmacı belirli adımlarla hareket etmektedir. Bunlar (Zhang ve Wildemuth, 2005);

- Araştırmacı, görüşmecilerin dünyasına erişerek yaşadıkları ortamları dikkate almak durumundadır.
- Görüşmecilerin dilini, kültürünü, bakış açılarını ve deneyimlerini kavrayarak değer yargılarını anlamlandırmada kolaylık sağlanmaktadır (Fife, 2005).
- Görüşmenin kalitesi görüşmecinin kendisini temsil etme durumuna göre değişiklik göstermektedir. Bu sebeple kendini nasıl temsil edeceğine karar vermesi gerekmektedir.

- Araştırmada görüşmecilerle birlikte yer alan bir kişiyi kendine aracı olarak seçmek, bilgi kaynağının elde edilmesi açısından önemlidir (Fontana ve Frey, 2005).
- Görüşmeciyle bağ kurmak ve güven ortamı aşlamak, deneyim paylaşımı açısından önemlidir.
- Görüşmenin doğal akışını bozmamak adına not almanın yerine, ses kayıt cihazı ile kısa ve ayrıntılandırılabilir notlar tutmak konunun derinlemesine öğrenilmesi açısından önemlidir (Lofland vd., 2022).

İfade edilen yapılandırılmamış görüşme tekniğine yönelik öneriler dikkate alınarak görüşmecilerden veriler elde edilmiştir. Örnekleme yönelik olarak yapılandırılmamış görüşme formlarıyla; görüşmecinin verdiği cevaba göre çeşitli bulguların elde edilmesine yönelik ek sorular sorulabilmektedir. Bu durum verilerin derinlemesine elde edilmesinde yardımcı olmaktadır. Nitel araştırma yöntemlerinde görüşmecinin kişisel bilgilerinin gizli tutulması hususunda belirli kodlamalar yapılmıştır. G-1 (Görüşmeci-1), G-2, G-3..., G-17 şeklinde kodlamalarla kişisel verilerin gizli tutulması sağlanmıştır. Görüşme kayıtlarının üçüncü kişiler tarafından erişilmemesine özen gösterilmiş ve tüm veriler saklanmıştır.

Durum çalışmalarında özellikle görüşme verisinin tek başına yeterli olamayabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla bireysel görüşmenin yanı sıra farklı veri toplama araçlarıyla bulguların desteklenmesini sağlamak, çalışmanın geçerliliğinde ve güvenilirliğinde etki yaratmaktadır. Bireysel görüşme tekniğinin yanı sıra odak grup görüşmesi; veri çeşitliliğine olanak sağlamaktadır. Odak grup, belirli konu veya olaylara odaklanan belirli özelliklere sahip bireylerden oluşan gruptur (Anderson ve Arsenault, 1990). Konu hakkında bireylerin tutumları, algıları, duyguları ve fikirlerini keşfetmek ve yorumlamak için önemli bir araçtır (Denscombe, 2017). Bireysel görüşme esnasında katılımcıların anlık olarak aklına getiremedikleri veya söylemekten çekindikleri bilgilerin paylaşılmasında aracı olmaktadır.

Nitel veri toplama sürecinin güvenilir ve geçerli olması çoğunlukla alanda uzman kişiler tarafından verilerin teyit edilmesiyle mümkündür (Peräkylä, 2004). Nitel veri toplama yöntemi ve analiz sürecinde araştırmanın güvenilirliği; verilerin kod ve temalara ayrılmasının, alanda uzman kişiler tarafından teyit edilmesiyle mümkün olmaktadır. Araştırmada toplanan verilerin geçerliliği ve güvenilirliği; nitel araştırma yönteminde uzman olan öğretim elemanları tarafından kayıt cihazlarının dokümantasyon incelemesinin yapılması ve uygun temaların eşleştirilmesi (kappa analizi) ile gerçekleştirilmiştir.

3.10. Araştırmanın Veri Analizi

Araştırmaya yönelik nitel ve nicel yöntemlerle elde edilen verilerin analizi uygulamalar vasıtasıyla veri çözümlemelerine tabi tutulmaktadır. Araştırma yöntemleri birbirinden ayrı biçimde analiz kapsamına dahil edilmiş ve bulgular ortaya konulmuştur.

3.10.1. Nicel Araştırmada Yönteminde Veri Analizi

Tez araştırmasının nicel aşamasında analiz için Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) yöntemi kullanılarak karmaşık koşulların bütüncül analizi yapılmaktadır. Yapısal eşitlik modellemesi, bağımlı değişkeni etkileyebilecek doğrudan veya dolaylı (etkiler) değişkenler arasında karmaşık ilişkileri test edip modelleme yapabilen istatistiksel tekniktir. Faktör analizi; regresyon, gizil büyüme eğrisi ve yol analizi gibi teknikleri bütün olarak ele almaktadır (Stein vd., 2012: 495). YEM; gözlemlenen verilerin ortalamaları, varyans ve kovaryanslarına yönelik hipotezleri, temsili varsayımsal bir model tarafından tanımlanan parametrelerle araştırma metodolojisine dahil olmaktadır (Nachtigall vd., 2003: 3). Analiz, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkene yönelik etkilerinde, ilişkisel bir model ortaya koymamızda yardımcı olmaktadır. Araştırmada iş tatminine etkisi olduğu öngörülen nedensel koşullara yönelik model önerisinin analiz edilmesi için yapısal eşitlik modellemesi tercih edilmiştir.

Yapısal eşitlik modellemesini yürütebilen çok farklı program mevcuttur. Araştırmada Kısmi En Küçük Kareler yöntemi kullanan SmartPLS uygulaması ile analiz yürütülmüştür. PLS-SEM, kimi değişkenler için diğer değişkenlerin etkisinin olabileceği ve varsayılan nedensel değişkenlerin de nedeni olabileceği yol modellemesidir (Garson, 2016: 13). SmartPLS paket programının diğer yapısal eşitlik modellemesi yapan programdan belirli farkları mevcuttur. Bunlar (Davies, 2001; Ringle vd., 2015; Shmueli vd., 2016);

- SmartPLS programı, düşük örneklem sayısı ile diğerlerine nazaran daha uygun sonuçlar verebilmektedir.
- Çok sayıda değişkenin olduğu yapısal eşitlik modellemesi için uygulanmaktadır.
- Normal dağılım verilerini gerektirmemektedir.
- Hem reflektif hem formatif yapıları işleyebilmektedir.
- Kullanıcı dostu bir uygulamadır.
- Özellikle tahmin için kullanılmakta olup uygun sonuçlar vermektedir.

SmartPLS özellikle yönetim alanında modelleri oluşturmak, analiz etmek, hesaplamak veya teyit etmek için kullanılan faydalı bir araçtır (Sander ve Teh, 2014: 348). Bir ölçüm modelindeki nedensel mekanizmayı ampirik olarak teorik hipotezleri test etmede yardımcı olan tahmin odaklı, ikinci nesil YEM olarak karşımıza çıkmaktadır (Fuchs, 2011). Özellikle

araştırmadaki değişkenlerin karmaşık yapısı, teorelin ampirik bulgularla bağdaştırmanın zorluğunu giderebilecek önemli bir araçtır (Richter vd., 2022)

Belirtilen bu avantajlar neticesinde araştırmada SmartPLS paket programının kullanımının daha uygun olduğu görülmektedir. Araştırmada SmartPLS 3.3.2 paket programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, yol katsayıları ve anlamlılık değerleri paylaşılmıştır.

3.10.2. Nitel Araştırma Yönteminde Veri Analizi

Araştırma sürecinde elde edilen verilerin analizi için bilgisayar destekli nitel veri analiz programı, el ile kodlamaya kıyasla daha az zahmetli ve daha az zaman alıcı bir süreçtir. Bu nedenle nitel yazılım paket programları yaygın olarak kullanılmaktadır (Guest vd., 2011). Araştırmada nitel verilerin analiz aşamasında QSR NVivo 10 paket program uygulaması kullanılmıştır. Nitel araştırma analizi; ölçme, kontrol etme ve bulguları genellemeye dayanmamaktadır. Analiz daha çok bağlama göre gerçeğin değişeceği yönündedir. Olay veya olguya yönelik içeriklerin keşfedilmesi ve yorumlanmasıyla kuramlara yönelik analitik genellemeler yapılmaktadır (Yin, 2009). Böylelikle bir kurama yönelik eleştiri, destekleme veya çeşitlendirme yapılabilmektedir. Nitel araştırma verileri araştırmacının etken rolde olduğu, sürekli olarak verileri anlamlandırmaya çalıştığı bir süreçtir. Verileri topladığı süreç boyunca araştırma sorunuyla ilişkilendirmeye gayret etmektedir. Böylelikle analiz sürecinin tamamında keşfetme ve yorumlama söz konusu olmaktadır. Öncelikle kişilerden elde edilen verilerin ana veya alt tema biçiminde kodlanması gerekmektedir. Nitel veri analiz süreci sırasına göre tema analizi, betimsel analiz, içerik analizi ve analitik genellemelerden oluşmaktadır.⁴⁴ Her biri bir alt basamak olup bir sonraki basamak için temel roldedir ve sırayla süreç ilerlemektedir. Böylelikle bireylerin olaya veya olguya yükledikleri anlamın ortaya çıkarılması ve yorumlanmasına yönelik çaba yürütülmektedir (Lincoln ve Guba, 1985). Görüşmecilerden elde edilen veriler doğrultusunda kodlamalar yapılmakta ve temalar ortaya çıkarılmıştır. Gerek görüldüğü takdirde ana temalar, alt temalara ayrılmaktadır. Tema analizi tamamlandıktan sonra görüşmecilerin ifadeleri betimsel analiz kapsamında paylaşılmaktadır. Görüşmecilere yönelik demografik bilgiler ve paylaştıkları ifadelerle ilişkili olan başka verilerle bütünleşme sağlandığı aşamada içerik analizi yürütülmektedir. Nitel analiz aşamasının son basamağı olan analitik genellemede, konuya dair en temel bilginin bile, o alanda yaygın kullanılan kuramı geliştirmede önemi büyüktür. Bağlama özgü koşulların yeni

⁴⁴ <http://www.nirvanasosyal.com/h-392-nitel-arastirmada-veri-analizi-tema-analizi-betimsel-analiz-icerik-analizi-ve-analitik-genelleme.html> (erişim tarihi: 06.11.2022).

sonuçlar yaratabileceği veya akademik literatürdeki görüşleri destekleyeceği düşünölmektedir.

İ güvenilirliği artırabilmek için tema analizinde kapsam oranı %10'dan yüksek olan cümleler ele alınarak kodlama eşleştirilmesi yapılmıştır. Nitel araştırma yöntemi alanında çalışmalar yürütmüş ve gig ekonomisinde özellikle ulusal bağlamda önemli araştırmalarda bulunmuş, öğretim üyesi ile kappa analizi yapılarak veri kodlama işlemlerinin teyit edilmesi sağlanmıştır. Kodlayıcılar arasında 1.00 oranında güvenilirlik katsayısı bulunmuştur. Bu değer ile kodlayıcı ve temalar arasında güvenilirliğin mükemmel bir uyum içerisinde olduğunu göstermektedir (Landis ve Koch, 1977). Ayrıca betimsel analizde bulguların tamamı yorum yapılmadan olduğu gibi paylaşılmıştır. Böylelikle tema kodlamalarının iç güvenilirliği, yani tutarlılığı sağlanmış olmaktadır. Dış güvenilirliğin yani teyit edilebilirliğin sağlanması adına araştırmanın veri toplama araçları, analizi, bulguları ve çıkarımları; nitel araştırma yöntemlerinde oldukça deneyimli olan öğretim üyesi tarafından teyit edilmiştir. Araştırmanın iç geçerliliğini yani inandırıcılığını sağlamak için birden fazla veri toplama araçları ile çalışma yürütölmüştür. Bireysel görüşmelerin yanı sıra odak grup görüşmesi ile verilerin çeşitliliği ve inandırıcılığı artırmaktadır. Bu verilerin sürekli birbiriyle ilişkileri ortaya çıkarılarak derinlik odaklı veri toplama amaçlanmıştır. Araştırmanın dış geçerliği yani aktarılabilirliği için araştırma süreci ayrıntılı bir şekilde tanımlanmıştır. Bu kapsamda elde edilen bulgular neticesinde analitik genelleme yapılmış ve kurama yönelik çıkarımlar paylaşılmıştır. Ayrıca gönüllölük esaslı veri toplama süreci yürütölerek dış geçerlilik sağlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmada Karma “Araştırma Yönteminin Yakınsak Paralel Türü” kullanıldığı için araştırma bulguları iki temel aşamada, ayrı ayrı ortaya çıkarılmakta ve paylaşılmaktadır. Nicel veriler ve nitel verilerin bulguları ayrı ayrı aktarılmaktadır. Sonuç ve tartışma bölümünde bulgular bir araya getirilmektedir.

4.1. Nitel Araştırma Bulguları

Bu bölümde bireysel ve odak grup görüşmeleri ile elde edilen verilerin analizi yapılmış ve bulgular ortaya çıkarılmıştır. İlk aşamada demografik bilgiler çerçevesince katılımcıların subjektif nitelikleri paylaşılmıştır. Daha sonraki süreçte araştırmanın ana amaçlarından birisini oluşturan, çalışanların gig ekonomisine katılım nedenlerinin keşfedilmesine yönelik bulgular paylaşılmıştır. Analiz kapsamında katılım nedenlerinin keşfedilmesine yönelik kodlamalar yapılmış, birçok ana ve alt temalar ortaya çıkarılmıştır. Nihayetinde tema analizi, betimsel analiz ve içerik analizi hem bireysel görüşme hem de odak grup görüşmeleri için uygulanmıştır.

4.1.1. Gig Çalışanları ile Bireysel Görüşmelerin Bulguları

Tablo 4.1’de görüşmecilerin cinsiyet, yaş, eğitim, çalıştıkları iş, iş alma sıklığı ve gig platformundan elde ettikleri kazanç bilgileri paylaşılmıştır.

Tablo 4.1 Görüşmecilerin Özellikleri

Görüşmeci (n=17)	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Gig İş	Gig Platformlarından İş Alma Sıklığı	Elde Edilen Aylık Kazanç (\$)
G-1	Erkek	62	Lise	Ticaret	Haftada Bir Defa	525
G-2	Erkek	41	İlkokul	Tesisat	Haftada Bir Defa	525
G-3	Kadın	29	Lise	Tadilat	Haftada Bir Defa	420
G-4	Erkek	36	Doktora	Özel Ders	Ayda İki ve Daha Fazla	53
G-5	Kadın	43	Lisans	Özel Ders	Ayda Bir Defa	263
G-6	Kadın	21	Lisans	Düğün Malzemeleri	Ayda Bir Defa	263
G-7	Erkek	33	Lisans	Özel Ders	Ayda Bir Defa	892
G-8	Erkek	31	Lisans	İçerik Üreticisi	Haftada Bir Defa	420
G-9	Erkek	47	Lise	Ticari Taksi	Ayda İki ve Daha Fazla	157-210
G-10	Erkek	35	Y. Lisans	Yazılım/Tasarım	Ayda İki ve Daha Fazla	2625
G-11	Kadın	35	Yüksekokul	El İş/Örgü	Ayda Bir Defa	105-210
G-12	Erkek	34	Lisans	Freelance Editör	Haftada Bir Defa	131
G-13	Kadın	34	Lisans	Sürücü Eğitmeni	Haftada Bir Defa	157
G-14	Erkek	45	Lise	Ürün Satıcısı	Ayda İki ve Daha Fazla	157
G-15	Erkek	47	Lisans	Özel Ders	Altı Ay’da Bir Defa	0
G-16	Kadın	42	Lisans	Daire Kiralama	Bir-Üç Ay’da Bir Defa	394
G-17	Erkek	38	Y. Lisans	Proje Yürütücü	Haftada Bir Defa	2625

Görüşmecilerin demografik bilgileri incelendiğinde çok çeşitli cinsiyet ve yaş kategorisinden söz edilebilmektedir. Ayrıca eğitim durumları; ilkokul ve doktora aralığında değişmektedir. Gig işlerinin çok çeşitli sektörde yer alan iş gruplarını barındırdığı görülmektedir. Gig platformlarından iş alma sıklığında; haftada bir ile altı ayda bir aralığında iş süreci mevcuttur. Ortalama hesaplandığında, ayda iki ve daha fazla iş alındığı görülmektedir. Bu süre, kişilerin bu platformlarda sıklıkla iş aldığını göstermekte olup çalışanların araştırma sorularına yönelik uygun cevaplar verebileceği yönünde kanı oluşturmaktadır. Gig platformlarından elde edilen kazanç ise kişilere göre farklılık göstermektedir. Görüşmecilerin demografik özellikleri, uygun analiz koşulların oluşmasında aracı olmuştur.

4.1.1.1. Gig Ekonomisine Katılım Nedenleri

Gig çalışanlarının düşünceleri ve bakış açılarında yer alan gig ekonomisine katılım nedenlerinin keşfi ortaya çıkarılmaktadır. Gig ekonomisine katılımı nasıl yorumladıklarına dair düşünceleri paylaşılmaktadır. Buna yönelik olarak “gig ekonomisine katılım nedenlerinizi nasıl tanımlarsınız?” sorusuna dair yanıtlar ana tema ve alt tema biçiminde paylaşılmıştır.

Tablo 4.2 Gig Ekonomisine Katılım Nedenlerine İlişkin Tema Analizi

Gig Ekonomisine Katılım Nedenleri							
Görüşmeciler	Alt Temalar						
	Zaman ve Mekân Esnekliği	Platformun Güven Sağlaması	Kitleye Kolay Ulaşılabilirlik	İstihdam	Hobi-İlgi	Ekonomik Kazanç	Özerk Çalışma
G-1		✓	✓			✓	
G-2		✓	✓			✓	
G-3						✓	
G-4	✓		✓			✓	✓
G-5	✓			✓	✓	✓	✓
G-6			✓			✓	
G-7		✓			✓	✓	
G-8		✓			✓	✓	
G-9						✓	
G-10				✓		✓	✓
G-11					✓	✓	
G-12	✓			✓		✓	
G-13				✓	✓		✓
G-14					✓	✓	
G-15	✓	✓			✓	✓	✓
G-16	✓	✓		✓	✓	✓	
G-17	✓	✓		✓		✓	✓
%	35,29	41,17	23,52	35,29	47,05	94,11	35,29

Tablo 4.2 değerlendirildiğinde, çalışanların gig ekonomisine katılım nedenlerinin çeşitli dayanakları olduğu görülmüştür. Görüşme yapılan kişilerin bakış açıları ve görüşlerine göre gig ekonomisine dahil olma nedenleri; zaman ve mekân esnekliği, ekonomik kazanç, platformun güven sağlaması, hobi ve ilgiye dayalı faktörler, istihdam, kitleye kolay ulaşılabilirlik ve özerk çalışma isteğidir. Gig ekonomisine katılıma neden olan en önemli faktörün ekonomik kazanç olduğu, ardından ilgiye dayalı isteklerin yer aldığı görülmüştür. Öte yandan G-5, G-15- ve G-16 kişileri gig ekonomisine katılım nedenlerinde yer alan temaların yarısından fazlasına sahip nedenler ile piyasaya dahil olmuşlardır.

Ekonomik kazanç faktörünün, çalışanların gig ekonomisine katılımında yegana etken olduğu görülmüştür. Bir görüşmeci haricinde tamamı ekonomik kazanç elde etme durumundan ötürü gig ekonomisine katıldığını ifade etmektedir. Ekonomik kazanç alt temasında görüşmeciler çok çeşitli içerikler paylaşmaktadır. Görüşmecilerin çoğu rutin bir işinin olduğunu, ek gelir elde etmek için gig ekonomisini tercih ettiklerini belirtmiştir. Görüşmecilerin az bir kısmı ana gelir kaynağı elde etmek amacıyla dahil olduklarını ifade etmiştir. Ekonomik kazanç faktörüne ilişkin görüşmecilerin değerlendirmeleri aşağıdaki gibidir;

“Daha fazla gelir kapısı elde etmek için insanların ihtiyacını gidermek için. Yani başka türlü bir amaç olabileceğini düşünmüyorum. Yani bu şekilde gelir kazancımızı biraz daha arttırmış olduk.” “Size sadece kendi açımdan söylerim zaten normal vergilerimizi ödüyörüz, kendi kazancımıza ek gelir diyebilirim. Yani ülke ekonomisine illaki vergi olarak zaten veriyoruz. Onun katkısını yapıyoruz da kendi gelir kazancımızdan yatırıyoruz.” (G-9)

“Yani açıkçası şöyle söyleyeyim, ben hani buna ihtiyacım... Yani şöyle söyleyeyim, yarı zamanlı veya tam zamanlı olarak değil de ben normalde zaten çalışıyorum, gündüz aramıştınız, işteydim. Ek gelir amacıyla yapıyorum bunu. Yani benim gibi ek gelire ihtiyaç duyanlar ya da tamamen bu işi tam zamanlı olarak yapanlar aklıma geliyor yani.” (G-8)

“Bir ek gelir oluyor. Çok fazla bir getirisi olmuyor şu an. Ama geniş geniş bir kitle geniş bir kitleye ulaştığımız zaman. Öğrencilere de memnun kalırsa güzel bir getirisi olacağını düşünüyorum yani.” (G-7)

“Yani üniversite öğrencisiyim ebelik bölümde okuyorum. Bu yüzden de hani kitap alımı yapıyorum ve aileme de destek çıkıyorum o şekilde.” (G-6)

“...yüksek lisans yaparken maddi şeyden dolayı o dönem özel ders verme şeyinde olmuştum. Ben de bu amaçla biraz hani özellikle ailemden şey yapmamak için. Böyle bir duruma başvurmuştum, özel ders veriyorum. O dönemki maddi ihtiyaçlar doğrultusunda diyebilirim.” (G-4)

“Evet ana gelir kaynağı budur. Kazanç elde etmek içindi. Yani ek bir kazancımız olsun. Hani ekonomi gidişatı çok hoşumuza gitmediği için bir şeyler yapma çabasındaydık. Kazancımızı yani çoğaltma düşüncesindeydik.” (G-3)

“Benim için en önemli şey, daha çok insana ulaşmak. Yani daha çok yani çevre yapmak bu, daha çok çalışmak. Dolayısıyla daha çok para kazanmak yani başka bir şeyim yok yani.” (G-7)

“İlk temel şey, bu döviz geliri elde etmek. Yani aslında Türkiye’de ek gelir değil de döviz geliri elde etme amacıyla ben gig platformunda yer almaya başladım. Çünkü global olarak uluslararası hizmet veriyorduk. Ülkemizde bulunduğu ekonomik koşullarda döviz çok artıyordu ve Türkiye’de yaptığımız işlerde insanların ödeme güçleri yetersiz kalıyordu. Mesela bir örnek vermek gerekirse, 60-70.000 liralık bir işlem çok fazla gelirken Türkiye’deki müşteriye orada 500-600.000 liralık işler çok ucuza geliyordu. Yabancı müşterilere, İngilizlere, işte Ruslara olsun. Şimdi böyle bir durum olunca onlar da ödeme gücü daha iyi olunca döviz geliri elde etmeye temel amacıyla biz başladık. Buna fiverr ile başlamıştım ilk yaptığım işe. O zaman şöyle de yapılabilirdi, yani ben şimdi proje yöneticisi olarak yer alıyorum. Süreçlerde Türkiye’den ekip kurup yurt dışından iş yapabiliyordum. O zaman da TL ile ödeme yapıp dövizle kazanç sağlayabiliyordum. Bu da çok büyük bir şeydi. Normal başka bir iş, fiziksel bir iş yapmama gerek duymayacak şekilde bir gelir sağlıyordu.” (G-17)

“Hayır ya full karşılamaz, bu sadece destek. Yani şöyle şey o otel oldu yani bir büyük bina olduğu zaman o zaman o uygundu ama şey, yine de yine de full time ikimizin işinin olması gerekiyordu. Ya karşılamaz çünkü şey aslında baktığınızda şey para kılçıksız para, yani siz bir şey yapmıyorsunuz ya ev orada duruyor çünkü ya sadece yani giriş çıkışlarda emek harcıyorsunuz. O da aldığınız paraya emeği oranladığınızda aslında yüksek ama rakam olarak düşük. Yani şimdiden hesap edelim mesela 4 tane oda var. Pardon, bir şeyde 5 tane ya yok, bir tane evden bahsedelim işte. Günlüğü 90 hadi 100 € diyelim daha güzel bir yerde 100 € diyelim 30 gün boyunca yapsanız. Ya, 3.000 €. Oha iyiymiş ama ama 30 günü 30 günü 30 gün doldurmanız lazım. 3.000 ama ben o zaman daha fazla kazanıyordum zaten benim maaşım daha yüksekti. Yani şey hani benim için ekstra bir gelir ama eşim zaten ticaret yapıyor. Onun için de o kadar yüksek bir rakam değil bu. Yani bırakıp işini de sadece bunu yapmazdı yani ben de yapmazdım.” (G-16)

“Ekonomik sıkıntıyla ilgili biraz. Ekonomik yetersizlik yani o yüzden zaten insanların %90’ı o yüzden ek iş yapar yani ben kalkıp hobi olarak yapmıyorum. Ya kendi ekonomik olarak yetmediği için böyle bir şeye girdim yani. Yoksa ben şimdi bir 20.000 TL maaş almış olsam niye koşturayım, başımı ağrıttım. Yok ürün eline ulaşmamış, yok ürün zarar görmüş.” (G-5)

“Aslında tamamen tesadüf ve çaresizlik ve ekonomik gerekçelerle. İşsiz olmamın getirdiği şeyle arkadaşım o gün bana o tavsiyede bulunmasaydı ben hiçbir şekilde girmezdim. He girdim pişman mıyım yani? Hiç paramın olmamasından daha uygun. Artık en azından daha az borcum var. Hani öyle diyeyim. Eskisine nazaran daha az borcum var.” (G-12)

“Şöyle umduğum kadar para kazanamadığım için aslında işe başlarken çalışmıyordum. Bu işleri yaparken çalışmıyordum. Daha sonrasında iş buldum. Buradan yeterli miktarda gelir kazanamadığım için ek iş bulmak zorunda kaldım. Bu nedenden dolayı.” (G-10)

Gig ekonomisine katılım nedenlerinden en önemli ikinci faktör ise çalışanların hobi veya ilgiye bağlı olarak piyasaya dahil olması durumudur. Bu alt temaya ilişkin görüşler aşağıda paylaşılmıştır.

“Bana vakit kalıyor, ben de hobi olarak aslında daha çok yapıp paraya dönüşmüş oluyor. Yani çünkü çok fazla ürün olmuştu. O zaman öyle başlamıştım. Çok fazla birikince satayım dedim.” (G-11)

“Benim hani şu an çalışmaya ihtiyacım yok çalışmaya sırf hani biraz kafamı dağıttım, katkı da olabilmek adına eve, biz yani bunun için hani ihtiyacım olduğu için değil. Tabii ki her şekilde para ihtiyaç orası ayrı ama. Aman aman bir ihtiyaç değildi. Sadece mesleğimi burada hani çocukluğumdan

beri 7-8 yaşından beri böyle bir arabalara merakım vardı benim. Babam sağ olsun tek kızımı ben babamın. Böyle külüstür toplama arabalarla biz araba kullanmayı öğrendik. Ben daha edebiyat öğretmeni olmadan önce usta öğretici, öğreticiydim aslında, sertifikam olmasa bile. Yani öyle söyleyeyim size ehliyetsiz çok uzun süre araç kullandığım oldu. Daha ehliyetimi almadan önce şu an gizlediğimi de söylemiş bulundum sonrasında. Benim şey dediğim gibi, yani ben küçüklüğümde beri bu benim altın bileziğimdi öyle söyleyeyim size. Yani aç kalmazdım yani sokakta da kalsam bu benim her türlü mesleğim herhangi bir kursa gitsem havada kaparlar.” (G-13)

“Bir de ilgi duyuyorum, sempati ilgi duymakta var. Etrafımda yapanlar da var. O yüzden ilgi de duyuyorum. Hani kazancı da olduğu için bir yandan ilgi de duyuyorum. Yani işte seneye kısmet olursa dediğim gibi daha da büyük, rahatça girmek istiyorum bu işe. Daha da büyük girmeyi düşünüyorum yani. Ya insanların verdiği moral. Alıyor teşekkür ediyor, işte yorum yapıyor falan bu hoşunuza gidiyor. Yani insanların ihtiyacını gidermek de güzel bir şey. Kalkıp kozmetik sonuçta, özel bir ihtiyaç, yani çok gereksinimi olmayan bir şey ama sonuçta bir ihtiyaç yani.” (G-14)

“En başta söylemiştim, bir daha söyleyeyim. Ben öğretmenim öğretmenlik eğitimi aldım ama yapamadım. Zamanında öğretmen olamadığım için bütün dönem arkadaşlarım şu an müdür olanlar bile var. 3-4 sene içinde mezun olacak olan arkadaşlarım bile var. Yaşlandığı için gününden dolayı. Ben öğretmenlik yapamamanın üzerimdeki o ezikliğini atmak bir taraftan da az da olsa bir gelir getirmek doğrudan dersiniz oran isterseniz. %75 öğretmenlik duygularımı bastırmak insanlara bir şey öğretebiliyor olmak.” (G-15)

“Bir de ben seviyorum yani interior dizayn iç ev yani hmm... nasıl diyeyim evin içinin tasarlanmasını o yüzden hani yani çok güzel, çok güzel yapıyorum insanlar da bunu görsün isterim. Bir de bu yani ekstra başka birşey düşünecek olursak. Yani orada şey. Daha gittim, efsane bir yerde kaldım falan desinler isterim yani.” (G-16)

“Ondan sonra seviyorum. Bir şeyler öğretmeyi çok seviyorum. Ondan sevdiğim bir meslek zaten o bölümü o yüzden okumuştum. Öyle bir şeyler birilerinin öğretmek hoşuma gidiyor benim. Ha yani o yüzden sevmek derim.” (G-5)

“Ya, ben biraz matematik konusunda meraklıydım. Biraz böyle işte çocukların da matematikle ilgili olması için hem çocuklarıma hem de çevreme faydalı olabilmek için böyle bir böyle bir yönelimde bulundum, tamamdır.” (G-7)

Gig ekonomisine dahil olmanın diğer bir etken faktörü, platform aracılığıyla çalışmanın güven oluşturduğu ve böylelikle müşterilerden iş almanın daha rahat olmasından kaynaklıdır. Görüşmecilerin görüşlerine göre müşteriler bireysel olarak iş ilişkisine güvenmek yerine platform aracılığıyla, ücretin havuz sisteminde durduğu ve iş tamamlandıktan sonra iş ilişkisinin tamamlandığı yapıyı tercih etmektedir. Buna ilişkin görüşler aşağıda sıralanmaktadır.

“Tabii Öncelikle güvenlik Niye iadem var en azından. ben burada herhangi bir şekilde yani mantığa şeye akla uygun eğer o ürünü sağlam teslim alıp da ben zarar vermemişsem geri alabiliyorum yani Açtığımda bu ürün değildi yani ben yaşıyoruz ben a marka istiyorum B geliyor ben diyorum bunu istemedim. tekrar ücretsiz iade var o şekilde kargoya veriyorum. yani Mesela bir televizyon aldım 37 ekran 3 defa değiştirdim mesela baktım benim istediğim marka değil geri gönderdim tekrar geri

gönderdiler Tekrar gönderdiler dedim ki bu ürün de bu özellik yok ben bu yüzden geri gönderdim falan Ha bu arada bu platformların GittiGidiyor Hepsiburada hakem olmalarının da Önemi büyük niye paramı hemen tak diye göndermiyor o ürünü gönderdiğimde aynı bana yaptığı gibi Onu da bekletiyor 15 gün Ha üründe sıkıntı oldu mu Kusura bakma kardeş sen hasarlı ürün göndermişsin senin ödemeni yapmam Geri müşteriye göndereceğim parasını diyor” (G-1)

“Sitenin bana vereceği şartlar. Kimlerle kimlerin oraları takip ettiği eğer instagram ortamındaysa oradan gireceksem. Ya da doğrudan internet sayfası üzerinden gireceksem o siteyi internet düşünerek araştıracağım yani güvenilir, yeni kurulmuş bir şey gibi değil de daha çok çok insanı takip ettiğinden çok işe yarar. Orada yöneticilerini, kim olduğu, kariyerlerine olduğu. Oraya devam eden insanların o siteyle ilgili yorumlarını bir şekilde ulaşmaya çalışacağım yani. Nasıl olacak bilmiyorum ama onu araştıracağız. Yani illaki burada ilk sayfaya da girecek durumda değil ama biraz daha araştırabilirim.” (G-15)

“Yani yabancı bir ülkeye gidiyorsunuz ama en azından bir şey olduğunda hakkınızı arayabileceğiniz bir platform. Yani benim mesela başıma Çeşme’de geldi. Aynı şey Alaçatı’da yani hani adam bize söz verdiği odayı fotoğraftaki odayı vermedi. Başka bir oda verdi. 2 saat ilgilenmedi falan filan. Hemen şikayet ettim, telefon ettim, Amerika’ya telefon ettim. Sonra işte şey, adamla ilgili herhalde işlem yapılmış ki adam sonradan bana mesaj attı. Mutlu musunuz şimdi bilmem ne falan diye yani ama yani olmaması gereken bir şey davranışta bulundu. Yani saçma sapan hareketler. Bir kere bize odayı vermediler. İkincisi pandemi dönemindeyiz zaten. Yani ikinci yılındaydık işte diyor ki mutfak ortak kullanacaksınız. Kardeşim diyorduk deli misin ya mutfak niye ortak kullanılsın? Bu hani şey var. Ondan sonra işte uzun süre bizi bekletti. Anlamadık ne olduğunu sonra bir hikaye uydurdu, orası yandı dedi. Ama üst katımız falan hani. Bir saçma bir durumun içinde kaldık. Biz zaten çok uzatmadık. Yani bir, bir buçuk saat orda bekledik. Baktık bir ilerlemiyor adam da iletişimi zor hemen şey airbnb’ye yazdık onlar da geriye iade ettiler. Yani bu tarz bir şeyimizin olması bunu biliyor olmanız güvenli bir platform olduğunu gösteriyor yani.” (G-16)

“Başka da sebep olabilir, insanlarla birebir şey olmamak, güvenilir bir iş yapıyorsunuz. Mesela ödeme yöntemi havuza düşüyor. Hiç paranızı beklemiyorsunuz, peşin veriyorlar parayı siz işi dosyaları teslim ettiğinizde hesabınıza para yatırıyorlar. Bu da çok güzel bir şey. Yani güven duygusuna gerek yok. Şimdi burada bazen işleri bitirirseniz insanlarla yaptığınızda herhangi bir durum olur. Paranızı ödemeyi geciktirebilirler ama orada işi bitirdiğiniz an itibarıyla havuzda bekleyen para hesabınıza yatırılıyor. Bu da çok güzel, güzel bir şey. Motivasyon kaynağı.” (G-17)

“Yani şu an zaten sahibinden.com olsun armut.com olsun, belirli bir seviyeye gelmiş durumda. Yani mesela bir araba alacak olsak ilk önce arabanın fiyatının sahibinden.com da araç araştırıyorsun, ona göre fiyat belirliyorsun. Ve iş yaptıracağın ve iş alacağın zaman ilk armut.com’a bakıyorsun mesela. Yani ileriye doğru güzel avantajlı site olarak görüyorum ben oraları.” (G-7)

Görüşmecilerin bakış açılarına göre gig ekonomisine katılımda önemli nedenlerden birisi, zaman ve mekân esnekliğidir. Gig ekonomisinde çalışanların çoğunluğunun temel işi veya meşguliyeti olduğu ve gig işlerini ek gelir olarak düşündükleri için zaman ve mekân esnekliği; piyasanın çekici faktörleri arasında yer almıştır. Ayrıca görüşmecilerin bir kısmı da esnek çalışma ortamından ziyade iş elde etmek için dahil olduklarını, bu sebeple esnek

çalışma piyasasında yer aldıklarını ifade etmektedir. Bu görüşmeciler için esneklik, piyasaya giriş nedeni olmaktan ziyade dahil olduktan sonra maruz kaldıkları durumdur. Konuya ilişkin görüşler aşağıda ifade edilmiştir.

“Hani şey vardı. En son izlediğim bir film vardı. Hani aynı anda aynı yerde hani her yerde, her zamanda onun gibi. Hani nerede olduğunuz önemli değil. Örnek veriyorum o dönem. Ben yabancılar için Türkçe dersi de vermiştim. Önemli olan sizin alanınızda değil, kimse size şey de sormuyor. O an o kişiyi yardımcı olabiliyorsanız. Önemli olan budur. Neredesiniz, nasıl? Türkiye'ye erasmus'a gelecek bir öğrenciye Online ders vermiştim Türkçe. Benim de Almancam daha gelişmişti. Gibi gibi hani kazan biraz da...” (G-4)

“Mesela istediğim saatte çalışabiliyorum. İllaki 5-8 saat çalışmam gerekmiyordu. Gecenin bir vaktinde çalışılır. 1-2 saatlik o projenin bir parçasını bitirebiliyorum. Süreçler orada mesela daha uzundu ve başlangıçta ben bunu belirleyebiliyordum. Aciliyetine göre yani bir ayda bitiririm, bir haftada bitiririm diyebiliyordum, kafama göre uygun olursa karşı taraf tamam diyordu. Normalde mesela iş hayatımızda kişi gelip size der ki bir haftada bitireceksiniz, size mecbur kalırsınız, o tarafta öyle bir durum yok 30 gün dediğinde dahi, ortak bir noktayı bulup 30 günde, mesela isterseniz bir haftada bitirin süreci. Size bağlı kalıyordu. Bu da en büyük şey tercih edilme sebeplerinden bir tanesi.” (G-17)

“İş yerinde her dakika işim. Yok yani belirgin zamanlarda o saatleri boşaltarak akşam değil de gündüz vakti daha aydınlık saatlerde mantıklı saatlerde ders veriyor olabilmek. Yani ben iş yerinde normal bir işçi gibi 8 saat boyunca full çalışmıyorum. Bazen iş 2.5 saat çok hızlı ilerliyor. Sonra birden bir boşa düşebiliyorum. Zamanım olabiliyor o yüzden internet bağlanma saatlerini ona göre ayarlayıp işin durumunu ona göre kendi işime ayarlayıp, iş yerindeki işlerimi ayarlayıp ona göre ders verebiliyorum. Bunun avantajı. Evde çünkü kızım var. E kızımdan fırsat kalmaz. O yüzden işyerimde online olarak internet işini veriyor olmak daha mantıklı geldi.” (G-15)

“Düzenli olsaydı eğer daha da esnek değil de tam zamanlı bir şekilde bir Freelance'lik olsaydı eğer işte başlangıç saatim belli sonuç kısmı belli ne der ona mesai bitim saati belli bir şekilde olsaydı daha çok tercih sebebi olurdu. Aslında böyle çalışılıyor diye zaten yani ben esnek çalışma var diye gelmedim buraya. Aksine zaten esnek çalışıyordu. Bende o yüzden tercih etmek zorunda kaldım.” (G-12)

Çalışanların gig ekonomisine katılmalarında yegâne faktörlerden birisi istihdam alt temasıdır. Nihayetinde bireyler gig ekonomisinde iş elde ederek maddi bir kazanç beklentisi ile piyasaya dahil olmaktadır. Konuya ilişkin görüşler aşağıdaki gibidir:

“Ya şöyle dediğim gibi, hani tam işsiz kaldığım dönemlerde bu iki siteyi araştırdım. Hani araştırdım dediğim karşıma çıktıktan sonra araştırdım. Sadece bu ikisini duydum. Ön revaçta olan bu ikiydi. O nedenden dolayı bu ikisini de hesap oluşturup iş yapmaya başladım. Onun dışında işe girince de zaten çok fazla daha detay abi şey yapamadım. Araştırma yapamadım.” (G-10)

“Aslında etmek istemiyorum. Bir taraftan abartısız olarak söylüyorum, iki buçuk yıldır iş başvurusu yapmaktan perişan oldum. Yani iş bulamadığım için yapıyorum yani. Başka herhangi bir sebep yok yani. Yok dedim ama bir tane daha pardon söyleyeyim. Var olan işlerin tamamı ama tamamı yani, asgariden hallice veriyor. E ben zaten çok kötü olduğum halde bir seferde bir iş yapıyorum. Asgariden daha fazla ücret alıyorum yani. E şimdi ama sonra sonrası yok yani, hani. O onda sıkıntı oluyor.” (G-12)

“O yüzden diğeri tabii ki daha diğeri tercih ederim ama diğeri yanında da o yapılabilir bir iş, yani yapılamaz diye bir durum yok. Hele biz 2 kişi ilgilendiğimiz için bizim için çok daha rahattı, aynı zamanda onun da işi vardı çünkü kafesi vardı falan.” (G-16)

“Mesela şey vardı şimdi dön... dönemsel olarak ilk ilk yaptığımız zamanda Zamarin diye bir yazılım dili var. Bu çok popüler değildi. Yani Türkiye’de çok fazla insan bunu bilmiyordu global olarak da popüler değildi. O zaman ilk müşterimiz İngiltere’den gelmişti. Zamarin üzerinde de 3 kişi birlikte çalışıyordu. Ben proje yöneticiliği yapıyordum. Sistemi önce işe alıyorum internet üzerinden. Daha sonrasında ise bunu modüler hale getirip iş parçacıklarının bir kısmını işte tasarımcıya yönlendiriyorum. Bir kısmını back end geliştiriciye yönlendiriyorum. Ben de bu modül modülleri birleştirip sonra bizden hizmeti isteyen Zamarin hizmeti isteyen yabancı kişilere satıyordum. Yani direk onlar ilan çıkıyorlar, bize işi veriyorlar. Ben o işi parçacıklara ayırıp buradaki Türkiye’deki diğer işte gig platform, çalışanlar arkadaşlarımla beraber büyük bir proje olduğu zaman öyle beraber yapıyorduk tek başıma yapamıyordum. Bunu onlara geri veriyorduk. Mesela ne yapıyorduk? Banka takip sistemi vardı. Borsa takip sistemi vardı. Böyle bir yazılım yapmıştık. Daha sonrasında İngiltere’de bir anaokulu şey istemişti. Çocuklarının işte küçük çocukların ellerine, bileklerine bir saat var. Akıllı bir saat. Bu okula ilk girdiklerine wifiye bağlanıyor. Hı oraya okula girdiklerini, ebeveynlerine bildirim atıyordu. Bizim yaptığımız uygulama çocuk buraya geldi. Sonra çocuk çıktı. 30 dakika 35 dakika varsa mesela mesafe evle arabayla gelmelerine 35 dakikadan sonra alarm çalışıyordu. Yani bu çocuk daha gelmedi diye buraya otobüsten indiğinde bindiğini kadar bütün süreci takip edebiliyordu ebeveynler. Böyle bir uygulama yapmıştık. Mesela yazılım uygulaması da.” (G-17)

“Heh, şimdi ben eğitim fakültesini bitirdim işte çocuklar falan olunca iş aradım bulamadım atanmak da biraz zoruma geldi. Çünkü sosyal bilgiler öğretmenliğinden atanma biraz zordu. Çocuklar ikiz kızlarım var, onlarla uğraşıyor falan da derken. Olmadı. Özel sektörde şansımı deneyeyim dedim. Çalışma şartları çok ağır geldi. O yüzden de ben de hani evde ders verebilir miyim arkadaşım aracılığıyla? Öyle bir ders yaptım isteyen arkadaşların evine gittim istemeyenleri kendi evimde kabul ettim. O şekilde hani bir cep harçlığı niyetine başladım.” (G-5)

Çalışanların gig ekonomisine dahil olmasındaki bir sebep de özgür ve özerk çalışma isteğidir. Buna ilişkin görüşler aşağıda paylaşılmıştır.

“Yani bahsettiğim gibi özgür çalışma, hani istediğiniz zaman bir mesaiye, bir şefe, bir patrona bağlı kalmadan istediğiniz zaman çalışma olarak söyleyebilirim. Ve bunun karşılığında para kazanma.” (G-10)

“7-8 saat çalıştığım zamanlar da oldu günde bir ders verdiğim zamanlardı. Mesela öğrenci diyor ki hocam işte yarın müsait misin? Benim mesela psikolojik durumum birazcık evdeki durumlarım, kendi rahatsız mıyım, şu muyum, bu muyum, hani kendimi değerlendirerek diyorum ki, öğrencilere mesela yarın müsait değilim, öbür gün müsaitim. Kafama göre izin yapabildiğim bir işti bu benim.” (G-13)

“Ben bu işi işletmedeki işimi ama diğer iş karşısındaki insana bağlı buradaki işim bana bağlı. Performans o yüzden değişebilir. Karşıdakine göre değişebilir. Zeki birine denk gelirse dersimiz daha kolay sürer, daha zevkli sürer. Tam tersi bir durum olursa daha eziyetli bir duruma düşüyorsun.” (G-15)

“Temel, temel tatminim benim şey ya bağımsızlık, bağımsızlık, özgürlük. Mesela isterimde bırakırım. Yani yapmak istemiyorsam, yapmam. Başlamak istiyorsam başlarım. Zaman sıkıntım yok ya bu hissiyat yani en büyük şey o bence bunu yapabilme yani yaptığım için değil ama istesem yaparım mesela. Hani

o istesem yaparım olayı hiç yapmasam da mesela bir yıldır hiç izin almışımdır mesela normalde işte çalışsam kesinlikle izin alırım ama izin almak istediğimde alabileceğimi bildiğim için daha çok çalışıyorum. O da ayrı bir şey ama gig ekonominin içine girdiğimde daha çok çalışıyorum. Ben söyleyeyim net bir şekilde yani eskiden 8 saat çalışıyorsa şimdi 13 14 saat çalışıyor olabilirim. İşte para değil bu şey özgürlük hissiyatı istediğim zaman bırakabileceğini bilme hissiyatı ya da insanların bana emir vermemesi mesela, yani bir yetkili üst yetkilinin olmaması istediğimde bırakırım mesela yani ya da izin almam diyorum ama hiç bırakmadım yani şu ana kadar.” (G-17)

Gig ekonomisine katılımın bir diğer nedeni, müşteri kitlesine kolay ulaşılabilirliktir. Bireysel olarak müşteri kitlesini elde etmenin güç olduğu durumda, sanal platformlar aracılığıyla ulaşım sağlamak ve iş yapabilmek daha mümkün olmaktadır. Konuya ilişkin görüşler aşağıda paylaşılmıştır.

“...ben bu platformlara niye giriyorum onu da söyleyeyim dedim ya orası Bir derya deniz Adam reklamını yapmış herkes girerken orada araştırıyor ve ben bu ürünü şimdi size biraz önce bahsettiğim bu ürünü Makas diyelim yani bu ürünü her yerde satabilirim Ben bunu zamanında da yaptım ya ticarete girerken kapı kapı kapı dolaştım bana ne dedi hırdavatçı Nalbur dedi ki kardeşim bu ne derler ürün benim Usta gelirse işime yarar alsam da ben bir tane alırım yani onda isteyen olursa veririm Bir tane alırım koyarım isterlerse yine isterim ama yani bilmiyorum ama bu iş genelde parkeçiler de olur gittim bu parke satıcılarına mağazalarına dedim ki yani böyle böyle bakın siz parke satıyorsunuz ustalarına Haklı olarak dedi ki kardeşim bu bizim işimize yarar ama benim elimde 1 veya 2 ustam var Döşeme yapan vatandaş Benden bunu almıyor ki Vatandaş benden parke alıyor. Çünkü bu döşemeye lazım bu haaa Ondan sonra anladım ki bu insanları yani döşeme yapan insanlara ustalara birebir ulaşmam lazım onun için de sosyal medyayı kullanarak Facebook'tan bir grup oluşturdum Şu an 6.000'e yakın usta var elimde 6000. Onlarla şimdi makasla başladım ne yapıyorum Bu ustalara Ben yan kullandıkları çakma takozu dediğimiz çekme demiri dediğimiz bazı ürünler var parkede ha bunların da satışını kolaylaştırdım niye gittim ben kendime takoz ürettirdim bu çakmada kullanıyorlar şeyi iyi otursun diye yerine mesela onu ben yaptırdım 300-400 tane satışım daha kolay oldu. Niye parke sayesinde bir kitle buldum ben o kitle elimin altında niye satmayayım mesela bunun gibi diyeceğim yani sosyal medyada Sonra e-ticaret'te düşününün bunların hepsinde benim mağazam var.” (G-1)

“Benim için en önemli şey, daha çok insana ulaşmak. Yani daha çok yani çevre yapmak bu, daha çok çalışmak. Dolayısıyla daha çok para kazanmak yani başka bir şeyim yok yani.” (G-2)

“Şöyle, o dönem maddi düşünceyle yaklaştığım için buradaki 1-2 kişiye hizmet verebilmektense dünya genelinde belki. 100 kişiye 200 kişiye hizmet veririm.” (G-4)

“Yani ne kadar çok insana ulaşırsan o kadar çok büyürsün bu işlerden daha çok para kazanırsın. Bence ihtiyaçtan kaynaklı ne kadar çok ihtiyacın olursa o kadar çok paraya ihtiyacın olur. O oradan çok da insana ulaşmak zorundasın.” (G-6)

Nihayetinde görüşmecilerin bakış açılarına göre gig ekonomisine katılım nedenlerine yönelik betimsel analiz paylaşılmıştır. Gig çalışanlarının görüşleri değerlendirildiğinde gig piyasasına katılım nedenlerinin; zaman ve mekân esnekliği, platformun güven sağlaması, kitleye kolay ulaşılabilirlik, istihdam, hobi-ilgi, ekonomik kazanç ve özerk çalışma faktörlerinin olduğu görülmektedir. Bundan sonraki süreçte piyasaya katılım nedenleri için

bağımlı-bağımsız değişkenler (temalar), görüşmecilerin özellikleri ile gözetilerek içerik analizi yapılmıştır.

Gig çalışanlarının görüşlerine göre gig ekonomisine öncelikli katılım nedeni, ekonomik kazanç faktörüdür. Katılımcıların %94,11'i bu faktörün gig ekonomisine katılım için oldukça önemli olduğu görüşündedir. Öyle ki tek ekonomik kazanç sebebini belirtmeyen G-13, psikolojik durumlar vasıtasıyla işe başladığını ve ek gelir kazandığını, ancak katılım nedeninin gelir olmadığını dile getirmiştir. G-13 buna rağmen yine de gelir kazandığını belirtmiştir. Nihayetinde gig piyasasına dahil olmada etken ve edilgen yegâne koşulun, ekonomik kazanç faktörü olduğu görülmüştür. Görüşmeciler ekonomik kazancı çeşitli görüşlerle dile getirmektedir. Ekonomik kazanç, gig çalışanları için öncelikli olarak gelir kapısı biçiminde tabir edilmiştir. Öyle ki bazı gig çalışanları için gig ekonomisi, ana gelir kaynağı olarak düşünülmektedir. Ekonomik gerekçelerle işsiz kalan bireyler, ana gelir elde etme amacıyla doğrudan piyasaya dahil olabilmektedir. Ayrıca Türkiye'de artan döviz değeri karşısında döviz geliri elde etmek isteyen bireyler, ana gelir kapısı biçiminde piyasaya dahil olmaktadır (G-5, G-9, G-17, G-12, G-11).

Türkiye'de gig ekonomisine katılım genellikle ek gelir düşüncesiyle olmaktadır. Gün içerisinde rutin işe ek olarak esnek zamanlı çalışma biçimiyle ek gelir elde edilmektedir. Görüşmeciler gig kazançlarının, çoğunlukla maddi ihtiyaçlarının tamamını karşılamadığını ama destek olduğunu dile getirmiştir. Kimi görüşmeciler, yüksek meblağlarda kazanımları olmasa bile geniş kitleye ulaşarak onları etkileyebileceği düşüncesi ve gelir desteği sağlamak amacıyla piyasaya dahil olmaktadır. Nitekim ekonomik koşullardan dolayı insanların birçoğu çalışmakta olduğu belirtilmekte olup bireyler ek gelir amacıyla piyasaya dahil olmuştur (G-7, G-2, G-8, G-16, G-15, G-14, G10). Öyle ki kişinin ana gelir kaynağı olmasa bile eğitim-öğretim aşamasında gelir elde etmesi için bireyler, gig piyasasına dahil olmaktadır. Lisans ve üzeri eğitimlerinde ailelerine destek olabilmek, bağımsız kalabilmek ve eğitimlerini sürdürmek adına gig ekonomisine katılım sağlanmaktadır (G-8, G-6, G-4). Dahası hali hazırda ana gelir kaynağında yürüttüğü işteki vergi ödemelerinin de gig ekonomisinden elde edilen ek gelir ile ödendiği paylaşılmıştır (G-9).

Sonuç olarak gig çalışanların özellikleri fark etmeksizin büyük çoğunluğunun ister ana gelir ister ek gelir kaynağı olsun, müşteriye ulaşmak ve iş elde edebilmek adına ekonomik kazanç düşüncesiyle gig ekonomisine dahil oldukları görülmüştür.

Çalışanların gig ekonomisine dahil olmasında etken olan diğer önemli faktör hobi-ilgi alt temasıdır. Gig çalışanların neredeyse yarısı, bu temaya vurgu yapmıştır. Buna göre gig çalışanları herhangi bir faktöre bağlı kalmaksızın bireysel istek, ilgi ve arzuları ile piyasaya

dahil olmuştur. Çalışanlar vakitlerini değerlendirmek için hobi olarak düşündükleri ilgilere nazaran gig işlerini yürütmektedir. Öyle ki kimi görüşmeciler için hobi olarak nitelendirme durumu, ekonomik kazanç sebebiyle piyasaya dahil olmaktan daha baskın olmaktadır. (G-11, G-14, G-16). Boş zaman kavramından kurtulabilmek ve psikolojik anlamda meşguliyet kazanmak adına, kendi istedikleri zaman ve yer bağlamında gig işi yapabilmektedir (G-13, G-15, G-5). Kimi görüşmeciler sevdikleri işi gig ekonomisinde yapmakta olduğunu belirtmekte olup ilgi duyduğu işi başkalarına aktarmaktan mutluluk duymasından dolayı gig ekonomisine katılım sağlamaktadır (G-5, G-7, G-8).

Çalışanların yaşları ve cinsiyetleri fark etmeksizin ilgilerine nazaran piyasaya dahil oldukları görülmüştür. Özellikle lisans ve üzeri eğitime sahip bireyler, almış oldukları Üniversite eğitimi ile bireysel ilgi çerçevesince gig işlerini yürütmektedir. Buna karşın lisans seviyesinden düşük eğitime sahip bireyler, evlerinde boş zaman sürecini değerlendirmek amacıyla ürün üreterek ve satarak piyasaya dahil olmaktadır. Gig ekonomisine ilgi çerçevesince katılım sağlayan kişilerin yarısının eğitimci olduğu diğer yarısının değişkenlik gösterdiği (ürün-hizmet) görülmektedir. Dolayısıyla gig piyasasına hobi ve ilgi bağlamında katılım sağlayan bireyler içerisinde eğitimciler önemli yer tutmaktadır. Bu kişilerin gig platformlarında iş alma sıklığı çeşitlilik göstermektedir. Ayrıca bu kişilerin elde ettiği gelir seviyesinin genel anlamda düşük (5812 TL) olduğu görülmüştür.

Gig platformlarının güven sağlaması, bireylerin gig ekonomisine dahil olmasında önemli bir diğer etkidir. Çünkü gig ekonomisi içerisinde sanal platformları barındırmakta olup platform aracılığıyla çalışma biçimi piyasanın temelini oluşturmaktadır. Dolayısıyla gig platformları güvencesiyle iş almayı tercih eden bireyler gig ekonomisine dahil olmaktadır. Gig çalışanlarının genel kanısı; platform aracılığıyla iş alma durumunda platform, müşterinin güvencesi olduğu için daha kolay ikna edebilir konumdadır. Gig platformları ulaşılabilecek kitle ve güvenlik önemleri açısından oldukça önemlidir. Sanal iş biçiminde internet ağları üzerinden birçok problemli durumlar yaşanabildiği için müşterilerin güveninin kazanılması ve iş alımının artması adına platform aracılığıyla çalışma oldukça önemlidir (G-1). Gig işlerinde yaşanabilecek sorunlara yönelik havuz sisteminde paranın bekletilmesi ve aracı platformun denetlemesi koşuluyla iki tarafın onayından sonra ücretin aktarılması, iki tarafın da tercih etmesinde önemli bir etmendir (G-16, G-17). Yaşanabilecek sorunlara yönelik olarak platforma bildirim yapılması durumunda çözümün sağlanması, iki taraf açısından güven mekanizmasını temin etmektedir. Platformun güvenilirliği müşterilerin kanalize olmasının ötesinde, gig çalışanları için de güven teminatı yaratmaktadır. Gig çalışanları platformları güvenilebilir olmasına dikkat ederek tercih etmektedir. Günümüzde Türkiye’de güvenlik

bağlamında belirli seviyelere ulaşmış platformların gerek müşteri gerek iş yürütücü açısından tercih edildiği görülmüştür. (G-15, G-7, G-8). Nihayetinde çalışanların gig ekonomisine dahil olmasında etken olan gig platformlarının müşteri ve çalışan güvenliğini sağlaması olmuştur. Platformun güven durumunu vurgulayan bireylerden, bir görüşmeci dışında tümünün erkek olduğu görülmektedir. Yaşları çok çeşitli olup yaş ortalaması 42'dir. Bu aşamada dikkat çeken bir durum; gig ekonomisine platform güvencesi sebebiyle giriş yapanların, lise ve altında eğitim seviyesine sahip olanların mavi yakalı çalışanlar olduğu (tesisat, tamirat vb. ürün ve hizmetler), lisans ve üzeri eğitime sahip olanların genellikle beyaz yakalı işleri tercih ettikleri görülmektedir (proje yürütücüsü, içerik üreticisi, özel ders vb.). Bu kişilerin iş alma sıklığı, katılım nedenlerine göre anlamlı bir bulgu ortaya çıkarmamaktadır. Ancak gelir durumu incelendiğinde piyasaya yeni giriş yapan G-15 haricinde en düşük ücret kazanımının 7.500 TL olduğu en yüksek tutarın 50.000 TL olduğu görülmüştür. Dolayısıyla gig piyasasına, aracı platformların güvenlik teminatı oluşturması sebebiyle tercih eden bireylerin gelirlerinin diğer bireylere kıyasla orta ve üst seviyede olduğu görülmektedir.

Çalışanların gig ekonomisine katılım nedeni olarak belirttiği faktörlerden birisi de zaman ve mekân esnekliğinin varlığıdır. Gig ekonomisinde çalışanların çoğunluğunun temel işi veya meşguliyeti olduğu ve gig işlerini ek gelir olarak düşündükleri için zaman ve mekân esnekliği; piyasanın çekici faktörleri arasında yer almıştır. Ayrıca görüşmecilerin bir kısmı da esnek çalışma ortamından ziyade iş elde etmek için dahil olduklarını, bu sebeple esnek çalışma piyasasında yer aldıklarını ifade etmektedir. Bu görüşmeciler için esneklik, piyasaya giriş nedeni olmaktan ziyade dahil olduktan sonra maruz kaldıkları durumdur. Nihayetinde çalışanlar, çalışma sürelerini ve biçimlerini kendileri ayarlayabildikleri için zaman ve mekân esnekliğini piyasaya dahil olmadaki önemli bir etken olarak tanımlamıştır (G-4, G-17, G-15, G-12). Zaman ve mekân esnekliğine vurgu yapan çalışanların cinsiyetleri çeşitli olup yaş seviyesi (34-43 yaş aralığı) orta yaş düzeyinde yer almaktadır. Bu aşamada önemli bir anekdot, bu temayı vurgulayan gig çalışanlarının lisans-Y.lisans-doktora düzeyinde eğitim seviyesine sahip olduklarıdır. Çalışanların gig işi türleri, iş alma sıklıkları ve kazandıkları ücretler çeşitlilik göstermektedir.

Çalışanların gig ekonomisine dahil olmasında en önemli etkenlerden birisi, iş elde edebilmek ve istihdam içerisinde yer alabilmektir. Ekonomik kazanç, temel faktör olsa da istihdam sürecine girdikçe elde edilen bir durumdur. İşsiz kaldıkları dönemlerde alternatif çalışma alanları arayan veya ek gelir elde etmek isteyen bireyler gig ekonomisine istihdam elde etme sebebiyle giriş yapmaktadır. Klasik çalışma piyasasına yönelik sürekli olarak iş başvurularında bulunan bireyler için gig ekonomisini tercih ve zorunluluk arasında yer

almıştır. Gerek internet üzerinden araştırmaları gerekse sosyal çevrelerinden duyumları ile gig ekonomisine yönelmektedir. Dahası istihdam kanalları araştırıldığında en çok iş bulabilme imkânı olan piyasa olarak karşılına çıkmaktadır. (G-10, G-12). Gig çalışanları ayrıca piyasadaki fırsatları değerlendirmekte olup gig ekonomisinde iş açığı olan durumlara yönelmek amacıyla piyasaya girmektedir. Böylelikle gig piyasasındaki iş açıkları ile kendilerine istihdam sağlamaktadır (G-13, G-17). Kimi gig çalışanları için ise ek gelir anlayışı ile istihdam ortaya çıkmaktadır. Gerek rutin işin yanında gelir elde etmek gerekse ailelerine destek olmak amacıyla ek gelir biçimde piyasaya dahil olunmaktadır (G-16, G-5). İstihdamda yer almak ve iş elde edebilmek amacıyla piyasaya giriş yapan bireylerden, kadınların erkeklere oranla daha baskın olduğu ve bu bireylerin orta yaş grubunda (34-43) yer aldığı görülmüştür. İstihdam sebebiyle piyasaya dahil olan bireylerin tamamının eğitim seviyesi lisans ve üzeri konumdadır. Bu çalışanlar çok çeşitli işleri çok çeşitli sıklıklar ile farklı ücret düzeyleriyle yürütmektedir.

Gig ekonomisinde dahil olunmasında diğer önemli bir faktör, özgür ve özerk çalışma koşullarına olan taleptir. Gig çalışanları; özgür çalışma, kendi işinin patronu olma ve bağımsız para kazanabilme amacıyla gig ekonomisine dahil olduklarını belirtmiştir. Gig piyasası sadece işin yürütülmesi için değil aynı zamanda ekonomik anlamda bağımsızlık kazanma amacıyla da tercih edilmiştir (G-4, G-5). Özgür ve özerk çalışma, bir işverene bağlı olmaksızın istenilen yer ve zaman aralıklarında çalışma durumuyla özleştirilmiştir (G-10, G-17). Kimi görüşmeciler için bağımsız olabilme faktörü ekonomik kazancın da önüne geçmiştir. Gig çalışanları, bu bağlamda kendi fiziki veya psikolojik durumlarına göre müsaitliğini ayarlayarak piyasaya dahil olmuştur (G-13). Kimi çalışanlara göre geleneksel işler, kendi dışında etkenlere bağlı olmaktadır, gig piyasasında yürüttüğü işin performansı tamamıyla kendisine bağlı olmaktadır (G-15). Bağımsız ve özgür çalışma koşulu isteğiyle gig ekonomisine dahil olan bireylerin cinsiyet ve yaş kategorilerinin çok çeşitli olduğu görülmüştür. Özerk çalışma faktörünü ön plana çıkaran çalışanların tamamı lisans ve üzeri eğitim seviyesindedir. Bu bireylerin tamamı beyaz ve altın yakalı işleri (eğitmen, tasarımcı, proje yürütücüsü vb.) tercih etmektedir. Bu bireyler için gig ekonomisinde iş alma sıklığı ile elde ettiği kazançlar çeşitlilik göstermiştir.

Gig ekonomisinin tercih edilmesinde bir etken de platform aracılığıyla çalışan bireylerin, müşteri kitlesine kolay ulaşmasıdır. Daha çok insana ulaşım sağlamak, gig çalışanları için daha çok iş fırsatı ve gelir elde etmekle eş değerdir (G-2, G-4). Platformda yer alan kitle hem sayıca yüksek hem ulaşım imkânı bakımından kolay ulaşılabilir durumdadır. Bireyler geleneksel çalışma piyasasında satamadıkları ürünleri veya veremedikleri hizmetleri,

platform aracılığıyla müşterilere kolay ulaşılarak sürdürmektedir. Özellikle bu durum klasik çalışma düzeninde bireysel olarak müşteri kitlesinde ulaşmada zorluk çeken bireyler için iş imkânı sağlamaktadır. (G-1, G-6). Bu faktörü ön plana çıkaran bireylerin özellikleri karşılaştırıldığında cinsiyet, yaş, eğitim durumu, işler, iş yapma sıklığı ve elde edilen kazançların çok çeşitli olduğunu özel bir değerlendirme yapılamadığı görülmektedir.

4.1.1.2. Gig Ekonomisine Katılımın Avantajları

Gig çalışanlarının düşünceleri ve bakış açılarına göre gig ekonomisine katılımlarına yönelik avantaj sağlayan faktörler değerlendirilmektedir. Piyasaya dahil olmanın avantajları nasıl yorumladıklarına dair bakış açıları paylaşılmıştır. Buna yönelik olarak yapılandırılmamış görüşme yürütüldüğü için çok çeşitli sorularla, katılımcıların konuya ilişkin görüşleri ortaya çıkarılmıştır “gig ekonomisine katılmanın avantajları nelerdir?” “gig ekonomisinde yer almanın olumlu yanlarını nasıl tanımlarsınız?” “Rutin-Klasik çalışma biçimi ile kıyasladığınızda avantajları var mıdır? Varsa nasıl yorumlarsınız?” gibi sorulara dair yanıtlar ana tema ve alt tema biçiminde paylaşılmıştır.

Tablo 4.3 Gig Ekonomisine Katılımın Avantajları

Gig Ekonomisine Katılımın Avantajları						
Görüşmeciler	Alt Temalar					
	Aracı Platformun Güvencesi	Özerk Olma	Gelir Etkisi	İstihdam Etkisi	Müşteriye Ulaşılabilirlik	Zaman ve Mekân Esnekliği
G-1				✓		
G-2	✓			✓		
G-3				✓	✓	
G-4				✓	✓	✓
G-5				✓		✓
G-6			✓		✓	✓
G-7		✓			✓	✓
G-8	✓		✓			
G-9			✓	✓	✓	
G-10		✓	✓			✓
G-11			✓		✓	
G-12		✓			✓	✓
G-13		✓	✓			✓
G-14	✓				✓	✓
G-15	✓	✓				✓
G-16	✓	✓				✓
G-17	✓	✓		✓		✓
%	35,29	41,17	35,29	41,17	47,05	64,70

Tablo 4.3’de görüldüğü üzere çalışanların gig ekonomisine katılımları sonucunda belirli avantajlar ortaya çıkmaktadır. Gig çalışanlarının değerlendirmelerine göre bunlar; aracı platform güvencesi, bağımsız olma, gelir etkisi, istihdam etkisi, müşteriye ulaşılabilirlik ve

zaman ve mekân esnekliğidir. Görüşmeciler, gig ekonomisine yönelik katılım sebepleri ile gig ekonomisinin avantajlarını benzer temalarda değerlendirilmektedir. Çünkü gig ekonomisinin avantajları gözeterek gig ekonomisine bireyler dahil olmakta ve bu durum katılım nedenleri ile avantajları örtüşürmektedir. Buradaki temel farklılık gig ekonomisinin avantajları genellikle gig ekonomisine dahil olduktan sonra yorumlanabilen faktörler olmasıdır.

Gig çalışanları için avantaj faktörleri içerisinde en çok vurguladıkları alt tema, zaman ve mekân esnekliğidir. Gig çalışanlarının birçoğunun ek gelir amacıyla işini sürdürdüğü için zaman ve mekân esnekliğinin en önemli avantajlarından biri olması kaçınılmazdır. Bunun yanı sıra klasik iş piyasasında çalışanlar için zaman ve mekân esnekliği ile gig piyasasında da iş elde edilmesine olanak tanınmaktadır. Zaman ve mekân esnekliğine ilişkin görüşmecilerin yorumları aşağıdaki gibidir;

“Yani biz dediğim gibi bir mesai saatinin olmaması benim için her konuda avantajlı. İstedğim zaman o işe alıp o işten para kazanabilmek belli bir şeye sabit kalıplara sabit kalmamak. Bu nedenle dolayı benim için avantaj.” (G-10)

“... ve ama tek şeyi, iyi kısmı, biraz daha serbestsiniz, ne anlamda serbestsiniz ya istediğiniz zaman işe başlayabiliyorsunuz zamanlama olarak. Hep daha yoğun çalışıyoruz. O net yani.” (G-12)

“İstedğim zaman izin yapabildiğim, istediğim zaman derse gittiğim, istediğim zaman gitmediğim. Ayrıca ders saatlerini kendim belirlemenin dışında ders ücretini kendi belirlediğin bir alan bu benim. Yani kendi verdiğim eğitimin kalitesini kendim güvendiğim için mesela bizim o dönemde altmışa yetmişe seksene de ders veren hocalar vardı ama çok sallapati çalışıyorlardı. Bana onlardan gelen öğrenciler evet bir tık fazla ödüyorlardı ama ben o zamanlar 100 liradan derslere bak saatini. Onlar geldiklerinde ya hocam işte biz bu bilgiden haberdar değildik işte şu şöyleydi, bu böyleydi. Biz bu hani ben ilk defa bunu sizde duydum diyen öğrenciler de oluyordu. Hani verdiğim eğitimin kalitesine kendime güvendiğim için hem saati kendim belirlediğim gibi ücretini kendim belirlediğim gibi ve bunun çok, çok daha fazla avantajları vardı. Yani kesinlikle çok daha avantajlı bir yerde bağlı çalışmaktan serbest çalışmak benim için.” (G-13)

“...zaten iş yerinde olduğu için çok fazla ders alma şansım yok. Yani diyelim günde 9 saat iş yerine geliyorum, 10 saat oradayım, 9 saat haftanın 5 günü 45 saati tamamladığım için standart iş yasasına göre bu süre içerisinde kendime ne kadar boş zaman bulabilirsem o kadar ders verebileceğim. Evde olsam 9 saatin belki de 4 saatini verebilecek iken iş yerinde bu belki en fazla 2 saat olur geçmez.” (G-15)

“Yani bir şöyle benim işim tabii ki ofis işi beyaz yakalı olarak çalışıyordum o sırada. Şey hani yani belli saatler içerisinde ofiste olmanız gerekiyor. Bu şey olabilir, ama ben onu yaşarken onun farkında değildim. Şu an kendi işim olduğu için bütün görüşmelerimi istediğim güne ayarlıyorum işte. Ya o zaman da yapardım da ama yani ofise gitmek zorundaydım. Şimdi öyle değil. Mesela atıyorum perşembe günü kendime boş çıkarabilirim falan. Dolayısıyla zamanla ilgili de şey şeyi ayarlaya biliyorum. O zaman öyle değildi. O da öyle. Zamanla ilgili bir de siz mesela atıyorum, telefonda da yapabilirsiniz. Atıyorum annemin yanına giderim diyelim şeyde, işte Altınoluk’a yazlığa gittim diyelim annemin yanında annemin yanından da sürdürebilirim. Tek şeyi birinin orada bulunup anahtarı vermesi.

Ve çıkışta da işte odayı temizlemesi lazım. Onu da hani yani güvendiğiniz birine emanet edebilirsiniz ya da bir temizlik şirketiyle anlaşabilirsiniz falan filan. Sadece tek problem anahtarı birine bırakmaları lazım.” (G-16)

“Çok güzel mesela çalışma koşulları. Çünkü diğer seferde hastalıkta ya da kötü bir acil durumda dahi olsa bir izin almanız gerekir. Burada öyle bir durum yok. Orada uykunuz geldiğinde işi bırakamazsınız. Yatmak istediğinize yatamazsınız. Moraliniz bozuksa da çalışmak zorundasınız. Buradan moraliniz bozuksa birazcık bırakırsınız. Herhangi bir saat diliminde küçük saatlerle küçük aralıklarla olsa dahi bir işin parçalarını bitire bitire yavaşça zamanla onu tamamlayabilirsiniz ama fiziksel 8 saat çalıştığınız zaman bunların hiçbirisi mümkün olmaz. Ya psikolojik faktörleri çok güzel. Hani o rahatlık hissiyatını bile insanı motive ediyor. Yani öyle söyleyeyim. Aradaki temel büyük farklardan bir tanesi o. Hastalansanız acil bir işiniz çıksa bırakıp bırakıp gidebileceğinizi, bilme hissiyatı bile en büyük farklardan bir tanesi. Hı daha sonrasında 8 saat ile çalıştığınızda orada birkaç saatte çalıştığınız arasındaki gelir farklılıkları da çok yüksek. Ya o da çok büyük bir etki. Ekonomik faktörler de çok yüksek.” (G-17)

“Bir zaman mekân olgusu kendi her an olabiliyor. Hazırlanma, gitme yol gibi bir şey yok. Artı örnek veriyorum mesela ben öğrenciyken bizim dersane hocalarımız ya dershanede ya da kendi ofisleri olurdu. Bir mekânda ayarlama şey yapma gibi bir problem olmadan her yere rahatlıkla Türkiye’nin her yerine ulaşabilme. En büyük avantajı buydu.” (G-4)

“Haa tabii ki benim yaptığım iş daha şey ben size dediğim gibi haftada 2 defa işte oluyorum. Bazen çocuk hasta oluyor. Mesela o hafta boş oluyorum ama şeyde okulda öyle değil. Sekiz-beş gitmek zorundasın. Eğer bir hastalığın falan varsa anca raporuna gidemiyorsun. O esneklik iyi oluyor yani bu öğretmenler için de geçerli olabilir bence. Yani rahat daha hani daha özgürsün, daha rahatsın, bir de evde çalışma imkânı var ya o yönden de güzel saatleri kendin belirleyebiliyorsunuz. Ama okulda öyle değil. Belli bir saat program var. Ona göre gidip geliyorsun, evde öyle olmuyor. O yüzden de daha, daha rahat.” (G-5)

“Ama internet üzerinden iletişim kuruyorsun. Ondan kaynaklı bi şey var. Bir de yani evindesin. İstedğin kadar yapabiliyorsun, istersen gece yatmıyorsun onu yapıyorsun istersen sabah yapıyorsun. Zaman yok, zaman dilimi yok. 8-5 diye bir şey yok. İstedğin zaman yapıyorsun.” (G-6)

“Avantajları yani fiziksel bir yorgunluğunuz olmuyor. Çünkü günün çoğunluğunu çocuklarınız ile birlikte evde geçirme imkânınız oluyor.” (G-7)

Çalışanlar için gig ekonomisinde avantaj oluşturan bir diğer faktör müşteriye ulaşılabilirliktir. Çalışanlar gig ekonomisine dahil olduktan sonra kendilerine müşteri çevresi oluşturma fırsatı bulabilmektedir. Buna yönelik görüşler aşağıda ifade edilmektedir.

“Normalde tam zamanlı bir işte olduğu zaman sürekli aynı müşteriler gelirken freelance’te daha fazla bir çevre oluyor. Bu çevre kendi networkümüzün oluşmasına sebebiyet veriyor. O yüzden bu da bir artı puan olarak karşımıza çıkıyor. Bunlar bizi şey yapıyor. Yani o insanlarla tanışmak, görüşmek ki hem müşterilerim hem arkadaşım olanlar var vesaire falan. O yüzden o yönüyle artı diye bakıyoruz. (G-12)

“Avantaj olaraktan da internet üzerinden alınan siparişler daha çok kullanıcıya ulaştığı için bu bizim için avantaj oldu. Mesela çevremizde bunu gidip de birine söyle söylesek bile ha öyle mi? Neyse bakalım da falan gibisinden böyle geçiştirmeler halinde oldular. Ama internete girince ha demek ki sata biliyorlarmış. Demek ki yapabiliyorlarmış konumuna getirdiler. Almayan insanlar bile satış

yapacağımız insanlar almadılar. Bunu daha sonra satışlarımız yükseldikçe işte bir yerlere vardıkten sonra tekrardan o almayanlar bizden almaya başladı. Alışveriş yapmaya başladılar.” (G-3)

“İleriye dönük yani şöyle söyleyeyim, yani geniş bir kitleye hitap etme tarzınız daha fazla oluyor. Öyle söyleyeyim. Yani bir reklamı bir başka bir siteye verip bir kişinin veya on kişinin görmesi varken o sitelerde daha fazla kişi görebiliyor. Bu tür avantajları olduğunu düşünüyorum.” (G-7)

“Tabi ki aslında onu öyle bir kıyaslamaya yapabilirim. Sanaldan aldığım iş ortalama olarak hemen hemen günde bir veya iki tane çıkıyor. Evet, çünkü karşılaşıyorum. Yabancı insanlar soruyorum, telefon numaramı nereden buldunuz? Bir arkadaştan mı? Yok ya diyor, internete verdim. İnternette arattım ve numaran çıktı diyor. Hemen alıyorum. Oradan aradım diyor. Yani günlük müşterilerimiz zaten hep oluyor, kendini belli ediyor, bir şekilde ulaşıyor, köyde falan da olsalar. Ama sanal sanaldan arayanlar muhakkak yabancı veya yerli de olsa, yeri derken, yani ilçe merkezinde yaşayanlar da olsa elinden geçmeyen fakat internet ortamından kullanmakta olup arayanlar. Bu şekilde değerlendirebilir onları.” (G-9)

Gig çalışanlarının, ekonomide karşılaştığı bir diğer olumlu durum, bağımsız olma faktörüdür. Kişiler özgür biçimde iş almakta ve işlerini bağımsız olarak sürdürebilmektedir. Konuya ilişkin görüşler aşağıda paylaşılmaktadır.

“İstedğim zaman işe alıp iş almama özgürlüğüne sahibim. Bu yönlerden çok rahatım. Öbür türlü sabah sekizde kalkıp beşe kadar orada bir mesai harcamaktansa bu benim için daha avantajlı, her yönden avantajlı kendim çalışıyorum. Yani çalışırsam para kazanıyorum, çalışmazsam kazanamıyorum o şekilde.” (G-10)

“7-8 saat çalıştığım zamanlar da oldu günde bir ders verdiğim zamanlardı. Mesela öğrenci diyor ki hocam işte yarın müsait misin? Benim mesela psikolojik durumum birazcık evdeki durumlarım, kendi rahatsız mıyım, şu muyum, bu muyum, hani kendimi değerlendirerek diyorum ki, öğrencilere mesela yarın müsait değilim, öbür gün müsaitim. Kafama göre izin yapabildiğim bir işti bu benim.” (G-13)

“Ben bu işi işletmedeki işimi ama diğer iş karşısındaki insana bağlı buradaki işim bana bağlı. Performans o yüzden değişebilir. Karşıdakine göre değişebilir. Zeki birine denk gelirse dersimiz daha kolay sürer, daha zevkli sürer. Tam tersi bir durum olursa daha eziyetli bir duruma düşüyorsun.” (G-15)

“Yani bi şöyle benim işim tabii ki ofis işi beyaz yakalı olarak çalışıyordum o sırada. Şey hani yani belli saatler içerisinde ofiste olmanız gerekiyor. Bu şey olabilir, ama ben onu yaşarken onun farkında değildim. Şu an kendi işim olduğu için bütün görüşmelerimi istediğim güne ayarlıyorum işte. Ya o zaman da yapardım da ama yani ofise gitmek zorundaydım. Şimdi öyle değil. Mesela atıyorum perşembe günü kendime boş çıkarabilirim falan. Dolayısıyla zamanla ilgili de şey şeyi ayarlaya biliyorum. O zaman öyle değildi. O da öyle. Zamanla ilgili bir de siz mesela atıyorum, telefonda da yapabilirsiniz. Atıyorum annemin yanına giderim diyelim şeyde, işte Altınoluk’a yazlığa gittim diyelim annemin yanında annemin yanından da sürdürebilirim. Tek şeyi birinin orada bulunup anahtarı vermesi. Ve çıkışta da işte odayı temizlemesi lazım. Onu da hani yani güvendiğiniz birine emanet edebilirsiniz ya da bir temizlik şirketiyle anlaşabilirsiniz falan filan. Sadece tek problem anahtarı birine bırakmaları lazım.” (G-16)

“Çok güzel mesela çalışma koşulları. Çünkü diğer seferde hastalıkta ya da kötü bir acil durumda dahi olsa bir izin almanız gerekir. Burada öyle bir durum yok. Orada uykunuz geldiğinde işi bırakamazsınız. Yatmak istediğinize yatamazsınız. Moraliniz bozursa da çalışmak zorundasınız. Buradan moraliniz

bozuksa birazcık bırakırsınız. Herhangi bir saat diliminde küçük saatlerle küçük aralıklarla olsa dahi bir işin parçalarını bitire bitire yavaşça zamanla onu tamamlayabilirsiniz ama fiziksel 8 saat çalıştığınız zaman bunların hiçbirisi mümkün olmaz. Ya psikolojik faktörleri çok güzel. Hani o rahatlık hissiyatını bile insanı motive ediyor. Yani öyle söyleyeyim. Aradaki temel büyük farklardan bir tanesi o. Hastalansanız acil bir işiniz çıksa bırakıp bırakıp gidebileceğinizi, bilme hissiyatı bile en büyük farklardan bir tanesi. Hı daha sonrasında 8 saat ile çalıştığınızda orada birkaç saatte çalıştığınız arasındaki gelir farklılıkları da çok yüksek. Ya o da çok büyük bir etki. Ekonomik faktörler de çok yüksek.” (G-17)

“Rahat rahat rahat hareket edebiliyorsunuz kendi başına, başındasınız. Yani bir sorumluluğa birine bağlı değilsiniz. Bu tür avantajlar oluyor.” (G-7)

Gig ekonomisinde yer alan çalışanlar açısından bir diğer olumlu faktör istihdam elde etme durumudur. Gig piyasasında yer alan bireylerin sürekli olarak potansiyel iş alma durumları mevcuttur. Buna ilişkin görüşler aşağıda paylaşılmaktadır.

