

GİG EKONOMİDE PSİKOSOSYAL RİSKLER

“NİTEL BİR ANALİZ”

Nevin KÜÇÜK¹, Pınar TINAZ²

Öz

Adını müzik sektöründen alan ve “kısa süreli iş” anlamına gelen gig ekonomi kavramı işe gidilmeyen ve işverenin olmadığı bir mekanizma olarak serbest ve kısa süreli işlerden oluşan bir iş gücü piyasasını benimseyen bir ekonomidir. Psikososyal riskler/psikososyal tehlikeler ise 1984 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından “çalışma ortamı, işin içeriği, örgütsel koşullar ve çalışanların kapasiteleri, ihtiyaçları, kültürü ve iş dışı konular arasındaki algılama şekilleri ve deneyimler aracılığıyla sağlığı, iş performansını ve iş memnuniyetini etkileyebilme potansiyeli olan etkileşimler” olarak tanımlanmıştır. İşin bağlamı ve işin içeriği açısından iki ana kategoride değerlendirilen psikososyal riskler gig ekonomide az çalışılan konulardan birisi olmakla birlikte gig ekonomide çalışan sağlığı ve güvenliği açısından kapsamlı değerlendirilmesine ihtiyaç duyulan bir konudur. Bu çalışma gig ekonomi çalışanlarında psikososyal riskleri analiz etmek amacıyla nitel bir araştırma olarak tasarlanmış olup 20 kişi ile yapılan derinlemesine görüşmeler ve bu görüşmelerin detaylı analizinden oluşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Gig Ekonomi, Psikososyal Riskler, Gig Ekonomi Çalışanı, Platform Çalışanı, Paylaşım Ekonomisi

Jel Sınıflaması: F16, J21, J23

PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE GIG ECONOMY

“A QUALITATIVE ANALYSIS”

Abstract

The gig economy concept is an economy that adopts a labor market consisting of freelance and short-term jobs as a mechanism that does not go to work and has no employer. Psychosocial risks/psychosocial hazards were defined by the International Labor Organization in 1984 as “interactions that have the potential to affect health, job performance, and job satisfaction through perceptions and experiences between the working environment, job content, organizational conditions, and employee capacities, needs, culture, and non-work issues” defined as. Psychosocial risks are one of the less-studied topics in the gig economy, but it is an issue that needs a comprehensive evaluation in terms of employee health and safety in the gig economy. This study was designed as qualitative research to analyze psychosocial risks in gig economy workers and consists of in-depth interviews with 20 people and a detailed analysis of these interviews.

Keywords: Gig Economy, Psychosocial Risks, Gig Economy Worker, Platform Worker, Sharing Economy

JEL Classification: F16, J21, J23

¹ İş ve Örgüt Psikoloğu, N_Human, nevin@nhumandanismanlik.com, ORCID: 0000-0003-0685-1677

² Prof. Dr., Beykoz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, pinartnaz@beykoz.edu.tr
ORCID: 0000-0003-3491-6503

1. Giriş

Gig ekonomisi adını İngilizce'ye müzik sektöründen geçen ve "kısa süreli iş" anlamına gelen "gig" kelimesinden almaktadır (Türkiye İş Bankası, 2021). Gig ekonomisi; platform veya uygulama ekonomisi, paylaşım ekonomisi veya isteğe bağlı işgücü olarak da bilinmektedir (Fairwork, 2021). Geçmişe dönüp bakıldığında insanların dönem dönem kısa süreli işler veya ek gelir elde etmek için ek işler yaptığı görülmektedir. Fakat 2000li yıllarda bu durum gerek ekonomik kriz gerekse dijital dönüşümün hızla devam etmesiyle birlikte yükselişe geçerek geleneksel çalışma sistemlerine meydan okumuştur (Caro ve ark., 2021). Süreç içerisinde tam zamanlı ve maaşlı pozisyonların yanı sıra çalışanların çalışma saatleri, gelir gibi faktörleri kendilerinin belirlediği herhangi bir işverene bağlı kalmadan çalıştıkları serbest meslekler ve serbest çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Gig ekonomi kavramı ise işe gidilmeyen ve işverenin olmadığı bir mekanizma olarak serbest ve kısa süreli işlerden oluşan bir iş gücü piyasasını benimsemiştir.

Son birkaç yılda gittikçe yaygınlaşan ve ekonominin büyük bir parçası haline gelen gig ekonomi, geçici pozisyonların yaygın olduğu ve işverenin kendi hesabına çalışanlar ile kısa süreli sözleşmeler yaptığı bir piyasa olarak tanımlanabilmektedir (Çiğdem, 2018). Kısa dönemli ve geçici süreli çalışmaların söz konusu olduğu alanlardan birisi olan gig ekonomi, yapay zekâ ile gerçekleştirilen inovasyonlarla hayat kazanmış bir sektördür (Özbilgin ve Erbil, 2021). Bu sektör, çalışanlara günün her dakikasını nasıl harcayacakları üzerinde kontrol sağlayarak zamansal esneklik sağlamakla birlikte fiziksel ve dijital olmak üzere çalışma alanları açısından da çeşitlilik sağlamaktadır. Gig ekonomisi kısa süreli sözleşmeler veya sürekli çalışma yerine serbest çalışma ile ayırt edilen ekonomi modelidir. Burada çalışanlara kalıcı işlerle ilgili düzenli maaşlar yerine, tamamladıkları "işler" karşılığında ödeme yapılmaktadır. Bu nedenle, gig ekonomisi, çalışanların tam zamanlı istihdamını öngören geleneksel modeli yıkmaktadır (Çiğdem ve Erdoğan, 2018). Gig ekonomi çalışanları işlerini genellikle dijital iş platformları aracılığıyla yürütmektedir. Çalışanlar çevrim içi olarak bulut teknolojisi³ üzerinden çalışması (örneğin programlama veya içerik oluşturma) gerçekleştirilebilmekte veya konum tabanlı çalışma (örneğin dağıtım hizmetleri) olarak yerleştirilmiş bir şekilde işlerini yürütülebilmektedir. "Kitlese çalışma" ve "talep üzerine çalışma uygulamaları" içeren gig ekonomi, genellikle işin geleceği olarak görülmektedir. Kitlese çalışma, çevrim içi çağrılara yanıt veren bireysel çalışan grupları tarafından çevrim içi platformlarda gerçekleştirilen işlerdir. Verileri temizleme, fotoğrafları etiketleme veya çevrim içi müşterilerin satın almak isteyebileceği kitap ya da film listelerini derleme gibi daha rutin işlere yönelik programlama ve çeviri gibi yetenek isteyen işleri içerebilmektedir. İş, internete bağlı olduğu sürece dünyanın herhangi bir yerinde yaşayabilen 'kitle' tarafından çevrim içi olarak gerçekleştirilmektedir. Talep üzerine çalışma uygulamaları ile çalışanlar ulaşım sağlama, temizlik, ev onarımları veya günlük işleri yapma gibi görevleri yerine getirmekte, ancak çalışanlar bu işleri mobil uygulamalar aracılığıyla öğrenmekte, işler yerel olarak gerçekleştirilmektedir (Blog, 2021).

³ Bulut teknolojisi bilgisayarlar ve diğer cihazlar için, istendiği zaman kullanılabilen ve kullanıcılar arasında paylaşılan bilgisayar kaynakları sağlayan, internet tabanlı bilişim hizmetlerinin genel adıdır. (Çark, 2019)

1.1. Neden Önemli?

Teknoloji odaklı spesifik olgular üzerinde çalışılması; eski sektörleri değiştirmesiyle veya yeni sektörleri ortaya çıkartmasıyla *çevrim içi çalışma, gig, überizasyon, platform ve kitlesel çalışma* gibi kelimelerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Böylelikle uygulamada bu kavramların devrim niteliğinde olup iş yaşamındaki dinamikleri etkilemesiyle de uluslararası politika yapımcıların ve kamuoyunun dağarcığına girmesi söz konusu olmuştur. Bunun yanı sıra yeni kavramların oluşması, konuya ilişkin yeni araştırma sorularına merak uyandırmış ve yeni çalışmalara ışık tutmuştur. Gig ekonomisi, kalıcı işlerin yanı sıra birçok esnek istihdam modellerinin önünü açmıştır (Gross, 2018). Dijital veya fiziksel olmak üzere yaşamı kolaylaştıran birçok yenilik yaratarak çoğunlukla gençler olmak üzere gittikçe artan bir oranla istihdam sağlamıştır. Literatüre bakıldığında kişilerin gig ekonomisi kapsamında neden ve nasıl çalıştığına dair net bir veri bulunmama ile birlikte bu konu kapsamındaki bilgi çeşitliliği oldukça fazladır. Manyika ve arkadaşlarının yaptığı bir çalışmada geleneksel işlerde çalışan 6 çalışandan 1'i birincil bağımsız çalışan olmak istediğini belirtmiştir (Manyika ve ark., 2016). Deloitte'un 2018'te yaptığı araştırma ise tam zamanlı çalışanların %64'ünün fazladan para kazanmak için "yan işler" yapmak istediğini ortaya koymuştur (Deloitte, 2018). BCG Henderson raporunda (2019) dünya çapındaki yöneticilerin yaklaşık %40'ı önümüzdeki beş yıl içinde serbest çalışanların iş gücünden yüksek bir payı alacağını ve yöneticilerin %50'si, gig platformlarının kurumsal olarak benimsenmesinin oldukça önemli bir trend olacağı belirtilmektedir (Ju ve ark., 2019). 2018'de yayınlanan ILO'nun *Çalışmanın Geleceği* 6. Araştırma makalesinde "Gig Ekonomi ve İsteğe Bağlı Çalışma" olarak anlatılan bölümde gig ekonomisinin "talep üzerine ekonomi" olarak adlandırılabilirliğinden bahsedilmiştir (Messenger, 2018). Rapor gig ekonomisini "çevrim içi gerçekleştirilen ve bu nedenle küresel ölçekte organize edilebilen mikro işler ile web siteleri ve mobil uygulamalar kullanan çevrim içi şirketler tarafından etkinleştirilen ancak yerel olarak gerçekleştirilen manuel hizmetler" olarak ikiye ayırmaktadır. Her iki iş türü de büyük ölçüde Bilgi ve İletişim Teknolojileri (ICT)'ne dayanmakta ve bu nedenle en son teknolojik gelişmelerle güçlü bir şekilde bağlantılıdır. Gig ekonomisinin önemli bir yönü, çalışanları ve müşterileri arasındaki mekânsal ayrımdır. Özellikle herhangi bir zamanda herhangi bir yerde gerçekleştirilebilen kitle çalışmasıyla ilgili olarak gig ekonomisi çalışanları arasında geniş bir mekânsal dağılım da mevcuttur. Gig ekonomisi, ücretli iş ve kişisel yaşam arasında uzlaşma sağlama potansiyeli nedeniyle sık sık övülmekte; hizmet alıcılar, iş-yaşam dengesi vaadini emeği çekmek için ana araç olarak kullanmaktadırlar. Temel varsayım, çalışanların ne zaman çalışacaklarına, nerede çalışacaklarına ve hangi işi kabul edeceklerine kendileri karar verebileceklerdir.

Gallup'un(2018) verilerine göre ABD'li çalışanların %36'sı, birincil veya ikincil iş yaparak gig ekonomisine katılmaktadır ve gig-tabanlı çalışanların %64'ü tercih ettikleri iş türünü yaptıklarını söylemektedir (Gallup, 2018). Ekonomi Politikaları Enstitüsü'nün raporuna göre 2005 yılında %10,9 olan standart dışı düzenlemelerde çalışan işgücünün toplam payı 2017 yılında %10,1 olmuştur (Appelbaum ve ark., 2019). Genel ekonomi içindeki boyutu hala nispeten küçük olmasına rağmen gig ekonomisi; işlerin organizasyonunu ve yapılış şeklini, içeriğini ve kalitesini hızlı bir biçimde değiştirme ve endüstrileri yeniden şekillendirme potansiyeline sahiptir (Görmüş, 2020).

