

# PARADOKS EKONOMİ, SOSYOLOJİ ve POLİTİKA DERGİSİ

PARADOKS Economics, Sociology and Policy Journal

Cilt/Vol: 20, Sayı/Issue 1, Sayfa/Page: 1-31

Yıl: 2024

ISSN: 1305-7979



**PARADOKS**  
Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi



**PARADOKS**  
Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi

**Editörler / Editors in Chief**

**Baş Editör**

Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN

**Alan Editörü**

Prof. Dr. Sema AY

**Teknik Editör**

Prof. Dr. Hilal YILDIRIR KESER

**TARANDIĞIMIZ  
INDEXLER**



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir. Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. None of the contents published cannot be used without being cited.

**Yayın ve Danışma Kurulu / Publishing and Advisory Committee**

Prof. Dr. Sema AY (Uludağ Üniversitesi)  
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)  
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)  
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)  
Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN  
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)  
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)  
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)  
Assoc. Prof. Dr. Mariah EHMKE (University of Wyoming)  
Doç. Dr. Zerrin FIRAT (Uludağ Üniversitesi)  
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)  
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)  
Prof. Dr. Hilal YILDIRIR KESER (Bursa Teknik Üniversitesi)  
Dr. Murat GENÇ (Otago University)

**Hakem Kurulu / Referee Committee**

Prof. Dr. Hamza ATEŞ (Kocaeli Üniversitesi)  
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)  
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)  
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)  
Prof. Dr. Kemal DEĞER (Karadeniz Teknik Üniversitesi)  
Prof. Dr. Mehmet Sami DENKER (Dumlupınar Üniversitesi)  
Prof. Dr. Bülent GÜNŞOY (Anadolu Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ömer İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Vedat KAYA (Atatürk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Sait KAYGUSUZ (Uludağ Üniversitesi)  
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)  
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ahmet MUTLU (Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi)  
Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)  
Prof. Dr. Serap PALAZ (Balıkesir Üniversitesi)  
Prof. Dr. Ali Yaşar SARIBAY (Uludağ Üniversitesi)  
Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)  
Prof. Dr. Veli URHAN (Gazi Üniversitesi)  
Prof. Dr. Sevtap ÜNAL (Atatürk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Sevda YAPRAKLI (Atatürk Üniversitesi)  
Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)  
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)  
Doç. Dr. Rasim AKPINAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)  
Doç. Dr. Gül ATANUR (Bursa Teknik Üniversitesi)  
Doç. Dr. Tülin ASLAN (Uludağ Üniversitesi)  
Doç. Dr. Arzu ÇAHAN'TİMUR (Uludağ Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ceyda ÖZSOY (Anadolu Üniversitesi)  
Doç. Dr. Doğan BIÇKI (Muğla Üniversitesi)  
Doç. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU (Atatürk Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mithat Arman KARASU (Harran Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mustafa KOCALOĞLU (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ahmet MUTLU (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)  
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)  
Doç. Dr. Veli Özer ÖZBEK (Dokuz Eylül Üniversitesi)  
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)  
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)  
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)

Doç. Dr. Gözde YILMAZ (Marmara Üniversitesi)  
Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Balıkesir Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üyesi Cantürk CANER (Dumlupınar Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üyesi Işın KIRIŞKAN (Giresun Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖNGEN BİLİR (Bursa Teknik Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üyesi Ersoy SOYDAN (Kastamonu Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÖZALPIN (Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)  
Dr. Murat GENÇ (Otago University)  
Dr. Enes Battal KESKİN (Uludağ Üniversitesi)



## Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi

Yıl: 2024, Cilt/Vol: 20, Sayı/Issue: 1

### HAKEM KURULU

Prof. Dr. Gökçe Çiçek CEYHUN	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Lütfü ÖZTÜRK	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Mustafa Kemal DEĞER	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Nazlı Yücel BATMAZ	ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Serkan ÖZDEMİR	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Sevgi SEZER	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
Dr. Öğr. Üyesi Mehtap KARAKOÇ	UŞAK ÜNİVERSİTESİ
Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Can POLAT	HARRAN ÜNİVERSİTESİ

# GİG EKONOMİSİ ÇALIŞANLARININ İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA\*

*Nesrin OSMANOĞLU*

*Yüksek Lisans Öğrencisi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,*

*Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,*

*ORCID: 0009-0009-0331-6776*

*[nesrin.osmanoglu97@gmail.com](mailto:nesrin.osmanoglu97@gmail.com)*

*Oğuz BAŞOL*

*Prof. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,*

*Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,*

*ORCID: 0000-0002-7523-4544*

*[oguzbasol@klu.edu.tr](mailto:oguzbasol@klu.edu.tr)*

*Bayram BALCI*

*Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,*

*Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,*

*ORCID: 0000-0002-6563-945X*

*[byrmbc@gmail.com](mailto:byrmbc@gmail.com)*

## ÖZET

Gig ekonomisi, geleneksel ekonomiye alternatif olarak ortaya çıkan bir istihdam sistemidir. Gig ekonomisi kavramı “kısa süreli iş” anlamını taşımaktadır. Fiziki bir örgüte gidilmeyen, işverenlerin değil müşterilerin bulunduğu, serbest ve kısa süreli işlerden oluşan bir istihdam sistemidir. Çalışan kişilerin yaşamlarında çalışma yaşamı ve özel yaşam olmak üzere iki alan bulunmaktadır. Genel olarak iş-özel yaşam dengesi, kişilerin çalışma yaşamları ve özel yaşamları arasında oluşturmaya çalıştıkları denge olarak değerlendirilebilir. Mevcut çalışmanın amacı; gig ekonomisi çalışanlarının iş-özel yaşam dengelerinin incelenmesidir. 10 gig çalışanıyla gerçekleştirilen araştırma sonuçları, gig çalışanlarının, pandemiden dolayı uzaktan çalışma sistemine geçtiğini, geleneksel çalışmaya kıyasla zamanın yönetilme esnekliğine sahipken, sosyalleşebilecek bir işyeri ortamının olmaması dezavantajını yaşadıklarını göstermektedir. Gig çalışma, aile bireyleri ile daha fazla vakit geçirilmesi noktasında iş yaşam dengesi sağlarken, yeni insanlarla tanışmama dezavantajı yaratmaktadır ve son olarak gig çalışanlar disiplinli hareket ederek iş yaşam dengesi kurmaya çalışmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Gig, Gig Ekonomisi, Gig Ekonomisi Çalışanları, İş Yaşam Dengesi, İş Özel Yaşam Dengesi.

\*Eser, Prof. Dr. Oğuz BAŞOL danışmanlığında, Nesrin OSMANOĞLU tarafından kaleme alınan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

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

*Nesrin OSMANOĞLU*

*Graduate Student, Kırklareli University, Institute of Social Sciences,*

*Labour Economics and Industrial Relations Department,*

*ORCID: 0009-0009-0331-6776*

*[nesrin.osmanoglu97@gmail.com](mailto:nesrin.osmanoglu97@gmail.com)*

*Oğuz BAŞOL*

*Prof. Dr., Kırklareli University, Faculty of Economics and Administrative Sciences,*

*Labour Economics and Industrial Relations Department,*

*ORCID: 0000-0002-7523-4544*

*[oguzbasol@klu.edu.tr](mailto:oguzbasol@klu.edu.tr)*

*Bayram BALCI*

*Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli University, Faculty of Economics and Administrative Sciences,*

*Labour Economics and Industrial Relations Department,*

*ORCID: 0000-0002-6563-945X*

*[byrmbc@gmail.com](mailto:byrmbc@gmail.com)*

### ABSTRACT

The gig economy is an employment system that has emerged as an alternative to the traditional economy. The concept of gig economy means "short-term work". It is an employment system consisting of freelance and short-term jobs that do not go to a physical organization, where customers, not employers, are present. There are two areas in the lives of working people: working life and private life. In general, work-life balance can be considered as the balance that people try to create between their working and private lives. The aim of the current study is to examine the work-life balance of gig economy employees. The results of the research conducted with 10 gig workers show that gig workers have switched to a remote working due to the pandemic, and while they have the flexibility to manage time compared to traditional work, they see the lack of a workplace environment where they can socialize as a disadvantage. While gig work provides work-life balance in terms of spending more time with family members, it creates the disadvantage of not being able to meet new people and finally, gig workers try to establish work-life balance by acting disciplined.