“... evinizde ürettiğiniz örneğin bebek mebek örüyorlar falan böyle işte kendi bayanların evinde yaptıkları şeyler vesaire veya işte mantıyı kesiyor mantıyı doldurmuşlar gönderiyor falan buda ne yapıyor insanlarda istihdam yaratıyor evde mesela boş oturana kadar böyle bir şey oluşturuyor.” (G-1)

“Yani tam olarak yazılım hizmetleri veriyoruz. Biz genel genel olarak öyle söyleyebilirim. Yani bu çalıştığımız platformlarda ilanlar oluşuyor. Yazılım alanında hizmet vermek için de o ilanlara direkt başvuru yapıyorum. Genel olarak ya bir kısmını ya da tamamını alabiliyorum işin.” (G-17)

“... avantajları da şu, mesela oturuyorsunuz bir anda telefonunuz geliyor iş geliyor falan filan. Bu da avantaj yani. Biraz da size bağlı, çalışmanıza bağlı çalışmanız gerekiyor yani ki ulaşabilesiniz.” (G-2)

“Ya şöyle bir şey var, benim çalışma durumum yok gibi bir şey. Çünkü çocuğum olduğu için zamanım kısıtlı gidip bir yerde çalışma imkânım yok ama boş durmak gibi de bir lüksüm yok şu an için bu devirde o yüzden eşime de bu şekilde yardımcı olmak istiyorum. Hani o fiziki olarak çalışıyor. Ben buradan internet üzerinden işte satışlarına bakıyorum, işte kargolama olduğu zaman paketlenmesine bakıyorum. Bu şekilde ilerleme yapıyoruz biz de.” (G-3)

“Ama asıl şey. Tüm Türkiye’ye ulaşabilmek adına ve de birçok insan için aslında ona yüz yüze göre daha şöyle avantajı. Ben ya da ders alacak kişi gelip gitmiyor. İki yüz yüze olduğundan bir miktar daha uyguna geliyor ki kişiye hizmet alanı. Ondan dolayı daha çok tercih ediliyor diye düşünüyor.” (G-4)

“Evden çıkmadan ben Çanakkale’de yaşıyorum. Çanakkale’de iş imkânı çok zor. Çünkü bizim burada, yani böyle hani çalışabileceğin kurumlar çok az. Belli şeyler olmadığı için de online’den böyle bulup da hani araştırıp da öğrenip de. Güvenilir bir yer bulunca da yapılmalı bence.” (G-5)

“Hemen hemen günde bir tane veya 2 tane iş geliyor. Yani iyi diyebilirim. Bazı bu hafta sonları bazen olmuyor ama genel olarak hesaplarsak ortalamaya vurursak günde bir veya ikiye denk gelir yani.” (G-9)

Gig platformlarına dahil olan çalışanların bir kısmı, platformdan elde edilen iş ve ücret aktarımına dair güvence teminatının avantaj sağladığını ifade etmiştir. Buna ilişkin görüşler aşağıda paylaşılmaktadır.

“Ya risk dolandırılma şey yani o tarz risk diyorum. Yani sanal satış genelde, şimdi çok şey değil yani görüyoruz yani üç beş tane çıkıyor piyasada. Başka bir ürün alıyor gitmiyor, başka bir ürün gidiyor. O tarz riski yok yani. Çünkü ben aldığı yerin güvenliğini, devamlı alıyorum. Alan zaten benim, zaten

alınan kişiler de daha önce almış kişiler yani. Almış kişiye başkasına alıyor ya kendi ürünü bitiyor. Aynı üründen bir daha alıyor bu tarz yani.” (G-14)

“Öğrencilik gitgide daha zorlaşıyor öğretmenler açısından. Öğrenciler yavaş yavaş daha vurdum duymaz daha saygısız daha bilmez oluyorlar. Yasalar da buna çanak tutuyor. Açıkçası bir öğretmen olarak rahat ve net söyleyebiliyorum. Öğrenciden yana daha çok duruyor. Aynı devletin işçiden yana durması gibi. Bizden yana değil işçiden yana durması gibi. Öğretmen yanında değil de öğrencinin yanında. Öğrenci tak diye bir şey yapabiliyor ama siz bir şey yaptığınızda soruşturmayla karşı karşıya kalıyorsunuz. Öğrenci bir iddiada bulunuyor. Öğretmen bunu ispatlamak zorunda kalıyor. Falan o biraz bilgisayar ortamında internet ortamında çok büyük bir oran değil. Artı bu başvurular bize onlardan geldiği için ben kimseye sana ders vereyim demiyorum. Ben ders verebilirim diyorum biri bana geliyor ders ver diyor yani o ihtiyaç halinde. O muhtaç muhtaç cümlemi yanlış anlamayın. O bizi arıyor buluyor. Yani o ben benden bilgileri daha çok muhtaç benden almak zorunda. Haliyle normal ders öyle okuldakiler gibine göre daha şey olacak. Net olacak, çünkü o almak zorunda. O açıdan daha mantıklı geliyor bana. Çünkü ilk başvuruyu o yapıyor bana. Ders lazım, ders verecek biri lazım. Biz de biz veririz diyoruz. Yoksa biz onu illa zorla al sana ders vereyim demiyoruz, budur avantajı.” (G-15)

“Evet, evet, platform uyumsuzlukları kontrol ediyor, şikayet durumunda. Yani oluşturunuz mesela daha önce şey geldi diyelim ki şöyle bir olay oldu. Ben örnek vereyim, Airbnb giriyor mu? Bu platform içerisine. Ben birçok platform kullandım. Airbnb’de kullandım mesela. Hem yurt dışına giderken kendim misafiri oluyordum hem de gittiğim zaman yurt dışına evimi Airbnb olarak bırakıyordum mesela. Şimdi evin açıklaması kısmına İngilizce bilmeyen birisi İngilizce olarak açıklamalar vardı. Evin sadece bir odası kiralıktı. Evin komple hepsi kiralık değildi sana şimdi orada açıklamada net bir şekilde bir oda kiralık yazdığı halde işte yabancı bir vatandaş evi kira yani odayı kiraladı. Geldikten sonra sadece odayı kiraladığını sonradan fark etti. Çünkü evi kiralayacağını zannediyordu. Orada da evde arkadaşlar vardı, insanlar vardı, gelip geçiyordu. Çünkü o ev büyük evdi. Sonra bu kişi mesela gidince bir yıldız vermişti mesela. Şimdi biz de bunu platforma belirtmiştik. Yani platform bizim ilanımızı incelemişti. Evet, gerçekten sadece odayı veriyorduk. Kişinin kendisi yanlış anladığı için evi komple tutacağını düşünerek oraya almıştı. Bu sefer kişinin yorumunu kaldırtmıştı. Düşük görünüyor bu yüzden. O zaman yani bir yıldız değil, tamamen hepsi 5 yıldız geri dönmüştü sistem. Bütün platformlarda bu var Bi’onluk’ta da var. Mesela uyumsuzluk anında şimdi biz ilk iş alımı zamanında şartname gibi bir şey sunuyoruz. Yani bir word dokümanı içerisinde neler istendiğini, ne kadar sürede verileceğini, hangi aşamaların yapılacağını, ne kadar sürede biteceğini, ne kadar maliyetli olacağını, hepsinin net olarak başlangıçta belirtiyoruz. O şartnameyi sağlandığı sürece size düşük bir yıldız vermesi art niyetin göstergesidir. Ya da uyumsuzluk ya da siz karşı tarafa kötü bir söz söylemediğiniz sürece her dediğinde istediği gibi yaptığınız sürece düşük bir yıldız vermesi art niyet oluyor. Bu da o kişinin o yorumunu kaldırılmasını sağlıyor. Öyle söyleyeyim. Platformlar bunu denetliyorlar. Oy aldığınızda 5 yıldız aldığınızda da denetliyorlar. İşi gerçekten düzgün yaptınız mı yoksa herhangi bir kişiyi manipülasyon amacıyla mı 5 yıldız verdiniz? Ona bakabiliyorlar.” (G-17)

“Yaşamadım yani işleyişi şöyle anlatayım size bu normalde müşteriyle anlaşsınız. Müşteri bir ödeme yapar. Bu ödeme havuzda bekler. Ben işi teslim ettiğim zaman müşteri onayladığında, para bana geçer. Ya da düzeltme isterse müşteri düzeltme yapılır. Ondan sonra onaylanırsa yine benim hesabıma geçer.

Hiç böyle onaylamamalık bir durum olmuyor yani. Kötü bir şey, kötü bir içerik ortaya koymadıktan sonra, yani herhangi bir sıkıntı yaşamıyorsunuz” (G-8)

Gig ekonomisine dahil olan kişiler tarafından en çok yapılan vurgu, ekonomik kazanç elde etme durumudur. Aynı şekilde gig çalışanları için gelir sağlama durumu avantaj faktörlerinden birini temsil etmektedir. Buna ilişkin görüşler aşağıda ifade edilmiştir.

“...internette el emeğine daha çok ilgi gösteriyorlar. Yani değerinde veriyorlar. Yakın çevrem zaten yapabildiği için yapamayan zaten ilgi gösteriyor. O yüzden değerini veriyorlar.” (G-11)

“Yani bunun o kadar çok avantajı var ki. Getirisi dediğim gibi çok çok daha fazla asgari ücret nerede o zaman 8.5 bin TL bile değildi. Asgari ücret 5 küsurdu. O zamanın parasıyla bile asgari ücretler nerede aylık 30.000 TL getiri nerede? Yani getirisi çok çok daha fazla.” (G-13)

“İlk başta hani çok karşılanmak gibi bir şey olmuyordu ama bu sayfayı açtıktan sonra daha çok insana ulaşıncı hatta maddi kazançtan fazlası bile oluyor şu anda.” (G-6)

“Yani rutin işimde beden gücümle çalışıyorum yani saydığım işi de aslında bedenlen çalışıyorum ama, beni daha az yoruyor hemen hemen, yakın gelir elde edebiliyorum. Yani normalde asgari ücretli bir çalışanı. Asgari ücrete yakın olarak ek gelir elde edebiliyorum. Yani yaptığım işten. Ev ortamında kendim daha rahat bir şekilde yapabiliyorum.” (G-8)

“O bize gelir kapısına biraz daha fazla oluyor. Örneğin en düşük mesafe ücreti 30 TL burada. Fakat dışarıdan arayan insanlar, başka yerlere farklı yerlere gitmek istiyor. O zaman ücret daha da çoğalıyor. Tabii ki iyi bir gelir kazancı kazanç oluyor. Yani insanlar da mağdur olmadığı gibi.” (G-9)

Gig çalışanlarının görüşlerine dayalı olarak gig ekonomisine katılımlarında ortaya çıkan avantajlı koşullar değerlendirilmiştir. Gig çalışanlarının esnek çalışma sistemi, müşteri kitlesine ulaşılabilirlik, özerk çalışma ortamı ve bağımsız gelir sağlama, iş alabilme ve gelir elde etme durumlarıyla piyasada kendilerine avantaj sağladıkları görülmektedir.

Gig çalışanlarının bakış açılarına dayalı olarak gig piyasasında elde ettikleri yegâne avantaj (%64,70) zaman ve mekân esnekliğidir. Bu faktör gig ekonomisinde çalışanların yarısından fazlasının avantaj sağladığına yönelik ortak görüştür. Zaman ve mekân esnekliğinin avantaj sağladığını belirtmeyen görüşmecilerin birisi hariç diğerleri, lise ve altında eğitim görmüştür. Ayrıca bu kişiler ortalama iki haftada bir defa iş almaktadır. Asıl dikkat çekici durum ise zaman ve mekân esnekliğinin avantaj sağladığını belirtmeyen görüşmecilerin biri hariç geri kalan kişilerin, mavi yakalı çalışanlar olduğudur. Ayrıca bu çalışanların tamamı rutin-klasik çalışma biçiminde istihdam edilmektedir. Zaman ve mekân esnekliğini gig piyasasında avantaj olarak yorumlayan kişilere göre freelance çalışma biçimi; mesai saatlerinin olmadığı, esnek zamanlı ve isteğe bağlı çalışma biçimidir. Yerin ve zamanının önemsiz olmasının yanı sıra işverenin kalıplarına bağlı kalmadan, işin teslim süresine göre işin yapılış biçiminin işçi tarafından düzenlendiği görülmektedir. Bu noktada çalışanlar psikolojik veya fiziksel durumlarına göre çalışma koşullarını kendileri ayarlamaktadır (G-10, G-12, G-13, G-17, G-5, G-7). Özellikle özel ders veren gig çalışanları

için işin mekânsal boyutu kaybolmakta olup sanal ağlar aracılığıyla iletişim sağlanmaktadır (G-4). Gig çalışanlarının çoğunun klasik çalışma hayatında olduğu ve gig işlerini ek gelir olarak düşündükleri gözetildiğinde, bu durum klasik çalışma saatlerinden arta kalan boş zamanların değerlendirildiğini göstermektedir (G-15). Zaman ve mekân esnekliği, kimi çalışanlar için işin eve taşınmasına ve aile bireylerin de işlerin yürütülmesinde yardımcı olmasına olanak sağlamaktadır (G-16, G-6). Gig çalışanlarının piyasaya katılımlarında zaman ve mekân kavramını avantaj gören bireylerin özellikleri incelendiğinde cinsiyet ve yaş faktörlerinin çok çeşitli olduğu görülmüştür. Ancak zaman ve mekân kavramını avantaj gören bireylerin sadece bir kişi hariç (G-14) hepsinin lisans ve üzeri eğitim seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Bu faktörü avantaj olarak görmeyen bireylerle kıyasladığımızda; lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip gig çalışanlarının, lise ve altı eğitim seviyesine sahip çalışanlara göre, zaman ve mekân esnekliğini avantaj olarak nitelendirdiği görülmüştür. Ayrıca avantaj olarak tanımlayan iki kişi hariç (G-14, G-15 ticaretle uğraşmaktadır) diğerlerin beyaz ve altın yakalı çalışanlar olduğu görülmektedir. Genel olarak yorumlandığında zaman ve mekân esnekliğini avantaj gören bireyler yoğun olarak beyaz ve altın yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Mavi yakalı işçilerin çoğunluğu, klasik iş piyasasında yer aldığı için işin yürütülüş biçiminden dolayı mekânsal esneklik söz konusu olmamaktadır.

Gig ekonomisine katılım sağlayan çalışanların karşılaştıkları olumlu bir durum da müşteriye kolay erişim sağlanmasıdır. Görüşmecilerin yaklaşık yarısı bu durumu pozitif bir değişken olarak bildirmiştir. Türkiye'nin herhangi bir yerinden müşteri kitlesi oluşturulabilmektedir. Daha çok insana ulaşmak, daha çoklu kitlelere ulaşım sağlamak ve daha fazla iş elde edebilmek adına önemli bir unsurdur (G-11, G-14, G-4, G-6, G-7). Yüz yüze iş elde edilmesinde zorluklar yaşandığı ancak çevrimiçi ağlarla daha büyük kitleye ulaşım sağlandığı paylaşılmıştır (G-3, G-9). Öyle ki bu kitle bir süre sonra çalışanlar için network oluşturmakta ve ilerleyen zamanda daha fazla iş imkânı sağlamaktadır. Bu kitleye kolay ulaşım, gig çalışanları için istihdam fırsatını artırmaktadır (G-12). Görüşmecilerin özellikleri değerlendirildiğinde müşteriye ulaşılabilirliğin avantaj sağladığını belirten kişilerin çok çeşitli yapılara sahip oldukları görülmüştür.

Gig çalışanları için piyasada önemli avantaj faktörlerinden birisi de bağımsız ve özgür olabilmek durumudur. Bireylerin üçte birinden fazlası bu faktörü olumlu görmektedir. Gig çalışanları istedikleri zamanda, istedikleri durumlarda iş alma ve işi yürütme özgürlüğüne sahiptir. Rutin çalışma biçimi ile kıyasladıklarında özerk çalışma koşulları daha avantajlı koşulları barındırabilmektedir. Bu durumlara ilaveten çalışanlar, gerektiğinde daha fazla çalışıp daha fazla para kazanma özgürlüğüne sahip olmaktadır (G-10, G-12, G-13, G-16, G-

7). Ayrıca gig platformlarında alınan işlere yönelik performans tamamıyla kişinin kendisine bağlı olmaktadır (G-15, G-17). Gig ekonomisine katılımın bağımsızlık noktasında avantaj sağladığını belirten bireylerin özellikleri dikkate alındığında cinsiyet ve yaş değişkenlerinin çeşitli olduğu belirlenmiştir. Ancak dikkat çeken durum; bağımsızlık vurgusu yapan bireylerin tamamının lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip olduğudur. Bağımsızlığı öne çıkarmayan bireyler için çeşitlilik söz konusu iken olumlu algılayan bireyler için eğitim seviyesinin yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca bu faktörü öne çıkarmayan bireyler için çalışma statülerinde çeşitlilik söz konusu iken özerk çalışmayı avantaj kabul eden bireylerin tamamının beyaz ve altın yakalı işçiler olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bu çalışanların piyasaya yeni giriş yapan G-15 haricinde ortalama elde edilen kazancın 22 bin TL'ye yakın olduğu görülmektedir. Bu durum bağımsızlık vurgusu yapmayan gig çalışanlarına kıyasla, özgürlüğü avantaj kabul edenlerin yüksek ücretler kazandığını göstermektedir.

Gig çalışanlarının avantaj olarak vurguladıkları durumlardan birisi, sürekli olarak istihdam kaynağının sağlanmış olmasıdır. Gig platformlarında sürekli olarak ilanlar oluşmakta ve gig çalışanları istedikleri zaman ve mekân dilimine göre iş başvurusunda bulunmaktadır (G-2, G-5, G-9). Özellikle beşeri sermayesini geliştiren bireyler için iş imkânı daha yüksek seviyelerde olabileceği vurgulanmıştır (G-17, G-4) Bireyler sürekli olarak potansiyel iş elde etme imkânına sahiptir. İşgücü piyasasında yer almayan gig çalışanları için fırsat yaratılmaktadır. Özellikle kadın işgücünün üretime yansımaları açısından oldukça önem arz etmektedir (G-1, G-3). Gig çalışanların özellikleri değerlendirildiğinde cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve yapılan işe yönelik çok çeşitlilik olduğu görülmektedir. Dolayısıyla spesifik bir yorum yapılamamaktadır. Gig ekonomisine katılımın, istihdam avantajı yarattığına yönelik görüş bildiren bireylerin ortalama ayda üç defa iş aldığı belirlenmiştir. İstihdam faktörünü avantaj olarak belirtmeyen bireyler olumlu görüşleri olan gig çalışanlarına kıyasla gig ekonomisinde daha az iş yürütmektedir. Gig ekonomisinde istihdam avantajı sağlandığına yönelik görüş bildiren çalışanların, genel ortalamaya kıyasla ücretleri daha yüksek seviyededir. Bu durum iş alma sıklığı ile paralellik göstermiştir.

Gig ekonomisine dahil olan çalışanların avantaj olarak nitelendirdiği bir diğer durum, aracı platformun güvence sağlamasıdır. Gerek işin yapılıp teslim edilmesi gerekse ücret aktarımına yönelik güveninin temin edilmesi, gig çalışanların olumlu görüş bildirmesinde etken oluşturmaktadır. Klasik iş piyasasında kimi zaman bireysel olarak yapılan işler için kazançlar, iş tamamlandıktan sonra teslim edilmeyebilmektedir. Ancak gig ekonomisinde aracı platformlar, çalışanların ücret teminatını güvence altına almaktadır. Dahası dijital platform, işi talep eden ve çalışan arasındaki uyumsuzluğu da kontrol ederek arabuluculuk

görevini yürütebilmektedir. Bu durumlar gig çalışanları için avantaj faktörü oluşturmaktadır (G-14, G-17, G-8). Ayrıca müşterilerin kurumsal firma algısına bağlı olarak iş talebi de daha yoğun olmaktadır. Sadece çalışanın değil aynı zamanda müşterinin güvenli olarak algıladığı firmalara yönelim arttığı gibi gig çalışanları da buna karşılık olarak o platformda yer almanın avantajını yaşamaktadır (G-14, G-16, G-2). Aracı platformun güvencesini gig ekonomi içerisinde avantaj olarak değerlendiren çalışanların çoğunun erkek olduğu tespit edilmiştir. Bu kişilerin yaşları, eğitim durumları, gig işleri ve çalışma sıklığının çok çeşitli olduğu söylenebilir. Platform güvencesini avantaj olarak nitelendiren bireylerden G-15 hariç ortalama kazanç seviyesi (15.700 TL), avantaj olarak belirtmeyen kişilere kıyasla daha yüksek seviyededir.

Gig ekonomisine giren çalışanlar piyasada gig işleri yürüterek kendilerine sürekli bir gelir yaratmaktadır. Gig ekonomisine katılım sağlayan kişiler için avantaj faktörlerinden birisinin gelir olması olağan bir durumdur. Gig çalışanları kendilerine gelir imkânı yarattığı gibi bu kazancı yüksek seviyelere de taşımaktadır (G-10, G-13, G-6, G-9). Klasik işgücü piyasasında yer edinmeyen bireyler, gig ekonomisinde yoğunlaşan zaman ve mekân esnekliğini kullanarak atıl işgücünü üretim hacmine dönüştürmektedir (G-11). Ayrıca klasik işgücü piyasasında yer alan bireylerin boş zamanlarında gelir elde etmesine etken oluşturmaktadır (G-8). Gelir etkisini avantaj gören gig çalışanların yarısından fazlasının kadın çalışan olduğu belirlenmiştir. Gelir avantajını vurgulayan çalışanların, genel gig çalışanların yaşlarına kıyasla daha genç (31,2 yaş) oldukları görülmüştür. Gelir etkisini avantaj gören erkek çalışanların, kadınlara kıyasla eğitim seviyesinde bariz bir farklılık olmamasına rağmen erkek gig çalışanların yaptıkları iş, altın yakalı işlerdir. Gelir etkisini olumlu olarak nitelendiren kadın gig çalışanların tümünün, atıl işgücünü aktif hale getirdikleri tespit edilmiştir. İşgücü piyasasına bir şekilde dahil olmamış veya yarıda bırakmış kadın gig çalışanları, gig ekonomisi ile birlikte üretim sürecine girmiştir. Ayrıca gelir faktörünü olumlu olarak gören gig çalışanları içerisinde erkeklerin, kadın işçilere kıyasla daha yüksek maddi kazanç sağladığı görülmüştür.

4.1.1.3. Gig Ekonomisine Katılımın Dezavantajları

Gig çalışanlarının bakış açıları ve görüşlerine göre gig ekonomisinde yer almanın ortaya çıkardığı dezavantajlı durumlar değerlendirilmektedir. Yapılandırılmamış görüşme tekniği kullanıldığı için farklı sorularla konuya dair görüşler açığa çıkarılmaya çalışılmaktadır. “Size göre gig ekonomisine katılımın dezavantajları var mıdır? Varsa nelerdir? Bunları nasıl tanımlarsınız?” “Klasik çalışma biçimine göre olumsuz tarafları var mıdır? Varsa nelerdir?”

gibi çeşitli sorularla, gig çalışanlarının konuya yönelik bakış açıları keşfedilmektedir. Dezavantajlarına yönelik oluşturulan sorulara dair yanıtlar ana tema ve alt tema biçiminde paylaşılmaktadır.

Tablo 4.4 Gig Ekonomisine Katılımın Dezavantajları

Gig Ekonomisine Katılımın Dezavantajları					
Görüşmeciler	Aracı Platformun Komisyon Kesintisi	Alt Temalar			
		Güvencesizlik	İşin ve İşçinin Niteliğinin Düşmesi	Stres ve Tükenmişlik	Ürün İadesi ve Müşteri Memnuniyetsizliği
G-1	✓				
G-2					
G-3					✓
G-4	✓	✓			
G-5					
G-6					✓
G-7					✓
G-8		✓			
G-9					
G-10		✓	✓		
G-11	✓				
G-12		✓	✓	✓	✓
G-13				✓	
G-14		✓			✓
G-15			✓		
G-16	✓	✓		✓	
G-17		✓	✓	✓	
%	28,57	50	28,57	28,57	35,71

Gig çalışanlarının görüşleri ve bakış açıları değerlendirildiğinde öncelikle üç görüşmeci (G-2, G-5, G-9) gig ekonomisine katılmanın dezavantaj olup olmamasıyla ilgili görüş bildirmediği görülmektedir. Geri kalan 14 kişi üzerinden değerlendirme yürütülmektedir. Gig ekonomisine katılan bireylerin yaşadıkları olumsuz durumlar; aracı platformun komisyon kesintisi, güvence, işin ve işçinin niteliğinin düşmesi, stres ve tükenmişlik, ürün iadesi ve müşteri memnuniyetsizliği olarak sıralanmaktadır.

Gig çalışanlarının maruz kaldıkları dezavantaj faktörlerinin başında güvencesizlik durumu yer almaktadır. Görüş bildiren katılımcıların yarısının bu temaya vurgu yaptığı görülmüştür. Güvence faktörü; işin yürütülme biçimi ve ücrete ilişkin olmasının yanı sıra istihdam, sosyal güvenlik ve emeklilik gibi durumları da kapsamaktadır. Gig çalışanlarının güvenceye ilişkin görüşleri aşağıda paylaşılmıştır.

“Fiyatın kesinlikle yüksek olması gerekiyor. Gerçek piyasa koşulları ve bunu devlet garantörlüğünde yapılması gerektiğini düşünüyorum. En başta söylediğimi tekrar açıyorum ama bu yani. Bunda da şu unutulmaması lazım yani. Üst fiyatı şey belirlesin, Freelancer kendisi belirlesin. Alt fiyatı devlet belirlesin. Ve de bu alt fiyatta piyasa koşulları çarpı 2. Yani piyasa koşulları çünkü her zaman en dibi

verir. En yükseğe kadar. Yani bu her zaman böyledir, her yerde böyledir. Evet, bugün bir elektrik malzemesi bile alsan böyledir. Yani ticaret böyle bir şey zaten. Dolayısıyla bunun alt fiyatını koyması gerekiyor devletin. Buradan bence sistem çözülür diye düşünüyorum. Bunu avantaja da çevirebiliriz. Çünkü o sırada zaten benim de elim güçlenmiş olacak. Yani şirketlerden ziyade benim de elim güçlenmiş. Ve kati surette yasaklanması lazım alt seviye fiyat vermenin. Ciddi maddi cezalar uygulanması lazım. Yaptırımlar uygulanması lazım yani ve ben anında şikayet edebileceğim. Mesela bir şey olduğu zaman anında şikayet edebileceğim bir noktaya gelmesi lazım yani. Aksi takdirde yani bizim iş kanununda bile bizim yerimiz yok yani hani yok ya. Yani dolayısıyla kiralık işçiden bile aslında daha beter bir durumdayız aslında. Yani teknik olarak öyleyiz yani. O yüzden hani bir de ben geçmişte şeyde de çalıştım, fabrikalarda çalıştım şeyde de. Beyaz yakalılar da çalıştım. Ama ikisini de koşulları için şunu şunu söyleyebilirim, yani bir kiralık işçide dahi en azından bağlı olduğun belirli bir dönem bile olsa istersen bir saat olsun bir kişi var. Dolayısıyla o süreçte yaşanan olaylar silsilesi her ne ise olumlu-olumsuz bir şekilde bir yasaya bağlı yapıliyordu. Ve şu anda bununla ilgili alakalı hiçbir şey yok. Ve bunun sigortasızlıkla ya da sigortayla da alakası yok. Yani hiçbir şekilde yok. Sonuçta ben sigortasız işçi bile mahkemeye gittiği zaman bir şekilde her şeyi ispatlayabiliyor. Sende öyle bir şey de yok yani. O kadar kötü bir durumda bunun o yüzden bence şey yapılması lazım. Ve sayıda gittikçe artıyor işte az önceki verdiğim, dediğim gibi bence bir istatistik yapılması lazım. Sürekli olarak tek siparişli, iki siparişler işler yaptırmalı hali var. Yani bir kere veriyor, siparişi gidiyor. Kulaktan dolma olduğu çok açık yani şeyi bile bilmiyor mesela jargonu bile bilmiyor. Nasıl Freelancer ile konuşulur, ne yapılır, nasıl sipariş verilir, falan. Bakkalları tabii ki küçümsediğin için söylemiyorum da sadece konuşma üslubu olarak söylüyorum. Yani bakkaldan sanki bana sakız alıyorsun. Bana öyle bir muameleyle konuşuyor falan ya sen karşı taraf kere birikimini satıyor sana. Dolayısıyla bir hizmet sektöründen bahsediyoruz yani. O yüzden bu yönüyle çok ciddi sıkıntılar var ve bu sıkıntıyı çözmek için kesinlikle bilinçlendirme ve şey yani Devlet garantörlüğü olması gerektiğini düşünüyorum yani.” (G-12)

“Dezavantajları vardır tabii. Ya bozuk ürün çıkabilir. Ürün tutmayabilir, yani renk tutmayabilir, koku tutmayabilir. Bazı firmalar iadesiz çalışıyor, yani aldın aldın oluyor da sende kalıyor yani. O şeyleri de var. O tarz şeylerde zaten insan sıkılıyor ediyor ama o yüzden bildiğin için fazla iddialı olmamaya çalışıyoruz. Yani siparişe göre bir yedeğin olsun yeter diyorsun. Yani kalkıp depolama yapmıyorsun. Yapan var da ben yapmıyorum yani.” (G-14)

“Ama tabii ki bir tanesi sürekli bir gelir, bir tanesi random ara sıra çıkıp geliyor yani hani o yüzden. Ve o müşteri gelir mi gelmez mi? O size bağlı bir durum değil ya. O yüzden şey yapamıyorsunuz, onu bilemezsiniz.” (G-16)

“Şöyle 2-3 farklı durumda anlatayım mesela. Eskiden ilk önce işe ilk girenler iş güvencesine hiç sıkıntı olarak yaşamıyordu mesela ben de hiç iş güvencesi sorunu yaşamıyordum. Çünkü ilk defa girdiğinde o zaman rekabet faktörünü göz önüne almıyordum. Pazara ilk giren kişi olduğum için çok da yüksek oylarım vardı. Sürekli işler bana geliyordu. Sıfır risk hissediyordum. Sonra insanlar işin içine girmeye başladı. Bu sefer riskli hissetmeye başladım. Çünkü aldığım iş iş sayısı düşmeye başlamıştı. Sonrasındaysa şimdi günümüzde mesela yapay zekânın ortaya çıkmasının sonra tamamen risk var. Eskiden şeydi. Yani nasıl diyeyim ilk etapta çok fazla istekte bulunan insan vardı. Biz çok az sayıdaydık, gig platform çalışanı, şimdi gig platform çalışan çok fazla sayıda istekte bulunan sayısı az. Bu da gerçekten herkes için yeni kanallar aramaya sevk ediyor. Yani sadece tasarım hizmeti vermiyor,

aynı zamanda yazılım hizmeti veriyor. Yazılım hizmeti vermiyor. Ses sanatçılığı yapmaya çalışıyor. Bazıları farklı farklı ek işler almaya çalışıyor insanlar ki riski düşürmek için. Ama günümüzde ise bu yapay zekâdan sonra tamamen artık risk faktörü çok yükseldi. Çünkü gözle görülür bir seviyede bu yapay zekâ sistemlerinin kullanım oranı çok artmış durumda global olarak da bakıldığı zaman. Google'ın bile kendi arama hacminden %60'a yakın kayıp olduğu söyleniyor. Net bir kaynağım yok ve okuduğum haberlere göre söylüyorum ya da trend analizlerine göre söylüyorum, Google aramasından bile şey hacim düşmüş durumda. Hani iş aramalarını bıraktık bir tarafa. Yani müşterilerin bizden hizmet istemesini bırakalım bir tarafa normal bir soru sormayı bile Google'u artık bırakıyorlar. Direkt yapay zekâyâ sorup öğreniyor insanlar. O yüzden gig platformu şu an bence çok büyük bir risk içerisinde iş iş güvensizliği içerisinde her an işsiz kalabiliriz. Gig platformu çalışanı olarak evet. Tabii bu son 6 ayın kaygısı yani son 6 ay yapay zekâ kaygısı bizim şeyin. Evet, evet ChatGPT ve Midjourney dediğim en çok bize sıkıntıya soktu. ChatGPT yaratıcı bir şeyler sunmuyordu. Dale algoritması var, onun görsel algoritması o çok fazla yaratıcı bir şeyler sunmuyordu. İstediginizi çok gerçekçi olmayan resimler veriyordu size ama Midjourney, discord botu olarak çıktı. O çok çok daha gelişmiş bir versiyonu, yani en iyisinden de iyi şeyler çıkartıyor ortaya ve bu da insanların hayal kırıklıkları yaşamasına ve işinden iş kaybı yaşayacağını garantileştirecek bir süreçte kurgu, kaygıya neden oluyor şu anda.” (G-17)

“Şimdi o uzakta olduğunuz için ki birçok kişi yüz yüze ödemelerde dahil sıkıntı yaşıyor. Hani bazen hani Ders alıp biraz ödemeyi sallayan şey yapan insanlar oluyor. O tabii yüz yüze de oluyor bu hani bu tarz işler yapıyorsanız illa hani maalesef günümüzün gerçeği insanlar hizmeti alayım ama karşılık vermeyim diye bekliyorlar.” (G-4)

“Yani hocam rutin işte maaşım garanti. Fakat sanal işlerde bu kesinlikle garanti değil birincisi. İkincisi yani sektörde illa kötü niyetli insanlar var. Hani iş alıp ödemeyi yapmayanlar var? Rutin işte bu tarz bir şeyle karşılaşmam ama, sanal işlerde bu tarz şeyler oluyor. Ya benim için tek dezavantajı bunlar.” (G-8)

Gig çalışanlarının piyasaya dahil olduktan sonra karşılaştığı bir diğer sorun, ürün iadesi veya müşteri memnuniyetsizliği ile karşı karşıya kalma durumudur. Gig çalışanları, işlerini teslim ettikten sonra herhangi bir neden belirtmeksizin müşteri memnuniyetsizliği ve ücretlerinin geri ödenmesi ile karşı karşıya kalabilmektedir. Konuya ilişkin görüşler aşağıda ifade edilmiştir.

“Bir tane somut örnek vermek istiyorum, ben bir iş teslim ettim. O işi beğenmediğini söyleyen karşı taraf ben halbuki kendi aramızdaki anlaşmaya bütün maddeleriyle yazmıştım. Yazışma içerisinde. Buna rağmen karşı taraf ürünü teslim almasına rağmen bir de kullanacağını çok iyi bilmeme rağmen şey yaptım ben dedi. Kabul etmiyorum dedi. Ben de dedim. Şeyi kabul etmiyorum. Bu durumu kabul etmiyorum dedim. Ondan sonra bir onluk geldi dedi ki parayı dedi ki parayı dedi eşit bölüşülsün dedi. Biz dedi, şey yapmıyoruz. Ne derler ona iki tarafın dedi anlaşmasını istiyoruz dedi. Ya zaten anlaşamıyoruz yani iki taraf inada bindirdi mevzuyu, dolayısıyla çözülüyor mevzu. Bu noktada işte devletin işte böyle böyle anlaşmazlık durumlarında işte mesela bilirkişi gibi bir şey olabilir, ama şeyde olur, bu da online'da olur bu da. Orada bir kısaca bir çözüm üzerinden yapılır. Belki de ona fiyatlandırmayı da itiraz eden kişiler yatırsın ama düşük bir meblağda yatırılır. Bu bile bir caydırıcı olur. Dolayısıyla anlaşmak zorunda kalır falan.” (G-12)

“Bunları satan kişiye bize yansıyor yani. Kargoda bir şey gelse başına müşteri sizinle muhatap oluyor. Sen kargoyla muhatap oluyorsun sonra. Riski de o yüzden çok riski de var yani. Müşteri almadım diyor. Kargocu kapıya bıraktım diyor. Müşteri almadım diyor. Bunda da ortada siz kalıyorsunuz.” (G-14)

...işte dezavantajları dediğim gibi işte bazen gönderdiğiniz kargolar tekrardan geri geliyor. Çok bunu yaşamadık ama birkaç kere de oldu. Hiçbir problem olmadığı halde geri elimize ulaştı. İsteddiği ürünlerdi. İsteddiği zaman da eline ulaştı. Eee o şekilde geldi. Dezavantajı bu oldu.” (G-3)

“İnsanları memnun edememek. Mesela yaptığım ürünü beğenmiyorlar, geri gönderiyorlar. O sonra dezavantaj olarak para olarak yansıyor. Yaptığım emek boş. Boş gibi oluyor. İşte kargo ücreti ödüyorsun, falan filan. O yüzden biraz tek dezavantajı o.” (G-6)

“Mesela bazen şey olabiliyor. Yani öğrenciye öğrenci memnun kalmayabilir. Yani aileler memnun kalmaya biliyor. Bu tür olumsuzluklarla karşılaşabiliyoruz öğrenci devam etmek istemeyebiliyor.” (G-7)

Gig ekonomisi sanal platformlar vasıtasıyla ekonomide yer edinmektedir. Sanal platform aracılığıyla çalışmanın, olumlu yanları olduğu gibi olumsuz yanları da mevcuttur. Gig çalışanlarının ifade ettiği üzere bu tip çalışma düzeninin olumsuz yanı, aracı platformun yüksek komisyon ücretleri elde etmesidir. Buna yönelik görüşler aşağıda ifade edilmiştir.

“... dezavantajları yine söylüyorum bizim paramızı kullanıyor hatta bazıları Bir ay sonra Ödüyör paramı bakın parayı alıyor hemen anlık karttan müşteri çektiyor Bir 1 bir ay sonra ödüyör 2 benden ayrıca %20-25 komisyon kesiyor onu da öyle ödüyör. Bugün düşünürseniz Eğer Oraya giren O paranın bir ayda bir bankada durmasını yani o kendi şeyini %25'te 35'e çıkarıyor zaten benim paramla yani çok ince düşünecek olursak.” (G-1)

“İşte şu dediğim gibi dolapta yaşıyordum. Yeni başladığı için. 4-5 aydır bir uygulaması. Fazla ücret kestiği için ama gastrologta böyle bir kesinti yok ya benim açımdan yok. Karşı taraf kargo ücreti falan ödüyor ama yine kesintisi yok. Karşı tarafın da bir kesintisi olmuyor, alan kişinin. Sadece kargo ödüyor. Ama dolapta hem benden kesiyor. Hem karşıdan kesiyor, hem kargo ödetiyor karşı tarafa. Bu sefer fiyat artıyor ürünün, insanlar almaktan vazgeçebiliyor. Ya 300 verecekken neredeyse 350 ye falan geliyor. Bana da işte 250-260 a falan patlamış gibi oluyor.” (G-11)

“Armuttan ben kullandım ama çok memnun kalmadım onu söyleyeyim. İş yapan değil, iş yapanın... şey, pardon yani arada bir aracının olduğu daha fazla firmayla karşılaştım. Mesela temizlik örneği verdim. Temizlikçi değil de temizlikçiyi ayarlayan şirketi buluyorsunuz Armutta. Ben onu ulaşmaya çalışmıyorum. Kişinin şahsına ulaşmaya çalışıyorum aslında. Ama Armut da buna engel olmamış zaman içerisinde ya o da platform olarak artmış. Muhtemelen oradan para geliyor. Üyelik müyelik buna engel olmamış aslında çıkış amacı bu olmalıydı yani. Kişiye ulaşabilmeliydim ben? Ama işte, yani şu an bence kullanım amacını aşmış durumda. Ve ne denir ona devine olmuş yani şey olmuş, değişmiş ve ben memnun değilim. O yüzden Armutu kullanmıyorum çünkü mesela bir adam diyor ki mesela bir de şu da var. İşte buradan şey yapmayalım, ben geleyim yapayım ama siz Armuttan yapmayın. Numaram bu ben ararım sizi işte atıyorum %20 daha ucuz yapacağım falan bu da saçma bir durum. Hani o zaman neye, neye güveneceğim yani şimdi arkada bir şey olmaz bir platform olmaz daha sonra track edebileceğim falan görüşmeleri bilmem neyi. O yüzden bence Armut şeyinden çıkmış, aşırı alıyor dedi Yemeksepeti o ne oğlum dedim, %17 nedir? Çok büyük bir rakam şimdi bu şudur şuna sebep oluyor.

Şimdi yemeksepetinde bu restoran 100 liralık yemeğin 117 liraya satıyorsa restoranında bunu 100 liraya satamıyor tabii ki. Restoranda da 117 liraya satıyor şimdi dolayısıyla ben mesela hiç ne yemeksepetini kullanmayan ben başka yani hani sıradan bir insan o restorana gittiğimde 100 TL yiyeceğine 117 lirayı yiyor. Yani Yemeksepeti piyasadaki bence restoran fiyatlarının artmasına sebep oldu. Fiyatı vermek zorunda şeye restorana gelen müşterisine. O yüzden o yüzden arttı. Yani hepsine sebep oldu. Dolayısıyla ben mutsuzum mesela yemek tamam hani yatırım almış olabilir. Süper bilmem ne olmuş olabilir ama son kullanıcının saygısı... ya tabii ki olmalı hani şeysiniz, evinize getiriyorlar yemeği. İyi alıştık zaten pandemi de ama fiyatların artmasına sebep oldu. Bunu da kabul edelim. Restorana gittiğinde o zaman daha ucuza yiyecekliyim yani. Yemeksepeti komisyonu hariç. Neyse işte öyle dertliyim.” (G-16)

“Eğer belli bir şey yaparsanız ortalamanın üzerinde ödemeyi alacak olursanız hani o dönem gerçi param güvende tarazi şey işte o zaman var ama ben sadece ilan veriyordum. Telefon numaramı istiyor, beni arıyordu. O ilan çok uzun süre kalacak olursa yenileme ücreti istiyorlardı. Onda da farklı hesaplar açıyorduk.” (G-4)

Gig ekonomisine dahil olan çalışanların dezavantaj faktörü olarak belirttikleri durumlardan birisi, işin ve işçinin niteliğinin düşmesidir. Gig ekonomisinde eğitim ve yeterliliğe yönelik bir kıstas olmadığı için iş taleplerinde ve işin yürütülmesi aşamasında, nitelik düşüklüğü meydana gelebilmektedir. Bu duruma yönelik görüşler aşağıda ifade edilmiştir.

“Yani dediğim gibi eğer piyasa ayağa düşürülmezse, hani artıları ve eksileri toplanıp bu işi yapamayan insanlar bu sitelerden ayıklanırsa gerçekten güzel bir sektör. Geleceği parlak olarak görüyorum ama bu şekilde işi bilmeden iş yapıp piyasaya ayağa düşürenler olursa maalesef çok parlak göremiyorum. Yani dediğim gibi piyasayı düşürüyorlar. Benim 10 liraya yaptığım bir işi karşı tarafta başka birisi 5 liraya yaptığı zaman bu tercih sebebi oluyor ama arada mutlaka bir kalite farkı oluyor. Kalitesiz işi ucuza satıyorlar. Yani öyle söyleyeyim. O nedenden dolayı ayağı düşünmekten kastım o.” (G-10)

“Yani bence şey var, öyle bir şey var bu. Ne derler ona. Çalışan kişiler var. Tecrübesizliklerinden mi artık ekipte mi çalıştırıyorlar bilmiyorum. Çünkü şöyle de bir çalışma yöntemi var, aracı firmalar da girmeye başladı bu iş içerisine. Platformun içine aracı firmalar da giriyor bu kişiler, bütün işleri kabul edip ve en dip fiyattan, yani platform 30 liraya izin veriyor o 5 TL yazıyor ama diyor ki altı tane iş yaparsın diyor. Beş tane iş yaparsın diyor falan. Ondan sonra dolayısıyla yani dibin dibini gösterme modunda yapıyor ve bunu yaparken de bu kendi yetiştiremeyeceği için kendi hiçbir türlü o işi yapmıyor, başkalarına iş veriyor. Yani komisyon usulü komisyonculuk yapıyor. Gibi gibi yani şey de 1 TL, 2 TL gibi rakamlara çalışılıyor. Ve gerçekten 1 TL 2 TL bir rakamlardan bahsediyorum. İnanılmaz düşük rakamlardan bahsediyorum. Özellikle Metin yazarlığından çok ciddi bir boyuttalar. Bu bizim tabii ki şeyimizi çok ciddi etkiliyor. Çünkü ben bir tane yazıya minimum 100 TL şey yapıyorum, yazıyorum. Ama kendi birikimine güveniyorum. Kendi yaptıklarına güveniyorum. Referanslarım çok iyi vesaire. Ama öte yandan öbür taraf yani onda bir, yirmide bir, otuzda birini veriyor. Yani fiyat şimdi ben nasıl şey yapabilirim ki? İnanılmaz haksızlığın seviyesi. Bir de üstüne müşteri dönüp de şey de diyebiliyor. Kardeşim işte bu adam o kadar verirken senin neyin var ki böyle oluyor? Ben de onu seçiyorum ama şöyle de bir şey de oluyor, kalite anlamında çok ciddi bir düşüş oluyor. Bu sefer ben de

kaliteden ödün vermeye başlıyorum. Hızlı yapacağım diye falan ondan. Ve bunun tek olmadığını çok bariz görüyorum. Geçen gün bir tane video çıktı karşımıza tam olarak bunu anlatıyor. Bir tane iş var. Tam olarak bir ayda yetişmesi lazım. Adam 2 günde istiyor. Bunun üzerinden yapılıyor falan böyle çok işte şu kadar güne bu kadar hızla bu kadar güne, kalite inanılmaz derecede fark ediyor falan yani. Dolayısıyla da aslında kalitemizi işin şeyini bir de biz edebiyat yapıyoruz yani aslında. Dolayısıyla onu da çok etkiliyor. Vesaire kültürel de ciddi bir erozyona sebebiyet veriyor. Vesaire vesaire yani piyasayı zaten perişan ediyor ama sadece bizde değil ya su tesisatçısı bile aynı platformu kullanıyor sonuç itibariyle. Dolayısıyla onu bile etkiliyor. Yani müthiş derecede fiyatı daha başka çekme hali.” (G-12)

“Vardır mutlaka vardır. Mesela internet ortamında karşısındakini, samimiyetini tam seçemeyebiliyorsunuz. Gerçekten sizi dinleyip dinlemediğini de seçemiyorsunuz. Sonucu elde edemediğiniz de kendisiyle ya da velisiyle de karşı karşıya kalabilirsiniz. Sonuca ulaşmazsa bunun da karşısında ama yüz yüze olunca olsa, biz okullarda aldığımız eğitimi sizde biliyorsunuz. %100 olmasa da öğrencinin gözünün içine bakarak hal hareketlerinden elini kolunu kullanmasından, ağzını burnunu kaçırmamasından bile anlayabiliyoruz. Samimiyetini gerçekten olup olmadığını yalan söyleyip söylemediğini ama arada iki ekran var. Bir benim ekranım bir onun ekranı, biraz böyle olabiliyor. Net anlayabiliyoruz ama doğrudan onları ilgilendiriyor. Dolaylı yollardan bizi ilgilendirirse de onları da ilgilendiriyor. Onlar da bize öğrenmek için geldiğini düşünüyoruz. Her zaman öğrenmek isteyen değil zorla gelenler de oluyor ama o da şans. Dezavantajı bu yani %100 insanlarla karşı karşıya olmadığımız için samimiyetinden gerçekten anlayıp anlamadığından böyle gözünün içine bakarak ekrandan anlamak zor biraz. Yakına göre yakınındaki duruma göre.” (G-15)

“Yani dezavantaj şu oluyor, rekabet çok fazla orada. Çünkü şimdi bir şey Türkiye’de mesela sadece Türkiye Cumhuriyeti’nin vatandaşları ile rekabet ederken İngilizce bir platformda bütün dünyayla rekabet ediyorsunuz. Bu da en büyük dezavantajlarından bir tanesi çünkü ucuz işçilik çok fazla oluyor. Bazen siz kaliteli bir iş ortaya koymaya çalışırken daha ucuz bir fiyatla başka insanlar başka ülkelerden insanlar da işleri alabiliyor. Bence gig platformunun dezavantajlarından bir tanesi bu. Yani bize çok çok fazla insanla rekabete sokması. Ya kalitesiz işin de çok fazla olması. Böylelikle negatif yönleri ortaya çıkıyor. Şimdi bir kere insan ilk gig hizmeti aldığı anda negatif bir şekilde sonuçlanırsa bir daha gig platformlardan soğuyabiliyor, bu da bize yarattığı ekstra dezavantajlarından birkaç tanesi. Başka ne olabilir? Ha şey de olabilir mesela bazen tekliflere giriyorsunuz, çok fazla ölçeklenebilir değil, hesap edemiyorsunuz. Net olarak giderleri gelirleri işte harcanacak paraları masrafları filan ilk etaplar için burada da siz orada sözleşmeyi onayladığınız an itibariyle bir sorumluluk bir taahhüt vermiş oluyorsunuz resmi olarak. Bu sefer onun telafisi mümkün olmuyor. Yapamadığınızda yani bir maddi manevi bir cezası oluyor sizin için. Hı siciliniz kötü oluyor yani, o da bir dezavantajlarından birkaç tanesi işte aklıma daha çok dezavantaj gelmiyor. O kadar şeyim ki sevdiğim bir şey ki dezavantajları da görmezden gelebiliyorum. Öyle söyleyeyim, dezavantajı varsa da kapatırım. Böyle kendi kendime. O kadar şey, yani güzel bir his gig platformunda çalışmak.” (G-17)

Gig ekonomisinde yer alan çalışanlar, stres ve tükenmişlik koşullarına maruz kalabilmektedir. Gig işleri için zaman ve mekân esnekliği, bağımsızlık, özgürlük vb. faktörler olumlu etkiler yarattığı gibi dolaylı olarak yoğun iş yüküne ve tükenmişliğe neden olduğu belirlenmiştir. Buna yönelik görüşler aşağıda ifade edilmiştir.

“Çünkü en başta belirtmiş olduğum bir şey vardı. Saat gece ikide üçte bile mesaj yazma ve mesaja anında cevap verebileceğini şey yapıyorsunuz. Çünkü o sırada başka birisi o mesaja cevap veriyorsa yani, size de yazıyor sonuç itibarıyla müşteri. Tutup da şeye de yazıyor o sırada beş kişiye on kişiye de yazıyor. Dolayısıyla da ben sürekli tetikte olmam lazım ki o müşteriyi alabileyim, ikna edebileyim diye. Bu da çalışma saatleri anlamında ciddi bir sıkıntıya sebebiyet veriyor ve benim çalışma saatlerimi çok dengesiz olmasına neden oluyor. Yani örneğin işte bir herhangi bir iş yerinde 8 saat çalışıyorsanız fazlası fazla mesaisi ki onun bile belirli bir sınırlaması varken ben niye orada tutup da on altı on yedi saat çalışayım, on sekiz saat çalışayım. Yani ki çalışmamızı da bekliyorlar bu arada. O yüzden onda bir sınırlama getirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Ülke için bunu söylüyorum. Çünkü Türkiye’de olduğumuz için evet diyorum ama sonuçta yurt dışından da işler geliyor. O yurt dışındaki kişiler teklifi verebilirler. Bunda herhangi bir şey kendilerine göre gündüz vakti olacağı için verebilirler. Ama biz o saat dilimi tekrar aktif olduğu zaman tekrardan görebiliriz diye düşünüyorum yani.” (G-12)

“Valla çok yoruyor, yani fazla yoruyor hatta. Popüler anlamda mental bir yorgunluk var, oluyor yani. Ve bu bıkkınlık vesaire aile içerisinde huzursuzluğa bile sebebiyet veriyor. Çünkü sürekli evde gerginlik var. Yani hani yorgun olduğunuz için hiç sağlıklı düşünemiyorsunuz vesaire. Ondan dolayı onu da etkiliyor. Öte yandan da birisi, arkadaşınla örneğin buluşacağız. Tamam kafamızı dağıtacağız, vesaire falan diyorsun, hani tam çıkacaksın, tak bir tane iş geliyor. Haydi buyur yapsan bir dert yapmasan ayrı dert şimdi yapacaksın bir de işin fenası genelde de böyle olunca ne yapıyorlar bilmiyorum. Beni mi takip ediyorlar, ne yapıyorlar? İyi bir şey geliyor, iyi bir iş geliyor. Yani iyi derken ücreti anlamında iyi bir iş geliyor ama hemen de isteniyor falan. Arkadaşın da şimdi çıkmış yola sen daha sonra hani yakın zaten diye şey yapıyorsun falan bu sefer de haydi onun stresi e arkadaşına desen bir dert demesen ayrı der. Adam diyor kardeşim, madem öyle niye konuştun yani şunu demek istiyorum özel hayat diye bir şey kalmıyor. Yani ve saatte fark etmiyor. Gerçekten fark etmiyor. Gece 4 buçukta bize iş gönderenler var ya, gece 4 buçuk yani. Hani daha ve Amerika’da falan yaşamıyor bu kişiler yani baya Türkiye’de yaşayan kişiler yani. Hani sahurda falan da bahsetmiyorum. Yani sahurda da zaten gönderilmez işte neyse ya o da ayrı bir konu. Dolayısıyla da böyle bir ortam. O yüzden sabah kalkıyorsunuz. Bugün şunları şunları yapacağım diyor, benim çünkü başka işlerim de var. Dediğim gibi başka şeylerle de meşgul oluruz. Yapacağım diyorum. Tak bir tane iş geliyor. Hem şimdi o yüzden onun şeyi çok stresli ve sürekli bir tetik halinde. Aslında kendini tam anlamıyla sanki böyle cephede bekliyorsun. Ne zaman gelecekler diye onun gerginliği falan bir belirsizlik zaten kadar kötü bir şey yok. O yüzden bunlar bizi çok fazla yoruyor.” (G-12)

“Mesela bana illa 60 yaşında teyzeler de geliyor. 20, 30 yaşında öğrenci de geliyor. 17-18 yaşında ehliyetini almadan önce mesela kursa yazılmadan önce kursa birazcık bilgili gitmek adına hani sıfır gitmemek adına bir şeyler öğrenmeye gelen öğrenci de oluyor. Şimdi 18-20 yaşındaki öğrenciyle 60 yaşındaki teyzenin kapasitesi aynı değil. Ha, dolayısıyla bu bana bir psikolojik baskı da oluşturuyor. Hani benim ona bir an önce öğretmem lazım. Birçok şeye bir an önce kafasına sokmam lazım, ama alamıyor. Sadece bir sinyal kolunu 20 dakika aşağı sol yukarı sağ aşağı sol yukarı sağ diye öğrettiğim öğrenci de var. Bir lafı bir kerede söylediğim öğrenci de var. Ha dolayısıyla bu alamayan öğrenciler herhangi bir bilgiyi depolayamayanlar bana çok büyük bir psikolojik baskı oluşturuyor. Olayın tamamına böyle bir dışarıdan baktığımda psikolojik baskı da %70’lik %65’lik %70’lik bir dilimi oluşturuyor yani. Getirisinin yanında, yani getirisinin dışında işte ne bileyim kendime göre çalışmanın

hepsini bir tarafa koyalım. Psikolojik baskıyı bir tarafa koyalım psikolojik baskı benim için önemli. Yani zaten şeyden de kursta hani o psikolojik, yani şöyle söyleyeyim, biraz yapıya bağlı herhalde böyle bir kabın içerisinde çalışmıyorum. Yani o benim kendime göre tasarladığım bir iş olmalı. Zamanı da kendime göre ayarlamış olmalıyım. Bunlar benim için çok önemli. Yani psikolojik baskı benim için çok önemli. Şu an getirisinden de önemli. Yani bu işin getirisinden çok çok daha önemli. Öyle söyleyeyim.” (G-13)

“Ya yaptık işte o işi de yani anlatabiliyor muyum? Şimdi ben başka işler yapıyorum. Bambaşka şeyler yapıyorum. O yüzden hani bir daha dönüp onunla uğraşmam. Çünkü yani temizliğiymi bilmem neydi. Yani aslında temiz para. Kılçıksız diyeyim. Çok fazla şey yapmadan efor harcamadan kazanıyorsunuz, ama yine de ya bir daha yapmam artık yaptık çünkü ama onun kişisel bir durum olabilir. Bu soruya verdiğim cevap çok subjektif bir şey oldu şu an. Yani bu benle alakalı ama yani bu gelir devam etsin diyen insan devam eder. Ben sadece tamam, yaptık bitti işte bir daha artık gerek yok diyorum. O zaman para lazım. Ya tabii ki. Şimdi de lazım da lazım değil demek istemiyorum ama şimdiki işlerimden aynı eforla daha fazla para kazanabilirim o yüzden.” (G-16)

“Yok olmuyor, daha da kaygı yaratıyor. Çünkü bunun geleceğini bilme... eskiden geleceğini bilmeden yaşıyordunuz. Yüksek bir gelir geliyordu ve bunun hiçbir gitmeyecekmiş gibi yaşıyorsunuz. Ona göre bir yaşam tarzınız vardı, şimdi her an gidebilir gibi yaşıyorsunuz. Ne kadar çok yüksek gelirse o daha da üzüntü yaratıyor. Mesela on kazanıyorsanız onluk üzülyorduk. Şimdi altmış geliyorsa altmışlık üzülyyorsunuz. Yani kazancınız oranıyla üzüntünüz artıyor çünkü o gidecek. Çünkü yapay zekâ alacak dediğim gibi işi. Ya geleceği düşünerekten söyledim. Evet geleceğe şimdi, eskiden ilk başladığınızda çok tatmin ediciydi. Çok yüksek gelir kazanıyordunuz ve bunun gitmeyeceğini daha da artacağını düşünüyordunuz. Şimdi her artış yüksek kazançta bunun gelecek gideceğini öngörüyorsunuz. Çünkü gözüken bu süreçte benim kendi açımdan söyleyeyim. Öngördüğüm süreç bunun bize gerek kalmayacağı yönünde. Şimdi bu da ne kadar çok para kazanırsam daha çok kaygı yaratıyor ki. Çünkü artık böyle bir para kazanamayacağım. Sonra fiziksel işleri düşünmeye başlıyorsunuz. Hani geçmişe dönüyorsunuz birazda o daha da yüksekten düşmek gibi oluyor bence.” (G-17)

Nihayetinde gig platformlarında yer alan ücret kesintileri, gelir-iş-istihdam-sağlık koşullarına yönelik güvence, işin ve işçinin niteliksel düşüşü, yorgunluk-stres-tükenmişlik olguları ve müşteri memnuniyetsizliği ile ürün/hizmet iadesinin yapılması durumları, dezavantaj koşulları olarak tabir edilmektedir.

Gig ekonomisine yer alan çalışanların piyasada karşılaştıkları en büyük sorunların başında güvenceye yönelik soru işaretleri gelmektedir. Gig çalışanlarının yarısı bu durumu olumsuz olarak nitelendirmektedir. Öncelikle gig çalışanları iş elde edebilmeleri adına günün her saatinde veya her yerinde platformu takip etmek durumunda kalmaktadır. Dahası iş talebi takip edilmediği vakit, başka gig çalışanlarına teklif gönderildiği için işi elde edememe durumu ortaya çıkmaktadır. İş ve istihdama yönelik en büyük güvencesizlik kaynağı bunun süreksiz olma durumudur. Buna ilaveten teklif edilen işe yönelik ücretler, piyasanın ve yaşam koşullarının oldukça altında kalmaktadır. Bu aşamada nitelikli çalışanlar, orta veya yüksek ücret seviyesinde yer aldıkları için işi elde edememe durumu ile karşı karşıya kalabilmektedir.

Nitelik seviyesi veya deneyimleri temel aşamada olan bireyler, düşük ücret düzeylerini kabul ettikleri için piyasanın arz ve talep dengesindeki ücret miktarını da aşağıya çekmektedirler. Kimi zaman da ücretin ödenmesi ile ilgili problemler (platformdan platformda değişen) oluşmaktadır. Bu durumda da gelire dair güvencesizlik algısı ortaya çıkmıştır (G-10, G-12, G-4, G-8). Gig çalışanları için kendi dışında etkenlerin de güvenceye yönelik sorunları ortaya çıkarabileceği kabul edilmektedir. Yürütülen iş ve hizmet faaliyetinin, ülkenin güvenlik problemleriyle etkilenebildiği ve bu durumun iş-istihdam-gelir güvencesizliği yarattığı ortaya çıkmıştır (G-14, G-16). Ayrıca ilerleyen süreçte teknoloji yoğun istihdam biçimi olan gig ekonomisinin akıbetine dair bilinmezlik, çalışanları güvencesizlik algısına itmektedir. ChatGPT, Midjourney vb. yapay zekâ platformlarının işgücü piyasasına dahil olması, gig çalışanlarını istihdam belirsizliğine yönelik kaygıya sürüklemektedir (G-17). Çalışanların özellikleri dikkate alındığında gig piyasasına dahil olduktan sonra güvence faktörünü dezavantaj olarak nitelendiren gig çalışanlarının birisi hariç (G-16) hepsinin erkek olduğu görülmektedir. Erkek gig çalışanlarının G-16 ile kıyasla iş alma sıklığının daha yoğun olduğu belirlenmiştir. Güvence faktörünü olumsuz ifade eden bireylerin ortalama ücret kazanç (17.428 TL) seviyesinin, olumsuz olarak algılamayan gig çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Güvence anlamında olumsuz görüş bildiren gig çalışanlarının büyük çoğunluğunun eğitim durumu, lisans ve üzeri seviyede olduğu gibi G-14 hariç (ticari iş) beyaz ve altın yakalı işçilerden oluşmaktadır.

Gig çalışanlarının piyasada karşılaştığı diğer bir problem müşterinin nedensiz biçimde memnuniyetsizliği ve ürün/hizmet iadesi talebidir. Bu durumu olumsuz olarak tanımlayan gig çalışanları; işin yürütüldüğü, sürdürüldüğü ve tamamlandığı durumda işi karşı tarafa teslim ettikten sonra müşterilerin belirli sebeplerle ücret iadesi talebinde bulunduğunu paylaşmıştır. Bu durumda iş sözleşmesi olsa dahi aracı platforma şikâyet oluşturulması halinde bilirkişi atanarak arabuluculuk işlemi yürütülmesi gerekmektedir (G-12). Gönderilen ürünün ücret iadesi talebi, gig çalışanları için dezavantajlı durumlardan birisidir. Kimi zaman üründe problem olmamasına rağmen müşteri geri iade etmekte, bu durum gig çalışanına maliyet olarak yansımaktadır (G-14, G-3, G-5, G-7). Ürün ve hizmet iadesini dezavantaj olarak nitelendiren gig çalışanlarından erkeklerin (37,3 yaş) yaş ortalamasının kadınlara (25 yaş) kıyasla yüksek olduğu tespit edilmiştir. Müşteri iadesini ifade eden gig çalışanlarından kadın çalışanların mavi yakalı işlerde yer almasına karşın erkek çalışanların beyaz ve altın yakalı gig işlerinde çalıştıkları belirlenmiştir.

Gig platformları, gig çalışanları açısından istihdam ve gelir imkânı yaratmış olsa da işçi tarafının ücretinin bir kısmından elde ettiği komisyon kesintisi, gig çalışanları açısından

dezavantaj faktörünü oluşturmaktadır. Gig platformları bu noktada işi yürüten olmamasına karşın kimi zaman gig işçisinin elde ettiği ücretin beşte biri oranında platform gider kesintisi uyguladığı ifade edilmiştir. Alınan her iş için bu kesintinin uygulandığı hesap edildiğinde, gig çalışanı ciddi anlamda ücret kesintisiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu ücret kesintisi gig işlerindeki ücret seviyesinde de artış yaratabilmektedir (G-1, G-16, G-4). Öyle ki kimi platformlar işçinin ücretinden gelir elde ettiği gibi müşteriden de belirli oranda kazanç elde etmektedir. Bu durumda yine gig ekonomisinde yer alan alternatif platformlar tercih edilebilmektedir (G-11). Komisyon kesintisini vurgulayan gig çalışanların bağımlı-bağımsız özellikleri değerlendirildiğinde, cinsiyet ve yaş anlamında çeşitlilik olduğu görülmektedir. Bu temayı vurgulayan eğitim seviyesi lise ve altında olan gig çalışanlarının ürün satışı yaptığı, lisans ve üzeri seviyeye sahip olanların hizmet ifasında bulunduğu görülmektedir. Ayrıca erkek çalışanların iş alma sıklığının kadın çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Ancak bu durum ekonomik kazanca yansımamakta, benzer biçimde ücret seviyesi elde edilmektedir.

Gig çalışanlarının gig piyasasında ifade ettiği bir diğer dezavantaj koşulu, işin ve işçinin niteliğinin düşmesi durumudur. Gig ekonomisinde işçinin beşeri sermayesine yönelik bir yeterlilik ölçütü olmadığı için konuyla ilgili bilgisi olan veya konuya dair yeni görüşleri oluşan bireyler eşit şartlarda iş elde etmektedir. Müşteri açısından genel kıstas, işçinin aldığı ücret miktarıdır. Bu durum piyasaya henüz giriş yapan bireylerin çok cüzi ücretlerle çalışarak piyasadaki ücret seviyesinin ve yürütülen iş kalitesinin düşüşünü beraberinde getirmektedir. Farklı alanlardan farklı nitelik seviyesine sahip kişiler aynı işi talep etmektedir. Bu durum gig çalışanlarının iş ve gelir bağlamında kaygı yaşamasına neden olmaktadır (G-10, G-12). Dahası gig piyasasındaki rekabet, sadece Türkiye özelinde olmadığı için küresel anlamda bireylerin aynı piyasada yer almasına sebebiyet vermektedir. Bu süreçte yaşam maliyeti düşük olan ülkelerde yaşayan gig çalışanların daha avantajlı olduğu ve haksız kazanca mahal verdiği bir ortam yaratılmaktadır. Daha düşük ücret talebi, nitelik seviyesine bakılmaksızın yoğun olarak dikkate alınan bir durum olmaktadır (G-17). İşin nitelik düşüşüne yönelik diğer bir görüş de özellikle uzaktan eğitim veren gig çalışanlarının, bilgi aktarımını karşı tarafa iyi yansıtmayı yansıtmaması durumudur. Sanal platform aracılığıyla uzaktan eğitim verimli olmadığı durumlarda, gig çalışanı tarafından verilen hizmetin kalitesi de düşmektedir (G-15). İşin ve işçinin nitelik düşüklüğüne yönelik görüş bildiren bireylerin tamamı erkektir. Orta yaş grubunda (38,5) olan bireylerin tamamının lisans ve üzeri eğitim seviyesinde yer almaktadır. Henüz gig ekonomisine giriş yapan G-15 haricindeki bireylerin tamamı yazılım/tasarım/editör/yürütücü alanında altın yakalı işçilerdir. G-15 dışındaki diğer gig

işçileri en az ayda iki ve daha fazla işi gig ekonomisinden elde etmektedir. İlgili temayı vurgulayan kişiler için gig ekonomisinin önemli bir gelir kaynağı olduğunu göstermektedir. Nitekim yine G-15 haricindeki bireyler ortalama bazda 34 bin 166 TL gibi yüksek bir maddi kazanç seviyesine sahiptir. Gig ekonomisinde işin ve işçinin kalitesinin düştüğünü beyan eden yüksek lisans eğitime sahip gig işçilerinin elde ettiği maddi kazanç, diğer tüm gig çalışanlarına kıyasla en yüksek seviyeye (50.000 TL) sahiptir.

Gig ekonomisinde yer alan bireylerin dezavantaj faktörü olarak ifade ettikleri diğer bir husus, stres ve tükenmişlik durumudur. Gig çalışanları için esnek çalışma biçimi, özgür ve özerk çalışmayı ifade ederken diğer yandan iş talebinin sürekli hale gelmesi, iş ve boş zaman kavramının muğlaklaşmasını ve tükenmişliği ortaya çıkarabilmektedir. Zaman fark etmeksizin iş teklifi geldiği vakit, karşılık verilmediği takdirde müşteri farklı bir gig çalışanına teklifte bulunmaktadır. Bu duruma gig çalışanları, yorucu ve stresli olarak betimlemektedir. Müşterinin ücret seviyesini serbestçe belirleme durumunun yanında işin tamamlanma süresi kısa olursa gig çalışanı için bu durum tükenmişliği hızlandırmaktadır (G-12). Eğitimciler için yorucu ve stresli olan bir durum da karşı tarafın isteği, arzusu ve kapasitesinin olmadığı düşünülmese rağmen sürekli olarak aynı faaliyetlerde bulunmaktadır (G-13). Gig çalışanlarının bir kısmı da gig piyasasına yönelik bilgi edindikçe daha az efor sarf edebileceği, daha fazla getiri sağlayacağı işlere yönelmektedir (G-16). Gig çalışanı için bir diğer tükenmişlik durumu da teknolojik gelişmelerin işgücü piyasasına etkileridir. Teknik gelişmelerin hız kazanmasıyla gig çalışanları yüksek gelirler elde etse bile sonrasındaki süreçte piyasada yer almayabileceğini düşündükleri için stres ve kaygı yaşamaktadır (G-17). Gig piyasalarına yönelik stres ve tükenmişlik vurgusu yapan bireylerin cinsiyet ve yaş kategorilerinin çeşitli olduğu görülmektedir. Bu kişilerin eğitim seviyelerinin lisans ve üzerinde olduğu belirlenmektedir. Ticaret ile uğraşan G-16 dışında diğerleri altın yakalı çalışanlardan oluşmaktadır.

4.1.1.4. Gig Ekonomisine Katılım Süreci

Gig ekonomisinde yer alan çalışanların piyasaya katılım süreçleri farklılaşmaktadır. Katılım nedenlerinin keşfedilmesi önemli olduğu kadar katılım süreçlerinin ortaya çıkarılabilmesi de çalışanların gig piyasasına girişlerindeki etkenleri belirlememiz için önemlidir. Bu kapsamda çalışanların gig ekonomisine katılım süreçlerini nasıl tanımladıkları paylaşılmaktadır. Buna dair “gig ekonomisine ne zaman ve nasıl katıldınız?” “gig ekonomisine katılma sebepleriniz nelerdir? nasıl tanımlarsınız?” türevindeki sorulara yönelik veriler elde edilmiştir.

Tablo 4.5 Gig Ekonomisine Katılım Süreçleri

Gig Ekonomisine Katılım Süreci			
Alt Temalar			
Görüşmeciler	Girişimcilik ve İş Elde Etme	Pandemi ile Birlikte Piyasaya Katılım	Platform Aracılığıyla Sosyal Ağ Oluşturma
G-1			
G-2			
G-3			
G-4			✓
G-5		✓	✓
G-6	✓		
G-7	✓		✓
G-8	✓		
G-9	✓		
G-10	✓		
G-11		✓	✓
G-12	✓	✓	✓
G-13	✓	✓	
G-14		✓	✓
G-15			
G-16	✓	✓	
G-17	✓		
%	69,23	46,15	46,15

Tablo 4.5'te görüldüğü üzere gig çalışanlarının piyasaya giriş süreçleri genel anlamda üç farklı aşamaya ayrılmaktadır. Bunlar; girişimcilik ve iş elde etme, pandemi ile birlikte piyasaya katılım, platform aracılığıyla sosyal ağ oluşturma alt temalarıdır. G-1, G-2, G-3 ve G-15 gig ekonomisine katılım süreçleri ile ilgili görüş bildirmemişlerdir. G-15'in henüz gig ekonomisine katılım aşamasında olduğu için süreci anlamlandırmasının zor olması olağan bir durumdur. Diğer üç kişinin, görüş bildirenlere kıyasla eğitim seviyesinin lise ve altı seviyesinde olduğu, mavi yakalı çalışanlar olduğu ve muhakkak haftada bir defa iş aldıkları tespit edilmiştir. Bu kişilerin tamamının zaten rutin bir işi olduğu için gig ekonomisine dahil olması, sadece ek gelirden ibaret olmaktadır. Gig ekonomisi katılım süreçlerine dair görüş bildiren bireylere göre girişimcilik ve iş elde etme amacıyla piyasaya dahil olma düşüncesinde olan gig çalışanlarının yaklaşık %70 oranında olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla en önemli sürecin girişimcilik veya iş elde edebilme koşulu olduğu görülmektedir. Ayrıca G-12, katılım süreçlerinde belirtilen alt temaların tamamından etkilendiği görülmektedir.

Bireyler girişimcilik güdüsüyle veya ana/ek gelir elde etme arzusuyla piyasaya dahil olmaktadır. Bireylerin amacı, iş ve gelir elde etme durumudur. Bu duruma etki eden kaynak faktörlerin başında sosyal ağ dahilinde dış çevrenin onları etkilemesi olmuştur. Görüşmecilerin duruma ilişkin görüşleri aşağıda paylaşılmıştır.

“Tam olarak emin değilim ama yaklaşık 3 sene kadar önce olması lazım. İlk olarak işsiz kaldığım bir dönem vardı. Dediğim gibi. Bu burada reklamlarda karşıma çıkınca direk profil oluşturup iş almaya başladım.” (G-10)

“Sigara alışkanlığı gibi bir yorum yapacağım ama. Şey, bir arkadaş tavsiyesiyle başladım. Dedi ki, böyle bir platform var. Bir Bakın falan dedi ondan sonra baktım, o gerçekten ufaktan başladım. Sonra bi baktım. Aha dedim. Bizim yetkinlikteki herkes yapıyor bu işi. Hatta insanlar sadece bir alanda uzmanlaşmaya çalışıyor. Bize bu haksız dediğim gibi, yani on tane farklı iş var. Bizim yaptığımız gibi ve mesela bazen ben de sipariş veriyorum. Şeylere, müşterilere ama şey için değil, aldığım satmak için değil, ben kendi işim için alıyorum. O onunla mesela bakıyorum. Kalite noktasında çok ciddi sıkıntılı olanlar var. Mesela kaç defa İptal ettiğimi biliyorum şeyi, işi. Dolayısıyla şey, yani hani kendini yetkinliğimizi de görmüş olduk. O yüzden oradan ilanlar açmaya başladım. Kaç yıl oldu 2021’de galiba başladım. Evet. 2021’de başladım.” (G-12)

“Öncelikle şöyle, ben öğrenciydim, en basitinde dediğim gibi herkesin ihtiyacı olduğu kadar benim de ihtiyacım vardı. Sonra ablamın nişanı oluyor nişanda da bu yerleri araştırıyordum ve iyi bir para kazanabileceğimizi düşündüm. Sonra istanbul’da bu yer beraber iş yaptığımız yer teklif kapsamında bana hani internet sitesi açabilirsin daha çabuk yayılırız. Ben bu işlerden pek anlamıyorum dedi. Ben de yardımcı olmak amacıyla hem de kendim para kazanmak amacıyla kendi gelişim sağlamak amacıyla böyle bir işe başladık.” (G-6)

“Devam edemedim. Yani mesleğime öyle söyleyeyim size. Hani şu çok kaldıramadım. Malum edebiyat liseye hitap eden bir alan. Gençlerle onu yürütemedim. Yani öyle söyleyeyim size psikolojim onu kaldırmadı. Sonrasında aynı zamanda benim sürücü kursu hocalığı sertifikam da vardı. Yıllar öncesinden ama bunu hiç kullanmıyordum yani malum biz lisede eğitimciyim. Sonrasında bunu bırakınca aradan zaman da geçti. Hani evde kaldığım sürece hani biraz acılar hafifleyince falan hani part time çalışabilecek, beni aşırı yormayacak, ev... eve de vakit ayırabileceğim çalışma alanları, çalışma saatlerini kendim belirleyebileceğim bir şekilde çalışmak istedim ve bu sertifikamı kullanmak istedim. Öncesinde bir sürücü kursunda çalıştım direksiyon usta öğreticisi olarak. Sonrasında bu da biraz bana ağır gelmeye başladı. Yani şöyle söyleyeyim, hani bir insana araç kullanmayı öğretmek bir çocuğa okuma yazmayı öğretmekten çok çok daha zor. Bu yüzden hani 2 buçuk 3 sene kadar full çalıştım normal sabah 8 akşam 5 aralığında. Sonrasında kendi aracıma sağ tarafa hoca pedalları taktırmak istedim ve bunu yaptım. Kendi aracım ile internet üzerinden daha şey... iş olarak öğrenci bularak eğitim verdim. Bunu daha uzun süre devam ettirdim. Çünkü bunun ders saatlerini ben kendim belirliyorum. Getirisi çok çok daha yüksekti.” (G-13)

“Para lazımdı. Para lazımdı ve evimizin konumu güzeldi ve dekorasyonu da güzeldi. Biz dekore etmiştik zaten. Hani biraz da ona göre yani bu tarz işler için kullanılır diye dekore etmiştik. O yüzden yoksa acayip bir yerde olsa yapamazsınız. Bizim evimiz şey dedi. Taksim Sıraselviler’in üzerinde.” (G-16)

“Eskiden ilk önce işe ilk girenler iş güvencesine hiç sıkıntı olarak yaşamıyordu mesela ben de hiç iş güvencesi sorunu yaşamıyordum. Çünkü ilk defa girdiğinde o zaman rekabet faktörünü göz önüne almıyordum. Pazara ilk giren kişi olduğum için çok da yüksek oylarım vardı. Sürekli işler bana geliyordu. Sıfır risk hissediyordum.” (G-17)

“Yani şöyle ne zaman başladım? Hocam ortalama 2008’den beri falan yapıyorum. Çok eski. Evet yani o zaman da yani o zamanlar eskiden şeyler vardı. Forumlar daha yaygındı. O platformlar üzerinden iş alım sağlıyordum. Ben şimdi daha sonrasında işte bi’onluk olsun, içerik.net var, bilginiz var mı bilmiyorum. Makale alım, satımı yapılan bir yer. Bu tarz yerlerde yapıyorum yani işi.” (G-8)

“Benim sanırım 7-8 yıl oldu. Dayımın oğlu var. Evet, şey İstanbul’da matbaada çalışıyor, onun tavsiyesiyle oldu. O söylemişti. Siz de bir ekleme yaptık Google’a. Ondan sonra o günden sonra çalışmaya başladık. Çok şükür iyi yani oradan da bayağı iş geliyor yani. Hemen hemen gündelik.

Şimdi o yıllarda sanırım 2015 falandı herhalde biz böyle platformlar üye olduğumuzda. O yıllarda Uber’de komisyon falan yoktu diye biliyorum. Hatırladığım kadarıyla. Şimdi genelde Malatya merkeze uzak bir ilçeyiz, 80 km falan. Şimdi Malatya merkezden ararlarsa cevap vermek biraz zor olur veya gitmek biraz zor olur veya havaalanına gitmek biraz gitmek zor olur diye vazgeçtik ondan dolayı. Biz kendi ilçe, kendi ilçemizin şeyini yani potansiyelini kaldırabilirsek bize yeter. Malatya’yı şey yapmayalım ondan dolayı. Şimdi şöyle ki, gittiğimiz müşteriye ikinci kez bağlıyorsunuz yani. Örnek veriyorum size gittim. Siz beni internette buldunuz size gittim. Bıraktığım yerde işimiz bitti, tekrar arıyorsunuz, geri almak için geri dönmek için veya üçüncü bir iş veriyorsunuz. Dördüncü bir iş veriyorsunuz, o şekilde yeniden müşteri bağlamış oluyoruz, insanlar da tekrar taksi aramak zorunda kalmıyor. Öyle bir avantajı var bu işlerin.” (G-9)

Gig çalışanları için piyasaya katılım sürecinde diğer önemli faktör pandemi ile piyasaya giriş yapmalarıdır. Görüşmeciler pandemi dönemi ile birlikte piyasaya giriş yaptıklarını veya iş alma sürecinin o dönemden sonra hızlandığını belirtmektedir. Konuya ilişkin görüşler aşağıda ifade edilmiştir.