BCG Henderson çalışmasına (2019) göre ise gig ekonomi çalışanlarından gelecekte tercih ettikleri istihdam tanımlamaları istendiğinde yaklaşık %45'i bağımsız kalmayı ve gelirlerini artırmak için gerektiğinde müşteri eklemeyi seçerken tam zamanlı maaşlı bir pozisyon bulmayı tercih edenlerin oranının sadece %20 olduğu görülmektedir (Ju, 2019). 2008-09 küresel mali krizinden bu yana, yüksek gelirli ülkelerde gençlerin serbest meslek olarak çalışma oranlarında gözle görülür bir artış olmasıyla daha önceleri maaşlı istihdama yönelik genel eğilimin bazı gelişmiş ekonomilerde tersine döndüğü görülmektedir (Caro ve ark., 2021). Bu ekonomik gelişmenin 21. yüzyılın gençleri arasında yalnızca bir "girişimcilik faaliyeti" patlaması mı olduğu yoksa iş dünyasındaki değişimlerin bir sonucu mu olduğu tartışmalar konusuyken serbest meslek olarak adlandırılan alanda çalışan gençlerin oranları hızla artmıştır. 2015 yılında gençler arasında bağımsız çalışanların oranı İtalya'da yüzde 11,4'e, İspanya'da yüzde 5,7'ye, Hollanda'da yüzde 5,3'e ve Birleşik Krallık'ta yüzde 4,9'a ulaşmıştır (Caro ve ark., 2021). Bu oranların daha da artmasıyla bir yıl sonra, Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı'nda (2016), 23 Avrupa Birliği üyesi bir araya gelerek serbest meslek ve serbest çalışmanın hileli kullanımıyla ilgili endişelerini dile getirmiştir (Caro ve ark., 2021). Serbest çalışmanın hileli kullanımı alınan paranın vergi vb konularda yasal kaynaklara bildirilmemesi, kontratın yasalardaki gereklilikleri tam olarak karşılamaması gibi sorunları içermektedir (Eurofund,2016). Dünya'da gig ekonomi ile ilgili istatistikler bugün bu ekonomi biçiminin hızlı yükselişini ve gelecekteki durumunu anlamak için önemlidir.

ABD'de faaliyet gösteren Zety (2021) adlı kariyer sitesine göre COVID-19 salgın sonrası bir dünyada, birçok iş arayan için gig ekonomisi önemli bir trend olacaktır ve aynı siteden alınan aşağıdaki istatistikler gig ekonominin bugünü ve geleceği ile ilgili önemli detaylar barındırmaktadır. Buna göre gig ekonomisi çalışanlarının gelirlerinin/ekonomik katkılarının 2018'deki toplam ABD gelirinini 1,4 trilyon dolarından fazlasını oluşturması beklenmekte olup, gig ekonomi çalışanlarının %19'u bu şekilde çalışmanın ana nedeninin ekstra para kazanmak veya günlük masrafları karşılamak olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca gig-tabanlı çalışanların %41'i, geçici projeleri tamamlamak üzere benzersiz becerilere sahip oldukları için işe alındıklarını söylemektedir. İşletmeleri yetenekli insan kaynaklarıyla buluşturan bir platform olan Noble House tarafından hazırlanan 2019 raporu, katılımcıların %73'ünün geleneksel tam zamanlı bir iş yerine serbest çalışmayı tercih ettiğini söylemiştir (Noble House, 2019).

1.2. Gig Ekonomi Çalışanları Kimlerdir?

Gig ekonomisi çalışanları, işlerini bazen ana gelir kaynakları olarak, bazen de ikincil gelir kaynağı olarak gören çalışanlardır. Gig ekonomisi katılımcılarının çok çeşitli olması nedeniyle, her çalışma bu gruptan bahsederken farklı bir terminoloji kullanılmaktadır. Örneğin MBO Partners, bağımsız olan çalışanların 3 farklı çalışma biçiminden oluştuğunu söylemektedir (Zety, 2021). Buna göre tam zamanlı bağımsız çalışanlar, haftada 15 saatten fazla çalışan, bu belirli çalışma modunu seçen ve öngörülebilir gelecekte bunu değiştirmeyi planlamayan kişilerdir. Yarı zamanlı bağımsız çalışanlar, düzenli olarak haftada 15 saatten az çalışan ve gig çalışmayı genellikle yetersiz aylık gelirlerini tamamlamanın bir yolu olarak gören çalışan kişilerdir. Ara sıra bağımsız çalışanlar ise ara sıra, ancak en az ayda bir kez bağımsız çalışma yapan kişileri kapsamaktadır. Ancak bu kavramların hiçbiri, kişinin yaptığı işin türünü göstermemektedir. Bu nedenle tam zamanlı bir bağımsız çalışan, bir Uber sürücüsüne, bağımsız sanatçıya veya çalışmalarını çevrim içi kanallar aracılığıyla satan bir marangoza dönüşebildiği gibi serbest çalışan bir yönetim danışmanı da olabilmektedir (Zety, 2021).

Konuya ilişkin başka bir adlandırma ve sınıflandırma ise McKinsey raporunda ele alınmıştır. Bu raporda bağımsız çalışanlar serbest meslek veya serbest çalışma kavramlarından daha geniş bir bakış açısıyla ele alınmış olup gig ekonomi çalışanları birincil bağımsız ve ek bağımsız çalışanlar olarak ikiye ayrılmıştır. Birincil bağımsız çalışan kavramı, birincil yaşamını bağımsız işten kazanan kişileri betimlemektedir. Ek bağımsız çalışan ise toplam kazanılan gelirlerinin yüzde 50'sini veya daha azını bağımsız faaliyetlerden elde edildiğinde kullanılmaktadır (Manyika ve ark., 2016). Mckinsey bu sınıflandırmayı takiben bağımsız çalışanları, birincil veya ek gelirli olup olmadıklarına ve seçim yoluyla mı yoksa ekonomik zorunluluktan mı bağımsız olduklarına bakarak serbest ajanlar, gündelikçiler, isteksizler ve mali açıdan sıkıntılar yaşayanlar olarak dört gruba ayırmıştır. Genel olarak çalışmalarda kullanılan terminolojinin bu değişkenliği, kişinin ne tür bir iş yaptığından çok, bir kişinin gelirinin büyük kısmının nereden geldiğini belirtmek ile ilişkilidir (Zety, 2021).

1.3. Gig Ekonominin Avantaj ve Dezavantajları

Bağımsız çalışan olmanın avantajları ve dezavantajları olduğu gibi birçok noktada denetimden yoksun olması beraberinde birçok sorunu da getirmiştir. Gig ekonomi çalışanı olmanın birtakım avantaj ve dezavantajlara sahip olmak anlamına geldiği literatürde ve raporlarda dile getirilmektedir. Gig tabanlı çalışanların işlerini seçme veya reddetme, çalışma saatlerini ve katılım düzeylerini belirleme ve işlerinin bazı yönlerini kontrol etme noktasında daha fazla esnekliğe sahip olması bakımından birtakım avantajları bulunmaktadır (Donovan ve ark., 2016; Durward ve ark., 2016; Todolí-Signes, 2017). Şirketler, belirli bir projede ihtiyaç duydukları (ve büyük olasılıkla şirket içinde olmayan) insan kaynaklarıyla iş birliği yaparken çalışanlara sağlanan faydalardan ve ofis genel giderlerinden tasarruf sağlamakta, öte yandan serbest çalışanlar portföylerine başka bir şirket ekleyebilmekte ve böylece güvenilirliklerini ve markalarını inşa edebilmektedirler. Platformlar görevleri paralelleştirerek ve daha küçük alt görevlere bölmek suretiyle görevlerin yapılması için gereken süreyi de önemli ölçüde azaltmakta ve böylece verimlilik artışı sağlamaktadır (Durward ve ark., 2016). Ayrıca gig ekonomisi, örneğin, kariyer işleri veya tam zamanlı çalışma ile emeklilik arasında geçici istihdam gibi “köprü istihdamı”⁴ kolaylaştırabilmekte veya koşullar geleneksel tam zamanlı, tam yıl istihdama uygun olmadığına, gelir elde etmek için çeşitli fırsatlar sunmaktadır (Donovan ve ark., 2016; Askitas ve ark., 2018). Gig ekonomisinin iş bulma kolaylığının yanı sıra, esneklik, özerklik ve iş-yaşam dengesi, kendi yetkinlik ve kaynaklarını (zihinlerini, zamanlarını, yeteneklerini, araçlarını, bilgisayarlarını vb.) kullanarak ek gelir elde etme fırsatları sunan işlerle birlikte girişimciliği ve sınırsız yeniliği teşvik ettiğini düşünenler de bulunmaktadır (Kalleberg ve Dunn, 2016).

Dezavantajlarına bakıldığında ise gig tabanlı çalışanların çoğunlukla bağımsız yüklenici veya serbest çalışan olarak sınıflandırılması nedeniyle istihdam korumaları ile örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı açısından iş hukukunun koruyucu kurum ve kurallarının dışında bırakıldığı ve gig ekonomisinde platform, müşteri ve çalışan arasındaki üçgen iş ilişkisinin geleneksel “çalışan-işveren” ilişkisini zayıflattığı gerekçesiyle sürekli eleştirildiği görülmektedir (De Stafano, 2016; Aloisi, 2016).

⁴ Köprü istihdam bir kişinin tam zamanlı işinden emekliliğe geçiş sürecindeki istihdam şeklidir. Bu durum yarı zamanlı çalışmaya geçiş ya da geçici işçi olarak çalışma şeklinde görülmektedir. (Alpass, 2017)

Mütevazı ödeme (bir ayda tam zamanlı bir çalışandan daha fazla kazanmalarına rağmen az sayıda iş aldıkları takdirde düşük miktarların söz konusu olması), faydasızlık (çoğu işin herhangi bir sağlık veya emeklilik avantajıyla birlikte gelmemesi), vergiler ve giderler (sözleşmeli çalışanlar yasal olarak "çalışanlar" olarak sınıflandırılmadığından, işverenin maaşlarından gelir vergisi veya sosyal güvenlik vergileri kesmemesi vs.) ve stres (yukarıdakilerin tümü, sürekli olarak bir sonraki işlerini arama ve mevcut sözleşmelerindeki değişikliklerle uğraşma ihtiyacı ve söz konusu birçok alandaki esnekliğin olması) gibi olumsuz faktörler söz konusudur (Greelane, 2021).

Gig ekonomi çalışanlarının sorunlarından birisi de çevrim içi platformların sadece bir aracı olduklarını iddia etmesiyle işveren sorumluluklarını reddetmesidir (Florisson ve Mandl, 2018). Bu nedenle, gig tabanlı çalışanlar normal iş ilişkisinde çalışanlara tanınan istihdam korumalarından yoksun bırakıldıkları önemli sorunlarla gündeme gelmektedirler (De Stafano, 2016; Florisson ve Mandl, 2018). Bir diğer sorun ise gig tabanlı çalışanların bağımsız yüklenici olarak yanlış sınıflandırılmasıdır (Fairwork, 2021). Bunun yanı sıra gig ekonomisi haksız rekabet, düşük verimlilik ve işe devamsızlık nedeniyle platformları olumsuz yönde etkileme potansiyeline de sahiptir (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019). Bu çalışma biçiminde; çalışan, hizmet talep eden müşteri ve platformdan oluşan üçgen iş ilişkisi, toplu pazarlığın karşı tarafını, yani işvereni tanımlamayı zorlaştırmaktadır (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019). "Gig Ekonomisinde Sağlık ve Ruh Sağlığı" adlı çalışmada ise gig ekonomisine özgü çeşitli sorunlar için birtakım öneriler, güvencesizlik üzerine politika perspektifleriyle ele alınmıştır (Gross, 2018). Bu öneriler kapsamında gig ekonomisinin neden olduğu sorunları engellemek için hükümet, güvencesiz çalışma koşullarının yayılmasına karşı hareket etmeli ve adil iş modellerini teşvik etmelidir. Hükümetin veya serbest meslek sahiplerinin üzerine binen mali ve/veya idari yükleri artırmak yerine gig ekonomisindeki çalışanlara destek sağlayan politikaların tasarlanması gerekmektedir olup gig ekonomisi çalışanları ruh sağlığı hakkında bilgi almaları için teşvik edilmeli ve ruh sağlığı sorunlarıyla karşılaştıklarında uygun önlemleri almalarını sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır. Bu konuda çalışan çeşitli kurum ve kuruluşlar bulunmaktadır. Örneğin İngiltere merkezli Fairwork projesi (Fairwork, 2022) Oxford İnternet Enstitüsü ve WZB Berlin Sosyal Bilimler Merkezi'ne dayanan ve platform ekonomisindeki en iyi ve en kötü işgücü uygulamaları vurgulayarak platform ekonomisinde daha iyi ve daha adil işlerin mümkün olduğunu göstermeyi amaçlayan bir kuruluştur. Küresel araştırmacı ağı aracılığıyla dijital platformların çalışma koşullarını adil çalışma ilkelerine (Adil Ücret, Adil Şuullar, Adil Sözleşmeler, Adil Yönetim, Adil Temsil) göre değerlendirmektedir.