**Key Words:** Gig, Gig Economy, Gig Economy Employees, Work Life Balance, Work Private Life Balance.

## 1. GİRİŞ

İnsanlığın var oluşundan itibaren toplumlar pek çok dönüşüm yaşamıştır. İlk çağda avcılık ve toplayıcılık ile varlığını sürdüren insanoğlu, tarım çağı ile yerleşik yaşama geçiş yaparak tarım ve hayvancılık ile geçimlerini sağlamaya başlamış, daha sonra “Sanayi Devrimi” olarak adlandırılan dönemde makineleşme ile toplum bir kez daha dönüşüme uğramıştır. Buhar gücünün kullanılmaya başlanması ile kitlesel üretime geçilmiş, bu durum toplumsal ve endüstriyel dönüşümü beraberinde getirmiştir. Yakın çağda ise makine gücünün yerini bilişim gücü almış, böylelikle kişiler, toplumlar ve örgütler dönüşüme yönlenmiştir. Bilişim teknolojilerinin gelişimi ile yaşanan dijitalleşme, bu teknolojilerin ulaşılabilirliğinin kolaylaşması ile birlikte toplum genelinde dijital dönüşüme imkân sağlamıştır.

Geçmişte geleneksel çalışma ile istihdamda olan çalışanlar, dijital dönüşümle birlikte örgütler tarafından farklı çalışma biçimleri ile istihdam edilme isteği ile karşılaşmaktadırlar. Aynı şekilde kişilerinde teknolojik gelişmelere uyum sağlayarak çeşitli çalışma biçimlerine yöneldikleri görülmektedir (Ulukapı Yılmaz, 2022: 260). Bu çalışma biçimlerinden biri de “gig çalışma”dır ve gig çalışmanın bulunduğu ekonomik sistem de “gig ekonomisi” olarak adlandırılmaktadır. Gig ekonomisi, genellikle geçici işlerin bulunduğu ve çalışanların işveren ile kısa süreli sözleşmeler yaptığı ekonomik sistemdir (Şen vd., 2020: 59). Çalışan kişilerin iki farklı yaşam alanı mevcuttur. Alanlardan biri çalışma yaşamı, diğeri özel yaşam alanıdır. Çalışma yaşamı; iş, çalışma saatleri, gelir, iş tatmini, kariyer, çalışma arkadaşları ve ast-üst ilişkileri, iş güvencesi gibi pek çok konuyu kapsamaktadır. Özel yaşam alanı ise kişinin kendine ayırdığı zamanı, hobilerini, sosyal organizasyonlarını, arkadaşlarını, birlikte olunan kişi veya eşini, çocuklarını, ailesini kapsamaktadır.

Çalışma yaşamında bulunmakta olan kişiler çalışmanın kişinin özel yaşamını etkilediğini görmektedir. Aynı şekilde çalışanlar özel yaşamlarının da çalışma yaşamına etki ettiğinin farkındadır. Kişilerin yaşamının büyük kısmını kapsayan çalışma, kişilerin düşüncelerinde yer almakta, günlük yaşam planlamalarına etki etmekte ve toplumdaki varlıklarına sirayet etmektedir (Özari, 2019: 1). İş-özel yaşam dengesi çalışanın, özel yaşamındaki ihtiyaç ve sorumlulukları ile çalışma yaşamındaki ihtiyaç ve sorumluluklarının birbirini engellememesi durumunda gerçekleşmektedir (Yakşı, 2022: 1). Eğer iki alandan biri diğer alandaki ihtiyacın karşılanmasını engellerse, iş-özel yaşam dengesizliği oluşabilmektedir.

Gig ekonomisi çalışanlarının iş özel yaşam dengesinin araştırıldığı bu çalışma 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde gig ekonomisi üzerine literatür incelemesi yapılarak gig kavramı ve gig ekonomisinin olumlu ve olumsuz yansımaları açıklanmıştır. İkinci bölümde ise iş özel yaşam dengesi kavramı ve iş özel yaşam dengesinin çalışan açısından önemine yer

verilmiştir. Üçüncü bölümde ilk olarak araştırmanın amacı ve araştırmanın önemi açıklanmış, devamında araştırmanın evreni, örnekleme, yöntemi, kısıtları ve bulgulara yer verilmiştir.

## 2. GİG KAVRAMI

Gig kelimesi ve gig ekonomisi için literatür taraması yapıldığında görülmektedir ki kelimenin kullanımı için ortak bir tanım oluşturulmamıştır. İngilizce kullanımda “gig” kelimesi “kısa süreli işi” ifade etmektedir. Gig kelimesi yerine; talep üzerine çalışma, platform çalışma, kalabalık çalışma, eşler arası çalışma, paylaşımlı çalışma, işbirlikçi çalışma kavramları kullanımı tercih edilebilmektedir (Başol, 2021: 100; Ünal ve Temiz, 2022:170). Nitekim, Avrupa Komisyonu, Çalışmanın Geleceği (2016) raporunda, Gig ekonomisini, “dijital teknolojiler sayesinde, genellikle sınırlar ötesinde yapılan projeler için ekipleri toplayan ve bunu dijital platformlar aracılığıyla alıcıları ve satıcıları sorunsuz bir şekilde ortak bir havuzda bir araya getirerek gerçekleştiren ekonomi” şeklinde tanımlamıştır (Çiğdem ve Erdoğan, 2018: 238). Gig ekonomisi yerine ise işbirlikçi ekonomi, freelance ekonomi, platform ekonomi, paylaşım ekonomi, Uber ekonomi, talep yönlü ekonomi gibi birçok farklı kavram kullanılabilmektedir (Ünal ve Temiz, 2022:170). Mevcut araştırma içerisinde bu tür çalışma biçimini ifade etmek için “gig çalışma”, bu tür ekonomik sistemi ifade etmek için de “gig ekonomisi” kavramları kullanılacaktır.

Gig ekonomisi, ağırlıklı olarak geçici pozisyonların var olduğu ve işverenin serbest çalışanlar ile kısa süreli sözleşmeler yaptığı piyasa olarak tanımlanabilir. Bu piyasa, çalışana hem gününün her vaktini nasıl harcayacağı kontrolüyle zamansal esneklik sağlamak hem de fiziksel ve dijital olarak çalışma alanlarında çeşitlilik sağlamaktadır. Bu piyasa içerisinde var olan çalışanlar sürekli işlerle düzenli ücretler almak yerine, tamamladıkları işler karşılığında ücret almaktadırlar. Bu noktada gig ekonomisi, çalışanın tam zamanlı istihdamını benimseyen geleneksel modeli yıkmaktadır. Gig ekonomisi çalışanları çoğunlukla işlerini dijital iş platformları üzerinden yürütmektedir (Küçük ve Tınaz, 2022: 104).