“... pandemide kızım evdeydi onla vakit geçirmek daha fazlaydı. Ama şimdi okula gidiyor. Bana vakit kalıyor, ben de hobi olarak aslında daha çok yapıp paraya dönüşmüş oluyor. Yani çünkü çok fazla ürün olmuştu. O zaman öyle başlamıştım. Çok fazla birikince satayım dedim. O şekilde olmuştu ilk başladığımda.” (G-11)

“Zaten uzaktan çalışmayla alakalı bir şeyler başlayınca işten çıkartmalar da hani bu bundan kaynaklı işten çıkartmalar da başlayınca uzaktan çalışan kişiler bunu fark ettiler oluyormuş bu iş diye. Dolayısıyla kendi birikimimi şöyle satarım böyle satarım zaten. Özellikle Amerika’da da bu tarz işler olduğu için arada çok hızlı bir şekilde insanlar tolere olduğunu düşünüyorum. Yani bayağı hızlı bir şekilde hatta. Yapılabiliriyormuş denildi. Ama zaten belirli işlerde örneğin gazetecilikte ya da fotoğrafçılık gibi mesleklerde aslında Freelance çalışılıyordu. Bu ama internet hem de çok çok çok uzun zamandır yani 2000’lere bile gelmeden önce bile yapılıyordu bu işler. Ama tam isim konulmuyordu. Şu anda işsizlikle beraber bir nevi evde çalışmanın da getirdiği o pandemi ile birlikte ikisi birleşince, aaa oluyormuş bu iş hem de kurumsal da olarak da oluyormuş. O yüzden bu yönüyle bunu tamamen tesadüf olarak hızlandırdığını düşünüyorum yani.” (G-12)

“İnternette iş alma ya ben ne zaman başladım? 2019 yılının sonlarında başladım. Henüz pandemi biraz çıkar gibiydi. Pandemi girince araya birazcık mecburen evlere kapandık. O dönem ara verdim. Yani ben başladım. Ortalama 3-5 ders aldım, sonrasında bıraktım pandemi dolayısıyla. Sonrasında da 2021 başlarında tekrar başladım.” (G-13)

“Pandemi zamanında başladım. 2021 falandı tahminen 2020’nin sonunda 2021. Bir arkadaşın vesilesiyle o yapıyordu işi. Ben de kargo işine bakıyordum yani. Bizim firmayla çalışıyordu. Orada öyle yap falan dedi. 1-2 denedim baktım olmadı yani bir gelir amaçlı düşünmedim yani. Eşim yardımcı alıyor bana bu konuda ben kalkıp anlamam bayanın şeyinden, kozmetiğinden. Eşim bu konuda yardımcı oluyor işte öyle. Bu zamana geldik yani. Daha da büyüyecek inşallah.” (G-14)

“Şeyde birkaç, Korona dan sonra başladım ben. Daha yeni başladım, yeni diyebilirim. Corona’da başladım işte birkaç tane. Çünkü çocuklar çok geri kalmıştı. Dersler olmamıştı çocukların. Online eğitimde çok verim alınamadığı için o zaman başlamıştım. Hadi böyle bir şey yapabilir miyim gibisinden. Böyle ilanlar falan oluyor bu şeyde. Çanakkale’nin yöresel yöresel sayfalar var. Böyle yerel sayfaları oralara başvuru şey yaptım işte ilanımı yayınladım falan öyle başladım. İlk o zaman başlamıştım işte. Ondan sonra da zaten arkadaşlar vesile oldu işte şu arkadaş istiyor, çocuk şey yapar mısın falan gibisin öyle başladım.” (G-5)

Gig ekonomisine katılım süreçlerinde önemli etkenlerden birisi de platform aracılığıyla sosyal ağ elde etme durumudur. Gig çalışanları sosyal ağ aracılığıyla piyasaya katılım sağladıkları gibi gig ekonomisinde tutunma durumunu yine sosyal ağ çevresi ile elde edebilmektedir. Sosyal ağ kitlesinin genişlemesi, daha fazla iş ve gelir fırsatı demektir. Buna yönelik görüşler aşağıda ifade edilmektedir.

“Üç yada hatta 5 yıl falan daha fazla da olabilir. Ya bu örgüyle ilgili beş yılı falan vardır. Ya yine dolap üzerine yüklediğim whatsapp’ta doğum yaptıklarımla birlikte başladım. Ha bir de kardeşimin Instagram sayfası çok fazla büyük orada da bir kere reklamını yapmıştı, oradan da almıştım sipariş. Şöyle, kardeşimin sayfası 700.000 küsurluk falan bir sayfa, kuaför kendisi ona söylemişim, o da tamam yapayım abla reklamını demişti. O yapmıştı o da telefonumu vermişti, oradan faydalanmıştı. Kendimi açmamıştım sayfa. O gün için yeterli o bayağı bir gelmişti. Hatta biri alıp başkasına tavsiyeler de de yürümüştü ama onu da dolap üzerinden satıp kargosu daha uygundu. O şekilde yapmıştım.” (G-11)

“Freelance platformlar var, bionluk var sahibinden com’dan yine aynı şekilde. Ama ben ağırlıklı olarak Bi’onluk üzerinden alıyorum. Bir de ufak da olsa çevremizden oluyor. Çevremiz ne diyeyim işte akrabalar eş dost üzerinden hani biraz da oluyor. Bir de son olarak da bir. Bir sendika var o sendikanın var ama ben üye değilim oraya onlar kendi üyeleri kazansın diye bir network oluşturuyorlar. O ordan bir paslaşma oluyor. Onlardan da hani yararlanıyoruz. Bunu yaparken de kendi bilgi birikimimiz üzerinden işi en, nasıl diyelim, en iyi şekilde nasıl olabilecekse kaliteden, gerçekten ödün vermeden bir şeyler yapmaya çalışıyorum vesaire. Ve şey o zamanlamayı da tabii ki işe göre belirliyoruz.” (G-12)

“... ilan platformlarına. İlk sahibinden üzerinden ulaşanlar oldu. Onun dışında hani daha çok network tarzı, hani bak şu hocadan ders aldım işte şöyle oldu, böyle oldu diye genişleme daha etkili oldu diyebilirim.” (G-4)

“Ya şimdi mesela benim böyle aynı arkadaş ortamında otururken işte benim kızımın işte Türkçede şöyle, ben sadece sosyal bilgilerle kalmadım yani hani ilkokul seviyesindeki çocuğa da derslerini yaptırmak adına çalışan anne babalar oluyor ya hani böyle bir şey yapılır mı, yapar mısın? Falan gibisinden başlayınca öyle öyle başladı. Hani arkadaşlarla konuşurken işte bak böyle bir öğretmen arıyorum. Şöyle öğretmenimiz var, şöyle falan deyince hadi ben de yapabilir miyim? Gibisinden olunca

öyle başladım. Cazip de geldi, bir de hoşuma gitti. Ve ufak çocuk ya ilkokul, ortaokul, çağı ya hani çok da zorlamadılar.” (G-5)

Nihayetinde gig ekonomisine dahil olan gig çalışanlarının, piyasaya giriş süreçleri veya piyasada karşılaştıkları aşamalara yönelik durumlar orta çıkmaktadır. Bunlar; girişimcilik düşüncesiyle veya iş-istihdam fırsatına erişim sağlama talebiyle katılanlar, pandemi dönemi ve sonrasında gig ekonomisine geçiş yapanlar ve sosyal ağ vasıtasıyla piyasaya dahil olduğu gibi sosyal ağ aracılığıyla sürekli iş alan kişiler olarak belirlenmektedir.

Gig ekonomisine giriş sürecine vurgu yapan görüşmecilerin üçte ikisinden fazlasının girişimcilik ve iş alma imkânlarının olması sebebiyle gig ekonomisi sürecine dahil oldukları belirlenmiştir. Bulunduğu konumdan, rutin çalışma piyasasından öteye geçmek isteyen girişimciler için önemli olduğu gibi teknoloji yoğun çalışma biçiminde istihdamda yer almak isteyen çalışanlar için gig ekonomisine katılım süreci yegâne unsurdur. Bireyler daha kolay iş elde etme ve kitlesel erişim sağlamaya yönelik olarak piyasaya dahil olmaktadır (G-16, G-17, G-8, G-10). İş arayan veya ek gelir yaratmak isteyen bireyler, sosyal çevre vasıtasıyla gig ekonomisine dahil olmakta ve gig ekonomisinde kendilerine sosyal ağlar ile iş imkânı yaratmaktadır (G-12, G-7, G-9). Ayrıca işgücü piyasasına yönelik eksikleri fırsata çevirmek amacıyla gig piyasalarına talep oluşmaktadır (G-6). Bireysel veya sosyal etkenlerden dolayı işi bırakmak durumunda kalan işçilerin de gig ekonomisiyle işgücü piyasasına dahil olduğu görülmektedir (G-13). Gig çalışanların özellikleri dikkate alındığında, girişimcilik veya iş elde etme talebi dahilinde gig ekonomisine katılanların cinsiyet ve yaşa yönelik çeşitliliği göze çarpmaktadır. Gig çalışanlarından G-9 haricinde tamamının lisans ve üzeri eğitim seviyesinde olduğu görülmüştür. Girişimcilik ve iş elde etme amacıyla piyasada yer edinen çalışanların hiçbirinin mavi yakalı çalışanlar olmadıkları tespit edilmiştir. Çalışanlar genellikle ticaret ile uğraşan bireylerden veya beyaz ve altın yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Altın yakalı işçilerin diğer tip işçilere kıyasla iş alma sıklığı en az ayda iki veya daha fazla olup diğer gig çalışanlarla karşılaştırıldığında daha fazla gelir elde ettiği belirlenmiştir.

Süregelen teknolojik gelişmelerin, işgücü piyasasına yansımalarının sonucu olarak gig ekonomisi; 2008 krizi sonrasında tanınırlık kazanmış, pandemi sonrasındaki dönemde de işçilerin piyasaya geçiş yapmasını hızlandırmıştır. Sanal çalışma biçimleri yoğunlaşmakta ve iş talepleri artık platformlar aracılığıyla, belirli filtremeler sonucunda uygun bulunan gig çalışanları ile yapılmaktadır. Pandemi dönemi bu tip çalışma sistemini yoğun hale getirmektedir. Keza gig ekonomisinin katılım aşamalarına yönelik görüş bildiren gig çalışanlarının yarıya yakını pandemi dönemi ve sonrasına atıf yapmaktadır. Pandemi döneminde bireylerin boş zaman vakitlerinin artış göstermesi ve ekonomik anlamda çıkmaza

girilmesi ile gig piyasasına geçiş kaçınılmaz olmuştur. İşgücü piyasasındaki bireylerin pandemi döneminde ortaya çıkan ekonomik krizin etkisiyle işten çıkarmaları olağan olmuştur. Piyasaya giriş süreciyle birlikte bireyler gig işleri yürüterek, ana veya ek gelirler elde etmektedir (G-11, G-12, G-13, G-16, G-5). Pandemi döneminin sonrasında, gig sürecine dahil olduğu belirten çalışanların büyük çoğunluğunun kadın olduğu görülmektedir. Öyle ki G-14 ürün kargolama işlemini kendi yapmış olmasına rağmen ürünle ilgili bilgilendirme ve pazarlama işlemleri eşi tarafından yürütülmektedir. Böylelikle pandemi sürecine vurgu yapanlar arasında G-12 hariç tüm gig çalışanlarında kadın emeğinin etkisi mevcuttur. Gig çalışanlarının yaşları ve eğitim düzeyleri çok çeşitlidir. G-12 hariç bu çalışanların tamamı ek gelir elde etme amacıyla piyasada yer almaktadır. Dolayısıyla pandemi dönemi sonrasında giriş yapan kadın gig çalışanlarının, erkek gig çalışana kıyasla ek gelir hedefiyle piyasada yer aldığı tespit edilmiştir. Gig çalışanlarının iş alma sıklığı ve elde ettiği kazançlar düşük olsa da pandemi dönemi sonrasında yaşanan ekonomik krizden dolayı ailelerine ek gelir sağlama amacıyla piyasaya giriş yaptıkları anlaşılmaktadır.

Gig ekonomisine katılım sürecinde ve katıldıktan sonra, sosyal ağın önemi oldukça yüksektir. Gig ekonomisine katılıma yönelik fikir bildiren gig çalışanlarının yarısına yakını, gig ekonomisine sosyal ağ aracılığıyla yöneldiğini ve piyasada yer aldıktan sonra sosyal ağ çevresini genişlettiğini ifade etmektedir. Sosyal çevre, çalışanların gig işi alma ve gelir elde imkânını ortaya çıkarmaktadır (G-12, G-14, G-4, G-5, G-7). Gig çalışanları sosyal çevresini kullanarak ürün veya hizmetlerini reklamlama ve pazarlama imkânı bulmaktadır (G-11). Gig çalışanlarının özellikleri irdelendiğinde, sosyal ağın önemine ilişkin görüş bildiren bireylerin cinsiyet, yaş ve eğitim durumlarında çeşitlik söz konusudur. Eğitim seviyesi lise ve altı düzeyde olan gig çalışanlarının ürün ticareti yaptığı, lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip bireylerin çoğunluğunun eğitimci olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi lisans ve üzeri olan bireyler, eğitim seviyesi lise ve altında olan bireylerden yaklaşık iki kat daha yüksek kazanç elde etmektedir.

4.1.1.5. Gig Ekonomisinde İş Alma ve Kalıcı Olma

Bu aşamada piyasaya dahil olan bireylerin gig ekonomisinde tutunma, iş almaya devam etme ve kalıcı olmalarına yönelik görüşleri ortaya çıkarılmaktadır. Gig ekonomisine kalıcı olma düşüncelerine dair bakış açıları keşfedilmektedir. Buna yönelik olarak “gig ekonomisinde nasıl daha çok iş elde edebilirsiniz?” “gig ekonomisinde kalıcı olabilir misiniz? Nasıl?” “gig ekonomisinde kalıcı olarak iş almayı nasıl tanımlarsınız” türevindeki sorulara yönelik veriler elde edilmiştir.

Tablo 4.6 Gig Ekonomisinde İş Alma ve Kalıcı Olma

Gig Ekonomisinde İş Alma ve Kalıcı Olma					
Görüşmeciler	Alt Temalar				
	Aracı Platformda Yorumlar ve Derecelendirmeler	Bireysel Çaba ve Müşteri Memnuniyeti	Düşük Ücret Talebi	İş Ahlakı	Lokasyon
G-1					
G-2	✓				✓
G-3	✓			✓	
G-4			✓		
G-5		✓			
G-6		✓			
G-7	✓	✓			✓
G-8					
G-9		✓		✓	✓
G-10	✓	✓			
G-11		✓	✓		
G-12	✓				
G-13		✓			
G-14			✓	✓	
G-15	✓				
G-16	✓	✓	✓		✓
G-17	✓	✓			
%	53,33	59,99	26,66	19,99	26,66

Tablo 4.6’da çalışanların gig ekonomisinden iş almaya devam etme, kalıcı olma ve sürekli hale gelme durumlarına yönelik bakış açıları ortaya çıkarılmaktadır. G-1 ve G-8 kişileri bu ana temada görüş bildirmemiştir. Bu bireylerin özelliklerini incelediğimizde; yaş, eğitim durumu, gig işinin çeşitli olduğu görülmüştür. Bu bireylerin sıklıkla gig ekonomisinden iş aldığı ve ortalamanın üzerinde bir seviyede maddi kazanç sağladıkları belirlenmiştir. Görüş bildiren katılımcıların üçte ikisine yakınının, bireysel çaba ve müşteri memnuniyeti ile gig ekonomisinde iş almaya devam edebileceği ve kalıcı olabileceğine yönelik ifadeleri bulunmaktadır. Diğer önemli faktörler ise işi talep edenlerin yaptıkları yorumlar ve derecelendirmeler, ücret seviyesi, iş ahlakı ve lokasyon gibi etkenlerdir. Ayrıca G-16, bahsedilen beş alt temanın dördüne maruz kaldığını ifade etmektedir.

Gig ekonomisinde kalıcı olma adına en çok vurgu yapılan faktör, bireysel çaba ve müşteri memnuniyetidir. İşine özen gösteren gig çalışanlarının iş alma sürekliliğinin daha fazla olabileceği görülmektedir. Bireysel çaba ile müşteri memnuniyetinin sağlanması, yeni iş imkânlarının ortaya çıkmasında etken olabilmektedir. Müşteriler memnun kaldıkları zaman kendi sosyal çevreleri ile bu durumu paylaştığı gibi aracı platformlarda yer alan yorumlama kısmında da gig çalışanı için kalıcı olmasına adına destek vermektedir. Buna yönelik görüşler aşağıda ifade edilmiştir.

“Yani dediğim gibi devamlı kendimi geliştirmem lazım diye düşünüyorum. Kendimi geliştirip tek bir noktada sınırlı kalmazsam bu noktada başarılı olabilirim. Bu işte başarılı olabilirim diye düşünüyorum. Onun dışında ekstra bir çabaya da gerek olduğunu düşünmüyorum. Yani tamamıyla benim benimle alakalı olan bir şey düşünüyorum.” (G-10)

“Ürünleri kendi yapamıyor olmaları. İnsanların şu gençlerin marka takıntısı ve yani modern ürünleri tercih etmesi, modern ürünlerin örgüye yönelmesi ya örgü olarak da yapılabilmesi.” (G-11)

“Şunu şöyle, ben internet üzerinden ilan verdiğimde birkaç platformda ilan vermiştim. Geneli, hani orada ilanım var ama geneli öğrencinin de çoğunluğu birbirini tanıyarak geliyor. Bulduğumuz bölgede bayan hoca sayısı çok az işini düzgün yapan hoca sayısı çok az. Bana gelen öğrencilerin hepsi birbirini tanıyor. Aslında birbirlerinin tanıdıkları. Platformdan iş aldığım zamanlarda da mesela ben sizi tanıyorum. Siz de işte başkasını yönlendiriyorsunuz. Sonrasında işte benim konuşma tarzım, ses tonum, öğrenciye hitap şeklim kullandığım cümlelerim çok seçici ve çok bayağı. Yani 13 yaşında, 5 yaşında çocuğa anlatır gibi anlatıyor oluşum çok hani süssüz çok böyle nasıl diyeyim. Sade anlatım şeklim çekiyor. Hani ben orada platformdan iş geldiği zaman da aynı şu an sizinle konuştuğum gibi konuştuğumda bilmiyorum, hani bu biraz edebiyatın da herhalde vermiş olduğu bir avantaj. Ses tonum etkiliyor herhalde tamam hocam diyorlar. Hani insan karşında hani şu an mesela ben sizden aldığım elektrikle hani sizi az çok karşımda canlandırabiliyorum. Ses tonu bence çok etkili.” (G-13)

“İşte alan mutluydu ne bileyim onunla iyi bir iletişim kurduysanız. Mutlu etmeye çalıştıysanız bir sorun varsa çözmeye çalıştıysanız gayret ettiyseniz. Ya adam sorunla baş başa bırakmadıysanız. İşte ondan sonra hani fiyat performans ona bakarlar daha çok. Yani ha bu fiyata gayet iyi bir yerde kaldım, iyi bir hizmet aldım. Ondan sonra iletişim genellikle sorun olur. Yabancılarla hep çalıştığımız için şöyle diyeyim, ben sana Türkiye’ye geldiklerinde telefonları çekmez falan. Yani işte onu önceden mesela haber vermeyi planlamak. Adamları Türkiye’ye gelecekseniz rowling’in açın falan ya önceden yaptığınız iletişim de önemli. İşte burada, işte servisle gelmeyeceksiniz. Havataş’a binin şöyle okunuyor, ben bir sürü böyle şey yazmışım, yani information notu yazmışım. İşte biniyorsun, hava alanından gidiyorsun, sağa dönüyorsun oradan işte şuna biniyorsun, onunla Taksim’e kadar gelebilirsin oradan işte rota şu şekildedir falan filan yani böyle bilgilendirme notu yazmak lazım yabancılara bence. Ve ben bunu sağladığım için özellikle bunu çok şey yapıyorlardı, bundan çok mutluluk duyuyorlardı yani. Çünkü normalde sadece kiraliyorsunuz. O kadar adresi biliyorsunuz. Ama yani birisi sizi oraya nasıl geleceğiniz tarif ediyorsa yani zaten ben şey yaptım yani böyle bir dosya hazırladım. Yani nasıl diyim, bir belge hazırladım, onu copy paste copy paste yolluyorum yani yaptığım bir şey yok zaten. Eskiden İngiltere konsoloslukunda da gelen misafirler için bu dosyalar hazırlandığı için hani bir misafir nasıl karşılanabildiğim için o yüzden o becerilerimi kullandım ve insanlar buna mutluluk duyular. Özellikle ondan bahsederlerdi.” (G-16)

“Bir kere iletişim çok önemli. Yani açık bir şekilde müşteriye bir şeyleri söylediğin zaman kayıtlı olarak duruyor zaten yazılı olarak duruyor. Orada bütün verdiğiniz taahhütleri yerine getirdiğinizde 5 yıldız almamanız için hiçbir şey yok. Çünkü almazsanız bu sefer bütün şartları sağladığınızı platformun ana yöneticilerinde paylaşabiliyorsunuz. Yani kötü niyetli birisi size art niyet sağlayıp 4 yıldız 3 yıldız veremiyor. Siz başta taahhüt ettiğiniz her şeyi gerçekten zamanında ve kaliteli bir şekilde verdiğinizde zaten 5 yıldızlı alabiliyorsunuz.” (G-17)

“Yani müşteri memnuniyeti galiba çocuklar memnunsa devam ediyorsun. Memnun değilse zaten hemen şey yapıyor bırakıyor. Bunun kalıcılığını olacağını düşünmüyorum.” (G-5)

“... yani güncel olarak gönderi paylaşmamız sonra yeni ürünlerin olması, bunlardan kaynaklı olduğunu düşünüyorum. Ve biraz daha diğer şeylere göre uygun. Yani yapıyoruz galiba” (G-6)

“Bu platformlarda biraz da kendinize bağlı kendinizi geliştirmenize bağlı. Mesela gelen ilgilendiği kişiler, kişiler memnuniyet anketini oluşturulup memnuniyet anketinde yorumlarda bizden olumlu bahsederse. Daha fazla kişiye ulaşma imkânınız artar diye düşünüyorum.” (G-7)

“Yani şu şekilde. Ya müşteri memnuniyeti diyebilirim buna. Telefon ediyor insanlar ihtiyacı olduğu zaman arıyor. Yeniden götürüp tekrar işlerini görüyorsunuz.” (G-9)

Bahsedildiği gibi gig ekonomisinde iş alma ve kalıcı olma durumu müşterinin memnuniyeti ile yakından ilişkilidir. Bu ilişkinin somut yansıması olarak aracı platformlarda gig çalışanına özel yapılan yorumlar ve derecelendirmeler ortaya çıkmaktadır. Değerlendirmeler ve puanlamalar gig işçisinin, yeni işi elde etme ve piyasada sürekli hale gelmesi açısından değerli olmaktadır. Buna yönelik gig çalışanlarının ifadeleri aşağıda paylaşılmıştır.

“Kesinlikle etkiliyor. Hem olumlu hem olumsuz yani bir insan benim yaptığım tasarımı beğenmeyip bana kötü yorum verirse benim iş alma olasılığım azalıyor ama aynı şekilde beğenip olumlu yorum yaparsa da şeylerde, tasarımlarda yani listelerde en üst sıraya çıkıyorum. Ön sıraya çıkıyorum. O nedenden dolayı etkiliyor.” (G-10)

“Yani şey ne derler ona, çünkü şöyle de bir şey var. Müşterinin de yorumları çok önemli. Şimdi bir taraftan öne çıkartan o olurken öte taraftan da biz de yorum yapabiliyoruz ona.” (G-12)

“Yok yok hayır. Ben kendi işimi düzgün yaptığım müddetçe karşısındakinden çok fazla öyle bir eksi geri dönüş olumsuz bir geri dönüş beklemiyorum. Bütçeme güveniyorum, konuşma şeklime güveniyorum. Çünkü ben 90’la geçtim. Ben öğretmenlik stajımı ve İstanbul’un en sorunlu okullarından birinde yaptım. Beni bu işle ilgili kendimden yana bir şeyin olmayacağını düşünüyorum. Onun dışında olanlar için de elimden bir şey gelmeyecek durumda olanlar için tabii ki yorum yapamam. Ama ben yeterli bir şey olacağını düşünüyorum.” (G-15)

“Sonra onlar hesapta işte şey yapıyorlar. Onayı falan veriyor. Onaylıyorum, yıldız falan veriyorlar yani nasıl diyeyim yok şey değerlendirme yapıyorlar. O değerlendirme önemli. Ona göre işte süper user falan oluyorsunuz. Ona göre o önemli yani o yüzden şey iyi bir hizmet vermekte fayda var.” (G-16)

“Şimdi mesela iş hizmet sonrası şey var, oylama var mesela projede zaman zaman zaman yönünden oyluyorlar, işin kalitesi yönünden oyluyorlar. İletişim yönünden oyluyorlar size 5 yıldız üzerinden. Ve yorum yazıyorlar her birisi için. Şimdi bunun hepsi tamamı yüksek olursa bu sefer siz daha üst algoritması daha üst sıralarda yer aldırıyor. Bu sefer hizmete ihtiyacı olan örnek vereyim. Diyor ki, mobil uygulama hizmeti arıyorum diye arama yapan birisi platform içerisinde ilk sırada bizi görmeye başlıyor. 5 yıldız aldığımız için.” (G-17)

“Tabii ki herkesi, Ya tabii ki direk etkiliyor, çünkü insanlar yorumlara çok bakıyor. Hı yani referansı yetmiyor, başka bir şey yok. Çünkü başka bi onu tanıma yolu yok. Çünkü yani orada bir tek mesela herkes mesela bugün internetten mesela başka bir şey bile alsanız mesela trendyol’da şuradan buradan

da bir şey yapmış olsanız, a bir yorumlara bakayım diyorsunuz herkes yani. Yani daha doğrusu yorumlar üzerinden etkileniyor bu işler biraz daha, daha çok.” (G-2)

“Ya aldıkları ürünlere paketlemelere gelen kargoya verilen özene hızlı bir şekilde işte o ürünü kargoya verdiğimiz. Müşteriye ile ettiyse bunu. Oradan dolayı olumlu bir puanlama da yapıyorlar. Yıldız da veriyorlar. Bu şekilde de bizi hani yükseltiyor en azından insanlar, kullanıcılar, daha doğrusu bu yıldızları yorumları gördükçe diyor ki demek ki diyor, mantıklı, düzgün iş ahlakı olan bir insan diyor. O şekilde tercihte ediliyor yani.” (G-3)

“Ankette ziyade atıyorum o mesela yorumlar kısmı falan oluyor ya, yorumlar, mesela bir ürün alıyorsunuz. Ürün kısmında aldığı kişi aldığı ürün hakkında olumlu veya olumsuz yorum yapabiliyor. Bu şekilde.” (G-7)

İş talep eden bireylerin bir kısmı, gig çalışanlarına ödeyecekleri ücrette göre seçim yapmaktadır. İş talep eden kişilerin, düşük ücret seviyesinde çalışanlara eğilimi yüksek olabilmektedir. Bu durum işin kalitesine bakılmaksızın daha çok ve kalıcı iş almayı artırabilmektedir. Buna dair görüşler aşağıda ifade edilmiştir.

“Ve biraz daha uygun olmasından dolayı ürünlerin. Malum ekonomik sıkıntı var. Şeyde, hani insanlar iki lira bir şey için kâr yapınca seviniyorlar yani. Tabir caizse. Hani biz de öyle ben de öyle yani. 2 lira 3 lira bize kalayım diye uğraşıyorum yani.” (G-14)

“Yani şöyle kurumsal şeylerimiz olmadığı için masraflarımız, dolayısıyla hâlâ daha ucuza yani kullanıcı açısından söylüyorum, daha ucuza ucuz bir alternatif o. Yani aynı bölgede otele gitseler daha pahalı öderler insanlar. Çünkü bizim işte ne marketing departmanı var ne işte finans departmanı var ne ne bileyim işte, işte evimin departmanı var. Hiçbir şey yok. Tek kişi olarak yapıyorsunuz. Bu işi stand alone kişi olarak yapıyorsunuz ve dolayısıyla bazı vasıfları olmadığı için daha uygun.” (G-16)

“Şöyle bir piyasaya göre biraz daha uygundum. Ben hani öğrenci olarak bu hoca şeyinde değildim, piyasaya göre uygundum.” (G-4)

Gig ekonomisinde iş alma ve kalıcı olma imkânını artıran bir diğer unsur lokasyondur. Özellikle daire kiralayan veya mavi yakalı olarak fiziksel işlerde çalışan bireyler için uygun lokasyon koşulları, iş imkânını artırabilmektedir. Buna yönelik gig çalışanlarının düşünceleri paylaşılmıştır.

“Tabi canım herhangi bir ara sokakta ev bilmem, yani yapmazlar herhalde düşünüyorum. İnsanlarda şeyine bakıyor. Convenient mı diye bakıyor yani şeyi uygun mu? Hani ne bileyim yürüme mesafesi ya da işte araçlara toplu taşımaya yakın mı falan diye bakıyor ve bir de dolaşabilecekleri yerlere. Genellikle insanlar değiş için geliyorlar ya. Yani bir hafta 2 hafta bazen 3 hafta kalan da oluyor ama genellikle toplu taşımaya yakın ararlar bizimki metroya yakındı. Şişhane metroya. Ay, kendi evimiz Taksim metroya yakındı da bina Şişhane’ye yakındı Galata’daydı.” (G-16)

“Ya şimdi tabii ki orada ön plana çıkıyorsanız yani size ulaşabiliyorsa, mahallesine yakınsa bu kriterler bunlar. Bir de yorumlarınız küçük bir şey bence yani yorumlarınız ve lokasyonunu hani lokasyon genelde en yakın lokasyonda dahil etmeye çalışıyorlar. Oda bir güvenlik önlemi bence. Hani ulaşılabilir, fiziksel olarak da ulaşılabilir olduğumuzu göstermesi açısından. Yani aslında bu da şey kafamızda tam olarak tam bu daha dijital çağa geçemediğimiz için kendimi biraz güvenmek, o da yakın olduğumuzu tercih etmemizi sağlıyor.” (G-2)

“Talep etme sebepleri yakınlık olması, yakın yakın yerde oturması veya. Anlatım bu anlatım tarzı. Öğrencinin başarısının artması. Bu şekil bu şekil sebeplerden dolayı talep oranı artabiliyor.” (G-7)

“Yani bazen hocam ya yani. Genelde gündüz zamanları arıyorlar. Geceleri arayanlar, burası nakliye bölgesi özellikle tır şoförlerinin tercih ettiği bir bölge burası. Uzun yol tırları buradan geçiyor bizim bu bölgede. Genelde dışarda şeyde kalıyorlar. Yani mazotları falan yakıtları bitmiş oluyor veya lastikleri patlamış oluyor. Bu şekilde yardım istiyorlar. O zaman telefon ediyorlar yine internet ortamından buluyorlar numaralarımız. He o zaman devreye giriyoruz, yardımcı oluruz. Gerekirse yakıt desteği getiriyoruz. Bütçe ayarlıyoruz bu şekilde. O şekilde hizmet sunuyoruz yani.” (G-9)

Gig çalışanlarının tercih edilme ve piyasada tutunma sebeplerinden birisi de iş ahlakı gözeterek eylemi yerine getirmeleridir. Görüşmecilerin salt yorumda dürüstlük, iş ahlakı, işi düzgün yürütebilme gibi faktörlerin yegâne olması ile ilgili görüşler paylaşılmıştır.

“Biraz da tabii ki sonuçta da iyi niyet önemli sizden bir kötülük görmediği sürece insanlar, ihtiyacını da giderdikten sonra sorun olmuyor. Yani biraz da dürüst çalışmak gerekiyor. Yani daha doğrusu öyle diyelim.” (G-9)

“Ya şu şekilde, düzgün iş ahlakıyla kalabileceğimiz ben düşünüyorum. Başka türlü tutunma gibi bir şey yok.” (G-3)

“Valla kişiler dürüstlüğümden dolayı.” (G-14)

Nihai anlamda gig çalışanlarının gig ekonomisinde sürekli iş alma ve kalıcı olmasına yönelik olarak bireysel çaba ile müşterinin memnun olması, platformda önceki işlere yönelik yapılan değerlendirmeler, gig işçisinin düşük ücret talep etmesi, işe yönelik etik faktörün baskın olması ve lokasyon gibi etmenler ortaya çıkmıştır.

Gig çalışanlarına göre sürekli iş elde edebilme ve ekonomide kalıcı olabilmeye yönelik en önemli faktör, gig çalışanının bireysel çabası ile müşteriye memnun etme halidir. Gig çalışanlarının düşüncesine göre gelecek dönemde iş alma durumunda etken rol, kendilerinin sergiledikleri çabadır. Bireyler kendi çabalarıyla, müşteri memnuniyeti aracılığıyla kendilerine iş imkânı yaratmaktadır. Öyle ki gig çalışanları kendilerini geliştirdikçe, beşeri sermayelerine katkı sağladıkça, gig piyasasında iş alabileceğini düşünmektedir. Öyle ki kendi alanı olmasa bile ilgilendiği tüm gig işlerine yönelik gelişim kurslarıyla yeni iş imkânı yaratabilmektedir. Böylelikle kişiler kendilerini sürekli olarak geliştirdiği sürece piyasada kalıcı olabilmektedir (G-10, G-6). Özellikle eğitimci gig çalışanları kendi bilgi dağarcıklarını, karakteristik özelliklerini ve kişisel gelişimlerini sağladıkça, gig ekonomisinden ve yarattığı sosyal çevreden iş imkânı oluşturabilmektedir (G-13, G-5, G-7). Kimi gig çalışanına göre piyasada kalıcı olma durumu, iyi bir iletişimle sağlanmaktadır. Müşteri ile iletişimi iyi olan ve müşteriye ilgiyle hareket eden bireylerin, sürekli olarak iş alma ihtimali daha yüksek olmaktadır (G-16, G-17, G-9). Gig çalışanlarının özellikleri incelendiğinde kalıcılığa yönelik görüş bildiren bireylerin cinsiyet ve yaş kategorileri çeşitlidir. Lisans ve üzeri eğitime sahip bireyler, yükseköğretim ve altı eğitim

seviyesine sahip gig çalışanlara kıyasla çok daha yüksek ücretlerle çalışmaktadır. Eğitim seviyesi gig ekonomisinde iş alma ve kalıcı olma noktasında, çalışanların daha fazla gelir elde etmesine etken olabilmektedir. Özellikle altın yakalı işçilerin diğer beyaz ve mavi yakalı çalışanlara kıyasla çok daha sıklıkla iş elde ettikleri ve çok daha yüksek ücretler kazandıkları görülmektedir.

Gig ekonomisinde iş alma ve kalıcı olma durumuna yönelik görüş beyan eden gig çalışanlarının önemli bir kısmı sanal platformda müşterilerin yorum ve derecelendirmesini oldukça değerli görmektedir. Yorum ve değerlendirmeler, gig çalışanlarının geçmiş işlerdeki performansını betimlediği gibi geleceğe yönelik iş imkânı elde etmesinde aracı olmaktadır. Öyle ki çok yüksek puanlama ve çok fazla olumlu yorum durumunda, gig çalışanları piyasada yerini sağlamlaştırmaktadır. Gig çalışanlarına göre yorumlar ve puanlar, potansiyel iş imkânını hem olumlu hem de olumsuz olarak etkilemektedir. İş taleb edenler düşük puan ve kötü değerlendirme yaptığı vakit gig çalışanlarının iş alma olasılığı düşmekte, tersi durumda da olasılığı artmaktadır. İyi yorum ve yüksek puanlar ile platform algoritması içerisinde gig çalışanları, ilk sayfalarda veya üst sıralarda yer alabilmektedir (G-10, G-12, G-16, G-17, G-2, G-7). Ayrıca gig çalışanları işlerini düzenli biçimde yürüttüğü zaman herhangi bir kaygı yaşamadıklarını belirtmektedir (G-15, G-3). Gig çalışanlarının özellikleri irdelendiğinde henüz ekonomiye dahil olan G-15 haricinde diğer çalışanların maddi kazanç ortalamasının, genel ortalamaya göre yüksek olduğu görülmektedir. Erkek gig çalışanları kadın çalışanlara göre puanlama ve yorumlama noktasına daha çok vurgu yapmaktadır. Yaşa yönelik çeşitlilik söz konusudur. Lise ve altı eğitim seviyesine sahip olup yorum ve değerlendirmeye dikkat eden çalışanların mavi yakalı işçiler olduğu, lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip olanların beyaz ve altın yakalı çalışanlar oldukları görülmektedir. Bu bireylerden beyaz ve altın yakalı çalışanların ortalama kazancı, mavi yakalı çalışanların iki katından biraz daha fazladır. Ancak mavi yakalı çalışanların ortalama kazancı, beyaz yakalı çalışanlardan yüksektir. Altın yakalı çalışanların kazandığı miktar ise diğer tip çalışanlara kıyasla oldukça yüksektir. Dolayısıyla puanlama ve derecelendirmeye önem atfeden çalışanlardan altın yakalılar en fazla maddi kazançta sahiptir.

Gig ekonomisinde çalışanların iş alma imkânını artıran ve kalıcı olmalarında önemli olan diğer faktör, müşterilerin düşük ücret beklentisidir. Müşteriler yorumlara, puanlamalara ve müşteri memnuniyetine özen gösterse de nihayetinde önemli diğer faktör ücret seviyesidir. Gig çalışanların görüşlerine göre müşterinin beklentileri bağlamında ücret ne kadar düşük olursa piyasada iş elde imkânı o kadar yükselmektedir. Ayrıca düşük ücretle iş yapan gig çalışanları kalıcılığını artırabilmektedir. Gig platformlarında alternatif çalışan oldukça fazla

olduğu için ucuz işgücüne yönelim artabilmektedir. Bu eğilim bizzat gig çalışanlarının tercih edilme durumunu etkileyebilmektedir (G-14, G-16, G-4, G-11). İlgili temayı vurgulayan gig çalışanların özellikleri incelendiğinde, cinsiyet ve eğitim seviyesi bağlamında çeşitlilik göze çarpmaktadır. Bu kişilerin gig işleri, mavi ve beyaz yakalı işler olarak farklılaşmaktadır. Altın yakalı çalışanların ilgili temaya yönelik görüş bildirmediği görülmektedir. Bu gig çalışanlarının iş alma sıklığı, genel anlamda diğer çalışanlara göre daha az olmaktadır. Ayrıca düşük ücretin iş imkânı ve kalıcılığı artıracağı dair görüş bildiren gig çalışanlarının elde ettikleri kazanç miktarı, genel olarak gig çalışanlarının elde ettikleri maddi seviyenin altındadır.

Gig çalışanların belirttiği üzere gig ekonomisinde iş alma ve kalıcı olmaya yönelik diğer bir faktör lokasyondur. Gig ekonomisi için yer ve zaman esnekliği söz konusu olsa da bazı işler için bu durum geçerli olmamaktadır. Özellikle mavi yakalı işçiler sanal platformlar üzerinden işleri elde edip fiziksel eylemlerle işini sürdürmektedir. Özellikle mavi yakalı çalışanlar için yakın konuma sahip bireylerin iş alma sıklığı daha olağan durumdur. Buna ilaveten eğitim sektöründe de özel ders verilen yerin lokasyon yakınlığı, talep edilmesinde aracı olabilmektedir (G-2, G-7, G-9). Bunun yanı sıra daire kiralayan bireyler, kiraladıkları dairenin konumunun cezbedici olmasına dikkat etmektedir. Lokasyonu uzak veya talep edilmeyen yere kıyasla, uygun konuma sahip evlerin talep edilme sıklığı daha fazla olmaktadır (G-16). Gig çalışanların özelliklerine göre lokasyonu ön plana çıkaran bireylerin çoğunlukla erkek olduğu görülmektedir. Yaş veya eğitim durumlarının çeşitli olduğu görülmüştür. Lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip bireylerin piyasada beyaz yakalı oldukları, lise ve altı eğitim seviyesine sahip bireylerin de mavi yakalı oldukları göze çarpmaktadır. Mavi yakalı bireylerin iş alma sıklığı beyaz yakalı bireylere göre daha fazladır. İş alma sıklığı fazla olmasına rağmen elde edilen kazançta çeşitlilik söz konusudur.

Gig ekonomisinde gig çalışanlarının iş alma imkânını ve kalıcılığı artıran diğer faktör, iş ahlakıdır. Gig çalışanlarının iş yapma niyetlerinin önemli olduğu, dürüstçe çalışmanın piyasada kalıcılığı artırdığı düşünülmektedir (G-14, G-3, G-9). Bu faktörü ön plana çıkaran gig çalışanlarının cinsiyet ve yaş özelliklerinde çeşitlilik mevcuttur. Kadın çalışanın yaşı, erkeklere oranla çok daha küçüktür. Bu temayı vurgulayan görüşmecilerin tamamı lise düzeyine sahiptir. Ayrıca bu bireylerin ikisi mavi yakalı, birisi ticaretle uğraşan çalışanlardır. Bu kişilerin tamamı en az ayda iki ve daha fazla gig işi elde etmektedir. Gig işini haftada bir alan gig çalışanın geliri, ayda iki ve daha fazla iş alanlara oranla yaklaşık iki kattır.

4.1.1.6. Gig Ekonomisinin Geleceği

Gig ekonomisinde yer alan çalışanların bakış açılarına göre gig ekonomisinin geleceğine dair görüşler ortaya çıkarılmaktadır. Buna yönelik olarak “Teknoloji yoğun işgücü piyasasının geleceğini nasıl öngörüyorsunuz?” “gig ekonomisinin geleceğini nasıl öngörmektesiniz?” “gig ekonomisinde geleceğinizi nasıl görmektesiniz?” türevindeki sorulara yönelik ana ve alt temalar paylaşılmaktadır.

Tablo 4.7 Gig Ekonomisinin Geleceği

Gig Ekonomisinin Geleceği				
Görüşmeciler	Alt Temalar			
	Sanal Çalışma, İş Öngörüsü	Sanal Mağazalar Öngörüsü	Teknolojik Gelişmelerin İşgücü Piyasasına Olumlu Etkisi	Teknolojik Gelişmelerin İşgücü Piyasasına Olumsuz Etkisi
G-1		✓		
G-2		✓		
G-3				
G-4	✓			
G-5				
G-6	✓			
G-7				
G-8				✓
G-9			✓	
G-10			✓	
G-11	✓			
G-12			✓	✓
G-13	✓			
G-14		✓		
G-15				✓
G-16	✓			
G-17			✓	✓
%	35,71	21,42	28,57	28,57

Tablo 4.7 incelendiğinde, gig çalışanların görüşlerine dayalı olarak gig ekonomisinde geleceğe dair temalar ortaya çıkarılmaktadır. Gig çalışanlarına göre gig ekonomisinin gelecek aşaması; sanal çalışma, sanal mağazalar, işgücü piyasasına olumlu etkiler ve işgücü piyasasına olumsuz etkiler biçiminde olmaktadır. Bu noktada G-3, G-5 ve G-7 görüş bildirmemektedir. Görüş bildiren bireylere bakıldığında en çok vurgu yapılan temanın sanal çalışma ve iş öngörüsü olduğu görülmektedir.

En çok görüş bildirilen sanal çalışma ve sanal iş yapma öngörüsüne göre fiziksel iş kavramı dünya üzerinde azalmakta ve bireyler sanal çalışmalara yönelmektedir. Gig ekonomisinin ana kaynağı sanal platformlar olduğu için geleceğe dair görüşler de sanal işlerin yoğunlaşacağı yönündedir. Buna yönelik ifadeler aşağıda paylaşılmıştır.

“Çok fazla büyüyoruz çünkü şöyle bi şey bu dönemde kıyafetler falan aşırı pahalandı mesela nasıl söyleyim. Bebek tulumu öreceğimi söylemiştim. Zara’da gördüğüm tulum 1.000 TL küsurdu ama bunu

300-400'e satıyorsunuz ve üzerinde kâr çok fazla ve insanlar o taraflara yöneliyor. O yüzden örgü yapandan alayım, en azından uyguna almış olurum. Gibi oluyor ve evet, artıracak ki mesela gelinimiz de yapıp satmak için benden yardım istedi. Ona bir uygulama açtık ve gastrologtan onu da düzenledim. Ben de oraya geçeceğim için oradan açtım ona da.” (G-11)

“Yani bu aslında gelecek dönemlerde şu an her şey mobile geçmiş durumda. Bence bu gelecek dönemlerde çok çok daha yaygın bi... şu anda bile o kadar çok yaygın ki. Özellikle şu pandemi döneminde başlangıcı oldu. Bana göre önceden de vardı ama hani çok yaygın değil. Yani evimize bir ekmeği bile Getir'den söylüyoruz mesela yani o kadar söyleyeyim size. Her şey bence önümüzdeki dönemlerde çok çok daha fazla. Şu an ekinin belki 3-5 katı daha yaygın olabileceğini kendimi düşünüyorum.” (G-13)

“Bence devam eder bu. Çok da mantıklı. Ben de bir yere gittiğimde airbnb'de kalıyorum yani. Niye sahibinden mahibinden kullanan kullanmamız yani öyle şeyleri bilmiyorum ben onların böyle şeyleri var mı? Onu bile bilmiyorum da zaten onlar Türkçe. Airbnb bir de uluslararası bir platform. Yani zaten yabancılar geliyor. Bakacakları bir tek orası var.” (G-16)

“Belki hani belki bu ekonomiye dahil olmak değil de dediğim gibi kendi işlerimi bu şekilde yapmak. Mesela şöyle olabilir, artık silahsız ya da insansız hava araçları olsun şey ameliyat dahil. Dünyanın bir yerindeki doktor, başka bir yerindeki ameliyatı şey yapabiliyor uzak bağlantı ile. Hani bunun gibi şeyler artık şey olacak. Muhtemelen bu şekilde artık kendi mesleğinizi de bu şekilde icra etmeniz için hani ekonomiye bu şekilde dahil olabiliriz.” (G-4)

“Yani şöyle bir şey. Nişandır düğündür sözdür, bunlar bitmeyen bir şey. Sürekli insanlar evlenir. O yüzden de hani böyle şeylerin sürekli yeni modası çıkıyor. Mesela önceden kınalıklar normal bir kınayken şimdi yeni modelleri çıkıyor ve bu işte sürekli gelişen bir iş. O yüzden ben bitmeyeceğini ve daha çok gelir getireceğini düşünüyorum.” (G-6)

Gig ekonomisi çalışanları için geleceğe yönelik görüşlerden birisi de sanal mağazalar öngörüsüdür. Gig ekonomisinde ticari gelir elde eden bireylerin de olduğu bilinmektedir. Genel anlamda gig çalışanlarının, fiziksel mağazaların yerini sanal platformlara bırakacağı yönünde görüşleri vardır. Buna yönelik olarak düşünceler aşağıda ifade edilmiştir.

“Bu mağazalar zaman içerisinde ister istemez yok olacaklar Çünkü insanlar bugün benim komşum var yiyeceği gıdayı bile buradan Migros'tan sipariş verip kapısına kadar getiriyor niye elinde taşınsın niye arabayla getirsin niye yakıt versin Vesaire Vesaire Yani insanlar ama bugün dediğim gibi halihazırda kısmen de olsa Ayakta olsa bile bu büyük AVM'ler içerisindeki o mağazalar Zamanla yavaş yavaş yavaş kapanmış olacak çünkü insanlar gitmeyecek yani dolaşmayacak haliyle yorulmayacak ha öylesine gezmeye farklı yere gidebilirler ama dediğim gibi bu bir sektör olurken teknolojiye diğer sektör maalesef bitiyor yani Fotoğrafçılık da olduğu gibi Yani örnek olarak pek çok sektör var yani bugün cep telefonu teknolojisi çıktı Fotoğrafçılık bitti yani kişi elindeki telefonla bile Videoyu çekiyor işte ya neyse Tabii profesyonel anlamda bahsetmiyorum bunu ama ister istemez bunu düğünlerde vesaire mecbur yapmak gerekiyor Ama bugün insanlar gidip de bu fotoğrafçıda fotoğraf Çekinmiyor yani Çok zorunlu olmadığı Kimlik değiştirme gibi bir şey olmadığı müddetçe ama en azından bir gidip de ve hatıra fotoğraf çekirtmiyor fotoğrafçılarda Yani bunun gibi birkaç sektör var Bu teknolojinin ilerleme seviyesi artık bu sektörde yok olma seviyesine geldi Örneğin bilgisayar tamirciliği ve bakımı vesairesi

Bugün bir dünyada kullanılan Google sayesinde insanlar giriyor bir şeyi bilgisayarın update 'i nasıl yapılır, Ona baktığında kendisinde o şeyleri vererek yapıyor bir arkadaşım var bıraktı Yani bu dediğim gibi hem Şey yapıyordu bilgisayar bakım ve tamiri yapıyordu vesaire Ama şu an kapattı.” (G-1)

“Valla gelecek daha yoğun olacak. Yani insanlar iyice o platformu iyice iş yapmaya çalışıyor yani. Bide güvenilir şey olduğu için alıyor hiç yani ne taşıma oluyor, ne şeyi evine ayağına kadar geliyor tabiri caizse yani. Oturduğu terden iki tur alıyor ayağına geliyor. Yani daha da şeyi market olayları da oldu şey de olsun, insanlar daha çok buna revaçta ve alım gücüne çok şey oldu. Artık herkes kredi kartına saldırıyor. Karttan alışverişini yapıyor yani. Daha da artacak yani. İşte demek istediğin.” (G-14)

“...bugün mesela bir mağaza mağazacısınız diyelim ki. Mesela kıyafet satıyorsunuz. Tabi sizin amacınız ney? Sadece kıyafet müşteriye göstermek, yani bunun için bir dünya kira ödüyorsunuz bir dünya eleman çalıştırıyorsunuz. Yani bir sürü vergi veriyorsunuz falan ama böyle bir dijital platform olsa bir depo kiralamış olacaksınız. Güzel bir depo kiralamış olsanız ana sokakta belki kira yüzde 10'a düşecek yani. %10 düşecek yüzde beşe düşecek, yani o şekilde çözebilirsiniz işlerinizi. Bu şekilde de hem daha yüksek kaliteli hem de daha kaliteli iş yapılabilir, daha da iyi olabilir yani.” (G-2)

Gig ekonomisinde yer alan çalışanların teknolojik gelişmeler neticesinde işgücü piyasasına yönelik olumlu görüşleri mevcuttur. Teknolojik gelişimlerin sonucu olan sanal ağlar vasıtasıyla dünyanın her yerinden işi alabilme imkânı ortaya çıkmaktadır. Buna yönelik görüşler aşağıda ifade edilmiştir.

“Mutlaka değişir çünkü her geçen gün oraya biraz ilgi ve alaka artıyor, bilinirlik arttırılıyor. Gerek reklamlar olsun gerek sosyal medya platformları olsun. Mutlaka bu geleceğin işi olacak, ondan şüphem yok.” (G-10)

“Ben tersten düşünmek istiyorum. Google yani neredeyse 2003’ten 2004’ten beri tam anlamıyla tam randumanlı başlıyor yani şeye, ne derler ona, piyasaya girmesi, tanınması falan, tarih tabii oynayabilir. Ben şu an 2000’lerin başı için dedim. Giriyor hayatımıza ve bir şekilde şey yapıyor ama halen kaç yıl oldu yani 23 yıldan bahsediyorum, 20 yılı geçti yani. 20 yılı geçmiş olmasına rağmen halen Google’ın tam randumanlı alıp kullanıldığını düşünmüyorum. Şimdi chatGPT için de ben aynı şeyi söyleyeceğim. Şimdi tabii metin yazarlığı vesaire de, özellikle yapımında da alt yapı SSU uyumlu olduğu için çektiği yer şeyin arama motorunun sürekli olarak onun üstünden çekiyor. Şeyi daha işte bing içinde aynı şey olduğunu düşünüyorum bu mevzuda. Bing’te de yine bu sefer şeyler var işte kaynakçalar belirterek. yapılıyor bu süreçler yani. Ondan sonra alttan çekme bilgileri vesaireler falan filan ama cümlelerden hemen anlayabiliyorsunuz. Şimdi biz Metin yazarlığı yaparken o metni hemen anlayabiliyoruz. Hangi şeyden yazıldığı sen ileride anlayamayacağız orası net. Ama buna rağmen doğru soruyu sormayınca aynı google’da olduğu gibi yani doğru soruyu sormayınca hep yanlış bilgiler, burada ama bu onun suçu değil. Yani dediğim gibi kullanmayla alakası araba gibi yani. Kullanmayı bilmeyince çok abuk noktalara gidiyor falan. Bizde de yine yetkin kişilerin bu durumdan çok etkilenmeyeceğini düşünüyorum. Ne anlamda etkilenmeyecek? Onu kullanabilecek iyi bir anlamda kullanabilirse eğer bir de üstüne biraz da olsa birikimini eklediği zaman doğru soruları sorduğu zaman çok da güzel yetkinliğine yetkinlik katacak noktada ama ben şu anda onu kullanabilecek yetkinlikte 100 kişide 2 kişi falandır. Yani hani abartısız söylüyorum çünkü gerçekten bize gelen metinleri görseniz hocam yani inanılmaz iki kelimeyi bir araya getiremiyor. Metin yazdım diye bize gönderiyor. Çünkü dergi işi falan

da yapıyoruz. Oradan söylüyorum. Ve chat'tan gelen chat'ten yazıldığı bariz belli olan sonra bir de üstte çıkmaya çalışanlar falan da var yani cümlelerden bile anlayabiliyorsunuz. Dolayısıyla yetkin olanların yetkinliğine artı ama olmayanların hiçbir anlam ifade etmeyeceğini düşünüyorum. Ha dersiniz ki SSU gibi siteler mesela bazı siteler var 1.000.000 tıklandım diyor voav görüyor musunuz diyor falan. Sitenin içine bir bakıyorsunuz kim yazı gönderdiyse konu fark etmeksizin noktalama virgül her şey yanlış olduğu gibi yapıştırmışlar ve sonra da dönüyorlar diyor ki bakın biz 1.000.000 tıklandık, e tabi tıklanır. Her gelen on kişi getiriyor zaten ha bitti gitti. Yani dolayısıyla şimdi nasıl kullandığımıza bağlı olarak buna eğer olumlu diyorsak bu son dediğime bu da devam edecek. Çünkü sonuçta doksan sekiz kişi ne yapacak? Doksan sekiz kişi bu işi yapmaya devam edecek, edecek. Ama o iki kişiyi iyi kullanıyor diye yine farkı açacak. Çünkü bir de bir noktadan sonra zaten bu 1.000.000 tıklananlar falan vesaire hepsi unutulacak gidecek ama o iki kişi asla unutulmayacak. Niye? Çünkü sağlam iş yapıyor. Ne yaptığını biliyor, ne yazdığını biliyor vesaire. Ondan dolayı ben bunun çok şey olarak ne derler ona yazın hayatına ya da işte teknolojik olarak çok etkisi yapacağını düşünmüyorum. Yani bir şeyi değiştireceğini düşünmüyorum. Açıkçası kirliliği daha da kirli yapacak. Temiz olanlar zaten daha da temiz olacak. Yani farkı açar. En fazla aradaki farka açar.” (G-12)

“Gig platformlarda çalışanlar mı? Bence şey gibi olacak. Benim yaptığım kısım gibi olabilir. Proje yönetimine geçebilirler. Yani şimdi genelde insanların sıkıntısı nereden başlayacağını bilmemek. Nasıl işlem adımlarının yapılacağını bilmemek bu noktada da bizim gibi işte yine danışmanlık hizmeti veren işte proje yönetimi hizmeti veren kişilere ihtiyaç olacak. Aracı gibi olacak yani yapay zekâyla ortadaki insan gibi olacak. Eskiden biz teknoloji ve insan arasındaydık. Hani teknolojik normal yazılımlar ve insanlar arasındaydık şu anda hem yazılım hem insan hem de yapay zekâ arasında bir kişi olacağız, yani öyle düşünüyorum. Çünkü biz birazcık daha doğru talimatlar verebiliyoruz. Sıradan bir kişi sistemi kullansa da istediği sonucu alamayabiliyor. Biz o aracılık hizmetini vereceğiz. Onu istediğini daha doğru bir şekilde makineyi anlatacağız. Öyle düşünüyorum.” (G-17)

“Yani internet üzerinden iş almanın geleceği sürekli devam eder hocam, insanlar artık bu şekilde ilerliyor. Yani takip ediyorum herkes internetten alışveriş yapıyor yani. Şeyini bile gıdasını bile artık internetten alıyor. Kıyafeti geçtim ayakkabıyı geçtim artık gıdayı bile internetten alıyor. Keza bizde bazı şeylerde öyleyiz yani. Yani özellikle arabada parça, parça istediğimiz zaman biz de internetten araştırıp ona göre parça alıyoruz veya internetten alıyoruz.” (G-9)

Gig çalışanları için gig işlerinin geleceğine yönelik bir diğer öngörü, işgücü piyasasının olumsuz etkileyeceğine yöneliktir. İlerleyen zamanda gig işçilerinin kitlesel ve ucuz işgücü biçiminde piyasada yer edeceği gibi işçilerin piyasada konumunun kaybolacağına yönelik kaygıları vardır. Buna dair görüşler aşağıda ifade edilmiştir.

“Yani bu şekilde devam ederse çok parlak görmüyorum. Özellikle köleliğin artık şey olduğu, kiralık işçiliğe bile gerek kalmayacak al Freelance çalıştırın. Daha da kötü koşullarda çalışsınlar.” (G-12)

“Teknoloji o kadar çok değişiyor ki yani dün ve bugün tutmuyor yarın belki bununla ilgili daha farklı şeyler çıkar, bununla ilgili programlar çıkar. Mesela şimdi tam markayı hatırlamıyorum da uzaktan öğrencilerin bağlanıp işte ihtiyacı olduğu sürede istediği sürede parasız olan programlar var. En bilindikleri bu doping hafıza mesela onlar ufaktan ufaktan bu internetten internet üstünden online ya da benzer zoomla falan ders verenler için tehlike. Çünkü bununla ilgili firmalar çoğalacak oradaki insanlar

tecübelendikçe kendilerine yeni firma kuracaklar. Yeni şirketler kuracaklar. Bir yandan insanlar belki de gerçekten iş yapan öğretmenler çekecekler. Haliyle otomatikman bu iş biraz daha değişecek. İnternet ortamı olmayacak da paket programlar olacak. Büyük şirketler kuracak bunu bu şirket yapmayacak, doping hafıza gibi bir şey yapacak mesela. O yüzden çok fazla ileriye görmüyorum. Yani onlar daha mantıklı geliyor. Niye öğrenci her şeyi eksigine ihtiyacı yok, kendi biliyor ne isteyeceğini. Benim atıyorum matematikten sağlarım güzelde tam sayıları hiç bilmiyorum diyor. Mesela gidip tam tersi ilgili ders alabiliyor. Bütün yoğunluğunu oraya verebiliyor. Kafasına göre hareket edebiliyor. Daha mantıklı yani bir 6.000 liraya kurs aldırıldı. Bizim bir tanıdığın çocuğuna iyi gittiğini söylüyor. Ben bilmediğim şeyleri soruyorum, öbür türlü aldığım ders okuldakiler her şeyi öğretiyorlar. Benim bildiğim şeylere zaman kaybediyorum. Burada zaman kaybetmiyorum mesela diyor. Ben ne istiyorsam onu anlatıyor bana diyor. Ha bu da imkânla ilgili bir durumda. Olsun yine eninde sonunda etkileyecek, yani olarak.” (G-15)

“Ya daha 1-2 türlü durum var. Şu anda gelişen yapay zekâ teknolojisiyle birinci etmen şu an en en şey rekabet etmemizdeki en zorluk o yapay zekâ sistemleri ve onu anlatacağım. İkincisi ise evet, şey rekabet yani şey dilin globalleşme sonucu insanların da bu platformlardan haberdar olması sonucu rekabetin çok çok yükselmesi. Bir de handikabı var. Mesela bunun şu. İlk giren kişi çok fazla referans aldığı için, sisteme ilk giren kişi çok fazla referans alıp oy aldığı için ve bu grup üst sıralarda yer aldığı için birçok kişi böyle temelden oyları yıldızları fazladan alınırsa mesela sonrasında giren insanlar da hiç iş anlamayabiliyor. Şimdi bu bir, bu bir problem. O yüzden gelecekte sonradan işe giren sonradan gig platformlarına girenler ilk olarak bu büyük temel sorunla karşılaşacaklar. Çünkü girenler yıldız aldıkları için bunları göstermiyor. Sistemdeki yukarıda ilk işini almaları çok zor olacak bu da gig platformu sürdürülebilirliği ile alakalı. Yani tekelleşmesini sağlayabilir. Belirli başlı ilk işi yapmaya çalışan insanlar üzerinden yürümeye devam edebilir. Bu mesela böyle bir durum var. En çok şey ikincisiyse işte çok fazla rekabetin oluşmasından dolayı insanlar iş alamaması. Bu da yine iş işe almakla alakalı ama. İkinci bir sıkıntı. AI konusuna geleceksek, mesela tasarım işinden bahsedeyim. Şimdi tasarım tasarım işinden bahsedeceğiz. Daha önce işte tasarım ilk 2017 yılında tasarım hizmeti verdik, gig platformları üzerinden biz. Şimdi mesela bugün mid journey diye bir uygulama var, duydunuz bilmiyorum? midjourney’in içerisine yazarsanız herhangi bir mobil uygulama tasarımını, otomatik yapay zekâsı ve en kaliteli şekilde üretebiliyor. Şimdi böyle bir şekilde üretirken sıfır TL maliyetle bedavaya bunu elde edebilirken ve bizden insanlardan kat ve kat daha hatasız daha çok orijinal bir kalitede üretebilirken bir tasarımcıya gerek kalmıyor. Logoyu Bi’onluk üzerinden 50-100 liraya logo yapıyorduk insanlara. Hani o 50 100 tl gibi bir maliyeti? Şimdi bedava yani, o da o zaman da bedavaydı. Global olarak da şimdi de bedava artık hiç Bi’onluk’a ihtiyaç yok tasarım konusunda. Ya da mesela bir web sitesi yapmak istiyorsanız web tasarımcıya web yazılımcısına ihtiyacınız vardı. Şu an yapay zekâyâ bir web sitesi yapmak istediğinizi söylediğinizde kodları direk veriyor ve adım adım nasıl yapacağını söylüyor. Mesela ChatGPT var. Herkesin bildiği şu aralar. O yüzden hani gelecekte çok fazla gig platformlarına hizmet yazılım alanıyla ilgili bir bilgin olan taraf orası yazılım alanıyla ilgili ihtiyaç duyulmayacağını düşünüyorum.” (G-17)

“Şimdi yapay zekâ ki duymuşsunuzdur illaki hocam. Yapay zekâyâ da bu işler yapılabilir. Evet, ChatGPT gibi özellikle yani. Tamamen oraya kayar mı bilmiyorum bu iş yani ilerleyen zamanda ama illa sekteye uğrattıyor. Yani tercih etmiyor, adamı ücretsiz bir şekilde chatGPT’de yazdırabiliyor makale.

Ve birçok dilde yazdırabiliyor. Yani başta mesela atıyorum yirmi farklı dile çevirip Google translateden, adam yirmi farklı dilde yirmi farklı içerik alabiliyor. Bunun için kimseye ücret ödemeye gerek duymuyor. Evet bu açıdan, bizim açımızdan sıkıntı oluyor.” (G-8)

Nihayetinde gelecek çalışma piyasasına yönelik öngörülen faktörler; sanal iş almaya ve çalışmaya devam etme, ticari geliri olanlar için sanal mağazaların yaygınlaşması, teknolojik gelişmelerin hem olumlu hem olumsuz etkileri gibi durumlar yer almaktadır.

Gig çalışanlarına göre teknoloji yoğun sosyo-ekonomik yapıda, gig ekonomisinin sanal çalışma sistemine geçişinin daha da artıracakı düşünülmektedir. Sanal çalışma ve sanal platformlardan iş elde etme durumu, gelecek gig ekonomisi olgusunun ana faktörlerinden olabilecektir. Özellikle pandemi dönemi ve sonrasında teknolojinin toplumun tüm kesinlerine nüfuz ettiği gözetilerek dijital yoğun iş piyasasının yoğunlaşacakı düşünülmektedir. Öyle ki uzaktan bağlantı yoluyla dünyanın herhangi bir yerinden iş yapabilme imkânı, gig ekonomisinin gelişimini artırmaktadır (G-13, G-4). Gig çalışanlarının bir kısmı, piyasadaki ucuz işgücü etkisiyle işi talep edenleri gelecek dönemde kendilerine çekeceklerini düşünmektedir (G-11). Gig platformları toplumun ihtiyaçlarına karşılık verebildiği müddetçe, dijitalleşmenin artarak yoğunlaştığı dünya düzeninde gig ekonomisine olumlu etki yaratması olağandır (G-16, G-6). Gig çalışanlarının özellikleri incelendiğinde, gelecek dönemlerde gig ekonomisinin iş imkânı yaratma ve sanal çalışmalarda gelişim sağlama konusuna yönelik görüş bildiren bireylerin yoğunlukla kadın oldukları görülmektedir. Kadın gig çalışanlarının, erkek çalışanlara kıyasla sanal iş piyasasının gelecek dönemde gelişeceğine dair öngörüsü hâkimdir. Öngörüde bulunan erkek çalışanın genel gig ekonomisindeki tüm işçilere kıyasla eğitim seviyesinin yüksek olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların ise eğitim seviyesinin çeşitli olduğu görülmektedir. İş alma sıklığı ve maddi kazançlar çeşitli olsa da sanal iş piyasasının gelişimine yönelik görüş bildiren kadın çalışanların ortalama kazancının, erkek çalışana göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Gig ekonomisi çalışanları için gelecek çalışma piyasasında önemli olabilecek bir diğer faktör, sanal mağazaların hâkimiyet kazanmasıdır. Fiziksel mağazaların dönem itibarıyla yavaş yavaş yerini sanala bırakacakı düşünülmektedir. Buna örnek olarak günümüzde sıkça gördüğümüz internet üzerinden market alışverişine yönelik görüşler bildirilmektedir. Bu görüşlere göre market alışverişinde sanal platformları özümsemeye başladığımız gibi sanal mağazaları da olağan kabul edebilecek bir noktaya evrilecektir. Sonuç olarak gelecek işgücü piyasasında, işi talep edenlere doğrudan ulaşan ürünler ile sanal mağazalara rağbet artacaktır (G-1, G-14, G-2). Gig çalışanlarının özellikleri incelendiğinde sanal mağazalara yönelik görüş bildiren bireylerin tamamının erkek olduğu belirlenmiştir. Bu çalışanların yaş ortalaması, genel gig çalışanların yaş ortalamasına göre yüksek seviyededir. Ayrıca bu bireylerinin

tamamı, lise ve altı eğitim seviyesine sahiptir. Sanal mağazalar öngörüsünü ortaya atan bu bireylerin tamamı, kendi bireysel işyeri sahibidir. İşyeri sahibi olmaları bu ticari öngörünün ortaya çıkmasında etken olabilmektedir. Ayrıca bu grup halihazırda ürünlerini internet üzerinden pazarlamakta, bir nevi sanal mağaza öngörüsünü gerçekleştirmektedir. Bu bireylerin iş alma sıklığı da genel anlamda gig çalışanlarına kıyasla daha fazladır.

Gig ekonomisinde yer alan bireylerden gelecek çalışma piyasasına dair görüş bildirenlerin, teknolojik gelişmelerin işgücüne olumlu etkisine vurgu yaptıkları görülmektedir. Teknolojinin toplumun tüm kesimlerine nüfuz etmesi, işgücü piyasasının gelişimini kaçınılmaz olarak artırmaktadır. Fiziksel işlerin yanı sıra ondan daha yoğun yürütülen zaman ve mekân esnekliği olan gig işleri yoğunlaşmaktadır. Her geçen gün gig ekonomisine yönelik ilgi ve alaka artmakta, bilinirlik ile piyasanın gelişimi sağlanmaktadır (G-10,G-9). Kimi çalışanlara göre teknolojinin işgücü piyasasına etkisi; nitelikli ve niteliksiz işgücü arasında farkı açmaktadır. Çünkü yapay zekâ aracılığıyla yürütülen işler tam olarak nitelikli bir kombinasyonda toplanmamaktadır. Ancak bunu kavrayabilen gig çalışanları aracılığıyla işler, daha nitelikli hale getirilebilecektir. Ayrıca gelecek dönemde proje yöneticisi veya danışmanı gibi mesleklerin, gig ekonomisinde daha ön planda olabileceği düşünülmektedir. Çünkü yapay zekâ aracılığıyla iş yürütülse de işi talep edenler, projenin nereden başlayacağını veya nasıl koordine edileceğine dair bilgi sahibi gig çalışanları tercih edebilmektedir. Bu durum yine gig çalışanlarının nitelikli-niteliksiz ayrımındaki farkı açabilmektedir. Gig çalışanı bu aşamada yapay zekâ ile iş talep edici arasındaki ilişkiyi yönetecektir (G-12, G-17). Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasalarını ve gig ekonomisini olumlu etkileyebileceğine yönelik görüşlerde bulunan bireylerin tamamının erkek oldukları görülmektedir. Sadece G-9 dışında (ticari geliri olan), diğerlerinin lisans ve üzeri eğitime sahip olduğu ve altın yakalı çalışanlar olduğu belirlenmiştir. Teknolojinin geleceğe dair olumlu yanlarını öngören gig çalışanlarının iş alma sıklığı, genel anlamda gig çalışanlara kıyasla daha fazladır. Geleceğe dair olumlu görüş bildiren gig çalışanlarından, eğitim seviyesi yüksek olan altın yakalı çalışanların ortalama kazancının G-9'dan çok daha yüksek olduğu gibi genel gig çalışanların ortalamalarından da çok yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Gig ekonomisinde çalışanların bakış açılarında, teknolojik gelişmelerin işgücünü olumlu etkileyeceğine yönelik görüşler olduğu kadar olumsuz etkileyeceğine yönelik düşünceler de mevcuttur. Gig çalışanlarının bir kısmına göre teknolojik gelişmeler, gig ekonomisinin yoğunlaşması vb. durumlar işgücü piyasasını olumsuz etkilemektedir. Öncelikle yapılan vurgu işçilerin haklarının ve kazanımlarının düşüşte olmasıdır. Gig ekonomisinde aynı işi yapabilen, lokasyonu fark etmeksizin dünya etrafında çok sayıda gig çalışanı olduğu

için ucuz işgücü ortaya çıkabilmektedir. Öyle ki bir kısım gig çalışanı bu dönemi modern kölelik olarak adlandırmakta olup gelecek dönemde daha kötü çalışma koşulları ile karşı karşıya kalacaklarını öngörmektedir (G-12). Görüşmecilerin düşüncelerine göre yapay zekâ sistemlerinin gig işlerine dahil edilmesiyle, gig çalışanları için iş imkânlarının azalacağı düşünülmektedir. İş talep edici çok cüzi ücretlerle yapay zekâ kullanarak işlerini yürütebilecek bir yapı ortaya çıkacaktır (G-17, G-8). Özellikle eğitim sektöründe teknolojinin bu denli yoğunlaşması, hedef kitlenin ücretsiz erişimler sağlayarak gig işsizliği oluşumunu ortaya çıkarabilmektedir. Eğitimci gig çalışanı geleceğe yönelik iş, istihdam ve gelir elde etme konusunda karamsar bir görüş beyan etmektedir (G-15). Teknolojinin gelişim hızının artış göstermesiyle gig ekonomisinin ve işgücü piyasalarının olumsuz etkileneceğine dair görüş bildiren gig çalışanlarının tamamı erkektir. Bu çalışanların yaşları çeşitlilik göstermekte olup eğitim seviyesi en az lisans düzeyindedir. G-12 ve G-17 katılımcıları hem olumlu hem olumsuz temada yer almaktadır. Piyasaya henüz giriş yapan G-15 haricindeki tüm görüşmecilerin altın yakalı işçiler olduğu görülmektedir. Altın yakalı yazılım ve tasarım işlerinin kaynağı dijital platformlar olduğu için geleceğe dair kaygılanma durumları olağandır. Ayrıca işgücü piyasasına etkisinin olumsuz olacağına dair görüş bildiren beyaz yakalı G-15 ile altın yakalı diğer çalışanlar karşılaştırıldığında, altın yakalı çalışanların çok daha sık iş aldığı ve hatta genel gig çalışanlarından ortalama bazda daha fazla maddi kazanç elde ettikleri görülmektedir.

4.1.1.7. Gig Ekonomisi Metaforu

Gig ekonomisindeki gig çalışanlarının görüşlerine dayanarak gig ekonomisi metaforu ortaya çıkarılmaktadır. Gig ekonomisini nasıl yorumladıkları ve nasıl anlamlandırdıklarına dair keşifler ortaya çıkmaktadır. Buna yönelik olarak “gig ekonomisini bir şeye benzetmenizi istersem neye benzetirsiniz?” sorusu sorulmakta ve ana tema, kategori ve alt temalar ortaya çıkmaktadır. Gig çalışanların ifadelerine göre ortaya çıkan bulgular neticesinde, nitel araştırma yöntemleri alanında uzman öğretim üyesi ile kategorilendirme yapılmıştır.

En çok görüş bildirilen temalar, özerklik ve iş fırsatı kategorileridir. Tüm alt temada en az bir görüşmeci görüş bildirmiş ve en çok betimlenen metafor iki gig çalışanın görüşü ile rüya olmuştur. G-1 ve G-8 görüşmecileri tanımlayabilecekleri bir metafor bulamamıştır. gig ekonomisine dahil olan çalışanların gig ekonomisini nasıl anlamlandırdığı, neye benzettığı, metaforik içeriğinin ne olduğuna yönelik analiz yapılmaktadır. Bu kapsamda görüş bildiren gig çalışanlarının %19,99'u çaba, %6,66'sı rekabet, %26,66'sı özerklik/bağımsızlık, %19,99'u esneklik, %26,66'sı iş fırsatı kategorilerini vurgulamıştır.

Tablo 4.8 Gig Ekonomisi Metaforu

Kategoriler	Metaforlar (Görüşmecisi)
Çaba	Ağaç (G-6)
	İnek (G-9)
	Kaplan (G-12)
Rekabet	At (G-14)
Özerklik/Bağımsızlık	Kartal (G-10)
	Araba (G-5)
	Cep Telefonu (G-16)
	Fön Makinesi (G-11)
Esneklik	Scotter (G-3)
	Mahalle Dedikoducusu (G-7)
	Rüya (G-4)
İş Fırsatları	Gökyüzü (G-17)
	Kapalı Çarşı (G-2)
	Rüya (G-15)
	Şahsa Özel (G-13)

Ağaç metaforuna yönelik görüş bildiren katılımcının düşünceleri aşağıda paylaşılmıştır.

“Yani ağaç olabilir mesela ağaca suyunu döküp vitamini verdikten sonra falan meyvesini olsun, kendi emek ediyorsun, çalışıyorsun ve sonunda paranı kazanabiliyorsun. Oldu herhalde. Bilmiyorum ilk aklıma gelen.” (G-6)

At metaforunda bulunan görüşmecinin düşüncesi aşağıda paylaşılmıştır.

“At dedim, hayvan olarak at. Koşa koşa koşa yani yarış atı diye böyle ben severim atları da at yarışına ilgim vardır benim. O aklıma geldi birden. Hani böyle koşuyor ya hedefe koşuyorlar ya hedefe koşan bir at gibi benzettim yani. Hedef kazanmak. Bir yarış kazanmak, bir sonuca gitmek yani. Sonuçta, sonuç ne olur bilemem, ya kazanırsın ya kaybedersin. Bu hayat böyle yani.” (G-14)

Gig ekonomisini inek hayvanına benzeten görüşmecinin düşünceleri aşağıda ifade edilmiştir.

“Biliyor musun hocam hiç hayvan beslediniz mi hocam veya ailenizde inek falan besleyen oldu mu? Böyle sütü sağılmamış ineğe benzetirim, ben onu hocam böyle süttten yürüyemeyen hayvanlara benzetiyorum. Yani böyle. Çünkü biraz hem ekonomik açıdan geliri olan ama ağır işleyen yavaş giden bir şey. Anlatabildim mi? Biraz böyle hızlı gitmeyen yavaş giden.” (G-9)

Kaplan biçiminde metaforik düşünceye sahip olan bireyin ifadeleri aşağıda paylaşılmıştır.

“Bence, kaplana benzeteyim ben. Çünkü, kullanabiliyorsan eğer iyi bir yırtıcı olabilir. Bunu kullanmıyorsan eğer seni yırtar. Şu anda ortadayız yani. Yaralı bir kaplan terbiyecisi gibi şuan da.” (G-12)

Gig ekonomisini kartala benzeten bireyin bakış açısı aşağıda yer almaktadır.

“Bunu neye benzetirim? Bir kartala benzetirim özgür olarak istediği zaman avına sahip olabilen, istediği zaman da uçabilen, istediği yere özgür uçabilen bir kartal olarak benzetebiliriz.” (G-10)

Gig ekonomisini arabaya benzeten bireyin düşüncesi aşağıda paylaşılmıştır.

“Ee şimdi hani arabayı istediğin zaman binersin ya hani canın istediğin zaman iş de öyledir. Hani istediğin zaman yaparsın çünkü kimseye bağlı değilsin. Bir yaptırımı yok. Araba senin özelindir istediğin zaman gitmen gitmek istediğin bir yer varsa istediğin zaman arabaya biner kontağa basar çalıştırırın, istediğin yerde durursun işte öyle. Hani bir belli bir zorunluluğun yok, belli bir yaptırımı yok. İstediyin zaman yapabiliyorum, istediğin zaman bırakabiliyorum. O yüzden Araba şu an aklıma o geldi.” (G-5)

Cep telefonu metaforunu paylaşan gig çalışanının düşüncesi aşağıdaki gibidir.

“E yani cep telefonu diyeyim o zaman. Onun üzerinden yapıyorsunuz ya her şeyi ya elinizde küçük her zaman yanınızda cep telefonundan yaparsınız her şeyi. Yürürken yaparsınız illa evde bulunmanıza gerek yok. Bilgisayarın başında olmanıza gerek yok falan. Dolayısıyla şey her yerden ulaşılabilir, yapılabilir bir şey.” (G-16)

Gig ekonomisinin metaforik karşılığı olarak fön makinesi cevabını veren bireyin ifadeleri aşağıda paylaşılmıştır.

“Fön makinesi diyorum. Bu soru gelecekti neden... Şöyle bir şey fişe taktığımızda çalışıyor, takmadığımızda çalışmıyor. Isısına kendimiz karar verebiliyoruz. Ayarlarını kendimiz yapıyoruz yüksek ısı düşük ısı, soğuk ve çalışmada öyle istediğim zaman çalışıp istediğim zaman hızlı çalışıp istediğim zaman yavaş tempolu kendim ayarladım. Yüksek hızda çalışırsam kendimi yorardım. Ama güzel para kazanırım. Düşük hızla çalışırsam kendimi yormam ama yine para kazanırım.” (G-11)

Gig ekonomisini scottera benzeten gig çalışanının ifadesi aşağıda paylaşılmıştır.

“Scotter’a benzetebilirim bunu. Çünkü daha hızlısın, daha kolay kullanımı. Hızlı çözüm bulabiliyorsun. Hmm ulaşımı kolay. Pratik. Böyledir yani.” (G-3)

Gökyüzü olarak tabir edilen bireyin düşünceleri aşağıda paylaşılmıştır.

“Gökyüzü gibi ya bence gökyüzüne benzetirim ben. Gökyüzü uçsuz bucaksız çünkü. Belirli bir sonu yok yani. Hani baktığınız zaman nasıl göğe baktığınızda göremezsiniz. Sürekli böyle uzaklar var ama bir son yok. Yani gig ekonomisi de öyle. Sonsuz bir şekilde süregelen süren durdurulması, yani platform olarak bu iş akışının durmasını öngörmediği bir şey. Sonsuzluk geliyor benim aklıma.