1.4. Psikososyal Riskler

Çalışanların/işgörenlerin karşılaştığı veya karşılaşılabileceği psikososyal riskler/psikososyal tehlikeler 1984 yılında ILO tarafından "çalışma ortamı, işin içeriği, örgütsel koşullar ve çalışanların kapasiteleri, ihtiyaçları, kültürü ve iş dışı konular arasındaki algılama şekilleri ve deneyimler aracılığıyla sağlığı, iş performansını ve iş memnuniyetini etkileyebilme potansiyeli olan etkileşimler" olarak tanımlanmıştır. Literatürdeki bir başka tanım ise psikososyal riskler, işin tasarım ve yönetimi bakımından psikolojik/fiziksel zarara neden olma potansiyeli olan sosyal ve örgütsel bağlamlar olarak kabul edilmektedir (Cox ve Griffiths, 2005). Ancak yeni çalışma biçimlerinin ve değişen çalışma ortamının yeni risklere yol açması nedeniyle psikososyal risklerin tanımı ve kapsamı hala geliştirilmektedir.

Literatürde psikososyal riskler işin içeriği ve işin bağlamı olmak üzere iki gruba ayrılarak tanımlanmaktadır. İşin içeriği; çalışma koşulları ve iş organizasyonu ile ilgili işin bağlamı örgüt kültürü ve işlevi, kurumdaki rol ve kariyer gelişimi, psikososyal iş yükü ve iş kontrolü (özellik toleransı), iş yaşam dengesi, iş yerindeki hiyerarşik yapıdaki kişilerarası ilişkiler gibi işin örgütlenmesi ve çalışan ilişkileri ile ilgili psikososyal riskleri içermektedir (Cox ve ark., 2000). Tablo 1’de işin içeriği ve işin bağlamı kapsamına giren konuların tanımlayıcı koşulları görülmektedir:

Tablo 1: Psikososyal Riskler

Kategori	Tanımlayıcı Koşullar
İşin İçeriği	
Çalışma Ortamı & Ekipman	Ekipman ve tesislerin güvenilirliği, bulunabilirliği, uygunluğu ve bakımı veya onarımı ile ilgili problemler
Görev Tasarımı	Çeşitlilik eksikliği veya kısa çalışma döngüleri, parçalı ya da anlamsız iş, beceri yetersizliği, yüksek belirsizlik vb.
İş Yükü & Çalışma Temposu	İş yükü veya düşük yük, çalışma temposu üzerinde kontrol eksikliği, zaman baskısının yüksek olması vb.
Çalışma Programı	Vardiyalı çalışma, esnek çalışma programlarında, öngörülemeyen saatler, uzun veya sosyal olmayan saatler vb.
İşin Bağlamı	
Organizasyon Kültürü	Yetersiz iletişim, problem çözüme ve kişisel gelişim için yetersiz destek mekanizmaları, kurumsal hedeflerin tanımlanmaması
Organizasyondaki Rol	Rol belirsizliği ve rol çatışması, yetki-sorumluluk karmaşası
Kariyer Gelişimi	Kariyer durgunluğu ve belirsizlik, terfi alamama veya haksız terfi, düşük ücret, iş güvensizliği, işin sosyal prestijinin yetersizliği
Karar Serbestisi/Kontrol	Karar vermede katılımın düşük olması, iş üzerinde kontrolün olmaması (özellikle katılım şeklinde kontrol aynı zamanda bağlamsal ve daha geniş bir organizasyon sorunudur)
Kişiler Arası İlişkiler	Sosyal veya fiziksel izolasyon, üstlerle/astlarla zayıf ilişkiler, kişiler arası çatışma, sosyal destek eksikliği
İş/Yaşam Dengesi	İş ve yaşam taleplerindeki çatışma, evde yetersiz destek, iki meslekli çiftlerdeki sorunlar

Kaynak: ILO (2016)

Psikososyal risklerin sebep olduğu işe bağlı stresin çalışanların sağlığı, iyi oluşu, verimi ve performansı üzerinde negatif bir etkisi olduğuna dair kanıtlar giderek artmaktadır.

İş yeri ölçeğine bakıldığında bu sorunlar *presenteizm*⁵ ve *absenteizm*⁶ olarak öne çıkmakla beraber çalışanların motivasyonundaki iş doyumundaki ve memnuniyetlerindeki düşüş, yaratıcılığın azalması, işi bırakma oranlarının artması, personel değişimindeki artış olarak da karşımıza çıkmaktadır.

Personel değişim hızının yüksek olması, iş yerinde nitelikli çalışanların sayısının azalması ve her yeni gelen çalışanın eğitimi, oryantasyonu ve kuruma olan aidiyet hissinin gelişmesi için hem zamana hem de paraya ihtiyacın artması anlamına gelmektedir. Ayrıca bahsedilen durumları deneyimleyen kurumların kurum imajı da zayıflamaktadır (Dahler-Larsen ve ark., 2020). Absenteizm ve presenteizme sebep olan iş yeri faktörleri; işe bağlı stres ve iş yükü, iş kontrolü, rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği, liderlik, vardiyalı çalışma, sınırlı kariyer ilerlemesi ve işteki zayıf sosyal ilişkiler (düşük sosyal destek ve iş yerinde şiddet, zorbalık ve ayrımcılık vb.) gibi psikososyal risklerle ilişkilidir (Elstad ve Vabo, 2008). Gig tabanlı çalışma sisteminin son dönemde hızlı bir şekilde artmasıyla ve bu sistemin getirdiği sorunlarla birlikte gig çalışmasının organize edilmesi, tasarlanması ve yönetilmesiyle ilgili psikososyal riskler de ortaya çıkmıştır. Literatüre bakıldığında konuya dair 3 geniş alanda zorluk ve buna bağlı olarak risklerin ortaya çıktığı görülmüştür. Bu riskler fiziksel ve sosyal izolasyon, algoritmik yönetim⁷ ve dijital gözetim⁸, geçici iş ve sınırsız kariyer olarak tanımlanmıştır. (Bérastégui, 2021). “Fiziksel ve sosyal izolasyon” görevlerin ayrı ayrı yapılması, diğer çalışanlarla temas kurmadan ve genellikle onlarla rekabet halinde olunması, bu nedenle de iş yerinde sosyal destek eksikliğini, iş ve kişisel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşması ve tutarlı bir profesyonel kimlik oluşturmada yaşanan zorlukları, “algoritmik yönetim ve dijital gözetim” devamlı izleme ve otomatikleştirilmiş yönetim teknikleri, giderek artan yoğun çalışma temposunu, geçici iş ve sınırsız kariyer ise yalnızca sınırlı bir süre için iş sağlayan kısa vadeli görevlere dayalı olarak, kalıcı iş güvencesizliği duygularının yaşanmasını ve istihdam edilebilirliği korumak için duygusal emek biçimleriyle meşgul olunmasını ifade etmektedir. Bunlara ek olarak Oxford İnternet Enstitüsü’nün bir araştırma projesinde dijital gig çalışmasının daha yüksek gelir ve çalışanların gittikçe artan özerkliği gibi ödüllerin olmasının yanı sıra sosyal izolasyon, iş-yaşam dengesi eksikliği, ayrımcılık gibi riskleri de beraberinde getirdiği görülmüştür (Graham, 2017).

Tüm bu bilgiler ışığında bu çalışma gig ekonomi çalışanlarında psikososyal riskleri analiz etmek amacıyla nitel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Araştırma gig ekonomi çalışanı olan 20 kişi ile yapılan derinlemesine görüşmeler ve bu görüşmelerin detaylı analizinden oluşmaktadır. Araştırma Türkiye’nin çeşitli illerinden katılımcılar ile çevrim içi görüşmeler yoluyla yapılmış, cinsiyete bağlı değerlendirme yapabilmek için kadın ve erkek cinsiyeti açısından eşit bir örneklem ile çalışmıştır. Bu çalışma ile Türkiye’de henüz çalışılmamış bir alan olan gig ekonomide psikososyal riskler araştırmasının alan yazına ve uygulamalara önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı; gig ekonomi çalışanlarında psikososyal riskleri incelemek, işin içeriği ve işin bağlamı odağında psikososyal risk faktörlerini gig ekonomi açısından değerlendirmektir.

⁵ Presenteizm, (İşte varolmama sorunu), çalışanların işlerinin başında olmalarına rağmen, görevlerini eksiksiz ve verimli şekilde yerine getirememeleridir (Capaldi ve Idowu, 2013)

⁶ Absenteizm, çalışanın işe gelmeme durumunun davranışsal bir örüntü şeklinde tekrarlanmasıdır (Kirch, 2008).

⁷ Algoritmik yönetim, matematiksel algoritmalar tarafından yönlendirilen bir dizi denetim, yönetim ve kontrol uygulaması olarak tanımlanabilir. (Möhlmann ve Zalmason, 2017).

⁸ Dijital gözetim gerçek zamanlı ve geriye dönük olarak çevrimiçi ayak izlerinin verilerin ait olduğu kişilerin bilgisi olmadan görüntülenmesi, işlenmesi ve kataloglanması eylemini tanımlanmaktadır. (Marx 2003).

2. Amaç ve Yöntem

Araştırma 1 Aralık-30 Aralık tarihleri arasında Beykoz Üniversitesi Lisansüstü programlar Enstitüsü İş ve Örgüt Psikolojisi Bölümü Yüksek lisans projesi kapsamında yapılmıştır. Araştırmanın evreni, Türkiye’de yaşayan gig ekonomi çalışanlarıdır. Örneklemi ise, Türkiye’de çalışan ve çalışma biçimi en az 1 senedir gig ekonomi kapsamında yer alan 10 kadın ve 10 erkek olmak üzere toplam 20 katılımcıdır.

Gig ekonomi çalışanlarının psikososyal risk faktörlerini belirlemek amacıyla araştırmada nitel araştırma yaklaşımı benimsenmiştir. Nitel araştırma, içinde üretildiği sosyal bağlama duyarlı, esnek veri toplama teknikleriyle bağlamın derinliğine anlaşılmasına dayalı bir yaklaşımdır (Mason, 2017). Nitel yaklaşım çerçevesinde veri toplama tekniği olarak yapılandırılmış görüşme, veri analizi olarak da tematik analizden yararlanılmıştır. Araştırmada nitel veri toplama araçlarından bazıları olan çevrim içi görüşme notları, ses kaydı ve video kullanılmıştır. Görüşmeler 45 dakika ile 1 saat arasında gerçekleşecek şekilde planlanmıştır. Görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, sosyal güvence gibi gig ekonomi çalışanlarını betimleyen ve aralarında katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 8 sorunun da bulunduğu soru setinden oluşmaktadır. İkinci bölüm ise psikososyal riskler kapsamında işin bağlamı ve işin içeriğine bağlı risk faktörlerini ortaya koyabilecek sorulardan oluşmaktadır. Nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda tasarlanan bu araştırmada “tematik analiz” yapılmıştır. Tematik analiz, verilerdeki örüntüleri (temaları) belirleme, analiz etme ve raporlama için kullanılan bir yöntemdir (Boyatzis, 1998). Gig ekonomi çalışanı olan 20 katılımcının derinlemesine görüşmede verdikleri cevapların analizinde, ifadelerin benzerliğine göre gruplamalar yapılmıştır. Çözümlemelerde katılımcılara birer kod numarası verilerek (K1, E1) açıklamalar yapılmıştır. Veri seti baştan sona incelendikten sonra kodlar oluşturulmaya başlanmıştır. İlk kodlar oluşturulurken psikososyal riskler çerçevesi kullanılmıştır Araştırmada geçerliği sağlamak için katılımcıların verdikleri cevaplar önce kodlanmış sonradan doğrudan alıntılarla kodlar desteklenmiştir. Araştırmada güvenilirliği sağlamak için deşifre aşamasında veriler yeterince ayrıntıyı içerecek şekilde deşifre edilmiştir ve yapılan deşifrelerin doğruluğu derinlemesine görüşmelerin kayıtları ile karşılaştırılarak kontrol edilmiştir.