Gig ekonomik sisteminde teknolojik gelişmeler kullanılarak çevrimiçi dış kaynak sağlama faaliyeti gerçekleştirilmektedir. Bu ekonomik sistemde platform tabanlı işlerin yapılması hem serbest çalışan hem de serbest çalışan tercih eden müşteriler için çekicidir. Örgütler konumlarından bağımsız olarak kısa vadeli projeler için küresel havuzda bulunan kendi hesabına çalışmakta olan dijital çalışanları tercih edebilir. Aynı şekilde platformda bulunan kendi hesabına çalışmakta olan dijital çalışanlar da dünyanın herhangi bir yerindeki örgüt için havuzdaki projeleri yapabilir. Dijitalleşen işgücü piyasası ile örgütler ihtiyaçları



doğrultusunda işgücünü; sayı, görev ve çalışma süreleri açısından daha iyi analiz edebilmektedir. Örgütler yapılarına tam zamanlı çalışan dâhil etmedikleri için aylık standart bir ücret, vergi, prim, şirket içi internet-elektrik vs. giderler konusunda avantaj kazanmaktadır. Böylelikle işveren bu tür giderleri karşılamak zorunda kalmamakta ve istediği vakit istediği yerde en iyi çalışanı çalıştırabilir olmaktadır. Ayrıca asgari ücretin, toplu pazarlığın vs. anlaşmaların yer almadığı bu ekonomide müşteriler, ihtiyaçları olan hizmetlere geleneksel yollara göre daha ucuza sahip olabilmektedir. Çalışan gig işini tek işi veya ikinci işi olarak yapsın sonuç olarak ek gelir kazanır. Kişi, özgür çalışma şartları altında istediği işe göre istediği platforma katılabilmektedir. Ayrıca platformlar çalışana esneklik sağlamakta böylelikle çalışan gününü özgürce planlayabilmektedir. Bütün bunlar hem çalışan hem de işveren için yararlı durumları gösterse de serbest çalışanların dezavantajlı konumda olduğu durumlar da mevcuttur. Bu çalışma türünde çalışanlar özlük ve hukuki haklarının pek çoğundan ödün vermektedir. Bu sebeple yeni işgücü için pek çok ülkenin ulusal kanunlarında bulunan işçi tanımı ve işçi haklarının güncellenmesi gereklidir (Çiğdem ve Erdoğan, 2018: 231; Ertürk, 2022: 98).

Gig ekonomisinde istihdamda olan emek arz eden çalışanlar ve kısa vadeli işler için emek talebinde bulunan müşteriler kolaylıkla ve hızlıca buluşabilmektedir. Bu durumda işi hızlı biçimde tamamlanan müşteri ve iş karşılığı gelir elde eden çalışan aynı anda kazanç elde edebilmektedir. Gig ekonomisi çalışanları nerede ne zaman ne kadar süre, kimlerle çalışacağına, hangi firmalarla iş ortaklığı yapacağına kendi karar verebilmektedir. Bu ekonomi çalışanları ücretlerini de kendileri belirleyebilmektedir. Çalışanlar bazen oldukça yoğun tempoda çalışabilir bazen de süreyi kendilerinin belirleyebileceği tatil sürecine girebilmektedirler. Tüm bunlar hem çalışan hem de müşteri için gig ekonomisinin olumlu yansımalarındandır (Dilekoğlu Çalca ve Aydın, 2022: 345; Kolay İK, 2021).

Çalışan açısından bakıldığı zaman gig çalışma, kişinin hem temel gelir kaynağı olabilmekte hem de ek gelir kaynağı olabilmektedir. Gig çalışanları, çalışma şartlarını kendileri belirleyebilmektedir. Ayrıca bu çalışanlar aynı anda birden çok müşteri ile çalışmak, birden çok müşteri ile daha az çalışarak daha fazla kazanç sağlamak, beceri geliştirmek gibi imkânlarla sahiptirler. Gelişime açık olmayı beraberinde getiren gig çalışma ile fiziki bir örgütün olması anlayışı değişime uğramıştır. Yani ofissiz çalışmayı mümkün kılan gig çalışma ile pek çok çalışan konumdan bağımsız işlerini tamamlayabilmektedir. Ayrıca bu durum kadınların, gençlerin, engelli kişilerin ya da etnik azınlıkların çalışma yaşamına katılımlarını olumlu etkileyebilmektedir (Dilekoğlu Çalca ve Aydın, 2022:345-346; Narin ve Küçük, 2021: 56).

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



kullanıldığı gig çalışma tüm bu isteklere olumlu yanıt vererek gig çalışanlarının iş-özel yaşam dengelerini kurabilmelerine imkân sağlamaktadır (Çiğdem ve Erdoğan, 2018: 237). Ayrıca gig ekonomisinin sağladığı imkânlar sayesinde gig çalışanın iş-özel yaşam dengesi üzerinde daha fazla kontrolü bulunmaktadır (Yücel Karamustafa ve Palalar Alkan, 2022: 90).

Gig ekonomisinde müşteri olan örgütler kaynaklarını en az seviyede kullanma konusunda avantajlıdır. Gig çalışanlarının sağlık ve sigorta masrafları gibi maliyetleri bulunmaz. Bu sebeple gig çalışanı ile iş ortaklığı yapmak örgüte maliyet açısından avantaj sağlamaktadır. Örgüt sürekli olarak ihtiyaç duyulmayan nitelikli çalışanı istihdam etme maliyetine katlanmamaktadır. Bunun yerine yerel ya da küresel nitelikli çalışanı sadece ihtiyaç duyulduğu zaman ve süre boyunca istihdam edebilir. Platformlarda çalışan ile müşteri kısa sürede eşleşebildiği için işgücü piyasasında işlem maliyetleri veya oluşabilecek sorunlar müşteri için asgari seviyeye inmektedir. Gig çalışma ile müşterilerin verimliliği artabilir, bilgiye ve yeniliğe daha kolay ulaşabilirler. Ayrıca bazı platformlar vergilendirme ve diğer işgücü düzenlemelerine dâhil olmadıkları için geleneksel ekonomi örgütlerine oranla rekabet avantajı kazanabilmektedirler (Tokol, 2021: 54; Narin ve Küçük, 2021: 54-55; Dilekoğlu Çalca ve Aydın, 2022:345).

Gig ekonomisinin olumlu yansımaları kadar olumsuz yansımaları da mevcuttur. Gig çalışanı kendi hesabına çalışan ve bağımsız yüklenici olarak sınıflandırıldığı için geleneksel ekonomi çalışanlarının sahip olduğu hakların çoğuna sahip olamamaktadır. Yani gig çalışanları; çalışma saati ve çalışma süresi düzenlemeleri, bayram ya da tatil günleri ile ilgili haklar, ebeveyn izni, ücretli hastalık izni, iş kazalarından doğan yaralanma ve hastalık durumunda tazminat, sağlık sigortası, haksız işten çıkarılmalara karşı korunma, emeklilik hakkı gibi pek çok haktan mahrum kalabilmektedir. Bu durum gig ekonomisi çalışanı için büyük bir güvencesizlik oluşturmakta ve işin gerçekleştirilmesi sürecinde olabilecek tüm risklerden çalışan sorumlu olmaktadır. Diğer bir ifade ile bazı gig çalışanlarının sigorta dâhil tüm özlük haklarını kendileri üstlenmeleri gerekmektedir (Çiğdem, 2019: 188; Arı Kovancı, 2020: 335). Ayrıca gig çalışanlarının saat düzenlemeleri olmadığı için kişilerin belirsiz saat aralıklarında çalışmaları gerekebilmektedir. Öte yandan gig çalışanları eğer çalışma esnekliğini uygun şekilde kullanamazlar ise günlük yaşam unsurları, uyku düzenleri, iş-özel yaşam dengeleri esneklikten olumsuz etkilenebilmektedir (Finansal Ansiklopedi, 2021; Kolay İK, 2021). Diğer yandan, gig ekonomisi çalışanlarının gelirleri geleneksel ekonomi çalışan gelirlerine göre daha düşüktür. Bunun sebebi ise gig ekonomisinde çalışanların proje ya da aldığı görev üzerinden ücret almasıdır. Çalışanlar kimi ay yoğun iş alırken kimi ay daha az iş alabilir. Bu durumda çalışanlar her ay sabit bir ücret alamaz sonuç olarak çalışanların geliri düzensiz olur. Ayrıca kişi