Yok yok şey şey olarak temel olarak bu şey diyorum size. Yani bu işin akışının hiç bitmeyeceğini düşünüyorum sonsuz yani. Çünkü milyonlarca insan kullanıyor. Bunu milyonlarca farklı istek var. Sadece tamam, ben biz sizinle bir konuştuğumuzdan beri yazılımdan bahsediyoruz ya da tasarımdan bahsediyoruz. Sadece yazılım tasarım değil, insanlar milyonlarca iş isteğinde bulunuyor. Bahçıvanından köpek gezdirmesine, evinin kiralanmasından taksisini kiralamasına, yiyecek paylaşımına yani kendi el emeğiyle ürettiğini satmasına milyonlarca ihtimalin hepsi dijital ortamda gerçekleştirebiliyor. Gig platformuyla ve alıcı ve satıcı oranı çok çok yüksek. İşte ihtiyaçlar yapay zekâ tarafından karşılanmazsa, karşılanırsa dahi platformunun şey tarafı olacaktır. Yani hani alıcı tarafı her zaman olacaktır. O yüzden bir sonsuz döngü gibi görüyorum. Sonsuza kadar sürebilir yani, sadece biz biz olmayız, belki onun için de. İki taraftan birisi gidecek yani diğer taraf kalıcı istekte bulunacak kişi her

zaman kalacak. Biz hizmet veren tarafın gideceğini öngörüyorum. Ben o yüzden gökyüzü gibi sonsuz bir şey platform yani sonsuz bir yer, gig platformu. (G-17)

Gig ekonomisini kapalı çarşı benzetmesinde bulunan bireyin düşünceleri aşağıda ifade edilmiştir.

“Kapalı çarşı bence, yani kapalı çarşının bu mesela işte o tarz çarşılar. Yani ben bir o bu platformları çarşı gibi görüyorum. O çarşıda kendinizi iyi ifade ediyorsanız, yani yeriniz alanınız düzgünse aynı oradaki mağazalar gibi mesela mağazaları daha çok böyle rağbet görür. Bu dijital platformla aynı şey bence. Bu reel mağazaların sanal hali bence” (G-2)

Gig ekonomisini mahalle dedikoducusuna benzeten bireyin düşünceleri aşağıda paylaşılmıştır.

“Yani nasıl söyleyeyim? Bir mahallenin dedikoducusu olur ya bir haber, bir yere duyular bütün mahalleye yayılır ya. O şekilde tabir edebilirim. Yani mesela bir ilan veriyorsunuz bir ilanı, Internet üzerinden yüzlerce kişi görebiliyor yani. Böyle bir avantajı var.” (G-7)

Gig ekonomisini rüyaya benzeten görüşmecinin görüşleri aşağıda paylaşılmıştır.

“Ve hani rüyaya benzetirim. Hani evet varsınız mesela şu an biz de sizinle görüşüyoruz. Evet, size bir faydası oluyor. Hani şey yapıyor, ama biraz sonra hani ne ben sizin yakınızdaki bir yerdeyim. Aramızda en az 500-600 kilometre var. Sadece mesela rüyamızda bazı şeyleri deneyebilirsiniz ama bunu hani tekrar yaşanma, görüşme vesaire şeyleri imkânsıza yakındır. Rüyaya benzer bir şey zaten şu an. O şeyde gidiyoruz.” (G-4)

“Ders vermek benim için rüya olabilir. Evet. Yani ben öğretmenlik eğitimi alıp da yapamamak. Rüyamda çok derse girdim, çok öğrenci attım sınıftan.” (G-15)

Gig ekonomisine yönelik şahsa özel şeklinde tabirde bulunan bireyin düşünceleri aşağıda ifade edilmiştir.

“Internet üzerinden işe almayı bir şeye benzetmek gerekirse neye benzetebiliriz? Neye benzetebilirim? Sanki böyle hani “özel” kelimesini kullanabilirim. Burada özel şahsa özel kelimesini kullanabilirim. Bir şeye benzetmek gerekirse de onu herhalde. Neye benzetebiliriz biliyor musunuz? Servis yapan bir garsona benzetebilirim bunu ben. Yani bana özel bir şey getiren çünkü. Ben kimseyi arayıp bulmuyorum, insanlar beni arayıp buluyorlar. Beni arıyorlar yani bu şekilde söyleyebilirim. Hani biraz soyut oldu belki ama dediğim gibi yani işi ben aramıyorum iş beni arayıp buluyor. Öyle söyleyeyim yani size.” (G-13)

Nihai olarak çaba kategorisinde yer alan ağaç metaforu incelendiğinde, gig çalışanının gig ekonomisini, emeğinin karşılığı olarak görmektedir. Ağacı besleyip emek verdikten sonra karşılığında getiri elde ettiğini ifade etmektedir. Gig ekonomisi emek/çaba sarf etme ve gelir elde etme kanalıdır. Görüşmecinin özellikleri incelendiğinde kadın ve gig çalışanları arasında en genç kişi olarak görülmektedir. Ayda bir iş yapıyor da olsa orta seviyede gelir elde ettiği anlaşılmaktadır. Diğer bir görüşmeci gig ekonomisini sütü sağılmamış ineğe benzetmekte, iş anlamında dolgun olan bir piyasa olduğunu vurgulamaktadır. Bu dolgunluk çabaya karşılık elde edilmektedir. Görüşmecinin ticari taksi işiyle uğraştığı dolayısıyla doğrudan çabaya

karşılık gelir elde ettiği görülmektedir. Ancak henüz gig kazancının düşük olması, ineğin yavaş ilerleyen ama potansiyel olan varlık olduğunu işaret etmesinde etkindir. Kaplana benzeten görüşmeciye göre gig ekonomisi bireyin kendi lehine kullanıldığı vakit yırtıcı olabildiği, çabaya karşılık sonuç elde edildiği ifade edilmektedir. Çaba gösterilmediği durumlarda gig ekonomisinde zarara maruz kalacağına işaret edilmiştir. Görüşmeci freelancer işi yürütmekte olup şuan için düşük gelir seviyesine sahiptir. Aynı görüşmeci, gig ekonomisinin dezavantaj faktörü olarak tükenmişliği ön olana çıkarmıştı. Sürekli olarak çabalama durumu sonucunda stres ve tükenmişlik yaşadığını ifade etmiş olup metaforuyla örtüşen düşünceye sahip olduğu görülmüştür.

Rekabet kategorisinde at metaforunu yapan görüşmeci, gig ekonomisinin sürekli yarış halini barındıran piyasa olduğunu dile getirmiştir. Sürekli olarak hedef odaklı yarış içerisinde yer aldığını belirtmiştir. Rekabetin sürekli olmasına karşın kazanıp kaybetme konusunda tamamen şans odaklı yaklaşmıştır. Görüşmecinin düşük gelir seviyesine sahip olan ürün satıcı olduğu görülmektedir. Ayda iki ve daha fazla iş almasına rağmen henüz iş sıklığının gelire yansımadağı görülmektedir.

Özerklik kategorisinde ilk olarak kartal benzetmesi yapılmıştır. Görüşmeci için kartal, özgür ve iradi bakımdan kazanç elde edebilen, istediği aşamada istediği süreçleri yapan bir hayvandır. Bu bireyin eğitim seviyesi yüksek lisans olup yazılım/tasarım işiyle uğraşmaktadır. Yürüttüğü iş türü çalışanın metaforuna yansımıştır. Bunun yanı sıra görüşmeciler arasında en yüksek gelir seviyesine sahip olması ile piyasanın olumlu yanını ön plana çıkarması olağan bir durumdur. Araba benzetmesi yapan görüşmeciye göre gig ekonomisi, istenildiği zaman istenildiği biçimde iş yürütme piyasasıdır. Kimseye bağlı olmadan, zaman ve mekan bağımlılığı olmaksızın özerk çalışma piyasasıdır. Özel ders işiyle uğraşan görüşmeci, gig ekonomisinde avantaj faktörü olarak özerk çalışmaya vurgu yapmış, bu durum metaforuna da yansımıştır. Cep telefonu benzetmesi yapan bireye göre, tüm kontrol ve sorumluluk bireyin kendisine aittir. Bu durum bireyin özerk olmasını sağlamaktadır. Daire kiralama işi yapan birey için avantaj faktörlerine dair en çok vurgu yapılan konulardan birisi bağımsız/özerk çalışma olmuştur. Bu durum bireyin metaforik görüşü ile bağdaşmaktadır. Fön makinesi benzetmesi yapan bireye göre gig ekonomisi, istenildiğinde kazanç sağlanan istenildiğinde dinlenilebilen, esnek ve özerk çalışma piyasasıdır. Buna göre çalışma yoğunluğu ve çalışma yerine birey kendisi karar verme avantajına sahiptir. Fön makinesi metaforuna vurgu yapan birey aile ekonomisinde ek gelir elde etme amacıyla el işi/örgü işleri yapmaktadır. Bireysel anlamda ana gelir kaynağı olsa da aile açısından ek gelir olup her an iş alma ve işi almama özerkliğine sahiptir. Bu durum metaforu ile bağdaşmaktadır.

Esneklik kategorisinde yer alan scotter benzetmesi yapan bireye göre, gig ekonomisi oldukça hızlı, kolay, pratik ve esnek bir yapıdadır. Benzetmeyi yapan birey ek gelir amacıyla gig ekonomisinde yer almasına rağmen birçok ana gelir amacıyla yer alan çalışanlardan daha fazla gelir sağlamaktadır. Bu durum çalışanın bireysel görüşme boyunca gig ekonomisinin olumlu yönlerini ifade etmesinde etken olmaktadır. Mahalle dedikoducusu benzetmesinde bulunan bireye göre, gig işlerinin oldukça hızlı anlık olarak yayıldığı ifade edilmektedir. Bu durum gig ekonomisinin esnek olmasıyla ilişkilidir. Bu çalışan özel ders vermekte olup esnek biçimde, çevrimiçi olarak iş elde etmektedir. Rüya metaforu iki kez vurgulanmasına karşı ayrı ayrı kategorilerde yer almıştır. Esneklik kategorisi içerisinde yer alan rüya metaforu görüşüne göre, gig ekonomisi anlık olarak iş elde edilen, esnek biçimde iş yürütülen, mesafelerin ortadan kalktığı çevrimiçi iş piyasasıdır. Bireyin uzaktan çevrimiçi biçimde özel ders vermesi ile ilgili benzetmesi örtüşmektedir.

İş fırsatı kategorisinde yer alan gökyüzü metaforunda, gig ekonomisi; sınırı olmayan, sürekli olarak iş ve gelir elde etme imkânı bulunan, her geçen gün tüketicinin ve üreticinin sayısının arttığı çalışma biçimidir. Bu metafora vurgu yapan çalışan, sürekli olarak gig işi elde eden proje yürütücüsü olup en yüksek gelire sahip çalışanlardan birisidir. Kapalı çarşıya benzeten birey için gig ekonomisi, bireylerin kendini pazarlayabilme yeteneğine bağlı olarak daha fazla gelir elde edilen sanal mağazacılık sistemidir. Rüya benzetmesi yapan bireye göre farklı işlerde çalışılsa bile gig ekonomisi, ek iş olarak bireyin kendi hobisine ve ilgisine dayanan iş fırsatları elde etme imkânı sunmaktadır. Bu bireyin ana gelir kaynağı eğitim sektörü olmayıp ilgisine yönelik iş yapma fırsatı elde etmektedir. Gig ekonomisini şahsa özel biçimde tanımlayan birey için piyasada çalışanlar, garson olarak tabir edilmektedir. Garsonlar müşterileriyle özel olarak ilgilendikleri için gig çalışanlarının bireye özel iş alma ve yürütme biçimi de şahsa özel biçiminde metaforik olarak kodlanmaktadır.

4.1.2. Gig Çalışanları ile Odak Grup Görüşmesi Bulguları

Bireylerin gig ekonomisine katılım nedenlerinin ortaya çıkarılması açısından veri çeşitliliği olması adına bireysel görüşmenin yanı sıra odak grup görüşmesi yürütülmektedir. Odak grup görüşmesi, bireysel görüşme sırasında görüşmecinin aklına gelmediği ve sosyal etkileşimle ortaya çıkabilecek görüşleri keşfetmemize olanak sağlamaktadır. Odak grup görüşmecileri, gig ekonomisinde deneyimli olan bireylerden seçilmiştir. Ayrıca veri çeşitliliği oluşturması adına tek tip görüşmeci yerine farklı özelliklere sahip beş katılımcı odak grup görüşmesine dahil edilmektedir. Odak grup katılımcılarının cinsiyetleri, yaşları, eğitim

durumları, çalıştıkları işler, iş alma sıklıkları ve gig platformundan elde edilen kazançlar aşağıdaki tabloda belirtilmektedir.

Tablo 4.9 Odak Grup Katılımcılarının Özellikleri

Görüşmeci (n=17)	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Gig İşi	Gig Platformlarından İş Alma Sıklığı	Elde Edilen Aylık Kazanç (\$)
G-2	Erkek	41	İlkokul	Tesisat	Haftada Bir Defa	525
G-4	Erkek	36	Doktora	Özel Ders	Ayda İki ve Daha Fazla	53
G-12	Erkek	34	Lisans	Freelance Editör	Haftada Bir Defa	131
G-16	Kadın	42	Lisans	Daire Kiralama	Bir-Üç Ay'da Bir Defa	394
G-17	Erkek	38	Y. Lisans	Proje Yürütücü	Haftada Bir Defa	2625

Görüşmecilerin özelliklerine göre çoğunluğunun erkek olduğu, 34-42 yaşları arasında yer aldığı ve eğitim seviyelerinin çeşitli olduğu görülmektedir. Bu aşamada en önemli durum, yürüttükleri gig işlerinin de çeşitli olmasıdır. Her çeşit değişken yeni bir bulgu sağlayabilmektedir. İş alma sıklığı incelendiğinde G-16 haricinde diğerlerinin çok sık biçimde gig platformlarından iş aldıkları görülmektedir. Ayrıca bu kişilerin elde ettikleri kazanç seviyesi, bireysel görüşme yapılan gig çalışanlarının ortalama kazancının da üzerindedir. Nihayetinde bireysel grup görüşmesinde ortaya çıkan alt temalar ile odak grup görüşmesinde elde edilen alt temaların çok az bir kısmında farklılık mevcuttur. Bu noktada bireysel olarak unutulmuş veya sosyal etkileşim sonucunda ortaya çıkan yeni görüşlerin varlığı kabul edilmektedir.

4.1.2.1. Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisine Katılımın Nedenleri

Gig çalışanlarının bakış açıları ve görüşlerine göre gig ekonomisine katılım nedenleri ortaya çıkarılmaktadır. Odak grup görüşmecilerinin gig ekonomisine katılımına yönelik görüşleri ile bulgular belirlenmektedir. Bu kapsamda “gig ekonomisine katılım nedenleriniz nelerdir ve bunları nasıl tanımlarsınız?” türevindeki yapılandırılmamış sorular ile elde edilen veriler neticesinde ana ve alt temalar ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4.10 Gig Ekonomisi Katılım Nedenleri için Odak Grup Bulguları

Gig Ekonomisine Katılım Nedenleri						
Görüşmeciler	Alt Temalar					
	Zaman ve Mekân Esnekliği	Platformun Güven Sağlaması	Kitleye Kolay Ulaşılabilirlik	İstihdam	Ekonomik Kazanç	Özerk Çalışma
G-2			✓	✓	✓	
G-4	✓		✓		✓	
G-12		✓		✓	✓	
G-16		✓			✓	
G-17	✓				✓	✓
%	40	40	40	40	100	20

Tablo 4.10 incelendiğinde bireysel görüşmecilerin söylemlerinden farklı olarak hobi- ilgi alt teması odak grup görüşmesinde belirtilmemektedir. Odak grup katılımcılarının görüşlerine dayalı olarak gig ekonomisine katılım nedenleri; zaman ve mekân esnekliği, aracı platformun güven sağlaması, işi talep eden kitleye hızlı ve kolay erişim, iş elde etme, maddi kazanç ve özgür/özerk çalışma biçimi şeklinde sıralanmaktadır. En önemli alt tema ekonomik kazanç olarak vurgulanmaktadır. Ayrıca bazı görüşmeciler için bireysel görüşmede vurguladıkları durumların odak grup görüşmesinde farklılaştığı görülmektedir. Öncelikle G-2 bireysel görüşmelerde; platformun güven sağlaması, kitleye kolay erişim ve ekonomik kazanç faktörlerini belirtmişken, odak grup görüşmelerinde ise platform güvencesinin yerine istihdam vurgusunda bulunmaktadır. G-4 özerk çalışma faktörü hariç, bireysel görüşmede ifade ettiği temaları tekrardan vurgulamaktadır. G-12 ise bireysel görüşmede tanımladığı zaman ve mekân esnekliği yerine gig ekonomisine katılım sebebi olarak platformun güvence sağlaması durumunu paylaşmaktadır. Diğer temalar aynı biçimde vurgulanmıştır. G-16 katılımcısı bireysel görüşmedeki zaman ve mekân esnekliğini, istihdam faktörünü ve hobi-ilgi temasını, odak grup görüşmesinden sonra ifade etmemektedir. Son olarak G-17, bireysel görüşmeden farklı biçimde; platformun güven sağlaması ve istihdam faktörünü, gig ekonomisine katılım nedeni olarak ifade etmemiş, geri kalan temaları benzer şekilde vurgulamıştır.

Bireysel görüşmelerde olduğu gibi odak grup görüşmesinde de en çok vurgu yapılan alt tema, ekonomik kazanç faktörü olmuştur. Bununla birlikte G-16 dışında görüşmecilerin tamamı, alt temaların yarısını gig ekonomisine katılım nedeni olarak belirtmektedir. Gig ekonomisine katılım nedenlerinden en önemli faktör olan ekonomik kazanç faktörü, bireyler için hem ana hem ek hem de ticari gelir kaynağıdır. Ekonomik kazanç faktörüne yönelik odak grup görüşmecilerinin ifadeleri aşağıda paylaşılmıştır.

“Valla işte maddi olarak da global bir iş yapabiliyorsunuz. Mesela sadece Türk lirası yerine değil, dövizle kazanma şansınız oluyor. İnternet üzerinden çalıştığınızda. Belirli olarak belli bir ihtiyacınıza gerek kalmıyor. Masraf yapmanıza gerek kalmıyor. Bulunduğunuz bir internet ortamı üzerinden dünyanın herhangi bir yerindeki insanlara iş yapabiliyorsunuz. En büyük şeylerden bir motivasyon kaynaklarından bir tanesi de odur. Yani parasal farklılık, döviz geliri elde etme diyebiliriz yani.” (G-17)

“Yani maddiyat tabii ki daha kolay ve daha çok iş yapma. Yani daha önce para kazanma amacı başka bir amacım yok.” (G-2)

“Dolayısıyla benim için tek gerekçe ekonomik yani ama koşulundan dolayı tek gerekçe ekonomik. Eğer şey yapsaydım, bir herhangi bir iş bulsaydım, çalışmaya devam eder miydin? Burada nispeten ederdim iş seçerek ederdim çünkü ek gelir sonuç itibarıyla. Dolayısıyla da bende ki durum böyle başka ne derim bilmiyorum.” (G-12)

“Evet. Maddi bir evet beklenti olmasa biz bu ekonomiye katılmazdık.” (G-4)

“Normalin üzerinde bir karla iş yapıyorsunuz. Yani normalde SGK’lı çalıştığım yerde de çok iyi maaşlar alıyordum ama çok karlı bir iş yani yaptığımız iş” (G-16)

Odak grup görüşmesinde gig ekonomisine yönelik olarak bağımsız/özgürlük temalarını vurgulayan gig çalışanının görüşleri aşağıda ifade edilmiştir.

“Ya özgür bir şekilde çalışmak, belirli bir mesai saatinin kısıtının olmaması. İstedğim zaman belirli bir zamana ayırarak verimli bir şekilde diyebilirim. Benim için daha verimli geçen zamanlara ayırarak çalışmayı bitirmem.” (G-17)

Gig ekonomisinin iş fırsatları yarattığı aşikardır. Buna yönelik olarak istihdam imkânı elde eden gig çalışanlarının odak grup toplantısındaki görüşleri paylaşılmıştır.

“Şimdi şöyle bir şey var eğer ki ne kadar ulaşabilir olursanız bu sefer tercih yapma şansınız oluyor. Mesela işte müşteri size ulaşıyor. Fakat siz istediğiniz kişiye hizmet ediyorsunuz.” (G-2)

“Ya çok fazla freelance iş var. Dolayısıyla müşteri üzerinden Bi’onluk üzerinden yapıyorsunuz işte. Mesela web tasarımından tutun ulaştırmaya kadar. Çok fazla iş var. Daha sonra oradan başladım zaten sonra da normal iş aramaya devam ettim vesaire ama zaten bulamadım. Bulamayınca da çalışmaya devam ettim.” (G-12)

Gig ekonomisi, gig çalışanlarının iş elde edebilmesini ve iş talebine karşılık gelmesini, aracı kanallar vasıtasıyla sürdürmektedir. İşi talep eden kitleye hızlı ve kolay ulaşım sağlayabilmektedir. Buna yönelik görüşler aşağıda ifade edilmiştir.

“Bunları biz daha önce de şey yapmıştık. Daha kolay ulaşılabilir olduğu için benim işimin zaten bir kısmı da internet üzerinden sadece müşteriye açıyorsunuz. Devamı fiziksel olarahtan olması gereken bir iş yani gitmeniz gerekiyor. Müşteriye daha kolay ulaşma amacı amaçlı olduğu için internet tercih ediyorum.” (G-2)

“O dönem için Türkiye’nin her yerine ulaşabiliyordum. Avantajlar bunlar.” (G-4)

Gig çalışanlarının piyasaya yönelme sebeplerinden birisi de platformun güven sağlamasıdır. Hem işi talep eden hem gig ekonomisinde çalışan açısından işin sürdürülmesinde ve ücret aktarımının sağlanmasında güvenilirlik gerekli olgudur. Buna yönelik görüşler aşağıda paylaşılmıştır.

“İnternet ortamında insanları ikna etmenin, ikna etmenin daha kolay olduğunu düşünüyorum. Yani kendi açımdan da öyle düşünüyorum. Mesela bir ürün alacaksınız diyelim ki mesela mutfaka bir ürün alacaksınız, bunu internette karar vermek daha kolay internette çünkü insan kendini bir şey ararken de özgür hissediyor. Yani bir karar vereceğiz zamanda özgür hissediyor. Mesela gittiğiniz bir dükkâna diyelim ki beyaz eşya alacaksınız. Direkt olarak oradaki insanlar sizi hani satmaya yönelik olduğunu düşünüyorsunuz. Ürünü anlatmaktan ziyade satmaya yönelik olduğunu düşündüğünüz için orada ister istemez kendinizi psikolojik olarak karşıya, yani bir karşı taraf oluşturunuz bir kendinizi oluşturunuz. Dolayısıyla ikna olmanız zorlaşıyor ama internette böyle bir durum ortadan kalktığını düşünüyorum. Çünkü internette istediğiniz yere bakıyorsunuz araştırıyorsunuz değişik yönden istediğiniz kadar soru soruyorsunuz. O yani soru sorun olmuyor yani ondan dolayı da ben internet ortamının satış anlamında daha etkili, daha kolay olduğunu düşünüyorum.” (G-2)

“Valla ben katılımcı 5’in söylediğine çok ikna oldum şey dedi ya. Hani yüz yüze görüşürken insanlar birbirlerini taraf olarak addedip şey ikna olmakta biraz daha güçlük çekiyorlar diye acayip bir şeyi yakalamış orada. Daha önce düşünmemiştim, haklı buldum yani evet aslında öyle. İnternette çünkü

kendiniz araştırıyorsunuz. Tamam yorumlara bakıyorsunuz bilmem neye bakıyorsunuz da ama yani bu kararı kendiniz veriyorsunuz. Birisi bir şey söylemiş gibi olmuyor. Yok gerçi aslında yorumlara bakıyorsunuz biri size bir şey söylemiş gibi oluyor da ama yine de yani hani dilediğiniz kadar çok bakabildiğiniz için tek kişinin şeyiyle hareket etmemiş oluyorsunuz. Dolayısıyla doğru bir noktayı yakalamış.” (G-16)

Gig çalışanlarının odak grup görüşmesinde önem atfettikleri diğer durum, zaman ve mekân esnekliğidir. Kimi çalışanlar bu esneklik faktörünün avantajıyla piyasaya dahil olmaktadır. Konuya ilişkin görüşler aşağıda paylaşılmıştır.

“Günün geri kalanında ise istediğini yapabiliyor olmam beni en büyük motive eden. Şey bu şu anda.” (G-17)

“Şöyle önceliğim esneklikti niye edecek olursanız, mesela başka bir işte de çalışabilirdim. Ancak ben bizim fakültemizde, daha doğrusu bizim kürsüde hocalarımız mesai gibi orada kadrolu olmasanız dahi sabah 8, akşam 5 orada istediği için mesai saatleri içerisinde ben bir iş yapamayacaktım. Mesai saatleri dışında ya da orada mesai saati içerisinde bir saat iki saatlik boşluğunda bu işi yapabilecektim. Bu yüzden öncelik zaman kavramıydı.” (G-4)

Nihai anlamda değerlendirildiğinde gig ekonomisinde yer alan bireylerin hem bireysel hem de odak grup görüşmesindeki ifadelerine göre; büyük bir çoğunluğun ekonomik gerekçelerle gig ekonomisine dahil oldukları görülmektedir. Gig ekonomisine katılımın nihai nedeni çalışanların maddi kazanç sağlama isteğidir. Gig çalışanlarının bir kısmı küresel anlamda iş yapabildiklerini belirterek döviz kazanma içgüdüğü ile piyasaya yöneldiklerini ifade etmektedir. Gig çalışanları için motivasyon sağlayan yegâne kaynağın daha kolay ve daha yüksek gelir elde etme isteği olduğu görülmektedir (G-17, G-2, G-12, G-4, G-16). Gig ekonomisinde yer alan odak grup görüşmecilerin özellikleri incelendiğinde maddi anlamda gig ekonomisine katılım gerekçesi bildiren bireylerin çok çeşitli kategorilere sahip olduğu görülmekte ve herhangi gruplama yapılamamaktadır.

Özerk çalışma faktörü, odak grup görüşmesinde gig çalışanlarının vurguladıkları faktörlerden birisi olmuştur. Özgür biçimde çalışma ortamı, zaman ve mekân anlamında kısıtının olmaması, üretim sürecinin kendi tarafından belirlenmesi durumları gig çalışanlarının gig ekonomisine girişlerinde önemli bir etkidir (G-17). Bağımsızlık vurgusu yapan gig çalışanın orta yaş grubunda yer alan erkek, yüksek lisans mezunu ve altın yakalı çalışan olduğu görülmektedir. Bu çalışanın bireysel görüşmedeki vurgusu başlangıçta ekonomik faktörler iken görüşme devam ettikçe esneklik ve özgürlük faktörlerine kaymıştır.

İstihdam, gig çalışanlarının gig ekonomisine dahil olmasında diğer önemli faktördür. İş elde etme durumu sonucunda ekonomik kazanç elde edilmektedir. Bu sebeple istihdam faktörü çalışanlar açısından önemli bir koşuldur. Gig platformuna dahil olan bireyler için iş talebine ulaşma imkânı doğmakta ve ulaşım imkânı arttıkça iş fırsatı ortaya çıkmaktadır. Öyle

ki bazı görüşmeciler ulaşımı avantaj olarak değerlendirmekte ve gelecek dönemde işlerini ekip halinde daha da genişletebileceğini ifade etmektedir. Gig platformlarında çok sayıda iş fırsatı ortaya çıktığı görülmektedir (G-2, G-12). Bu faktöre yönelik katılım nedeni olarak görüş bildiren bireylerin, birbirinden farklı özelliklere sahip oldukları görülmektedir.

İstihdam faktörünü dolayısıyla maddi kazanç edinimini sağlayan diğer bir durum kitleye kolay erişebilmektir. Gig çalışanları işi talep eden kitleye, fiziksel iş biçimlerine göre daha hızlı ve daha kolay ulaşabilmektedir. İş talep eden kişilerle anlık iletişim kurarak gerek fiziksel gerek sanal bağlamda iş yürütülebilmektedir. Türkiye'nin her yerine ulaşılabilirdiği gibi küresel anlamda tüm kitleye hitap edebilme durumu ortaya çıkmaktadır (G-2, G-4). Odak grup görüşmesinde bu faktöre yönelik görüş bildiren kişilerin erkek oldukları, diğer kategorilerin çeşitli olduğu belirlenmektedir.

Odak grup görüşmesiyle tekrardan ortaya çıkan bulgulardan birisi de platformun güven sağlamasıdır. Gig çalışanları güvendiği platformlara yönelmektedir. Ayrıca işi talep eden kitleyi ikna edebilmek adına bu platformlar aracı roldedir. Gig ekonomisinde çalışanlar, karşı tarafı ikna etmesi gibi duruma gerek kalmadan işlerini yürütmektedir. İş talep edenin güvencesi aracı platformdur. Bu sebeple gig çalışanın gig ekonomisine yönelimi kaçınılmaz olmuştur (G-2, G-16). Bu faktörle ilgili görüş bildiren çalışanların da birbirinden farklı özelliklerde yer aldıkları görülmektedir.

Zaman ve mekân esnekliği, çalışanların gig ekonomisine geçiş yapmalarında en önemli etkenlerden birisidir. Esnek çalışma saatleri ve esnek iş yürütme faaliyeti ile çalışanlar daha özgür ve daha üretken hissetmektedir. Gig çalışanları kendi iş yürütme sürelerini ve boş zaman planlamalarını kendileri ayarlamaktadır. Esnek çalışma koşulları ile çalışanlar işin yürütülmesine daha çabuk motive olduklarını ifade etmektedir (G-17, G-4). Odak grup görüşmesinde zaman ve mekân esnekliğini ön plana çıkaran bireylerin yüksek lisans ve doktora eğitim seviyesine sahip genç-orta yaş grubu çalışanlar olduğu görülmektedir. Beyaz yakalı çalışanın daha az sıklıkta daha az ekonomik kazanç elde ettiği, altın yakalı çalışanın sıklıkla iş ve gelir elde ettiği görülmektedir.

4.1.2.2. Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisine Katılımının Avantajları

Gig ekonomisi çalışanlarının bakış açıları ve görüşlerine göre gig ekonomisine katılım avantajları ortaya çıkarılmaktadır. Bu kapsamda “gig ekonomisine katılım avantajları var mıdır? Varsa nelerdir ve bunları nasıl tanımlarsınız?” “gig ekonomisinde yaşadığınız olumlu koşullar varsa nasıl tanımlarsınız?” türevindeki yapılandırılmamış sorular ile elde edilen veriler neticesinde ana ve alt temalar ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4.11 Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisine Katılımın Avantajları

Gig Ekonomisine Katılımın Avantajları					
Alt Temalar					
Görüşmeciler	Aracı Platformun Güvencesi	Bağımsız Olma	İstihdam Etkisi	Müşteriye Ulaşılabilirlik	Zaman ve Mekân Esnekliği
G-2	✓		✓	✓	
G-4					✓
G-12					✓
G-16	✓	✓			
G-17		✓	✓		
%	40	40	40	20	40

Tablo 4.11 değerlendirildiğinde bireysel görüşmecilerin ifadelerinden ortaya çıkan alt temalar gelir etkisi dışında yine aynı faktörler olmuştur. Gig ekonomisine katılımın avantajları olarak aracı platform güvencesi, bağımsız olma, iş elde etme, iş talep edene ulaşılabilirlik, zaman ve mekân esnekliği olarak sıralanmaktadır. İş talep eden kitleye ulaşılabilirlik dışında diğer faktörlerin eşit biçimde vurgulandığı görülmektedir. Bireysel görüşmelerle karşılaştırıldığında kimi gig çalışanı için gig ekonomisine katılımlarına yönelik avantaj faktörlerinde farklılaşmalar olmaktadır. Çeşitli bulgular sosyal etkileşimin çalışanlara yansımalarıyla ortaya çıkarılmaktadır. G-2 katılımcısı diğer faktörler aynı olmak üzere odak grup görüşmesinde ek olarak müşteriye ulaşılabilirlik avantajına da vurgu yapmıştır. Odak grup görüşmesi sonucu bu gig çalışanı, işi talep eden kitleye ulaşmanın avantaj olduğunu nitelendirmiştir. G-4 ise bireysel görüşmede ifade ettiği gibi istihdam ve müşteriye ulaşılabilirlik faktörü yerine sadece zaman ve mekân esnekliğini dile getirmiştir. Benzer biçimde G-12 bireysel görüşmede tanımladığı bağımsız olma ve müşteri kitlesine ulaşma temalarının yerine, bireysel görüşmede ifade ettiği diğer faktör olan zaman ve mekân esnekliğine vurgu yapmıştır. G-16 için ise zaman ve mekân esnekliği haricinde tüm faktörler benzer gerçekleşmektedir. G-17 için aracı platform güvencesi ve zaman/mekân esnekliği haricinde tüm temalar aynı biçimde vurgulanmaktadır.

Odak grup görüşmesinde gig ekonomisine katılımın ortaya çıkardığı avantaj faktörlerinden biri olarak platforma yönelik güvenilirlik vurgusu yapılmaktadır. Platforma olan güven, işi talep eden kişileri aracı platforma çekeceği için gig çalışanını da cezbetmektedir. Buna yönelik düşünceler aşağıda paylaşılmıştır.

“Airbnb bir platform online teknoloji platformu burada işte otel odası gibi ya da ev gibi rezidans gibi yerleri kiralayabileceğiniz, uzaktan yapabildiğiniz bir site. Her ülkede yapabiliyorsunuz. Süresini siz belirliyorsunuz, istediğiniz şeye göre ihtiyaca göre bulabildiğiniz kalacak yerlerin şeyi kabı nesi yani bir araya geldiği yer platform.” (G-16)

“Ya şimdi şöyle bir şey var, internette muhatap olmak insanları ikna etmek, daha kolay şeye göre fiziksel hayatına göre hani mesela birisi bir dükkana girdi diyelim ki. Bana göre öyle öyle mesela diyelim ki... elbiseyi internetten alması daha kolay, daha kolay. İnternette ben daha çok daha kolay ikna oldum diyor. Daha kolay alabildim.” (G-2)

Odak grup görüşmesinde de belirtildiği üzere gig çalışanları için avantaj faktörlerinden birisi de bağımsızlık olgusudur. Hiçbir işverene bağlı kalmadığı ve gig çalışanının kendi iradesiyle işin koşullarını ayarlayabildiği için gig ekonomisine dahil olan çalışanlar, bu durumu avantaj olarak görmektedir. Buna yönelik düşünceler aşağıda ifade edilmiştir.

“Proje yürütüyorum ama proje yürütücülüğü yapıyorum. Genelde eğer maddi olarak bir sıkışıklık bir durumu varsa o zaman tabii ki her insan gibi belki 8 saat belki 16 saat çalışabiliyorum. Özgürlüğüm kısıtlanabiliyor ama çok çok işte sıkışık bir dönemde değilse günlük 2 saat ya da bir saat bile çalışarak geri kalan zamanda kendime ayırabiliyorum.” (G-17)

“Yaptığın dönemle kıyaslarsak şöyle, yani işte şunu anlatmaya çalışıyorum, ya öyle bir yani aslında ben o zaman da aynı işte çalışıyordum yani. Ama ben artık o işi yapmamaya kendim karar verdim. Mesela bu benim kendi kendime verdiğim bir karar olduğu için iş sürekliliği, güvencesi şey yapmıyor yani hani bunu bunu sağlayan bunu sağlamıyor. Dolayısıyla pardon bunu sağlıyor aksine. Dolayısıyla istediğin zaman bırakabiliyorum. İstedğim zaman yeniden başlayabilirim.” (G-16)

Odak grup görüşmesinde gig ekonomisinin avantajlarına yönelik ifade edilen faktörlerden birisi istihdam olgusudur. Gig ekonomisine dahil olan çalışanların temel amaçlarından birisi maddi kazanç sağlama olduğu için buna yönelik olarak ilk aşama, iş elde etmedir. Bununla ilgili görüşler aşağıda ifade edilmiştir.

“İşte bazen aracı platform, bazen işveren. İşte bu ikisi arasında gidiyor. Çünkü bazen bize iş veriyor direkt. Bazense sadece aracılık etkisi var. Ortada bizi buluşturuyor. Bazen platformları da aradan çıkartabiliyoruz çünkü ilk etapta tamam bizi buluşturuyor. Belirli bir işte insanlarla ama sonrasında ise bu iş süreçlerini ikinci, üçüncü aşamalarında biz bizzat çalışmaya başlayabiliyoruz. O zaman da sadece aracılık bir etkisi olur.” (G-17)

Gig ekonomisine dahil olan gig çalışanlarının avantaj atfettiği diğer bir durum müşteriye ulaşım konusudur. Buna ilişkin düşünce aşağıda paylaşılmıştır.

“...hem de aynı zamanda daha çok genişleme amacım var yani oradan. Mesela şimdi daha çok iş gelse başka bir arkadaştan yardım alıp hani ortak iş yapıp ekip haline dönüşüp bunu daha geniş alanlara taşımak.” (G-2)

Gig çalışanları, zaman ve mekân esnekliği durumunu gig ekonomisine dahil olduktan sonra olumlu bir koşul olarak ifade etmektedir. Buna yönelik görüşler aşağıda paylaşılmıştır.

“Tabii esneklik yani zaman ve mekân kavramı olmadan sadece uygun olduğum anlarda ve her Türkiye’nin herhangi bir yerindeki bir öğrenciye anlamadığı konuyu anlatabiliyordum.” (G-4)

“Bence avantajları istediğin zaman çalışabilme...” (G-12)

Sonuç olarak odak grup görüşmecilerinin ifadelerine dayanarak ortaya çıkan bulgularda, gig ekonomisine katılım ile ortaya çıkan avantajların bireysel görüşme sonucunda

elde edilen gelir etkisi faktörü haricinde tamamı aynı olmuştur. İlk olarak aracı platform güvencesi olgusunun gerek çalışan gerek talep eden taraf açısından değerli bir faktör olduğu görülmektedir. İş taleb eden ve arz edenlerin platforma güven sağlaması, platforma olan talebi artırmaktadır. Böylelikle çalışanları işi elde edebilecek alana yönelmektedir. Ayrıca çalışma koşullarında çalışana güven sağlaması, işin yürütülmesi ve kazanç elde edilmesi aşamasında önemlidir. Bunların yanı sıra platforma dahil olan, iş taleb eden taraf zaten mal ve hizmet talebinde bulunduğu için gig çalışanının bu noktada karşı tarafı ikna etme gibi bir çabası olmamaktadır. Bu sebeple gig ekonomisinde aracı platformların rolü güvence kapsamında önemlidir (G-16, G-2). Gig ekonomisinde platform güvencesinin avantaj faktörü olmasına yönelik ifade bildiren bireylerin özelliklerinin çeşitli olduğu görülmektedir.

Odak grup görüşmesinde gig ekonomisinin avantajlarına yönelik görüşlerden birisi de bağımsız olma durumudur. Gig çalışanları işi yürüttükleri zamanı ve mekanı kendi ayarlayabilmektedir. Bu özgürlük, gig çalışanlarına bağımsız olma imkânı vermektedir. Gig çalışanları işin yürütülüş biçiminde serbestliğe sahiptir (G-17, G-16). Özerk çalışma faktörünü ön plana çıkaran bireylerin, lisans ve üzeri eğitime sahip oldukları görülmektedir. Ticaret ile uğraşan görüşmecinin daha az sıklıkta iş aldığı ve gig işçilerinin genel ortalamasına yakın kazanç sağladığı görülmektedir. Altın yakalı çalışanın ise piyasadan sıklıkla iş aldığı ve maddi kazancının çok yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Gig ekonomisine dahil olmanın ortaya çıkardığı önemli avantajlardan birisi de istihdam etkisidir. Bireylerin temel amaçlarından birisi yaşamlarını idame ettirme adına maddi kazanç sağlama olduğu için istihdam bu koşulun sağlanmasında ilk aşamadır. Gig ekonomisinde çalışanlar ana veya ek gelir amacıyla piyasada iş elde etmektedir. Öyle ki gig çalışanları açısından gig platformları, bazen işveren bazen aracı etki ile istihdam yaratmaktadır (G-2, G-17). Bu etkiyi beyan mavi yakalı çalışan, işini büyütmek ve ek gelir elde etmek amacıyla gig ekonomisinde yer almaktayken altın yakalı çalışan ise platformu, hem işveren olmada hem de iş bulmada aracı olarak görmektedir.

Gig ekonomisinde iş elde etme ve ekonomik kazanç sağlamadaki rol oynayan faktör müşteriye ulaşımıdır. Gig çalışanları hali hazırdaki işin yanı sıra müşteriye ulaşım sağlayarak işlerini daha üst boyuta taşıma eğilimindedir (G-2). Daha fazla iş ve gelir elde etme adına gig ekonomisi, gig çalışanları için fırsat yaratmaktadır.

Gig ekonomisinde yer alan olumlu durumlardan birisi de zaman ve mekân esnekliğidir. Çalışanlar bağımsız ve özgür çalışma koşullarının yanı sıra işin yürütülme aşamasında zaman ve mekân bağlamında esnekliği avantaj kabul etmektedir. Gig çalışanları uygun olduğu zamanlarda ve mekanlarda işlerini yürütmekte, işin son tarihine kadar iş

sürecini kendileri ayarlamaktadır (G-4, G-12). Zaman ve mekân esnekliğini avantaj olarak bildiren bireylerin lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip oldukları, beyaz ve altın yakalı ve sıkça iş alan kişiler oldukları görülmektedir.

4.1.2.3. Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisine Katılımın Dezavantajları

Odak grup görüşmesinde belirtildiği üzere gig çalışanların gig ekonomine katılımlarıyla ilgili olumsuz durumlar da ortaya çıkmaktadır. Gig çalışanlarının piyasaya dahil olmasıyla birlikte ortaya çıkan dezavantaj faktörlerine yönelik düşünce ve bakış açıları ortaya konulmaktadır. Yapılandırmamış görüşme soruları kullanılmış genellikle “gig ekonomisine dahil olmanız sizin için olumsuz bir durum yaratmakta mıdır? Nasıl tanımlarsınız?” “Sizin için gig ekonomisinde yer almanın dezavantajları var mıdır? Varsa nelerdir? Nasıl yorumlarsınız?” türevindeki sorular sorulmaktadır.

Tablo 4.12 Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisine Katılımın Dezavantajları

Gig Ekonomisine Katılımın Dezavantajları						
Alt Temalar						
Görüşmeciler	Aracı Platformun Komisyon Kesintisi	Güvence	Bağımsız/Özgür Hissetmeme	Dış Etkenlere Maruz Kalma	Gig Ekonomisinde Konumsal Belirsizlik	İşin ve İşçinin Niteliğinin Düşmesi
G-2		✓	✓	✓	✓	
G-4		✓			✓	
G-12		✓	✓		✓	✓
G-16	✓	✓	✓	✓	✓	
G-17		✓			✓	
%	20	100	60	40	100	20

Odak grup görüşmecilerinden elde edilen verilere göre bireysel görüşmeden elde edilen verilerin bir kısmı farklılaşmaktadır. Bireysel görüşmelerde ortaya çıkarılan stres ve tükenmişlik, ürün iadesi ve müşteri memnuniyetsizliği gibi alt temaların yerini, dış etkenlere maruz kalma, konumsal belirsizlik, bağımsız hissetmeme gibi temaların yer aldığı görülmektedir. Bireysel görüşmelerde en çok vurgu yapılan dezavantaj faktörü güvence iken odak grup görüşmecilerinden elde edilen verilere göre güvencenin yanı sıra gig ekonomisindeki konumsal belirsizlik gig ekonomisine katılmanın dezavantajı olarak görülmektedir. Öncelikle G-2, bireysel görüşmelerde gig ekonomisinin sürekli olumlu yanına değinmekte olduğu gibi dezavantaj faktörü olarak herhangi bir alt tema içerisinde yer almamıştır. Ancak odak grup görüşmesi sonucunda sosyal etkileşimin de etkisiyle G-2 görüşmecisi güvence, bağımsız/özgür hissetmeme, dış etkenlere maruz kalma, gig ekonomisinin konumsal belirsizliği gibi temalara vurgu yapmıştır. G-4 ise bireysel görüşmeden farklı olarak aracı platform kesintisini dile getirmediği, onun yerine konumsal

belirsizliğe vurgu yaptığı görülmektedir. En çok dezavantaj faktörlerine vurgu yapan G-12 katılımcısı, bireysel görüşmedeki stres ve tükenmişlik, ürün iadesi ve müşteri memnuniyetsizliği temalarının yerine gig ekonomisinde konumsal belirsizliğe vurgu yapmıştır. Diğer faktörler aynı biçimde belirtilmektedir. G-16 bireysel görüşmelerden farklı olarak stres ve tükenmişlik faktörünün yerine bağımsız hissetmeme, dış etkenlere maruz kalma, gig ekonomisinde yaşanan konumsal belirsizliği dile getirdiği görülmektedir. Diğer faktörler aynı vurgulanmıştır. G-17 ise bireysel görüşmelerden farklı olarak işin ve işçinin niteliğinin düşmesi, stres ve tükenmişlik alt temalarının yerine gig ekonomisinde konumsal belirsizliğe vurgu yapmaktadır. Geri kalan temayı aynı biçimde vurgulamıştır.

Odak grup görüşmecilerden elde edilen verilere göre gig ekonomisine katılımın ortaya çıkardığı dezavantaj faktörlerinden birisi, aracı platformun komisyon kesintisidir. Buna dair düşünce aşağıda ifade edilmiştir.

“Tabi tabi satıcı için iyi bir şey, ona bir şey demiyorum. Biz son tüketici olarak o yemeği alan kişi olarak bize eninde sonunda pahalıya gelmiş oluyor. Çünkü o adamların komisyonunu da ödemiş oluyoruz.” (G-16)

Odak grup görüşmecilerinin ve bireysel görüşmecilerin bakış açılarına göre en çok vurgu yapılan gig ekonomisindeki dezavantaj faktörü güvence sorunudur. Buna yönelik görüşler aşağıda ifade edilmiştir.

“Ha tabi onlar için sıfır güvence. Çünkü normalde özel sağlık sigortamız çalıştığım kurumlar öder genellikle. Ama tabii ki airbnb’nin bununla hiçbir alakası yok. Emekliliğim mesela EYT’liyim ama bunda airbnb’nin içinde ne bir prim şeyi oldu. Ne bir şey oldu yani herhangi bir şeyi yok. Dolayısıyla tabii o anlamda iş güvencesi anlamında yetersiz.” (G-16)

“Ya burada şimdi şöyle bir şey var aslında. Hani güvensizlik anlamında şöyle bir piyasadan, piyasa güvensizliği olabilir ama işte bir işte ne bileyim sigorta diyoruz mesela sigortayı kendiniz yapacaksınız. Hani burada bir herhangi bir platformun bence yapacağı bir şey yok. O sizi alıp işçi gibi çalıştırsa zaten bu sefer işin şekli değişir. Yani sizin sigortanızı öderse sağlık sigortanızı öderse maaşını verirse zaten geriye bir şey kalmıyor zaten aynı şey yani sizi tamamen almış olur. Sizin özgürlüğünüzü elinizden almış olur. Dolayısıyla da böyle bir dezavantajı, dezavantajı olması gayet normal. Siz burada kendiniz bireysel olarak çalışıyorsanız, yani tabiri caizse paranın tamamını kendiniz alıyorsanız kazancınızı kendi sağlığı kendi güvenliğinizi kendiniz sağlamanız gerekiyor diye düşünüyorum. Yani burada bir hani oranın bir güvence zaten sağlaması gerekmiyor bence. Yani ya da şöyle bir şey var bulunduğunuz pardon, affedersiniz. Bulduğunuz platform hani mesela diyelim ki bugün sahibinden üzerinden satış yapıyorsunuz, örnek diyelim. Şöyle bir durum olabilir, bugün mesela sahibinden için iyi bir rakibi çıkabilir mesela. Ya da letgo diyelim ki letgoda iyi bir rakibi çıkabilir. Sonuçta letgoda sonradan çıkmış bir şey. Sahibinden de de böyle de, tabii siz kendiniz piyasayı takip ederek kendiniz sağlamanız gerekiyor. Hani fiyatı piyasada kalma amacı açısından” (G-2)

“Güvence ile ilgili birçok şey konuşuldu. Evet, sigorta emeklilik vesaire yok, SGK gibi bir durum yok. Kişi, eğer bunu ana gelir kaynağı olarak kullanıyorsa kendi dışarıdan isteğe bağlı sigorta tarzında bir

şeyler yapması gerekmekte. Ya da başka mesela satış yapan birçok firmayı görüyorum. Aslında kendinin bir iş yeri var ufak da olsa. Özellikle hani gıda olsun diğer şeyler olsun. Buradan sigortasını vesaire ilerletirken ama asıl şeyi bir depo üzerinden satış şeyi yapıyor uzaktan. Benim yaptığım gibi kısa süreli yapanlar da zaten bu güvencesizliğe düşünmeden sadece şey olarak bakıyorlar. Geçici bir süre o dönemin şartlarını kurtarsın, yeter gibi yaklaşıyorlar.” (G-4)

“Sonuç itibariyle sadece benim açımdan da değil, birçok kişi açısından da öyle ek gelir vesaire anlamında bakıldığı için olaya dolayısıyla ana gelir olmaması lazım bunun teknik olarak. Yani pratikte de bir karşılığı yok. Onu demek istiyorum ben. Bunun yanında kendi konu kendi sizin sorduğunuz soruya gelecek olursam şöyle bir şey söyleyebilirim, az önce söylediğiniz yani o soruda söylediğiniz hiçbir şey bende yok, bireysel olarak yok. Bunların hepsinde benden beklemek bence kazanç anlamında baktığın zaman absürd. Ya sigorta işte mesela emeklilik işte güvence, dolayısıyla bunları bu gelir düzeyiyle beklemek absürt ha ama ticaretini yaparsın. Aynı kavram içerisinde kullanıyorsak eğer ticaretini yap az önceki kullanılan kavramdan bahsediyorum. Ticaretini yaparsın, ciddi para kazanırsın. O zaman da bir zahmet devlet binsin tepene yani kimse kusura bakmasın da. Ona yok, vergisiz %90 bilmem ne şudur budur ama arkadaş ben zaten aldığım kaç kuruş? Ondan sonra dolayısıyla da bunun neyin vergisini vereceğim. Neyin şeyini yapacağım falan filan e bunu ne yapmak lazım? Çözüm bence devletin bu konuya müdahil olması lazım. Bence ha tabii hangi devletin ayrı bir tartışma konusu. Hani az önce belirttiğiniz %90 oranında levhasız var. Ulan ona bakmıyor bana mı bakacak? Hani dolayısıyla onu geçiyorum. Her şey yerli yerindeyse eğer diye söylüyorum. Bunu her şey yerli yerindeyse denetlemesini yapar. Sigorta meselesinde de buna göre de bir madde konulur. Belki derler ki işte zorunlu olarak ben şey verebiliyorsun, sigortanı yatıracaksın ama der ben sana teşvik veriyorum işte nedir? %30 %40 indirimli yapacaksın onu yapınca. İspat edeceksin çalıştığını atıyorum 3 tane 5 tane iş yaptın, onu yapacaksın ha, dolayısıyla da yapılır. Yani yasa koyucular bunu düşünemeyecek. Gayet de düşünür her türlü yolunda bulunur. Hani bu bence bizim görev vatandaş olarak bizim de görevimiz de değil. Devletin kendi görevi bu. Vergilendirme sistemi de bunun üstünden yapılabileceğini düşünüyorum ve sonuç olarak ben açıkçası zaten ya sigorta, politik krizler ve ekonomik krizler vesaireler ile EYT imiş, seçim olursa şöyle olur, böyleymiş bunları düşünmekten. Ben geleceğimi düşünemiyorum. Dolayısıyla da ha bir de zaten koşulları normalken de bu freelance noktada hiçbir şey düşünemiyorum o yüzden. Ya hani hani en basitinden. Bir kahve olmuş 35 TL, 10 liraya çay içiyorsun. Yani neyi konuşuyorsun adam senle freelance’te iş yaparken 100 TL diyor ki 50 liraya olmaz mı diyor yani. Hani anlatabiliyor muyum? Ama sen kaç saat çalışıyorsun ne saati gün çalışıyorsun. 3 güne sana diyor ki 50 TL vereyim diyor. Olur mu diyor, şimdi anlatabiliyor muyum yani? Dolayısıyla neyin güvencesi, neyin şeyi konuşmaya bile gerek yok. Anayasanın dediği gibi ilk 3 madde gibi bir şey teklif dahi edilemez noktasına geldik yani.” (G-12)

“Daha önce bu konu geçti de kazanç durumuna bağlı olarak geçerli. Mesela şimdi aylık olarak bir ayda 150.000 TL, 200.000 TL gibi bir para kazanırsanız bu iş güvencelidir. Yani çünkü birkaç yılınızı güvence altına alır. Yok ayda 8.500 TL gibi bir gelir kazanıyorsanız. Ve bunu freelancer olarak yapıyorsanız, burada bir güven hissinin oluşması söz konusu olamaz. Yani yarın öbür gün bir ay sonra iş alamadığınız zaman ortada kalırsınız ama işte o tamamen aylık kazancınıza bağlı güvence hissiyatı bence diğer katılımcılar da farklı bir düşüncesi olan varsa bu konuda tartışabiliriz.” (G-17)

Odak grup görüşmecilerinin bireysel görüşmelerden farklı olarak ifade ettikleri bir faktör bağımsız/özgür hissetmeme etkeni olmuştur. Buna yönelik görüşler aşağıda ifade edilmiştir.

“Yani çok geçerli sayılmaz benim için ya. Ya şimdi şöyle bir şey var, yani benim için özgürlük demek yani çalışmamak anlamına geliyor. Çalışıyorsam kendimi çalışıyor hissedirim, özgür hissetmem yani bu şekilde. Yani ben mesela şey, bir işim varken mesela diyelim ki bir randevum var. Randevum varken kendimi özgür hissetmem. Ya da yarım kalan bir işim varsa o yarım kalan işim dururken ben kendimi özgür hissetmiyorum. Yani bu özgür hissetmememin sebebi budur.” (G-2)

“Bence avantajları istediğin zaman çalışabilme ama dezavantajı da aynı şey, çünkü gecenin bir vaktinde bana mesaj gelip müşteriyle iş yapabiliyorsun ya da müsait olmadığım bir anda hasta olduğum bir anda vesaire vesaire. Dolayısıyla da hem avantajı hem de dezavantajı o. Bir tane daha bence avantajı var. Maddiye anlamında da hani belki şey olarak düşünürsen bir işe normalde örnek veriyorum işte 5 birim para ediyorsa sen 10 birim 20 birim söyleyebiliyorsun. Bu konuda sorun olmuyor ama dengesiz bir halde olduğu için o gelen şey dolayısıyla hiç gibi oluyor. Yani o anlık güzel oluyor. Ondan sonra hiç gibi oluyor. O yönden benim için şey bir de tabii ki az önce söylediğimiz güvencesizlik sigorta vesaire durumları da sorun olarak kalıyor. Açıkçası ben yani şey olsa hani dediğim gibi sürekli bir iş olsa sürekli işte çalışırım yani ya da bir gelirim bir yerden olsa bunu hiçbir şekilde tercih etmem. Yani çok net bir şekilde.” (G-12)

“...sadece dezavantajları da şu hani tanımadığımız insanlarla genelde turistlerle ilgilendiğiniz için hani bir yani insanla muhatapsınız. Dolayısıyla bazı sorunlar yaşayabiliyorsunuz. Ve şey, yani bu sorunları çözmeye çalışmak biraz sıkıntılı olabiliyor. Bir de işler sizin dışınızdaki etkiler etkenlerden dolayı etkilenebiliyor.” (G-16)

Bireysel görüşmelerden farklı olarak elde edilen diğer bir alt tema da dış etkenlere maruz kalma durumudur. Buna yönelik görüşler aşağıda paylaşılmıştır.

“Yani mesela İstiklalde bomba patlıyor. Birden airbnb işleri sıfırlanıyor. Yani hani sizin yapabileceğiniz hiçbir şey yok. Efendim ne bileyim, konsolosluklar kapanıyor. Millet bir şey var zannediyor, kimse dışarı çıkmıyor falan ya da mesela bayram oluyor bir şey oluyor. Yani turistlerin bayramı diyelim hani christmas mesela birden yoğunluk artıyor. O yoğunluğun karşılayabiliyor olmanız lazım. Dolayısıyla sizin dışınızdaki bir sürü şeye maruz kalabiliyorsunuz, normal iş hayatı da tabii ki öyle de. Ama yine de belli bir rutininiz var. Yani yapmanız gereken bir iş tanımınız var. Bu biraz dış etkenlere çok maruz kaldığınız bir iş şekli benim yaptığım öyleydi yani.” (G-16)

“Dezavantajı şimdi alanda bulunmuş olduğunuz platformun rakibi falan çıktığı zamanlar sizin bulunduğunuz platformu geride bırakırsa bu sefer sizde geri birlikte kalırsınız. Burada da tabi piyasayı iyi takip edip, yani doğru yerde doğru zamanda bulunmak gerektiğini düşünüyorum. Bu tamamen sizin yeteneğiniz ile alakalı. Yani daha doğrusu karar vereceği kararlar alakalı dezavantajı da bunlar yani.” (G-2)

Bireysel görüşmelerden farklı olarak odak grup etkileşimi sonucunda ortaya çıkan en önemli ve tüm katılımcıların ortak görüş bildirdiği gig ekonomisindeki konumsal belirsizliktir. Buna yönelik olarak ifadeler aşağıda paylaşılmıştır.

“Bir şey sorabilir miyim anlayabilmek için? Şunu sormak istiyorum da anlayabilmek açısından şimdi sahibinden.com, letgo gibi oluşumlardan bahsettiniz de az önce bu bahsettiğiniz oluşumlarda bir ürün satılmıyor mu? Satılan ürün şimdi az önce biz emekten bahsediyorduk, şimdi ne ara ürüne geçti ben onu anlayamadım. Ben mi kaçırdım acaba? Ha şundan dolayı söylemek istiyorum. Birisinde işçi emeğinden bahsediyoruz freelance çalışmalar vesaire falan. Diğerinde ticaretten bahsediyoruz.

Şimdi şunu söylemem lazım, başından beri dinledim ama şimdi az önce dolarlar bilmem neler konuştunuz da şöyle bir sıkıntı var. Şimdi öncelikle iş kanunu diye bir şey var değil mi? Devletin, Türkiye Cumhuriyeti'nin anayasasının altında bir tane ayrı bir şey var. Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre iş kanununda işçi ayrıdır, işveren ayrıdır. Yasalarda buna göre şekilleniyor. Vesaire vesaire şimdi. Dolayısıyla hem bu iki kavram yani aslında tam böyle şey konuşuyoruz, iki ayrı sınıf var. Dolayısıyla bu iki ayrı sınıf nasıl bir kefedede düşünebiliyoruz. Bence bu kavramın kendisinde bir sıkıntı var. Yani ticaret yapan kişiyle şeyi yapan kişi nasıl aynı kefenin içerisinde? Bence burada bir mantık sıkıntısı var. Bilmiyorum. Siz kabul etmiş olabilirsiniz ama bana biraz şey gelmiyor. Hiç mantıklı gelmiyor.” (G-12)

“Ben hem işçiyim hem işverenim yani. İşverenim gibi düşün, yani kendi kendime iş veriyorum. Yani sadece bana iş geliyor oradan. Kendi işimi gidip yapıyorum.” (G-2)

“Kendimin işvereniym diyebilir miyim? Kısmen çünkü o dönemde asıl benim işverenim yüksek lisans hocamdı diyebilirim. O yüzden o oranın işçi gibi.” (G-4)

“Ben platform olarak değerlendiriyorum. Yani end user yani son kullanıcıyla işte hizmet sağlayan hepsini bir araya getiren platform.” (G-16)

“Benim bu şeye bağlı bir durum. Yani yaptığınız işe bağlı bir durum bence. Ben birkaç farklı iş yapıyorum. Yaptığım mesela bir işte çalışanım direk. Çünkü oradan iş geliyor, müşteri iş atıyor. Ben de iş yapıyorum ona sistem iş veriyor diyelim. Sistemin kendisi platformun kendisi işverenim, bende bir çalışanım ama bazı durumlarda ise ben bir projeyle ilgili bir iş parçacığı oluşturuyorum. Hatta gig platformu üzerinden personel buluyorum. O zaman işveren de oluyorum. Bir taraftan yani girişimcilik dersiniz o da olabilir bence bu noktada. Çünkü her platformun şeyi farklı. Mesela nedir diyeyim. Yeni bir şey üretiyorsanız. Yeni bir tasarımsal bir işte dil biliyorsanız çoğu insanın bilmediği bir yazılım dili biliyorsanız ve bununla yeni bir çözüm sunabiliyorsanız. Mesela şunu söyleyebilirim, eskiden mobil uygulama yapmak için işte çok kapsamlı bir yazılım gerekirdi. Web sitelerine mobil uygulamaya çevirmek için belirli bir yazılım bilgisine sahip olmanız gerekirdi. Bugün webview diye bir tane kütüphane var. Sadece web sitesini oraya koyuyorsunuz url'ini. Direk otomatik mobil uygulama oluşturuyor. Şimdi bunu herkes biliyor. 50 liralık bir ücretle yapabiliyor bugün günümüzde bi'önüktä. Fakat siz bunu ilk zamanlar biliyorsanız ve böyle bir ilana çıkmış olsanız bence o zamanda girişimci sıfatıyla para kazanıyor olurdunuz gig platformu üzerinden. Çünkü ilk zamanlarda bunu kişiler 5 dakikalık bu süreçte 5.000-10.000 TL gibi bir para kazanıyorlardı. Yine aynı işlemi ama ilk girendi ve bunu bilen bir kişiydi ve girişimciydi. Bence temelde olarak kazanıyordu. Yani şöyle diyebiliriz, özetle bu platformda kendi açımdan hem girişimciyim hem çalışanım hem de bir işverenim.” (G-17)

Gig ekonomisinde çalışanların vurguladıkları bir olumsuz faktör de işin ve işçinin niteliğinin düşmesidir. Bireysel görüşmecilerin de değindiği bu faktör burada teyit edilmektedir. Buna yönelik görüşler aşağıda ifade edilmiştir.

“Bence esneklik noktası bende negatif yönde etkiliyor. O da yani aslında freelance çalışma denilince bizim çalıştığımız sektörde öyle çalıştığım platformda da öyle biraz bilinç gerekiyor. Müşteride de

bilinç gerekmesi gerektiğini düşünüyorum. Dolayısıyla da ya şundan bahsediyorum. Freelance birisi bir iş veriyorsa ucuza yaptırım ya kafasıyla bakıyor. Yani kaliteli iş yaptırım mantığıyla değil de tam tersi bir yönde düşünüyor. Dolayısıyla da bana gelen işte sen istediğin kadar kalibreye arttır. Kalite anlamında bu karşı taraf için hiçbir anlam ifade etmiyor. Çünkü birazcık şey olacak da argo gibi olacak affedersiniz de kendi kalitesi düşük olduğu için dolayısıyla bizde de hani yansıması daha farklı oluyor. Beklentisi düşük oluyor ama bir noktadan sonra puanı yüksekse en son geldiğimiz nokta şuna dönüyor ya diyor. Tamam. Sen kaliteli iş yapıyorsun ama bende o kadar para yok. Dolayısıyla yaptırım diyor. Çıkıyor işin içerisinden. Dolayısıyla sen de o Katılımcı 5'in söylediği seçenekler arasında en kötü seçenek oluyorsun.” (G-12)

Nihai anlamda gig ekonomisine dahil olduktan sonra gig çalışanlarının karşılaştıkları birçok olumsuz durum mevcuttur. Bu durumlardan birisi aracı platformun komisyon kesintisidir. Bireysel görüşmelerde kısmen buna değinilmiş olsa da odak grup görüşmelerinde de dile getirilen bu durum hem tüketicilere hem üreticilere yansımaktadır. Komisyon ücretlerinin artışı; gig işçilerinin iş alma durumlarını etkilemekte olduğu gibi işi talep edenin de yüksek ücretler sebebiyle platforma dahil olmama durumunu ortaya çıkarmaktadır. Bu görüşü dile getiren gig çalışanı için daire kiralama işi ile komisyon ücretleri doğrudan ilgilidir. Gig işini çok sık elde etmese dahi komisyon ücretinin alındığı bir gig işi yürüttüğü için doğrudan etkilenmektedir.

Odak grup görüşmelerinde paylaşıldığı üzere en çok vurgu yapılan dezavantaj faktörlerinden birisi güvence problemidir. Bu noktada tüm görüşmeciler gig ekonomisinde güvencesizlik olgusunu yaşadıklarını ifade etmektedir. Katılımcılar öncelikle sağlık sigortası ardından emeklilik için özlük haklarının bulunmadıklarını ve aracı platformun da bunu yapmadığını dile getirmektedir. Eğer tek gelir kaynağı gig ekonomisi olsaydı çok daha büyük endişeler taşıyacaklarını hatta başka rutin iş arayabileceklerini beyan etmektedir. Öyle ki sağlık ve emeklilik sigortalarını karşılamadığı sürece hiçbir zaman ana gelir kaynağı olmayacağı dile getirilmektedir. Gig platformlarının bu noktada gig çalışanları üzerinde işveren sorumluluklarını sağlaması gerektiği önerilmektedir (G-16). Kimi çalışanlar sağlık ve emeklilik sigortalarının yanı sıra piyasa güvencesizliğini de yaşadıklarını beyan etmektedir. Ancak bunun sorumlusu olarak gig ekonomisini görmemektedir. Nihayetinde bu tarz riskleri bilerek ve kabul ederek piyasaya dahil olduklarını, kendi güvencelerinin kendilerinin olması gerektiğini ifade etmektedir (G-2, G-4). Gig çalışanlarının gelirleri düşük olduğu durumlarda ise zaten emeklilik ve sağlık güvencelerinin yapılamadığını, bu sebeple çalışanın sadece ücret elde etmek ve yaşamını idame ettirmek için çalıştığı belirtilmektedir. Bir diğer karışıklık, gig ekonomisinde yer alan ticari faaliyet sahipleri ile gig çalışanlarının kendi arasında olmaktadır. Ticari faaliyet yürütenler ek gelir düşüncesiyle çok daha yüksek ücretler kazanmakta iken ana gelir kaynağı gig olan kitleler, düşük ücret kazandıkları zaman piyasada güvencesizlik sorunu

ile tek başına bırakılmaktadır. Bu noktada gig çalışanın görüşüne göre, devletin müdahale etmesi gerekmektedir. Sigortanın zorunlu tutulması, denetleme yapılması gerektiği ve ayrıca devletin işi talep edene de belirli indirimler uygulayarak işçinin sigorta desteğini sağlaması gerektiği ifade edilmektedir. Bu aşamada sağlık, emeklilik vb. sigorta kollarının yapılmasında yegâne sorumluluk devletindir (G-12). Gig ekonomisinde güvencesizlikle baş başa kalan gig çalışanları için gelir durumu ana etkidir. Gig işlerinden elde edilen kazancı yüksek olan kişiler için işin güvenceli olduğu paylaşılırken, asgari ücrete yakın ücret seviyesi elde eden bireyler için ise güven hissiyatının kesinlikle oluşmayacağı ifade edilmektedir. Ayrıca iş elde edilmediği durumlarla gig çalışanının tabir caizse boşa düşeceği paylaşılmaktadır (G-17). Güvencesizlik olgusunu dezavantaj bağlamında ön plana çıkaran bireylerin özelliklerinin birbirinden çok farklı olduğu, ortak yargı olarak güvencesizliği belirttiği görülmektedir. G-2 ve G-4 diğer çalışanlara nazaran güvencesizliği kabul ettiği ancak sorumluluklarının kendinde olduklarını ifade etmiştir. Bu işçileri diğer çalışanlarla karşılaştırdığımızda gig işlerinden ek gelir olarak kazanç sağladıkları görülmektedir. Gig ekonomisinde ek gelir amacıyla piyasaya dahil olan çalışanlar, güvencesizlik olgusuna yönelik daha yumuşak ve sorumluluğun kendilerine ait olduğu görüşlere sahip iken piyasadan ana gelir kaynağı elde edenler, güvencesizlikten daha çok etkilenmekte olup sorumluluğun devlet veya aracı platformlarda olduğunu ifade etmektedir.

Gig ekonomisinde çalışanlar açısından en önemli avantajlar biri, özerk çalışma koşulları iken odak grup etkileşimi sonucunda dezavantajlarından birisinin yine bu faktör olduğu görülmektedir. Sadece gig ekonomisinde değil genel anlamda çalışma piyasasında yer alan gig çalışanı için çalışma durumu boş vaktini, özgürlüğünü elden alma ile değerlendirilmektedir. Ancak bu noktada tüm potansiyel çalışma koşullarının özgürlüğe karşılık olduğu görülmektedir (G-2). Daha tutarlı olabilecek bir diğer bağımsız olmama görüşü ise her an çalışabilme durumudur. Günün hiç uygun olmayan vakitlerinde iş için bildirim geldiği, işin anlık olarak yapılmadığı zaman işi talep edenin başka çalışana kaydığı dile getirilmektedir. Özellikle düşük gelirli gig çalışanları için günün her saatinde hazır olma zorunluluğu ortaya çıkarmaktadır. Müsait olunmayan vakitlerde bile her an işi bekleme durumu, gig çalışanının özgürlüğünü elinden almaktadır (G-12). Gig çalışanlarının özelliklerinin birbirinden çok farklı olmasına rağmen ortak görüş olarak bağımsız/özgür hissetmeme durumunu paylaşılmaktadır.

Gig çalışanlarının belirttiği bir diğer dezavantaj faktörü, dış etkenlere maruz kalma durumudur. Özellikle daire kiralama işi yapan çalışan açısından dış etkenler önem arz etmektedir. Nihayetinde lokasyonu uygun alanlarda daire kiralama yapılsa bile ekonomik,

siyasi veya sosyal krizler ile gig işleri doğrudan etkilenmektedir. Pandemi sürecinde veya siyasi eylemlerin sonucunda özellikle tamamıyla gig ekonomisi işlerinin durduğu görülmektedir (G-16). Bir diğer dış etken, platformlar arasında rekabet durumudur. Tamamıyla gig çalışanından bağımsız olarak gig çalışanını doğrudan etkilemektedir. Sanal platformlar kendi arasında rekabet etmekte olup rakibi karşısında geri düşen platformlarda yer alan gig çalışanlarının da iş imkânı düşmektedir (G-2). Görüşmeciler farklı özelliklere sahip olmasına rağmen bu konuda ortak görüş birliğine sahiptir.

Gig ekonomisinde çalışanların karşılaştıkları en önemli problemlerden birisi de gig çalışanlarının konumsal belirsizliğidir. Odak grup görüşmesinde katılımcılar bu konuda karşılıklı tartışmalar yaşamış ancak belirsizliğin kaynağına yönelik fikir birliğine varılamamıştır. Klasik endüstri ilişkileri sisteminde yer alan işçi-işveren-devlet anlayışı, görüşmecilerin beyanlarına dayalı olarak işi talep eden-işi arz eden-aracı platform biçiminde farklılaşmaktadır. Öncelikle gig ekonomisinde kavram karmaşıklığı hizmet, üretim ve ticari faaliyetlerin bir arada olmasından kaynaklıdır. Gig çalışanlarından hizmet sağlayıcılar, ürün üreticilerini farklı aşamada görmekte, ticari faaliyetleri bambaşka aşamada değerlendirmektedir. Dolayısıyla çalışan olarak adlandırılan kesim için işçi-üretici-girişimci olması konusunda karmaşıklık söz konusudur. Ayrıca iş kanununda işçi-işveren ayrımından söz edildiği, hak ve sorumlulukların buna göre belirlendiği paylaşılmaktadır. Gig ekonomisinde hem işçi hem işverenin aynı olduğu bir sistemin olduğu, kanunda karşılığının olmadığı ve kavramın belirsiz olduğu ifade edilmiştir (G-12). Piyasadaki konumunun ne olduğuna yönelik sorulan sorulara cevap olarak bir kısım gig çalışanı kendilerinin işçi veya işveren olabileceğini öngörmektedir (G-4). Platformların hangi konumda olduğuna dair soru yöneltildiğinde ise gig çalışanı, son kullanıcıyla hizmet sağlayan bir araya getiren aracı platform olarak yorumlamaktadır (G-16). Yapılan işin türüne göre işçi-işveren-girişimci olunabileceği değerlendirilmiştir (G-17). Sonuç olarak klasik endüstri ilişkileri sistemi somut bir zemine oturmaya da işi talep eden-işi arz eden-aracı platform arasındaki ilişki biçiminde güncellik kazanmaktadır. Bu görüşleri dile getiren çalışanların özellikleri dikkate alındığında her bir çalışanın birbirinden farklı özellikte olduğu, buna rağmen konumsal belirsizlik konusunda ortak fikir birliğine vardığı görülmektedir.

Gig ekonomisinde ortaya çıkan diğer bir dezavantaj durumu, işin ve işçinin niteliğinin düşmesidir. Bireysel görüşmelerde de vurgulanan bu durumda, esnekliğin gig çalışanların ve gig işinin niteliğini olumsuz etkilediği belirtilmektedir. Bu aşamada işi talep edenin, gig ekonomisine ve iş talebine yönelik bilinç elde etmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Gig çalışanlarına iş talep edilme sebebinin büyük çoğunluğunun, ucuz işgücünü elde etme

çabasına karşılık geldiği ve bu durum işin niteliğini düşürdüğü ifade edilmiştir. İş talep edenin daha çok bilgi ve bilinç sahibi olmasının, işçinin ve işin niteliğini artırabileceğine değinilmektedir. Öyle ki iş talep edenlerin bir kısmı, gig çalışanının işini oldukça kaliteli bulunduğunu ancak ödeme gücünden dolayı düşük ücret beklentisi olan çalışanlara yöneldiği görülmektedir (G-12). Bu çalışanın özellikleri incelendiğinde, altın yakalı statüsünde yer aldığı ve ana gelir kaynağının bu iş olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ek gelir kazanan bireylere göre ana gelir kazanan bireylerin beklentileri, iş alma ve iş yürütme bağlamında farklılaşmaktadır.

4.1.2.4. Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisine Katılım Süreci

Odak grup görüşmesinde katılımcılardan elde edilen verilere göre gig ekonomisine katılım süreçleri değerlendirilmektedir. Yapılandırmamış görüşme soruları dahilinde “gig ekonomisine katılım sürecinizi nasıl tanımlarsınız?” “gig ekonomisine katılımda etkili olan aşamaları nasıl tanımlarsınız” gibi sorularla konuya dair bakış açısı geliştirilmeye çalışılmaktadır.

Tablo 4.13 Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisine Katılım Süreci

Görüşmeciler	Gig Ekonomisine Katılım Süreci
	Alt Tema
	Girişimcilik ve İş Elde Etme
G-2	
G-4	✓
G-12	✓
G-16	
G-17	✓
%	60

Odak grup katılımcıların ifadelerine göre bireysel görüşmeden elde edilen temalara yapılan vurgular farklılaşmaktadır. Bireysel görüşmelerde pandemi ile birlikte veya sosyal ağ oluşturma amacı ile piyasaya giriş yaptıkları vurgulanırken, odak grup görüşmelerinde tek faktör olarak girişimcilik ve iş elde etme durumu gösterilmektedir. Bireysel görüşmelerde G-4 katılımcısı girişimcilik ve iş elde etmeye yönelik olarak fikir beyan etmemişken, odak grup etkileşimi sonucunda bu temayı vurgulamaktadır. G-12 bireysel görüşmede üç temayı da vurgulamasına rağmen odak grup görüşmesinde girişimciliğe ve iş elde etmeye yönelik fikrini bildirmektedir. G-17 hem bireysel hem de odak grup görüşmesinde aynı temayı vurgulamaktadır.

Katılımcıların bireysel görüşmelerde olduğu gibi yarısından çoğunun gig ekonomisine katılım süreci olarak ifade ettiği tema, girişimcilik ve iş elde etme olmuştur. Buna yönelik olarak ifadeler aşağıda paylaşılmıştır.

“Ben önce kendi katılım durumumu söyleyeyim. Şeyde işte bir buçuk sene boyunca işsiz kaldım. Ondan sonra bir arkadaşım bana bir öneride bulundu dedi ki, böyle böyle bir freelance iş var yapar mısın? Dedim o ne demek anlamını bile bilmiyorum. Daha sonra oradan bir platformu önerdi. Platformda çalışmaya başladım. Sonra bir baktım aslında benim ya bundan para kazanılır mı? Dedğim her şeyi hemen hemen her şeyi onlar yapıyorlar. Dolayısıyla ilanlar açmaya başladım. Öyle başladım o zaman.”

(G-12)

“Genelde bu sektöre ilk giren insanların başlangıçta işler yapmasıyla daha çok iş almasıyla ve yaptığı iş sonucu oylanmasının da sonucuyla işte oy verdiklerinden sonra aldığınız belirli bir seviye var oy oranlarından sonra yani siz bir iş yapıyorsunuz işte 5 yıldız veriyorlar, ilk 5-6 kişiye iş yaptıktan sonra 5-6 katılımcı size yine 5 yıldızlı oylarla oylarsa sizin bir portföyümüz oluşmuş oluyor. Bu noktada da tercih sebebi oluyorsunuz ilerleyen aşamalarda.” (G-17)

“Ben daha önceki görüşmemizde de söylediğim gibi daha önce yüksek lisans yapıyorken okula gidiş geliş harçlığımı vesaire çıkarmak için online ders vermek istemiştım. Instagram ve sahibinden üzerinden ilanları vermiştım. Bunun da sebebini size de şöyle açıklamıştım, o dönemde evet daha çok insana ulaşabiliyordum. Ders yoğunluğuma ders dönemime göre bazı seminer dönemlerim vardı. Sunum dönemlerim vardı, bunlarda daha freelance olarak kendine göre ayarlıyordum, sorumluluklarımı azaltıyordum yani yoğun olduğum dönemlerde daha az ders veriyordum. Ve serbest olduğum dönemlerde daha çok ders veriyordum. Bunu kendime göre ayarlıyordum.” (G-4)

Odak grup katılımcılarının bakış açılarına göre gig ekonomisine katılım sürecinde girişimcilik ve iş elde etme, yegâne koşuldur. Çalışanların yarısından biraz fazlası bu koşula vurgu yapmaktadır. Çalışanlar işgücü piyasasında işsiz kaldıkları durumda yaşamlarını idame ettirebilmesi açısından alternatif piyasalara yönelmektedir. Gig ekonomisi özellikle son beş yıllık periyodda çalışanlar için belirli avantajlardan dolayı en önemli piyasa haline gelmektedir. Gig çalışanları işsiz kaldıkları durumda çevresinin tavsiyesiyle iş elde edebilme adına gig ekonomisine dahil olmaktadır (G-12). Ayrıca öğrenci statüsünde yer alan gig çalışanları, eğitim durumlarını sürdürülebilir hale getirmesi, ek gelir elde etmesi ve yaşamlarını idame ettirmesi için gig ekonomisine dahil olmaktadır (G-4). Gig ekonomisine katılım sürecinde gig platformlarına henüz dahil olan bireyler temel seviyede ücret talep ettikleri için iş elde etme durumları daha olasılıklıdır (G-17). Bu temayı vurgulayan çalışanların özellikleri değerlendirildiğinde, kişilerin lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip, beyaz ve altın yakalı çalışanlar oldukları görülmektedir. Eğitim sürecini devam ettirme adına piyasaya giriş yapan bireyin beyaz yakalı ve düşük ücret seviyesi elde ettiği, ana gelir kaynağı amacıyla gig ekonomisine dahil olan bireylerin altın yakalı çalışanlar olduğu görülmektedir.

4.1.2.5. Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisinde İş Alma ve Kalıcı Olma Durumları

Odak grup katılımcılarının bakış açılarına göre iş alma ve kalıcı olma durumları değerlendirilmektedir. Görüşme sorularının yapılandırılmamış türü kullanılmış “gig ekonomisinde iş alma ve kalıcı olma durumlarını nasıl tanımlarsınız?” ve benzeri sorular yöneltilmektedir.