3. Bulgular

3.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında katılımcıların meslek/iş dağılımlarına bakıldığında danışmanlık, eğitim, çeviri hizmetleri, araştırma, motosikletli kuryelik, tasarım, içerik geliştirme, sanal asistanlık, evcil hayvan bakıcılığı olmak üzere farklı iş alanlarından oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların %35’inin (f: 7) son 2 senedir, 2020 Mart ayında ilan edilen COVID-19 pandemisiyle bu şekilde çalışmaya başladığı görülmekte olup gig ekonomi çalışanı olarak geçirdikleri ortalama süre 3,3 yıldır. Katılımcıların çalışma şekilleri McKinsey’nin kategorizasyonu kapsamında incelendiğinde katılımcıların %10’u ek bağımsız çalışan olarak (f: 2), katılımcıların %90’ı birincil bağımsız çalışan olarak (f: 18) çalışmaktadır.

Aylık gelir dağılımı incelendiğinde bu şekilde çalışarak bazı aylar kazanç elde edilemeyebilirken (0 TL) en yüksek kazancın ise 163.338 TL olduğu görülmekte, aylık gelir dağılımına bakıldığında ise 5.000 TL ile 15.000 TL arasında gelir elde eden katılımcılar çoğunlukta olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların iş ekonomi çalışanı olarak geçirdikleri süre ile aylık gelir arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Katılımcıların sosyal güvenceleri ve sosyal hakları incelendiğinde çalışanların %35'i (f: 7) 4-B⁹ sigorta sistemine dahil çalışırken, %15'i (f: 3) 4-A¹⁰ sigorta sistemine dahil çalışmakta, %25'i (f: 5) aile bireylerinden birinin sigorta sisteme tabi, %15'i (f: 3) genel sağlık sigortasına sahip ve %5'i (f: 1) herhangi bir sosyal güvencesi olmadan çalıştığı gözlenmiştir.

Katılımcıların sahip olduğu sosyal haklar incelendiğinde ise %80'i (f: 16) herhangi bir sosyal hakka sahip olmadıklarını beyan etmiştir. Bir kurumla hizmet alım sözleşmesi aracılığıyla çalışan 38 yaşındaki bir kadın katılımcı, sosyal haklarla ilgili durumunu şu şekilde özetlemiştir: *"Sosyal haklarımı kendim belirliyorum."*

3.2. Psikososyal Riskler

Gig ekonomi çalışanlarının yaşadıkları psikososyal riskleri tanımlamak için yapılan derinlemesine görüşmelerde katılımcılara işlerinin en zor tarafı sorulduğunda en sık gelen cevap kariyer gelişimi kategorisi (f: 12) altında toplanmaktadır. Bu kapsamda katılımcılar çaba-ödül dengesizliği (f: 7), işin belirsizliği, geleceği ve sosyal hakları (f: 7) hakkında deneyimlerini dile getirmişlerdir. Bu konuyla ilgili 27 yaşındaki bir kadın katılımcı, yaşadığı durumu *"Gelecek görmüyorum. Açıkçası çok düşük parayla yapıyorum. Firmalar personel çalıştırmak istemedikleri için bu yola gidiyor. Bir güvencem yok."* şeklinde ifade etmiştir.

Kariyer gelişiminin yanı sıra en sık bahsedilen bir diğer risk alanı iş yaşam dengesi (f: 9) olarak karşımıza çıkmaktadır.¹¹ Katılımcıların maruz kaldığı bir diğer psikososyal risk etmeni kişiler arası ilişkiler (f: 5) kategorisindedir. Kişiler arası ilişkilerdeki çatışma unsurları incelendiğinde rol karmaşası öne çıkmaktadır. Bu durumu 28 yaşındaki bir kadın katılımcı şu şekilde ifade etmiştir:

"Full time çalışan ekiplerle çalışırken freelancer olarak çalışmak zorluyor. Kendin hariç biri varsa iletişim en önemli şey ama senin rolünü oturtamadıkları için iletişim sekteye uğruyor. Ekipte başka bir freelancer yoksa iletişim zor oluyor ve daha çok çalışmak zorunda kalabiliyorum."

Kişiler arası ilişkilere ilişkin katılımcıların en sık yaşadığı problem yalnız çalışmaya bağlı olarak sosyal ilişki ve sosyal destek ihtiyacı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum çalışma programına (f: 4) dair de risk yaratmaktadır. Katılımcılar uzun saatler boyunca izole bir şekilde çalışmak durumunda olduklarını belirtmiştir. Bu durumu 32 yaşındaki bir kadın katılımcı *"Bazen çok sıkışmış hissediyorum. Konsantre olmakta güçlük çekiyorum. Birileri ile çalışmaya ihtiyaç duyuyorum."* şeklinde ifade etmiştir. Çalışma programına bağlı olarak gelişen bir diğer risk alanı iş yükü (f: 4)'dür.

⁹ 4B sigorta türü kendi adına ve/veya hesabına bağımsız çalışanları kapsayan sigorta türüdür.

¹⁰ 4A sigorta türü bir işveren tarafından işe alınıp, hizmet akdi ile çalıştırılan kişileri kapsayan sigorta türüdür.

¹¹ Katılımcıların iş yaşam dengesiyle ilgili yaşadıkları zorlukların detaylı incelemesi için bkz. işin bağlamına yönelik risk faktörleri: 3.2.2.4. İş Yaşam Dengesi

İş yüküne ek olarak çalışma ortamı ve ekipmana bağlı gelişen ergonomik riskler (OROSHA, 2007)¹² (f: 3) ve görev tasarımına bağlı gelişen riskler (f: 3) öne çıkmaktadır.

Görev tasarımına bağlı gelişen riskler incelediğinde görevlerin sürekli yaratıcılık üzerine kurulu olması (f: 1) ve görevlerin sürekli dikkat gerektiren görevler olması (f: 2) durumu karşımıza çıkmaktadır. Bu başlıklarla ilgili detaylı bilgi ve açıklamalar bir sonraki başlıkta ele alınmaktadır. 24 yaşındaki bir erkek katılımcı işiyle ilgili yaşadığı zorlukları aşağıdaki şekilde ifade etmiştir:

“Sosyal alanınızı işgal etmiş oluyorsunuz. Farklı ülkeden insanlarla çalışmak gecenin 5’inde kalkmanız demek. Evi işgal ediyorsunuz. Sürekli yaratıcı olmaya zorlamak çok zor. Uzun süreli fiziksel olarak hareketsiz kalmak, sürekli hareketsiz kalmak beni olumsuz etkiliyor. Sosyalikten uzağım. Kendimi bazen zorluyorum.”

3.2.1. İşin İçeriğine Yönelik Risk Faktörleri

3.2.1.1. Görev Tasarımı

Katılımcıların görev tasarımı kategorisinde yer alan çalışma sistemleri ve koşulları incelendiğinde görevleri çevrim içi gerçekleştirmek (f: 12), görevleri hem çevrim içi hem yüz yüze ortamda gerçekleştirmek (f: 4), görevleri yüz yüze ortamda gerçekleştirmek (f: 4) kodları karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda görevlerini hem çevrim içi hem de yüz yüze ortamda gerçekleştiren 38 yaşındaki bir kadın katılımcı durumu şu şekilde belirtmiştir. “*Çalışma sistemim değişken, bir kısmı fabrikalara gidip denetim yapıyorum. Diğer zamanlar evden çalışıyorum.*” Görevlerin tasarımında katılımcıların görevlerini yerine getirirken kendi çalışma düzenleri üzerindeki kontrol ve etkileri incelendiğinde görevleri kişilerin uzmanlığını gerektirdiği için işin yapılışında otonom (f: 4), işin yapılışında belli regülasyonlara tabi ama otonom da çalışabilen (f: 10), görevleri önceden belirlenmiş (f: 6) olmak üzere 3 kod ön plana çıkmaktadır. İşin yapılışında otonomi sahibi olan 42 yaşındaki bir erkek katılımcı durumu “*Tamamıyla bana bağlı, esnek. Mesai yok. Böyle bir talep yok. Deadlinelar üstünden gidiyoruz. İstedğim zaman çalışıyorum.*” şeklinde ifade ederken işin yapılışında belli regülasyonlara tabi ama otonom da çalışabilen 28 yaşındaki bir kadın katılımcı durumu şu şekilde ifade etmiştir: “*Freelancer olarak yaptığım işlerde süreyi belirliyorum. Kurumun beklentilerini alıyorum. Kendim planlıyorum.*”

3.2.1.2. Çalışma Programı

Katılımcıların cevapları çalışma programı kategorisinde incelendiğinde esnek çalışma saatleri (f: 16), dengesiz çalışma saatleri (f: 8), ön görülemeyen saatler (f: 9), uzun ve sosyal olmayan saatler¹³ (f: 7), belli zaman aralığında çalışmak (f: 3), son teslim tarihine bağlı çalışmak (f: 9) kodları ön plana çıkmaktadır. Uzun ve sosyal olmayan saatlerde çalışan 27 yaşındaki bir erkek katılımcı durumunu şu şekilde açıklamıştır:

¹² OROSHA (Oregon Occupational Safety and Health Division)’nın tanımlamasına göre ergonomik risk faktörleri, çalışmanı bedensel olarak zorlayan, yıpranmaya yaralanmalara neden olabilen iş yeri durumlarıdır. Bunlar, tekrarlayan işler, yanlış postür, bedensel güç isteyen görevler, sabit pozisyon, doğrudan basınç, titreşim, aşırı sıcaklık, gürültü ve iş stresini içermektedir.

¹³ Sosyal olmayan çalışma saatleri genel mesai saatlerinin (örneğin 9-5) dışında kalan çalışma saatleri olarak tanımlanmaktadır. (Macdonald, 2008)

“Genelde gün içinde gelen işleri duruma göre yapıyorum. Gece çalışmayı tercih ediyorum. Gündüz çok erken kalkmıyorum. Bana işler öğleden sonra geliyor, yani o şekilde konuşuyorum. Ekstra işler gelirse de durum işe göre değişiyor. Öğlen bilgisayar başına geçiyorum. Genelde uzun süre bilgisayar başında kalıyorum.”

Esnek çalışma saatleriyle çalışan 23 yaşındaki bir erkek katılımcı deneyimini “*Her gün birkaç saat okul dışı zamanlarda mutlaka çalışıyorum. Bazen sabahlıyorum. Kendim ayarlıyorum.*

Ne kadar erken bitirirsem o kadar iyi benim için.” şeklinde ifade etmiştir. Dengesiz ve öngörülemeyen çalışma saatleri ile çalışan 35 yaşındaki bir erkek katılımcı durumu “*7/24 telefonum hep açık. Bir program üzerinden gelen işleri yerine ulaştırıyorum. Bu saat 9 da olabilir, gece 12’de*” şeklinde ifade etmiştir. Belli zaman aralığında çalışan 21 yaşındaki bir kadın katılımcı durumu “*Okul durumuna göre köpekleri gezdirme programım belirleniyor. Bazı günler gün içi bazı günler akşam olacak şekilde belirlenmiş oluyor. Pazar günlerim tatil.*” şeklinde ifade etmiştir.

3.2.1.3. İş Yükü & İş Temposu

Katılımcıların iş yükü ve iş temposu incelendiğinde yüksek iş yükü (f: 5), düşük iş yükü (f: 3), dengesiz iş yükü (f: 10), yoğun iş temposu (f: 3), hız ve zaman baskısı (f: 7), dengesiz iş temposu (f: 7), yeterli iş yükü ve iş temposu (f: 2) kodları ön plana çıkmaktadır. Katılımcıların iş yükü ve iş temposuna dair deneyimleri ve görüşleri görüşmeler esnasında genel olarak birlikte ifade edilmiştir (Örneğin dengesiz iş yükü ve dengesiz iş temposu vb.). Dengesiz iş yükü ve dengesiz iş temposunu aynı anda deneyimleyen 42 yaşındaki bir erkek katılımcı durumu aşağıdaki şekilde açıklamıştır:

“İş yüküm ve iş tempom değişken, COVID’in ilk zamanı çok yoğundu. Bu sene Haziran Ekim arası çok yoğundu. Ailemle ilgilenmediğim kendimle ilgilenemediğim zamanlar oluyor. Şu sıralar daha rahat. İş azaldığında telaş başlıyor. Ne yapcaz diye düşünüyorum. Tempo düştüğünde telaşlanıyorum.”