iş için gereken tüm araçların alım ve bakım masraflarını kendi üstlenmek durumundadır (Kolay İK, 2021). İlaveten gig ekonomisinde işin dijital iş platformları üzerinden yapılması bu sistemle ilgili veri toplanmasını güçleştirmektedir. Gig ekonomisi kapsamında hangi işler yapılıyor, kaç kişi çalışıyor, çalışan kaç işi aynı anda yapıyor, ne kadar kazanç sağlıyor, ücret politikaları nasıl belirleniyor gibi pek çok sorunun cevabı bilinmemektedir. Bu durum kayıt dışı istihdama ve vergileme sorunlarına sebep olabilmektedir (Dilekoğlu Çalca ve Aydın 2022: 346). Son olarak gig ekonomisinde sendikal örgütlenme zorlaşmaktadır. Çünkü bir örgütte sendikal örgütlenme olabilmesi için çalışanların birbirleri ile temas halinde olmaları gerekmektedir. Çalışanlar birbirleri ile temas halinde oldukları zaman sorunlarını ve bu sorunları çözümlerini birbirleri ile paylaşacaklardır. Bu paylaşım da ortaklaşa hareket etmenin temelini oluşturacaktır. Platform üzerinde gerçekleşen bir çalışmada ise çalışanların birbirleri ile doğrudan temasa geçmeleri mümkün olamamaktadır. Bunun sebeplerinden ilki; çalışma arkadaşları coğrafi olarak dağınık haldedir ve bu çalışanlar platform üzerinde birbirlerine rakiptir ve kendi hesabına çalışanlardır. İkinci olarak işler genellikle bireysel olarak tamamlanmakta ya da yalnızca müşteriler ile iletişim kurularak tamamlanabilmektedir. Özetle gig çalışanlarının dağınık platformlar ve küresellik sebebiyle örgütlenmeleri güçleşmektedir. Bu ekonomide sendikalaşma önündeki bir başka etken ise gig ekonomisindeki iş ilişkilerinin kısa vadeli ya da tek seferlik olmasıdır. Sendikalaşmanın olmaması da çalışanın daha iyi ücretten, daha iyi çalışma şartlarından ve daha pek çok haktan mahrum kalmasına sebep olmaktadır (Arı Kovancı, 2020: 337-338; Erol, 2021: 109-110; Dilekoğlu Çalca ve Aydın, 2022: 347).

### 3. İŞ ÖZEL YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

İş-özel yaşam dengesi kavramı; çalışma yaşamı, eğitim yaşamı, aile yaşamı ve kişilerin sosyal aktiviteleri gibi çeşitli alanları içermektedir. Kişinin çalışma yaşamındaki sosyal ilişkileri yani çalışma arkadaşları, ast ve üstleri ile ilişkisi çalışma yaşamının konularındandır. Kişinin çalışma yaşamı dışında kalan zamanlarda ise başka bir yaşamı mevcuttur. Kişinin hobileri, boş zaman aktiviteleri, spor faaliyetleri, üye olduğu dernek, kulüp gibi sosyal organizasyonlar, arkadaş grupları kişinin özel yaşam alanındadır. Ayrıca kişinin eşi veya birlikte olduğu birinin varlığı, çocuk veya yaşlılar gibi kişiye bağımlı olan bireyler kişinin özel hayatında önemli bir alan kaplamaktadır (Ören ve Yüksel, 2012: 38-39; Keser ve Güler, 2016: 262; Ay, 2023:7).

Literatürde iş-özel yaşam dengesinin tarihsel gelişimi incelendiğinde kavramın tek bir tanımı olmadığı ve öznel bir olgu olduğu görülmektedir. Clark, 2000 yılında iş-özel yaşam dengesini “kişilerin işlerinde ve iş dışı yaşamlarında taleplerini ve isteklerini

dengeleyebilmeleri, tüm yaşam alanlarında tatmin olmaları ve bu alanlardaki rollerinin birbirleri ile en az çatışması” durumudur şeklinde ifade etmiştir. Guest, 2002 yılında iş-özel yaşam dengesini “kişilerin eviyle işindeki görevlerini en az rol çatışmasıyla yürütmeleridir” şeklinde ifade etmiştir (Akcebe, 2022: 51; Yiğittekin, 2022: 21).

Genel olarak iş-özel yaşam dengesi, çalışan kişilerin çalışma yaşamları ile çalışma dışı yaşamları arasında oluşturmaya çalıştıkları uyum şeklinde değerlendirilebilir. Bu noktada iş-özel yaşam denge programlarının ortaya çıkışına bakıldığında 1930’ların başına dayandığı görülmektedir. İş-özel yaşam denge programları 1930’ların başında ilk defa çalışmalara konu olmuştur. 2. Dünya Savaşı öncesinde W.K. Kellogg adlı bir şirket ilk defa üç vardiyadan oluşan sekiz saatlik çalışma sistemlerini, dört vardiyadan oluşan altı saatlik çalışma sistemine dönüştürmüştür. Böylelikle çalışanların etkinliği ve morali yükseltilmeye çalışılmıştır. Uygulama sonucunda çalışan memnuniyetinin sağlandığı fark edilmiştir. Sürecin başında yaşam yükleri göz önünde bulundurularak kadın çalışanlara imtiyaz tanınmış ancak sonraları programlar cinsiyete bağlı imtiyazlar olmaksızın tüm çalışanlara uygulanmıştır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 543; Akcebe, 2022: 52; Çelik, 2022: 22; Usta, 2020: 56; Yiğittekin, 2022: 24).

Kişinin, çalışma yaşamı dışında kendisine alan yaratabilmesi hem yaşam kalitesini hem de psikolojisini olumlu olarak etkileyecektir. Çalışma saatleri dışında kendi isteklerine zaman ayırabilen kişi sosyal yaşamda da kendisine yer bulabilir. Böylelikle iş-özel yaşam dengesi kurmayı başaran kişi, özel yaşamındaki enerjiyi çalışma yaşamına geçirebilmektedir. Bu kişilerin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı artarken denge durumundan özel yaşamları da olumlu olarak etkilenmektedir. İş-özel yaşam dengesinin kişisel olarak iki sonucu mevcuttur. İlk olarak kişinin yaşam tatmini artmaktadır. İkinci olarak kişinin kendine vakit ayırması ve sosyal ilişkilerinin iyileşmesi ile toplumsal ilişkileri düzenlenmektedir (Kapız Özen, 2002:141; Dur, 2019: 38; Çakır, 2022: 40).

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

edilemeyecek derecede olumsuz etkileyebilir. Nitekim günümüzde teknoloji sayesinde evlere de taşınabilen çalışma ortamı ile zaman olgusu yok olmuş, böylelikle çalışanlar daha uzun saatler çalışabilir hale gelmiş ve iş-özel yaşam alanları birleşmiştir. Bu durum iş-özel yaşam dengesini çalışan için daha da önemli hale getirmiştir (Dur, 2019: 38; Çakır, 2022: 40).

#### 4. GİG ÇALIŞANLAR ÜZERİNE NİTEL ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacına, önemine, araştırmanın gerçekleştirildiği evrene, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama formuna, yönteme, kısıtlara ve araştırma bulgularına yer verilmiştir.