Tablo 4.14 Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisinde İş Alma ve Kalıcı Olma

Gig Ekonomisinde İş Alma ve Kalıcı Olma			
Alt Temalar			
Görüşmeciler	Aracı Platformda Yorumlar ve Derecelendirmeler	Düşük Ücret Talebi	Lokasyon
G-2			✓
G-4		✓	
G-12			
G-16		✓	✓
G-17	✓		
%	20	40	40

Odak grup görüşmelerinde gig ekonomisinde iş alma ve kalıcı olabilmeye yönelik sorulan sorulara dair elde edilen veriler analiz edildiğinde, G-12 katılımcısı dışında herkesin görüş bildirdiği görülmektedir. İş alma ve kalıcı olma noktasında; aracı platformlardaki yorumlar ve derecelendirmeler, düşük ücret talebi ve lokasyon ön plana çıkarılmaktadır. Bireysel görüşmelerde olduğu gibi odak grup görüşmelerinde lokasyon ve düşük ücret talebi aynı biçimde vurgulanmakta ancak platformda yorum ve derecelere yönelik vurgunun düştüğü görülmektedir. G-2 katılımcısı bireysel görüşmede aracı platform için yorumlar ve derecelendirmeler ile lokasyona vurgu yapmaktayken, odak grup görüşmesinde sadece lokasyon üzerinde durmaktadır. G-4 bireysel görüşmedeki aynı düşüncelerini yansıtmaktadır. G-12 bireysel görüşmede sadece aracı platformda yorumlar ve derecelendirmelere yönelik görüş bildirmişken odak grup görüşmesinde hiçbir temayı değerlendirmemektedir. G-16 bireysel görüşmeden farklı olarak aracı platformda derecelendirme ve yorumlama, bireysel çaba ve müşteri memnuniyetine dair görüş bildirmemiş, diğer temalar benzer biçimde vurgulanmıştır. G-17 ise bireysel görüşmeden farklı olarak bireysel çaba ve müşteri memnuniyeti temasına değinmemekte, diğer temayı aynı şekilde ifade etmektedir.

Gig ekonomisinde iş alabilme ve kalıcı olma adına etken olan bir faktör aracı platformda yorumlar ve derecelendirmelerdir. Buna yönelik görüş aşağıda paylaşılmıştır.

“Ya şöyle az önce katılımcı 2 şeyden bahsetti. Belirli bir oy oranına ulaşınca işlerin hani artışından bahsetti. Daha çok işte nasıl diyeyim. Belirli bir seviye, ben şöyle bağlayayım, belirli bir seviyeye gelerseniz müşteri seçebilme şansını elde ediyorsunuz. Müşteri seçebilme şansınız olursa kaliteli müşteri

hizmet verebiliyorsunuz. İstedığınız gibi müşterilere ulaşabiliyorsunuz. Böyle problemli insanlar ve saire olduğu zaman zaten konuşmasından, davranışından, yazış şeklinden bile anlayabiliyorsunuz. Bunu ona göre siz müşteri seçmeye başlıyorsunuz. Müşteriler sizi değil.” (G-17)

Gig ekonomisinde kalıcı olmak ve iş alabilmek adına önemli bir faktör, işçilerin düşük ücret talep etmesine yönelik beklentidir. Buna dair görüşler aşağıda ifade edilmiştir.

“Evet, ama freelance iş alan kişilerden yani bizden hizmet alan kişilerde de şu vardı. Az önceki arkadaşlarımızdan birinin söylediği gibi karşı taraf bizden zaten ucuz iş alacağını düşündüğü için. He ben kalitemi düşünmüyordum. Ne şey olursa veriyordum. Kendimce sunabileceğim eğitimi sunuyordum. Ancak bana da artısı daha önce de söylediğim gibi bir hazırlanıp bir yere gitmek ya da farklı bir ortamda şey yapmak ya da örnek veriyorum, ders vermek için bir ofisin odasında bulunmak ya da bir mekân yerine kendi uygun olduğun her yerde ders verebiliyordu. Bundan dolayı bu ekonomiye girdim.” (G-4)

“E ben bir şey söyleyeceğim burada şimdi mesela hani bu tüketici için ucuz hale getirir dedik ya aslında bazı sitelerde bazı yine böyle alışveriş sitelerinde aksi bir durum yaratıyor. Mesela yemek sepeti yemek sepeti restoranlardan bir yüzde aldığı için o restoran artık o yemeği o fiyata restoranın içinde de o fiyata satıyor. Yani mesela yemek sepeti %15 alıyorsa %12 mi ne alıyordu? %12 alıyorsa dolayısıyla işte atıyorum bir hamburger o hamburgerin fiyatını restoranda da %12 zam yapmak zorunda ki adam orijinalinde yemek sepeti ile anlaşmadan önceki sattığı fiyata fiyattan farklı satmasın. O yüzden bazı yemek şeylerinin restoranlarının kendi web sitesinden alınca mesela indirimli alıyorsunuz aslında. Orijinal fiyatını almış alıyorsunuz. O yüzden mesela ben yemeksepeti’nin bütün bu yemek piyasasındaki fiyatları restoran fiyatlarını artırdığını düşünüyorum. Yani az önce konuştuğumuz şeyin tam tersi durumlar da oluyor. Bu verdiğim örnekte olduğu gibi.” (G-16)

Gig ekonomisinde iş elde edebilme ve kalıcı olabilme durumuna yönelik görüşler mevcuttur. Bunlar aşağıda paylaşılmıştır.

“O zamanlar şuan yapmıyorum airbnb ama o zaman yaparken evin konumu çok uygundu, evin dekorasyonu uygundu. Ya böyle çok ıvrır zıvrır bir sürü bir şey yoktu falan. Hani her şey kompakt her şey temiz need yani şey bir şeydi yani hani düzgün bir yerdi konumu da ee sıraselviler yerdeydi. Dolayısıyla bunun için uygundu. Bir de o zaman ekstra gelir sağlıyordu bize.” (G-16)

“Şimdi şöyle bir şey var eğer ki ne kadar ulaşabilir olursanız bu sefer tercih yapma şansınız oluyor. Mesela işte müşteri size ulaşıyor. Fakat siz istediğiniz kişiye hizmet ediyorsunuz. Yani istediğiniz kişiye hizmet ya yakın konum olduğu için daha fazla iş yapmış oluyorsunuz. Daha çok para kazanmış oluyorsunuz.” (G-2)

Nihayetinde odak grup katılımcılarından elde edilen verilere göre öncelikle gig ekonomisinde çalışanların iş fırsatı yaratabilmesi ve kalıcı olabilmesine yönelik olarak aracı platformlardaki yorumlar ve değerlendirmeler önemli olmaktadır. Gig ekonomisinde yorumlar ve değerlendirmeler, gig çalışının lehine oldukça ve değerlendiren kitle sayısı arttıkça iş fırsatları da artmaktadır. Öyle ki bu aşamaya ulaşınca gig çalışanı, işi talep edeni seçebilme esnekliğine sahip olmaktadır (G-17). Buna yönelik görüş bildiren görüşmecinin özellikleri incelendiğinde altın yakalı, yüksek seviyede para kazanan ve sıklıkla gig işi yapan çalışan

olduğu görülmektedir. Gig ekonomisinde iş alabilme ve kalıcı olabilme durumuna yönelik olan önemli bir faktör de gig çalışanının düşük ücret talep etmesidir. İş talep eden kişiler platformlarda ucuz işgücü mantığıyla talep oluşturabilmektedir. Özellikle piyasaya yeni giriş yapan ve düşük ücretlerle çalışmayı kabul eden bireylere yönelik tercih artabilmektedir. Ancak kimi sanal platformlar ise ucuz işgücünü fırsat bilmekte ve aracı komisyon kesintisiyle maddi kazançlar sağlamaktadır. Bu durum gig çalışanının gelirine etki yaratmamasına rağmen iş talep edenin ödediği ücreti artırmaktadır (G-4, G-16). Bu düşüncelere sahip görüşmecilerin özellikleri incelendiğinde lisans ve üzeri eğitime sahip beyaz yakalı ve ticaretle uğraşan çalışanlar oldukları görülmektedir. Diğer odak grup görüşmecilerine kıyasla daha az gig iş alma sıklığına sahiptir. Gig ekonomisinde iş alabilme ve kalıcı olabilmeye dair önemli bir diğer faktör ise lokasyondur. Bireysel görüşmelerde de belirtildiği üzere özellikle ev kiralama işinde olan bireyler için lokasyon faktörü oldukça önemlidir. Lokasyon, turizm sektöründe ilgi çekebilecek bir faktördür. Bu sebeple konum açısından cezbeden yerler için gig ekonomisinde talep artmaktadır (G-16). Bunun yanı sıra konum bağlamında ulaşılabilir olmak iş talebini artırmaktadır. Özellikle fiziksel işler için geçerli olan bu durumda lokasyona ulaşılabilirlik ne kadar kolay ise gig işine talep o kadar artmaktadır (G-2). Nihayetinde görüşmecilerin özellikleri değerlendirildiğinde cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve gig işlerinin farklılaştığı ancak lisans eğitime sahip ticari işle uğraşan bireyin ev kiralama ile ilgilendiği, mavi yakalı ve ilkökul eğitim düzeyine sahip bireyin fiziksel işlerde uğraştığı için lokasyonu ön plana çıkardığı görülmektedir.

4.1.2.6. Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisinin Geleceği

Odak grup görüşmecilerinin ifadelerine göre gig ekonomisinin geleceğine yönelik ana tema ortaya çıkarılmaktadır. Ancak veriler alt tema oluşturmak için yeterli olmamaktadır. Odak grup katılımcılarına “gig ekonomisine yönelik geleceğe dair bakış açınız nelerdir?” “gig ekonomisinin geleceğini nasıl yorumlarsınız” gibi sorular sorulmaktadır. Bu kapsamda gig ekonomisinin geleceği ana teması ana tema ortaya çıkmaktadır.

Gig ekonomisinin geleceğine dair birçok görüş mevcuttur. Buna yönelik olarak ifadeler aşağıda paylaşılmıştır.

“Ya bu firmalar bence kurucuları geleceği gören çok akıllı, çok böyle çalışmadan para kazanmayı bilen, çok da başarılı. Zamanla da çok fazla da böyle rakibi olacak. Biraz sorun olarak görüyorum ben bunu belki gelecekte daha da çoğalacaklarını düşünüyorum. Yani gelecekte mesela bu mağazacılık olayının tamamen dijital platformlara dönüşeceğini düşünüyorum ben.

Yani düşünsenize sanal bir AVM olduğunu düşünüp sanal tamamen AVM içine giriyorsunuz. Geziyorsunuz istediğiniz mağazaya gidiyorsunuz. Bakıyorsunuz görüyorsunuz. Bu neye karşılık mesela bu bugün şöyle düşünelim mesela. Benim yakınımnda vadi istanbul var mesela örnek bunun maddi

karşılığını bir hesap edin. Dünyaya yükünü bir hesap edin. Hani çevresel atığını, orası yapılması için kesilmiş olan ağaçları ne bileyim. Yani oradaki çalışan insanları düşünün. Bunun karşısında bir sanal mağaza düşünün. Yani ikisinin yükü aynı yani dağlar kadar fark var arasında olacak yani ilerideki olması da gerekiyor bence çünkü gereksiz yani. Çünkü bakıyorsunuz bir tane mağaza kirliyorsunuz istiklal caddesinde bir mağazanın kirası minimum 300.000 liradır tahmin ediyorum. E bunun en kötü 100.000 TL gideri olsa 400.000 TL. Bu adam kaç para kazanacaktı, 400.000 TL gideri olacak da bu parayı nereden çıkaracak? Mecburen müşterinden çıkaracak.” (G-2)

“O bile dijital dönüşüyor. Mağazalar bile. Şimdi benim mesela start-up’ım var. Bununla ilgili alışveriş merkezleriyle ilgili alışveriş merkezlerinin dijital platforma dönüşmesiyle ilgili bir start-up’ım var. Yatırım almak üzereyim yani hani bununla ilgilenen insanlar var.” (G-16)

“Burada şunu söylemek istiyordum, araya girmeye çalıştım ama metaverse zaten aslında bunun için geliyor, hani mağazalar gözlüğünüzü taktığınız zaman üç boyutlu karşınıza çıkacak bir elbiseyi dediğin denemek istediğiniz zaman onu üç boyutlu deneyeceksiniz ya da bir dijital ürünü denemek istediğiniz zaman onu hissedebileceksiniz işte. Yakında bu şekilde olacak. Sadece belki her ilde ya da her bölgede bir teslimat merkezi tarzı bir şey olur ama onun dışında şeyler artık çarşıya çıkmak eskisi gibi olmayacak yakın zamanda.” (G-4)

Nihayetinde gig ekonomisinde gelecek dönemlere ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır. Gig çalışanların bir kısmına göre gig platformları geleceği gören ve mantıklı bir iş yapan işletmelerden ibarettir. Gig platformlarının çoğalması piyasaya rekabet sağlamış olsa da olumsuz etkileyebilir aşamaya da gelebilir. Bunların yanında fiziksel mağazacılık anlayışında değişime gidileceği, sanal mağaza sisteminin entegre edileceği öngörülmektedir (G-2). Mağazaların sanal ağlara geçmesinin yanında start-up aracılığıyla da internet platformları üzerinden iş alma biçimi yaygınlaşmaktadır (G-16). Sanal mağazayı destekleyen bir görüşe göre, metaverse tipi sosyal ve ekonomik düzenin gelecek dönemlerde hâkim olacağına dair anlayış mevcuttur (G-4). Gig ekonomisinin geleceğine yönelik görüş bildiren bireylerin özellikleri incelendiğinde birbirinden çok çeşitli kapsamda yer aldıkları ancak geleceğe dair görüşleri noktasında fikir birliğinde oldukları görülmektedir.

4.1.2.7. Odak Grup Görüşmecilerine Göre Gig Ekonomisi Metaforu

Odak grup katılımcılarına “gig ekonomisini herhangi birşeye benzetmenizi istersem, neye benzetirsiniz?” sorusunu yöneltmiştir. Odak grup görüşmesi sonucunda, gig ekonomisinin metaforuna dair ekleme yapmak isteyenlere bu soru yöneltilmiş ve üç görüşmeci cevap vermiştir. Öncelikle bireysel görüşmede gig ekonomisine, cep telefonu benzetmesi yapan G-16, odak grup görüşmesinde fikirleri bir hayli farklılaşmış ve dolandırıcılık metaforu olarak nitelendirmiştir. Buna dair görüşleri aşağıda ifade edilmiştir.

“Yok ya ben çok kâr marjı yüksek bir iş yani gerçekten insan almaya utanıyor. 90 € nedir? Gerçekten bir gecesi şey, o yüzden o yüzden yapmıyorum zaten böyle bir şeyin aleti daha fazla şeyi partisi olamayacağım diye. Evet, yani benim için şu az emek çok para. Dolandırıcılığı” (G-16)

Gig çalışanı yürütmüş olduğu ev kiralama işinde düşük maliyet, yüksek getiriden ve fiziksel yorgunluk olmamasından dolayı, ücret kazancının fahiş olduğunu dile getirmektedir. Az emek ve çok getiri olarak tanımlamakta ve dolandırıcılık metaforuyla dile getirmektedir. G-16 ayrıca dolandırıcılık metaforunun yanı sıra kaygan zemin benzetmesini de eklemektedir. Buna yönelik görüşü aşağıda paylaşılmıştır.

“Evet, evet. Evet hep farklı açılardan değerlendiriyoruz. O zaman buldum. Ben neye benzettiğini kaygan zemin yani sürekli hareket eden. Yani işte şeyi yok bir türlü hani aslında denetlenmesi gerekiyor, denetlenmiyor. Efendim işte şey bir fiyat düsturu yok, biri 10 diyor, biri 100 diyor işte bir ayarı yok, bir şey yok.

Ama onu ne bileyim. Rekabet kurulunu oraya buraya hani bildirebilirsiniz. Bu tip bir şeyi tüketici hakem heyetine bunu yapamazsınız diye düşünüyorum. Tüketici hakem heyetine airbnb şikâyet edemez yani kimse.” (G-16)

G-16 görüşüne göre gig ekonomisi kaygan zemine benzemektedir. Çünkü gig ekonomisinde düzensizlik ve belirsizlik hâkimdir. Denetlenmeyen bir işgücü piyasası olarak tanımlanmaktadır. Ücret ve iş koşullarının iradi kaldığı ve herhangi kısıtlamaya, denetlenmeye ve düzenlemeye tabi tutulmadığı, düzensiz bir yapı olarak görülmektedir.

Bireysel görüşmelerde kaplan benzetmesinde bulunan G-12 ise odak grup etkileşimi ile birlikte fil benzetmesinde bulunmaktadır. Buna yönelik görüşleri aşağıda paylaşılmıştır.

“Valla hayvan olarak file benzettim. Aslında basit bir mantıkla. Tarihsel dönemde de öyle, normalde de öyle falan insanlara hep yakındır. Ondan sonra iyi davranır. Saldırdığı çok nadirdir ama kızdırmayacaksın ve eğitimi eğitimini de iyi şey yapman lazım. Yani onu kendine sevdirmen lazım. Eğer sevdiremezsen zaten yaşamam mümkün değil. Dolayısıyla da bu günümüzdeki çağa uyman için fili kızdırmayacaksın, içine de dahil olman lazım. Yani aksi takdirde açlıktan ölersün yani.” (G-12)

G-12 bireysel görüşmede kaplan metaforunu yırtıcı olmasından dolayı ifade etmektedir. Aynı görüşmeci, aynı mantıkla fil olarak nitelendirmektedir. İşin uygun koşullarda yürütülmesi durumunda olumlu sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Aksi taktirde gig ekonomisinde iş elde edebilmek zorlaşmaktadır.

4.2. Nicel Araştırma Bulguları

Bu bölümde, ilk olarak elde edilen ölçek verilerinde yer alan demografik bilgilerin betimsel analizi yapılmaktadır. Bu kısımda teorik altyapı gözetilerek egzogen değişkenlerin endojen değişkenler ile nedensel ilişkisini belirlemeye odaklanılmaktadır. Akademik literatür dikkate alınarak öncelikle güncel çalışma piyasasının karşılığı olan gig ekonomisine yönelik araştırma modeli, YEM (Yapısal Eşitlik Modellemesi) analizi için uygunluğu tespit edilmeye çalışılmaktadır. Ölçüm modeline yönelik analizler dahilinde güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmaktadır. Ardından yeniden örnekleme yöntemi kullanılarak yol analizi ile

değişkenlerin ilişkilerine dair değerlendirme yapılmaktadır. Nihai olarak değişkenlerin doğrudan ve spesifik etkisine yönelik ilişkisi belirlenmektedir.

4.2.1. Demografik Bilgilerin Betimsel Analizi

Araştırmanın nicel safhasında, anket çalışmasında elde edilen verilerin demografik bilgilere göre değerlendirilmesi yapılmıştır. Araştırmanın nicel aşamasına dahil olan örneklemde elde edilen demografik veriler, tablo haline getirilmiştir. Örneklemde yer alan bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, statüleri, kullandıkları gig platformları, iş alma sıklığı, toplam aylık gelir ve gig piyasasında kazandığı aylık gelire yönelik bilgiler paylaşılmıştır. Katılımcıların genel bir profilinin ortaya çıkarılması ve demografik özelliklerin betimlemesi yapılmıştır.

Tablo 4.15 Nicel Araştırmanın Verilerine Göre Demografik Bilgiler

Demografik Sorular	Kategoriler	Frekans (q)	Yüzde Oranlaması
Yaş	16-25 Yaş Aralığı	85	20,68
	26-30 Yaş Aralığı	109	26,52
	31-35 Yaş Aralığı	95	23,11
	36-42 Yaş Aralığı	76	18,49
	42-69 Yaş Aralığı	46	11,19
Cinsiyet	Kadın	283	68,85
	Erkek	128	31,15
Eğitim Durumu	Lise ve Altı Seviye	102	24,81
	Yüksekokul Seviyesi	69	16,78
	Lisans Seviyesi	204	49,63
	Lisansüstü Seviye	36	8,75
Statü	Esnaf	40	9,73
	İşçi	113	27,49
	Devlet Memuru	60	14,59
	Özel Şirket Memuru	68	16,54
	Öğrenci	55	13,38
	Ev Hanımı	35	8,51
	Freelancer	40	9,73
Kullanılan Platformları ⁴⁵	Gig		
	Uber	20	2,16
	Upwork	30	3,24
	Armut	78	8,44
	Taksi	18	1,94
	Freelancer.com	39	4,22
	Sahibinden.com	136	14,71
	Ebay	28	3,03
	Instagram	288	31,16
	Facebook	192	20,77
	Dolap	31	3,35
	Gardrop	13	1,40
	Let go	11	1,19
	Airbnb	9	0,97
	Diğer	31	3,35

⁴⁵ Birden fazla platform kullanan gig çalışanları mevcuttur.

Gig Platformlarından İş Alma Sıklığı	Haftada Bir Defa	85	20,68
	Ayda Bir Defa	56	13,62
	Ayda İki veya Daha Fazla	79	19,22
	Bir ve Üç Ay Arasında Bir Defa	70	17,03
	Bir ve Altı Ay Arasında Bir defa	51	12,40
	Yılda Bir defa	70	17,03
Toplam Aylık Gelir (\$)	0-260	114	27,73
	261-524	112	27,25
	525-785	84	20,43
	786 ve Üzeri	101	24,57
İnternet Uygulamaları Aracılığıyla Elde Edilen Gelir (\$)	0-53	167	40,63
	54-157	106	25,79
	158-367	85	20,68
	367 ve Üzeri	53	12,89

Öncelikle nicel safhada elde edilen verilere göre katılımcıların en çok yoğunlaştığı yaş aralığı 26-30 olsa da 42 yaşına kadar olan tüm kategorilerin birbirine yakın seviyede olduğu görülmektedir. Orta yaş grubunun gig platformunda yer alma eğilimi yüksek olduğu gibi 42 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların sayısının azaldığı görülmektedir. Ancak buna rağmen aktif işgücü tanımında yer alan yaşın üzerinde, 69 yaşında olan katılımcı da mevcuttur.

Diğer bir demografik değişken olan cinsiyet başlığında ise kadınların erkeklere oranla çok daha yüksek seviyede gig piyasasında yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların yaklaşık üçte ikisinin kadın olduğu görülmektedir. Bu durum gig ekonomisinin kadın katılımcılar açısından daha fazla tercih edildiğini ve onlara istihdam yarattığını göstermektedir.

Eğitim bilgileri incelendiğinde lise ve altı seviyede eğitime sahip bireylerin yaklaşık dörtte bir oranda yer aldığı, lisans eğitime sahip kişilerin ise katılımcıların yaklaşık yarısı olduğu görülmektedir. Yüksekokul mezunu olan bireylerin de azımsanmayacak düzeyde gig ekonomisini talep ettiği görülmektedir. Gig ekonomisini en az tercih eden grup lisansüstü seviyesine sahip bireylerdir. Özellikle doktora eğitim seviyesine sahip bireyler oldukça az sayıda gig ekonomisi piyasasında yer almaktadır.

Gig çalışanlarının statüleri incelendiğinde kendini işçi olarak tanımlayan bireylerin yaklaşık dörtte bir oranda olduğu görülmektedir. Ardından öğrenci, devlet memuru ve özel şirket çalışanlarının birbirine yakın oranlı olarak gig piyasasını tercih ettiği belirlenmektedir. Gig ekonomisinde yer alması olağan görülen freelancer statüsündeki çalışanların oranı, diğerlerine göre düşük seyretmektedir. Kendi işine sahip çalışanların ve ev hanımlarının aile bütçesine katkıda bulunmalarına yönelik gig ekonomisinde yer aldıkları görülmektedir.

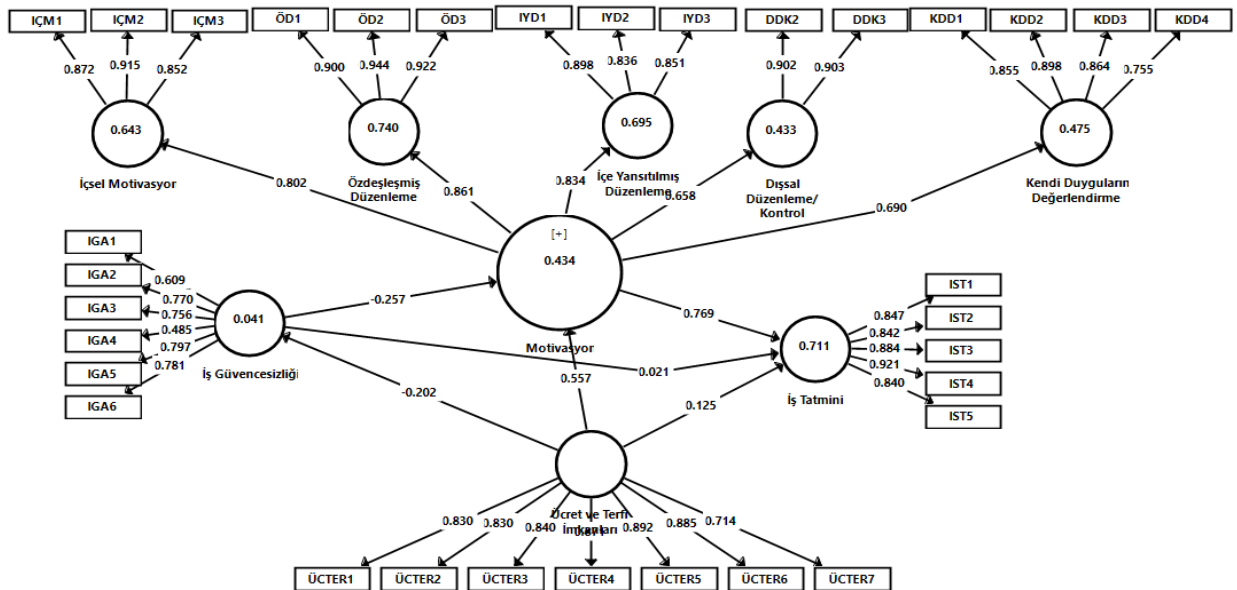
Çalışanların gig platformları için birden fazla talep olduğu görülmektedir. Her çalışan ortalama 2,24 oranında farklı gig platformları ile çalışmaktadır. En çok taleplerin, iş ve istihdama yönelik olan platformlardan ziyade özel içerikler ile sosyal medya paylaşımlarının yapıldığı Instagram, Facebook gibi platformlar nezdinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla

gig çalışanlarının talebinin farklı alanlarda yer alan platformlara yönelik olduğu, hiçbir iş ve işçi platformlarının %8,44'ü geçmediği görülmektedir.

Gig çalışanlarının piyasada iş alma sıklığı incelendiğinde, haftada bir defa ve ayda iki veya daha fazla iş yürütmenin sıklıkla tercih edildiği görülmüştür. Dolayısıyla gig ekonomisinde yer alan bireyler, yaklaşık %40'ının sıklıkla piyasadan iş aldığı belirlenmiştir. Ardından bir veya üç ay arasında bir defa ve yılda bir kez iş aldığını söyleyen bireylerin aynı sayıda olduğu ifade edilebilir. Ayda bir defa ve bir ve altı ay arasında bir defa iş aldığını belirten kitlenin oranı birbirine yakındır.

Gig çalışanlarının aylık geliri dönemin dolar cinsinden (19,05 TL) değerlendirildiğinde tüm kategorilerin birbirine oldukça yakın olduğu ve çeşitli kategorilerin benzer yoğunlukta olan bireylerden oluştuğu belirlenmiştir. Ancak gig ekonomisinden elde edilen kazanca göre, en fazla vurgulanan kategorinin en düşük gelir seviyesine sahip kitleden oluştuğu (%40,63) ortaya çıkmaktadır. Keza en az kazanç belirten kitlenin ise en yüksek seviyede kazanç sağlayan kitleden meydana geldiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu durum çalışanların çoğunluğunun, aylık gelirinin tamamının gig ekonomisinden elde etmediğini mutlak olarak başka bir gelir kaynağının olduğunu ortaya çıkarmıştır. Hangisinin ek gelir amaçlı olduğu demografik bilgiler ile bilinmeksizin, mutlak olarak farklı bir kazanç kapısının yer aldığı tespit edilmektedir. Öyle ki gig ekonomisinden elde edilen kazanç kategorilerinin sınırlarının, genel kazanca göre daha düşük olması da bu durumu desteklemektedir.

4.2.2. Modele Yönelik Ön Analiz Bulguları



Şekil 4.1 Modelin Ön Analizi

Bu aşamada önerilen modelin sınaması yapılması için öncelikle ölçüm modeli nezdinde güvenilirlik ve geçerlilik analizine tabi tutulmaktadır. Önerilen potansiyel modelin YEM için uygunluğu konusunda analiz yürütülmektedir. Buna yönelik olarak modelin iç tutarlılık güvenilirliği, birleşme geçerliği ve ayrışma geçerliği analiz edilmektedir. İç tutarlılık güvenilirliği için “rho_A”, “Cronbach’s Alpha” ve “Composite Reliability (CR)” analizleriyle bulguların ortaya çıkarılması önerilmektedir. Birleşme geçerliliğine yönelik bulgular için “Outer Loading” ve “Average Variance Extracted (AVE)” değerleri hesaplanması gerekmektedir. (Yıldız, 2020: 27-28). Ayrışma geçerliliği için “Fornell-Larcker”, “Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)” ve “Çapraz Yüklerinin” hesaplanması ile güvenilirlik ve geçerlilik aşaması tamamlanmaktadır.

4.2.2.1. İç Tutarlılık Güvenilirliği Analizine Yönelik Bulgular

Öngörülen modelin uygunluğu konusunda endojen ve egzogen değişkenler için ilk aşamada iç tutarlılık güvenilirliği analizi yapılmaktadır. Ölçeği bir araya getiren değişkenlerin tutarlı olması durumu; katılımcıların değişkene ilişkin yanıtların diğer değişkenlerle ilişkili olması olarak tanımlanmaktadır. Ölçek içerisindeki birimlerin tutarlılığı olarak tanımlanmaktadır. Genel anlamda aynı yapıyı ölçen değerin, diğer değişkenlerle de ilişkili sorularla tutarlı cevapların elde edilmesi durumudur. “rho_A”, “Cronbach’s Alpha” ve “Composite Reliability (CR)” olmak üzere üç ayrı analiz birimi ile ölçüm gerçekleştirilmektedir.

Cronbach vd., (1971) çalışmasına göre, Cronbach's alpha değerinin yüksekliği, yapı içerisinde maddelerin aynı anlama geldiğini ifade etmektedir. Ancak Hair ve arkadaşları (2016), güvenilirlik katsayısını olması gerektiğinden daha az seviyede belirlemesi, indikatörler arasındaki ilişkiyi esas alarak tüm indikatörlerin güvenilirliğinin eş değerde varsayılması ve ölçekte yer alan gösterge sayısına göre ölçümün yapılmasından dolayı Cronbach’s alpha’ya ilaveten “Composite Reliability (CR)” değerinin hesaplanmasına yönelik tavsiyede bulunmaktadır. Henseler vd., (2016) alternatif olarak tek göstergelerde ölçülen verilerde rho_A değerinin daha güvenli olduğuna yönelik öneride bulunmaktadır. Nihayetinde Hair ve arkadaşları (2017), alt değer olarak Cronbach’s alpha, üst değer olarak CR’nin dikkat edilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

İç tutarlılık güvenilirliği için Cronbach’s alpha ve CR değerinin eşik noktasının 0.70 olduğu ve bu değerden yukarıda yer alması çalışmanın iç tutarlılığı açısından önemli olduğu ifade edilmektedir (Uymaz ve Uymaz, 2022). 0.60 değerinin de keşfedici çalışmalar için

uygun görüldüğü ancak bu değerin altındaki katsayılar için ölçeklerin güvenilir olmadığı kanısına varılmaktadır (Hair vd., 2020).

Tablo 4.16 İç Tutarlılık Güvenilirliği Katsayıları

Gizil Değişkenler	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability (CR)
Dışsal Düzenleme/Kontrol (DD/K)	0.772	0.772	0.898
Kendi Duygularını Değerlendirme (KDD)	0.864	0.869	0.908
Motivasyon (MOT)	0.916	0.923	0.928
Özdeşleşmiş Düzenleme (ÖD)	0.912	0.914	0.945
Ücret ve Terfi İmkanları (ÜCTER)	0.929	0.934	0.943
İç Yansıtılmış Düzenleme (İYD)	0.827	0.833	0.897
İçsel Motivasyon (İM)	0.854	0.855	0.911
İş Güvencesizliği (İG)	0.797	0.820	0.855
İş Tatmini (İT)	0.917	0.918	0.938

Tablo 4.16’da elde edilen bulgulara göre, Cronbach’s alpha değerlerinde en düşük katsayının dışsal düzenleme/kontrol gizil değişkeni, en yüksek değerin ise ücret ve terfi imkânları gizil değişkeninin, sahip olduğu görülmektedir. Rho_A analizine göre de benzer bulgulara rastlanılmaktadır. CR değeri için ufak farklılıklar da olsa en düşük katsayılı değişkenin iş güvencesizliğine yönelik olduğu, en yüksek değerli değişkenin özdeşleşmiş düzenleme olduğu belirlenmektedir. Nihayetinde tüm analiz uygulamalarındaki yer alan değişkenlerin değerlerinin tamamının 0.70 eşik değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Özellikle birçoğunun 0.80 değerinin üzerinde yer aldığı için iç tutarlılık güvenilirliği, araştırma için oldukça iyi seviyede olduğu görülmektedir.

4.2.2.2. Birleşme Geçerliliği Analizine Yönelik Bulgular

Gizil değişkenler için birleşme geçerliliğinin hesaplanması ve değerlendirilmesi, kısmi en küçük kareler yoluyla YEM yürütülmesindeki temel faktörlerden birisidir (Amora, 2021: 1). Birleşme geçerliliği bir dizi soru ifadesinin olduğu maddelerin ölçümlerine yönelik kalitenin tespit edilmesidir (Kock, 2018). Gizil değişkenle ilgili soruların, katılımcılar tarafından araştırmanın amacına yönelik olarak algılandığında ölçüm aracının iyi bir birleşme geçerliliğine sahip olduğu kabul edilir (Kock, 2014).

Bu safhada birleşme geçerliliği dahilinde modelde yer alan gizil değişkenlerdeki faktörlerin katsayıları-“faktör yükleri” ve “Average Variance Extracted (AVE)” değerleri kontrol edilmektedir. Faktör yükleri/dış yükler bir yapı ile göstergeler arasındaki çift değişkenli korelasyonlardır. Maddenin kendisine yönelik belirlenen yapıya katkısını ortaya çıkarmaktadır.⁴⁶ AVE değeri, gizil değişkende yer alan göstergelerin dış yüklerinin, karelerinin toplamının gösterge sayısına bölünmesiyle elde edilmektedir (Chin, 1998).

⁴⁶ <https://www.smartpls.com/documentation/literature/glossary/> (erişim tarihi: 12.09.2023).

Potansiyel ölçüm hataları nedeniyle gizil değişken tarafından ilgili açık değişkenlerden yakalanan varyans miktarını tespit etmektedir (Memon ve Rahman, 2014).

Birleşme geçerliliği için faktör yüklerinin eşik değerinin 0.70 olduğu ve bu değer üzerinde olan katsayıların uygun kabul edildiği görülmektedir (Uymaz vd., 2023). Kimi çalışmada faktör yükleri 0,50 eşik değeri olarak kabul edilmekte olup bu değer altında yer alan maddeler çıkarılmalıdır (Hair vd., 1998). Henseler vd. (2009), ise 0.4 ile 0.7 arasındaki faktör yüklerinin gözden geçirilerek modelde kullanılıp kullanılmadığının belirtilmesi gerektiğini paylaşmaktadır.

Tablo 4.17 Maddelerin Dış Faktör Yükleri

	DD/K	KDD	ÖD	ÜCTER	İYD	İM	İG	İT
DD/K2	0.902							
DD/K3	0.903							
İG1							0.609	
İG2							0.770	
İG3							0.756	
İG4							0.485	
İG5							0.797	
İG6							0.781	
İT1								0.847
İT2								0.842
İT3								0.884
İT4								0.921
İT5								0.840
İYD1					0.898			
İYD2					0.836			
İYD3					0.851			
İM1						0.872		
İM2						0.915		
İM3						0.852		
KDD1		0.855						
KDD2		0.898						
KDD3		0.864						
KDD4		0.755						
ÖD1			0.900					
ÖD2			0.944					
ÖD3			0.922					
ÜCTER1				0.830				
ÜCTER2				0.830				
ÜCTER3				0.840				
ÜCTER4				0.871				
ÜCTER5				0.892				
ÜCTER6				0.885				
ÜCTER7				0.714				

Açıklanan ortalama varyans (AVE) değerlerinin ise 0.50'e çok yakın ve üzerinde olması, araştırmanın birleşme geçerliliğini sağladığı anlamına gelmektedir (Akgül ve Uymaz, 2022). AVE değerinin eşiğinin 0.40 olması durumunda CR katsayısının 0.60'ın üzerinde olup

olmadığı kontrol edilmeli ve buna göre değer uygun görülmektedir (Lam, 2012). Tablo 4.17’de bulguları paylaşılan faktör yükleri değerlendirildiğinde; iş tatmini, ücret ve terfi imkânları, özdeşleşmiş düzenleme, kendi duygularını düzenleme, dışsal düzenleme/kontrol, içe yansıtılmış düzenleme, içsel motivasyon, içerisinde yer alan maddelerin tamamının sınır eşiğinin üzerinde çıktığı ve ön analiz için oldukça iyi sonuç verdiği (DD/K1 hariç) görülmektedir. Ancak Dışsal Düzenleme/Kontrol değişkeninde yer alan DDK1 isimli maddenin ön analize konulduğunda, faktör yükünün 0.208 değerinde olduğu için madde, analiz kapsamından çıkarılmıştır. Bunun yanı sıra iş güvencesizliği değişkeninde yer alan IG1, IG4 maddeleri eşik değerine yakın fakat altında yer almaktadır. Ancak Henseler vd. (2009)’nin önerisi dikkate alınarak diğer analiz değerleri kontrol edilmektedir. İş güvencesizliği gizil değişkenin, Cronbach’s alpha, CR ve AVE katsayıları incelendiğinde, tamamının eşik değerin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu durumda Faktör yükleri 0.40-0.70 aralığında yer alması durumunda, kontrol edilen maddelerin yer aldığı iş güvencesizliği gizil değişkeninde, herhangi bir madde çıkarmamıza gerek yoktur. Nihai olarak gizil değişkenlerdeki tüm maddeler analiz edilmiş ve DD/K1 hariç bulguların elde edilmesi için veriler uygun görülmüştür.

Tablo 4.18 Gizil Değişkenlerin AVE Katsayıları

Gizil Değişkenler	Average Variance Extracted (AVE)
Dışsal Düzenleme/Kontrol (DD/K)	0.814
Kendi Duygularını Değerlendirme (KDD)	0.713
Özdeşleşmiş Düzenleme (ÖD)	0.850
Ücret ve Terfi İmkânları (ÜCTER)	0.704
İçe Yansıtılmış Düzenleme (İYD)	0.743
İçsel Motivasyon (İM)	0.774
İş Güvencesizliği (İG)	0.503
İş Tatmini (İT)	0.752

Tablo 4.18’de paylaşılan bulgulara göre, tüm gizil değişkenler için AVE katsayısının 0.50 eşik değerinin üzerinde olduğu ve uygun sonuçlar verdiği belirlenmiştir. Hem faktör yükleri hem de AVE değerlerinin eşik değerinin üzerinde çıkması, araştırmanın analizinde birleşme geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir.

4.2.2.3. Ayırışma Geçerliliği Analizine Yönelik Bulgular

Ayırışma geçerliliği, reflektif yapılarda path (yol) analizi için kendi indikatörleriyle en güçlü ilişkilere sahip olmayı amaçlamaktadır (Hair vd., 2022). Ayırışma geçerliliği, path analizindeki modelde yer alan değişkenin diğer gizil değişkenlerden farklılığını ve özgünlüğünü test etmek için kullanılmaktadır (Voorhees vd, 2016). SmartPLS programında ayırışma geçerliliğinin ortaya çıkarılması için “Fornell-Larcker”, “Cross Loadings (Çapraz

Yükler)” ve “Heterotrait-monotrait Ratio (HTMT)” analizleri önerilmektedir (Yıldız, 2020: 28).

Ayrışma geçerliliğin değerlendirilmesi için başlangıçta çapraz yüklerin elde edilmesi gerekmektedir. Her göstergenin faktör yüklerinin en yüksek değeri, kendi gizil değişkenin altında ve diğer gizil değişkenlerden 0,1’den daha fazla fark olması gerekmektedir (Yıldız, 2020: 28). Bu fark olmadığı durumda binişik madde olarak görülür ve madde modelden çıkarılır. İyi tasarlanmış bir modelde göstergeler hedeflenen faktörler nezdinde yüksek değerlerde yüke sahip olup, diğer faktörlerle çapraz yüklemeleri de belirgin olmalıdır (Garson, 2016: 68-69).

Ayrışma geçerliliği analizi için ikinci ölçüt Fornell-Larcker kriteridir. Bu kriter gizil değişken için, kendi gösterge sütununda yer alan varyansın diğer gizil değişkenlerle paylaştığı varyanstan daha büyük olduğunu ifade etmektedir (Garson, 2016: 67). Bu kriterdeki değer, AVE katsayılarının karekökü hesaplanarak belirlenmektedir. Fornell-Larcker kriterinde yapılar arasında ayrışma geçerliliği için her yapı değerinin köşegeninde yer alan katsayı aynı sütundaki diğer değerlerden yüksek seviyede olması gerekmektedir (Uymaz, 2022).

Henseler vd., (2015) çalışmasında; simülasyon kullanarak yaklaşımların yaygın araştırılma koşullarında ayırt edici geçerliliği, güvenli bir şekilde belirlemediğini ifade etmektedir. Böylelikle yazarlar ayrışma geçerliliğini ortaya çıkarmak için çoklu yöntem matrisine dayalı yaklaşım olan HTMT’yi benimsemektedir. Ayrıca çapraz yükler ve Fornell-Larcker ölçütünün ayrışma geçerliliğini belirlemede yetersiz olduğu için HTMT’nin alternatif olduğunu ifade etmektedirler. Bu kriter araştırmadaki değişkenlere ait değerlerin korelasyon ortalamasının aynı değişkene ait olan katsayının geometrik ortalaması olarak tanımlanmaktadır. HTMT oranların 0.90’dan aşağı olması, modelin ayrışma geçerliliğine sahip olduğunu ifade etmektedir (Uymaz ve Arslan, 2022).

Tablo 4.19 Maddelerin Çapraz Yükleme Değerleri

	DD/K	KDD	ÖD	ÜCTER	İYD	İM	İG	İT
DD/K2	0,902	0,305	0,363	0,492	0,464	0,465	-0,198	0,452
DD/K3	0,903	0,317	0,384	0,602	0,461	0,441	-0,151	0,457
İG1	-0,135	-0,257	-0,186	-0,137	-0,201	-0,207	0,609	-0,215
İG2	-0,151	-0,303	-0,197	-0,160	-0,159	-0,245	0,770	-0,207
İG3	-0,095	-0,242	-0,200	-0,128	-0,180	-0,193	0,756	-0,197
İG4	-0,038	-0,233	-0,133	-0,001	-0,071	-0,082	0,485	-0,133
İG5	-0,169	-0,312	-0,191	-0,182	-0,209	-0,193	0,797	-0,235
İG6	-0,185	-0,321	-0,224	-0,184	-0,245	-0,262	0,781	-0,219
İT1	0,424	0,538	0,751	0,437	0,615	0,519	-0,274	0,847
İT2	0,429	0,449	0,696	0,537	0,632	0,513	-0,216	0,842
İT3	0,490	0,430	0,701	0,554	0,583	0,611	-0,272	0,884

İT4	0,414	0,486	0,774	0,489	0,594	0,537	-0,252	0,921
İT5	0,425	0,416	0,633	0,539	0,585	0,541	-0,233	0,840
İYD1	0,398	0,362	0,603	0,387	0,898	0,485	-0,220	0,602
İYD2	0,370	0,427	0,486	0,293	0,836	0,371	-0,211	0,507
İYD3	0,543	0,379	0,638	0,504	0,851	0,593	-0,244	0,672
İM1	0,531	0,279	0,481	0,606	0,505	0,872	-0,226	0,514
İM2	0,490	0,320	0,572	0,576	0,517	0,915	-0,268	0,567
İM3	0,305	0,356	0,640	0,462	0,477	0,852	-0,270	0,574
KDD1	0,310	0,855	0,403	0,264	0,355	0,333	-0,296	0,431
KDD2	0,308	0,898	0,372	0,238	0,350	0,297	-0,352	0,438
KDD3	0,262	0,864	0,481	0,225	0,414	0,326	-0,330	0,497
KDD4	0,286	0,755	0,339	0,243	0,402	0,262	-0,357	0,440
ÖD1	0,322	0,438	0,900	0,376	0,569	0,575	-0,248	0,720
ÖD2	0,409	0,439	0,944	0,439	0,653	0,624	-0,249	0,785
ÖD3	0,411	0,437	0,922	0,421	0,638	0,576	-0,248	0,765
ÜCTER1	0,487	0,313	0,441	0,830	0,457	0,480	-0,216	0,580
ÜCTER2	0,541	0,251	0,425	0,830	0,407	0,567	-0,188	0,545
ÜCTER3	0,496	0,237	0,334	0,840	0,350	0,499	-0,131	0,447
ÜCTER4	0,578	0,227	0,353	0,871	0,394	0,535	-0,176	0,480
ÜCTER5	0,520	0,201	0,401	0,892	0,379	0,554	-0,126	0,498
ÜCTER6	0,483	0,214	0,368	0,885	0,381	0,549	-0,155	0,487
ÜCTER7	0,448	0,231	0,277	0,714	0,342	0,463	-0,188	0,388

Tablo 4.19’da paylaşıldığı üzere her maddenin karşılığına denk gelen çapraz yükleme değerleri diğer değişkenlerle karşılaştırıldığında eşik değer olan 0.10’dan daha fazla fark olduğu görülmektedir. İki madde hariç (IG1-IG4) tüm maddelerin 0.70 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. O maddeler için diğer değişkenlerin değerleri incelendiğinde yine 0.10 üzerinde fark olduğu için ayrışma geçerliliği için uygun kabul edilmektedir. Nihai olarak gizil değişkenlerdeki tüm maddeler için ayrışma geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir.

Tablo 4.20 Fornell-Larcker Ayrışma Geçerliliği Bulguları

	DD/K	KDD	ÖD	ÜCTER	İYD	İM	İG	İT
DD/K	0.902							
KDD	0.345	0.845						
ÖD	0.414	0.475	0.922					
ÜCTER	0.606	0.287	0.448	0.839				
İYD	0.513	0.450	0.673	0.465	0.862			
İM	0.502	0.362	0.642	0.622	0.568	0.880		
İG	-0.194	-0.394	-0.269	-0.202	-0.262	-0.290	0.709	
İT	0.504	0.535	0.821	0.589	0.694	0.628	-0.288	0.867

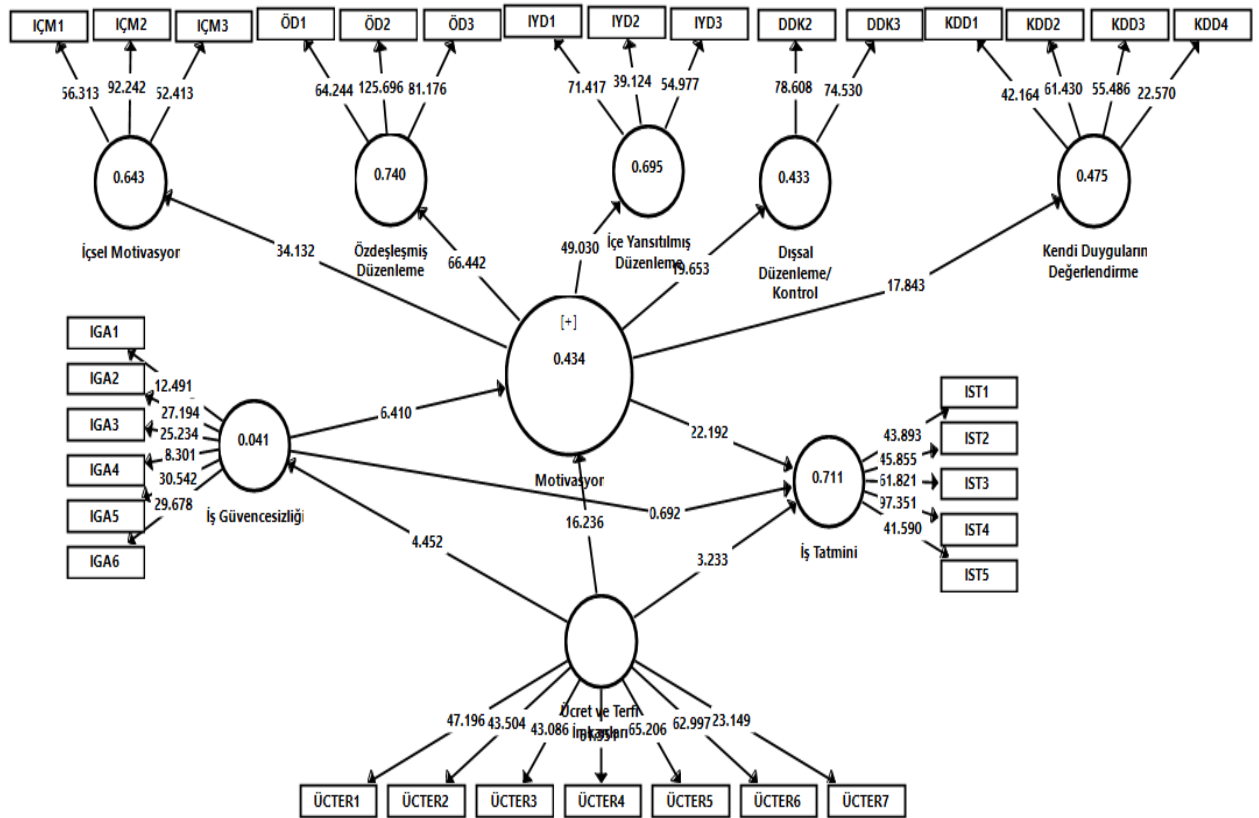
Tablo 4.20’de paylaşılan Fornell-Larcker kriteri bulgularına göre her gizil değişkenin kendi satır ve sütununda yer alan katsayıların diğer değişkenlere karşılık gelen değerlerden yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu kriter için de ayrışma geçerliliği sağlanmış olmaktadır.

Tablo 4.21 HTMT Ayırışma Geçerliği Bulguları

	DD/K	KDD	ÖD	ÜCTER	İYD	İM	İG	İT
DD/K								
KDD	0.423							
ÖD	0.492	0.533						
ÜCTER	0.715	0.319	0.481					
İYD	0.634	0.535	0.768	0.519				
İM	0.619	0.420	0.727	0.699	0.667			
İG	0.233	0.478	0.314	0.223	0.309	0.339		
İT	0.599	0.601	0.896	0.633	0.790	0.709	0.334	

Tablo 4.21’de paylaşılan HTMT bulguları incelendiğinde değerlerin tamamının eşik değer olan 0.90 katsayısının altında yer aldığı görülmektedir. Yalnızca iş tatmini-özdeşleşmiş düzenleme gizil değişkenleri sınır eşiğe yaklaşmakta ancak eşiğe çıkmadığı için uygun kabul edilmektedir. Nihayetinde tüm gizil değişkenler için ayırışma geçerliliği sağlanmıştır.

4.2.3. Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları



Şekil 4.2 Yapısal Model Yol Analizi Bulguları

Öngörülen modelleme için yapılan ön analizler sonucunda uygun değerler elde edilmişti. Modelin analizini yürütmek için ön koşul sağlanmıştı. Bu aşamada ise model uyum değerleri, tahmin gücü analizi (blindfolding), açıklanma oranı (R^2), etki büyüklüğü analiz (f^2), çoklu doğrusallık ve yeniden örnekleme yöntemi sonuçları değerlendirilmektedir.

Gizil değişkenler arasında ilişkinin birbirine çok yakın olması çoklu doğrusallık olarak ifade edilmektedir. Bu durumun oluşması ile standart hatalar artabilmekte, dış yüklerini ve ilişki değerlerini yanlış hesaplamaya etki yaratabilmektedir (Hair vd., 2017). VIF değerinin 3'ü geçmemesi gerektiği önerilmektedir (Diamantopoulos ve Siguaw, 2006). Genel anlamda katsayının eşik değerinin en fazla 5 olabileceğine dair görüş de mevcuttur (Hair vd., 2017). Tablo 4.23'te paylaşılan bulgulara göre gizil değişkenlerin VIF değerlerinin 1 ile 1.766 değerleri arasında yer aldığı görülmektedir. Buna göre eşik değer olarak önerilen 3 veya 5 değerine ulaşmadığı ve çoklu doğrusallık probleminin sorun oluşturmadığı görülmektedir.

Gizil değişkenlerin VIF değerlerine ilaveten maddeler arasındaki değerler faktörler arası çoklu doğrusallık probleminin egale edilmesi açısından değerlendirilmesi gerekmektedir.

Tablo 4.24 Maddelerin VIF Değeri Bulguları

	VIF				
DD/K2	1.652	İYD1	2.624	KDD3	2.519
DD/K2	1.976	İYD2	1.937	KDD4	1.603
DD/K3	1.652	İYD2	2.176	KDD4	1.759
DD/K3	2.036	İYD3	1.724	ÖD1	2.676
İG1	1.241	İYD3	2.510	ÖD1	2.949
İG2	1.761	İÇM1	2.237	ÖD2	4.014
İG3	1.747	İÇM1	2.598	ÖD2	4.714
İG4	1.240	İÇM2	2.726	ÖD3	3.292
İG5	2.002	İÇM2	2.978	ÖD3	3.626
İG6	1.875	İÇM3	1.871	ÜCTER1	2.414
İT1	2.440	İÇM3	2.490	ÜCTER2	2.404
İT2	2.368	KDD1	2.745	ÜCTER3	3.357
İT3	3.289	KDD1	2.964	ÜCTER4	3.971
İT4	4.275	KDD2	3.380	ÜCTER5	5.265
İT5	2.443	KDD2	3.548	ÜCTER6	4.996
İYD1	2.388	KDD3	2.227	ÜCTER7	1.725

Tablo 4.24'te paylaşılan bulgulara göre sadece bir madde dışında (ÜCTER5) diğer tüm maddeler, 5 değerinin altında yer aldığı için kriteri sağlamaktadır. Kriteri sağlamayan madde için tekrardan CR ve AVE değerleri incelenmiş, modeli etkilemediği ve sınır değere yakın olduğu için maddenin çıkarılmasının gerekmediği görülmüştür. Nihayetinde tüm maddelerin VIF kriterini sağladığı çoklu doğrusallık probleminin olmadığı görülmektedir.

4.2.3.3. Tahmin Gücü Analizi-Blindfolding (Q²)

Öngörülen modelin tahmin gücünün değerlendirilmesine yönelik blindfolding analizi yürütülmektedir. Bu analiz, veri kapama yöntemi ile modeli tahmin eden bir değer ortaya çıkarmaktadır. Tahmin gücü analizi, endojen değişkenlerin göstergelerine ait gözlemlerin, sürekli biçimde kapatılıp yeniden hesaplama ile değer elde edilmesidir (Yıldız, 2020: 31). Endojen değişkenlere yönelik Q² değerinin sıfırdan yüksek olması, tahmin gücüne sahip

olduğunu ifade etmektedir. Değerin 0,02-0,15 aralığında düşük, 0,15-0,35 aralığında orta, 0,35 ve üzerinde olması yüksek tahmin edebildiği anlamına gelmektedir (Sönmez Çakır, 2020).

Tablo 4.25 Tahmin Gücü Analiz Bulguları

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Dışsal Düzenleme/Kontrol (DD/K)	822.000	537.615	0.346
Kendi Duygularını Değerlendirme (KDD)	1.644.000	1.095.787	0.333
Motivasyon (MOT)	6.165.000	4.951.162	0.197
Özdeşleşmiş Düzenleme (ÖD)	1.233.000	462.534	0.625
Ücret ve Terfi İmkanları (ÜCTER)	2.877.000	2.877.000	
İçe Yansıtılmış Düzenleme (İYD)	1.233.000	607.087	0.508
İçsel Motivasyon (İM)	1.233.000	624.091	0.494
İş Güvencesizliği (İG)	2.466.000	2.421.646	0.018
İş Tatmini (İT)	2.055.000	965.754	0.530

Tablo 4.25'te paylaşılan bulgulara göre özdeşleşmiş düzenleme, içe yansıtılmış düzenleme, iş tatmini, içsel motivasyon değişkenlerine yönelik tahmin gücünün büyük tahmin edicilik seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Dışsal düzenleme/kontrol ve kendi duygularını değerlendirme, yüksek tahmin edicilik seviyesine oldukça yakın ancak orta düzeyde yer almıştır. İş güvencesizliği değişkeni için düşük tahmin edicilik seviyesine yakın olduğu görülmüştür. Nihayetinde iş güvencesizliği haricinde tüm değişkenler için modelde tahmin edicilik seviyesi oldukça iyidir.

4.2.3.4. PLS Tahmini

PLS tahmini algoritması, yol modeli analizinden tahmin oluşturmak ve değerlendirmek için deneme ve tutma yöntemlerini kullanmaktadır (Shmueli, 2016). Modelin örneklem dışındaki tahmin gücünü değerlendirmek için belirli parametrelerden (10 kat ve tekrar) analiz tahminleri oluşturulmaktadır (Shmueli ve Koppius, 2011). Bulguları değerlendirmek için “Ortalama Mutlak Hata (MAE)” ve “Doğrusal Model (LM)” analizlerine bağlı RMSE değerlerinin incelenmesi önerilmektedir (Akgül ve Uymaz, 2022).

Tablo 4.26 PLS Tahmin Bulguları

	PLS-LM			
	RMSE	MAE	MAPE	Q ² predict
DD/K2	0,02	0,02	1,63	-0,03
DD/K3	0,03	0,06	4,26	-0,04
KDD2	0,00	-0,01	-0,32	0,00
KDD4	-0,01	-0,02	-0,33	0,01
KDD1	-0,01	-0,01	-0,33	0,02
KDD3	0,02	0,00	0,25	-0,04
İYD2	0,00	0,01	-0,08	-0,01
ÖD3	0,01	0,00	-0,11	-0,01
ÖD1	0,00	0,00	-0,28	-0,01

ÖD2	0,00	0,00	-0,15	0,00
İYD2	0,01	0,01	-0,15	-0,01
İYD3	0,00	0,01	0,72	0,00
İYD1	-0,01	-0,01	-0,57	0,01
İM3	-0,02	-0,01	-0,11	0,03
İM1	0,04	0,06	4,58	-0,04
İM2	0,01	0,02	1,62	-0,01
İG2	0,00	0,02	1,25	-0,01
İG4	-0,01	0,00	-0,12	0,02
İG5	-0,01	0,00	0,18	0,02
İG3	0,00	0,01	0,37	0,00
İG6	-0,01	0,01	0,40	0,02
İG1	0,00	-0,01	-0,24	0,01
İT1	0,00	0,00	-0,15	0,00
İT5	0,02	0,04	1,23	-0,02
İT4	0,01	0,00	-0,02	-0,02
İT2	0,01	0,01	0,92	-0,01
İT3	0,02	0,04	1,22	-0,02

PLS-LM kısmındaki RMSE değerinin sıfıra yaklaşması modelin tahmin edebilirliğini yüksek olduğunun göstergesidir. Araştırmamızda değerlerin sıfıra oldukça yakın olduğu bu sebeple tahmin gücünün iyi seviyede olduğu belirlenmiştir.

4.2.3.5. Gizil Değişkenlerin Açıklanma Oranı (R^2) ve Etki Büyüklüğü (f^2) Katsayıları

Açıklanma oranı, egzojen değişkenlerin endojen değişkenleri ne kadar yüzdelik dilimde açıkladığını gösteren değerdir (Yıldız, 2020). Endojen değişkenlerin egzojen değişkenler üzerindeki ilişkisinin ne seviyede tanımlanabildiğini ifade etmektedir. R^2 değerinin 0,25-0,50 aralığında olması zayıf, 0,50-0,75 arasında olması orta, 0,75 ve üzerinde olması ise oldukça güçlü bir açıklama oranına sahip olduğunu ifade etmektedir (Hair vd., 2011). Katsayı 1'e yaklaştıkça egzojen değişkenlerin endojen değişkenleri daha yüksek seviyede açıkladığını ifade etmektedir. Ancak R^2 değerinin değerlendirilmesinde araştırmanın yürütüldüğü bilimsel alan oldukça önemlidir. Her alanda açıklama oranlarının eşik noktaları farklılaşmakta, örgütsel davranış alanında 0,50 değeri güçlü olarak değerlendirilebilmektedir (Yıldız, 2020).

Tablo 4.27 Açıklanma Oranı (R^2) Bulguları

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)
Dışsal Düzenleme/Kontrol (DD/K)	0,433	0,435
Kendi Duygularını Değerlendirme (KDD)	0,475	0,476
Özdeşleşmiş Düzenleme (ÖD)	0,740	0,742
İçe Yansıtılmış Düzenleme (İYD)	0,695	0,695
İçsel Motivasyon (İM)	0,643	0,645
İş Güvencesizliği (İG)	0,041	0,045
İş Tatmini (İT)	0,711	0,715

Bulgulara göre modelde dışsal düzenleme/kontrol %43,3, kendi duygularını değerlendirme %47,5, özdeşleşmiş düzenleme %74, içe yansıtılmış düzenleme %69,5, içsel

motivasyon %64,3, iş güvencesizliği %0,4, iş tatmini ise %71,1 açıklanma oranına sahiptir. Buna göre gizil değişkenlerin R^2 katsayısı, iş güvencesizliği hariç oldukça iyi düzeyde çıkmıştır. İş güvencesizliği düşük açıklanma gücüne sahip olup modelin sonuç değişkeni/bağımlı değişkeni olan iş tatminin; öngörülen model içerisinde yüksek seviyede açıklanma gücüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

Etki büyüklüğü (f^2) ise egzogen değişkenlerin endojen değişkenleri açıklayabilme oranına yönelik paylarını ifade etmektedir (Yıldız, 2020). Etki büyüklüğü değeri, belirli egzogen değişkenin, önerilen modele dahil edilmesi ile açıklanma oranındaki etkisinin nasıl değiştiğini ifade etmektedir (Eroğlu, 2023:120). Etki büyüklüğü değeri 0,02-0,15 arasında olması düşük, 0,15-0,35 aralığında olması orta, 0,35 ve üzerinde bir değer olması ise yüksek etkisinin olduğunu ifade etmektedir (Cohen, 1988).

Tablo 4.28 Etki Büyüklüğü (f^2) Bulguları

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)
Motivasyon -> Dışsal Düzenleme/Kontrol	0.764	0.780
Motivasyon -> Kendi Duygularını Değerlendirme	0.906	0.927
Motivasyon -> Özdeşleşmiş Düzenleme	2.854	2.904
Motivasyon -> İçe Yansıtılmış Düzenleme	2.277	2.306
Motivasyon -> İçsel Motivasyon	1.803	1.848
Motivasyon -> İş Tatmini	1.159	1.181
Ücret ve Terfi İmkanları -> Motivasyon	0.525	0.533
Ücret ve Terfi İmkanları -> İş Güvencesizliği	0.043	0.048
Ücret ve Terfi İmkanları -> İş Tatmini	0.034	0.038
İş Güvencesizliği -> Motivasyon	0.112	0.118
İş Güvencesizliği -> İş Tatmini	0.001	0.004

Tablo 4.28’de paylaşılan bulgulara göre İş Güvencesizliği->İş Tatmini ilişkisi (0.001) dışında tamamının etki büyüklüğü uygun değerde çıkmıştır. Motivasyonun alt koşulları ile oluşan etki büyüklüğünün yüksek olması olağan bir durumdur. Bunun yanında Motivasyon->İş Tatmini ilişkisindeki (1.159) etki büyüklüğü oldukça yüksek seviyededir. Ardından Ücret ve Terfi İmkanları->Motivasyon ilişkisinin etkisi (0.525) model için oldukça önemli olduğu görülmektedir. Diğer ilişkilerin etki büyüklükleri düşüğe olsa yer almaktadır. Ancak nihayetinde iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerinde uygun etkinin olmadığı ifade edilebilmektedir.

4.2.3.6. Yeniden Örnekleme (Bootstrapping) Yöntemi ile Yol (Path) Analizi Bulguları

SmartPLS, verilerin normal dağılımını varsaymamakta, parametrik anlamlılık testlerinin dış ağırlık, faktör yükleri ve yol katsayıları gibi değerlerin anlamlılığına yönelik test etmemektedir. Bu sebeple PLS-SEM tahmin edilen yol katsayılarının anlamlılığını belirlemek amacıyla parametrik olmayan yeniden örnekleme prosedürüne dayanmaktadır

(Davison ve Hinkley, 1997). Yeniden örnekleme yöntemi ile orijinal veri setlerinden, rastgele yeni örneklem seçilmekte ve modeli tahmin etmek için kullanılmaktadır (Eroğlu, 2023: 115). Alt örneklemde elde edilen tahmini parametreler (dış yükler, dış ağırlıklar, yol katsayıları vb.) %95 güven aralığına sahip olmak için anlamlılık testine uygulanmaktadır.⁴⁷ Bu yöntemde veri setlerinden rastgele biçimde alt kümesi oluşturulmakta, yol analizini tahmin etmek için genellikle 10.000 örneklem üzerinden analiz yapılmaktadır (Streukens ve Leroi-Werelds, 2016). Böylelikle araştırmada bu boyutta alt örneklemle analiz yürütülmekte ve 10.000 örneklemle yürütülmesi durumunda elde edilebileceği bulgular ortaya çıkarılmaktadır.

Yeniden örnekleme tekniği uygulandığında ilk olarak HTMT değerinin 1 sayısına ulaşmasının, ayrışma geçerliliğini olumsuz etkileyeceği için bu değer kontrol edilmektedir (Hair vd., 2017). Ortaya çıkan HTMT değerlerinin hiçbirinin 1 olmadığı görülmekte ve araştırmada ayrışma geçerliliği tamamen sağlanmaktadır. Maddelerin bağlı bulundukları gizil değişkenlerle ilişkisini incelemek için ifadelerin bulunduğu yeniden örnekleme analizi sonuçları değerlendirildiğinde, tamamının p değerinin 0 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla tüm maddelerin bağlı bulunduğu değişkenle tam olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir.

Yapısal model için yol katsayılarının belirlenmesi, gizil değişkenler arasındaki ilişkilerin değerinin ve gücünün ortaya çıkarılması açısından önemlidir. Yol katsayılarında her zaman standart biçimde yol ağırlıklarının -1 ve 1 arasında değiştiği, bu eşik aralıklara yakın değerlerin güçlü olarak yansıtıldığı, 0'a yakın değerlerin zayıf yol katsayısı ortaya çıkardığı ifade edilmektedir (Garson, 2016: 58). Yol katsayılarında belirli güven aralıklarında anlamlılığı değerlendirmek için t ve p değerleri paylaşılmaktadır. P değeri %95 güven aralığında hipotezlerin kabul ($p < 0,05$) veya reddedildiğine ($p > 0,05$) karar verilmektedir. Yine aynı kapsamda t değerinin $-1,960 < t < 1,960$ aralığında olması durumunda, hipotezler reddedilmektedir (Yıldız, 2020: 79).

Tablo 4.29 Yeniden Örnekleme Yöntemi ile Yol Analizi Bulguları ve Hipotez Testi

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	H	Bulgular
MOT -> İT	0.769	0.769	0.035	22.192	0.000	H1	Desteklendi
ÜCTER -> MOT	0.557	0.556	0.034	16.236	0.000	H2	Desteklendi
ÜCTER -> İG	-0.202	-0.207	0.045	4.452	0.000	H3	Desteklendi
ÜCTER -> İT	0.125	0.126	0.039	3.233	0.001	H4	Desteklendi
İG -> MOT	-0.257	-0.259	0.040	6.410	0.000	H5	Desteklendi
İG -> İT	0.021	0.021	0.030	0.692	0.489	H6	Desteklenmedi

Tablo 4.29'da paylaşılan bulgulara göre öncelikle yol katsayılarının -1 ile 1 aralığında olduğu ve ilişkinin güçlü yansıtıldığı ifade edilebilir. Sadece İş Güvencesizliği->İş Tatmini

⁴⁷ <https://www.smartpls.com/documentation/algorithms-and-techniques/bootstrapping/> (erişim tarihi: 13.09.2023).

ilişkisinde 0'a yakın değer olduğu görülmektedir. Ardından t değerlerinin İş Güvencesizliği->İş Tatmini ilişkisi hariç, tamamının eşik değerleri için uygun koşullarda yer aldığı belirlenmiştir. Bu kapsamda biri dışında uygun sonuçlar elde edilmektedir. P değeri incelendiğinde yine aynı değişkenlerin yer aldığı ilişkinin değeri 0.489 çıkmıştır. Bu durumda iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerindeki etkisi anlamsız olduğu için H6 hipotezi desteklenmemiştir. Öte yandan motivasyon ve alt boyutları arasında ilişkilerin tamamı pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Hipotez testlerinde; motivasyon ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğuna dair H1 hipotezi desteklenmiştir. Ücret ve terfi imkânlarının motivasyon üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu belirtilen H2 hipotezi desteklenmiştir. Ücret ve terfi imkânları ile iş güvencesizliği arasında anlamlı ve negatif ilişkide olduğu belirtilen H3 hipotezi desteklenmiştir. Ücret ve terfi imkânlarının iş tatmini üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu belirtilen H4 hipotezi desteklenmiştir. İş güvencesizliğinin motivasyon üzerindeki negatif ve anlamlı etkisi olduğu ifade edilen H5 hipotezi desteklenmiştir.

Ayrıca yol katsayıları incelendiğinde desteklenen hipotezler arasında en fazla etkiye sahip olan ilişkinin Motivasyon -> İş Tatmini (0.769) olduğu görülmektedir. Desteklenen hipotezler arasında en az etkiye sahip olan ilişki ise Ücret ve Terfi İmkânları->İş Tatmini arasında (0.125) yer almaktadır.

Tablo 4.30 Spesifik Dolaylı Etkiler

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	H	Bulgular
ÜCTER -> İG -> MOT	0.052	0.054	0.014	3.627	0.000	H7	Desteklendi
ÜCTER -> İG -> İT	-0.004	-0.004	0.007	0.651	0.515	H8	Desteklenmedi
ÜCTER -> İG -> MOT -> İT	0.040	0.041	0.011	3.544	0.000	H9	Desteklendi
İG -> MOT -> İT	-0.197	-0.199	0.032	6.200	0.000	H10	Desteklendi
ÜCTER -> MOT -> İT	0.428	0.428	0.034	12.440	0.000	H11	Desteklendi

Tablo 4.30'da paylaşılan spesifik dolaylı etki bulgularına göre öncelikle Ücret ve terfi imkânları -> iş güvencesizliği -> motivasyon ilişkisinin anlamlı ve pozitif etkide olduğu belirlenmektedir. H5 hipotezindeki negatif etki; ücret ve terfi imkânları düzenleyici değişkeni ilişkiye dahil edince pozitif etkiye dönüşmüştür. Dolayısıyla bu ilişki içerisinde ücret ve terfi imkânlarının düzenleyici etkisi kanıtlanmıştır. H7 hipotezi desteklenmiştir. Ücret ve terfi imkânları -> iş güvencesizliği -> iş tatmini ilişkisinde anlamsız bir etki tespit edilmiştir. H6 hipotezindeki anlamsız ilişki yine bu denklemde devam etmektedir. Dolayısıyla bu ilişki içerisinde ücret ve terfi imkânlarının düzenleyici etkisinden söz edilememektedir. H8 hipotezi

desteklenmemiştir. Ücret ve terfi imkânları -> iş güvencesizliği -> motivasyon -> iş tatmini ilişkisinin anlamlı ve pozitif olduğu belirlenmiştir. Bu ilişki içerisinde ücret ve terfi imkânlarının düzenleyici etkisi kanıtlanmaktadır. H9 hipotezi desteklenmiştir. İş güvencesizliği -> motivasyon -> iş tatmini ilişkisinde anlamlı ve negatif etki mevcuttur. H1 hipotezinde en fazla etki barındıran ilişki olmasına rağmen iş güvencesizliği durumunda negatif etkiye dönüş yaşanmaktadır. Bu hipotezde motivasyonun aracılık etkisi kanıtlanmıştır. Böylelikle H10 hipotezi desteklenmiştir. Ücret ve terfi imkânları -> motivasyon -> iş tatmini ilişkisinde anlamlı ve pozitif bir etkinin olduğu görülmektedir. Bu ilişkide de ücret ve terfi imkânlarının düzenleyici etkisi kanıtlanmıştır. H11 hipotezi desteklenmiştir. Nihayetinde gig ekonomisinde tekil anlamda iş güvencesizliği ile iş tatmini arasında ilişki tespit edilmemiştir. Aracı veya düzenleyici değişkenler vasıtasıyla model anlamlıya dönüşmektedir.

TARTIŞMA

Tartışma kapsamında, nitel bulgular ve nicel bulgular bir araya getirilerek gig ekonomisine yönelik akademik gelişmeler değerlendirilmektedir. Tartışma ve değerlendirme yapılarak gig ekonomisine katılım nedenleri ile araştırmanın ilgili koşulları çerçevesince akademik literatür karşılaştırılmaktadır.

Gig ekonomisi ifade edildiği üzere; esnek, kısa süreli, geçici çalışma biçimidir. Gig ekonomisi, 2008 krizi ve Covid-19 pandemisi etkileri ile işgücü piyasasında konumunu güçlendirmiştir. Sürdürülebilir kalkınma, kariyer katılımı, girişimcilik faktörleri ile sosyal refaha ulaşmak için stratejiler yürütülmesi adına gig ekonomisi önemli bir kavramdır (Silva ve Moreira, 2022). Güncel ve gelecek çalışma piyasasının önemli bir parçası olarak atfedilen bu piyasaya yönelik akademik çalışmalar her geçen gün önem kazanmaktadır. Araştırmanın amacı kapsamında, ilk olarak nitel araştırma yöntemleri kullanılarak gig çalışanlarının piyasada bulunma nedenleri keşfedilmektedir. Piyasada yer alma sebeplerinin belirlenmesi, gig ekonomisindeki çekici faktörlerin ve dolayısıyla motive edici faktörlerin ortaya çıkarılmasında yardımcı olmaktadır. Akademik literatürde, doğrudan gig ekonomisine katılım nedenlerini keşfetmeye çalışan bir araştırma henüz bulunmamaktadır. Ancak dolaylı biçimde, gig çalışanlarının piyasada yer almasına etkin olan faktörlere yönelik kısıtlı da olsa çalışmalar mevcuttur (Keith vd., 2019; Shaw vd., 2023).

İşgücü piyasası içerisinde gig ekonomisinin konumunun henüz belirsiz olduğu ve veri çeşitliliğinin önem arz ettiği gözetilerek yapılandırılmamış görüşme sorularının araştırma için uygun olduğu düşünülmüştür. Yapılandırılmamış sorular ile gig ekonomisine katılımın yanı sıra gig çalışanları için önemli olan birçok faktör keşfedilmiştir. Tez araştırmasının nitel bulguları çerçevesince, yedi ana tema ortaya çıkarılmıştır.