Dengesiz iş yükü ve iş temposuyla beraber hız ve zaman baskısı hisseden 28 yaşında bir erkek katılımcı ise durumu “*Bazen çok yoğun bazen çok boş. Çalışma sistemim değişken, bir iş planım oluyor. Örneğin 1 ay içinde bu raporu şu şekilde yazmamız lazım gibi. Ben de o işe göre kendi işim dışındaki zamanlarda raporu yetiştirmeye çalışıyorum.*” şeklinde ifade etmiştir. İş yükü ve iş temposu kendine yeterli gelen 36 yaşındaki bir kadın katılımcı deneyimini aşağıdaki gibi aktarmıştır:

“En büyük avantajım yükümü kendim ayarlıyorum. Yıprandığım noktada yapmamayı tercih ediyorum. Genel olarak kendime uygun gördüğüm saatlerde çalışıyorum. Bu sabah 8 de de olabilir otobüs içinde ya da ayrıca zaman da ayırabilirim.”

3.2.1.4. Çalışma Ortamı

Katılımcıların çalışma ortamları incelendiğinde %60'ının (f: 12) belirli bir çalışma ortamı olmadığı, %30'unun (f: 6) evinde belirli bir alanı çalışma ortamına çevirdiği, %10'unun (f: 2) evindeki belirli çalışma alanı ile çalıştığı kuruma da gitmesi gerektiği belirlenmiştir. Belirli bir çalışma ortamına sahip olmayan kişiler için çoğu zaman teknolojik aletlerin ve internetin olduğu her yerin çalışma ortamına dönüşebileceği belirtilmiştir. Bu konuyla ilgili 24 yaşındaki bir erkek katılımcı “*laptop olan her yerin*” çalışma ortamı olduğunu söylemiştir.

Belirli bir çalışma ortamına sahip olmayan katılımcılar açısından çalışma ortamının güvenilirliği, bulunabilirliği, uygunluğu ile ilgili çıkarımlar yapılamamaktadır. Evinde kendine belirli bir çalışma ortamı ayırmış 36 yaşındaki bir kadın katılımcı durumu aşağıdaki şekilde ifade etmiştir.

“Salonun bir kısmını çalışma alanı olarak kullanıyorum. Kendime ait alanımda işlerimi yapıyorum. Bir ara coworking (paylaşımlı ofis) alanlarını denedim. Ancak olmadı. Saatler açısından uygun olmadı. Benim çalışma saatlerim bazen sabah 6 da olabiliyor.”

Çalışma ortamına ilişkin bir diğer risk alanı çalışma programıyla ilişkili olarak görülen ergonomik risklerdir (f: 3). Bu durumla ilgili 27 yaşındaki bir erkek katılımcı durumu “*Fazla bilgisayar başında geçiyor. Bazen sıkılıyorum. Sırt ağrılarım biraz fazla. Açıkçası çok iyi bir bilgisayarım var ama şimdi düşündüm de mesela oturduğum koltuğu hiç değiştirmedim. Galiba kendimi biraz ihmal ediyorum.*” şeklinde ifade etmiştir. Çalışma ortamının ev ortamı olmasına bağlı gelişen bir diğer psikososyal risk iş yaşam dengesini etkileyen mekânsal bir ayırım olmamasına bağlı olarak işin her zaman devamlılık/ kesintisizlik arz etmesi halidir (f: 9).¹⁴ Bununla beraber belirli bir çalışma ortamı olmayan katılımcılar da çoğunlukla evde çalışmayı tercih etmektedir.

3.2.1.5. Ekipman

Katılımcıların kullandıkları ekipmanlar ve söz konusu ekipmanları temin etme şekilleri incelendiğinde katılımcıların %90'ı (f: 18) kullandıkları ekipmanları kendileri temin ederken %10'u (f: 2) işlerini yapmak için ek bir ekipmana ihtiyaç duymadıklarını belirtmiştir. Bu durumla ilgili 23 yaşındaki bir erkek katılımcı “*Ekipmanların hepsini kendim temin ediyorum. Zaten bu yüzden freelancer ile çalışıyorlar*” beyanında bulunmuştur. Katılımcıların kullandıkları ekipmanlar incelendiğinde en sık rastlanan ekipmanlar teknolojik ekipmanlardır (f: 16).

3.2.1.6. İş Sözleşmeleri

Katılımcıların çalışırken yaptıkları iş sözleşmeleri incelendiğinde %20'sinin (f: 4) herhangi bir sözleşme olmadan çalıştığı, %5'inin (f: 1) nadiren iş sözleşmesi ile çalıştığı, %75'inin (f: 15) çeşitli iş sözleşmeleri ile çalıştığı belirlenmiştir. Katılımcıların çalıştığı kurumlarla yaptığı iş sözleşmeleri incelendiğinde ödemeler, haklar ve sorumluluklara dair sözleşme (f: 6), hizmet alım sözleşmesi (f: 7) ve gizlilik sözleşmesi (f: 5) ön plana çıkmaktadır. Ayrıca yazılı bir sözleşme olmadan sözel beyana dayalı anlaşmalar (f: 3) da görülmektedir. Sözleşmelerini sözel beyan üzerinden gerçekleştiren 28 yaşındaki bir erkek katılımcı bu konuyla ilgili olarak “*Yazılı sözleşmeler yapmıyorum, sözlü olarak anlaşıyorum.*” İfadelerini kullanmıştır.

¹⁴ Katılımcıların iş yaşam dengesiyle ilgili yaşadıkları zorlukların detaylı incelemesi için bkz. İşin bağlamına yönelik risk faktörleri: İşin bağlamı 3.3.2.4. İş yaşam dengesi

3.2.1.7. İş Kaynakları

Katılımcıların işleri hangi kanallardan aldıkları incelendiğinde çalıştığı/çalışmakta olduğu kurumun referansı (f: 9), sosyal çevre (f: 13), sosyal medya (f: 4), çevrim içi iş platformları (f: 6), ajanslar (f: 1) karşımıza çıkmaktadır. 1 katılımcı ise tek bir kurumla çalıştığını ve başka bir iş almadığını belirtmiştir.

İş kanalları olarak kurum referansları, sosyal çevre, sosyal medya ve çevrim içi iş platformlarının hepsini kullanan 24 yaşındaki bir erkek katılımcı durumu “*Genel olarak Discord¹⁵ kanalından alıyorum. Birkaç farklı yol var, iş ilanı kanalları var ve müşteriler ilan veriyor, freelancerlar başvuruyor. Bizim tasarım partnerliği var. Bu şirket bize iş buluyor.*” şeklinde ifade etmiştir.

3.2.2. İşin Bağlamına Yönelik Risk Faktörler

3.2.2.1. Kariyer Gelişimi

Katılımcıların gig ekonomi kapsamında çalışmaya başlama süreçleri incelendiğinde gig ekonomi çalışma kültürü ile kişisel özelliklerin uyumlu olması (f: 9), aileye daha çok zaman ayırma (f: 2), maddi sebepler (f: 8), (COVID-19) pandemi etkisi (f: 7), tam zamanlı çalışmanın getirdiği zorluklar (mobbing, tükenmişlik vb.) (f: 5) ön plana çıkmaktadır. Bununla beraber 1 katılımcı bu soruya “bilmiyorum” cevabı vermiştir. İşe başlama sebebi olarak kişisel özelliklerle gig ekonomi çalışma kültürünün uyumlu olması ve maddi sebepleri işaret eden 28 yaşındaki bir erkek katılımcı durumu “*Gelirim yetmiyor ve işim çok rutin bir işti. Daha iyi şeyler yapacağımı da düşünüyordum. O sebeple geçen sene gelen bir teklifi değerlendirdim ve çalışmaya başladım.*” şeklinde ifade ederken gig ekonomi çalışanı olarak çalışmaya başlama sebebi tam zamanlı çalışmanın getirdiği zorluklar ve kişisel özelliklerle gig ekonomi çalışma kültürünün uyumlu olması olan 36 yaşındaki bir kadın katılımcı düşüncelerini “*Kurumsalda çalışırken çok zorlanıyordum. Kurumsaldaki mobbing stres faktörleri ve hayatından çıkaramadığım bir stres yaşadığımı uyku sorunları ile fark ettim. Bir noktada tak dediği bir evre oldu ve tamam dedim sağlığım sorun olduğu için.*” şeklinde ifade etmiştir.

Kariyer gelişimi kapsamında işin geleceği incelendiğinde ise işin geleceğine dair umutlu (f: 7), işin geleceğine dair kaygılı (f: 10), işin geleceğine dair bir beklentisi mevcut değil (f: 2), ve işe gelecekte devam etmeyi düşünmüyor (f: 4) kodları ön plana çıkmaktadır. İşin geleceğine dair kaygılı hisseden 42 yaşındaki bir erkek katılımcı durumu şu şekilde ifade etmiştir:

“Endişeliyim, hep birlikte olmak duygusu iyi geliyor. Spesifik bir alanda çalıştığım için her daim bir konu bulabilirsiniz çalışacak. Bizim gibi insanlara hep iş olacak. Fakat işi bulma, bulamama, istediğin gibi olmaması gibi konular önemli. B planı yapmaya çalışıyorum. Düşünüyorum. Burdan bağımsız başka ne yapabilirim diye düşünüyorum. Alternatifler bakıyorum. Güvende hissetmiyorum. Finansal, insani ve kontratlar anlamında sürdürülebilir değil. Sürdürülebilirlik kendimize bağlı.”

Katılımcıların işin geleceğine dair en çok bahsettikleri kaygılar ise sosyal güvence ve sosyal haklara ilişkin durumlardır (f: 8). Bu durumu 32 yaşındaki bir kadın katılımcı “*Bu şekilde devam etmeyi düşünüyorum. Sadece vergi sistemleri, sosyal hak ve sigortalar kısmı biraz düşündürücü. Geleceğim yokmuş gibi hissedebiliyorum bazen.*” biçiminde anlatmıştır.

¹⁵ <https://discord.com>

3.2.2.1. Karar Serbestisi

Katılımcıların karar serbestisine ilişkin durumları incelendiğinde katılımcıların %35'inin (f: 7) yönetici/kurum ile karar alma süreçlerini yürüttüğü, %60'ının (f: 12) karar alma süreçlerinde kişisel katılımın olmadığı ve kurumdan gelen süreçleri uyguladığı, %5'inin (f: 1) karar alma süreçlerinde otonom olduğu görülmektedir. Bu durumla ilgili karar alma süreçlerine katılım göstermeyen 27 yaşındaki erkek bir katılımcı durumu *"Kararlara pek karışmam, söyleneni yaparım."*

Beklentilerin üstüne çıkmayı severim. Kurumlarda beni ilgilendiren bir şey olmuyor ya da oluyorsa da ben bilmiyorum." şeklinde özetlerken karar alma süreçlerini yönetici/ekip ile yürüten 38 yaşındaki bir kadın katılımcı bu boyutu *"Çalıştığım kurumdaki yönetici ile görüşürüm, onunla karar alırız."* şeklinde ifade etmiştir.

3.2.2.3. Kişiler Arası İlişkiler

Kişiler arası ilişkiler boyutu yönetici ile ilişkiler ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler olmak üzere iki alt boyut kapsamında incelenmektedir. Bu bölümdeki yönetici genel olarak işin geldiği kurum yöneticisi ya da temsilcisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Yönetici ile ilişkiler boyutu incelendiğinde sosyal ilişki mevcut değil (f: 4), zayıf bir ilişki mevcut (f: 7), ilişki mevcut (f: 8), çatışma mevcut (f: 4), sosyal destek mevcut (f: 1), değişken bir ilişki mevcut (f: 3) kodları ön plana çıkmaktadır. Yöneticiyle yakın ilişki kuran ve sosyal destek gören 23 yaşındaki bir erkek katılımcı durumunu *"Gayet iyi insana değer veriyorlar. Beni öğrenci olarak görmüyorlar o sebeple mutluyum."* şeklinde ifade ederken yönetici ile ilişkilerinin değişkenlik gösterdiğini söyleyen 42 yaşındaki bir erkek katılımcı ise durumu anlatan şu ifadeleri kullanmıştır:

"Yöneticiden yöneticiye değişiyor. Kurumdan kuruma değişiyor. Bazı kurumlarda sözleşmeye bağlı çalışmalarda birçok şey net. Yakın ilişkide olduğum kişilerde daha rahatım. Birden fazla rolü olan yöneticilerle çalışırken çeşitli zorluklar olsa bile çözülüyor. Uluslararası kurum yöneticileri zaman zaman zor oluyor."