##### 4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

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

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

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

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

*Araştırma sorusu 4: Gig çalışmanın özel yaşam üzerindeki olumlu yansımaları nelerdir?*

*Araştırma sorusu 5: Gig çalışmanın özel yaşam üzerindeki olumsuz yansımaları nelerdir?*

*Araştırma sorusu 6: Gig çalışmada iş özel yaşam dengesi nasıl kurulmaktadır?*

Bu araştırma daha önce iş-özel yaşam dengeleri incelenmemiş gig ekonomisi çalışanlarının iş-özel yaşam dengelerini belirlemeye çalışan öncü ve keşfedici nitelikte bir araştırma olduğu için önemlidir. 11 Aralık 2023 tarihinde tez.yok.gov.tr adresinde “gig ekonomisi çalışanları” başlığı ile arama yapılmış ve hiçbir tez çalışmasına rastlanamamıştır. Daha sonra tez.yok.gov.tr’ de “gig ekonomisi” başlığı taratılmış ve üç tez çalışmasının yayımlandığı görülmüştür. Bu çalışmalar incelendiğinde; Demiröz (2021) tarafından “For a

fistful of dollars - effect of exchange rate shocks on the labor supply of online gig economy in developing countries (Bir avuç dolar için – döviz kuru şoklarının gelişmekte olan ülkelerdeki online gig ekonomisindeki işçi arzına etkisi)” başlığı altında yapılan tez çalışmasında, son üç yılda döviz kuru şoku yaşamış gelişmekte olan ülkeler esas alınarak bu ülkelerdeki gig çalışanların işgüçlerini çevrimiçi platformlarda sunmalarını etkileyen faktörler incelenmiştir. Ünal (2022: 2) tarafından “Gig ekonomisinin çalışma ilişkilerine etkisi” başlığı adı altında yapılan tez çalışmasında gig ekonomisi kavramı incelenmiş ve gig ekonomisinin çalışma ilişkilerinde yarattığı dönüşüm açıklanmıştır. Çalışmada gig çalışmanın etkenleri olan güvencesizlik ve esneklik incelenmiştir. Ayrıca çalışmada gig ekonomisi platformlarından Uber, Deliveroo ve Amazon Mechanical Turk incelenerek bu platformlardaki çalışma ilişkileri, hukuksal mücadeleler, sendikalaşma ve toplu sözleşme süreçleri detaylı olarak açıklanmıştır. Son olarak da gig ekonomisinin çalışma ilişkilerine etkisi doğrultusunda istihdam, ücret, sendikalaşma ve toplu sözleşme, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenlik etkenleri kapsamlı biçimde incelenmiştir. Janat (2022) tarafından “The relationship between unemployment rate and online labour index: A gig economy case in US (İşsizlik oranı ile online işgücü endeksi arasındaki ilişki: ABD'de bir gig ekonomisi)” başlığı adı altında yapılan tez çalışmasında 2016 ve 2021 yılları arasındaki Amerika Birleşik Devletleri pazarı sınırlarında online işgücünün mevcut esneklik iddiası işsizlik vs. diğer ekonomik faktörlerin etkileri de dâhil edilerek kişisel gelir ve bağlantı hizmetlerinin durumu araştırılmıştır.

Benzer bir araştırma 2 Ocak 2024 tarihinde dergipark.org.tr adresinde “gig çalışanı” ile “gig ekonomisi çalışanı” başlıkları ile gerçekleştirilmiştir ve 2 araştırma makalesinin kaleme alındığı görülmüştür. Bu araştırma makaleleri incelendiğinde; Küçük ve Tınaz (2022: 103) tarafından “Gig ekonomide psikososyal riskler nitel bir analiz” başlıklı eserin kaleme alındığı görülmüştür. Bu araştırmanın amacı gig ekonomi çalışanlarının psikososyal risk faktörlerini belirlemektir. Yurgiden (2023) tarafından gerçekleştirilen “Türkiye’de gig ekonomisinin işgücü piyasasına etkisi: İşin olsun örneği” başlıklı eserde ise Türkiye’de gelişmeye başlayan gig ekonomisinin etkisi incelenmiştir.

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

## 4.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Gig ekonomisi çalışanlarının iş-özel yaşam dengelerini inceleyen bu çalışmanın evreni Türkiye'deki gig ekonomisi çalışanları olarak belirlenmiştir. Derinlemesine görüşme tekniği için minimum örneklem büyüklüğü bulunmamaktadır ancak bu konu hakkında farklı araştırmacılar farklı görüşler ortaya koymuştur. Yıldırım ve Şimşek (2016) 1 kişi ile derinlemesine görüşme yapılmasının yeterli olacağını ifade ederken; Adams (2015) derinlemesine görüşme için en az 10 kişi; Galvin (2015) ise en az 12 kişinin katılımıyla derinlemesine görüşme yapılmasının araştırmalar için doğru sonuç vereceğini belirtmiştir. Ayrıca görüşmeler kendini tekrar etmeye başlayana dek yeni görüşmelerin yapılması önerilmektedir (Baltacı, 2019: 373; Çakır Temel, 2021: 68). Bu nedenle araştırmanın örnekleminin en az 15 kişi olmasına karar verilmiş ve 10 katılımcı ile yanıtların benzer olmaya başladığı görülmüş ve araştırmanın görüşme kısmının sonlandırılmasına karar verilmiştir. Türkiye genelinden çalışmaya katkı sağlamak isteyen 10 gig ekonomisi çalışanı kartopu örnekleme yöntemi ile belirlenmiş ve mülakatlar çevrimiçi şekilde gerçekleştirilmiştir. Çevrimiçi görüşme yöntemi ile toplanan görüşme formunda tüm soruların cevaplanması zorunlu olduğundan sonuçlar, 10 gig ekonomisi çalışanın tümü tarafından verilen yanıtları kapsamaktadır. Son olarak gerçekleştirilen görüşmeler 8 dakika ile 18 dakika arasında gerçekleşmiştir ve toplam 124 dakika 32 saniyelik görüşme sonucunda elde edilen veriler analiz edilmiştir.

## 4.3 Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Formu

Araştırmada kullanılan veri toplama formunda iki bölüm bulunmaktadır. İlk bölüm katılımcıların sosyal ve demografik özelliklerini belirler nitelikte sorulardır. Bu bölümde; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, deneyim, haftalık çalışma süresi, gelir, vs. olmak üzere 9 soru bulunmaktadır. İkinci bölüm ise araştırma sorularına yanıt bulmak amacıyla literatür taranarak yazar tarafından oluşturulmuş mülakat sorularını içermektedir ve ilgili bölümde açık uçlu sorular bulunmaktadır (Örneğin, “Geleneksel çalışmaya kıyasla gig çalışmanın avantajları nelerdir?”, “Gig çalışmanın özel yaşam üzerindeki olumlu yansımaları nelerdir?”).

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

#### 4.4 Araştırmanın Yöntemi

Mevcut çalışmada nitel analiz yöntemi kullanılmıştır. Nitel çalışmalar; gözlem, görüşme (mülakat), belge analizi gibi nitel veri toplama yöntemleri kullanılarak, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül olarak ortaya konmasına yönelik sürecin yürütüldüğü çalışmalardır. Nitel araştırma yöntemi, gözlem yoluyla sosyal olayların doğal ortamında kendi bütünlüğü içinde inceleme imkânı sunmaktadır. Nitel çalışmalarda örneklem büyüklüğü; araştırmanın deseni, amacı, problem ve araştırma için gereken zaman ve kaynaklara göre belirlenmektedir (Aydın, 2018; Çakır Temel, 2021: 65; Demir Yıldırım, 2022: 19). Nitel görüşmelerde az sayıdaki katılımcıdan detaylı bilgiler elde edilebilmekte, görüşme sorularında esneklik sağlanabilmektedir. Yani görüşme sırasında araştırmacı yeni sorular ekleyebilir, ara sorular sorabilir veya bazı soruları sormayabilir.

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

Nitel araştırmalarda kullanılan görüşme yönteminin de üç çeşidi mevcuttur. Bunlar; yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşmelerdir. Mevcut çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme yönteminde önceden hazırlanmış açık uçlu soru formu kullanılmaktadır. Görüşme esnasında veri hakkında detaylı ve eksiksiz bilgi toplanması için ek veya ara sorular sorulabilmektedir. Böylelikle çalışmanın amacına uygun olarak etraflıca bilgi edinilebilmektedir (Baltacı, 2019: 374; Çakır Temel, 2021: 67; Akman Dömbekçi ve Erişen, 2022:144).