Araştırmanın amacını doğrudan ilgilendiren ana tema olan gig ekonomisine katılım nedenlerine yönelik; zaman ve mekân esnekliği, platformun güven sağlaması, kitleye kolay erişebilirlik, istihdam, hobi-ilgi, ekonomik kazanç, özgür/özerk çalışma olmak üzere yedi ayrı alt tema ortaya çıkmıştır. Thakur'un (2023) Unstop araştırma raporunda, gig çalışanlarının piyasada yer alma nedenleri; zaman-mekân avantajı, gelir yaratma ve bağımsızlık arzusu gibi faktörler ile tez bulguları örtüşmektedir. Benzer biçimde Corporate Finance Institute raporunda (2021), çalışanların gig ekonomisine katılım sebepleri olarak esneklik, bağımsızlık ve gelir gibi faktörler ön plana çıkarılmıştır. Nitekim Tay ve Mohamad'ın (2022) bireysel görüşme yaptığı çalışmasında; esneklik, yüksek gelir, bağımsızlık faktörlerinin gig ekonomisinde avantaj olduğu bulgulanmıştır. Benzer biçimde Polonya'da yürütülen, gig

ekonomisine katılım için hangi koşulların önemli olduğuna dair araştırma sorusuna karşılık; gelir, esneklik ve bağımsızlığın en önemli koşullar olduğu paylaşılmıştır (Tusińska, 2023). Tez araştırmasında gig çalışanlarının en çok vurguladıkları katılım nedeni, ekonomik kazanç olarak tespit edilmiştir. Gig çalışanların birçoğu ek gelir sağlamak amacıyla piyasaya dahil olmuş, az bir kısmı da ana gelir kazanmayı hedeflemiştir. Sessions vd. (2023), çoklu iş elde edebilmeye ve ek gelir kazanmaya olanak sağlayan gig ekonomisine katılımın arttığını ifade etmektedir. Bebek patlamalarında yer alan kuşağın %70'inin, ekstra gelir sağlamak amacıyla serbest çalışan statüsünde yer aldığı görülmektedir (Loudenback, 2019). Avusturalya'da Uber sürücülerinde yürütülen araştırma sonuçlarına göre, gig piyasasına dahil olma sebepleri için en önemli faktör, ek gelir kazanma olarak ifade edilmiştir (Alexander vd., 2022). 25 kişilik gig çalışanları üzerinde yürütülen araştırma sonucuna göre, katılımcıların kariyer hedefleri fark etmeksizin 16'sının gig işine dahil olmadaki motivasyonu; gelir kazanma veya ek gelir yaratmaktır (Almeida ve O'Reilly, 2020: 32). DeLiema vd.,'nin (2022) 1016 örneklem üzerinden yürüttüğü anket çalışmasında, gig işlerine katılan bireylerin dörtte üçünün maddi kazanç sağlamak amacıyla gig ekonomisine dahil oldukları belirlenmiştir. Maddi kazanç sağlamak amacına yönelik beklentiler, çalışanların gig ekonomisine katılımına olanak tanımıştır. Balkaya ve arkadaşlarının (2023) TÜİK üzerinden elde ettiği anket verileri ile ulusal bağlamda yürüttükleri çalışma sonuçlarına göre; orta gelir seviyesinde yer alan bireylerin, dijital platform aracılığıyla çalışmaya olan talebi artmaktadır. Nihai olarak akademik literatürde yer alan maddi kazanç faktörlerine yönelik hâkim görüş ile araştırmanın bulgusu örtüşmektedir. Gig çalışanları için tasnif edilen üç kategoriden birisi hobi veya ilgiye dayalı koşullar nedeniyle gig ekonomisine dahil olma durumudur (Leonardi ve Pirina, 2020: 50). Gig çalışanlarının kendi faaliyetlerini hobi ve gönüllü iş olarak algılamalarına yönelik araştırmaların sınırlı olduğu ifade edilmektedir (Donovan vd., 2016: 4). Tez araştırmasının sonucuna göre gig çalışanlarının yarısına yakını, hobi-ilgi koşullarının piyasaya dahil olmasında etken olduğunu vurgulamaktadır. Gig ekonomisinde çalışanlar için bireysel ilgi, işin kalitesi ile motivasyonuna olumlu etki yaratmaktadır (Batmunkh ve Lakner, 2023). McLeod'un (2019) paylaştığı Medium raporuna göre; çalışanlar gönüllü olarak boş zamanını değerlendirmek ve hobiler edinmek amacıyla gig ekonomisine giriş yapmaktadır. Çalışanların gig ekonomisine ilgiye dayalı biçimde katılma isteği, gig çalışmalarının faydalı olduğuna dair kanıt sunmakta ve gig ekonomisine yönelik talebi artırmaktadır (Donovan vd., 2016). Akademik literatürde hobi-ilgi temasına yönelik çalışmaların sonuçları ile araştırma tezinin bulguları benzerlik göstermektedir. Çevrimiçi platformlarda kurumsal pazar yerlerinin ortaya çıkması, işgücünün gig ekonomisine dahil olmasında etken olmuştur (Samad vd., 2023). Tez

araştırmasında gig çalışanlarının piyasaya dahil olmasının gerekçesi olarak ifade ettiği diğer bir durum, platformun güvenilir olmasıdır. Gig piyasasında sosyal koruma bağlamında birçok güvencesizlik durumu gözetilmekte olup (ILO, ISSA and OECD, 2023; Vallas ve Schor, 2020), araştırma kapsamındaki güvence olgusu işin yürütülüş ve ücretin elde edilmesine yöneliktir. Platform aracılığıyla çalışma biçimi, ilgili güvence kapsamını içine alarak klasik işgücü piyasasında yaşanabilecek olumsuzlukları giderebilmektedir (Nilsen ve Kongsvik, 2023). Çalışılan platformun güvenceye bakış açısı gig çalışanlarının piyasaya katılımlarını etkilemektedir (Elengovan, 2023). Bonoli'nin (2019) The Business Times raporuna göre; kurumsal platformlar işgücü piyasasında rekabet etmekte zorlanan bireyleri cezbetmekte, gig ekonomisine dahil olmasında etken olmakta ve gelir akışı sağlamaktadır. Nihai olarak aracı platformun güvenilir olması, çalışanlar açısından tercih sebebi olabilmektedir. Platformların güvenilir olması hem talep edenleri hem de arz edenleri bu piyasaya yönlendirmektedir. Gig ekonomisine dahil olma nedenlerinden birisi de iş elde edebilmek-istihdamda yer almak olmuştur. İnternet aracılığıyla çalışmanın cezbedici faktörlerini belirlemeye çalışan araştırma kapsamında, 14 Avrupa ülkesi ve 165 bölgeden veriler elde edilmiş ve çalışanların klasik çalışma piyasasında yer alamadığı durumlarda, gig ekonomisine talebin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Zwysen ve Piasna, 2023). Gig ekonomisi, çalışanlara iş desteği sağlaması bakımından cezbedici durumdadır (Dugan, 2016). Özellikle sosyo-ekonomik kriz dönemlerinde çalışanlar alternatif iş fırsatları aramış ve gig ekonomisine yönelmiştir (Bikar vd., 2023). Çalışanlar gig ekonomisinde birçok iş fırsatları elde edebileceğini düşünerek gig piyasasına katılım sağlamaktadır (Herrity, 2023). Ayrıca gig ekonomisi, işten çıkarılan bireylere platform aracılığıyla anlık olarak iş imkânı sağlamaktadır (Graham, vd., 2017). Özellikle âtil durumda yer alan, işsiz olan, fiziksel olarak çalışma imkanı bulunmayan bireyler için iş fırsatı sağlaması ile gig ekonomisine olan talep her geçen gün artmaktadır (James, 2022). Çalışanların yüksek seviyede işsizlik oranları ile karşı karşıya kaldıkları ve yeni alternatif çalışma biçimi olarak platform aracılığıyla çalışma biçimine talep oluşturdıkları görülmektedir (Musvosve vd., 2023). Artero ve arkadaşlarının çalışmasının (2020) bulgularına göre, daha az eğitim seviyesine sahip bireylerin dijital çalışma yaşamına erişimlerinin düşük olduğu ifade edilmiştir. Tez araştırmasında istihdam vurgusu yapan bireylerin lisans ve üzeri eğitim seviyesinde yer aldığı, bu bulguyu teyit etmektedir. Nihayetinde gig çalışanlarının gelir, iş ve istihdam elde etme gerekçeleriyle gig ekonomisine yer alması, literatürdeki hâkim görüş ile örtüşmektedir. Tez araştırmasının diğer bulgularına göre zaman ve mekân esnekliği, gig çalışanlarının piyasada yer alma gerekçelerinden biri olarak belirlenmiştir. Çalışanlar, gig piyasasındaki zaman ve mekân esnekliğini avantaj kabul

ederek gig ekonomisine olan talebi artırmaktadır (WGU, 2018). İlerleyen süreçte esnek çalışma programlarıyla istenilen yerde, istenilen zaman diliminde çalışma düzeni içerisinde çalışmanın yaygınlaşacağı düşünülmektedir (Volkin, 2020). Zheng ve Yang (2020), zaman ve mekân esnekliğinin hem çalışanlar hem de işverenler için iki taraflı kazanç durumunu ortaya çıkardığını ifade etmektedir. Çalışan açısından esnek çalışma biçimleri, iş memnuniyeti ile verimliliği artırabilmektedir. Amerika’da yürütülen 1044 kişilik anket araştırması sonuçlarına göre; gig ekonomisinde çalışanlar için en etkili çalışma nedeni %63 ile esneklik olmuştur. Katılımcılar; ailevi, sağlık, iş-yaşam dengesi vb. sebepler ile esnekliğin gig ekonomisine girişlerinde önemli etken olduğunu paylaşmıştır (Wilson vd., 2022). Gig işçileri için esnek çalışma yapısı, önemli çekici faktör ve motivasyon aracı olarak değerlendirilmektedir (Dunn, 2020). Esneklik, işçilerin kaynaklarını optimize etme özgürlüğü sunarak gig ekonomisine yönelik talebi artırabilmektedir (Burtch vd, 2018). Nihayetinde tez araştırmasında yer alan gig ekonomisine katılım sebepleri içerisinde zaman ve mekân esnekliği bulgusu, akademik literatürdeki görüşler ile benzerlik göstermiştir. Gig çalışanlarını motive eden ve piyasaya dahil olmalarında önemli rol oynayan faktörlerden birisi de özgür ve bağımsız çalışma koşullarıdır (Çiğdem, 2022). Alanezi ve Alanzi çalışmasında (2020); gig ekonomisini esnek, isteğe bağlı, özgür ve bağımsız sözleşmelerin yer aldığı karakterize yapı olarak tanımlamakta olup piyasanın gig çalışanlarını esneklik ve özgürlük ile cezbedtiğini ifade etmektedir. Güncel iş dünyasında dijital platform aracılığıyla çalışma biçimleri, uzaktan çalışmayı mümkün kılarak özgürlüğü ön plana çıkaran ekonomik kalkınmaya olanak sağlamaktadır (Anwar ve Graham, 2021). Oxford İnternet Enstitüsü verilerine dayanarak yürütülen çalışmanın sonucuna göre; çalışma özerkliği, gig ekonomisinde işgücü arzının belirleyicisi olarak gösterilmektedir (Ostoj, 2021). Avusturalya’da serbest çalışanlar ile yürütülen mülakat bulgularına göre, serbest çalışma ve çalışma özerkliğinin klasik işgücü piyasasından daha iyi bir alternatif olduğu belirlenmiştir (Ma ve Yang, 2018). Nihayetinde tez araştırmasında elde edilen bulguya göre; gig çalışanlarının piyasaya dahil olmasında önemli bir etken, çalışma koşullarının özgür ve bağımsız olmasıdır. Dolayısıyla literatürde yer alan hâkim görüş ile araştırma bulguları benzerlik göstermiştir. Tez araştırmasında gig çalışanları için gig ekonomisine katılım nedenlerinden birisi de müşteriye kolay ulaşılabilme imkanındır. Paylaşım ekonomisini kapsama alan 96 makale ve 3 gıda sektörü incelendiğinde, en önemli paydaşlarından birinin müşteri kitlesi olduğu belirlenmiştir (Puram ve Gurumurthy, 2023). Gig çalışanları dünyanın herhangi yerinde veya herhangi zaman diliminde müşteriye kolay erişim sağlamak ve aynı zamanda işgücüne kolay erişim sağlanan kitle arasında yer almaktadır (Genesys, 2022). Özellikle gençler klasik işgücü piyasalarına kıyasla gig

ekonomisinin esnek çalışma koşulları vasıtasıyla müşterilere daha kolay ve zahmetsiz ulaşabilmektedir (Caro vd., 2021: 51). Katılım nedenlerinde yer alan faktörler arasında müşteriye kolay ulaşım imkanına yönelik çalışma sayısı oldukça azdır. Bu kapsamda yeni çalışmalar konu özelinde veri çeşitliliği sağlanması adına önemli olabilecektir.

Gig ekonomisine yönelik diğer ana tema olarak avantaj faktörleri ortaya çıkarılmaktadır. Hem bireysel hem de odak grup görüşmelerinde benzer alt temalara yönelik vurgular yapılmıştır. Tez araştırmasında gig çalışanlarının en çok vurguladığı avantaj faktörü, zaman ve mekân esnekliği olmuştur. Çalışma piyasasında esnekliğin, işin yürütülüş biçiminde çalışanlar için kolaylıklar sağladığı kabul edilmektedir (Makhtar vd., 2022). Expert360 tarafından (2023) paylaşılan rapora göre; esneklik faktörü, hem geniş bir yetenek kitlesine erişim hem de yetenek kitlesinin müşteriye ulaşımı ile işin yürütülüş biçimini esnek koşullarda sağlaması adına olumlu bir etkidir. Corporate Finance Institute raporunda (2021), gig çalışanlarının kendi iradelerine bağlı olarak zaman ve mekanını seçebilme özgürlüğüne sahip olmasının avantaj sağladığı paylaşılmıştır. İşin yürütülüş biçiminde esneklik, çalışanlara görev özerkliği ve iş üzerinde kontrol sağlayabilen avantaj faktörü olarak tanımlanmaktadır (Wu ve Li, 2019). Tez araştırmasında diğer bir avantaj faktörü olarak müşteri kitlesine ulaşım ifade edilmiştir. Günümüzde gig ekonomisi, teknoloji destekli müşteri kitlesi ile çevrimiçi platform aracılığıyla erişim sağlamaya olanak tanımaktadır (Almeida ve O'Reilly, 2020: 3). İstihdam olgusu her geçen gün küresel hale gelmektedir. Sosyal ağlar dahilinde gig çalışanları, dünyanın herhangi bir yerinde işverene erişim sağlayabilme ve onlarla iş ortaklığı kurabilme imkanına sahiptir (Navi, 2022). Gig ekonomisinde hem çalışanların hem de müşterilerin birbiri ile bağ kurabildiği geniş kitleye erişebilir olması, piyasayı avantajlı hale getirmektedir (Investopedia, 2022). Tez araştırmasında gig çalışanlarının gig ekonomisinde olumlu görüş bildirdiği diğer etken, özerk-bağımsız olabilme durumudur. Gig ekonomisinin özerk çalışma yapısı, girişimci çalışanları piyasaya çekmekte olup refah ile bağdaştırılan ekonomik iyileşmeye olanak tanımaktadır (O'Keeffe ve Papadopoulos, 2021). Gig ekonomisi, çalışanlar açısından resmi anlamda özerkliği barındıran yeni iş piyasasıdır (Shibata, 2020). Çalışanlar için klasik istihdam yapısının ötesinde daha geniş roller ile piyasada yer almasına olanak sağlamaktadır (Cross ve Swart, 2022). Medium raporuna göre (2021), gig çalışanlarının iş seçiminde ve işleri yürütme sürecinde özerk olabilmesinin sonucu olarak motivasyonlarında ve iş tatminlerinde artış söz konusudur. Gig çalışanları açısından özerklik-bağımsızlık ve iş üzerinde kontrole sahip olmak, gig ekonomisinin benimsenmesinde önemli faktörlerdir (Gonçalves, 2019). Nihayetinde özerk çalışma biçimi, yeni çalışma düzeninde işgücü piyasasına katılımı ve verimliliği artıracak olumlu bir faktör olarak

nitelendirilmektedir (Manyika vd., 2016). Tez araştırmasında gig çalışanlarının avantaj olarak nitelendirdiği bir diğer durum istihdam etkisidir. Gig ekonomisi, çalışanların birçok şirketten istihdam fırsatı sağlayabildiği ve temel unsurlardan birisinin istihdam olduğu bir yapıdır (Eurasian Research Institute, 2020). Gig çalışanları için önemli bir kaynak olan çevrimiçi işgücü indeksine göre, piyasada arz sürekli artış gösterdiği gibi iş talebi de 2016-2023 yılları arasında %41,3 seviyesinde artış göstermiştir.⁴⁸ Teknolojik değişimler ile büyüyen bir segment olarak gig çalışmalarına olan talebin sebebi, sosyo-ekonomik krizlerde yaşanan istihdam kayıplarına alternatif oluşturulabilmektir (Thomas ve Baddipudi, 2022). Gig ekonomisinde birçok çalışma imkânı, avantaj olarak ortaya çıktığı gibi bunların birçoğunun geçici ve düzensiz olması istihdamın yapısı açısından dezavantaj etkisi de yaratabilmektedir (Mark vd., 2018). Ancak araştırmamızdaki avantajı; istihdam-iş elde etme artışına yönelik vurgu üzerine olmuştur. Nihai olarak son yirmi yılda sanal iletişim ağlarında katedilen gelişmeler, gig çalışanları için istihdam artışı yaratmıştır (Mehta, 2023). Özellikle ekonomik ve sosyal kriz dönemlerinde alternatif çalışma biçimi olarak gig işlerine yönelik arz ve talep, artış göstermektedir (Hamouche ve Chabani, 2021). Gig çalışanları açısından piyasadaki bir diğer avantaj faktörü gelirdir. Wei ve Mac Donald'ın çalışmasına (2022) göre, gig çalışanları için iş ve iş ilişkilerinin kalitesini belirleyen faktörlerin başında gelir olgusu yer almaktadır. Üniversite öğrencileri veya tam zamanlı çalışan işçiler için gig ekonomisi, ek ücret elde etme kolaylığını sağlamaktadır. Böylelikle gig piyasası, çalışanların yaşam maliyetlerinin bir kısmını karşılayacak biçimde gelir elde etme özgürlüğü sunmaktadır (MasterClass, 2022). Çalışanların ikinci gelir elde etmesi için yaygın bir yöntem olan gig ekonomisinde, küresel bağlamda 1,6 milyon çalışanın gelirini gig ekonomisinden elde ettiği tahmin edilmektedir (Corporate Finance Institute, 2021). Accendo Technologies raporuna (2021) göre gelirlerini artırma ihtiyacı hisseden bireyler için gig ekonomisi motivasyon kaynağıdır. Gig ekonomisi, çalışanlar için sadece ek gelir kaynağı değil özellikle Covid-19 pandemisinden sonra ana gelir kaynağı olarak da nitelendirilmektedir (Kerikmä ve Kajander, 2022). Dünya ekonomisinin işleyiş biçimini kökten değiştiren gig ekonomisinde ana gelir kaynağı olarak yer alan ve bunu avantaj olarak gören bireylerin sayısı her geçen gün artmaktadır (Tripathi vd., 2022). Öyle ki maddi teşvikler arttıkça çalışma sürelerinde ve gig işlerine olan taleplerde artış gözlemlenmiştir (Allon vd., 2023). Tez araştırmasında gig çalışanlarının bir kısmı için aracı platformun güvencesi, diğer bir avantaj faktörü olarak ifade edilmektedir. Gig platformlarına yönelik güvenceden kasıt, çalışanların elde ettikleri ücret ve işi talep edenlere mal/hizmet sunumunun güvenliği olarak tanımlanmaktadır. Kim ve

⁴⁸ <https://onlinelabourobservatory.org/oli-demand/> (erişim tarihi: 06.11.2023).

arkadaşlarının (2018) çalışmasına göre platformun kalitesi, çalışan özerkliğine ve çalışan memnuniyetine etki etmektedir. Hem işi talep edenler hem de arz edenler için platformun güvencesinin sağlanması, daha çok kişinin gig ekonomisine olan talebi artırmaktadır (Wieder, 2023). Ancak bu kapsama yönelik araştırmalar oldukça kısıtlı kalmış olup gelecek çalışmalar için araştırma fırsatı sunmaktadır.

Gig çalışanları için piyasada yer almanın dezavantajlı durumları da mevcuttur. En çok vurgu yapılan dezavantaj faktörü, güvencesizlik olgusudur. Araştırmacıların bir kısmı, dijitalleşmenin ve yapay zekanın gig ekonomisinde çalışma ve istihdam koşulları üzerinde olumsuz etkisini eleştirmektedir (Frey ve Osborne 2017; Sutherland vd., 2020). Bireysel görüşme bulgularına göre, işin süreksiz olması ve gelirin kesintili olmasından dolayı gig çalışanları kendilerini güvensiz hissetmektedir. Ayrıca gig çalışanları için sosyal güvence kapsamında teminat sağlanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Benzer biçimde teknoloji yoğun yapısal değişimler sonucunda yoğunluk kazanan taşeron işçilik ile çalışanlar güvencesizliğe karşı savunmasız olduklarını beyan etmektedir (Kalleberg, 2011). Birçok çalışan esnek ve özerk çalışma vaadiyle gig ekonomisine yönelmesine karşın çalışanlar için süreksiz ve güvencesiz çalışma koşullarına maruz bırakılmaktadır (Özbilgin vd., 2023). Gig çalışanlarının birçoğu; sağlık ve emeklilik sigortası vb. sosyal güvenceden mahrum kalmakta olup piyasada güvencesiz çalışma koşulları ile karşı karşıya kalmaktadır (Zietlow, 2020). Gig ekonomisinin doğasında yer alan güvencesiz çalışma biçimi, çalışanlar açısından hukuki ve sağlık risklerini beraberinde getirmektedir (Oliveira ve Junges, 2023). Kimi görüşmeciler için güvencesizliğin sonucu olarak iş-aile çatışması ortaya çıkmakta ve bireyin yaşam kalitesinde düşüş yaşanmaktadır. Ayrıca gig çalışanlarının bir kısmı, hukuki anlamda güvence teminatının devlet kademeleri tarafından sağlanması gerektiğine dair öneride bulunmaktadır. Görüşmecilerin bir kısmı ise güvencesizliğinin kaynağını, uluslararası rekabet havuzu olarak görmektedir. Küresel işçi havuzunun büyümesi, düşük ücretlerde daha çok işçiye erişimi ortaya çıkarmakta ve çalışanları rekabet girdabında yalnız bırakmaktadır. Benzer biçimde literatürde kimi çalışmalar, çok sayıda işçinin yer aldığı uluslararası rekabet havuzunda işçinin çaresiz kaldığını ifade etmektedir (Sutherland, 2020; Lee vd., 2015). Bu kapsamda çalışanların güvencesiz çalışma koşullarında yaşamlarını idame ettirilmesi açısından bireysel görüşmecilerin de değindikleri birtakım öneriler paylaşılmaktadır. Öncelikle gig çalışanlarının iş koşulları, ücret ve iş yürütülüş biçimine dair garantörlüğün kamu aracılığıyla denetlenmesi gerekmektedir. Diğer bir öneri olarak çalışanlar, sosyal güvence kapsamına alınması gerekmektedir (Schanz, 2022; Yoel ve Hasym, 2021). Sosyal güvence kapsamında yer almayan çalışanların toplumsal huzur ve refah kalitesinde bozulmalar meydana gelmektedir.

Sosyal güvence kapsamında çalışanlar ve ailelerine sağlık, emeklilik vb. teminatlar sunulmalıdır. Özellikle muhafazakâr çalışanlar için yardımlaşma ve karşılıklı sigorta kapsamında dayanan İslami sigorta olarak düşünülen Tekâfül sistemi; maruz kalınan felakete karşılık çeşitli bireylerin birleşerek tazmin etme durumuna yönelik çözüm önerilerinden biri olabilir (Muhammad ve Harun, 2022; Ali vd., 2023). Çalışanların bir kısmı, tam rekabet piyasasında ücretler aşağı çekilerek işin ve işçinin kalitesinin düştüğünü beyan etmektedir. Çalışma saatleri farklılığından dolayı çalışanların, günün her saatinde platformda aktif olması gerekliliği, tatminsizliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu sebeple bölgesel veya yerel bağlamda işçi havuzlarının oluşturulması ve rekabet ortamının daha adil düzen içerisinde sunulmasına dair araştırma önerisi paylaşılmaktadır. Gig çalışanları için diğer bir dezavantaj faktörü, ürün iadesi ve müşteri memnuniyetsizliğidir. Müşterinin keyfi biçimde gerekçe göstermediği ürün iadeleri, küresel bağlamda her yıl milyarlarca dolara mal olmaktadır (Khouja vd., 2019). Akademik literatürde gig çalışanlarının ürettiği ürün veya sunduğu hizmetin, iadesi veya memnuniyetsizliğine yönelik çalışma henüz yoktur. Gelecek çalışmalarda bu kapsama yönelik veri doygunluğu yaratabilecek bulguların elde edilmesi gerekmektedir. Gig çalışanlarının vurguladıkları diğer bir olumsuz faktör, işin ve işçinin niteliğinin düşmesidir. Çalışanlar, işçi kitlesinin arttığını ve bölgesel yaşam maliyetine göre düşük ücret talep eden kişilerin niteliklerine bakılmaksızın, işlerin yürütüldüğünü ifade etmektedir. İş kalitelerinin azalması, güncel araştırmacılar ve politika yapıcılar için kilit bir sorun olarak ortaya çıkmıştır (Howell ve Kalleberg, 2019). Elde edilen kanıtlar, uluslararası rekabet ortamında yer alan gig platformlarındaki çalışanlar için ücretlerin sıkıştığını doğrulamaktadır (Sabina ve Ernst, 2020). İşgücü piyasasında kitlesel çalışmanın yoğunlaşması; güvencesizlik durumunu, durgun ücretleri ve derinleşen eşitsizliği beraberinde getirmiştir (Ford, 2015). Ancak bu tema için akademik literatürde oldukça sınırlı çalışma yer almaktadır. Bu sebeple gelecek araştırmacılar için gig ekonomisi bağlamında işin ve işçinin niteliğine yönelik çalışmaların yürütülmesi önerilmektedir. Gig çalışanlarının mustarip olduğu bir diğer husus, stres ve tükenmişlik durumudur. Gig işlerinde kazanılacak gelirin belirsizliği, süreksizliği, öngörülemezliği ve istikrarsızlığı neticesinde stres ve tükenmişliğin ortaya çıktığı kabul edilmektedir (Hafeez vd., 2022). Gig işinin doğası gereği gig çalışanlarının birçoğu yüksek seviyede stres ile karşı karşıya kalmaktadır (Madden vd., 2017). Bireysel görüşmeler sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre; ana gelir kaynağı gig işleri olan çalışanların bir kısmının, ek gelir kaynağı gig işlerine nazaran kendilerini daha stresli ve baskı altında hissettikleri ifade edilmektedir. Benzer biçimde Lin ve arkadaşlarının (2023) çalışmasında, ekonomik bağımlılık arttıkça daha uzun sürelerde çalışma ve daha çok iş baskısının olduğu belirlenmiştir. Çoklu işe sahip olan

bireylerin daha düşük depresyon sorunları ve stres yaşadıkları anlaşılmıştır (Yuan vd., 2022). Finansal zorlanmanın, güvencesizlik etkisiyle çalışanların ruh sağlığını olumsuz etkilediği görülmektedir (Glavin ve Schieman, 2022). Bu duruma yönelik olarak gig çalışanlarına sağlık, emeklilik, işsizlik güvencelerini içeren sosyal yardımlara dair araştırmalar yürütülmesi önerilmektedir. Bireysel görüşmelerde, aktif olmayan çalışma saatlerinde dahi aracı platformlardan gelen bildirimlere göre iş alma zorunluluğunun ortaya çıktığı paylaşılmıştır. Odak grup görüşmesinde de ifade edilen bağımsız hissetmeme durumu, çalışanların her an işe hazır halde beklemesi olarak ifade edilmektedir. Benzer biçimde Umair ve arkadaşlarının (2023) araştırma bulgularında; teknoloji karmaşıklığı ile aşırı iş yükü arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Crayne ve Newlin (2023), lidersiz çalışan olan gig işçileri üzerinde düşük iş tatmini ve yüksek finansal stresin ortaya çıktığını tespit etmiştir. Gig çalışanları açısından diğer olumsuz faktör, aracı platformun komisyon kesintisidir. Watson'un (2019) vergi hesaplamasına göre, gig çalışanları işveren aracılığıyla çalışarak kazandığı ücrete kıyasla daha az miktarını komisyon kesintisine vererek vergiden muaf olmakta ve kendi kazancını belirleme imkanına sahip olmaktadır. Fakat gig çalışanları vergi ödemeyerek sosyal güvence kapsamının dışında tutulduğu unutulmamalıdır. Platformdaki gig çalışanlarının sayısının artması için komisyon kesintilerinde belirli sübvansiyonlar getirilme durumu tartışılmaktadır (Bimpikis vd., 2023). İlgili temaya yönelik doğrudan araştırmalar henüz yürütülmemiştir. Araştırmacılar için bu kapsamda yer alan boşluğa yönelik çalışmaların yapılması önerilmektedir. Ayrıca komisyon kesintisinin fonlama sistemi ile elde edilerek çalışanların sosyal güvence kapsamına sokulmasına (Thomas, 2018) yönelik gelecek araştırmaların yürütülmesi önerilmektedir. Odak grup etkileşimi sonucunda dış etkenler ve konumsal belirsizlik, ayrıca ifade edilmiştir. Dış etkenler; özellikle emlak işi yürüten bireyler için yerel, bölgesel veya küresel anlamda sosyo-ekonomik gelişmelere bağlı olarak iş taleplerinin azalması olarak tanımlanmaktadır. Ancak bireysel ürün veya hizmet üretimi yapan kişiler için sosyo-ekonomik kriz dönemlerinde gig platformlarına olan arz ve taleplerde artış gözlemlenmektedir (Basavaraj vd., 2023; Roig ve Pewitt, 2021). Öte yandan konumsal belirsizlik; gig çalışanlarının işçi-girişimci-işveren statülerinin, iş türlerine göre değişiklik göstermesi olarak ifade edilmektedir. Çalışanlar, gig ekonomisinde konumlarının belirsiz olduğunu ancak tek bir statü olan gig çalışanları olarak adlandırılmanın yapılacak politikalar açısından sakıncalı olabileceğini ifade etmektedir. Akademik literatürde de gig işçilerinin bağımsız yükleniciler, çalışanlar veya girişimciler olduğuna dair belirsizlik hakimdir (Aloisi, 2016; De Stefano, 2016; Prassl, 2018). Buna yönelik araştırmaların derinleştirilmesi gerekmektedir.

Nitel araştırma temalarından birisi de gig ekonomisine katılım süreçlerinin belirlenmesidir. Bireysel görüşmelerde en çok vurgusu yapılan tema, odak grup görüşmelerinde de yer aldığı gibi girişimcilik ve iş elde etme durumu olmuştur. Bireyler girişimci olarak fırsatları değerlendirebilme veya alternatif iş elde edebilme açısından gig ekonomisine yönelmiştir. Silva ve Moreira'nın bibliyometrik çalışmasında (2022); gig ekonomisine yönelik temel faktörler olarak; serbest meslek, girişimcilik, kariyer katılımı gibi kavramlar ön plana çıkmıştır. İstihdam ve girişimciliğin artırılmasına yönelik yürütülen raporda, gig çalışanları için serbest meslek sahibi veya işletme sahibi olarak kendi hesabına çalışan bireyler tanımı yapılmaktadır (Feed the Future, 2023). Çalışanlarının yüksek gelir seviyesini elde etme esnekliğini gözeterek, gig piyasasına yöneldiği ifade edilebilir (Banovic vd., 2022). Ayrıca evden çalışmanın avantajı göz önünde bulundurularak, katılımcıların ev endeksli iş ortamı talebi ile gig ekonomisine yöneldiği görülmüştür (Vučeković vd., 2023). Uber ve Lyft üzerinde yürütülen çalışma sonucuna göre; gig ekonomisinin, girişimci adayları veya yeni iş elde etmek isteyen bireylerin katılımını teşvik ettiği belirlenmiştir (Barrios vd., 2022). Gig çalışanlarının vurguladıkları diğer piyasaya katılım süreci, sosyal ağ yolu ile piyasaya dahil olmak ve iş almaya devam etmektir. Gig çalışanları piyasaya girişlerinden önce sosyal ağlar vasıtasıyla gig ekonomisine katıldıkları gibi girişlerinden sonra da kendi sosyal ağlarını kurarak, oluşturdukları etkileşim ile gig ekonomisinde yerini sağlamlaştırmaktadır. Organizasyonel çalışma piyasası karmaşık hale geldikçe sosyal bağın ayırt edici özelliği ortaya çıkmaktadır (Moser ve Ashforth, 2021). Pilatti ve arkadaşlarının (2023) çalışmasında, gig teslimat işçileri için yenilikçi platform anlayışının yaygınlaşması ve elde edilen sosyal ağlar neticesinde, stratejik iş koordinasyonuna geçiş yapılacağı ifade edilmiştir. Nihayetinde akademik literatürde gig piyasasına katılım süreçlerinde sosyal ağın önemine ilişkin çalışma sayısı oldukça sınırlı kalmıştır. Bu sebeple alana yönelik boşluğu doldurabilecek çalışmaların yürütülmesi önerilmektedir. Akademik literatürde en çok değinilen ve bireysel görüşme bulgularında da ortaya çıkarılan diğer bir katılım süreci, Covid-19 pandemisinin etkisidir. Umar ve arkadaşlarının (2021) nedensellik testi sonucuna göre; Covid-19 ile gig ekonomisi arasında çift yönlü ilişki olduğu, yani pandeminin çevrimiçi iş alımlarını arttırdığı belirlenmiştir. Fiers ve Hargittai'nin (2023), ABD'de 1551 gig çalışanı üzerinden yürüttüğü çalışmada, Covid-19 pandemisi ile gig piyasasına giriş yapanların %16 oranında artış gösterdiği bulunmuştur. Özellikle genç çalışanların pandemi döneminde işgücü piyasasında yer almak için daha yüksek oranda gig ekonomisini tercih ettiği ifade edilmiştir. Shaw ve arkadaşlarının (2023) ABD'de gig ekonomisinde yer alan 1512 kişilik örneklem üzerinden yürüttükleri çalışmanın sonucuna göre, gig ekonomisine katılan çalışanların yaşlarının genç

kategorisinde yer aldığı ve daha yüksek seviyede eğitilmiş, daha vasıflı bireylerin bu piyasayı tercih ettiği bulguları ile tez araştırmasının demografik bulguları örtüşmektedir. Gig platformları, Covid-19 pandemisinin sonucu olarak işsizlik oranlarındaki artışı tolere etme noktasında çözüm aracı olarak tanıtılmıştır (Howson vd., 2022). Pandemi, gig işlerini ek gelir aracı olmaktan çıkarıp ana gelir kaynağı haline getirmiştir (Kerikmäe ve Kajander, 2022). Pandemi dönemi ve sonrasında evlerden işlerini yürüten kişi sayısında, esnek çalışma biçimi ve maliyet hesaplamaları gözetilerek artış yaşandığı belirlenmiştir (Vučeković vd., 2022). Ancak ifade edilen olumlu yaklaşımlar her gig işi yürüten platform için geçerli olmamıştır. Pandemi sonucunda Uber'in konjektürel varlığının istikrarsızlaştırdığı ve şirket faaliyeti yürütülen yerlerde sabit bırakıldığına yönelik araştırma da bulunmaktadır (Katta vd., 2020). Nihayetinde birçok çalışmada pandeminin etkisiyle gig ekonomisine katılım sürecinin yaşandığına yönelik çıkarımlar ile araştırma bulguları uyusmaktadır.

Gig ekonomisinde iş alma ve kalıcı olma ana temasına yönelik öncelikle bireysel çaba ve müşteri memnuniyeti belirtilmiştir. Harvard Business raporunda katılımcılar, üret veya yok ol anlayışı ile bağımsızlıklarını ve üstünlüğünü korumanın, müşteriye memnun etme ile sağlayabileceğini belirtmiştir (Petriglieri vd., 2018). Gig çalışanları bireysel çabaları ile işlerini tutkuyla sürdürdükçe müşteri memnuniyeti değerlendirmesini talep etmektedir (Venkateswaran, 2022). Gig çalışanları, itibarlarını artırmak ve düzenli müşteri akışını sağlamak için müşteri memnuniyetini sağlaması gerekmektedir (Branch, 2023). Gig çalışanları için iş alma ve kalıcı olmalarına yönelik diğer bir vurgu, platformda yer alan yorumlar ve derecelendirmeler olmuştur. Curran'ın (2023) çalışmasında, popüler çevrimiçi eğitim platformlarında çalışan farklı siyahi Amerikalıların, derecelendirmeler vasıtasıyla dezavantajlı duruma düştüğünü bulgulamıştır. Corten ve arkadaşları (2023), gig çalışanları için platformda puanlamanın yapılması onların itibarlarını etkilediğini vurgulamaktadır. Ayrıca gig çalışanlarının esnek yapılarından dolayı platform değiştirmeleri durumunda, bu itibarlarının kaybolduğunu ifade etmektedir. 1820 müşteri ile yürütülen anket çalışmasına göre çalışanların performanslarının derecelendirilmesi, gig ekonomisinde emek sürecinin ayrılmaz bir parçası olarak görülmektedir (Goods vd., 2023). Tóth ve arkadaşlarına (2022) göre, gig çalışanları için derecelendirme ve değerlendirmeler, iş elde etmesinde aracı olduğu gibi çalışanların 'köle' olarak nitelendirilmesine de sebep olmaktadır. Popüler freelance platformlarda 13.500 kişi üzerinden yürütülen çalışmaya göre müşteri yorumları ve derecelendirmeler; cinsiyet, ırk vb. statülere göre önyargılı biçimde değişmekte olup çalışanların iş elde etmesinde hayati öneme sahiptir. Gig ekonomisinde iş elde etme ve kalıcı olmaya yönelik diğer durum, çalışanların düşük ücret talep etmesidir. Gig ekonomisinin bir

kısımında yer alan düşük vasıflı ve düşük ücret talep eden, ürün üretimi veya hizmet sunumu yapan çalışanlara talep oluşmaktadır (Mulcahy, 2016). İlgili temaya yönelik çalışmaların henüz yürütülmediği bu alanda akademik literatürde boşluk olduğu görülmektedir. İş ahlakı, gig çalışanlarının iş elde etmesinde ve kalıcı olmasında önemli bir etken olarak vurgulanmıştır. Geleneksel olmayan gig işlerinde, çalışanlara yönelik etik ihlaller söz konusu olmuştur (Binney, 2019; Dong, 2021; Tan vd., 2021). Ancak gig çalışanları için işin yürütülüş biçimine yönelik araştırmalarda ciddi boşluklar mevcuttur. Teknoloji şirketleri ile politika yapıcılar, gig çalışanlarının etik bir çalışma biçimine dahil olması için ortak iş birliği yürütmesi gerekmektedir (Originstamp, 2023). Son olarak lokasyon, günlük ev kiralayan gig çalışanları için işi elde etme ve kalıcı hale gelmede önemli bir etkidir. Zhang ve arkadaşları (2022); ev paylaşım platformlarında, konuma ve bina yaşına bağlı olarak fiyat belirlendiğini paylaşmıştır. Öyle ki lokasyon açısından cezbedilen yerlere olan talep artışı, o bölgedeki genel kira artışlarına sebep olabilmektedir (Waldron, 2022). Küba'da yürütülen Airbnb uygulamasına yönelik çalışmada, lokasyonun cazipliği sonucunda kira fiyatları artışlarının yanı sıra, kent sakinleri üzerinde turist ağırlama baskısının olduğu belirlenmiştir (Nemer vd., 2018). Nihayetinde lokasyonun da talep edicileri çekmesi açısından özellikle turizm hizmetleri için önemli bir etken olduğu kanıtlanmıştır.

Gig çalışanları, diğer bir ana temada gig ekonomisinin geleceğine yönelik görüş bildirmiştir. Gig ekonomisinin; sanal çalışma-sanal iş ve sanal mağazalar vasıtasıyla devam edeceğini, hatta yoğunlaşacağını ifade etmiştir. Ayrıca gig ekonomisi bağlamında teknolojik gelişmelerin hem olumlu hem olumsuz etkisini barındıran çok boyutlu yapısının olduğu görülmüştür. Gig ekonomisi, günümüzü ve geleceği ilgilendiren çalışma biçimlerinin karşılığı olarak kabul edilmektedir (Sargeant, 2017). Hudek ve Sirec (2023); dijital dönüşümün devam ettiğini, gig ekonomisinin ve sanal işlerin yaygınlık göstereceğini ifade etmektedir. Yapay zekâ, gig ekonomisinin yükselişinde önemli bir olgu olduğu gibi çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri ortaya çıkaran yapıyı da barındırmaktadır (Bates vd., 2019). Gig ekonomisi her geçen gün işin geleceğine yönelik kamuoyunun ve politika yapıcılarının ilgisini çekmektedir. Akademik literatürde, toplumu doğrudan ilgilendiren teknolojik gelişmeler ile gig çalışmalarına yönelik araştırmalar için daha fazla eğilim sağlanmasının yolları aranmalıdır (Kaine ve Josserand, 2019).

Tez araştırmasının nicel bulgularında ise araştırmadaki ilgili değişkenlere yönelik hipotez testi yapılmış ve bulgular elde edilmiştir. Akademik literatürde gig ekonomisi bağlamında ilgili değişkenleri içeren doğrudan ilişkiyi test eden az sayıda araştırma olmasına rağmen, dolaylı etkileri araştıran çalışma henüz yürütülmemiştir. Araştırmanın

değişkenlerinden birisi olan iş güvencesizliği algısı, çalışma piyasasında işin sürekliliğine yönelik endişe duyularak verimlilik düşüşleri ile toplumsal maliyeti arttıran unsurdur (László vd., 2010). Özellikle 2000'li yıllardan sonra teknolojik, sosyal, ekonomik gelişmeler ile çalışanlar için güvencesiz çalışma koşulları yaygınlık kazanmıştır (Benach vd., 2014). Kapital sistem, marjinal faydaya yoğunlaşarak işçiler için istihdam garantisi yerini istikrarsızlığa bırakmıştır (Shoss, 2017). Doğasında güvencesiz çalışma koşullarını barındıran gig ekonomisinde geçici ve istikrarsız iş ilişkisi olağan kabul edilmektedir (Cardoso ve Oliveira, 2020). Geleneksel çalışma piyasasındaki yaşam boyu çalışma biçiminden farklı olarak gig çalışanları; istihdam, gelir ve iş güvencelerine sahip değildir (Friedman, 2014; Aloisi, 2016; Graham vd., 2017). Gig çalışanları için iş güvencesizliği, baskı ve stres yaratmaktadır (Umair vd., 2023). Zheng ve arkadaşları (2021), Çin'deki otel sektöründe çalışanların iş güvencesizliğini algıladıkları zaman geri çekilme davranışının tetiklendiğini tespit etmiştir. Holtum ve arkadaşları (2022), göçmen Uber sürücülerinin çalışma koşullarında iş güvencesizliğini tespit etmiş ve bunun sonucu olarak iş tatmini seviyesinin düştüğünü belirlemiştir. Esnek çalışma piyasasında 357 çalışan üzerinden yürütülen araştırmada; iş güvencesizliği ve yaşam belirsizliğinin iş tatmini üzerinde negatif, tükenmişlik üzerinde pozitif ilişkisi belirlenmiştir (Chirumbolo vd., 2022). Tez araştırması sonucuna göre beklenmedik biçimde iş güvencesizliğinin iş tatminine etkisinin anlamsız olduğu belirlenmiştir. Akademik literatürde gig ekonomisi kapsamında ifade edilmiş olan iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların hepsinin anlamlı ilişki içerisinde olduğu görülmüştür. Tez araştırmasında; akademik literatürde yer alan bu hâkim görüş tersine çevrilmiş, pozitif veya negatif biçimde anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Klasik işgücü piyasasında da iş güvencesizliğinin iş tatminini olumsuz etkilediğine dair birçok çalışma mevcuttur (Jiang ve Lavaysse, 2018; Zheng vd., 2014; Yaşlıoğlu vd., 2013). Tez araştırmasında klasik işgücü piyasasında yer alan hâkim görüşün, güncel ve geleceğin işgücü piyasası ile uyuşmadığı belirlenmiştir. Öte yandan Petriglieri'nin (2019) araştırmasında iş güvencesizliğinin, iş kontrolü ve yabancılaşmayı önlediği için motivasyon kaynağı olduğu ifade edilmiştir. Doucette ve Bradford çalışmasında (2019), ek gelir amacıyla piyasada yer alan erkek gig çalışanlarının, kadınlara kıyasla daha yüksek motivasyona sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kadın gig çalışanlarının güvencesizlik durumundan motive oldukları belirlenmiştir. Ana gelir elde etme amacıyla piyasada yer alan bireylerin pazarlık gücü azaldığı için çalışan için stres etkisi yaratmaktadır (Jing vd., 2023). Bu durum motivasyon düşüklüğünü ortaya çıkarma potansiyeline sahiptir. Klasik istihdamda yer alan bireylerin kriz dönemlerinde yaşadıkları güvencesizlik nedeniyle gig ekonomisine dahil

oldukları ve alternatif iş elde etme amacıyla motive oldukları belirlenmiştir (Barros ve Raymundo, 2021). Tez araştırmasında gig ekonomisinde yer alan çalışanlar için iş güvencesizliğinin motivasyon üzerinde anlamlı ve negatif etki yarattığı tespit edilmiştir. Akademik literatürdeki hâkim görüş ile araştırma bulgusu uyuşmaktadır. Ancak Petriglieri'nin (2019) çalışması sonuçları ile araştırma bulguları bağdaşmamaktadır. Ayrıca araştırma bulgularına göre, iş güvencesizliğinin iş tatminine etkisinde, motivasyonun aracı değişken olduğu kanıtlanmıştır. İş güvencesizliği-motivasyon-iş tatmini modellenmesinde, motivasyon aracı değişkenin negatif ve anlamlı ilişki içerisinde yer aldığı belirlenmiştir. Akademik literatürde gig ekonomisi bağlamında ilgili ilişkiye yönelik dolaylı etkiyi inceleyen araştırmaların henüz mevcut olmadığı ve gelecek çalışmalar için veri doygunluğu sağlanması için yeni araştırmaların yürütülmesi önerilmektedir.

Araştırmanın nicel aşamasında yer alan diğer bir değişken motivasyondur. Çalışan motivasyonu, performans üzerinde önemli bir etkidir (Shahzadi, vd., 2014). Kişiyi hareket ettirme güdüsüne sahip olan motivasyon faktörü, gig çalışanlarının iş taleplerine karşılık vermesinde ve hedeflerine ulaşabilmesinde önemli bir husus haline gelmiştir (Liu vd, 2020). Gig ekonomisinde iş almak, gig çalışanları için temel hedef olarak değerlendirilmektedir. Bu sebeple gig çalışanları için motive edici faktörleri belirlemek, üretkenlikleri açısından önemli olacaktır. Karlsson ve Wranne'nin (2019) araştırmasına göre, teknoloji yoğun çalışma piyasasında en önemli motivasyon faktörleri; zaman/mekân esnekliğine, özerkliğe, bağımsızlığa ve kişisel gelişime dayalı iş koşullarıdır. Çiğdem (2022); gig çalışanlarının bağımsız, esnek, gelişime açık çalışma koşullarına tabi olmasının onları motive ettiğini bulgulanmıştır. Norwani ve arkadaşları (2022), motivasyonu iş tatmini ile ilişkilendirmiş ve %59 oranında açıklama değerine sahip olduğunu belirlemiştir. Geleneksel işgücü piyasasında benzer biçimde, motivasyonun iş tatmini üzerinde olumlu etki ortaya çıkardığı tespit edilmiştir (Latief vd., 2018; Basalamah ve As'ad, 2021; Homberg vd., 2015). Tez araştırması sonucuna göre hem gig ekonomisinde hem geleneksel çalışma piyasasında yer alan motivasyonun iş tatmini üzerindeki anlamlı ve pozitif etkisi desteklenmiştir. Ayrıca motivasyon-iş tatmininin, hipotezler arasında en büyük etkiye sahip ilişki olduğu belirlenmiştir.

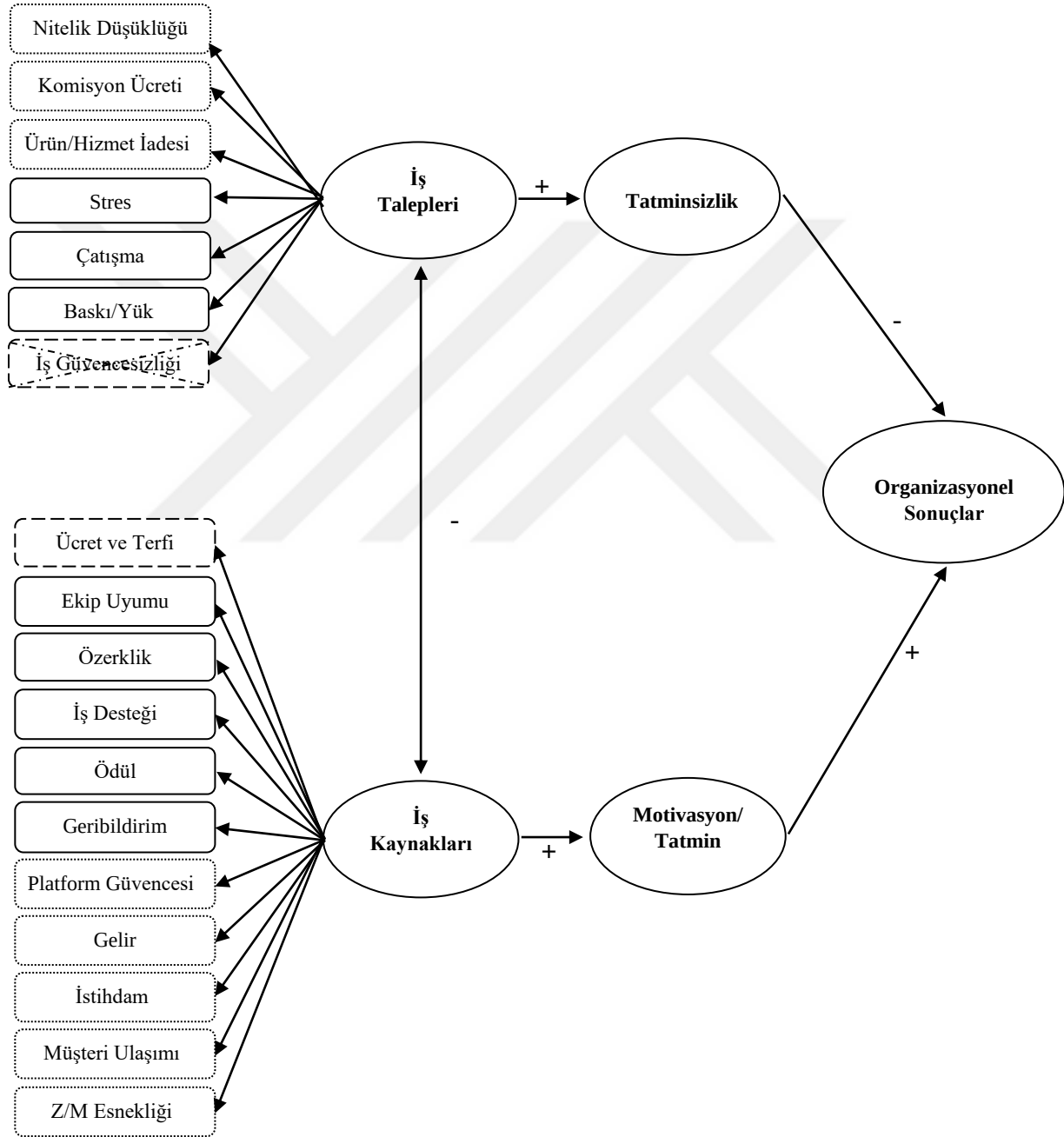
Öngörülen modellemede yer alan diğer bir değişken, ücret ve terfi imkanlarıdır. Ücret, terfi imkanları ve yan haklar, çalışanların emeklerine karşılık genel tatmin olma durumunu ortaya çıkarmaktadır (Wu, 2008). Mukhopadhyay ve Chatwin (2020), esnek çalışma biçiminde yer alan çalışanların maddi ödüller ile motive edildiklerini tespit etmiştir. Teslimat hizmetlerindeki kuryeler üzerinde yapılan araştırmanın sonucuna göre; beklenen gelir,

motivasyon artışı için en önemli pozitif etkiye sahip olan değişken olarak belirlenmiştir (Shi ve Li, 2023). Jabagi ve diğerleri (2019); sanal platform aracılığıyla çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılayacak gelir sağlaması halinde, içsel motivasyonda artış olduğunu tespit etmiştir. Nelson ve arkadaşlarına (2020) göre; gig ekonomisinde ücret, motive edici faktörler arasında yer almakta olup buna ilaveten bireysel gelişim faktörlerinin de dahil edilmesi gerekmektedir. Tez araştırmasının sonucuna göre, ücret ve terfi imkanlarının motivasyonla ilişkisinin pozitif ve anlamlı olduğu belirlenmiştir. Literatürdeki hâkim görüş desteklenmiştir. Ücret ve terfi imkanlarının yer aldığı ilişkiler arasında en büyük etkinin, bu model üzerinde olduğu belirlenmiştir. Fakat Karlsson ve Wranne'nin çalışmasında (2019), platform aracılığıyla çalışanlar için bağımsızlık, esneklik, kariyer gelişimi vb. durumlar; çalışanları motive eden faktörler olarak belirtilmiştir. Bu çalışmada gelir ve ücret gibi koşullar dahil edilmediği için maddi kazançların yarattığı motivasyon etkisinin ilişkilendirilmediği görülmektedir. Gelecek çalışmalar için ücret ve terfi imkanları, esneklik, bağımsızlık vb. değişkenleri barındıran araştırmaların yürütülmesi önerilmektedir. Esnek çalışma biçiminde ücret-istihdam ilişkisi için iş güvencesizliği açısından yegâne sorumluluk çalışanın üzerindedir (Venkataraman ve Joshi, 2020). Gig ekonomisinde en çok karşılaşılan sorunlardan birisi, ücret ve gelir faktörlerine yöneliktir (Çiğdem, 2022). Gig çalışanlarına ödenen süreksiz gelir, iş güvencesizliğini yoğunlaştırmakta ve fiziksel-psikolojik sorunları ortaya çıkarabilmektedir (Salleh vd., 2023). Gig ekonomisinde ücret ve terfi imkanlarının iş güvencesizliği üzerindeki etkisine yönelik çalışmalar oldukça sınırlıdır. Klasik çalışma piyasasında ise ücret ve terfi imkanları ile iş güvencesizliğinin negatif ilişki içerisinde bulunduğuna yönelik görüş hakimdir (Young vd., 2014; Ebrahimi vd., 2015; Berglund vd., 2014; Voon ve Ma, 2014). Tez araştırmasında ücret ve terfi imkanlarının, iş güvencesizliği üzerinde negatif etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç akademik literatürdeki hem gig ekonomisinde hem de geleneksel çalışma piyasasındaki birçok çalışma ile benzer bulgular ortaya çıkarmıştır. Gig ekonomisi bağlamında iş güvencesizliği için politika yapıcılar, süreksiz olmayan gelir elde etmenin, çalışanların yaşam kalitesi üzerindeki etkisini dikkate almalıdır (Thomas vd., 2022). Ücret imkanları; akademik literatürde refah, sağlık, iş-yaşam dengesi koşulları ile sürekli olarak ilişkilendirilen konular arasındadır (Picatoste vd., 2021). Keith ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında, gig ekonomisinde yer alan Mechanical Turk platformundan 1190 kişilik örneklemin yer aldığı araştırma sonuçlarına göre; ana gelir kaynağı gig işleri olan bireylerin düşük gelirler elde ettiklerini bu durumun yaşam memnuniyeti üzerinde olumsuz etkiler yarattığını tespit etmiştir. Philip ve Davis'in (2020) çalışmasında, yine Mechanical Turk üzerinden yürütülen araştırma sonuçlarına göre gelirin iş

tatmini üzerinde etkisi pozitif olarak belirlenmiştir. Alexander ve arkadaşları (2022) Avusturalya’da Uber sürücü üzerinden yaptıkları çalışma sonucuna göre; iş esnekliği ile iş tatmini arasında güçlü ilişkinin olduğu, ücret ile iş tatmini arasında ise orta düzey ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Shi ve Li’nin (2023) çalışmasında, beklenen gelirin iş tatmini üzerinde pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Tez araştırmasında, ücret ve terfi imkanlarının iş tatmini üzerinde etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, ilgili kapsamdaki araştırmalar ile örtüşmektedir. Bunun yanı sıra araştırma kapsamındaki değişkenleri dahil eden, dolaylı etkileri test eden çalışma henüz yürütülmemiştir. Tez araştırmasında yer alan dolaylı etki sonuçlarına göre; iş güvencesizliğinin motivasyon üzerindeki etkisinde ücret ve terfi imkanlarının düzenleyici etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Ücret ve terfi imkanların düzenleyici etkisi olan motivasyon ile iş tatmini arasında yer alan ilişkide, anlamlı ve pozitif etki ortaya çıkmıştır. Dolaylı ilişkiler arasında en büyük etkinin bu durumda ortaya çıktığı belirlenmiştir. İş güvencesizliği ile iş tatmini arasında anlamlı bulunmamış olan ilişkide, ücret ve terfi imkanlarının düzenleyici etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla yine etki anlamlı bulunamamış, hipotez desteklenmemiştir. Araştırmanın tüm değişkenlerinin dahil edildiği modelde; iş güvencesizliği-motivasyon-iş tatmini ilişkisinde, ücret ve terfi imkanlarının düzenleyici etkisi anlamlı ve pozitif olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla tezin tam modelinin, hipoteze uygun biçimde sonuç verdiği ortaya çıkmıştır. Nihai olarak tezin nitel ve nicel aşamalarında güncel ve geleceğin çalışma piyasasının büyük bir parçası olarak düşünülen gig ekonomisindeki koşullara yönelik çıkarımlar yapılmıştır. Bu koşullar, çalışma ekonomisi ve yönetim bilimleri alanında önemli bir teori olan, İş Kaynakları ve Talepleri Kuramını (JD-R) güncelleme potansiyeline sahiptir.

Araştırmada değerlendirilmesi yapılan JD-R kuramında iş talepleri; çalışanların olumsuz algıladıkları motivasyon düşürücü faktörlerdir. İş kaynakları; çalışanların performansını artırıcı koşullar olarak ifade edilmektedir (Bakker vd., 2003a; Xanthopoulou vd., 2007). Ancak bu koşullarda, sürekli olarak günün şartlarına göre değişim yaşanabilmektedir. JD-R teorisi öngörülen modellerin motivasyonla ilişkilendirilmesi açısından kolay entegre edilebilir biçimde esnektir (Bakker vd., 2023: 32). Bakker ve Demerouti (2017), JD-R’ye yönelik güncel örgütsel değerlendirmeleri içeren; performans, motivasyon, refah vb. koşulların karşılaştırılmasına dair gelecek çalışmalar için öneride bulunmaktadır. Gig ekonomisine yönelik artan ilgiye rağmen akademik araştırmalarda özellikle talepler ve kaynaklara yönelik araştırmalar geride kalmıştır (Keith vd., 2020). Watson ve arkadaşları (2021); gig ekonomisinin gelecekteki araştırmalar için oldukça verimli

bir alan olduğunu, yönetim ve organizasyon için önemli bir teori olarak JD-R'nin de günceli yakalayabilmesi için teorik ve ampirik bakımdan ilerlemesini önermektedir. Nitekim gig ekonomisini JD-R bağlamında güncelleyen çalışmalar, çalışanların fiziksel sağlığını ön plana çıkarmıştır (Nguyen-Phuoc, 2022; Nguyen-Phuoc, 2023). Tez araştırmasında, çalışma koşullarına dair büyük bir araştırma boşluğu dikkate alınmaktadır. Gig ekonomisinde nitel ve nicel bulgular neticesinde araştırma bulgularının uyarlaması yapılmıştır.



Şekil 4.3 Araştırma Bulgularının Uyarlaması

“□” JD-R kuramında var olan faktörleri “□” nitel araştırma bulgularında ortaya çıkan faktörleri, “□” nicel araştırma modelinde test edilen faktörleri ifade etmektedir.

Kaynak: Demerouti ve Bakker, 2011

Gig ekonomisinde JD-R'nin güncellenmesine yönelik olarak tez araştırmasında; avantaj ve dezavantaj faktörleri, iş güvencesizliği, ücret ve terfi imkanları, motivasyon gibi koşullar ön plana çıkarılmaktadır. Tez araştırmasının nitel sonucuna endeksli olarak çalışanların piyasada yaşadıkları olumlu ve olumsuz faktörler ile JD-R için test edilmeye hazır bulgular ortaya çıkarılmıştır. Araştırmanın nicel sonucuna göre öngörülen modelleme üzerinden test edilmiş hipotezler ile JD-R'nin güncel şartlara uyarlaması yapılmıştır.

Tez araştırmasının bulguları; motivasyonu, iş tatminini ve çalışma performansını etkileyebilecek hem teorik hem pratik katkılar sağlamıştır. Araştırma bulgularına göre nitel kapsamda JD-R'yi güncelleme potansiyeline sahip kaynaklar; platform güvencesi, gelir, istihdam, müşteriye ulaşılabilirlik, zaman ve mekân esnekliği gibi faktörlerdir. Nitel kapsamda kurama ekleme yapılabilecek talep faktörleri ise işin/işçinin niteliğinin düşmesi, aracı platformun komisyon ücreti, müşteri memnuniyetsizliği neticesinde ürün iadesi şeklinde ortaya çıkmıştır. Nicel kapsamda modellenen değişkenlerin ilişkileri neticesinde; kaynak faktörünün ücret ve terfi imkanları olarak belirlenmesine karşın, talep faktörü olarak akademik literatürde yoğun olarak vurgulanan iş güvencesizliğinin iş tatmini üzerinde etkisinin anlamsız olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca iş güvencesizliği ve iş tatminsizliği arasındaki ilişki gelecek çalışmalarda test edilmeye muhtaç olmuştur. Bu faktörler JD-R'yi güncelleme potansiyeline sahip olup gelecek çalışmalar ile desteklenebilir veya yanlışlanabilir olabilme ihtiyacı gütmemektedir.

SONUÇ

Gig ekonomisi kavramı, 2008 krizi ve Covid-19 pandemisi ile birlikte işgücü piyasasında yoğun olarak hissedilmiş, güncel ve gelecek işgücü piyasasının büyük bir parçası olarak atfedilmiştir. Gig ekonomisine dair yürütülen çalışmalar; sürdürülebilir kalkınma, insan kaynağının etkin yönetimi, toplumsal refah ve toplumsal huzura doğrudan etki edebilecek düzeyde olduğunu göstermektedir (Alanzi, 2021; Silva ve Moreira, 2022; Klarin ve Suseno, 2021). Dolayısıyla güncel ve gelecek çalışma piyasasında kalkınmayı ve toplumsal huzuru etkileyebilecek gig ekonomisine dair çalışmalar, gerekli görülmektedir. Akademik literatürde gig ekonomisine yönelik araştırma eğilimi özellikle son beş yıllık periyotta önem kazanmıştır. Kavramsal çerçeve değerlendirildiğinde gig çalışanlarının neden bu piyasayı tercih ettiğine dair araştırmaların kısıtlı olduğu dikkat çekmiştir. Araştırmanın nitel kapsamında, gig ekonomisine katılım nedenlerinin keşfedilmesine yönelik ana temalar ortaya çıkarılmıştır. Öte yandan nicel safhada, gig ekonomisi kapsamında iş güvencesizliğinin yoğun hissedildiğine dair literatürde birçok çalışma değerlendirilmiştir (Flanagan, 2017; Zheng vd., 2021; Umair vd., 2023). Ancak spesifik biçimde gig çalışanları için iş güvencesizliğinin iş tatminine etkisine yönelik araştırmalar oldukça sınırlı kalmıştır (Holtum vd., 2022; Umair vd., 2023). Ayrıca doğrudan etkinin yanında, düzenleyici ve aracı değişkenlerin dahil edildiği dolaylı etkiye dair araştırmaların henüz yer almadığı görülmektedir. Ayrıca Türkiye’de gig ekonomisi çalışanlarına yönelik motivasyonel faktörleri ve süreçlerin analiz edilmesinde niceliksel ve niteliksel eksiklikler mevcuttur (Çiğdem, 2022: 508). Gig çalışanları açısından bu boşlukların giderilmesinin, güncel çalışma koşullarına perspektif sunarak sürdürülebilir gelişim açısından değerli olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada, veri çeşitliliği ve doygunluğu açısından karma araştırma yöntemlerinin uygun olacağı düşünülmüştür. Karma araştırma yöntemi nitel aşamaların zayıf kaldığı durumlarda, genelleme sağlamak adına nicel araştırma yöntemleri ile desteklenmesini içermektedir. Nicel araştırma aşamasında ise keşfedici ve derinlemesine verinin elde edilmesi adına nitel araştırma teknikleri, çalışmanın geçerliliğini artırmaktadır (Teddlie ve Tashakkori, 2009; Hesse-Pepper ve Johnson, 2015). Araştırmada iki ayrı amaç benimsendiği için hem nitel hem nicel yöntemler ayrı ayrı uygulanarak sonuç aşamasında birleştirilmiştir.

Araştırmanın nitel sonuçlarına göre çalışanların gig ekonomisine katılım gerekçeleri; zaman ve mekân esnekliği, platform güvencesi, müşteri kitlesine kolay erişim, istihdam, hobi- ilgi, ekonomik kazanç ve özerk çalışma olarak bulgulanmıştır. Ayrıca bireysel görüşme için yapılandırılmamış mülakat sorularına ithafen verilen cevaplar neticesinde; gig ekonomisine

katılım avantajları, gig ekonomisine katılımın dezavantajları, gig ekonomisine katılım süreci, gig ekonomisinde iş alma ve kalıcı olma, gig ekonomisinin geleceği ve gig ekonomisinin metaforik betimlemesi olarak ana temalar ortaya çıkmıştır. Odak grup görüşmeleri sonucunda katılım nedenlerine yönelik hobi-ilgi teması dışında benzer sonuçlar elde edilmiştir. Ayrıca odak grup etkileşimi sonucunda, dezavantaj ana temasında yer alan dış etkenlere maruz kalma ve konumsal belirsizlik olarak adlandırılan yeni alt temalar ortaya çıkmıştır. Diğer ana-alt temalar benzerlik göstermiştir.

Araştırmanın nicel sonuçlarına göre; öncelikle modele yönelik ön analiz yapılmış ve uygun sonuçlar elde edilmiştir. Ardından yeniden örnekleme yöntemi kullanılarak hipotez testi yapılmıştır. Hipotez testi sonuçlarına göre doğrudan ilişkiye dair motivasyon ve iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı, ücret ve terfi imkanları ve motivasyon arasında pozitif ve anlamlı, ücret ve terfi imkanları ve iş güvencesizliği arasında negatif ve anlamlı, ücret ve terfi imkanları ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı, iş güvencesizliği ile motivasyon arasında negatif ve anlamlı, iş güvencesizliği ve iş tatmini arasında anlamsız bir ilişki bulgulanmıştır. Araştırmada yer alan doğrudan etkiyi barındıran H6'da klasik ve gig işgücü piyasasına yönelik araştırma bulgularından beklenmedik biçimde farklı bir sonuç ortaya çıkmıştır. Dolaylı etkiler dahilinde hipotez testi sonuçlarına göre, iş güvencesizliği ile motivasyon arasında ücret ve terfi imkanlarının düzenleyici etkisi pozitif ve anlamlı, iş güvencesizliği ile iş tatmini arasında ücret ve terfi imkanlarının düzenleyici etkisi anlamsız, iş güvencesizliği-motivasyon-iş tatmini arasında ücret ve terfi imkanlarının düzenleyici etkisi pozitif ve anlamlı, iş güvencesizliğinin iş tatmini arasındaki motivasyonun aracı etkisi negatif ve anlamlı, motivasyon ve iş tatmini arasındaki ücret ve terfi imkanlarının düzenleyici etkisi pozitif ve anlamlı olarak bulgulanmıştır. H8'de beklenmedik biçimde iş güvencesizliğinin iş tatminine olan negatif etkisinde ücret ve terfi imkanlarının düzenleyici etkisi anlamlı olmamıştır.

Araştırmada gig ekonomisi, iş talepleri ve kaynakları (JD-R) kuramına bağlı olarak değerlendirilmektedir. Kuram çalışanlar için motive edici faktörleri, klasik iş piyasası bağlamında irdelemektedir. Ancak gig ekonomisinde JD-R kapsamında değerlendiren çalışma sayısı oldukça az olmasına karşın (Nilsen ve Kongsvik, 2023; Nguyen-Phuoc vd., 2022; Watson vd., 2021) araştırmadaki değişkenler kapsamında henüz çalışma yürütülmemiştir. Araştırma gig ekonomisi bağlamında hem pratik hem teorik anlamda belirtilen eksikliği doldurma çabasıdadır. JD-R'nin güncel çalışma piyasasında kendini güncellemesi gerektiği görülmüştür. Bu gerekliliğe yönelik olarak iş talepleri için stres, baskı, yük vb., iş kaynakları için motivasyon, iş tatmini vb. faktörler güncellenmeye çalışılmaktadır. Gig ekonomisinin

çekici faktörleri olarak nitel bulgulara ortaya çıkan katılım gerekçeleri, çalışanların motivasyon ve iş tatmini sağlamasında önemli temalar olarak değerlendirilebilecektir. Ayrıca ücret ve terfi imkanlarının model bağlamında farklı sonuçlar ortaya çıkardığı ancak iş güvencesizliği ve iş tatmini arasında düzenleyici etki yaratmadığı kuram için değerli bir bulgudur. Araştırmanın tüm değişkenlerinin yer aldığı modellemede; iş güvencesizliğinin motivasyon üzerinden iş tatminine etkisinde, ücret ve terfi imkanlarının düzenleyici etkisi kabul edilmiştir. Tüm bunlara ilaveten, modelde farklı kombinasyonlarla farklı sonuçların test edildiği gözetilerek JD-R genişletilebilmektedir. Doğrudan etkilerle ortaya çıkan sonuçlar da kuramın kapsamını artırmaktadır. Bu alana yönelik yürütülecek yeni çalışmalar çerçevesince JD-R kapsamı çeşitleneceği/genişleyeceği gibi gig ekonomisinde çalışma koşullarına yönelik gelişmeler katedilecektir. Araştırma sonuçları gig ekonomisinin avantajlarını ortaya çıkarmasına karşın dezavantajlarını da barındırmaktadır. Araştırmanın dezavantajları bağlamında toplumsal refah, huzur ve mutluluğu sağlamak adına olumsuz faktörler ayrıntılı biçimde incelenerek telafi edici politikaların yürütülmesi gerekmektedir. Özellikle örgütsüz kapitalizmin sonucu olarak iş-istihdam-gelir-sağlık güvencesizliği konusunda hem araştırmacılar hem de politika yapıcılar için sürdürülebilir gelişimi sağlamak adına önemli husus olduğu ve bu kapsamda çalışmaların yürütülmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- Abd Samad, K., Abd Rahman, N. H., Ismail, S., & Marmaya, N. H. (2023). Is the well-being of gig workers in Malaysia better? The reality of pain and gain. *International Review of Applied Economics*, 37(4), 518-531.
- Accendo Technologies. (2021). The Pros and Cons of the Gig Economy – benefits of Gig Economy. <https://accendotechnologies.com/blog/gig-economy-pros-and-cons>
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2018). *Artificial intelligence, automation, and work*. In The economics of artificial intelligence: An agenda (pp. 197-236). University of Chicago Press.
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188-2244.
- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Adekiya, A. A. (2018). Effect of self-esteem on perceived job insecurity: The moderating role of self-efficacy and gender. *Naše gospodarstvo/Our economy*, 64(4), 10-22.
- Agrawal, M., Dutta, S., Kelly, R., & Millán, I. (2021). *COVID-19: An inflection point for Industry 4.0*. McKinsey & Company.
- Ağcakaya, S., & Öğrekçi, S. (2016). Küreselleşme ve Küreselleşmenin Evrensel Değerleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 25-42.
- Ahmad, M., Khan, A., & Arshad, M. (2021). Major theories of Job Satisfaction and their use in the field of Librarianship. *Library Philosophy & Practice*.
- Ahmed, H. O. K. (2020). A Suggested Strategic Roadmap for Public Egyptian Universities to Adopt and Adapt to the Requirements of the Fourth Industrial Revolution and Society 5.0 to Prepare Students for the Future Labor Market. *Journal of Education and Practice*.
- Ahuja, M. K., & Carley, K. M. (1999). Network Structure in Virtual Organizations. *Organization Science*, 10(6), 741-757.
- Akala, A. (2020). *More Big Employers Are Talking About Permanent Work-From-Home Positions*. CNBC.
- Akbıyıklı, R., & Koç, S. (2016). Frederick Winslow Taylor ve Henri Fayol'un Yönetim Modellerinin Günümüz İnşaat Yönetim Prensipleri ile Karşılaştırılması–Sakarya İli İncelemesi. *İleri Teknoloji Bilimleri Dergisi*, 5(2), 14-20.

- Akbolat, M., Işık, O. (2012). Sağlık çalışanlarının duygusal zekâ düzeylerinin motivasyonlarına etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1), 109 - 123.
- Akgül, Y., & Uymaz, A. O. (2022). Facebook/Meta usage in higher education: A deep learning-based dual-stage SEM-ANN analysis. *Education and Information Technologies*, 27(7), 9821-9855.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İş Gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 2(4), 1-25.
- Akkaya, R. (2015). *Öğretmenlerin Kontrol Odağı ile İş Doyumu Arasındaki İlişki* (Master's thesis, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
- Alanezi, F., & Alanzi, T. (2020). A gig mHealth economy framework: scoping review of internet publications. *JMIR mHealth and uHealth*, 8(1), e14213.
- Alanzi, T. (2021). Prospects of Integrating Gig Economy in the Saudi Arabian Health-care System from the Perspectives of Health-care Decision-makers and Practitioners. *Journal of Healthcare Leadership*, 255-265.
- Albinsson, P. A., & Yasanthi Perera, B. (2012). Alternative marketplaces in the 21st century: Building community through sharing events. *Journal of consumer Behaviour*, 11(4), 303-315.
- Alcan, G. (2020). İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli ile Çalışanların Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişki. *Management and Political Sciences Review*, 2(2), 86-103.
- Alderfer, C. P. (1989). Theories reflecting my personal experience and life development. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 25(4), 351-365.
- Alexander, O., Borland, J., Charlton, A., & Singh, A. (2022). The labour market for Uber drivers in Australia. *Australian Economic Review*, 55(2), 177-194.
- Ali, M., Hussain, H. I., Nisar, Q. A., Yenwen, C., Hamid, B. A., & Mahomed, Z. (2023). Developing A Social Security Micro-Takaful Model For Gig Economy Workforce. *Cuadernos de Economía*, 46(130), 73-86.
- Alif, I., Sucahyo, Y. G., & Gandhi, A. (2020). Determinant Factors To Become A Gig Worker in An Online Course. In *2020 International Conference on Advanced Computer Science and Information Systems (ICACSIS)* (pp. 329-334). IEEE.
- Aliyeva, A. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi*, Ankara.
- Allen, J. P. (2017). Technology And Inequality Case Study: The Sharing Economy. In *Technology And Inequality* (pp. 121-135). *Palgrave Macmillan*, Cham.

- Allon, G., Cohen, M. C., & Sinchaisri, W. P. (2023). The Impact of Behavioral And Economic Drivers On Gig Economy Workers. *Manufacturing & Service Operations Management*.
- Almeida, C., & O'Reilly, F. (2020). The Risks And Benefits of The Gig Economy For Low-Income Young Adults.
- Aloisi, A. (2016). Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. *Comparative Labor Law&Policy Journal*.
- Alsattar, O. Ç. (2016). *Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İş Tatminine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama*. Unpublished Doctoral Thesis, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Altenried, M. (2020). The Platform As Factory: Crowdsourcing And The Hidden Labour Behind Artificial Intelligence. *Capital & Class*, 44(2), 145-158.
- Alter, S. (2013). Work system theory: overview of core concepts, extensions, and challenges for the future. *Journal of the Association for Information Systems*, 72.
- Altun, F. (2019). *İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulamalarının Çalışanların İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığına Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya Yayıncılık, Sakarya, 226.
- American Psychological Association (APA) (2018). Work and Well-Being Survey. <https://www.apa.org/pubs/reports/work-well-being>
- Amora, J. T. (2021). Convergent Validity Assessment In PLS-SEM: A Loadings-Driven Approach. *Data Analysis Perspectives Journal*, 2(3), 1-6.
- Anderson, C. J., & Pontusson, J. (2007). Workers, Worries And Welfare States: Social Protection And Job Insecurity In 15 OECD Countries. *European Journal of Political Research*, 46(2), 211-235.
- Anderson, G., & Arsenault, N. (1990). *Fundamentals of Educational Research*. Routledge.
- Anwar, M. A., & Graham, M. (2020). Hidden Transcripts Of The Gig Economy: Labour Agency and The New Art Of Resistance Among African Gig Workers. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 52(7), 1269-1291.
- Anwar, M. A., & Graham, M. (2021). Between A Rock and A Hard Place: Freedom, Flexibility, Precarity and Vulnerability In The Gig Economy In Africa. *Competition & Change*, 25(2), 237-258.

- Ariely, Dan (2008), *Predictably Irrational: The Hidden Forces That Shape Our Decisions*. 1st edn. New York, NY: Harper.
- Armstrong, K., Parmelee, L., Santifort, S., Burley, J., & Van Fleet, J. W. (2018). *Preparing Tomorrow's Workforce For The Fourth Industrial Revolution For Business: A Framework For Action*. Deloitte & The Global Business Coalition for Education.
- Arslan, L. P. (2013). *Çalışanların Motivasyonu. Çalışanların Motivasyonu (Serik Devlet Hastanesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Artero, J. M., Borra, C., & Gómez-Alvarez, R. (2020). Education, Inequality and Use Of Digital Collaborative Platforms: The European Case. *The Economic and Labour Relations Review*, 31(3), 364-382.
- Ashford, S. J., Caza, B. B., & Reid, E. M. (2018). From Surviving to Thriving In The Gig Economy: A Research Agenda For Individuals In The New World of Work. *Research in Organizational Behavior*, 38, 23-41.
- Aslan, K. (2001). İlköğretim 1 Kademe Öğretmenlerinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Doyumları. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(1).
- Aşan, Ö., & Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Suleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 13 (2), 203–216.
- Aşçı, T. (2011). *Denetçi Yardımcılarına Verilen İş ve İşçi Mevzuatı*. Meslek Kursu Notları.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.
- Ataay, İ. (2000). İşletmelerde Ücret Yönetimi. İçinde: İnsan Kaynakları Yönetimi, *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayını*, No: 7, 2.Baskı, İstanbul, Dönence Basım ve Yayım Hizmetleri.
- Atasever, M. (2017). Sanal Örgütlerde, Örgüt Kültürünü Etkileyen Unsurların, Geleneksel Örgüt Yapısından Farklılıkları ve Sanal Örgütlerde Bir Uygulama. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63-75.
- Attaran, M. (2017). The Rise Of 3-D Printing: The Advantages Of Additive Manufacturing Over Traditional Manufacturing. *Business Horizons*, 60(5), 677-688.
- Auditianto, A., Sucahyo, Y. G., Gandhi, A., & Ruldeviyani, Y. (2019). Discovering The Influencing Factors Of Physical Gig Economy Usage: Quantitative Approach On Clients Perception. In *2019 International Conference On Advanced Computer Science And Information Systems (ICACSIS)* (pp. 357-362). IEEE.

- Aydemir, P. (2013). *İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı: Bir Uygulama* (Master's thesis), Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, F. (2016). *Ortaokul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Türleri Ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Davranışları* (Master's thesis), Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aytaç S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları*, Ezgi Kitabevi. Bursa.
- Bağcı, C. (2021). From the Internet of Things to the Objectification of the Human Being: Sociopolitical Construction of Technology and a Critique of Society 5.0. *Journal of Economy Culture and Society*, (64), 337-355.
- Bahl, M., Cook, M., & Nerurkar, K. (2020). *Relearning How We Learn, From The Campus To The Workplace*. Center for The Future of Work.
- Bajwa, U., Gastaldo, D., Di Ruggiero, E., & Knorr, L. (2018). The Health of Workers In The Global Gig Economy. *Globalization And Health*, 14(1), 1-4.
- Bajwa, U., Knorr, L., Di Ruggiero, E., Gastaldo, D., & Zendel, A. (2018). Towards An Understanding of Workers In The Global Gig Economy. *Global Migration and Health Initiative*.
- Bakker A. B., Demerouti E., Schaufeli W. (2003a). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393-417.
<https://doi.org/10.1080/13594320344000165>
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic Job Burnout and Daily Functioning: A Theoretical Analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112-119.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of The Art. *Journal Of Managerial Psychology*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. *Wellbeing: A Complete Reference Guide*, 1-28.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock And Looking Forward. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Bakker, A. B., & Wang, Y. (2020). Self-Undermining Behavior At Work: Evidence Of Construct And Predictive Validity. *International Journal of Stress Management*, 27(3), 241.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003b). Job Demands And Job Resources As Predictors of Absence Duration And Frequency. *Journal Of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2003c). A Multigroup Analysis of The Job Demands-Resources Model In Four Home Care Organizations. *International Journal Of Stress Management*, 10(1), 16.
- Balaram, B., Warden, J., & Wallace-Stephens, F. (2017). *Good Gigs. A Fairer Future For The UK's Gig Economy*. Royal Society for the Encouragement of Arts, Manufactures and Commerce (RSA) Action and Research Centre.
- Balkaya, E., Yarbaşı, İ. Y., & Tepeler, M. İ. (2023). Determinants of Demand in Digital Platform-Mediated Service Work in Turkey: An Empirical Study. *Sustainability*, 15(13), 10521.
- Baltaş, A. (2000). *Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekip Çalışması ve Liderlik*, İstanbul: Remzi Kitabevi, 1.
- Banger, G. (2016). *Endüstri 4.0 ve Akıllı İşletme*. Dorlion Yayınları. Ankara.
- Banik, N., & Padalkar, M. (2021). *The Spread Of Gig Economy: Trends And Effects*. *Форсайт*, 15(1 (eng)), 19-29.
- Banovic, S., Dukanovic, B., Markovic, D., & Krivokapic, N. (2022). *Freelance In Four Countries of Western Balkan*. IPSI Bgd TIR, 18 (2).
- Barley, S. R. (2016). 60th Anniversary Essay: Ruminations On How We Became A Mystery House And How We Might Get Out. *Administrative Science Quarterly*, 61(1), 1-8.
- Barnes, S. A., Green, A., & De Hoyos, M. (2015). Crowdsourcing and Work: Individual Factors and Circumstances Influencing Employability. *New Technology, Work and Employment*, 30(1), 16-31.
- Barrios, J. M., Hochberg, Y. V., & Yi, H. (2022). Launching With A Parachute: The Gig Economy And New Business Formation. *Journal of Financial Economics*, 144(1), 22-43.
- Barros, L. D., & Raymundo, T. M. (2021). Aging, Work and Technology: Application Driver As A Laboral Possibility For The 50+ Population. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 29.

- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment In Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Basalla, G. (2000). *Teknolojinin Evrimi*. Çev. Soydemir, C. Ankara: TÜBİTAK Yayınları.
- Basavaraj, N., Foutz, N. Z., & Li, B. (2023). *Resilience of Gig Economy during Economic Downturn: Insights from Location Big Data*. Available at SSRN 4553546.
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Bates, O., Lord, C., Alter, H., Friday, A., & Kirman, B. (2021). Lessons From One Future of Work: Opportunities To Flip The Gig Economy. *IEEE Pervasive Computing*, 20(4), 26-34.
- Batmunkh, A., & Lakner, Z. (2023). Reasons and Motivations for Working as A White-Collar Gig Worker. *Preprints*.
- Baysal, A. C. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Beatson, M. (1994). Labour Market Flexibility. *Research Series*, 48.
- Beer, P., & Mulder, R. H. (2020). The Effects of Technological Developments on Work And Their Implications For Continuous Vocational Education and Training: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 11, 918.
- Behrendt, C., Nguyen, Q. A., & Rani, U. (2019). Social Protection Systems And The Future Of Work: Ensuring Social Security For Digital Platform Workers. *International Social Security Review*, 72(3), 17-41.
- Belanche, D., Casaló, L. V., Flavián, C., & Pérez-Rueda, A. (2021). The Role Of Customers In The Gig Economy: How Perceptions of Working Conditions And Service Quality Influence The Use And Recommendation of Food Delivery Services. *Service Business*, 15(1), 45-75.
- Belk, R. (2007). Why Not Share Rather Than Own?. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 611 (1), 126-140. Disponibile in: <http://ann.sagepub.com/content/611/1/126> (consultato il 25-05-2019).
- Bell, D. (1976). *The Coming Of The Post-Industrial Society*. In *The Educational Forum* (Vol. 40, No. 4, pp. 574-579). Taylor & Francis Group.