Yönetici ile ilişkideki çatışma sebepleri genel olarak incelendiğinde ise yöneticilerin kişisel özellikleri (f: 2), maddiyat (f: 1), rol karmaşası (f: 2) ön plana çıkmaktadır.

Çalışma arkadaşları ile ilişkiler boyutu incelendiğinde ise sosyal ilişki mevcut değil (f: 14), sosyal ilişki mevcut (f: 6), sosyal destek mevcut (f: 4), çatışma mevcut (f: 1), değişken bir ilişki mevcut (f: 1) kodları ön plana çıkmaktadır. Çalışma arkadaşları ile sosyal ilişkisi olmayan 38 yaşındaki bir kadın katılımcı bu durumdan kaynaklı zorlukları *"Bireysel çalıştığım için pek iş arkadaşım yok. Gittiğim firmalardaki kişilerle konuşuyorum. Bu biraz zorlayıcı bir konu, kurumsal yaşamı en çok bu sebeple özliyorum."* şeklinde tarif ederken çalışma arkadaşları ile sosyal bir ilişkisi olan bununla beraber bu ilişkilerde çatışma yaşayan 28 yaşındaki bir kadın katılımcı deneyimini, *"Çalışma arkadaşlarım tam zamanlı çalışanlar olduğunda çalışma biçimimi her zaman anlamadıklarını düşünüyorum. Rolüm karıştırılabilir. Ekipten misin değil misin gibi. Rol karmaşası yaşıyor."* Biçimde anlatmıştır.

3.2.2.4. İş-Yaşam Dengesi

İş yaşam dengesi boyutu incelendiği zaman katılımcıların genel olarak işin başlama ve bitişi arasında kesin bir ayırım olmaması (f: 14), mekânsal bir ayırım olmamasına bağlı olarak işin varlığının her zaman devam etmesi (f: 9), ev içi sorumluluklardaki aksamalar (f: 3), kişisel zaman ve sorumluluklarla ilgili aksamalar (f: 4), sosyal çevre ve aile ile ilgili sorumluluklardaki aksamalar (f: 4), işle ilgili sosyal destek eksikliği (f: 2) ön plana çıkmaktadır. Bununla beraber iş yaşam dengesi kapsamında sorun yaşamadığını belirten 4 katılımcı bulunmaktadır. Bu durumla ilgili işin başlama ve bitişi arasında kesin bir ayırım olmamasından kaynaklı iş yaşam dengesinde sorun yaşayan 35 yaşındaki bir erkek katılımcı kendini *“Oldukça karışık. İş eşittir yaşam benim için. Ne kadar çok çalışırsam o kadar çok hayatta olduğumu hissediyorum. Aralarındaki ayrımı unuttum.”* ifade ederken işin başlama ve bitişi arasında kesin bir ayırım olmamasından ve mekânsal bir ayırım olmamasına bağlı olarak işin varlığının her zaman devam etmesinden kaynaklı iş yaşam dengesinde sorun yaşayan 32 yaşındaki kadın katılımcı *“Eve zaman ayırmak kesinlikle bana iyi geliyor. Çocuklarıma da. Bazen sadece evden çalışmanın çalışmak olduğunu anlatmakta güçlük çekiyorum. Evde olduğum için herkes her şeye zamanım olduğunu düşünabiliyor.”* ifadelerini kullanmıştır.

Bu problemlere ek olarak 42 yaşındaki bir erkek katılımcı iş yaşam dengesindeki sorunların sosyal ilişkilerine etkisini şu şekilde ifade etmiştir:

“ İş yaşam dengem çok dengesiz. Ben bazen eşim ve oğlumu mu bu hayata oturtuyorum emin değilim. Onlar da mesainin bir parçası gibi geliyor. Ortalık karışıyor. Onlar da görev gibi. Standart bir tam zamanlı çalışsan mesai bitince bitiyor, o saatten sonra rahat. Ancak bizde iş hep bizle beraber.”

3.2.3. COVID-19

Gig ekonomi çalışanlarının yaptıkları işlerin COVID-19 salgınından nasıl etkilendiğini incelemek için katılımcılara COVID-19 dönemi değişiklikleri ve bu değişikliklerle ilgili düşünce/duyguları sorulmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplar incelendiğinde gelir kaybı (f: 4), gelir artışı (f: 5), iş yükünde düşme (f: 2), iş yükünde artış (f: 6), yeni alanlarda/ sektörlerde çalışmaya başlama (f: 7), çalışma biçiminin değişmesi (f: 7), kendini geliştirme (f: 1), değişiklik olmaması (f: 4) kodları ön plana çıkmaktadır. Bu dönemde gelir kaybına uğramasına rağmen iş yükü artmış olan 38 yaşındaki bir kadın katılımcı durumu *“Başta fabrikaların bir kısmı kapandı ya da ara verdi. Gelir kaybına uğradım. Ancak son 1 senedir çok fazla çalışıyorum.”* şeklinde ifade ederken bu dönemde işinde değişiklik olmayan katılımcıların hepsi pandemi öncesinde gig ekonomi çalışmanı olarak çalışmaya başlamış katılımcılardır. Ve bu katılımcıların hepsi sadece teknoloji temelli uzaktan yapılabilen işler yapmaktadır. Bu dönemde gelir azalışı yaşayan katılımcıların görev tasarımları incelendiğinde görevlerinin tamamının ya da önemli bir kısmının dijitalleştirilemeyecek görevler olduğu görülmektedir. COVID-19 dönemindeki değişikliklere yönelik katılımcıların düşünceleri sorulduğunda bu dönemi gergin (f: 4), yorucu (f: 4), belirsiz (f: 2) bulan katılımcıların yanı sıra bu dönemi fırsat dolu bulan (f: 8), bu dönemden memnun olan (f: 8) katılımcılar da mevcuttur. Pandemi döneminde iş kaybı endişesi yaşamış (f: 3) katılımcılar da bulunmaktadır. Bununla beraber olumlu ya da olumsuz herhangi bir düşüncesi olmayan (f: 3) katılımcılar da bulunmaktadır. Bu katılımcılar COVID-19 sürecinde işiyle ilgili herhangi bir değişiklik yaşamamış katılımcılardır.

Bu dönemi belirsiz bulan ve kendini gergin hissedenden 42 yaşındaki bir erkek katılımcı durumu *“Köpek gibi çalıştık, çok çalıştık. İş ve yaşamın birbirine girdiği yer COVID oldu. Oradan gelen alışkanlıklar oldu. Gece toplantıları, gece e-postaları o dönemin alışkanlığı.”* şeklinde ifade etmiştir. Bu dönemi genel olarak gergin ve belirsiz bulan katılımcılarda COVID-19 döneminde gelirlerinde azalma ve iş kaybı korkusu gözlemlenmektedir. Bunun yanı sıra bu dönemi yorucu bulan katılımcıların bu dönemle birlikte iş yükleri artmıştır. Bu durumu 32 yaşındaki bir kadın katılımcı *“Pozitif olarak dijitalde iş seçeneklerim arttı. Hem fırsat gibi geliyor hem de yorucu.”* şeklinde ifade etmiştir.

4. Tartışma ve Sonuç

4.1. Çalışma Şartları ve Düzenleri

Katılımcıların genel çalışma düzenleri incelendiğinde çoğunluğunun uzaktan çalışma sistemlerine kısmen ya da tamamen dahil olduğu görülmektedir. Bu durum kişilerin çalıştığı iş alanlarına göre değişiklik göstermektedir. Teknoloji temelli işler yapan ya da dijitalleştirilebilen sektörlerde çalışan katılımcılar genel olarak kısmen ya da tamamen uzaktan çalışabilmektedir. Katılımcıların gig ekonomi çalışanı olarak geçirdikleri süre incelendiğinde en sık karşılaşılan sonuç 2 sene (COVID-19 süreci ile) olmuştur.

Pandemi ile gig ekonomideki işgücü piyasası da büyümüştür. Serbest çalışanları işverenlerle buluşturan Upwork platformu 2019 Aralık ile 2020 Nisan ayı arasında hem çalışanlardan hem de işverenlerden gelen kayıtlarda %50'lik bir artış bildirmiştir (Bussewitz ve Olson, 2020). Dünyada gig ekonominin gelişimi incelendiğinde Forbes verilerine göre gig ekonomisi 2020'de yaklaşık %33'lük büyüme yaşamış ve bir bütün olarak ABD ekonomisinden çok daha hızlı genişlediği belirtilmiştir. Dünya çapında yaklaşık 1,1 milyar gig ekonomi çalışanı olduğu ve yalnızca 2020'de ABD'de 2 milyon kişinin gig ekonomi kapsamında çalışma sistemlerini değiştirdiği tespit edilmiştir. Bu durum ABD işgücü piyasasının %35'ini oluşturmaktadır (Forbes, 2021). Gig ekonominin Dünya genelindeki 2018-2023 arasındaki tahmini brüt hacmi projeksiyonu incelendiğinde 2018 yılında 204 milyar dolar iken 2020 yılında 296,7 milyar dolar olmuştur. Bu durum 2021 yılı için incelendiğinde 347,8 milyar dolara ulaşmıştır. Öngörülen büyüme hızına göre 2023 yılında bu rakamın 455,2 milyar dolara ulaşacağı tahmin edilmektedir (Statista Araştırma Departmanı, 2020). Söz konusu büyüme beklentisi okumakta olduğunuz makaleye kaynak teşkil eden araştırmanın verileriyle de desteklenmektedir. Araştırmadaki katılımcıların neredeyse tamamına yakınının bağımsız işlerden kazandıkları ücret birincil gelir kaynaklarını oluşturmaktadır. Bu durum gig ekonominin sadece bir ek gelir olarak değil çalışma modeli olarak görüldüğü görüşünü desteklemektedir. Gig ekonomi modelinde aylık gelir çalıştığı kadar kazanma üzerine kuruludur. Bu sebeple bütün katılımcılar daha uzun çalıştıkça daha fazla kazanmaktadır. Sadece proje bazlı çalışan katılımcıların herhangi bir iş alamadıklarında aylık gelirleri 0 TL olabilmektedir ve bu kişiler işleri daha öngörülmez (belirsiz) olarak algılama eğilimindedirler. Ayrıca katılımcıların çalıştıkları sektör ve kurumlara bağlı olarak gelirleri fazlaca değişkenlik göstermektedir. Uluslararası kurumlara teknoloji temelli iş yapan katılımcıların kazançları döviz üzerinden olduğu için aylık gelirleri çok daha yüksek olabilmektedir. Çalışma şartları içerisinde işin geleceğine yönelik algıları etkileyen bir diğer unsur sosyal güvence sistemleri ve sosyal haklardır. Katılımcıların yarısı çalışan sigorta sistemlerine dahilken (4-A ve 4-B) diğer yarısında genel sağlık sigortası, aile bireylerinin sigortasından yararlanmak, sosyal güvencenin olmaması gibi sonuçlar karşımıza çıkmaktadır.

Gig ekonomi çalışma sistemlerindeki esnek yapı, yasal sınıflandırmaların ve standartların olmaması gig ekonomi içerisinde hizmet verenler için daha geniş bir hareket alanı sağlamaktadır (Messenger, 2018).

4.2. Psikososyal Riskler

Katılımcıların işin içeriğinden kaynaklanan psikososyal risk faktörleri incelendiğinde çalışma programı ve iş yükü birbiriyle ilişkili şekilde en önemli risk faktörleri arasındadır. Katılımcıların neredeyse tamamı iş yükü ve iş temposuna bağlı risk altındadır.

Bu sorunlardan en sık görüleni katılımcıların yarısının etkilendiğini belirttiği iş yükü dengesizliğidir. İş yükü dengesizliğiyle ilişkili olarak iş temposu da değişmektedir. Dengesiz iş yükü ve iş temposu özellikle proje bazlı çalışan katılımcılarda görülmektedir. Bu duruma bağlı olarak katılımcılar iş yükü ve iş temposu yüksekken kendilerini yorgun, iş yükü ve iş temposu düştüğünde ise gelir kaybına ve işin belirsizliğine bağlı olarak kaygılı hissetmektedir. Gig ekonomi çalışma düzeni birçok sektör için çalışanların iş yükünü bölebilmelerine imkân vermektedir. İş yükünü dengeli olarak nitelendiren katılımcıların hepsi son teslim tarihleri konusundaki kararları kurumla beraber veren katılımcılardır. Bu durum işin bağlamı başlığında yer verilecek olan karar serbestisi konusuyla yakından ilişkilidir (Zvala, 2002). Genel olarak katılımcıların %35'i iş yüküne bağlı olarak hız ve zaman baskısı hissetmektedirler.