#### 4.5 Araştırmanın Kısıtları

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

Bir diğer kısıt, verilerin çevrimiçi olarak toplanmasıdır. Katılımcıların ülke genelinden seçilmesi ve çalışanların iş yoğunluğu yüz yüze görüşmeyi zorlaştırmaktadır. Ayrıca üzerinde çalışılan ekonomik sistemin çalışana her an her yerde çalışma imkânı sunmasıyla çalışanın



başka bir şehir ya da ülke sınırlarında olması yüz yüze görüşmeyi zorlaştırmaktadır. Bu sebepler ile tüm görüşmeler çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir.

#### 4.6 Veri Analiz Süreci

Bu çalışmada verilerin analiz edilme sürecinde MAXQDA olarak ifade edilen bilgisayar destekli nitel veri analiz programı kullanılmıştır. Araştırmada Yin (2011: 178) tarafından ifade edilen ve Kurnaz (2016: 13) tarafından Türkçeleştirilen “Nitel Analiz Döngüsü” dikkate alınarak süreç izlenmiştir. Bu döngüde sahadan verilerin toplanmaya başlanması, nitel veri analiz sürecin ilk aşamasını oluşturmaktadır. Toplanan verilerin deşifre edilmesi sonucu kodlanarak ayrıştırılması sürecin ikinci aşamasını ifade etmektedir. Ayrıştırılarak kodlanan verilerin anlamlandırılması amacıyla tekrardan birleştirilmesi sürecin üçüncü aşamasını oluşturmaktadır. Birleştirilerek anlamlandırılan verilerin yorumlanması ile süreç sonlandırılmaktadır (Kurnaz, 2016: 14).

Nitel verilerin analiz edilme sürecinde kodlama en önemli süreç olarak kabul edilmektedir (Glesene, 2012: 140). Bu kapsamda, literatür çalışmasına dayandırılarak öncelikle çalışmanın araştırma soruları oluşturulmuştur. Oluşturulan araştırma sorularına ilişkin en doğru verilerin elde edilmesi amacıyla katılımcılara mülakat soruları yönlendirilmiştir. Elde edilen veriler kodlanarak veri analiz sürecine geçilmiştir. Bu çalışmada, nitel verilerin analiz edilmesi sürecinde tümevarım yöntemi uygulanmış ve tematik kodlama olarak ifade edilen (*Araştırma soruları>Temalar>Kategoriler>Kodlar*) hiyerarşi süreci takip edilmiştir.

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

#### 4.7 Araştırmanın Bulguları

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

##### 4.7.1 Katılımcılara İlişkin Betimsel Bulgular

Katılımcılara ilişkin betimsel bulgular Tablo-1’de yer almaktadır. Katılımcılar ‘K’ harfi ile kodlanmış ve toplamda 10 katılımcıya ilişkin numaralandırma tabloda gösterir şekilde

yapılmıştır. Ayrıca katılımcılara ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kıdem, deneyim ve günlük çalışma sürelerine yönelik bilgilere yer verilmiştir.

**Tablo 1:** Katılımcılara İlişkin Betimsel Bulgular

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim	Kıdem
K1	Erkek	46	Evli	Yüksek Lisans	23 Yıl
K2	Kadın	44	Evli	Yüksek Lisans	19 Yıl
K3	Kadın	25	Bekâr	Üniversite	1,5 Ay
K4	Erkek	35	Bekâr	Üniversite	12 Yıl
K5	Erkek	33	Bekâr	Üniversite	12 Yıl
K6	Kadın	26	Bekâr	Yüksek Lisans	3 Yıl
K7	Kadın	26	Bekâr	Ön Lisans	4,5 Yıl
K8	Kadın	37	Evli	Üniversite	14 Yıl
K9	Erkek	29	Evli	Yüksek Lisans	7 Yıl
K10	Kadın	31	Evli	Doktora	8 Yıl

Katılımcılara ilişkin bulgular incelendiğinde 6 katılımcının cinsiyeti kadın ve 4 katılımcının cinsiyeti erkektir. Katılımcıların yaş aralığı en düşük 25 ve en yüksek 46'dır. Katılımcıların medeni durum 5'i evli ve 5'i bekârdır. Katılımcıların eğitim durumları 4'ü yüksek lisans, 4'ü lisans, 1'i ön lisans ve 1'i doktora düzeyindedir. Katılımcıların kıdem süresi en düşük 1,5 ay ve en yüksek 19 yıl olarak raporlanmıştır.

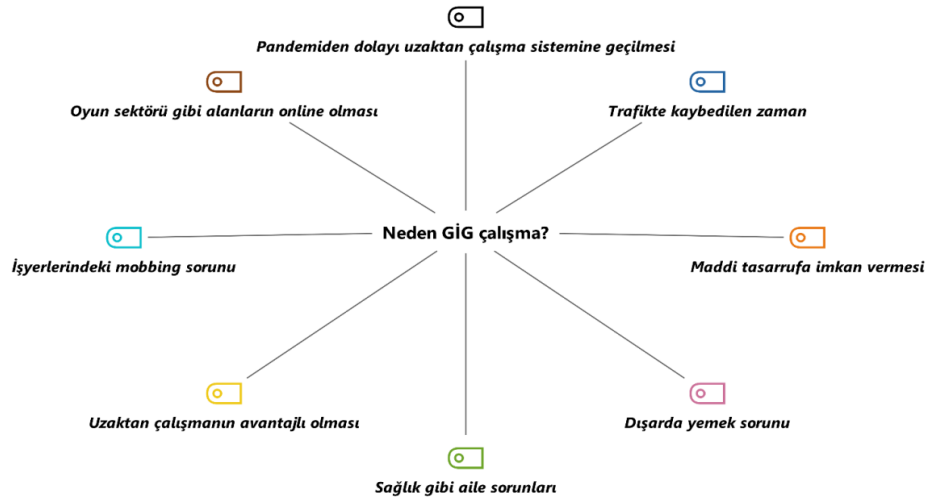
**Tablo 2:** Katılımcılara İlişkin Betimsel Bulgular

Katılımcı	Gelir	Gig Deneyimi	Günlük Çalışma Süresi	
			Hafta içi	Hafta sonu
K1	12 bin TL	3 Yıl	9 Saat	6 Saat
K2	10 bin TL	4 Yıl	6 Saat	Çalışmıyor
K3	11 bin TL	1,5 Ay	8 Saat	Çalışmıyor
K4	Belirtmedi	3 Yıl	9 Saat	Çalışmıyor
K5	75 bin TL	3 Yıl	8 Saat	Nadir
K6	8 bin TL	2 Ay	3 Saat	3 Saat
K7	25 bin TL	3,5 Yıl	9 Saat	Çalışmıyor
K8	45 bin TL	4 Yıl	4 Saat	Bazen
K9	50 bin TL	4 Yıl	8 Saat	Nadir
K10	12 bin TL	3 Yıl	4 Saat	Çalışmıyor

Katılımcıların aylık geliri oldukça farklılık gösterip en düşük 8 bin TL ve en yüksek 75 bin TL aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların GİG deneyimleri en düşük 1,5 ay ve en yüksek 4 yıl şeklindedir. Katılımcıların günlük çalışma süreleri hafta içi 9 saat ile 3 saat arasında değişmekteyken hafta sonu genellikle çalışılmadığı görülmüştür.