- Bellesia, F., Mattarelli, E., Bertolotti, F., & Sobrero, M. (2019). Platforms As Entrepreneurial Incubators? How Online Labor Markets Shape Work Identity. *Journal of Managerial Psychology*.
- Benach J, Vives A, Amable M, Vanroelen C, Tarafa G, Muntaner C. (2014). Precarious Employment: Understanding An Emerging Social Determinant Of Health. *Annu Rev Public Health*.;35:229-53. doi:10.1146/annurev-publhealth-032013-182500. PMID: 24641559
- Benach, J., & Muntaner, C. (2007). Precarious Employment and Health: Developing A Research Agenda. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(4), 276-277.
- Benjaafar, S., & Hu, M. (2020). Operations Management In The Age Of The Sharing Economy: What is Old And What is New?. *Manufacturing & Service Operations Management*, 22(1), 93-101.
- Benligiray, S. (2003). *Ücret Yönetimi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları. Eskişehir, 250s.
- Beno, M. (2018). Transformation of Human Labour From Stone Age to Information Age. In *International Conference on Mobile Web and Intelligent Information Systems* (pp. 205-216). Springer, Cham.
- Benson, A., Sojourner, A., & Umyarov, A. (2020). Can Reputation Discipline The Gig Economy? Experimental Evidence From An Online Labor Market. *Management Science*, 66(5), 1802-1825.
- Bentham, J. (2008). *Panoptikon: Gözün İktidarı*. Su Yayınevi.
- Berg, B. L. (1989). *Qualitative Research Methods For The Social Sciences*. Boston: Allyn & Bacon.
- Berg, B. L. (2004). *Methods For The Social Sciences*. Qualitative Research Methods for the Social Sciences. Boston: Pearson Education, 191.
- Berg, J. (2015). Income Security In The On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons From A Survey Of Crowdworkers. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37, 543.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). *What is Job Crafting And Why Does It Matter*. Retrieved from the website of Positive Organizational Scholarship on April, 15, 2011.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). *Digital Labour Platforms and The Future Of Work. Towards Decent Work In The Online World*. Rapport de l'OIT.

- Berger, T., Frey, C. B., Levin, G., & Danda, S. R. (2019). Uber Happy? Work And Well-Being In The 'Gig Economy'. *Economic Policy*, 34(99), 429-477.
- Berglund, T., Furåker, B., & Vulkan, P. (2014). Is Job Insecurity Compensated For By Employment and Income Security?. *Economic and Industrial Democracy*, 35(1), 165-184.
- Berman, B. (2012). 3-D Printing: The New Industrial Revolution. *Business Horizons*, 55(2), 155-162.
- Betker, M. R., Fernando, J. S., & Whalen, S. P. (1997). The History of The Microprocessor. *Bell Labs Technical Journal*, 2(4), 29-56.
- Bieber, F., & Moggia, J. (2021). Risk Shifts In The Gig Economy: The Normative Case For An Insurance Scheme Against The Effects Of Precarious Work. *Journal of Political Philosophy*, 29(3), 281-304.
- Bielenski, H. (1999). *New Patterns of Employment In Europe*. WHO Regional Publications European Series, 11-30.
- Bikar, S. S., Talin, R., Rathakrishnan, B., Sharif, S., Nazarudin, M. N., & Rabe, Z. B. (2023). Sustainability of Graduate Employability in the Post-COVID-19 Era: Initiatives by the Malaysian Ministry of Higher Education and Universities. *Sustainability*, 15(18), 13536.
- Bimpikis, K., Papanastasiou, Y., & Zhang, W. (2023). Information Provision in Two-Sided Platforms: Optimizing For Supply. *Management Science*.
- Binney, E. (2019). *What Are Employers' Ethical Obligations to Gig Workers?* SHRM. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/technology/pages/what-are-employers-ethical-obligations-to-gig-workers.aspx>
- Birkle, C., Pendlebury, D. A., Schnell, J., & Adams, J. (2020). Web Of Science As A Data Source For Research On Scientific And Scholarly Activity. *Quantitative Science Studies*, 1(1), 363-376.
- Bizer, C., Heath, T., & Berners-Lee, T. (2011). *Linked Data: The Story So Far*. In Semantic Services, Interoperability And Web Applications: Emerging Concepts (pp. 205-227). IGI global.
- Bodiroga-Vukobrat, N., Pošćić, A., & Martinović, A. (2018). Making a Living in the 'Gig'Economy: Last Resort or a Reliable Alternative?. In Transnational, *European, and National Labour Relations* (pp. 59-71). Springer, Cham.

- Bonoli, G. (2019). *Ensuring Economic Security in The Gig Economy*. The Business Times. <https://www.businesstimes.com.sg/opinion-features/columns/ensuring-economic-security-gig-economy>
- Boons, M., Stam, D., & Barkema, H. G. (2015). Feelings of Pride And Respect As Drivers of Ongoing Member Activity On Crowdsourcing Platforms. *Journal of Management Studies*, 52(6), 717-741.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*.
- Boserup, E., & Chambers, R. (2014). *The Conditions Of Agricultural Growth: The Economics Of Agrarian Change Under Population Pressure*. Routledge.
- Boute, R. N., Disney, S. M., Gijbrecchts, J., & Van Mieghem, J. A. (2022). Dual Sourcing And Smoothing Under Nonstationary Demand Time Series: Reshoring with Speed Factories. *Management Science*, 68(2), 1039-1057.
- Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Bögenhold, D., Klinglmair, R., & Kandutsch, F. (2017). Solo-Self-Employment, Human Capital And Hybrid Labour in The Gig Economy. *Фопсаїм*, 11(4 (eng)), 23-32.
- Branch. (2023). 3 Industries Tapping Into the Power of the Gig Economy. <https://www.branchapp.com/blog/3-industries-tapping-into-the-gig-economy>
- Branscombe, M. (2020). The Network Impact Of The Global COVID-19 Pandemic. *The New Stack*, 14.
- Braverman, H. (1994). The making of the US working class. *Monthly Review-New York*, 46, 19-19.
- Bregiannis, F., Bruurmijn, W. J., Calon, E., & Ortega, M. A. D. (2017). *Workers in The Gig Economy*.
- Bremond, J., & Geledan, A. (1984). *İktisadi ve Toplumsal Kavramlar Sözlüğü*. Remzi Kitabevi.
- Brenoff, Anna (Jacobson) (2010), 'Unemployment's Down but Something's Up: Welcome to the Gig Economy'.
- Broda, K. (2021). *Gig Economy-The Economic Backbone of the Future*.
- Broughton, A., Gloster, R., Marvell, R., Green, M., & Martin, A. (2018). *The experiences of individuals in the gig economy*.

- Brusseovich, M., Dabla-Norris, M. E., & Khalid, S. (2020). *Who Will Bear The Brunt Of Lockdown Policies? Evidence From Tele-Workability Measures Across Countries*. International Monetary Fund.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2011). *Race Against The Machine: How The Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment And The Economy*. Brynjolfsson and McAfee. Digital Frontier Press.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in A Time Of Brilliant Technologies*. WW Norton & Company.
- Bucherer, E., & Uckelmann, D. (2011). *Business Models For The Internet Of Things*. In *Architecting The Internet Of Things* (pp. 253-277). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Bukht, R., & Heeks, R. (2017). Defining, Conceptualising And Measuring The Digital Economy. *Development Informatics Working Paper*, (68).
- Burawoy, M. (2011). On Uncompromising Pessimism: Response To My Critics. *Global Labour Journal*, 2(1).
- Burrell, G. ve Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms And Organizational Analysis: Elements Of The Sociology Of Corporate Life*. Heinemann Educational Books Inc.
- Burtch, G., Carnahan, S., & Greenwood, B. N. (2018). Can You Gig It? An Empirical Examination Of The Gig Economy And Entrepreneurial Activity. *Management Science*, 64(12), 5497-5520.
- Bussing, A. (1999). Can Control At Work and Social Support Moderate Psychological Consequences Of Job Insecurity? Results From A Quasi-Experimental Study In The Steel Industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 219-242.
- Buter, R. K., Noyons, E. C. M., & Van Raan, A. F. (2004). *A Combination Of Quantitative And Qualitative Maps in An Evaluative Bibliometric Context*. In *Proceedings*. Eighth International Conference on Information Visualisation, 2004. IV 2004. (pp. 978-982). IEEE.
- Buter, R. K., Noyons, E. C. M., Van Mackelenbergh, M., & Laine, T. (2006). Combining Concept Maps and Bibliometric Maps: First Explorations. *Scientometrics*, 66(2), 377-387.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Örnekleme Yöntemleri*. Pegem Yayınları.

- Byrne, A. (2015). "Very knowing gigs": social aspiration and the gig carriage in Jane Austen's works. *Persuasions: The Jane Austen Journal*, 37, 198-208.
- C. Tisdell., & S. Svizzero (2015). The Persistence Of Hunting And Gathering Economies. *Social Evolution & History*, 14(2), 3-26.
- Caldari, K. (2007). Alfred Marshall's Critical Analysis Of Scientific Management. *The European Journal of the History of Economic Thought*, 14(1), 55-78.
- Capgemini-Prognos (2018). *Gesellschaft 5.0 – Implikationen der Digitalisierung*. <https://www.capgemini.com/de-de/resources/studie-gesellschaft-5-0/>
- Cardoso, A. C. M., & Oliveira, M. C. B. (2020). A E-Economia E Suas Empresas-Plataforma: Modus Operandi E Precarização Do Mercado De Trabalho No Setor De Turismo. *Anais Brasileiros de Estudos Turísticos*, 10(1, 2e 3). <https://doi.org/10.34019/2238-2925.2020.v10.30151>
- Carminati, L. (2018). Generalizability in Qualitative Research: A Tale Of Two Traditions. *Qualitative Health Research*, 28(13), 2094-2101.
- Caro, L. P., O'Higgins, N., & Berg, J. (2021). Young People and The Gig Economy. *Is The Future Ready For Youth*, 38-52.
- Carson, N. (2012). *Before You Start Up, Practice in the Gig Economy*. Retrieved July, 10, 2018.
- Cebulla, A., & Whetton, S. (2018). All Roads Leading To Rome? The Medium Term Outcomes Of Australian Youth's Transition Pathways From Education. *Journal of Youth Studies*, 21(3), 304-323.
- Centel, T. (1994). *Bireysel İş Hukuku*. Beta Yayınları. İstanbul.
- Chadwick, C., & Flinchbaugh, C. (2016). The Effects Of Part-Time Workers On Establishment Financial Performance. *Journal of Management*, 42(6), 1635-1662.
- Charness, G., & Chen, Y. (2020). Social Identity, Group Behavior, And Teams. *Annual Review of Economics*, 691-713.
- Chen, C. (2006). CiteSpace II: Detecting and visualizing emerging trends and transient patterns in scientific literature. *Journal of the American Society for information Science and Technology*, 57(3), 359-377.
- Chen, C. (2014). The Citespace Manual. *College of Computing and Informatics*, 1(1), 1-84.
- Chen, C. (2016). *CiteSpace: A Practical Guide For Mapping Scientific Literature* (pp. 41-44). Hauppauge, NY, USA: Nova Science Publishers.

- Chen, G., Cheng, M., Edwards, D., & Xu, L. (2022). COVID-19 Pandemic Exposes The Vulnerability Of The Sharing Economy: A Novel Accounting Framework. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(5), 1141-1158.
- Chen, L., Mislove, A., & Wilson, C. (2015). *Peeking Beneath The Hood Of Uber*. In Proceedings Of The 2015 Internet Measurement Conference (pp. 495-508).
- Chen, M. K., & Sheldon, M. (2016). *Dynamic Pricing in A Labor Market: Surge Pricing And Flexible Work On The Uber Platform*. EC '16: Proceedings of the 2016 ACM Conference on Economics and Computation, 16, 455.
- Cheng, M. (2016). Sharing Economy: A Review And Agenda For Future Research. *International Journal of Hospitality Management*, 57, 60-70.
- Cherry, M. A. (2019). Regulatory Options For Conflicts Of Law And Jurisdictional Issues in The On-Demand Economy (No. 995034190802676). *International Labour Organization*.
- Chesters, J., & Wyn, J. (2019). Chasing Rainbows: How Many Educational Qualifications Do Young People Need To Acquire Meaningful, Ongoing Work?. *Journal of Sociology*, 55(4), 670-688.
- Chien, C. F., Hong, T. Y., & Guo, H. Z. (2017). A Conceptual Framework For “Industry 3.5” To Empower Intelligent Manufacturing and Case Studies. *Procedia Manufacturing*, 11, 2009-2017.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach To Structural Equation Modeling. *Modern Methods For Business Research*, 295(2), 295-336.
- Chirumbolo, A., Callea, A., & Urbini, F. (2022). Living in Liquid Times: The Relationships among Job Insecurity, Life Uncertainty, and Psychosocial Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 15225. <https://doi.org/10.3390/ijerph192215225>
- Chong, C. A., Ng, L. P., & Chen, I. C. (2023). The Impact Of Job Insecurity On Job Burnout Among Hospitality Employees During COVID-19 Pandemic: The Moderating Role Of Supervisor And Co-Worker Support. *International Hospitality Review*.
- Churchill, B., & Craig, L. (2019). Gender in The Gig Economy: Men And Women Using Digital Platforms To Secure Work in Australia. *Journal of Sociology*, 55(4), 741-761.
- Clark, A. E. (1997). Job Satisfaction And Gender: Why Are Women So Happy At Work?. *Labour Economics*, 4(4), 341-372.

- Clark, G. (2002). *The Agricultural Revolution And The Industrial Revolution: England, 1500-1912*. Unpublished manuscript, Department of Economics, University of California, Davis.
- Clark, V. L. P., & Ivankova, N. V. (2018). *Karma Yöntem Araştırması Alana Yönelik Bir Kılavuz*. (Çev Ed. ÖÇ Bökeoğlu) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2011). Science Mapping Software Tools: Review, Analysis, And Cooperative Study Among Tools. *Journal of the American Society for information Science and Technology*, 62(7), 1382-1402.
- Cohen J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Collier, R. B., Dubal, V., & Carter, C. (2017). *Labor Platforms And Gig Work: The Failure To Regulate*. IRLE Working Paper No. 106-17
- Collins, B., Garin, A., Jackson, E., Koustas, D., & Payne, M. (2019). *Is Gig Work Replacing Traditional Employment? Evidence From Two Decades Of Tax Returns*. Unpublished paper, IRS SOI Joint Statistical Research Program.
- Collins, H. (2010). *“Creative Research: The Theory and Practice of Research for the Creative Industries”* AVA Publications
- Collischon, M., & Eberl, A. (2021). The Link Between Relative Pay and Job Satisfaction Revisited. *European Sociological Review*, 37(2), 238-252.
- Connelly, C. E., Fieseler, C., Černe, M., Giessner, S. R., & Wong, S. I. (2021). Working in The Digitized Economy: HRM Theory & Practice. *Human Resource Management Review*, 31(1), 100762.
- Cook, C., Diamond, R., & Oyer, P. (2019). *Older Workers And The Gig Economy*. In AEA Papers and Proceedings (Vol. 109, pp. 372-76).
- Cook, C., Diamond, R., Hall, J. V., List, J. A., & Oyer, P. (2021). The Gender Earnings Gap In The Gig Economy: Evidence From Over A Million Rideshare Drivers. *The Review of Economic Studies*, 88(5), 2210-2238.
- Cordery, J. (1997). Reinventing Work Design Theory And Practice. *Australian Psychologist*, 32(3), 185-189.
- Corporaal, G. F., Sessions, H., Jarvenpaa, S., Levina, N., Ashford, S. J., Caza, B. B., ... & Zalmanson, L. (2019). Changing Models Of Work in The Digital Platform Economy. *In Academy of Management Proceedings* (Vol. 2019, No. 1, p. 12309).

- Corporate Finance Institute. (2021). *Gig Economy An Economy That Operates Flexibly*.
<https://corporatefinanceinstitute.com/resources/economics/gig-economy/>
- Corten, R., Kas, J., Teubner, T., & Arets, M. (2023). The Role Of Contextual and Contentual Signals For Online Trust: Evidence From A Crowd Work Experiment. *Electronic Markets*, 33(1), 41.
- Corujo, B. S. (2017). The ‘Gig’economy and its Impact On Social Security: The Spanish Example. *European Journal of Social Security*, 19(4), 293-312.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*. Çev. Demir B. S. Eğiten Kitap Yayınları. Ankara.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2017). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Sage publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. Sage publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative Inquiry And Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage publications.
- Cronbach, L. J. (1971). *Test Validation*. In R. Thorndike (ed.), *Educational Measurement* (2nd ed., p. 443). Washington DC: American Council on Education.
- Cross, D., & Swart, J. (2022). The (İr)Relevance Of Human Resource Management in Independent Work: Challenging Assumptions. *Human Resource Management Journal*, 32(1), 232-246.
- Crowe, S., Cresswell, K., Robertson, A., Huby, G., Avery, A., & Sheikh, A. (2011). The Case Study Approach. *BMC Medical Research Methodology*, 11(1), 1-9.
- Curran, N. M. (2023). Discrimination in The Gig Economy: The Experiences Of Black Online English Teachers. *Language and Education*, 37(2), 171-185.
- Çakır, F. S. (2020). *Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM)*. Ankara: Gazi Kitapevi Ltd. Şti.
- Çakır, Ö. (2006). *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkisi*. Kamu-iş.
- Çarıkçı, Y. H. & Oksay, A. (2004). Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (2)
- Çelik, A., & Şimşek, M. Ş. (2013). *Yönetim ve Organizasyon*. Eğitim Yayınevi.
- Çelik, N., Caniklioglu, N., & Canbolat, T. (2018). *İş Hukuku Dersleri*, 31. Bası, İstanbul.

- Çiğdem, S. (2019). *Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi*. In Journal of Social Policy Conferences (No. 77, pp. 157-199).
- Çiğdem, S. (2022). Motivation of Freelance Employees in the Gig Economy in Turkey. *Ege Academic Review*, 22(4), 502-520. Doi: 10.21121/eab.933203
- Daft, R. L. (2015). *Management*. Cengage Learning. ISBN: 1305480716
- Dang, Q., Luo, Z., Ouyang, C., & Wang, L. (2021). First Systematic Review on Health Communication Using the CiteSpace Software in China: Exploring Its Research Hotspots and Frontiers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24), 13008.
- Daramola, O., & Etim, E. (2022). Affordances of digital platforms in sub-Saharan Africa: An analytical review. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 88(4), e12213.
- Datta, N., Rong, C., Singh, S., Stinshoff, C., Iacob, N., Nigatu, N. S., ... & Klimaviciute, L. (2023). *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work*. World Bank.
- Daugherty, P., Carrel-Billiard, M. ve Biltz, M. (2020). *Technology Vision 2020 We, The Post-Digital People Can Your Enterprise Survive The Tech-Clash?*. Accenture.
- Davies, T. (2001). Uncertainty Testing in PLS Regression. *Spectroscopy Europe*, 13(2), 16-19.
- Davis, K. (1981). *Human Behavior at Work, Organization Behavior*. McGraw-Hill College.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış*, (Çev.: Kemal Tosun vd.), 3. Baskı, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, İstanbul.
- Davison, A. C., & Hinkley, D. V. (1997). *Bootstrap Methods And Their Application* (No. 1). Cambridge University Press.
- Dawadi, S., Shrestha, S., & Giri, R. A. (2021). Mixed-Methods Research: A Discussion On Its Types, Challenges, And Criticisms. *Online Submission*, 2(2), 25-36.
- D'Cruz, P., & Noronha, E. (2016). Positives Outweighing Negatives: The Experiences Of Indian Crowdsourced Workers. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 10(1), 44-63.
- De Stefano, V. (2016). The Rise Of The Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in The Gig-Economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming*, 37, 471.

- De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review Of The International Literature On Definitions, Prevalence, Antecedents And Consequences. *SA journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- De, R., Pandey, N., & Pal, A. (2020). Impact Of Digital Surge During Covid-19 Pandemic: A Viewpoint On Research And Practice. *International Journal Of Information Management*, 55, 102171.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation And Self-Determination In Human Behavior*. Springer Science & Business Media.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" And "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and The Self-Determination Of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-Determination in A Work Organization. *Journal Of Applied Psychology*, 74(4), 580.
- Dede, E. (2017). *İş Güvencesizliği Algısının ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deepak, S. (2021). *Future of Work in Industrial Revolution 4.0–The Gig Economy Trends, Potential, and Challenges*. Potential, and Challenges.
- DeLiema, M., Bosley, S., & Shadel, D. (2022). Multi-Level Marketing as “Gig” Work: Worker Motivations, Characteristics, and Outcomes in the US. *Journal of Labor and Society*, 25(1), 83-121.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Demir, S. B., & Pismek, N. (2018). *A Convergent Parallel Mixed-Methods Study of Controversial Issues in Social Studies Classes: A Clash of Ideologies*. Educational Sciences: Theory and Practice, 18(1), 119-149.
- Demiralp, M. (2018). *Personel Güçlendirmenin Örgütsel Güven ve İş Tatmini İle İlişkisi: Görgül Bir Araştırma*. (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Demirdağ, Ş. A. (2015). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir.
- Deng, X., Joshi, K. D., & Galliers, R. D. (2016). The Duality Of Empowerment And Marginalization In Microtask Crowdsourcing. *MIS Quarterly*, 40(2), 279-302.
- Denscombe, M. (2017). *EBOOK: The Good Research Guide: For Small-Scale Social Research Projects*. McGraw-Hill Education (UK).
- Dessler, G. (1980). *Human Behavior Improving Performance At Work*; Virginia: Pentice-Hall.
- Dicke, T., Stebner, F., Linninger, C., Kunter, M., & Leutner, D. (2018). A Longitudinal Study of Teachers' Occupational Well-Being: Applying The Job Demands-Resources Model. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 23(2), 262.
- Diener, E., & Fujita, F. (1995). Resources, Personal Strivings, and Subjective Well-Being: A Nomothetic And Idiographic Approach. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 68(5), 926.
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2004). Beyond Money: Toward An Economy of Well-Being. *Psychological Science in The Public Interest*, 5(1), 1-31.
- Dokuka, S., Kapuza, A., Sverdlov, M., & Yalov, T. (2022). *Women in Gig Economy Work Less In The Evenings*. Scientific Reports, 12(1), 1-11.
- Dølvik, J. E., & Jesnes, K. (2017). *Nordic Labour Markets and The Sharing Economy:— Report From A Pilot Project*. Nordic Council of Ministers.
- Dong, Y. (2021). *Gig Economy And its Ethical Dilemmas*. In 2021 International Conference on Public Relations and Social Sciences (ICPRSS 2021) (pp. 862-865). Atlantis Press.
- Donovan, S. A., Bradley, D. H., & Shimabukuru, J. O. (2016). *What Does The Gig Economy Mean For Workers?*. Congressional Research Service.
- Doucette, M. H., & Bradford, W. D. (2019). Dual Job Holding and The Gig Economy: Allocation of Effort Across Primary And Gig Jobs. *Southern Economic Journal*, 85(4), 1217-1242.
- Dow, Gregory K. (2003), *Governing the Firm: Workers' Control in Theory and Practice*. Cambridge, UK and New York, NY: Cambridge University Press.
- Dörnyei, Z. (2007). *Research Methods in Applied Linguistics*. New York: Oxford University Press.
- Dube, A., & Kaplan, E. (2010). Does Outsourcing Reduce Wages in The Low-Wage Service Occupations? Evidence From Janitors And Guards. *ILR Review*, 63(2), 287-306.

- Ducharme, M. J., Singh, P., & Podolsky, M. (2005). Exploring The Links Between Performance Appraisals And Pay Satisfaction. *Compensation & Benefits Review*, 37(5), 46-52.
- Dugan, P. (2016). *The Sharing (Aka Gig) Economy: Overview, Issues And Perspectives*. Nova Science Publishers Inc.
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic Management And App-Work in The Gig Economy: A Research Agenda For Employment Relations And HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114-132.
- Dunn, M. (2020). Making Gigs Work: Digital Platforms, Job Quality and Worker Motivations. *New Technology, Work and Employment*, 35(2), 232-249.
- Duygulu, S. (2019). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. (Doktora Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Dünya Ekonomik Formu (WEF). (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Retrieved from Geneva.
- Ebbinghaus, B., & Eichhorst, W. (2006). *Employment Regulation and Labor Market Policy in Germany, 1991-2005*. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor.
- Ebrahimi, S., Firoozi, J., Jafari, M., & Gudarzi, N. (2015). Investigating The Relation Of Organizational Factors And Burnout in Employees And Providing Solutions: A Study On Employees of Bank Melli Iran. *Annals of Military and Health Sciences Research*, 13(3).
- Eck, N. J. V., & Waltman, L. (2014). *Visualizing Bibliometric Networks*. In *Measuring Scholarly Impact* (pp. 285-320). Springer, Cham.
- Eker, Ç. (2018). *Kamu Kurumlarında Çalışan Ev İdaresi Personelinin Çalışma Koşullarının İş Motivasyonuna ve İşe Yabancılaşmaya Olan Etkisinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Elengovan, B. (2023). *The Missing Piece in The Gig Economy*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/missing-piece-gig-economy-benjemen-elengovan/>
- Ennals, R. (1999). *Policies for Occupational Health and Safety Management Systems and Workplace Change*. In *Work Life 2000 Yearbook 1 1999* (pp. 79-99). Springer, London.
- Enosh, G., Tzafrir, S. S., & Stolovy, T. (2015). The Development of Client Violence Questionnaire (CVQ). *Journal of Mixed Methods Research*, 9(3), 273-290.

- Ensour, W., Zeglat, D., & Shrafat, F. (2018). Impact of Job Satisfaction On Training Motivation. *Problems and Perspectives in Management*, (16, Iss. 3), 337-355.
- Ercan A., Kazançoğlu, İ., & Küçükaltan, B. (2019). İş Stresi, İş Tatmini, Örgütsel Kıvanç ve İşten Ayrılma Niyeti Etkileşiminin İş Performansı ile İlişkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 14, 101-114.
- Erdem, A.R., (2020). “*Sınıfta Güdüleme*”, *Etkili Sınıf Yönetimi*. (ed.) H. Kıran ve K. Çelik, Anı Yayıncılık. 14. Baskı, Ankara.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eriş, E. D., Özmen, Ö. N. T., & Bayam, B. Y. (2020). Mavi-Beyaz Yaka Dönemi Bitti mi? İş Yaşamında Alternatif Yaka Renkleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15(58), 259-269.
- Erkut H. (1992). “*Verimlilik Özendirme*”, Ankara: Verimlilik Dergisi MPM Yayınları. 2.
- Ermiş, Ö. (2008). *Çalışanların Paraya Karşı Tutumlarının Belirlenmesi ve Paraya Karşı Tutumların Ücret Tatminlerine Etkisi*. (Yüksek lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Eroğlu, D. T. (2023). *Kişisel Satış Yaklaşımlarının Satış Performansına Etkisi Üzerine Bir Saha Araştırması*. (Doktora Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Erol, S., Jäger, A., Hold, P., Ott, K., & Sihn, W. (2016). *Tangible Industry 4.0: A Scenario-Based Approach To Learning For The Future Of Production*. *Procedia Cirp*, 54, 13-18.
- Ersarı G., & Naktiyok, A. (2012). İş Görenin İçsel ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1).
- Esmer, Y., & Şaylan, O. (2019). The Link Of Industry 4.0 and Organizational Transformation. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 1-8.
- Etyemez, S. (2016). *İş Güvencesizliğinin İşte Var Olamama Sorununa Etkisinde Sürekli Kaygının Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- EU Commission. (2016). *A European Agenda For The Collaborative Economy. Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee Of The Regions*. Brussels, 2, 2016.

- EU-OSHA. (2015) *A Review of the Future of Work: Online Labour Exchanges or 'Crowdsourcing: Implications for Occupational Safety and Health*. European Agency for Safety and Health at Work.
- Eurasian Research Institute. (2020). *The Phenomenon of Gig Economy*. <https://www.eurasian-research.org/publication/the-phenomenon-of-gig-economy/>
- Expert360. (2023). *What Are the Benefits of Gig Economy Workers?* <https://expert360.com/articles/what-are-the-benefits-of-gig-economy-workers#:~:text=Advantages%20of%20a%20gig%20economy,issues%20related%20to%20worker%20classification.>
- Fàbregues, S., & Feters, M. D. (2019). Fundamentals of Case Study Research in Family Medicine And Community Health. *Family Medicine And Community Health*, 7(2).
- Faulk II, L. H. (2002). *Pay Satisfaction Consequences: Development and Test Of A Theoretical Model*. Louisiana State University and Agricultural & Mechanical College.
- Feed the Future. (2023). *Employment and Entrepreneurship. U.S.Government's Global Food Security Strategy Activity Design Guidance*.
- Fermi, E. (1936). *Thermodynamics*. New York: Dover publications, 1956 basımı.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Stansfeld, S., & Smith, G. D. (1998). The Health Effects of Major Organisational Change and Job Insecurity. *Social Science & Medicine*, 46(2), 243-254.
- Fiers, F., & Hargittai, E. (2023). Inequalities in Remote Gig Work During the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Communication*, 17, 20.
- Fife, W. (2005). *Doing Fieldwork: Ethnographic Methods For Research in Developing Countries And Beyond*. Springer.
- Finkle, T. A., & Olsen, T. (2019). Entrepreneurship in The Digital Era: Creating Your Own Online Business. *Entrepreneurship Education and Pedagogy*, 2(2), 133-150.
- Flanagan, F. (2017). Symposium On Work in The 'Gig'economy: Introduction. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 378-381.
- Fleetwood, D. (2020). *Quantitative Research: What It Is, Practices & Methods*. Question Pro. <https://www.questionpro.com/blog/quantitative-research/>
- Fleming, P. (2017). The Human Capital Hoax: Work, Debt And Insecurity in The Era Of Uberization. *Organization Studies*, 38(5), 691-709.

- Fogel, R. W. (1994). Economic Growth, Population Theory, and Physiology: The Bearing Of Long-Term Processes On The Making Of Economic Policy. *The American Economic Review*.
- Forbes, D. L. (2011). Toward A Unified Model of Human Motivation. *Review of General Psychology*, 15(2), 85-98.
- Ford, M. (2015). *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future*. Basic Books.
- Foresti, R., Rossi, S., Magnani, M., Bianco, C. G. L., & Delmonte, N. (2019). *Smart Society And Artificial Intelligence: Big Data Scheduling and The Global Standard Method Applied To Smart Maintenance. Engineering*. Press Corrected Proof. <https://doi.org/10.1016/j.eng.2019.04.014>.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The Future Of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation?. *Technological Forecasting And Social Change*, 114, 254-280.
- Frey, J. H., & Fontana, A. (2005). *The Interview: From Neutral Stance To Political Involvement*. The Sage Handbook Of Qualitative Research, 695-726.
- Friedman, G. (2014). Workers Without Employers: Shadow Corporations and The Rise Of The Gig Economy. *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 171-188.
- Fuchs, A. (2011). Methodische Aspekte Linearer Strukturgleichungsmodelle. *Ein Vergleich Von Kovarianz-Und Varianzbasierten Kausalanalyseverfahren* (No. 2/2011). Research Papers On Marketing Strategy.
- Fukuyama, M. (2018). *Society 5.0: Aiming For A New Human-Centered Society*. Japan Spotlight, 27(5), 47-50.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation At Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational And Psychological Measurement*, 70(4), 628-646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Gandhi, A., Budiardjo, E. K., & Sucahyo, Y. G. (2019). *Developing The Maturity Model For Gig Economy Business Processes*. In 2019 IEEE 9th Symposium on Computer Applications & Industrial Electronics (ISCAIE) (pp. 324-329). IEEE.
- Gandhi, A., Hidayanto, A. N., Sucahyo, Y. G., & Ruldeviyani, Y. (2018). *Exploring People's Intention To Become Platform-Based Gig Workers: An Empirical Qualitative Study*. In 2018 International Conference on Information Technology Systems and Innovation (ICITSI) (pp. 266-271). IEEE.

- Gandini, A. (2019). Labour Process Theory and The Gig Economy. *Human Relations*, 72(6), 1039-1056.
- Gansky, L. (2010). *The Mesh: Why The Future of Business is Sharing*. Penguin.
- Gardner, D. G., Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). The Effects of Pay Level On Organization-Based Self-Esteem and Performance: A Field Study. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 77(3), 307-322.
- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares. Regression And Structural Equation Models*. Statistical Associates Publishers, Asheboro.
- Gawer, A., & Srnicek, N. (2021). *Online Platforms: Economic And Societal Effects*. Panel for the Future of Science and Technology (STOA) European Parliament.
- Geçdoğan Yılmaz, R. (2020). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Güvencesi Algıları ile Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkide Örgütsel Muhalefetin Aracılık Etkisi*. (Doktora Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gedik, T., Akyüz, K. C., & Canberk, B. A. T. U. (2009). Orman endüstri işletmelerinde yönetici iş tatmin düzeyinin belirlenmesi (Düzce ili örneği). *Kastamonu University Journal of Forestry Faculty*, 9(1), 1-11.
- Gemma, J., Verl, A., & Litzenberger, G. (2017). *How Robots Protect the EU in Global Competition*. IFR Press Conference, Frankfurt.
- Genesys. (2022). *Gig Work Brings Super Users And Brand Advocates Into Customer Experience*. <https://www.genesys.com/blog/post/gig-work-brings-super-users-and-brand-advocates-into-customer-experience>
- George, J. M. & Jones, G. R. (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson/Prentice Hall. New Jersey.
- Gereffi, G., & Sturgeon, T. (2004). *Globalization, Employment, and Economic Development: A Briefing Paper*. In Sloan Workshop Series in Industry Studies, Rockport, Massachusetts (Vol. 1, No. 2).
- Gershuny, J. (2005). *What Do We Do in Post-Industrial Society? The Nature Of Work and Leisure Time in the 21st Century* (No. 2005-07). ISER Working Paper Series.
- Geser, H. (2011). *The Three-Dimensional Evolution of Human Work: Some Methodological Consequences For Social And Historical Research*. *Sociology in Switzerland: Work and Organization*. Online Publications., (8), 1-10.
- Gill, P., Stewart, K., Treasure, E., & Chadwick, B. (2008). Methods of Data Collection in Qualitative Research: Interviews and Focus Groups. *British Dental Journal*, 204(6), 291-295.

- Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G., ... & Mucci, N. (2020). COVID-19-related Mental Health Effects in The Workplace: A Narrative Review. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(21), 7857.
- Glavin, P., & Schieman, S. (2022). *Dependency and Hardship in The Gig Economy: The Mental Health Consequences of Platform Work*. *Socius*, 8, 23780231221082414.
- Gleim, M. R., Johnson, C. M., & Lawson, S. J. (2019). Sharers and Sellers: A Multi-Group Examination of Gig Economy Workers' Perceptions. *Journal of Business Research*, 98, 142-152.
- Gonçalves, A. (2019). *What Are The Pros and Cons Of Working In The Gig Economy?*. Youmatter. <https://youmatter.world/en/pros-cons-gig-economy-27964/>
- Goodman, J. K., & Paolacci, G. (2017). Crowdsourcing Consumer Research. *Journal of Consumer Research*, 44(1), 196-210.
- Goods, C., Veen, A., Barratt, T., & Smith, B. (2023). Power Resources For Disempowered Workers? Re-Conceptualizing The Power And Potential of Consumers in App-Based Food Delivery. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*.
- Gök, M. (2020). *Ortaokullarda Yetenek Yönetiminin Uygulanma Düzeyi ile İş Motivasyonu ve Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Bişkek.
- Görgülüer, A. A. (2013). *Örgütsel Adalet ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi.
- Görmüş, A. (2020). Gig Ekonomisinde İstihdam ve Endüstri İlişkileri: İstihdam Statüsünden Kaynaklanan Zorluklar. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 10(2), 227-244.
- Graham, M., & Woodcock, J. (2018). *Towards A Fairer Platform Economy: Introducing The Fairwork Foundation*. *Alternate Routes*, 29, 242-253.
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and The Gig Economy On Worker Livelihoods. *Transfer: European Review of Labour And Research*, 23(2), 135-162.
- Graham, M., Lehdonvirta, V., Wood, A., Barnard, H., Hjorth, I., & Peter Simon, D. (2017). *The Risks and Rewards of Online Gig Work At the Global Margins*. In *Oxford Internet Institute*. Oxford Internet Institute.
- Gray, D. E. (2021). *Doing Research in The Real World*. SAGE Publications.

- Gray, M. L., Suri, S., Ali, S. S., & Kulkarni, D. (2016). *The Crowd is A Collaborative Network*. In Proceedings Of The 19th ACM Conference On Computer-Supported Cooperative Work & Social Computing (pp. 134-147).
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Gregory, K. (2021). 'My Life is More Valuable Than This': Understanding Risk Among On-Demand Food Couriers in Edinburgh. *Work, Employment and Society*, 35(2), 316-331.
- Grenier, R., & Metes, G. (1995). *Going Virtual: Moving Your Organization Into The 21st Century*. Prentice Hall PTR.
- Grint, K. (1998). *Çalışma Sosyolojisi*. Alfa Yayınları. İstanbul.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (2001). *Evaluation Paradigms: Worldviews Or Belief Systems That Guide Evaluators*.
- Guest, G., MacQueen, K. M., & Namey, E. E. (2011). *Applied Thematic Analysis*. Sage Publications.
- Guetterman, T. C., Feters, M. D., & Creswell, J. W. (2015). Integrating Quantitative and Qualitative Results in Health Science Mixed Methods Research Through Joint Displays. *The Annals of Family Medicine*, 13(6), 554-561.
- Gummesson, E. (1988). *Qualitative Methods in Management Research: Case Study Research, Participant Observation*. Action Research/Action Science, and Other" Qualitative Methods" Used in Academic Research and Management Consultancy, United Kingdom, Chartwell-Bratt Ltd.
- Gunbayi, I. (2020). Knowledge-Constitutive Interests and Social Paradigms in Guiding Mixed Methods Research (MMR). *Journal of Mixed Methods Studies*, (1).
- Gunbayi, I., & Sorm, S. (2020). *Social Paradigms in Guiding Management Social Development and Social Research*. Ankara: Pegem Academy.
- Gussek, L., & Wiesche, M. (2022). *The Gig Economy: Workers, Work and Platform Perspective*. Wirtschaftsinformatik 2022 Proceedings.
- Günbayı, I. (2019). *Liderlik ve Toplumsal Değişme* [Leadership and Social Development]. Eğitim Yönetiminde Liderlik, 245-279.
- Günbayı, I., & Sorm, S. (2018). *Social Paradigms in Guiding Social Research Design: The Functional, Interpretive, Radical Humanist and Radical Structural Paradigms*. Online Submission, 9(2), 57-76.
- Güven, M. (2006). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi.

- Habal, M. B. (2016). The Further Direction of the Gig Healthcare System as a Major Factor of the Global Gig Economy. *Journal of Craniofacial Surgery*, 27(5), 1115-1116.
- Hacker, J. S., & Pierson, P. (2010). *Winner-Take-All Politics: How Washington Made The Rich Richer--And Turned its Back On The Middle Class*. Simon and Schuster.
- Hafeez, S., Gupta, C., & Sprajcer, M. (2022). Stress and The Gig Economy: it's Not All Shifts And Giggles. *Industrial Health*, 61(2), 140-150.
- Haferkamp, H., & Smelser, N. J. (Eds.). (1992). *Social Change and Modernity* (pp. 1-33). Berkeley: University of California press.
- Hair Jr, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing Measurement Model Quality in PLS-SEM Using Confirmatory Composite Analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101-110.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook* (p. 197). Springer Nature.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2016). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications. ISBN: 9781483377391
- Hair Jr, J., Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. Englewood Cliff. New jersey, USA, 5(3), 207-2019.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed A Silver Bullet. *Journal Of Marketing Theory And Practice*, 19(2), 139-152.
- Hair, J., Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2018). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources Model: A Three-Year Cross-Lagged Study Of Burnout, Depression, Commitment, and Work Engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224-241.
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in Organizational Life. *Journal Of Management*, 30(6), 859-879.

- Hamari, J., Sjöklint, M., & Ukkonen, A. (2016). The Sharing Economy: Why People Participate In Collaborative Consumption. *Journal of The Association For Information Science And Technology*, 67(9), 2047-2059.
- Hamouche, S., & Chabani, Z. (2021). COVID-19 and The New Forms of Employment Relationship: Implications and Insights For Human Resource Development. *Industrial and Commercial Training*, 53(4), 366-379.
- Hansen, F., Smith, M., & Hansen, R. B. (2002). Rewards and Recognition in Employee Motivation. *Compensation & Benefits Review*, 34(5), 64-72.
- Haque, E. M., Parvin, M. S., Akhter, F. and Shafin, M. S. (2022). *A Commentary on the Importance of Ethics in Scientific Research*. eScientific
- Hara, T., & Tesone, D. (2008). Analysis of Japanese Hotel Employees' Job Satisfaction and Its Association with Annual Income and Other Socio-Economic Variables. *International Journal of Tourism Sciences*, 8(1), 71-88.
- Harayama, Y. (2017). *Society 5.0: Aiming For A New Human-Centered Society*. Hitachi Review, 66(6), 8-13.
- Harley, K. (2003). Growth Theory and Industrial Revolutions in Britain And America. *Canadian Journal Of Economics/Revue Canadienne D'économique*, 36(4), 809-831.
- Harpur, P., & Blanck, P. (2020). Gig Workers With Disabilities: Opportunities, Challenges, and Regulatory Response. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(4), 511-520.
- Harris, S. D., & Krueger, A. B. (2015). *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*. (pp. 2015-10). Washington, DC: Brookings.
- Harzing, A. W., & Alakangas, S. (2016). Google Scholar, Scopus and The Web Of Science: A Longitudinal And Cross-Disciplinary Comparison. *Scientometrics*, 106(2), 787-804.
- Hasgül C. (2019). Çalışma Hayatında Verimli Çalışmayı Engelleyen Stres; Sivas'ta Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.
- Hazarika, S. (2019). *Gig Economy: How It Has Revolutionized The Meaning Of Work*. (Doctoral dissertation).
- Healy, J., Nicholson, D., & Pekarek, A. (2017). Should We Take The Gig Economy Seriously?. *Labour & Industry: A Journal Of The Social And Economic Relations Of Work*, 27(3), 232-248.
- Healy, J., Pekarek, A., & Vromen, A. (2020). Sceptics or Supporters? Consumers' Views of Work in The Gig Economy. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 1-19.

- Hedvall, O., & Gustavsson, O. (2022). *Job Quality in The Gig Economy: How Do The Workers Perceive It?: An Exploratory Study on The Perceived Job Quality For Gig Workers in The Geographically Tethered Gig Economy*. (Master Thesis). Jönköping University Business Administration
- Hegarty, P., Bartos, S. E., & Hubbard, K. (2015). Social Psychological Theory, History of. International Encyclopedia of The Social Behavioral Sciences, *Psychology & Sociology*. 525-531.
- Heimans, J., & Timms, H. (2014). Understanding “New Power”. *Harvard Business Review*, 92(12), 48-56.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-Dimensional Approach To Job Insecurity: Consequences For Employee Attitudes and Well-Being. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Heneman III, H. G., & Schwab, D. P. (1985). Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature and Measurement. *International journal of Psychology*, 20(1), 129-141.
- Heneman, H. G., & Judge, T. A. (2000). *Compensation Attitudes, Compensation in Organizations*. Rynes and B. Gerhart (eds). San Francisco: Jossey-Bass.
- Henry, C. D. (2009). *Rules Of The Game: A Brief Introduction To International Labour Standards*. International Labour Organization.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion For Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 43, 115-135.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). *The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing*. In New Challenges To International Marketing (Vol. 20, pp. 277-319). Emerald Group Publishing Limited.
- Hermann, M., Pentek, T., & Otto, B. (2015). *Design Principles For Industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review*. Technische Universität Dortmund.
- Herrity, J. (2023). *What Is a Gig Worker? How To Find a Job in the Gig Economy*. Indeed. <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/gig-worker>
- Herzberg, F. (1968). *One More Time: How Do You Motivate Employees*. Harvard Business Review Boston.
- Hesse-Biber, S. N., & Johnson, R. B. (Eds.). (2015). *The Oxford Handbook of Multimethod and Mixed Methods Research Inquiry*. Oxford University Press.
- Hickson, C., & Oshagbemi, T. (1999). The Effect of Age On The Satisfaction Of Academics With Teaching And Research. *International Journal of Social Economics*.

- Hobbes, T. (1894). *Leviathan: Or, The Matter, Form, And Power of A Commonwealth Ecclesiastical and Civil* (Vol. 21). G. Routledge and sons.
- Holloway, I. ve Wheeler, S. (2010). *Qualitative Research in Nursing and Healthcare*. Blackwell Publishing Ltd.
- Homberg, F., McCarthy, D., & Tabvuma, V. (2015). A Meta-Analysis of The Relationship Between Public Service Motivation and Job Satisfaction. *Public Administration Review*, 75(5), 711-722. <https://doi.org/10.1111/puar.12423>
- Hong, Q. N., Pluye, P., Bujold, M., & Wassef, M. (2017). Convergent and Sequential Synthesis Designs: Implications For Conducting and Reporting Systematic Reviews Of Qualitative And Quantitative Evidence. *Systematic Reviews*, 6(1), 1-14.
- Hoppit, J., (1990), Counting the Industrial Revolution, *The Economic History Review, New Series*, Vol. 43, No. 2, May, 173-193.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper Brothers. 47.
- Horowitz, S. (2011). *The Freelance Surge is The Industrial Revolution of Our Time*. The Atlantic.
- Horton, J. J. (2017). The Effects of Algorithmic Labor Market Recommendations: Evidence From A Field Experiment. *Journal of Labor Economics*, 35(2), 345-385.
- Horton, J. J., & Chilton, L. B. (2010). *The Labor Economics of Paid Crowdsourcing*. In Proceedings of the 11th ACM conference on Electronic commerce (pp. 209-218).
- Howcroft, D., & Bergvall-Kåreborn, B. (2019). A Typology of Crowdwork Platforms. *Work, Employment and Society*, 33(1), 21-38.
- Howell, D. R., & Kalleberg, A. L. (2019). *Declining Job Quality in The United States: Explanations and Evidence*. RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences, 5(4), 1-53.
- Howson, K., Ustek-spilda, F., Bertolini, A., Heeks, R., Ferrari, F., Katta, S., ... & Graham, M. (2022). Stripping Back The Mask: Working Conditions On Digital Labour Platforms During The COVID-19 Pandemic. *International Labour Review*, 161(3), 413-440.
- Hoyle, R. H. (2000). *Confirmatory Factor Analysis*. In *Handbook Of Applied Multivariate Statistics And Mathematical Modeling* (pp. 465-497). Academic Press.
- Hu, J., & Zhang, Y. (2017). Discovering The Interdisciplinary Nature Of Big Data Research Through Social Network Analysis And Visualization. *Scientometrics*, 112(1), 91-109.
- Hu, K., & Fu, F. (2021). Evolutionary Dynamics of Gig Economy Labor Strategies under Technology, Policy and Market Influence. *Games*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.3390/g12020049>

- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1998). Fit Indices in Covariance Structure Modeling: Sensitivity To Underparameterized Model Misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424.
- Huang, G. H., Zhao, H. H., Niu, X. Y., Ashford, S. J., & Lee, C. (2013). Reducing Job Insecurity and Increasing Performance Ratings: Does Impression Management Matter?. *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 852.
- Huang, Z., & Häggkvist, C. (2004). *Motivation of Seasonal Front-Line Workers A Study At Gröna Lund's Tivoli*. (Master Theses). Göteborg University. School of Business, Economics and Law.
- Hudek, I., & Sirec, K. (2023). *The Terminology And The Concept Of The Gig Economy*. Ekonomski Pregled, Hrvatsko Društvo Ekonomista (Croatian Society of Economists), vol. 74(1), pages 34-58.
- Hudson, R. (2001). *Producing Places*. New York: Guilford Press.
- Hutton, W. (1995). *High Risk*. The Guardian
- Huws, U. (2014). *Labor in The Global Digital Economy: The Cybertariat Comes Of Age*. NYU Press.
- Huws, U., Spencer, N., & Joyce, S. (2016). *Crowd work in Europe: Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*. Foundation for European Progressive Studies.
- Hyman, L. (2019). *Temp: The Real Story of What Happened To Your Salary, Benefits, and Job Security*. Penguin.
- Ibrahim, N., Chaibi, A. H., & Ahmed, M. B. (2015). New Scientometric Indicator For The Qualitative Evaluation of Scientific Production. *New Library World*, 116(11/12), 661-676.
- ILO (International Labour Office). (2020). *Global Employment Trends For Youth 2020: Technology And The Future of Jobs*. International Labour Office.
- ILO (International Labour Organization). (2021). *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming The World of Work*. International Labour Organisation. Geneva.
- ILO, ISSA and OECD. (2023). *Providing Adequate and Sustainable Social Protection For Workers in The Gig And Platform Economy Technical Paper Prepared For The 1st Meeting of The Employment Working Group Under The Indian Presidency*.
- ILO. (2014). *Rules Of The Game: A Brief Introduction To International Labour Standards*. Geneva: International Labour Organisation.
- Intuit. (2020). *Twenty Trends That Will Shape The Next Decade*. Intuit 2020 Report.

- Investopedia. (2022). *Gig Economy: Definition, Factors Behind It, Critique & Gig Work*. <https://www.investopedia.com/terms/g/gig-economy.asp>
- Ipeirotis, P. G. (2010). *Mechanical Turk, Low Wages, and The Market For Lemons*. A Computer Scientist in a Business School, 27.
- Isin, E., & Ruppert, E. (2020). The Birth of Sensory Power: How A Pandemic Made it Visible?. *Big Data & Society*, 7(2), 2053951720969208.
- Istrate, E., & Harris, J. (2017). *The Future Of Work: The Rise Of The Gig Economy*. National Association Of Counties, November.
- Ivankova N. (2022), *Eylem Araştırmasında Karma Yöntem Uygulamaları Yöntemden Topluluk Eylemine*. Çev. Günbayı İ. ve Karadağ E., Vizetek Yayınları. Ankara
- Ivankova, N., & Wingo, N. (2018). Applying Mixed Methods in Action Research: Methodological Potentials and Advantages. *American Behavioral Scientist*, 62(7), 978-997.
- Ivanov, D., Tang, C. S., Dolgui, A., Battini, D., & Das, A. (2021). Researchers' Perspectives On Industry 4.0: Multi-Disciplinary Analysis and Opportunities For Operations Management. *International Journal of Production Research*, 59(7), 2055-2078.
- İnan, E. Ç. (2019). *Endüstri 4.0 Vizyonunun Üretim Süreçlerinde Getireceği Verimlilik*. (Doktora Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Jabagi, N., Croteau, A. M., Audebrand, L. K., & Marsan, J. (2019). Gig-Workers' Motivation: Thinking Beyond Carrots And Sticks. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 192-213. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0255>
- Jacoby, S. M. (2018). *The Embedded Corporation: Corporate Governance and Employment Relations in Japan and the United States*. Princeton University Press.
- James Holtum, P., Irannezhad, E., Marston, G., & Mahadevan, R. (2022). Business or Pleasure? A Comparison of Migrant and Non-Migrant Uber Drivers In Australia. *Work, Employment and Society*, 36(2), 290-309.
- James, A. (2022). Women in The Gig Economy: Feminising 'Digital Labour'. *Work in the Global Economy*, 2(1), 2-26. <https://doi.org/10.1332/273241721X16448410652000>
- Jansen, G. (2017). Farewell To The Rightist Self-Employed?'New Self-Employment'and Political Alignments. *Acta Politica*, 52(3), 306-338.
- Jeszeck, C. (2015). *Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, And Benefits*. US Government Accountability Office, 15, 1-74.

- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and Affective Job Insecurity: A Meta-Analysis and A Primary Study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342. <https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Jing, Z., Yuru, L., & Yue, Z. (2023). More Reliance, More Injuries: Income Dependence, Workload and Work Injury of Online Food-Delivery Platform Riders. *Safety Science*, 167, 106264.
- Johnston, H., & Land-Kazlauskas, C. (2018). *Organizing On-Demand: Representation, Voice, And Collective Bargaining in The Gig Economy*. International Labour Office. Geneva.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects On Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The Relationship Between Pay and Job Satisfaction: A Meta-Analysis of The Literature. *Journal Of Vocational Behavior*, 77(2), 157-167.
- Jull, J. (1999). The Second Industrial Revolution. The History Of A Concept. *Rivista Internazionale Di Storia Della Storiografia*, (36), 81-90.
- Kagermann, H., Helbig, J., Hellinger, A., & Wahlster, W. (2013). *Recommendations For Implementing The Strategic Initiative INDUSTRIE 4.0: Securing The Future Of German Manufacturing Industry; Final Report Of The Industrie 4.0 Working Group*. Forschungsunion.
- Kagermann, H., Lukas, W. D., & Wahlster, W. (2011). *Industrie 4.0: Mit Dem Internet Der Dinge Auf Dem Weg Zur 4. Industriellen Revolution*. VDI nachrichten, 13(1), 2-3.
- Kaine, S., & Josserand, E. (2019). The Organisation and Experience of Work in The Gig Economy. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 479-501.
- Kalkınma Bakanlığı. (2017). *Türkiye İşgücü Piyasasındaki Yapısal Dönüşüm*. Kalkınma Bakanlığı Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Dairesi. Ankara.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in The United States, 1970s-2000s*. Russell Sage Foundation.
- Kalleberg, A. L., & Dunn, M. (2016). Good Jobs, Bad Jobs in The Gig Economy. *LERA for Libraries*, 20(1-2).
- Kantar, H. (2010). *İşletmede Motivasyon*. Kumsaati Yayınları.

- Kaplan, B., & Maxwell, J. A. (2005). *Qualitative Research Methods For Evaluating Computer Information Systems. In Evaluating The Organizational Impact Of Healthcare Information Systems* (pp. 30-55). Springer, New York, NY.
- Kaplinsky, R. (2004). Spreading The Gains From Globalization: What Can Be Learned From Value-Chain Analysis?. *Problems Of Economic Transition*, 47(2), 74-115.
- Kara, M. E. (2021). *Yerli ve Yabancı Sermayeli İşletmelerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İş gören Performansı Üzerine Etkisi*. (Doktora Tezi). Kastamonu Üniversitesi.
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS Uygulamalı Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 402.
- Karakurt, A. (2009). *Performans Değerleme Uygulamalarının Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisi: Türk Havacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Karaman, F. (2010). *İşletmede Motivasyon ve Verimlilik*. Etap Yayınevi, 1.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, And Mental Strain: Implications For Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285-308.
- Karasek, R. (1998). *Demand/Control Model: A Social, Emotional, and Physiological Approach To Stress Risk and Active Behaviour Development*. *Encyclopaedia of Occupational Health And Safety*. International Labour Office.
- Karlsson, K., & Wranne, J. (2019). *Motivation in the Gig Economy: A Case Study of Gig Workers in the IT and Business Consulting Industry*. Digitala Vetenskapliga Arkivet.
- Kässi, O., & Lehdonvirta, V. (2018). Online Labour Index: Measuring The Online Gig Economy For Policy and Research. *Technological Forecasting and Social Change*, 137, 241-248.
- Katsabian, T., & Davidov, G. (2022). Flexibility, Choice, And Labour Law: The Challenge Of On-Demand Platforms. *University of Toronto Law Journal*, e20210113.
- Katsnelson, L., & Oberholzer-Gee, F. (2021). *Being the Boss: Gig Workers' Value of Flexible Work*. Harvard Business School.
- Katta, S., Badger, A., Graham, M., Howson, K., Ustek-Spilda, F., & Bertolini, A. (2020). (Dis) Embeddedness and (De) Commodification: COVID-19, Uber, and The Unravelling Logics Of The Gig Economy. *Dialogues in Human Geography*, 10(2), 203-207.
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2019). The Rise And Nature of Alternative Work Arrangements in The United States, 1995–2015. *ILR Review*, 72(2), 382-416.

- Katzell, R. A., & Thompson, D. E. (1990). Work Motivation: Theory and Practice. *American Psychologist*, 45(2), 144.
- Kawachi, I., & Kennedy, B. P. (2006). *The Health of Nations: Why Inequality is Harmful To Your Health*. In *The Health Of Nations: Why Inequality is Harmful To Your Health*. The New Press. (pp. viii-263).
- Kaya, F. Ş., Yıldız, B., & Yıldız, H. (2013). Herzberg İn Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 1-18.
- Kaya, G. (1977). *Ücret Sistemlerinin Özendirici Niteliği, Türkiye’de Özellikle Kömür Madeni İşkolunda Uygulama*. Ankara: MPM Yayınları, (225).
- Kaya, H. (2021). *Gig Ekonomilerinde Ortaya Çıkan Refah Azalışının Bertaraf Edilmesine Dair Yeni Bir Politika Önerisi: Kaynakta Sosyal Güvenlik Primlendirmesi*. Sosyal Güvenlik Dünyası. Ankara.
- Kaya, N. (2013). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Uygulama*. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi.
- Kaya, P. A. (2001). İş Güvencesi: Türk Çalışma Mevzuatındaki Düzenleme-158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Temmuz 2000 Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirilmesi. *Isguc The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 3(1).
- Kayabaşı, Ç. (2019). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin Belirlenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği*. (Doktora Tezi). Ankara Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keidanren (2018). *Society 5.0- CoCreating the Future*. Keidanren Policy & Action. https://www.keidanren.or.jp/en/policy/2018/095_proposal.pdf
- Keidanren, N. (2016). *Toward Realization of the New Economy and Society*. Reform of the Economy and Society by the Deepening of “Society 5.0”.
- Keith, M. G., Harms, P. D., & Long, A. C. (2020). Worker Health and Well-Being in The Gig Economy: A Proposed Framework and Research Agenda. *Entrepreneurial and Small Business Stressors, Experienced Stress, And Well-Being*, 18, 1-33.
- Keith, M. G., Harms, P., & Tay, L. (2019). Mechanical Turk and The Gig Economy: Exploring Differences Between Gig Workers. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 286-306.

- Keleş, H. N. (2007). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7(13), 242-263.
- Kennedy, P. (1990). *Büyük Güçlerin Yükseliş ve Çöküşleri*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Kenny, D. A. (2015). *Measuring Model Fit*. <http://www.davidakenny.net/cm/fit.htm>
- Kerikmä, T., & Kajander, A. (2022). Gig Economy Workers in The European Union: Towards Changing Their Legal Classification. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, (131), 117-136.
- Keser, A. (2005a). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(7), 77-96.
- Keser, A. (2005b). The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa-Turkey. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 7(2), 52-63.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Alfa Aktüel Yayınları, İstanbul.
- Kesici, S. (2006). *Bankalarda Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi ve Uygulamadan Bir Örnek*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Khan, T. H., MacEachen, E., & Dunstan, D. (2022). What Social Supports Are Available to Self-Employed People When Ill or Injured? A Comparative Policy Analysis of Canada and Australia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5310.
- Khouja, M., Ajjan, H., & Liu, X. (2019). The Effect of Return and Price Adjustment Policies On A Retailer's Performance. *European Journal Of Operational Research*, 276(2), 466-482.
- Khreiche, M. (2018). *Milieus in the Gig Economy*. (Doctoral dissertation). Virginia Tech.
- Khun, T. (2019). *Bilimsel Devrimlerin Yapısı*. Kırmızı Yayınları. İstanbul.
- Kılıç, E. (2008). *İş Tatmini ve İş Rotasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi.
- Kim, S., Marquis, E., Alahmad, R., Pierce, C. S., & Robert Jr, L. P. (2018). *The Impacts of Platform Quality on Gig Workers' Autonomy and Job Satisfaction*. In Companion of the 2018 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing (pp. 181-184).

- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243-260.
- Kiracı, H., & Kayabaşı, A. (2017). Yeni Nesil Bir Ekonomik Sistemin Ülkemizdeki Potansiyeli: Paylaşım Ekonomisindeki İş Modeli Örneklerinin İrdelenmesi. *Uluslararası Afro-Avrasya Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 75-90.
- Kirer, H., & Ercan, Eren (2015). İktisat-Fizik İlişkisine Tarihsel Bakış. *Ekonomi-tek*, 4 (2), 25-60.
- Kitching, J., & Smallbone, D. (2012). Are Freelancers A Neglected Form of Small Business?. *Journal of Small Business and Enterprise Development*.
- Kittur, A., Nickerson, J. V., Bernstein, M., Gerber, E., Shaw, A., Zimmerman, J., ... & Horton, J. (2013). *The Future of Crowd Work*. In Proceedings of The 2013 Conference On Computer Supported Cooperative Work (pp. 1301-1318).
- Klarin, A., & Suseno, Y. (2021). A State-Of-The-Art Review of The Sharing Economy: Scientometric Mapping of The Scholarship. *Journal of Business Research*, 126, 250-262.
- Kock, N. (2014). Advanced Mediating Effects Tests, Multi-Group Analyses, and Measurement Model Assessments in PLS-Based SEM. *International Journal of e-Collaboration (ijec)*, 10(1), 1-13.
- Kock, N. (2018). *WarpPLS user manual: Version 6.0*. Laredo, TX: ScriptWarp Systems.
- Korkmaz, M., Germir, H. N., Şahbudak, E., Şen, E., Gürkan, A., & Kuzucuoğlu, A. H. (2015). *Stres, Performans, Verimlilik*. İstanbul: Çatı Yayınları.
- Korkmaz, Ü. İ. (2021). *Hizmet Sektöründe Personel Motivasyon Düzeyinin Dış Müşteri Memnuniyeti Üzerine Etkisi ve Beyaz Eşya Servis İşletmesine Yönelik Bir Uygulama*. (Doktora Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Kossek, E. E., & Perrigino, M. B. (2016). Resilience: A Review Using A Grounded Integrated Occupational Approach. *Academy of Management Annals*, 10(1), 00-00.
- Koutsimpogiorgos, N., Van Slageren, J., Herrmann, A. M., & Frenken, K. (2020). Conceptualizing The Gig Economy and its Regulatory Problems. *Policy & Internet*, 12(4), 525-545.
- Kowalski, T. (2013). Globalization and Transformation in Central European Countries: The Case of Poland. *Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu*.

- Koyuncuoğlu, Y. (2016). *Motivasyon Faktörleri ile Performans Değerlendirme Sisteminin Etkinliği Arasındaki İlişki: Kilis Devlet Hastanesinde Bir Alan Araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Kök, S. B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Krueger, R. A. (2014). *Focus Groups: A Practical Guide For Applied Research*. Sage Publications.
- Kuhn T (1970), *The Structure Of Scientific Revolutions*, *International Encyclopedia Of Unified Science*, The University Of Chicago Press. London,
- Kuhn, K. M. (2016). The Rise of The “Gig Economy” and Implications For Understanding Work And Workers. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 157-162.
- Kuhn, K., & Maleki, A. (2015). A Workforce of Micro-Entrepreneurs: Online Labor Platforms in the Sharing Economy. *In Academy of Management Proceedings* (Vol. 2015, No. 1, p. 15009). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Kula, S., & Çakar, B. (2015). Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(12), 191-210.
- Kumar, A., & Singh, P. (2013). Workforce Management Practices: Evolution Through Ages. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(4), 245.
- Kumkale, T. T. (2006). *Türk İnsan Mühendisliği: Türkleri Motive Etmek*. Pegasus Yayınları.
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1).
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116.
- La Botz, D. (2007). *Latin America Leans Left: Labor and the Politics of Anti-Imperialism*. *In New Labor Forum* (Vol. 16, No. 2, pp. 60-70). Routledge, part of the Taylor & Francis Group.

- Laffi, M., & Boschma, R. (2022). Does a local knowledge base in Industry 3.0 foster diversification in Industry 4.0 technologies? Evidence from European regions. *Papers in Regional Science*, 101(1), 5-35.
- Lam, L. W. (2012). Impact of Competitiveness on Salespeople's Commitment and Performance. *Journal of Business Research*, 65(9), 1328-1334.
- Lambregts, B., Beerepoot, N., & Kloosterman, R. (2015). *Local Impact of Globalization in South and Southeast Asia*. Taylor & Francis.
- Lampinen, A., Lutz, C., Newlands, G., Light, A., & Immorlica, N. (2018). *Power Struggles in The Digital Economy: Platforms, Workers, and Markets*. In Companion of the 2018 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing (pp. 417-423).
- Landes, D. S. (2003). *The Unbound Prometheus: Technological Change And Industrial Development In Western Europe From 1750 To The Present*. Cambridge University Press.
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The Measurement of Observer Agreement For Categorical Data. *Biometrics*, 159-174.
- Larsson, A., & Teigland, R. (2020). *The Digital Transformation of Labor* (p. 372). Taylor & Francis.
- László, K. D., Pikhart, H., Kopp, M. S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., ... & Marmot, M. (2010). Job Insecurity and Health: A Study Of 16 European Countries. *Social Science & Medicine*, 70(6), 867-874. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.11.022>
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work Motivation Theory and Research at The Dawn of The Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 485-516.
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1). <https://doi.org/10.29103/sisfo.v2i1.1002>
- Lau, B., & Knardahl, S. (2008). Perceived Job Insecurity, Job Predictability, Personality, And Health. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 172-181.
- Lawler, E. E. (1994). *Motivation in Work Organizations*. Jossey-Bass. San Francisco.
- Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1966). *Predicting Managers' Pay and Their Satisfaction With Their Pay*. Personnel Psychology.
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work Process and Quality of Care in Early Childhood Education: The Role of Job Crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169-1192.

- Lee, M. K., Kusbit, D., Metsky, E., & Dabbish, L. (2015). *Working With Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*. In Proceedings of The 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems (pp. 1603-1612).
- Legault, L. (2016). Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 2016.
- Lehdonvirta, V. (2018). Flexibility in The Gig Economy: Managing Time On Three Online Piecework Platforms. *New Technology, Work and Employment*, 33(1), 13-29.
- Lehdonvirta, V., Barnard, H., & Kässi, O. (2016). *Not a Lot of People Know Where It Is': Liabilities of Origin in Online Contract Work*. In SASE Annual Conference.
- Lehdonvirta, V., Kässi, O., Hjorth, I., Barnard, H., & Graham, M. (2019). The Global Platform Economy: A New Offshoring Institution Enabling Emerging-Economy Microproviders. *Journal Of Management*, 45(2), 567-599.
- Lemmon, G., Wilson, M. S., Posig, M., & Glibkowski, B. C. (2016). Psychological Contract Development, Distributive Justice, and Performance of Independent Contractors: The Role Of Negotiation Behaviors and The Fulfillment of Resources. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(4), 424-439.
- Lessig, L. (2008). *Remix: Making Art and Commerce Thrive in The Hybrid Economy*. Penguin.
- Lewchuk, W. (2017). Precarious Jobs: Where Are They, and How Do They Affect Well-Being?. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402-419.
- Li, J., & Chen, C. (2016). *Citespace: Text Mining and Visualization in Scientific Literature*. Capital University of Economics and Business Press: Beijing, China, 149-152.
- Li, K., Rollins, J., & Yan, E. (2018). Web Of Science Use in Published Research and Review Papers 1997–2017: A Selective, Dynamic, Cross-Domain, Content-Based Analysis. *Scientometrics*, 115(1), 1-20.
- Lieman, R. (2018). Uber Voor Alles: Hoe De on Demand-Economie Ons Leven Beïnvloedt. *Business Contact*.
- Lim, V. K. (1996). Job Insecurity And its Outcomes: Moderating Effects of Work-Based and Nonwork-Based Social Support. *Human Relations*, 49(2), 171-194.
- Lin, X., Lei, M., & Wang, X. (2023). How Platform Economic Dependence Leads to Long Working Time: The Role of Work Pressure and Platform HRM Practices. *Sustainability*, 15(16), 12634.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage.

- Lipnack, J., & Stamps, J. (2000). *Virtual Teams. People Working Across Boundaries With Technology*. (2. edition) New York: John Wiley.
- Lisichkina, Y. (2015). *Process Approach To Management of Modern Organizations*. In 2015 International Conference on Economics, Management, Law and Education (pp. 215-218). Atlantis Press.
- Liu, W., He, C., Jiang, Y., Ji, R., & Zhai, X. (2020). Effect of Gig Workers' Psychological Contract Fulfillment on Their Task Performance in A Sharing Economy—A Perspective From The Mediation Of Organizational Identification and The Moderation of Length of Service. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2208.
- Lloyd, N. and Gauret, F., (2021). *The Gig Economy: Flexible Freedom Or Wage Slavery?* Euronews.next. <https://www.euronews.com/next/2021/04/07/the-gig-economy-flexible-freedom-or-wage-slavery>
- Lobel, O. (2017). *The Gig Economy & The Future of Employment and Labor Law*. USFL Rev., 51, 51.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
- Lofland, J., Snow, D., Anderson, L., & Lofland, L. H. (2022). *Analyzing Social Settings: A Guide To Qualitative Observation and Analysis*. Waveland Press.
- Loudenback, T. (2019). *Most Freelancers Are Millennials, But Retirees Are Quickly Catching Up*. Insider. <https://www.businessinsider.com/personal-finance/more-baby-boomers-retirees-freelancing-2019-9>
- Lupu, I., & Castro, M. R. (2021). *Work-Life Balance Is a Cycle, Not an Achievement*. Harvard Business Review.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* Fourteenth Edition. IAP.
- Ma, N. F., Yuan, C. W., Ghafurian, M., & Hanrahan, B. V. (2018). *Using Stakeholder Theory To Examine Drivers' Stake in Uber*. In Proceedings of the 2018 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (pp. 1-12).
- Ma, X., & Yang, S. (2018). Airtasker and The Australian Freelance Workers: The Reflections on The Gig Economy. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 5(7), 35-45.
- MacGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise* (Vol. 21, No. 166.1960). McGraw-Hill: New York.

- Madden, L., Kidder, D., Eddleston, K., Litzky, B., & Kellermanns, F. (2017). A Conservation of Resources Study of Standard And Contingent Employees. *Personnel Review*, 46(3), 644-661.
- Mahaney, R. C., & Lederer, A. L. (2006). The Effect of İntrinsic and Extrinsic Rewards For Developers on Information Systems Project Success. *Project Management Journal*, 37(4), 42-54.
- Mahiroğulları, A. (2005). Endüstri Devrimi Sonrasında Emeğin İstismarını Belgeleyen İki Eser: Germinal ve Dokumacılar. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, (32), 41-53.
- Makhtar, M., Ghadas, Z. A. A., & Haque, M. (2022). Analysis of Workers' Rights in the on-Demand Economy with Special Reference to Vertical Inequality. *IIUMLJ*, 30, 129.
- Malik, R., Visvizi, A., & Skrzek-Lubasińska, M. (2021). The Gig Economy: Current Issues, The Debate, and The New Avenues of Research. *Sustainability*, 13(9), 5023.
- Manyika, J., Chui, M., Miremadi, M., Bughin, J., George, K., Willmott, P., & Dewhurst, M. (2017). *A Future That Works: AI, Automation, Employment, and Productivity*. McKinsey Global Institute Research, Tech. Rep, 60, 1-135.
- Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J., & Mahajan, D. (2016). *Independent-Work-Choice-Necessity-And-The-Gig-Economy*. McKinsey Global Institute.
- Mark, K. P., So, J. C., Chan, V. C., Luk, G. W., & Ho, W. T. (2018). *Surviving in The Gig Economy: Change of STEM Students' Perceptions on The Generic Skills For The Workplace*. In 2018 IEEE International Conference on Teaching, Assessment, and Learning for Engineering (TALE) (pp. 1085-1090). IEEE.
- Marmot M, Bell R. (2009). Health Inequities in A Globalising World Of Work: Commission on Social Determinants of Health. *Commission on Social Determinants of Health*. ICOH.
- Marmot, M. G. (1999). *Job Insecurity in A Broader Social and Health Context*. WHO Regional Publications European Series, 1-10.
- Martin, D., O'Neill, J., Gupta, N., & Hanrahan, B. V. (2016). Turking in A Global Labour Market. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 25(1), 39-77.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York-Hardper and Row.
- Maslow, A. H. (1958). *A Dynamic Theory of Human Motivation*. In C. L. Stacey & M. DeMartino (Eds.), *Understanding human motivation* (pp. 26-47). Howard Allen Publishers. <https://doi.org/10.1037/11305-004>

- Maslow, A. H. (1969). The Farther Reaches of Human Nature. *The Journal of Transpersonal Psychology*, 1(1), 1.
- Mastercard. (2019). *The Global Gig Economy: Capitalizing on a ~\$500B Opportunity*.
- MasterClass. (2022). *What Is the Gig Economy? 3 Benefits for Gig Workers*.
<https://www.masterclass.com/articles/gig-economy-explained>
- Matofska, B. (2016). *What is the Sharing Economy? Retrieved from The People who Share:*
<http://www.thepeoplewhoshare.com/blog/what-is-the-sharing-economy/>
- Matthew P. Crayne & Alice M. Brawley Newlin (2023) Driven To Succeed, or To Leave? The Variable Impact of Self-Leadership in Rideshare Gig Work, *The International Journal of Human Resource Management*, DOI: 10.1080/09585192.2023.2211712
- Matzler, K., Veider, V., & Kathan, W. (2015). *Adapting To The Sharing Economy*. Cambridge, MA, USA: Mit.
- Maulana, A., Sucahyo, Y. G., Ruldeviyani, Y., & Gandhi, A. (2018). *Requirements For Platform-Based Startup Survival: A Qualitative Exploratory Study*. In 2018 International Conference on Advanced Computer Science and Information Systems (ICACSIS) (pp. 137-142). IEEE.
- Maxcy, S. J. (2003). *Pragmatic Threads in Mixed Methods Research in The Social Sciences: The Search For Multiple Modes of Inquiry And The End Of The Philosophy Of Formalism*. Handbook Of Mixed Methods In Social And Behavioral Research, (51-89).
- McArthur, M. (1968). *Food Consumption and Dietary Levels Of Groups Of Aborigines Living on Naturally Occurring Foods*.
- McFeely, S., & Pendell, R. (2018). *What workplace leaders can learn from the real gig economy*. <https://www.gallup.com/workplace/240929/workplace-leaders-learn-real-gig-economy.aspx>
- McKeown, T. (1976). *The Modern Rise of Population*. Academic Press.
- McLeod, S. (2019). *The Gig Economy And Beyond: 4Trends Radically Transforming The Way We Work (And 1 Bonus Trend)*. Medium.
- Mehta, B. S. (2020). *Changing Nature of Work And The Gig Economy: Theory and Debate*. FIIB Business Review, 2319714520968294.
- Meijerink, J., & Keegan, A. (2019). Conceptualizing Human Resource Management in The Gig Economy: Toward A Platform Ecosystem Perspective. *Journal of Managerial Psychology*.

- Memon, A. H., & Rahman, I. A. (2014). SEM-PLS Analysis of Inhibiting Factors of Cost Performance For Large Construction Projects in Malaysia: Perspective of Clients and Consultants. *The Scientific World Journal*.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2012). Örgütlerde Performans Yönetimi ile İşgörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-52.
- Mexi, M. (2019). *Gig economy and its Implications for Social Dialogue and Workers' Protection*.
- Mika, B. (2020). Digital "Putting-out System"-an Old New Method of Work in Platform Economy. *Polish Sociological Review*, 211(3), 265-280.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Sage.ISO 690
- Min, J., Kim, Y., Lee, S., Jang, T. W., Kim, I., & Song, J. (2019). The Fourth Industrial Revolution and its Impact on Occupational Health and Safety, Worker's Compensation and Labor Conditions. *Safety And Health At Work*, 10(4), 400-408.
- Mohajan, H. (2019). The First Industrial Revolution: Creation Of A New Global Human Era. *Journal of Social Sciences and Humanities*. Vol. 5, No. 4: pp. 377-387.
- Mohr, G. B. (2000). The Changing Significance of Different Stressors After The Announcement of Bankruptcy: A Longitudinal Investigation With Special Emphasis on Job Insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337-359.
- Mokyr, J., & Strotz, R. H. (1998). *The Second Industrial Revolution, 1870-1914*. Storia dell'economia Mondiale, 21945(1).
- Mokyr, J., Vickers, C., & Ziebarth, N. L. (2015). The History of Technological Anxiety and The Future of Economic Growth: Is This Time Different?. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 31-50.
- Monge, P. R., & Contractor, N. S. (2001). *Emergence of Communication Networks*. The New Handbook of Organizational Communication: Advances in Theory, Research, and Methods, 440-502.
- Moore, K. (2001). *Classroom Teaching Skills*. Boston: Mc Graw Hill.
- Morales-Muñoz, K., & Roca, B. (2022). The Spatiality of Collective Action and Organization Among Platform Workers in Spain and Chile. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 0308518X221103262.
- Morgan, D. L. (2014). Pragmatism as A Paradigm For Social Research. *Qualitative Inquiry*, 20(8), 1045-1053.

- Morgan, D. L., & Spanish, M. T. (1984). Focus Groups: A New Tool For Qualitative Research. *Qualitative Sociology*, 7(3), 253-270.
- Moser, J. R., & Ashforth, B. E. (2021). My Network, My Self: A Social Network Approach To Work-Based Identity. *Research in Organizational Behavior*, 41, 100155.
- Mottaz, C. J. (1985). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards As Determinants Of Work Satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.
- Muhammad, M., & Harun, H. (2022). *Mushrooming of Gig Workforce: Advantageous To The Islamic Finance Industry in Malaysia?*.
- Mukhopadhyay, B. R., & Chatwin, C. (2020). Your Driver Is Didi And Minutes Away From Your Pick-Up Point’: Understanding Employee Motivation in The Gig Economy of China. *International Journal of Developing and Emerging Economies*, 8(1), 1-16.
- Mulcahy, D. (2016). *Who Wins in The Gig Economy, And Who Loses*. Harvard Business Review, 27.
- Muntone, S. (2013). *Second Industrial Revolution*. Education.com.
- Murdoch, G., Maurer, L., Smale, A. C., Mirabella, A., Poras, G., D’Anthonay, E., & Rogel, D. (2021). *Taxation of Workers in the Gig Economy: A European Perspective*. *Intertax*, 71-81.
- Muro, M. (2016). *The Gig Economy: Complement or Cannibal?*. The Brookings Institution.
- Murphy, E. J. (2013). *Scientific Misconduct and Lipids: A View from an Editor-in-Chief*. *Lipids*, 48(1), 1-2.
- Musvosve, R., Turpin, M., & Van Belle, J. P. (2023). *Platform Economy Employment Opportunities for Youth in the Global South*. In 2023 Ninth International Conference on eDemocracy & eGovernment (ICEDEG) (pp. 1-7). IEEE.
- Nachtigall, C., Kroehne, U., Funke, F., & Steyer, R. (2003). Pros and Cons of Structural Equation Modeling. *Methods Psychological Research Online*, 8(2), 1-22.
- Naidu, S., Posner, E., & Weyl, G. (2018). *More and More Companies have Monopoly Power over Workers’ Wages: That’s Killing the Economy*. Vox: The Big Idea.
- Nakatsu, R. T., Grossman, E. B., & Iacovou, C. L. (2014). A Taxonomy of Crowdsourcing Based on Task Complexity. *Journal of Information Science*, 40(6), 823-834.
- Nart, S. (2015). *Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler ve Tükenmişliğin Yaratıcılık Üzerine Etkisi: Televizyon Programları Yapımcılığı Sektörüne Yönelik Bir Araştırma*.
- Näswall, K. and De Witte, H. (2003). Why Do Employees Worry About Their Jobs? A Meta-Analytic Review of Predictors of Job Insecurity. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189–215.