İş yükünü ağır olarak nitelendirmeyen ama hız ve zaman baskısı hisseden katılımcılarda sürekli çevrim içi olma ve sürekli iletişimde olma zorunluluğu hissettikleri görülmüştür. Algoritmik yönetim ve dijital gözetimin gig ekonomi çalışanları üzerindeki psikososyal etkileri literatürde altı çizilen konulardan biridir (Bérestégui,2021). Hız ve zaman baskısı hisseden katılımcıların %71'inin ortak özellikleri esnek çalışma saatlerine bağlı çalışmalarıdır. Bu durum çalışma programı ile yakından ilişkilidir. Katılımcıların çalışma programına bağlı olarak esnek ve öngörülemeyen çalışma saatlerinin iş yükü yönetiminde sorunlar yaşamalarına ve uzun vadede iş yaşam dengesine dair zorlanmalara neden olduğu görülmektedir. Bu kapsamda uluslararası ekiplerle çalışan katılımcılarda saat farkına bağlı olarak da çeşitli zorlanmalar görülmektedir. Bir diğer risk alanı ise gig ekonomi çalışanlarının çalıştığı sektöre ve çalışma biçimine göre değişkenlik gösteren uzun ve sosyal olmayan çalışma saatleridir. Uzun ve sosyal olmayan çalışma saatlerinin katılımcılar üzerindeki en önemli etkisi işin bağlamını etkileyen kişiler arası ilişkiler boyutudur. Katılımcılar genel olarak yalnız çalıştıkları için yüz yüze çalışma ortamının getirdiği sosyal etkileşim ve sosyal destek konularında zorlanmaktadır. Katılımcıların görev tasarımları incelendiğinde görevlerini yüz yüze ortamda yerine getiren katılımcılarda bu zorlanma görülmezken çevrim içi çalışma düzeninde uzun saatler çalışan katılımcıların çalışma arkadaşları ile ilişki kurmaya ihtiyaç duydukları gözlemlenmiştir. Bu durumun kişiler üzerindeki uzun vadeli etkisi stres ve kaygı olarak dışa vurmaktadır (Aziz Rahman, 2020). Katılımcıların çoğunluğu görevlerini yerine getirirken görevlerinin yapılışına dair kararları kendileri alabilmekte fakat yine de kurumun belli düzenlemelerine tabi olmaktadır. Bu şekilde çalışanların gig ekonomi bağlamında sınıflandırması ne kuruma bağlı çalışan olarak ne de serbest çalışan olarak yapılamamaktadır. Ayrıca katılımcıların görevlerinin içeriğine dair beyanları yaygın olarak görülmemekle birlikte görevlerinin sürekli dikkatlerini üzerine yoğunlaştırmaları gerektiğini ve görevlerinin sürekli yaratıcılık üzerine kurulu olduğunu belirten katılımcılar mevcuttur. İşin içeriğine ilişkin son psikososyal risk faktörü çalışma ortamı ve ekipmandır. Katılımcıların işleri için gereken ekipmanlar incelendiğinde çoğunun işlerini bilgisayar gibi teknolojik aletleri aktif kullanarak gerçekleştirmektedir.

Katılımcıların yarısından fazlasının belirli bir çalışma alanı bulunmamaktadır. Gig ekonomi kapsamındaki çalışma şekillerinden biri olan uzaktan çalışmanın çalışma ortamına dair sağladığı esnekliğin yanı sıra beraberinde birtakım riskleri de getirdiği kaydedilmiştir. Bu risklerin başında ergonomik riskler bulunmaktadır. Uzun saatler yüksek tempo ile bilgisayar başında çalışan katılımcılar için çalışma ortamının ergonomik koşullara uygun olarak ayarlanması önem arz etmektedir.

Katılımcıların işin bağlamından kaynaklanan psikososyal risk faktörleri incelendiğinde en öne çıkan tema kariyer gelişimi olmuştur. Gig ekonomi çalışanı olmanın getirdiği zorluklar arasında sosyal hakların yetersiz oluşu ve sürdürülebilirliğine yönelik kaygılar ön plana çıkmaktadır. Gig ekonomi çalışanı olarak çalışmaya başlama sebepleri arasında ise pandemi süreci ile evden çalışmanın yaygınlaşması, çalışma biçimindeki esneklik ve maddi sebepler görülmektedir. Ayrıca işin sürdürülebilirliğine yönelik kaygılar katılımcılarda olumlu nitelendirdikleri çalışma sistemlerinin getirdiği esnekliğe karşılık işin geleceğine dair belirsizlik yaratmaktadır. Bu kapsamda geçici iş ve sınırsız kariyer durumu gig ekonomi çalışanlarında kariyer gelişimi boyutuna dair önemli bir risk alanı oluşturmaktadır (Bérestégui, 2021). Bu durum gig ekonomi çalışanlarının dünya genelinde yaşadığı bir sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. 2018 yılında Avustralya’da gig ekonomi kapsamında çalışan saatlik ve geçici işçilerin de emeklilik, minimum ücret, yıllık izin gibi hakları Adil Çalışma Kanunu kapsamına alınmıştır (Cole,2018). Bu durum çaba-ödül dengesizliği ile yakından ilişkilidir.

Çaba-ödül dengesizliğinde ödülün 3 önemli boyutu bulunmaktadır. Bunlar finansal doyum, takdir ve terfi beklentileri/iş belirsizliğidir (Cox ve Griffiths, 2000). Katılımcılar, kurumların bağımsız çalışanlarla iş yapmasının sebebini standart bir piyasa olmamasından kaynaklı daha düşük ücret ödemesi olduğunu belirtmektedir. Bununla beraber çalışanların sosyal güvence, sigorta ve sosyal haklar gibi yükümlülükleri özellikle proje bazlı çalışanlarda kendi sorumluluklarındadır. Bu durum adil olmayan ücretle çalışan gig ekonomi çalışanlarında stres yaratmaktadır. Yaptıkları işe karşılık kazandıkları geliri yeterli bulmayan katılımcılarda hastalık gibi çalışmalarını engelleyen acil durumlarda da gelirlerini kaybetmek önemli bir stres faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Gig ekonomi çalışanlarının işe bağlı stres ile uzun vadede fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarına sebep olan riskler konuyla ilgili benzer araştırmalarda iş yükü, çaba ödül dengesizliği ve işin belirsizliği olarak belirlenmiştir (Freni-Sterrantino ve Salerno, 2021).

Katılımcılar için bir diğer önemli risk faktörü iş yaşam dengesi olarak öne çıkmaktadır. Özellikle çevrim içi ortamda çalışan katılımcılar arasında iş yaşam dengesine yönelik en sık görülen sorun, esnek çalışma programlarına ve çalışma ortamlarına bağlı olarak gelişen işin başlangıcı ve bitişi arasında kesin bir ayırım olmayışıdır. Bu durum katılımcılarda ev içi sorumluluklar, kişisel sorumluluklar gibi durumların da işin devamıymış gibi algılanmasına sebep olmaktadır. Bu durum mekânsal bir ayırım olmamasına bağlı işin devamlılığı ile de yakından ilişkilidir. Araştırma katılımcılarından çevrim içi ortamda çalışanlar arasında kendisine ev içinde belirli bir çalışma ortamı kurmuş kişi sayısı sınırlıdır. Bu durum katılımcıların hem kendileri hem aynı evi paylaştıkları kişiler açısından işin varlığına ve zamanına dair bir belirsizlik yaratmaktadır. Bu faktörler kişilerin işleriyle ilgili çevrelerinden aldıklarını hissettikleri sosyal destek seviyesini etkilemektedir. İş yaşam dengesine dair yukarıda bahsedilen faktörlere bağlı olarak katılımcıların bir kısmında iş ve yaşam arasında bir ayırım olmadığı, sadece işe odaklanıp yaşamın diğer alanlarını göz ardı edebilme riski ya da iş harici sorumluluklara odaklanıp işi aksatabilme durumu gözlemlenmiştir.

Bu durum aynı zamanda kişinin sahip olduğu ev içi rolleri ve işe dair rolleri arasında çatışma yaşamasına da sebep olmaktadır. Katılımcıların maruz kaldığı işin bağlamından kaynaklı bir diğer risk faktörü kişiler arası ilişkiler boyutudur. Uzun ve sosyal olmayan çalışma saatleri (çalışma programı) ve çevrim içi çalışma sistemine (görev tasarımı) bağlı olarak özellikle fiziksel çalışma ortamına sahip olmayan ve ekiple çalışmayan katılımcılarda sosyal izolasyonun getirdiği psikolojik zorlanmalar gözlemlenmiştir.

Katılımcıların çoğunluğunun çalışma arkadaşı ile sosyal bir ilişki kurma durumu olmazken genel olarak işi aldıkları kişi (yönetici) ile daha fazla ilişki kurdukları görülmüştür. Fakat bu ilişki temel düzeyde bir ilişkidir ve iş akışı üzerinden yürütülmektedir. Ekiplerle çalışan katılımcılarda çalışma arkadaşlarından gelen sosyal destek, yöneticilerden gelen sosyal desteğe oranla daha fazla görülmektedir. Kişiler arası ilişkilerin bir diğer konusu olan çatışma durumu ilişkinin temel düzeyde olmasına bağlı olarak yaygın değildir. Fakat hem yönetici hem de çalışma arkadaşlarıyla yaşanan çatışmalardaki ortak tema kişinin rolleri ile ilgili oluşan karışıklık ile ilişkilidir. Katılımcıların görev, yetki ve sorumluluklarına dair yönetici veya çalışma arkadaşlarında oluşan belirsizliklerin özellikle kişinin görevleri dışında da işe dair beklentilerin oluşmasına sebep olduğu görülmüştür. İşin bağlamı kapsamındaki son psikososyal risk faktörü karar serbestisi ile ilgilidir. Katılımcıların çoğunluğu işle ilgili karar süreçlerinin kurum tarafından verildiği ve kendisine iletildiğini, karar alma süreçlerine dahil edilmediklerini belirtmiştir. Bu durum özellikle son teslim tarihi ile çalışan katılımcıların doğrudan iş yükü ve çalışma programları üzerinde önemli bir risk oluşturmaktadır. Çalışanların iş yükü ve karar serbestisinin dengesi iş stresini deneyimleme derecelerini de etkilemektedir (Karasek,1979).

Kişiler son teslim tarihi başkası tarafından belirlenmiş bir işe göre kendi programlarını ayarlamaya çalışırken uzun saatler boyunca yoğun olarak çalışmaktadırlar. Çalışma ortamları ergonomik koşullar göz önünde bulundurularak düzenlenmemiş kişilerde bu durum uzun vadede ergonomik risklere sebep olurken (Hedge, 2017), işi teslim etmek için uzun saatler çalışan kişilerde iş yaşam dengesinde zorlanmalar yaşanmasına neden olmaktadır (Santos Silva ve Hauwerzijl, 2019).

COVID-19 sürecinde iş hayatındaki değişimler incelendiğinde katılımcıların çalışma biçimindeki değişimler ve iş seçeneklerinin artması öne çıkmaktadır. Katılımcıların bir kısmı COVID-19 ile gig ekonomi çalışma kültürü ve uzaktan çalışma seçeneklerini değerlendirmeye başlamıştır. Bununla beraber işleri dijitale aktarmakta zorluk yaşanan veya dönemin ihtiyacına karşılık veremeyen sektörlerde çalışan katılımcıların iş yüklerinde azalma ve gelir kaybı görülmüştür. İş yüklerinde azalma ve gelir kaybı yaşayan katılımcılar COVID-19 döneminde iş kaybı korkusunu yoğun olarak yaşadıklarını ve kendilerini genel olarak gergin hissettiklerini belirtmiştir. COVID-19 ile kısmi ya da tam olarak çevrim içi çalışan katılımcılarda iş yükünde artış ve gelir artışı gözlemlenmiştir. Bu dönemde özellikle gelir artışı yaşayan katılımcılar COVID-19 sürecini fırsatlarla dolu bir süreç olarak nitelendirip süreçten memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bazı katılımcılar ise bu dönemin getirdiği fırsatlardan memnun olmalarına rağmen artan iş yükü ile kendilerini daha yorgun hissettiklerini vurgulamışlardır. COVID-19 süreci ile işlerine çevrim içi ortamda devam etmek durumunda olan katılımcıların bir kısmı ise bu değişikliklerden ötürü kendilerini genel olarak gergin hissetmiştir. İş yüklerindeki artış ve dijitalleşmenin getirdiği sürekli toplantı, mesai ve 7/24 çevrim içi olma hissi katılımcılar üzerinde bir stres faktörü olmuş ve iş yaşam dengelerinde bozulmaya sebep olmuştur.