#### 4.7.2 Bireyleri Gig Çalışmaya Sevk Eden Nedenlere İlişkin Bulgular

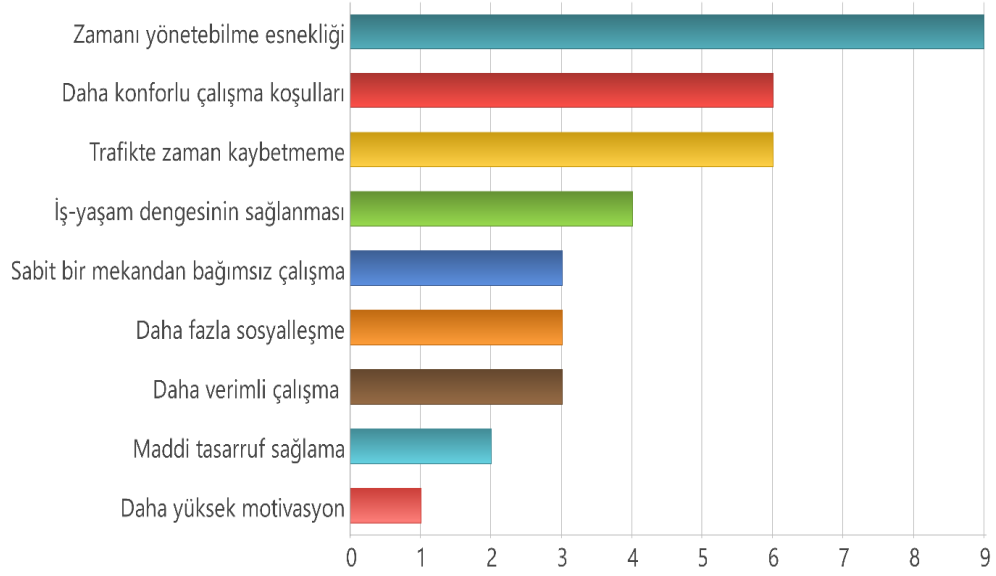
Bulguların bu bölümünde bireylerin işgücü piyasasında hangi sebeplerden dolayı gig çalışmayı tercih ettiklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda bulgular “Araştırma sorusu 1”e (Kişileri gig çalışmaya sevk eden nedenler nelerdir?) yanıt verir niteliktedir. Katılımcıların gig çalışmayı neden tercih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

**Şekil 1: Gig Çalışma Tercih Nedenleri**

Kod Teori Modeli ile oluşturulan şekilde katılımcıların tercihlerinde etkili olan faktörler yer almaktadır. Katılımcılara göre pandemiden dolayı uzaktan çalışma sistemine geçilmesi, trafikte çok zaman kaybedilmesi, uzaktan çalışma modelinin avantajlı olması, maddi tasarruflara imkân vermesi, dışardan yemek sorununun giderilmesi, oyun sektörü gibi alanların online olması, işyerindeki mobbing sorunları ve sağlık gibi ailesel sorunlardan dolayı gig çalışma modeli tercih edilmektedir.

#### 4.7.3 Geleneksel Çalışmaya Kıyasla Gig Çalışmanın Avantajlarına İlişkin Bulgular

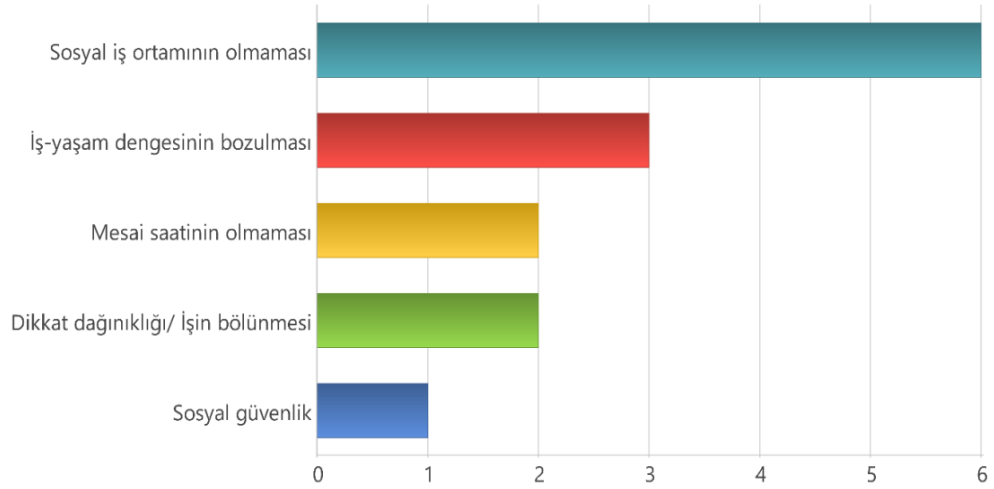
Bulguların bu kısmında geleneksel çalışma anlayışı ile kıyaslandığında gig çalışmanın bireylere sunduğu avantajların bulgulanması amaçlanmıştır ve bulgular “Araştırma sorusu 2”ye (Geleneksel çalışmaya kıyasla gig çalışmanın avantajları nelerdir?) yanıt verir niteliktedir. Bu kapsamda katılımcılar tarafından ifade edilen avantajlar Şekil-2’de görselleştirilmiştir.

**Şekil 2: Gig Çalışmanın Geleneksel Çalışmaya Kıyasla Avantajları**

Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulan görselde gig çalışmanın avantajları belirtilmiştir. Katılımcılara göre zamanın yönetilme esnekliği, daha konforlu çalışma koşullarının olması, trafikte zaman kaybının yaşanmaması, iş-yaşam dengesinin sağlanması, sabit bir mekân anlayışından bağımsız çalışabilme fırsatı, sosyalleşme için daha fazla vakit kalması, daha verimli çalışılabilmesi, maddi tasarruf sağlama ve motivasyonun yüksek olması gig çalışmanın başlıca avantajlarıdır.

#### 4.7.4 Geleneksel Çalışmaya Kıyasla Gig Çalışmanın Dezavantajlarına İlişkin Bulgular

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

**Şekil 3: Gig Çalışmanın Geleneksel Çalışmaya Kıyasla Dezavantajları**

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

#### 4.7.5 Gig Çalışmanın Özel Hayat Üzerindeki Olumlu Yansımalarına İlişkin Bulgular

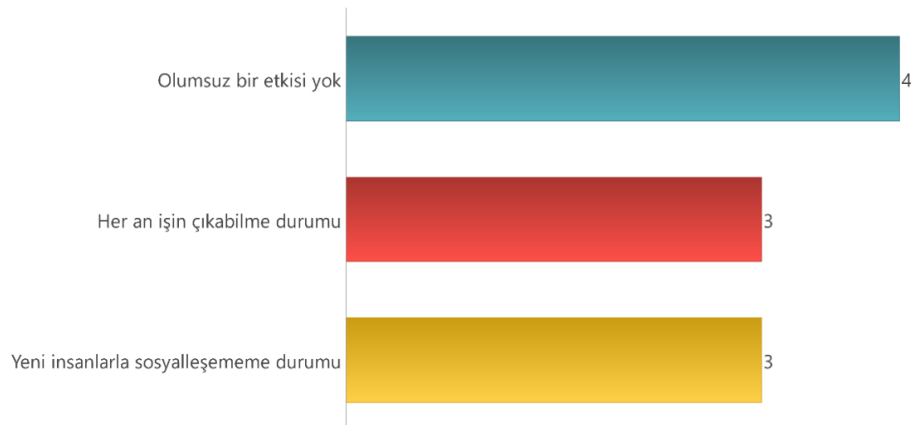
Araştırmanın bu bölümünde gig çalışmanın özel hayata ilişkin olumlu yansımalarının bulgulanması amaçlanmıştır. Bu bulgular “Araştırma sorusu 4”e (Gig çalışmanın özel yaşam üzerindeki olumlu yansımaları nelerdir?) yanıt verir niteliktedir. Bu kapsamda katılımcılar tarafından ifade edilen olumlu yansımalar Şekil-4’te görselleştirilmiştir.