- Naughton, M. (2006). *The Sharing Economy*.
- Navi. (2022). *Gig Economy – Definition, Advantages and Disadvantages*.
<https://navi.com/blog/gig-economy/>
- Neff, G. (2012). *Venture Labor: Work and The Burden Of Risk in Innovative Industries*. MIT Press.
- Negroponte, N., Harrington, R., McKay, S. R., & Christian, W. (1997). *Being digital*. *Computers in Physics*, 11(3), 261-262.
- Nelson, G., Monson, M. J., & Adibifar, K. (2020). *The Gig Economy Comes To Academia: Job Satisfaction Among Adjunct Faculty*. *Cogent Education*, 7(1), 1786338.
- Nemer, D., Spangler, I., & Dye, M. (2018). *Airbnb and The Costs Of Emotional Labor in Havana, Cuba*. In Companion of the 2018 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing (pp. 245-248).
- Nergiz, E., & Yılmaz, F. (2016). Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 50-79.
- Neuman LW (2007), *The Meanings of Methodology*, In L. W. Neuman (ed.). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Allyn and Bacon,
- Nguyen-Phuoc, D. Q., Nguyen, L. N. T., Su, D. N., Nguyen, M. H., & Oviedo-Trespalacios, O. (2023). Deadly Meals: The Influence of Personal and Job Factors on Burnout and Risky Riding Behaviours Of Food Delivery Motorcyclists. *Safety Science*, 159, 106007.
- Nguyen-Phuoc, D. Q., Nguyen, N. A. N., Nguyen, M. H., Nguyen, L. N. T., & Oviedo-Trespalacios, O. (2022). Factors Influencing Road Safety Compliance Among Food Delivery Riders: An Extension Of The Job Demands-Resources (JD-R) Model. *Transportation Research Part A: Policy And Practice*, 166, 541-556.
- Nikolopoulou, K. (2022). *What Is Purposive Sampling? | Definition & Examples*. Scribbr.
- Nilsen, M., & Kongsvik, T. (2023). Health, Safety, and Well-Being in Platform-Mediated Work—A Job Demands And Resources Perspective. *Safety Science*, 163, 106130.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106130>
- Nolan, P. (2008). *Çalışma. Modern Toplumsal Düşünce Sözlüğü*. Hazırlayan Editör: William Outhwaite. (çeviri Melih Pekdemir). İletişim Yayınları. İstanbul.
- Norwani, N. M., Ismail, Z., Nasir, N. N. A. M., Yusof, R., & Jamaluddin, N. S. A. (2022). The Influence of Gender, Age, Academic Level and Motivation on Satisfaction

- Toward Benefits Received by Gig Economy Workers in Malaysia. *Archives of Business Research*, 10(12). <https://doi.org/10.14738/abr.1012.13602>
- Novitz, T. (2021). Gig Work as a Manifestation of Short-Termism: Crafting a Sustainable Regulatory Agenda. *Industrial Law Journal*, 50(4), 636-661.
- Nurol, B. (2017). Post-Endüstriyel İyimserlikten Hegemonik Despotizme: 21. Yüzyılın İlk Çeyreğinde Taşeron Çalışma. *Politik Ekonomik Kuram*, 1(1), 85-107.
- O'Brien, S. A. (2020). *Prop 22 Passes in California, Exempting Uber And Lyft From Classifying Drivers As Employees*. CNN.
- O'Keeffe, P., & Papadopoulos, A. (2021). The Australian Government's Business-Friendly Employment Response To COVID-19: A Critical Discourse Analysis. *The Economic and Labour Relations Review*, 32(3), 453-471.
- O'Reilly, T. (2009). *What is web 2.0*. " O'Reilly Media, Inc."
- OECD. (2021). *Tackling The Mental Health Impact of The COVID-19 Crisis: An Integrated, Whole-Of-Society Response*. https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1094_1094455-bukuf1f0cm&title=Tackling-the-mental-health-impact-of-the-COVID-19-crisis-An-integrated-whole-of-society-response
- Oh, S., & Moon, J. Y. (2016). *Calling For A Shared Understanding of The " Sharing Economy"*. In Proceedings of the 18th Annual International Conference on Electronic Commerce: e-Commerce in Smart connected World (pp. 1-5).
- Okumuş, M. (2011). *Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi*. İstanbul: Özgü Yayınları.
- Oliveira, P. T. G. D., & Junges, J. R. (2023). Digital Food Delivery Platforms: Working Conditions and Health Risks. *Saúde e Sociedade*, 32, e220642pt.
- Ondabu, I. T. (2014). A Theory of Human Motivation: The Tirimba Grouping Theory of Motivation. *SOP Transactions on Economic Research*, 1(1), 16-21.
- Oral, S., & Kuşlvan, Z. (1997). Motivasyon Konusunda Oluşturulan Yaklaşımlar ve İşletmelerde Motivasyonu Artırmaya Yönelik Olarak Kullanılan Araçlar. *Verimlilik Dergisi*, 3(3), 93-116.
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal Of Social Psychology*, 135(3), 339-350.
- Originstamp. (2023). *Ethics in the Gig Economy: Tech's Responsibility*. <https://originstamp.com/blog/ethics-in-the-gig-economy-techs-responsibility/>
- Osterhammel, J. (2014). *The Transformation of The World. In The Transformation of the World*. Princeton University Press.

- Ostoj, I. (2021). The Structure of Gig Workers in The Global Online Gig Economy By Country Of Origin And its Institutional Foundations. *Ekonomia i Prawo. Economics and Law*, 20(2), 337-351.
- Oyer, P. (2016). *The Independent Workforce in America*. Upwork. URL: https://s3-us-west-1.amazonaws.com/adquiro-content-prod/documents/paul_oyer_the_independent_workforce_in_america.pdf.
- Oyer, P. (2020). *The Gig Economy*. IZA World of Labor.
- Örücü, E., & Esenkal, F. (2005). Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler Bandırma ve Erdek Örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(14), 141-166.
- Öz, G. İ. (2008). *Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı İle İlişkisi*. T. Solmuş (ed.). *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*. Epsilon Yayıncılık. İstanbul. 149-176.
- Özbilgin, M., Gundogdu, N., & Akalin, C. (2023). *Artificial Intelligence, Gig Economy And Precarity*. Cambridge University Press.
- Özdamar, K. (2017). *Ölçek ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi IBM SPSS, IBM SPSS AMOS ve MINTAB Uygulamalı*. Eskişehir: Nisan Kitabevi, 78-79.
- Özdemir, A. A. (2015). İş Tatmini, Pozitif/Negatif Duygulanım ve Yaşam Tatmininin Etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 46(3).
- Özer, T. (2018). *Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Kamuda Çalışan Sağlık Personellerinin Tükenmişliklerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi).
- Özgen, H., & Yalçın, A. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım*. Akademisyen Kitabevi.
- Özpehlivan, M. (2019). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Öztürk, S. (2019). *Şirket Akademilerinin Çalışan Performansı, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi.
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful Sampling For Qualitative Data Collection and Analysis in Mixed Method Implementation Research. *Administration and Policy In Mental Health and Mental Health Services Research*, 42(5), 533-544.
- PECB. (2016). *Process Approach*. <https://pecb.com/article/process-approach>
- Peck, J. (2002). Political Economies of Scale: Fast Policy, Interscalar Relations, and Neoliberal Workfare. *Economic Geography*, 78(3), 331-360.

- Peel, S., & Inkson, K. (2004). Contracting and Careers: Choosing Between Self and Organizational Employment. *Career Development International*.
- Penumuru, D. P., Muthuswamy, S., & Karumbu, P. (2020). Identification and Classification of Materials Using Machine Vision and Machine Learning in The Context of Industry 4.0. *Journal of Intelligent Manufacturing*, 31(5), 1229-1241.
- Peräkylä, A. (2004). Reliability and Validity in Research Based on Naturally Occurring Social Interaction. *Qualitative Research: Theory, Method And Practice*, 2, 283-304.
- Pereira, A. C., & Romero, F. (2017). A Review of The Meanings and The Implications of The Industry 4.0 Concept. *Procedia Manufacturing*, 13, 1206-1214.
- Petriglieri, G., Ashford, S. J., & Wrzesniewski, A. (2019). Agony and Ecstasy in The Gig Economy: Cultivating Holding Environments For Precarious and Personalized Work Identities. *Administrative Science Quarterly*, 64(1), 124-170.
- Petriglieri, G., Ashford, S., & Wrzesniewski, A. (2018). Thriving in The Gig Economy. HBR'S 10 MUST, 109.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2008). *Systematic Reviews in The Social Sciences: A Practical Guide*. John Wiley & Sons.
- Pfeiffer, S., & Kawalec, S. (2020). Justice Expectations in Crowd and Platform-Mediated Work. *The Economic and Labour Relations Review*, 31(4), 483-501.
- Philip, J., & Davis, M. A. (2020). Presenting Amazon's Mechanical Turk as More Than Just A Data Sample—A Study of MTurker experiences. *The Irish Journal of Management*, 39(2), 85-98.
- Picatoste, X., Aceleanu, M. I., & Șerban, A. C. (2021). Job Quality and Well-Being in OECD Countries. *Technological and Economic Development of Economy*, 27(3), 681-703. <https://doi.org/10.3846/tede.2021.14731>
- Pilatti, G., Pinheiro, F. L., & Montini, A. (2022). *Gig Economy and Social Network Analysis: Topology of Inferred Network*. In *International Conference on Complex Networks and Their Applications* (pp. 471-479). Cham: Springer International Publishing.
- Pillai, S. V., & Dev, D. (2022). *Dynamics of Gig Work Economy: An Investigation of Worker Perspectives on Gig Work*. Online ISSN: 0976-173X, 215.
- Ping, Q., He, J., & Chen, C. (2017). How Many Ways To Use Citespace? A Study Of User Interactive Events Over 14 Months. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 68(5), 1234-1256.
- Pofeldt, Elaine (2013), 'The Gig Economy's Answer to the European Debacle.' Forbes.

- Pohjola, A. (1994). Elämän Valttikortit?: Nuoren Aikuisen Elämänkulku Toimeentulotukea Vaativien Tilanteiden Varjossa. *Lapin Yliopisto*.
- Policastro, E. F. (2009). *Hire Me, For Now: Outsourcing Could Be Way To Go in Short-Term Gig Economy*. InTech, 56(11), 28-31.
- Porter, N. D., Verdery, A. M., & Gaddis, S. M. (2020). Enhancing Big Data in The Social Sciences With Crowdsourcing: Data Augmentation Practices, Techniques, And Opportunities. *Plos One*, 15(6), e0233154.
- Prabowo, R., Sucahyo, Y. G., Gandhi, A., & Ruldeviyani, Y. (2019). *Does Gamification Motivate Gig Workers? A Critical Issue in Ride-Sharing Industries*. In 2019 International Conference on Advanced Computer Science and information Systems (ICACSIS) (pp. 343-348). IEEE.
- Pranckutė, R. (2021). Web Of Science (Wos) and Scopus: The Titans of Bibliographic Information in Today's Academic World. *Publications*, 9(1), 12.
- Prassl, J. (2018). *Humans As A Service: The Promise and Perils of Work in The Gig Economy*. Oxford University Press.
- Probst, T. M. (1998). *Antecedents and Consequences of Job Security: an Integrated Model*. University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Probst, T. M. (2003). Development and Validation of The Job Security Index and The Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory And IRT Approach. *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 451-467.
- Puram, P., & Gurumurthy, A. (2023). Sharing Economy in The Food Sector: A Systematic Literature Review and Future Research Agenda. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 56, 229-244.
- Puram, P., Gurumurthy, A., Narmetta, M., & Mor, R. S. (2021). Last-Mile Challenges in On-Demand Food Delivery During COVID-19: Understanding The Riders' Perspective Using A Grounded Theory Approach. *The International Journal of Logistics Management*.
- PwC. (2021). *Gig Economy*. PwC Legal A Multidisciplinary Law Firm.
- Qin, J., Liu, Y., & Grosvenor, R. (2016). A Categorical Framework Of Manufacturing For Industry 4.0 And Beyond. *Procedia Cirp*, 52, 173-178.
- Quinlan, M. (2013). Precarious Employment, Ill Health, And Lessons From History: The Case Of Casual (Temporary) Dockworkers 1880–1945. *International Journal Of Health Services*, 43(4), 721-744.

- R., Reeves (2003). *Çalışmayı Zevke Dönüştürmek Mutlu Pazartesiler*. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, Çeviren Ahmet Kardam, İstanbul.
- R.Swathi Lakshm, Dr A. Thiruchelvi. (2019). Organizational Commitment Among Gig Workers And The Role Of Relational Psychological Contract Development. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*.
- Rachmawati, R., Zakia, L., Safitri, S., & Lupita, A. (2022). The Impact Of Self-Efficacy And Job Crafting On Job Satisfaction Of Gig Workers: An Empirical Study From Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(3), 159-169.
- Raj, M., & Seamans, R. (2019). Primer On Artificial Intelligence And Robotics. *Journal of Organization Design*, 8(1), 1-14.
- Rajkumari, K., Chandra, P., & Balaji, P. (2018). Three-Dimensional Printing-A Revolutionary Technology. *Journal of Clinical & Diagnostic Research*, 12(12).
- Ramlall, S. (2004). A Review Of Employee Motivation Theories And Their Implications For Employee Retention Within Organizations. *Journal Of American Academy Of Business*, 5(1/2), 52-63.
- Randstad, (2021). *Reaching Out: Five Ways To Attract Gig Economy Talent*. <https://www.randstad.com/workforce-insights/employer-branding/reaching-out-five-ways-to-attract-gig-economy-talent/>
- Rao, M. (1960). Scientific Management In Retrospect. *The Indian Journal of Political Science*, 21(1), 9-24.
- Ratnayake, C. (2009). Evolution Of Scientific Management Towards Performance Measurement And Managing Systems For Sustainable Performance In Industrial Assets: Philosophical Point Of View. *Journal of technology management & innovation*, 4(1), 152-161.
- Reeves, T. C., & Hedberg, J. G. (2003). Interactive Learning Systems Evaluation. *Educational Technology*.
- Reynolds, P. D., & Curtin, R. (2008). Business Creation In The United States: Entry, Startup Activities And The Launch Of New Ventures. *The Small Business Economy For Data Year*, 165-240.
- Ribitzky, R. (2011). *Young Jobs In The Balance*. <http://upstart.bizjournals.com/entrepreneurs/hot-shots/2011/02/09/millennials-turning-to-entrepreneurship-and-sidepreneurship-to-combat-job.html>.
- Richerson, P. J., Mulder, M. B., & Vila, B. (1996). Principles Of Human Ecology. *Simon & Schuster Custom Pub.*.

- Richter, N. F., Hauff, S., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2022). The Use Of Partial Least Squares Structural Equation Modeling And Complementary Methods In International Management Research. *Management International Review*, 62(4), 449-470.
- Rifkin, J. (2011). The Third Industrial Revolution: How Lateral Power Is Transforming Energy, The Economy, And The World. *Macmillan*.
- Ringle, C., Da Silva, D., & Bido, D. (2015). Structural Equation Modeling With The Smartpls. Bido, D., da Silva, D., & Ringle, C.(2014). Structural Equation Modeling with the Smartpls. *Brazilian Journal Of Marketing*, 13(2).
- Ritchie, J., Lewis, J., Nicholls, C. M., & Ormston, R. (Eds.). (2013). *Qualitative Research Practice: A Guide For Social Science Students And Researchers*. sage.
- Ritzer, G. (1989). Sociology Of Work: A Metatheoretical Analysis. *Social Forces*, 67(3), 593-604.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). Organizational Behavior. *Pearson South Africa*.
- Roberts, B. H. (2015). The Third Industrial Revolution: Implications For Planning Cities And Regions. *Urban Frontiers*, 1(1), 1-22.
- Robla-Gómez, S., Becerra, V. M., Llata, J. R., Gonzalez-Sarabia, E., Torre-Ferrero, C., & Perez-Oria, J. (2017). Working Together: A Review On Safe Human-Robot Collaboration In Industrial Environments. *IEEE Access*, 5, 26754-26773.
- Roelen, C. A., Koopmans, P. C., de Graaf, J. H., van Zandbergen, J. W., & Groothoff, J. W. (2007). Job Demands, Health Perception And Sickness Absence. *Occupational Medicine*, 57(7), 499-504.
- Roig, M., & Pewitt, J. (2021). *A changing world of work: implications for the social contract*. United Nations Department of Economic and Social Affairs.
- Rosenblat, A., Levy, K. E., Barocas, S., & Hwang, T. (2017). Discriminating Tastes: Uber's Customer Ratings As Vehicles For Workplace Discrimination. *Policy & Internet*, 9(3), 256-279.
- Rousseau, D. M., & Wade-Benzoni, K. A. (1994). Linking Strategy And Human Resource Practices: How Employee And Customer Contracts Are Created. *Human Resource Management*, 33(3), 463-489.
- Roy, K. (2019). *How Is The Fourth Industrial Revolution Changing Our Economy*. In World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2019/11/the-fourth-industrial-revolution-is-redefining-the-economy-as-we-know-it>.
- Rule, J., & Rice, J. (Eds.). (1988). British Trade Unionism, 1750-1850: The Formative Years. *Addison-Wesley*.

- Ryan, F., Coughlan, M., & Cronin, P. (2009). Interviewing In Qualitative Research: The One-To-One Interview. *International Journal of Therapy and Rehabilitation*, 16(6), 309-314.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee Attitudes And Job Satisfaction. Human Resource Management: Published In Cooperation With The School Of Business Administration, *The University Of Michigan And In Alliance With The Society Of Human Resources Management*, 43(4), 395-407.
- Sabina, D., & Ernst, E. (2020). The Pandemic Is Accelerating A Shift Toward More Informal And Precarious Work. *Finance & Development, IMF*, December.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. V. (2013). *Örgütsel Davranış*. Aktüel Yayınları.
- Salgues, B. (2018). Society 5.0: Industry Of The Future, Technologies, Methods And Tools. *John Wiley & Sons*.
- Salleh, N. M., Shukry, S. N. M., Maylyn, V., & Jokinol, C. (2023). Analyzing the Challenges, Effects, and Motivations of Gig Economy Workers. *Social Sciences*, 13(6), 2125-2142. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i6/17514>
- Sander, T., & Teh, P. L. (2014). *Smartpls For The Human Resources Field To Evaluate A Model*.
- Sargeant, M. (2017). The Gig Economy And The Future Of Work. *Ejournal of International and Comparative Labour Studies*, 6(2), 1-12.
- Savater, F. (2000), *Gençlerle Politika Üzerine*, Çeviri: Ş. Karadeniz, İletişim Yayınlar, İstanbul.
- Schanz, K. U. (2022). Gig Economy Work: Mind the Protection Gaps. *The Geneva Association*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Scheiber, N. (2015). Growth In The ‘Gig Economy’fuels Work Force Anxieties. *New York Times*, 12.
- Schmidt, R., Möhring, M., Härting, R. C., Reichstein, C., Neumaier, P., & Jozinović, P. (2015, June). Industry 4.0-potentials for creating smart products: empirical research results. In *International Conference on Business Information Systems* (pp. 16-27). *Springer, Cham*.

- Schnall, P. L., Landsbergis, P. A., & Baker, D. (1994). Job Strain And Cardiovascular Disease. *Annual Review Of Public Health*, 15(1), 381-411.
- Schor, J. (2016). Debating The Sharing Economy. *Journal Of Self-Governance And Management Economics*, 4(3), 7-22.
- Schor, J. B., & Fitzmaurice, C. J. (2015). Collaborating And Connecting: The Emergence Of The Sharing Economy. In *Handbook Of Research On Sustainable Consumption* (pp. 410-425). *Edward Elgar Publishing*.
- Schuh, G., Potente, T., Wesch-Potente, C., & Hauptvogel, A. (2013). 10.6 *Sustainable Increase Of Overhead Productivity Due To Cyber-Physical-Systems*.
- Schumpeter, J. A. (1939). *Business Cycles: A Theoretical, Historical, And Statistical Analysis Of The Capitalist Process*. *McGraw-Hill*.
- Schwab, K. (2016). *Dördüncü Sanayi Devrimi*. (S. Talay, D., ve Z. Dicleli, Çev.) İstanbul: Optimist Kitap.
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*, Crown Business, New York. The smart-up ecosystem: Turning Open *Innovation into smart business*.
- Schwartz, J., Gretczko, M., & Sloan, N. (2016). The Gig Economy: Distraction or Disruption. B., Pelster, J. Schwartz,(Eds.), *Global human capital trends*, 105-110.
- Seçer, B. (2007). *Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A Social Capital Theory Of Career Success. *Academy of Management Journal*, 44, 219-237.
- Sekban, B. (2019). *Pilotlarda İş Güvencesizliği Algısı ile Psikolojik Sağlık Arasındaki İlişkide Sürekli Kaygının Rolü* (Master's thesis, Işık Üniversitesi).
- Sekhar, S. R., Chaturvedi, A., & Thakur, A. M. (2022). Modernization and Innovative Development in Society 5.0. In *Society 5.0: Smart Future Towards Enhancing the Quality of Society* (pp. 13-34). *Springer, Singapore*.
- Selden, S. C., & Brewer, G. A. (2000). Work Motivation In The Senior Executive Service: Testing The High Performance Cycle Theory. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(3), 531-550.
- Senik, C. (2021). Wage Satisfaction And Reference Wages. In *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics* (pp. 1-13). *Cham: Springer International Publishing*.
- Sennett, R. (2005). *Karakter Aşınması* (Çev. B. Yıldırım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Sennett, R. (2016). *Karakter Aşınması. Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerine Etkileri*. Ayrıntı Yayınları. Çev. B. Yıldırım. İstanbul.
- Sessions, H., Baer, M. D., Nahrgang, J. D., & Pychlau, S. (2023). From Free Pastures To Penned In: The Within-Person Effects Of Psychological Reactance On Side-Hustlers' Hostility And Initiative In Full-Time Work. *Journal of Applied Psychology*.
- Se-Um, K. (2016). Analysis Of High-Risk Employment Ratio. *Labor Rev*, 49-58.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact Of Employee Motivation On Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166. ISSN 2222-2839
- Shariatzadeh, N., Lundholm, T., Lindberg, L., & Sivard, G. (2016). Integration Of Digital Factory With Smart Factory Based On Internet Of Things. *Procedia Cirp*, 50, 512-517.
- Sharma, S., Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 75-86.
- Shaw, A., Fiers, F., & Hargittai, E. (2023). Participation Inequality In The Gig Economy. *Information, Communication & Society*, 26(11), 2250-2267.
- Shi, X., & Li, J. (2023). Key Factors For Instant Logistics Platforms To Attract And Retain Couriers: An Analysis Based On Online Comments. *Research in Transportation Business & Management*, 50, 101031.
- Shi, Y., Liu, B., Wang, H., Zhao, X., Wang, X., & Sun, T. (2021). Job Demands And Resources And Their Relationship With Satisfaction And Thriving At Work In A Sample Of Chinese Doctors: A Cross-Sectional Study. *BMJ Open*, 11(11), e045745.
- Shibata, S. (2020). Gig Work And The Discourse Of Autonomy: Fictitious Freedom In Japan's Digital Economy. *New Political Economy*, 25(4), 535-551.
- Shin, W. S., Seok Lee, Y., & Dahlgaard, J. J. (2019). A Pattern-Based Decision Framework In The Era Of Industry 4.0. *Total Quality Management & Business Excellence*, 30(sup1), S158-S181.
- Shiroishi, Y., Uchiyama, K., & Suzuki, N. (2018). Society 5.0: For Human Security And Well-Being. *Computer*, 51(7), 91-95.
- Shmueli, G., & Koppius, O. R. (2011). Predictive Analytics In Information Systems Research. *MIS Quarterly*, 553-572.

- Shmueli, G., Ray, S., Estrada, J. M. V., & Chatla, S. B. (2016). The Elephant In The Room: Predictive Performance Of PLS Models. *Journal of business Research*, 69(10), 4552-4564.
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review And Agenda For Future Research. *Journal Of Management*, 43(6), 1911-1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects Of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Seçkin Yayınevi.
- Silberman, M. S., Irani, L., & Ross, J. (2010). Ethics And Tactics Of Professional Crowdfork. *XRDS: Crossroads, The ACM Magazine for Students*, 17(2), 39-43.
- Silla, I., Gracia, F. J., & Peiró, J. M. (2005). Job Insecurity And Health-Related Outcomes Among Different Types Of Temporary Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89-117.
- Silva, B. C., & Moreira, A. C. (2022). Entrepreneurship And The Gig Economy: A Bibliometric Analysis. *Cuadernos De Gestion*.
- Šimurina, J., & Tica, J. (2006). Historical Perspective Of The Role Of Technology In Economic Development. *EFZG Working Paper Series*, (10), 1-13.
- Singh, A. (2021). Significance of Research Process in Research Work. *SSRN* 3815032.
- Siu, V., Tsang, N., & Wong, S. (1997). What Motivates Hong Kong's Hotel Employees?. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 38(5), 44-49.
- Skodo, A. (2014). Idealism, The Sociology Of Knowledge And Revisionist History Of Political Thought: Peter Laslett's Reappraisal Of Whig Historiography. *History Of Political Thought*, 35(3), 538-564.
- Slevitch, L. (2011). Qualitative And Quantitative Methodologies Compared: Ontological And Epistemological Perspectives. *Journal Of Quality Assurance In Hospitality & Tourism*, 12(1), 73-81.
- Sloane, P. J., & Ward, M. E. (2001). Cohort Effects And Job Satisfaction Of Academics. *Applied Economics Letters*, 8(12), 787-791.
- Smith A., (1776). *Milletlerin Zenginliği Doğası ve Nedenleri Üzerine Bir İnceleme*. Liberus Yayınları.
- Smola, K. W. (2003). *Incorporating Individual-Difference, Monetary-Based Constructs Into A Multi-Dimensional Pay Satisfaction Model*. Auburn University.

- Soebandrija, K. E. N., Soebandrija, K. E. N., Said, L. R., Utomo, P., Said, R. N. L. R., Utomo, P., & Nabila, R. (2021). *Gig Economy: Concepts, Opportunities and Challenges*.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler: Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta.
- Somer Tekatlı, S. (2019). *İnsan Kaynakları Uygulamalarında Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki* (Master's thesis, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Sooryamoorthy, R. (2020). *Scientometrics for the study of sociology*.
- Spector, P. E. (2021). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley & Sons.
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative Work Arrangements: Two Images Of The New World Of Work. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*, 4, 473-499.
- Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible Employment Relationships And Careers İn Times Of The COVID-19 Pandemic. *Journal Of Vocational Behavior*, 119, 103435.
- Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. John Wiley & Sons.
- Stake, R. E. (1995). *The Art Of Case Study Research*. Sage.
- Standing, G. (2014). The Precariat-The New Dangerous Class. *Amalgam*, 6(6-7), 115-119.
- Stanford, J. (2017). The Resurgence Of Gig Work: Historical And Theoretical Perspectives. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 382-401.
- Starman, A. B. (2013). The Case Study As A Type Of Qualitative Research. *Journal of Contemporary Educational Studies/Sodobna Pedagogika*, 64(1).
- Statt, D. A. (1994). *Psychology and the World of Work*. NYU Press.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The Future Of Work Motivation Theory. *Academy Of Management Review*, 29(3), 379-387.
- Stein, C. M., Morris, N. J., & Nock, N. L. (2012). Structural Equation Modeling. *Statistical Human Genetics: Methods And Protocols*, 495-512.
- Stephany, F., Dunn, M., Sawyer, S., & Lehdonvirta, V. (2020). Distancing Bonus Or Downscaling Loss? The Changing Livelihood Of US Online Workers İn Times Of COVID-19. *Tijdschrift Voor Economische En Sociale Geografie*, 111(3), 561-573.
- Stewart, A., & Stanford, J. (2017). Regulating Work İn The Gig Economy: What Are The Options?. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420-437.
- Stock, T., & Seliger, G. (2016). Opportunities Of Sustainable Manufacturing İn Industry 4.0. *Procedia CIRP*, 40, 536-541.

- Stoddard, D. B., A. Donnellon. 1997. *Verifone*. Harvard Business School Case Study 9-398-030, Harvard Business School Publishing, Boston.
- Strandhagen, J. W., Alfnes, E., Strandhagen, J. O., & Vallandingham, L. R. (2017). The Fit Of Industry 4.0 Applications In Manufacturing Logistics: A Multiple Case Study. *Advances in Manufacturing*, 5(4), 344-358.
- Streukens, S., & Leroi-Werelds, S. (2016). Bootstrapping And PLS-SEM: A Step-By-Step Guide To Get More Out Of Your Bootstrap Results. *European Management Journal*, 34(6), 618-632.
- Sutherland, W., Jarrahi, M. H., Dunn, M., & Nelson, S. B. (2020). Work Precarity And Gig Literacies In Online Freelancing. *Work, Employment and Society*, 34(3), 457-475.
- Sümer, N., Solak, N., & Harma, M. (2013). *İşsiz Yaşam İşsizliğin ve İş Güvencesizliğinin Birey ve Aile Üzerindeki Etkileri*.
- Süral, P., ve Topaloğlu, T. (2012). *Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar*. Nobel Akademik Yayıncılık. Ankara.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature Of Job nsecurity: Understanding Employment Uncertainty On The Brink Of A New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job Insecurity: A Literature Review* (Vol. 1, pp. 1-30). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Svizzero, S., & Tisdell, C. A. (2014). *Hunter-Gatherer Societies: Their Diversity and Evolutionary Processes*.
- Sweet, J. J., Nelson, N. W., & Moberg, P. J. (2006). The TCN/AACN 2005 “Salary Survey”: Professional Practices, Beliefs, And Incomes Of US Neuropsychologists. *The Clinical Neuropsychologist*, 20(3), 325-364.
- Sztumski J. (2017), *Praca Jako Wartość Moralna*, „*Annales Universitatis Marie Curie-Skłodowska Lublin – Polonia*”, vol. 30 (2).
- Şahin, F. (2011). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları ve Örgütler İçin Önemi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 24-39.
- Şangar, Z. (2016). *İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi: Akademik Personel Üzerinde Bir Çalışma* (Master's thesis, ESOGÜ, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Şapçı, M. (2016). *Ücret Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Şeker, S. (2011). *Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. DEÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şenakın, G. (2014). *İş Doyumu ve Sağlık Çalışanları*. Beykent Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi
- Şener, B. (2001). *Modern Otel İşletmelerinde Yönetim ve Organizasyon*. Detay Yayıncılık.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Gazi Kitapevi, 7. Baskı, Ankara, 202.
- Şimşir, İ., & Seyran, F. (2020). İş Tatmininin Önemi ve Etkileri. *Meyad Akademi*, 1(1), 25-42.
- Şirin, E. (2009). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Araştırma Görevlilerinin İş Tatmini ve Öğretim Üyeliğine İlişkin Tutum İlişkisinin İncelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 5(1), 85-104.
- Taber, K. S. (2018). The Use Of Cronbach's Alpha When Developing And Reporting Research Instruments In Science Education. *Research In Science Education*, 48, 1273-1296.
- Taherdoost, H. (2016). *Sampling Methods In Research Methodology; How To Choose A Sampling Technique For Research*. How To Choose A Sampling Technique For Research (April 10, 2016).
- Tan, Z. M., Aggarwal, N., Cowls, J., Morley, J., Taddeo, M., & Floridi, L. (2021). The Ethical Debate About The Gig Economy: A Review And Critical Analysis. *Technology in Society*, 65, 101594.
- Tarakçıoğlu, S., Sökmen, A., & Boylu, Y. (2010). Motivasyon Araçlarının Değerlendirilmesi: Ankara'da Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 3-20.
- Taris, T. W., & Feij, J. A. (2004). Learning And Strain Among Newcomers: A Three-Wave Study On The Effects Of Job Demands And Job Control. *The Journal of Psychology*, 138(6), 543-563.
- Tashakkori, A., Teddlie, C., & Teddlie, C. B. (1998). *Mixed Methodology: Combining Qualitative And Quantitative Approaches* (Vol. 46). sage.
- Tassinari, A., & Maccarrone, V. (2020). Riders On The Storm: Workplace Solidarity Among Gig Economy Couriers In Italy And The UK. *Work, Employment and Society*, 34(1), 35-54.
- Taşdemir, S. (2013). *Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış, Motivasyon Araçları ve Bilgi Teknolojileri Ve İletişim Kurumu Ölçeğinde Bir Model Önerisi*. Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Yayınlanmamış İdari Uzmanlık Tezi. Ankara.

- Tay, K. W., & Mohamad, S. F. (2022). Advantages And Challenges Of The Gig Economy: Perspective From Potential Hospitality Employees/Tay Kei Win, Siti Fatimah Mohamad. *Journal of Tourism, Hospitality and Culinary Arts*, 14(1), 348-363.
- Taylor, M., Marsh, G., Nicol, D., & Broadbent, P. (2017). Good Work: The Taylor Review Of Modern Working Practices (p. 11). London: Department for Business, Energy & Industrial Strategy.
- Taylor, P., & Bain, P. (2008). United By A Common Language? Trade Union Responses In The UK And India To Call Centre Offshoring. *Antipode*, 40(1), 131-154.
- Teddlie, C., & Tashakkori, A. (2009). *Foundations Of Mixed Methods Research: Integrating Quantitative And Qualitative Approaches In The Social And Behavioral Sciences*. Sage.
- Tekin, G., & Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini. *Social Sciences Studies Journal*.
- Terre Blanche, M., & Durrheim, K. (1999). Histories Of The Present: Social Science Research In Context. *Research In Practice: Applied Methods For The Social Sciences*, 2(1), 1-7.
- Terzi, M. (2018). Reconstruction Of Idealism In Theorizing Scientifically The Discipline Of International Relations For Peace And International Security: Idea-Realism. *Uluslararası Kriz ve Siyaset Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 10-40.
- Thakur, S. (2023). What Is Gig Economy: Understanding The Meaning, Factors, Types And More!. *Unstop*.
- The Economist. (2015). The Dawn of Artificial Intelligence. *The Economist*, s. 11.
- The Marketplace-Edison Research Poll. (2018). *The Gig Economy*.
- The Online Labour Index, <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/> (Erişim Tarihi: 09.08.2022).
- The Research Advisors (2006), <https://www.research-advisors.com/tools/SampleSize.htm>
- Thomas, K. D. (2018). Taxing The Gig Economy. *University of Pennsylvania Law Review*, 1415-1473.
- Thomas, R. D., Davis, J. W., Cuccaro, P. M., & Gemeinhardt, G. L. (2022). Assessing Associations Between Insecure Income And US Workers' Health: An IPUMS-MEPS analysis. *Social Science & Medicine*, 309, 115240.
- Thomas, S. M., & Baddipudi, V. (2022). Changing Nature Of Work And Employment In The Gig Economy: The Role Of Culture Building And Leadership In Sustaining Commitment And Job Satisfaction. *NHRD Network Journal*, 15(1), 100-113.

- Thompson, P., & Smith, C. (2009). Labour Power And Labour Process: Contesting The Marginality Of The Sociology Of Work. *Sociology*, 43(5), 913-930.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development And Validation Of The Job Crafting Scale. *Journal Of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Todolí-Signes, A. (2017). The ‘Gig Economy’: Employee, Self-Employed Or The Need For A Special Employment Regulation?. Transfer: *European Review of Labour and Research*, 23(2), 193-205.
- Toffler, A. (1970). *Future shock*. A Bantam Book / published by arrangement with Random House, Inc.
- Toffler, A. (1981). *The Third Wave*. London: Pan Books Ltd.
- Toffler, A. (2022). *The third wave: The classic study of tomorrow*. Bantam.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Tor, S. S., & Esengün, K. (2011). Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2011(1), 53-63.
- Tóth, Z., Nemkova, E., Hizsák, G., & Naudé, P. (2022). Social Capital Creation On Professional Sharing Economy Platforms: The Problems Of Rating Dependency And The Non-Transferability Of Social Capital. *Journal of Business Research*, 144, 450-460.
- Tozkoşparan, G. (2012). *Motivasyon ve Motivasyon Teorileri. Liderlik ve Motivasyon*. Nobel Yayıncılık. Ankara.
- Tran, M., & Sokas, R. K. (2017). The Gig Economy And Contingent Work: An Occupational Health Assessment. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 59(4), e63.
- Tripathi, M. A., Tripathi, R., & Yadav, U. S. (2022). Prospects of Impending Digital Platform Economy: Rise of Gig Work. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(3).
- Tsekeris, C. (2019). Surviving And Thriving In The Fourth Industrial Revolution: Digital Skills For Education And Society. *Homo Virtualis*, 2(1), 34-42.
- Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). Leadership And Job Demands-Resources Theory: A Systematic Review. *Frontiers In Psychology*, 12.
- Tuna, M. (2007). Personel Devir Oranı Analizi: Ankara’da Yer Alan Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama: Anatolia. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(1), 45-52.

- Turan, M., & Parsak, G. (2011). Yabancılaşma Ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.
- Turgot, A. R. J. (1750). *Tableau Philosophique Des Progrès Successifs De L'esprit Humain*. Discours Prononcé En Latin Dans Les Écoles De Sorbonne Pour La Clôture Des Sorboniques, Par M. L'abbé Turgot, Prieur De La Maison, Le, 11.
- Tusińska, M. (2023). Motives And Expectations Of Platform Workers In Poland. *Ekonomia I Prawo. Economics and Law*, 22(2), 385-398.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Türkcan, E. (2009). *Dünya 'da ve Türkiye 'de Bilim, Teknoloji ve Politika*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Uchitelle, L., & Kleinfield, N. R. (1996). The Downsizing Of America: Paying The Price In People. *International Herald Tribune*, 1.
- Umachandran, K., Jurčić, I., Della Corte, V., & Ferdinand-James, D. S. (2019). *Industry 4.0: The New Industrial Revolution*. In *Big Data Analytics For Smart And Connected Cities* (pp. 138-156). IGI Global.
- Umair, A., Conboy, K., & Whelan, E. (2019). *Understanding The Influence Of Technostress On Workers 'job Satisfaction In Gig-Economy: An Exploratory Investigation*.
- Umair, A., Conboy, K., & Whelan, E. (2023). Examining Technostress And Its Impact On Worker Well-Being In The Digital Gig Economy. *Internet Research*, 33(7), 206-242. DOI: 10.1108/INTR-03-2022-0214
- Umar, M., Xu, Y., & Mirza, S. S. (2021). The Impact Of Covid-19 On Gig Economy. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 2284-2296.
- UNCTAD (2009). Information Economy Report 2009. *Trends and Outlook in Turbulent Times*. Geneva: UNCTAD.
- United Nations (1982). *Demographic Year Book 1981*. United Nations, New York.
- Uymaz, A. O. (2022). The Influence Of Trait Anxiety On Career Self-Management And The Moderator Effect Of State Anxiety About Layoffs Due To Covid 19 Pandemic Among White-Collar Employees. *Asean Journal of Psychiatry*, 15-15.
- Uymaz, A. O., & Arslan, S. (2022). Unethical Pro-Organizational Behavior As An Outcome Of Servant Leadership. *Journal of Management & Organization*, 28(1), 33-57.
- Uymaz, P., & Uymaz, A. O. (2022). Assessing Acceptance Of Augmented Reality In Nursing Education. *PLoS One*, 17(2), e0263937.

- Uymaz, P., Uymaz, A. O., & Akgül, Y. (2023). Assessing the Behavioral Intention of Individuals to Use an AI Doctor at the Primary, Secondary, and Tertiary Care Levels. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 1-18.
- Uzun, H. (2014). Yeni Bir Kurumsal Motivasyon Örneği; Teknoloji Üretim Merkezleri. *Firat University Journal of Social Sciences/Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2).
- Üçüncü, K. (2016). *İş Tatmini ve Motivasyon*. Karadeniz Teknik Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı.
- Ünal, Ö. (2022). *Gig Ekonomisinin Çalışma İlişkilerine Etkisi*. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünal, Ö., & Temiz, H. E. (2022). Gig Ekonomisi Bağlamında İş İlişkisinin Değişen Yüzü: Uber Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 72(1).
- Üngüren, E. (2011). *Psikobiyolojik kişilik kuramı ekseninde yöneticilerin kişilik özellikleri, karar verme stilleri ve örgütsel sonuçlara yansımaları*.
- Ünsar, A. S. (2011). Motivasyonunun İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Akademik Bakış Dergisi*, 25, 1-15.
- Väänänen, A., Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., Mutanen, P., Vahtera, J., & Peiró, J. M. (2003). Job Characteristics, Physical And Psychological Symptoms, And Social Support As Antecedents Of Sickness Absence Among Men And Women In The Private Industrial Sector. *Social Science & Medicine*, 57(5), 807-824.
- Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). What Do Platforms Do? Understanding The Gig Economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273-294.
- Van den Broeck, A., Van Ruysseveldt, J., Vanbelle, E., & De Witte, H. (2013). The Job Demands-Resources Model: Overview And Suggestions For Future Research. *Advances In Positive Organizational Psychology*.
- Van Doorn, N., & Vijay, D. (2021). Gig Work As Migrant Work: The Platformization Of Migration Infrastructure. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 0308518X211065049.
- Van Duijnhoven, J. (2018). Job Insecurity In The Gig-Economy : Considering Turnover As A Way To Cope? *FEB MSc Business Administration*.
- Van Gelderen, M. J., Nijdam, M. J., Haagen, J. F., & Vermetten, E. (2020). Interactive Motion-Assisted Exposure Therapy For Veterans With Treatment-Resistant Posttraumatic Stress Disorder: A Randomized Controlled Trial. *Psychotherapy And Psychosomatics*, 89(4), 215-227.

- Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). The Longitudinal Impact Of A Job Crafting Intervention. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 107-119.
- Vargas, Z. (2013). *Labor Rights Are Civil Rights*. In *Labor Rights Are Civil Rights*. Princeton University Press.
- Varlık, S., Sorm, S., & Günbayı, İ. (2021). Validity And Reliability Of The Pedagogical Leadership Scale: Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Method Studies*, Issue4,1-12[Online]www.jomesonline.comDOI:10.14689/jomes.2021.4.1
- Velocityglobal (2022). *44 Eye-Opening Gig Economy Statistics For 2022*.
- Venkataraman, A., & Joshi, C. S. (2020). Who Am I? An Ethnographic Study Exploring The Construction Of Organizational And Individual Self Among Indian IT Employees. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 9(1), 72-83.
- Venkateswaran, V. (2022). Roundtable Discussion With HR Leaders Impact On HR In The Gig Economy. *NHRD Network Journal*, 15(1), 17-26.
- Verboven, K. (2014). Attitudes To Work And Workers In Classical Greece And Rome. *TSEG-The Low Countries Journal of Social and Economic History*, 11(1), 67-88.
- Veyne, P. (1976). *Le Pain Et Le Cirque: Sociologie Historique D'un Pluralisme Politique*. Seuil.
- Volkin, M. (2020). Why The Gig Economy Will Drive The Future Of Employment. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2020/03/27/why-the-gig-economy-will-drive-the-future-of-employment/?sh=418b33024f52>
- Voon, J. P., & Ma, Y. C. (2014). Global Financial Crisis And Perceptions Of Job Insecurity: The China Case. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 53, 138-148.
- Voorhees, C. M., Brady, M. K., Calantone, R., & Ramirez, E. (2016). Discriminant Validity Testing in Marketing: An Analysis, Causes For Concern, And Proposed Remedies. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 44, 119-134.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*.
- Vučeković, M., Avlijaš, G., Marković, M. R., Radulović, D., Dragojević, A., & Marković, D. (2023). The Relationship Between Working in The “Gig” Economy And Perceived Subjective Well-Being in Western Balkan Countries. *Frontiers in Psychology*, 14, 1180532.
- Vučeković, M., Radović-Marković, M., Nikitović, Z., & Vujičić, S. (2022). *Rise of the Gig Economy and Further Trends in the Work Processes*.

- Waldenberger, F. (2018). *The Digital Future, Society 5.0: Japanese Ambitions and Initiatives*. International Reports, 8(2019), 153964762-6138.
- Waldron, R. (2022). Experiencing Housing Precarity n The Private Rental Sector During The Covid-19 Pandemic: The Case Of Ireland. *Housing Studies*, 38(1), 84-106.
- Waller, A. D. (1920). The Physiological Cost Of Muscular Work Measured By The Discharge Of Carbon Dioxide. Part I.—The Energy Output Of Dock Labourers During “Heavy Work. Proceedings of the Royal Society of London. *Series B, Containing Papers of a Biological Character*, 91(637), 166-185.
- Wan, J., Tang, S., Shu, Z., Li, D., Wang, S., Imran, M., & Vasilakos, A. V. (2016). Software-Defined Industrial Internet Of Things In The Context Of Industry 4.0. *IEEE Sensors Journal*, 16(20), 7373-7380.
- Wang, Q. (2018). Distribution Features And Intellectual Structures Of Digital Humanities: A Bibliometric Analysis. *Journal of Documentation*.
- Wang, S., Li, L. Z., & Coutts, A. (2022). National Survey Of Mental Health And Life Satisfaction Of Gig Workers: The Role Of Loneliness And Financial Precarity. *BMJ Open*, 12(12), e066389.
- Wang, S., Wan, J., Zhang, D., Li, D., & Zhang, C. (2016). Towards Smart Factory For Industry 4.0: A Self-Organized Multi-Agent System With Big Data Based Feedback And Coordination. *Computer Networks*, 101, 158-168.
- Wang, Y., Ma, H. S., Yang, J. H., & Wang, K. S. (2017). Industry 4.0: A Way From Mass Customization To Mass Personalization Production. *Advances In Manufacturing*, 5(4), 311-320.
- Watson, G. (2019). Improving The Federal Tax System For Gig Economy Participants. *Tax Foundation*, October, 18.
- Watson, G. P., Kistler, L. D., Graham, B. A., & Sinclair, R. R. (2021). Looking at The Gig Picture: Defining Gig Work and Explaining Profile Differences in Gig Workers’ Job Demands and Resources. *Group & Organization Management*, 46(2), 327-361.
- Web of Science Group Core Collection (WS388947497 / 01) (2019), *Clarivate Analytics*, https://cabim.ulakbim.gov.tr/wp-content/uploads/sites/4/2019/11/WS388947497_Turkey-Brochure_V3_RGB_TR.pdf,
- Webb, A., McQuaid, R., & Rand, S. (2020). Employment In The Informal Economy: Implications Of The COVID-19 Pandemic. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(9/10), 1005-1019.

- Webster, E., Lambert, R., & Beziudenhout, A. (2011). *Grounding Globalization: Labour In The Age Of Insecurity*. John Wiley & Sons.
- Wei, W., & Thomas MacDonald, I. (2022). Modeling The Job Quality Of ‘Work Relationships’ In China’s Gig Economy. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(4), 855-879.
- Weil, D. (2014). *The Fissured Workplace*. Harvard University Press.
- Weyer, S., Schmitt, M., Ohmer, M., & Gorecky, D. (2015). Towards Industry 4.0-Standardization As The Crucial Challenge For Highly Modular, Multi-Vendor Production Systems. *Ifac-Papersonline*, 48(3), 579-584.
- WGU (Western Governors University). (2018). *The Pros And Cons Of The Gig Economy. What Is The Gig Economy?.* <https://www.wgu.edu/blog/pros-and-cons-gig-economy1808.html#close>
- Wieder, N. (2023). 9 Reasons Why Gig Economy Platforms Should Invest in Identity Verification. Medium. <https://medium.com/@searchbug/9-reasons-why-gig-economy-platforms-should-invest-in-identity-verification-b2cd378f6adc>
- Williams, C. C., & Horodnic, I. A. (2019). *Dependent Self-Employment: Theory, Practice And Policy*. Edward Elgar Publishing.
- Wilson N., Godfrey J., Borowy E., (2022). Part 3: *Why Gig Work Is Becoming A Choice For So Many*. Legal & General Group Plc U.S. Gig Economy Study
- Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The Concept Of ‘Flexicurity’: A New Approach To Regulating Employment And Labour Markets. *Transfer: European Review Of Labour And Research*, 10(2), 166-186.
- Wisskirchen, G., Biacabe, B. T., Bormann, U., Muntz, A., Niehaus, G., Soler, G. J., & von Brauchitsch, B. (2017). Artificial Intelligence And Robotics And Their Impact On The Workplace. *IBA Global Employment Institute*, 11(5), 49-67.
- Witte, H. D. (1999). Job Insecurity And Psychological Well-Being: Review Of The Literature And Exploration Of Some Unresolved Issues. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy And Algorithmic Control In The Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75.
- Wood, A., & Lehdonvirta, V. (2021). Platform Precarity: Surviving Algorithmic Insecurity In The Gig Economy. SSRN. 3795375.

- Wood, A., Graham, M., Lehdonvirta, V., Barnard, H., & Hjorth, I. (2016). Virtual Production Networks: Fixing Commodification And Disembeddedness. *SSRN*.
- Woodcock, J., & Graham, M. (2019). *The Gig Economy*. A Critical Introduction. Cambridge: Polity.
- World Bank. (2019). World Development Report 2019: *The Changing Nature of Work*. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1328-3.
- World Economic Forum. (2017). *Realizing Human Potential In The Fourth Industrial Revolution: An Agenda For Leaders To Shape The Future Of Education, Gender And Work*. In World Economic Forum.
- Wright, C. F., & Brown, W. (2013). The Effectiveness Of Socially Sustainable Sourcing Mechanisms: Assessing The Prospects Of A New Form Of Joint Regulation. *Industrial Relations Journal*, 44(1), 20-37.
- Wrigley, E. A. (2013). Energy And The English Industrial Revolution. *Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences*, 371(1986), 20110568.
- Wrigley, E. A. (2018). Reconsidering The Industrial Revolution: England and Wales. *Journal of Interdisciplinary History*, 49(1), 9-42.
- Wu, Q., & Li, Z. (2019). Labor Control And Task Autonomy Under The Sharing Economy: A Mixed-Method Study Of Drivers' Work. *The Journal of Chinese Sociology*, 6(1), 1-21.
- Wu, Q., Zhang, H., Li, Z., & Liu, K. (2019). Labor Control In The Gig Economy: Evidence From Uber In China. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 574-596.
- Wu, X. (2008). *A Longitudinal Study Of Pay Satisfaction: An Examination Of Reactions To Commitment And Work Performance*. In 2008 4th International Conference On Wireless Communications, Networking And Mobile Computing (pp. 1-4). IEEE.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role Of Personal Resources In The Job Demands-Resources Model. *International Journal Of Stress Management*, 14(2), 121.
- Yağar, F., & Dökme, S. (2018). Niteliksel Araştırmaların Planlanması: Araştırma Soruları, Örneklem Seçimi, Geçerlik ve Güvenirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.
- Yalçın, S. (1994). *Personel Yönetimi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi. Beta Yayıncılık. İstanbul.
- Yang, H., Kumara, S., Bukkapatnam, S. T., & Tsung, F. (2019). The Internet Of Things For Smart Manufacturing: A Review. *IIEE Transactions*, 51(11), 1190-1216.

- Yaşlıoğlu, M., Karagülle, A. Ö., & Baran, M. (2013). An Empirical Research On The Relationship Between Job Insecurity, Job Related Stress And Job Satisfaction In Logistics Industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 332-338. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.501>
- Yeh, H. J. (2015). Job Demands, Job Resources, And Job Satisfaction In East Asia. *Social Indicators Research*, 121(1), 47-60.
- Yıldız, E. (2020). *Smartpls ile Yapısal Eşitlik Modellemesi Reflektif ve Formatif Yapılar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, R. ve Koyuncu, D. T. (2020). Bir Dönüşümün Başlangıç Hikâyesi: Kara Elmas ve Endüstri Devrimi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 1021-1042.
- Yılmaz, V., & Kınaş, Y. (2020). Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesiyle Bir Elektrik Dağıtım Şirketinin Hizmet Kalitesinin Araştırılması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(2), 437-456.
- Yiğenoğlu, K. (2015). İkinci Dünya Savaşından Günümüze Değişen Güç Dengeleri ve ABD'nin Pasifik Bölgesi Stratejisi: Trans-Pasifik Ortaklığı Örneği. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (58), 327-341.
- Yin R. K., (2017). *Durum Çalışması Araştırması Uygulamaları*. Çev. Günbayı İ. Nobel Akademik Yayıncılık
- Yin, R. K. (2009). *Case Study Research: Design And Methods* (Vol. 5). sage.
- Yin, Y., Steckle, K. E., & Li, D. (2018). The Evolution of Production Systems From Industry 2.0 Through Industry 4.0. *International Journal of Production Research*, 56(1-2), 848-861.
- Yoel, S. M., & Hasym, M. W. (2021). *Healthcare Protection for Gig Workers: A Brief Case During Pandemic*. In *1st International Conference on Law and Human Rights 2020* (ICLHR 2020) (pp. 404-409). Atlantis Press.
- Young, L., Milner, M., Edmunds, D., Pentsil, G., & Broman, M. (2014). The Tenuous Relationship Between Salary And Satisfaction. *Journal of Behavioral Studies In Business*, 7(1).
- Yuan, B., Lan, J., & Li, J. (2022). Understanding The Health Outcomes of The Work Pattern Transformation In The Age of Gig Economy: An Investigation of The Association Between Multiple-Job Holding And Health Status In the United States and China. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 1-15.
- Yuan, B., Li, J., Wu, L., & Wang, Z. (2019). Multi-Level Social Health Insurance System In The Age Of Frequent Employment Change: The Urban Unemployment-Induced

- Insurance Transition And Healthcare Utilization In China. *In Healthcare* (Vol. 7, No. 2, p. 77). MDPI.
- Yüksel, Y. (2010). Esnek Kapitalizm ve Altın Yakalı Çalışanlar. *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5), 97-117.
- Zablah, A. R., Chonko, L. B., Bettencourt, L. A., Allen, G., & Haas, A. (2012). A Job Demands-Resources (JD-R) Perspective On New Product Selling: A Framework For Future Research. *Journal Of Personal Selling & Sales Management*, 32(1), 73-87.
- Zanoon, N., Al-Haj, A., & Khwaldeh, S. M. (2017). Cloud Computing And Big Data Is There A Relation Between The Two: A Study. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(17), 6970-6982.
- Zavaraqi, R., & Fadaie, G. R. (2012). Scientometrics Or Science Of Science: Quantitative, Qualitative Or Mixed One. *Collnet Journal Of Scientometrics And Information Management*, 6(2), 273-278.
- Zencirkıran M., Çalış Ş., Baştürk Ş., Keser A., Omay U. ve Sungur Z. (2012). *Çalışma Sosyolojisi*. Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi. Eskişehir
- Zetlin, M. (2018). *The Future of Work: How to Thrive Through IT's Latest Revolution*. CIO. <https://www.cio.com/article/3252339/the-future-of-work-how-to-thrive-through-its-latest-revolution.html>
- Zhang, X., Lin, Z., & Maeng, J. (2022). Investigating The Impact Of Home-Sharing On The Traditional Rental Market. *Internet Research*, 32(7), 169-184.
- Zhang, Y., & Wildemuth, B. M. (2009). Unstructured Interviews. *Applications Of Social Research Methods To Questions In Information And Library Science*, 222-231.
- Zheng, Q., & Yang, W. (2020). *The Characteristics of The Gig Economy*. Cambridge University Press.
- Zheng, S., Ding, T., Chen, H., Wu, Y., & Cai, W. (2021). Precarious Job Makes Me Withdraw? The Role Of Job Insecurity And Negative Affect. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24), 12999. <https://doi.org/10.3390/ijerph182412999>
- Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. (2014). Job Insecurity And Job Satisfaction: The Interactively Moderating Effects Of Optimism And Person-Supervisor Deep-Level Similarity. *Career Development International*, 19(4), 426-446. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2013-0121>
- Zhu, J., & Liu, W. (2020). A Tale Of Two Databases: The Use Of Web Of Science And Scopus In Academic Papers. *Scientometrics*, 123(1), 321-335.

- Ziakis, C., Vlachopoulou, M., & Petridis, K. (2022). Start-Up Ecosystem (StUpEco): A Conceptual Framework and Empirical Research. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(1), 35.
- Zietlow, R. E. (2020). The New Peonage: Liberty And Precarity For Workers In The Gig Economy. *Wake Forest L. Rev.*, 55, 1087.
- Zwick, A. (2018). Welcome To The Gig Economy: Neoliberal Industrial Relations And The Case Of Uber. *GeoJournal*, 83(4), 679-691.
- Zwysen, W., & Piasna, A. (2023). Pushed Online: What Characteristics Of Regional Offline Labour Markets Influence The Expansion Of Internet And Platform Work?. *New Technology, Work and Employment*.
- Вайпан, В. А. (2017). Основы Правового Регулирования Цифровой Экономики. *Право и экономика*, (11), 5-18.

İnternet Kaynakları

- 4857 Sayılı İş Kanunu 32. Maddesi, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20030522.pdf>, (erişim tarihi: 23.11.2022).
- 4857 Sayılı İş Kanunu 51. Maddesi, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>, (erişim tarihi: 23.11.2022).
- <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>, (erişim tarihi: 09.08.2022).
- <http://onlinelabourobservatory.org/oli-demand/>, (erişim tarihi: 08.08.2022).
- <http://onlinelabourobservatory.org/oli-demand/>, (erişim tarihi: 18.08.2022).
- <http://www.nirvanasosyal.com/h-392-nitel-arastirmada-veri-analizi-tema-analizi-betimsel-analiz-icerik-analizi-ve-analitik-genelleme.html>, (erişim tarihi: 06.11.2022).
- <https://arstechnica.com/tech-policy/2016/10/uber-drivers-employees-uk-court-ruling/>, (erişim tarihi: 11.12.2022).
- <https://brodmin.com/case-studies/gig-economy-case-study/>, (erişim tarihi: 12.04.2022).
- <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>, (erişim tarihi: 18.08.2022).
- <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>, (erişim tarihi: 18.08.2022).
- <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ucretli-Calisan-Istatistikleri-Eylul-2022-45826>, (erişim tarihi: 23.11.2022).
- <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-turkish/gig>, (erişim tarihi: 11.04.2022).
- <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>, (erişim tarihi: 24.08.2022).
- <http://onlinelabourobservatory.org/oli-demand/>, (erişim tarihi: 06.11.2023).

<https://thrivemyway.com/freelance-stats/#:~:text=Currently%2C%20there%20are%20approximately%201.1,in%20the%20world%20are%20freelancers>, (erişim tarihi: 02.11.2022).

<https://tr.economy-pedia.com/11032119-post-industrial-society>, (erişim tarihi: 15.07.2022).

<https://web.archive.org/web/20150528015037/http://blog.uber.com/AmmanLaunch>, (erişim tarihi: 18.08.2022).

<https://webrazzi.com/2022/04/11/turkiye-de-toplam-indirilme-sayisi-5-2-milyona-ulasan-uber-erisim-engeli-oncesine-gore-yuzde-120-buyudu/>, (erişim tarihi: 15.02.2023).

<https://www.accenture.com/ru-ru/company-news-release-techvision%E2%80%912016>, (erişim tarihi: 09.08.2022).

<https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/employers/self-employment-entrepreneurship>, (erişim tarihi: 18.08.2022).

<https://www.fieldengineer.com/skills/on-demand-workers>, (erişim tarihi: 05.08.2022).

<https://www.freelancer.com/about>, (erişim tarihi: 18.08.2022).

<https://www.girisimhaberleri.com/armut-com-2022-yilini-yuzde-328-gelir-buyumesiyle-kapatti/>, (erişim tarihi: 15.02.2023).

<https://www.globalworkplaceinsider.com/2022/04/how-the-gig-economy-is-reshaping-labour-markets/>, (erişim tarihi: 11.12.2022).

<https://www.history.com/topics/industrial-revolution/industrial-revolution>, (erişim tarihi: 07.04.2022).

<https://www.iienstitu.com/blog/motivasyon-teorileri>, (erişim tarihi: 16.08.2022).

https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_834462/lang--tr/index.htm, (erişim tarihi: 23.11.2022).

https://www.jetro.go.jp/en/jetro/topics/2017/1703_topics3.html, (erişim tarihi: 16.07.2022).

https://www.jetro.go.jp/en/jetro/topics/2017/1703_topics3.html, (erişim tarihi: 07.04.2022).

<https://www.mahfiegilmez.com/2022/06/gig-ekonomisi.html>, (erişim tarihi: 04.11.2022).

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, (erişim tarihi: 11.12.2022).

<https://www.mindtools.com/pages/article/job-demands-resources-model.htm>, (erişim tarihi: 17.08.2022).

<https://www.newswire.ca/news-releases/gig-economy-workforce-rockets-to-more-than-one-in-ten-of-canadians-a-further-third-are-open-to-joining-reveals-new-study-812441559.html>, (erişim tarihi: 18.08.2022).

<https://www.nytimes.com/2020/08/10/opinion/uber-ceo-dara-khosrowshahi-gig-workers-deserve-better.html>, (erişim tarihi: 05.08.2022).

<https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>, (erişim tarihi: 18.08.2022).

https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/gig_1?q=gig, (erişim tarihi: 11.04.2022).

<https://www.pewresearch.org/internet/2021/12/08/the-state-of-gig-work-in-2021/>, (erişim tarihi: 12.04.2022).

<https://www.qualityresearchinternational.com/socialresearch/idealism.htm#:~:text=>, (erişim tarihi: 13.08.2022).

<https://www.rekabet.gov.tr/tr/Sayfa/yayinlar/rekabet-terimleri-sozlugu/terimler-listesi?icerik=462fd214-1178-4b46-996a-8e7278249b2e>, (erişim tarihi: 26.07.2022).

<https://www.sahibinden.com/>, (erişim tarihi: 15.02.2023).

<https://www.smartpls.com/documentation/algorithms-and-techniques/bootstrapping/>, (erişim tarihi: 13.09.2023).

<https://www.smartpls.com/documentation/literature/glossary/>, (erişim tarihi: 12.09.2023).

<https://www.thecairoreview.com/essays/society-5-0-and-the-future-economies/>, (erişim tarihi: 08.04.2022).

<https://www.theguardian.com/australia-news/2022/mar/28/report-into-the-gig-economy-finds-women-are-earning-37-less-than-men>, (erişim tarihi: 27.11.2022).

<https://www.theguardian.com/business/2021/mar/17/courts-close-in-on-gig-economy-firms-globally-as-workers-seek-rights>, (erişim tarihi: 11.12.2022).

<https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/jul/26/will-we-get-by-gig-economy>, (erişim tarihi: 12.08.2022).

<https://www.uber.com/tr/tr/about/>, (erişim tarihi: 18.08.2022).

<https://www.zenbusiness.com/freelancer-pay-gap/>, (erişim tarihi: 27.11.2022).

EKLER

EK 1: Aydınlatılmış Onam Formu

AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU

Sayın

Merhaba ben Sergen GÜRSOY. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesinde Öğretim Görevlisi olup Akdeniz Üniversitesinde doktora eğitimimi sürdürmekteyim.

Öncelikle bu araştırmaya gösterdiğiniz ilgi bakımından teşekkür ederim. Aydınlatılmış Onam Formu'nun amacı, görüşme kapsamı ve sürecini tarafınıza bilgilendirilmesinin sağlanma ve sizlerden katılım için onay alınmasıdır. Araştırmada "Çalışanların Gıg ekonomisine katılım nedenlerinin ortaya çıkarılması" amaçlanmaktadır. Gıg çalışanlarının içerisinde bulundukları işgücü piyasasını anlamlandırması ve katılım nedenlerinin ortaya çıkarılması hedeflenmektedir. Bu sebeple sizlerle çevrimiçi platformlar aracılığıyla görüşmeler planlanmaktadır. Görüşme aşamasında elde edilen verilerin yalnızca araştırma hedefleri doğrultusunda kullanılacağı için araştırma sorularına yönelik göstereceğiniz özen ve samimiyet, bulguların geçerliği ve güvenilirliğini artıracaktır. Görüşme esnasında tüm sesli ifadeler ve görseller araştırmacının sorumluluğunda olup kesinlikle araştırma hedeflerine dışına çıkmadan gizli biçimde saklı tutulacaktır. Görüşme görüntülü biçimde kayıt altına alınmayacak sadece ses kayıt cihazı kullanılarak mülakat yürütülecektir. Görüşme yapılan bireylerin isimleri, kodlama yoluyla araştırmaya dahil edilecektir. Böylelikle kişisel bilgiler tamamıyla saklı tutulacaktır. Görüşmeciler mülakata katılmama veya görüşmenin istedikleri aşamasında çalışmayı bırakma hakkına sahiptir. Dahası talep etmeniz durumunda görüşme dokümanları silinecek veya tarafınıza iletilecektir.

Sizin belirleyeceğiniz gün ve saat dilimi içerisinde çevrimiçi biçimde görüşmeler yürütülecek olup mülakatların süresi değişmektedir. Görüşme İzin Formu'nu okuduğunuz ve araştırmaya katılımında vakit ayırdığınız için teşekkür ederim.

Aydınlatılmış Onam Formu'nu onaylamanız, görüşmeye katılım için onay verdiğiniz anlamına gelmektedir.

Katılmamanın beklendiği çalışmanın amacını, nedenini, katılmam gereken süreyi ve yeri ile ilgili bilgileri okudum ve gönüllü olarak çalışma süresince üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma ile ilgili ayrıntılı açıklamalar sözlü olarak araştırmacı tarafından yapıldı. Bu çalışma ile ilgili faydalar ve riskler ile ilgili bilgilendirildim.

Bu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Adı-Soyadı:

İmzası:

EK 2: Yapılandırılmamış Görüşme Formu

Görüşme Formu

YAPILANDIRILMAMIŞ GÖRÜŞME FORMU

Merhaba ben Sergen GÜRSOY. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi'nde Öğretim Görevliliği görevini yürütmekte olup Akdeniz Üniversitesi'nde doktora eğitimimi sürdürmekteyim.

Araştırmada "Gig" ifadesi, kısa süreli yürütülen ve süreklilik göstermeyen serbest zamanlı çalışma biçimini temsil etmektedir. Gig ekonomisi içerisinde yer alan kişiler; internet platformları aracılığıyla bağımsız olarak, kısa veya geçici süreli işleri yerine getirmektedir. Araştırmada "Çalışanların Gig ekonomisine katılım nedenlerinin ortaya çıkarılması" amaçlanmaktadır.

Görüşme aşamasında elde edilen verilerin yalnızca araştırma hedefleri doğrultusunda kullanılacağı için araştırma sorularına yönelik göstereceğiniz özen ve samimiyet, bulguların geçerliği ve güvenilirliğini artıracaktır. Görüşme esnasında tüm sesli ifadeler ve görsellerin saklı tutulması araştırmacının sorumluluğunda olup kesinlikle araştırma hedeflerinin dışına çıkarılmayacaktır. Görüşme görüntülü olarak kayıt altına alınmayacak sadece ses kaydı yapılarak mülakat yürütülecektir. Görüşme yapılan bireylerin isimleri, kodlama yoluyla araştırmaya dahil edilecektir. Böylelikle kişisel bilgiler, tamamıyla saklı tutulacaktır. Görüşmeciler mülakata katılmama veya görüşmenin istedikleri aşamasında çalışmayı bırakma hakkına sahiptir. Dahası talep edilmesi durumunda görüşme dokümanları silinecek veya tarafımıza iletilecektir.

Mülakatların süresinin koşullara göre farklılaşacağını öngörmekteyim. Yapılandırılmamış Görüşme Formu'nu okuduğunuz ve araştırmaya katılımda vakit ayırdığınız için teşekkür ederim. İzninizle görüşme aşamasına geçmek istiyorum.

Katıldığınız için teşekkür ederim.

Sergen GÜRSOY

Yaşınız:

Cinsiyetiniz:

Eğitim Düzeyiniz:

Medeni Durumunuz:

Gig Ekonomisindeki İşiniz:

Gig Ekonomisinde Çalışma Süreniz:

- ✓ Gig ekonomisine dahil olma nedeninizi veya nedenlerinizi tanımlayabilir misiniz? Nasıl?
- ✓ Konuşmanın seyrine göre yapılandırılmamış sorular.
- ✓ Çalıştığınız alan olan Gig ekonomisini herhangi bir şeye benzetmenizi istersem, neye benzetirsiniz? Neden?

EK 3: Anket Soruları

ANKET FORMU

"Gig" ifadesi, kısa süreli yürütülen ve süreklilik göstermeyen serbest zamanlı çalışma biçimini temsil etmektedir. Gig ekonomisi içerisinde yer alan kişiler; internet platformları aracılığıyla bağımsız olarak, kısa veya geçici süreli işleri yerine getirmektedir. Bir firma veya kuruluş bünyesinde sürekli olarak istihdam edilmeyen bu bireyler için işin yürütülme işlemi tamamlandıktan sonra, işi talep eden kişiyle iş ilişkisi kesilmekte olup internet platformları aracılığıyla başka işe yönlendirilebilmektedir.

Değerli Gig Çalışanları;

Araştırmada Uber, Bionluk, Freelancer, Sahibinden, Instagram, Facebook, Armut, Unuwork vb. türevdeki platformda yer alan, yani Gig ekonomisi içerisine dahil olan çalışanlar için; iş güvencesizliğinin iş tatminine etkisini, motivasyon ve ücret tatmini bağlamında ortaya konulması amaçlanmaktadır. Veriler bilimsel hedefler için analiz edilecek olup, gizlilik ilkesi gözetilerek kişilere dair tüm bilgiler saklı tutulacaktır.

Çalışmanın amacına ulaşılabilmesi için bütün soruların cevaplanması ve size en uygun olanın işaretlenmesi gerekmektedir.

İlgi ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Sergen GÜRSOY

No	Gig ekonomisi'nde...	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Yeterli iş güvencesine sahibim	()	()	()	()	()
2	Keyfi olarak işten çıkarılmam söz konusu olmaz.	()	()	()	()	()
3	İşten çıkarılma korkusu yaşamıyorum.	()	()	()	()	()
4	Bu örgütte ömür boyu iş garantimin olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
5	Kararımda belirtilen haller dışında işime son verilmez.	()	()	()	()	()
6	Sahip olduğum hak ve yükümlülüklerime uygun çalıştığım işten atılmam.	()	()	()	()	()
7	Bu iş kariyer planlarımı karşılamaktadır.	()	()	()	()	()
8	Bu iş amaçlarıma ulaşmamı sağlamaktadır.	()	()	()	()	()
9	Bu iş kişisel değerlerime uygundur.	()	()	()	()	()
10	Yaptığım işi eğlenceli buluyorum.	()	()	()	()	()
11	Bu işi çok seviyorum.	()	()	()	()	()
12	Bu işin her dakikası bana zevk veriyor.	()	()	()	()	()
13	İşim benim hayatımdır ve başarısız olmak istemiyorum.	()	()	()	()	()
14	İşimde en iyisi ve kazanan olmak zorundayım.	()	()	()	()	()
15	Bu iş bana saygınlık sağlamaktadır.	()	()	()	()	()
16	Bu işi maaş için yapmaktayım.	()	()	()	()	()
17	Bu iş bana belirli bir yaşam standardı sağlamaktadır.	()	()	()	()	()
18	Çok para kazanmamı sağlamaktadır.	()	()	()	()	()
19	Kendi duygularımı anlamada iyi bir anlayışa sahibim.	()	()	()	()	()
20	Gerçekten ne hissettiğimi anlarım.	()	()	()	()	()
21	İyi bir algıya sahip olmam konusunda çoğunlukla kesin hislerim vardır.	()	()	()	()	()

22	Mutlu olup olmadığımı her zaman bilirim.	()	()	()	()	()
23	İşimi severek yaparım.	()	()	()	()	()
24	Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	()	()	()	()	()
25	Mevcut işimden memnunuz.	()	()	()	()	()
26	İşimi keyifli buluyorum.	()	()	()	()	()
27	İş yerinde zaman iyi geçiyor.	()	()	()	()	()
28	Ücret artışları ücret kademelerine göre adil olarak zartlanmaktadır.	()	()	()	()	()
29	Ücretimin eğitim düzeyime uygun olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
30	Aldığım ücret ihtiyaçlarımı normal bir düzeyde karşılayacak ölçüde yeterlidir.	()	()	()	()	()
31	İşim bana yeterli ekonomik güvenceyi sağlamaktadır.	()	()	()	()	()
32	Yetenek, bilgi ve başarıyı göz önünde tutan yeterli ücret sistemi vardır.	()	()	()	()	()
33	Yetenek, bilgi ve başarıyı göz önünde tutan adil ücret sistemi vardır.	()	()	()	()	()
34	Para dışında sosyal güvencelerin (SSK, Emekli Sandığı, Özel Sağlık Sigortaları) yeterli olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()

Demografik Sorular;

Yaşınız:.....

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Eğitim Durumunuz: İlkokul () Ortaokul/İlköğretim () Lise () Yüksek okul () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

Statünüz: Esnaf () İşçi () Devlet Memuru () Özel Şirket Memuru () Öğrenci () Emekli () Diğer:

.....

Yaptığınız İş: Tamizlik () Tadilat () Nakliyat () Tamir () Özel Ders () Sağlık () Düğün ()

Yazılım/Tasarım () Diğer:

Kullanılan Gıg Platformları: Uber () Upwork () Armut () Taksi () Freelancer.com () Sahibinden.com () Ehiv () Instagram () Facebook ()

Diğer:.....

Gıg Platformlarından İş Alma Sıklığı: Haftada bir defa () Ayda bir defa () Ayda iki ve daha fazla () Bir ve üç ay arası bir defa () Bir ve altı ay arası bir defa () Yılda bir defa () Diğer:

Toplam aylık geliriniz:

İnternet uygulamaları aracılığıyla elde edilen gelir (TL):

EK 4: İş Güvencesizliği Algısı Ölçeği Kullanım İzni

Ölçek Hk. Harici Gelen Kutusu x

S SERGEN GÜRSOY 10 Kasım Per 14:38 (13 gün önce) ☆ ↶ ⋮

Sayın hocam, Gig ekonomisinde İş güvencesizliğinin iş tatminine etkisine yönelik tez çalışması yürütmekteyim. SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ GÜVENCESİ ALGILARI İLE MESLEKİ BENLİK SAYGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL MUHALEFETİN ARACILIK ETKİSİ adlı doktora tezinizde yer alan iş güveni ölçeğini benimle paylaşabilirseniz çok memnun olurum. Uygun gördüğünüz takdirde tezime dahil etmek isterim. Kolaylıklar ve iyi çalışmalar dilerim.

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Öğretim Görevlisi SERGEN GÜRSOY

r reyhan 10 Kasım Per 14:48 (13 gün önce) ★ ↶ ⋮

Alıcı: ben ▼

Sergen Bey,
İş Güvencesi Algısı Ölçeği'ni çalışmanızda kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.

--

Android için uygulamasından gönderildi

Perşembe, 10 Kasım 2022, 02:38PM +03:00 gönderen: SERGEN GÜRSOY

EK 5: Motivasyon Ölçeği Kullanım İzni

ÖLÇEK HK. Harici Gelen Kutusu x

S SERGEN GÜRSOY 18 Kasım Cum 14:41 (5 gün önce) ☆ ↶ ⋮

Oğuz hocam merhaba, Gig ekonomisinde İş güvencesizliğinin iş tatminine etkisine yönelik tez çalışması yürütmekteyim. Mahmut hoca ile birlikte hazırladığınız, SAĞLIK ÇALIŞANLARININ DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİNİN MOTİVASYONLARINA ETKİSİ adlı araştırmanızda yer alan motivasyon ölçeğini benimle paylaşabilirseniz çok memnun olurum. Uygun gördüğünüz takdirde tezime dahil etmek isterim. Kolaylıklar ve iyi çalışmalar dilerim.

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Öğretim Görevlisi SERGEN GÜRSOY

O OĞUZ 18 Kasım Cum 16:49 (5 gün önce) ★ ↶ ⋮

Merhaba Sergen Bey,

İlgili ölçeği kullanabilirsiniz. Ölçekleri makaleden alabilirsiniz.

İyi çalışmalar diliyorum.

EK 6: Ücret ve Terfi İmkanları Ölçeği Kullanım İzni

S **SERGEN GÜRSOY** 18 Kasım Cum 14:35 (5 gün önce) ☆ ↶ ⋮

Nurullah hocam merhaba, Gig ekonomisinde İş güvencesizliğinin iş tatminine etkisine yönelik tez çalışması yürütmekteyim. Çalışanların Paraya Karşı Tutumlarının Belirlenmesi ve Paraya Karşı Tutumların Ücret Tatminlerine Etkisi: Kağıt ve Basım Sanayi Sektöründe Bir Uygulama adlı çalışmanızda yer alan ücret ölçeğini benimle paylaşabilirseniz çok memnun olurum. Uygun gördüğünüz takdirde tezime dahil etmek isterim. Kolaylıklar ve iyi çalışmalar dilerim.

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Öğretim Görevlisi SERGEN GÜRSOY

N **Nurullah** 19 Kasım Cmt 00:13 (4 gün önce) ☆

Sergen bey bulmaya çalışıyorum bulunca gönderecek. Postadan gönderildi 14:35'18e' 18 Kas 2022 Cum tarihinde, SERGEN GÜRSOY

S **SERGEN GÜRSOY** 19 Kasım Cmt 13:02 (4 gün önce) ☆

Teşekkür ediyorum sayın hocam, heyecanla bekliyorum. Saygılar. 19 Kas 2022 Cmt, 00:13 tarihinde şunu yazdı:

N **Nurullah** 21 Kasım Pzt 21:21 (2 gün önce) ☆ ↶ ⋮

Bir ek • Gmail tarafından tarandı ⓘ



W para ve ücret ank...

EK 7: İş Tatmini Ölçeği Kullanım İzni

Ölçek Hk. Harici Gelen Kutusu x

✕ 🖨️ 📧

S **SERGEN GÜRSOY** 11 Kasım Cum 16:10 (12 gün önce) ☆ ↶ ⋮

Oğuz hocam merhaba, Gig ekonomisinde İş güvencesizliğinin iş tatminine etkisine yönelik tez çalışması yürütmekteyim. İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİNİN UYARLANMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI adlı araştırmanızda yer alan iş tatmini ölçeğini benimle paylaşabilirseniz çok memnun olurum. Uygun gördüğünüz takdirde tezime dahil etmek isterim. Kolaylıklar ve iyi çalışmalar dilerim.

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Öğretim Görevlisi SERGEN GÜRSOY

Oğuz 12 Kasım Cmt 16:49 (11 gün önce) ☆ ↶ ⋮

Alıcı: ben ▾

Merhaba,

Ölçeği kullanabilirsiniz.

Ölçek maddeleri;

11 Kas 2022 Cum, saat 16:10 tarihinde SERGEN GÜRSOY şunu yazdı:

Ö Z G E Ç M İ Ş

Adı ve SOYADI	Sergen GÜRSOY
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Antalya Muratpaşa Lisesi
Lisans Diploması	Gazi Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tezli Yüksek Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Yüksek Lisans Tez Konusu	Göçmenlerin Çalışma Yaşamına Katılımı: Suriyeli Göçmenler Örneği
Yabancı Dil / Diller	İngilizce
BİLİMSEL FAALİYETLER	
Makaleler Yağmur, A. & Gürsoy, S., & Günbayı İ. (2023). Mixed Methods Analysis of Multidimensional Conditions for the Human Development Index; A Fuzzy Set Qualitative Comparative Analysis (FsQCA) Study. Journal of Social and Economic Development (ESCI Index) Yagmur, A., Gursoy, S., & Durmaz, S. (2022). Multidimensional Analysis of Employment in the Digitalization Process: Bibliometric and Content Analysis. (ESCI Index) Gursoy, S. (2023). Multidimensional Scientometric Analysis for the Gig Economy. Cumhuriyet University Journal of Economics and Administrative Sciences, 24(2), 195-210. (TR Dizin Index) Gürsoy, S., & Yağmur, A. (2023). Analytical Approach to Society 5.0 Phenomenon Studies with Scientometric Analysis Method. Alanya Academic Perspective, 7(1), 147-167. (TR Dizin Index) Kitap Bölümleri Gürsoy, S., & Yağmur, A. (2022). Kadınların Ekonomideki Yeri, Eğitim- İstihdam Bağlantısında Beşeri Sermaye Teorisi. Gazi Yayınevi. Gürsoy, S., & Yağmur, A. (2022). İşgücü Piyasalarında Endüstri 4.0 ve Beyin Göçü Olgusuna Dair Bibliyometrik Analiz Yöntemi. Gazi Yayınevi. Yağmur, A., & Gürsoy, S (2022). Ekonomik Büyüme ve İstihdam. Gazi Kitabevi. Çeliker, N., & Gürsoy, S. (2023). İşe Alım Sürecinde Yapay Zeka Uygulamaları: Kavramsal Bir İnceleme. Sosyal, İnsan ve İdari Bilimlerde Öncü ve Çağdaş Çalışmalar, 785-	

806.

Çeliker, N., & Gürsoy, S. (2023). Güncel İşgücü Piyasasında İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonlarının Değişen Yapısı: Gig Ekonomisi. Serüven Yayınevi.

Gürsoy, S., & Yağmur, A. (2020). Türkiye'den Almanya'ya İşçi Göçünün Sosyo Ekonomik Anlamda İncelenmesi. Gazi Yayınevi.

Yağmur, A., & Gürsoy, S. (2020). Bölgesel Kalkınma ve Turizm; Antalya İli Örneği. Detay Yayıncılık.

Gürsoy, S., & Aksoy, B. (2019). Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Zorluklar. (ed). M. Koçancı ve H. Yerlikaya. *Sosyal Politika ve Çalışma İlişkilerinde Güncel Sorunlar*. II. Kitap. Gazi Kitabevi.

Aksoy, B., & Gürsoy, S. (2018). Beyin Göçü: Nedenleri, Etkileri ve Türkiye. Gazi Kitabevi.

Bildiriler

Gürsoy S., Aksoy B., "The Participation of Syrian Migrants Under Temporary Protection in Working Life", VI. International Symposium on Academic Studies in Education and Social Sciences, ANKARA, TURKEY, 13-15 June 2019, pp.179-188

Gürsoy S., Yağmur A., Turkey's Relations With International Economic Institutions Imf Examination, OECD Studies Conference On Political Sciences & Economy, Ankara, 2020

Gürsoy S., Yağmur A., "Industry 4.0 and Transformations in Working Life", 5th International Paris Social Sciences Conference, Paris, FRANCE, 7-8 February 2021, pp.111-112.

Gürsoy S., Yağmur A., "Sociological and Economic Analysis of Workers from Turkey to Germany.", INTERNATIONAL EUROPEAN Scientific Research and Latest Trends Congress, Baku, AZERBAIJAN, 18-20 May 2020, pp.77-77.

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar

17.01.2022 – Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Kariyer Merkezi Müdür Yardımcısı- Öğretim Görevlisi (Devam Ediyor)