Araştırmada yer alan katılımcıların maruz kaldığı psikososyal riskler ve deneyimleri cinsiyet boyutuna göre ele alındığı zaman çalışma şartları ve koşullarında cinsiyet temelli bir fark bulunmamaktadır. Psikososyal riskler incelendiği zaman ise iş yaşam dengesi teması altında yer alan ev içi rollerin iş rolleri ile çatışması özellikle kadın katılımcılar için bir sorun alanı oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların gig ekonomi çalışanı olarak çalışmaya başlama sebepleri incelendiğinde ev/aileye daha fazla zaman ayırmak için çalışma biçimini değiştirmiş katılımcıların tamamı kadın katılımcılardır. Bu durum toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında incelenmelidir. ILO, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Büyük Sıçrama: Herkes için Daha İyi Çalışma Yaşamı Geleceği Raporu'nda kadınların “annelik cezası”¹⁶ maruz kaldıkları ve bakım verme sorumluluğunun iş hayatında buldukları konumu ve aldıkları ücreti olumsuz etkilediği yer almıştır (ILO, 2019).

Gig ekonomide psikososyal riskleri tanımlamak ve anlamak için yapılan bu araştırmada kariyer gelişimi konusunda işin belirsizliği ve çaba ödül dengesizliği öne çıkmıştır. İşin belirsizliği konusu işin süresi ve işin içeriğinin dışında sosyal güvence ve sosyal hakların eksikliği açısından önemle değerlendirilmesi gereken bir konudur. Gig tabanlı çalışanların izin, emeklilik ve sağlık sorunları gibi ihtiyaçları oldukça belirsizdir. Avustralya Hükümeti'nin 2018'de gig tabanlı çalışanları adil çalışma kanununa tabii tutması uygulamalarda önemli bir örnektir. Çaba ödül dengesizliği konusunda ise işlere verilen ücretlerin belirlenmesi noktasında bir standart olmadığı için çalışanları gelire odaklı ve geçim sağlamaya odaklı iş kabullerine yöneltmektedir.

Bunun yanı sıra çoğu durumda “ekip” ile çalışılmadığı için takdir mekanizmaları da bulunmamaktadır. Teknolojideki hızlı gelişmeler ve esnek çalışma sistemleriyle cazip hale gelen gig ekonomi çalışanlar için bir yandan fırsatlar ve yenilikçi çalışma biçimlerini sunarken, bir yandan da işletmelerin sosyal güvencesiz ve en az ücretle hizmet almasını sağlamakta, İSG standartları açısından yeni sorun alanları oluşturmaktadır. Gig ekonomi çalışanlarında psikososyal riskler konusunda literatürde daha fazla araştırmaya ve kanıt temelli uygulama pratiklerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Kaynakça

- A.Ş., T. (2021). *Esnek Ekonomi Nedir*. Isbank.com.tr. Retrieved 21 November 2021, from <https://www.isbank.com.tr/blog/esnek-ekonomi-nedir>.
- 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*. 37(3). 653-690.
- Alpass F. (2017). *Bridge Employment*. In: Pachana N.A. (eds) *Encyclopedia of Geropsychology*. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-287-082-7_314
- Appelbaum, E., Kalleberg, A., ve Rho, H. J. (2019). *Nonstandard work arrangements and older Americans, A2005–2017*. Washington, DC: Center for Economic and Policy Research and Economic Policy Institute.
- Askitas, N., Eichhorst, W., Fahrenholtz, B., Meys, N. ve Ody, M. (2018). *Industrial Relations on Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy (IRSDACE)*. National Report Germany. IZA Research Report No. 86.

¹⁶ Annelik cezası, işyerinde çalışan annelerin çocuksuz kadınlara göre ücret, algılanan yeterlilik ve faydalarda biyolojik ve kültürel temelli dezavantajlarla karşılaştığını öne süren sosyologlar tarafından ortaya atılan bir terimdir. (Budig ve England, 2001)

- Aziz Rahman, M., Hoque, N., Sheikh, M., Salehin, M., Beyene, G., Tadele, Z., vd. (2020). Factors Associated With Psychological Distress, Fear and Coping Strategies During the COVID-19 Pandemic in Australia. *Global. Health.* 16, 1–15. doi:10.1186/s12992-020-00624-w
- Bérestégui, P. (2021). Exposure to Psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review. ETUI Research Paper-Report.
- Blog, I. (2021). Regulating work in the ‘gig economy’. Work In Progress. Retrieved 21 November 2021, from <https://iloblog.org/2015/07/10/regulating-work-in-the-gig-economy/>.
- Boyatzis, R.E. (1998). Transforming qualitative information: thematic analysis and code development. Sage
- Budig, M. J. ve England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225. <https://doi.org/10.2307/2657415>
- Bussewitz, C. ve Olson, A. (2020). Gig Workers Face Shifting Roles, Competition in Pandemic. AP NEWS. <https://apnews.com/article/lifestyle-ap-top-news-business-pandemics-virus-outbreak-ebc223c6d783c49feca6ffb27af6264b>
- Capaldi, N., ve Idowu, S. O. (2013). Work Presenteeism. *Encyclopedia of Corporate Social Responsibility*, 2721–2721. https://doi.org/10.1007/978-3-642-28036-8_101755
- Caro, L. P., O’Higgins, N., ve Berg, J. (2021). J. It is safe to assume that gig work is here for the long run.
- Cole, S. (23 Mayıs 2018). Gig economy workers want more than just flexibility. *Finder.com.au*. <https://www.finder.com.au/gig-economy-workers-want-more-than-flexibility>
- Cox, T., Griffiths, A. (2005). *The Nature And Measurement of work-related stress in*. Wilson, N., Corlett, (Eds.) *Evaluation of Human Work: A Practical Ergonomics Methodology*. Boca Raton, FL: CRC Press.
- Cox, T., Griffiths, A., ve Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on Work Related Stress. European Agency for Safety and Health at Work*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg
- Çark, Ö. (2019). *Kurumsal Kaynak Planlama (KPP) Sistemleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çiğdem, S. (2018). Gig Ekonomisi ve Freelance İş Gücünün Yükselişi: Freelancer. Com Platformu Üzerinden Bir Literatür Taraması ve Değerlendirme. In ICPSS (International Congress on Politic, Economic Social Studies) (No. 4).
- Çiğdem, S. Erdoğan, E. (2018). *Gig Ekonomisi ve Freelance İş Gücünün Yükselişi: Freelancer. com Üzerinden Bir Değerlendirme* 1. Seçme Yazılar-II, 229.
- Dahler-Larsen, P., Sundby, A., ve Boodhoo, A. (2020). Can occupational health and safety management systems address psychosocial risk factors? An empirical study. *Safety Science*, 130, 104878. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104878>
- Donovan, S. A., Bradley, D. H. ve Shimabukuro, J. O. (2016). What Does the Gig Economy Mean for Workers? *Congressional Research Service: Report*. 1–16.
- Durward, D., Blohm, I. ve Leimeister, J. M. (2016). Principal Forms of Crowdsourcing and Crowd Work. *The Digital Economy and the Single Market* (Eds. Wobbe, W., Bova, E. and Dragomirescu-Gaina, C.). The European Parliament. Triptyque. Belgium.
- Eurofound. (2016). Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Elstad, J. Vabo, M. (2008). Job stress, sickness absence and sickness presenteeism in nordic elderly care. *Scandinavian Journal of Public Health*, 36(5), 467-474.
- Fairwork Gig Economy. Fair.work. (2021). Retrieved 24 November 2021, from <https://www.fairwork.gov.au/find-help-for/independent-contractors/gig-economy>
- Fairwork Homepage. Fair.work. (2021). Retrieved 21 November 2021, from <https://fair.work/en/fw/homepage/#continue>.

- Florisson, R. ve Mandl, I. (2018). Platform Work: Types and Implications for Work and Employment– Literature Review. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.
- Freni-Sterrantino, A., ve Salerno, V. (2021). A Plea for the Need to Investigate the Health Effects of Gig-Economy. *Frontiers in Public Health*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.638767>
- Gallup (Firm). (2018). The gig economy and alternative work arrangements.
- Gig Economy: Definition, Statistics & Trends [2021 Update]. zety. (2021). Retrieved 21 November 2021, from https://zety.com/blog/gig-economy-statistics?gclid=EAIaIQobChMI7OOO5tiJ7QIVh9GyCh1s_QPHEAAYASAAEgIdx_D_BwE
- Görmüş, A. (2020). Gig Ekonomisinde İstihdam ve Endüstri İlişkileri: İstihdam Statüsünden Kaynaklanan Zorluklar. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 10(2), 227-244.
- Graham, M., Lehdonvirta, V., Wood, A., Barnard, H., Hjorth, I., Simon, D. P. (2017). *The Risks and Rewards of Online Gig Work At The Global Margins*. Oxford: Oxford Internet Institute.
- Greelane.com. (2021). Retrieved 21 November 2021, from <https://www.greelane.com/tr/bilim-teknoloji-matematik/sosyal-bilimler/gig-economy-4588490/>.
- Gross, S.-A., 2018. *Well-Being and Mental Health in the Gig Economy*. London: University of Westminster Press. DOI: <https://doi.org/10.16997/book32>
- Hedge, A. (2017). *Ergonomic workplace design for health, wellness, and productivity* (1st ed.). Crc Press, Taylor & Francis Group.
- International Labour Organization (ILO). (1984). Psychosocial Factors at work: Recognition And Control. Report of the Joint International Labour Office and World Health Organization on Occupational Health, Ninth Session, 18-24 September 1984. Occupational Safety and Health Series No. 56. International Labour Office
- International Labour Organization (2019). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Büyük Sıçrama: Herkes için Daha İyi Çalışma Yaşamı Geleceği. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf
- Johnston, H. ve Land-Kazlauskas, C. (2019). Organizing on-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy. *Conditions of Work and Employment Series*. No. 94. ILO, Geneva.
- Ju, W., de Chalendar, A., Reeves, M., ve Bailey, A. (2019). *The new freelancers: Tapping talent in the gig economy*. BCG Henderson Institute.
- Kalleberg, A. L. ve Dunn, M. (2016). Good Job, Bad Jobs in the Gig Economy. *Perspectives on Work*. 10-14.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kirch, W. (2008). Absenteeism. *Encyclopedia of Public Health*, 1–2. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-5614-7_7
- Macdonald, L. (2008). Wellness at Work: Protecting and Promoting Employee Well-being. *Occupational Medicine*, 58(3), 225–225. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqn004>
- Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J., ve Mahajan, D. (2016). *Independent-Work-Choice-necessity-and-the-gig-economy*. McKinsey Global Institute.
- Marx G.T. (2003) A tack in the shoe: neutralizing and resisting the new surveillance. *Journal of Social Issues*, 59 (2), 369-390
- Mason, J. (2017). *Qualitative researching*. sage.

- Messenger, J. (2018). Working time and the future of work. ILO future of work research paper series.
- Messenger, J. C. (2018). Working time and the future of work. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf
- Möhlmann M. and Zalmanson L. (2017). Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers autonomy. Paper presented at the 38th International Conference on Information Systems, Seoul, 10 December 2017.
- Noble House. (2019). *The future of work is anywhere: Gig workforce*. Noble House. <https://thinknoblehouse.com/>
- Özbilgin, M. ve Erbil, C. (2021). Post-hümanist inovasyon: Gig ekonomi özelinde motokuryeli teslimat sektörü üzerinden öneriler. *Sosyal Mucit Academic Review*, 2(1), 22-41
- Santos Silva, M., ve Houwerzijl, M. (2019). Regulating the Autonomy of Gig Workers. A Paternalizing Look into the Consent-Based Platform Work Economy. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3383159>
- Statista Research Department. (2021, January 20). Gig economy: projected gross volume 2023. Statista. <https://www.statista.com/statistics/1034564/gig-economy-projected-gross-volume/>
- 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*. ETUI. 23 (2). 193 – 205. doi. 10.1177/1024258917701381.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (2020). *İş Yerinde Stres: Ortak Bir Zorluk*. (N_HumaN Danışmanlık, Çev.) N_HumaN Danışmanlık Yayınları (Orijinal Basım Tarihi 2016) ISSN: 9786050646801