**Şekil 4: Gig Çalışmanın Özel Hayata Olumlu Yansımaları**

Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulan görselde gig çalışmanın özel hayata pozitif katkıları belirtilmiştir. Katılımcılara göre gig çalışmada aile bireyleri ile daha fazla vakit geçirilmesi, zamanın ihtiyaç doğrultusunda ayarlanabilmesi, bireylerin üretken olmasını sağlaması, daha özgür bir çalışma fırsatı sunması, izin alma zorunluluğunun olmaması, sosyalleşme için daha fazla zaman olması, yemek vakitlerinin aile ile yapılabilmesi ve daha az stresli olması özel hayata olumlu yönde yansımalarıdır.

#### 4.7.6 Gig Çalışmanın Özel Hayat Üzerindeki Olumsuz Yansımalarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde gig çalışmanın özel hayata ilişkin olumsuz yansımalarının bulgulanması amaçlanmıştır. Bu bulgular “Araştırma sorusu 5”e (Gig çalışmanın özel yaşam üzerindeki olumsuz yansımaları nelerdir?) yanıt verir niteliktedir. Bu kapsamda katılımcılar tarafından ifade edilen olumsuz yansımalar Şekil-5’te görselleştirilmiştir.

**Şekil 5: Gig Çalışmanın Özel Hayata Olumsuz Yansımaları**

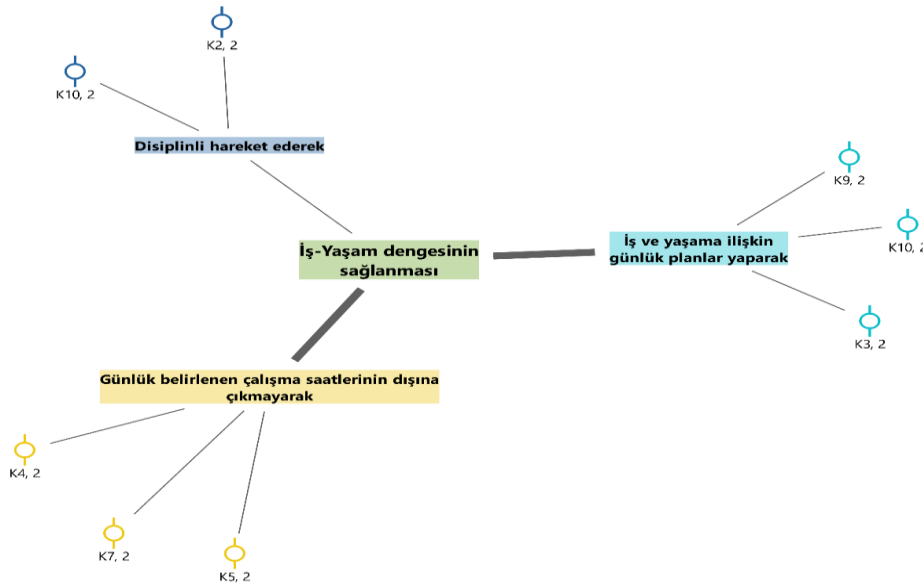


Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulan görselde gig çalışmanın özel hayata negatif katkıları belirtilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu herhangi bir olumsuz yansımasının olmadığı görüşündedir. Diğer taraftan kimi katılımcılar her an işin çıkabilmesi durumunu olumsuz olarak değerlendirirken kimi katılımcılar yeni insanlarla tanışıp aynı ortamda çalışma durumunun olmamasını negatif olarak belirtmişlerdir.

#### 4.7.7 Gig Çalışmada İş-Yaşam Dengesi Nasıl Kurulduğuna İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde bireylerin gig çalışmada nasıl iş-yaşam dengesini kurduklarına ilişkin bulguların araştırılması amaçlanmıştır. Bu bulgular “Araştırma sorusu 6”ya (Gig çalışmada iş özel yaşam dengesi nasıl kuruluyor?) yanıt verir niteliktedir. Bu sürece ilişkin bulgular Şekil-6’da görselleştirilmiştir.

**Şekil 6: Gig Çalışmada İş-Yaşam Dengesi Kurulma Biçimi**



Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulan görselde gig çalışmada iş-yaşam dengesi kurulma biçimleri belirtilmiştir. Bu kapsamda katılımcılar; disiplinli hareket ederek, günlük planlamalar yaparak ve günlük belirlenen çalışma saatlerinin dışına çıkmayarak iş-yaşam dengesini kurmaktadır.

#### 4.8 Tartışma

Literatüre bakıldığında gig ekonomisinin yaygınlaşmasının temel nedeni teknoloji olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca 2019 yılında yaşanan pandemi süreci, yaşanan ekonomik kriz, işsizliğin artması gibi toplumsal yapıyı etkileyen unsurlar da gig ekonomisinin yaygınlaşmasına kaynaklık etmektedir (Dilekoğlu Çalca ve Aydın, 2022: 343-344). Yıldız (2022: 118) tarafından yapılan çalışma bulguları freelance ya da tam zamanlı çalışmanın kişilerin tercihine bağlı olduğunu göstermektedir. Bazı çalışanlar için freelance çalışma iş seçiminde öncelikli etken iken bazı çalışanlar için zorunluluk sonucu tercih edilmiştir. Mevcut çalışmanın katılımcılarına kendilerini gig çalışmaya sevk eden nedenlerin neler olduğu sorulduğunda, başlıca sebeplerinin; pandemi başlangıcı, sektörün bu şekilde çalışması, ailenin sağlık sorunları, örgütte karşılaşılan mobbing, iş ararken çalışma kriterlerinden birinin uzaktan çalışma ve trafik olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan literatür taraması sonucunda gig ekonomisinin avantajları olarak; kişilerin zaman esnekliği sayesinde çalışma saat ve günlerini kendilerinin belirleyebilme imkânları, işe alımlarda coğrafi engellerin ortadan kalkması ve çalışmanın küreselleşmesi sıralanabilir. Gig ekonomisinin dezavantajları olarak; istikrarsız çalışma saatleri, gelir ve sosyal güvencesizliğin varlığı dezavantaj olarak değerlendirilebilmektedir (Çiğdem ve Erdoğan, 2018: 237-241). Mevcut çalışmada katılımcılar gig çalışma sisteminde zaman yönetebilme esnekliğini, konforlu çalışma koşullarını, trafikte zaman kaybının yaşanmamasını, iş-yaşam dengesini sağlayabilmelerini, sabit bir mekân anlayışından bağımsız çalışabilme fırsatları olmasını, sosyalleşme için daha fazla vakit kalmasını, daha verimli çalışılabilmelerini, maddi tasarruf sağlayabilmelerini ve motivasyonlarının yüksek olmasını avantaj olarak gördüklerini belirtmiştir. Ayrıca katılımcılar, sosyalleşebilecek bir işyeri ortamının olmaması, iş-yaşam dengesinin bozulması, düzenli bir mesai saatinin olmaması, dikkat dağınıklığı ya da işin bölünme durumu ve evde çalışmadan kaynaklı sosyal güvenliğinin olmaması nedenlerini dezavantaj olarak gördüklerini ifade etmişlerdir.

Yapılan literatür çalışması ile gig çalışanlarının nerede ve ne zaman çalışacağını belirleme, iş yükünü ve temposunu yönetebilme, çalışma şartlarını belirleyebilme, ailelerine daha çok vakit ayırma imkânı, şehir merkezlerinden uzakta yaşama imkânı, işe gidip gelmede geçen zamandan tasarruf etmek gibi olumlu yansımalar hissedilebileceğine ulaşılmıştır (Çiğdem ve Erdoğan, 2018: 237; Narin ve Küçük, 2021: 55; Dilekoğlu Çalca ve Aydın, 2022: 345). Araştırma bulguları, katılımcıların aileleri ile daha fazla zaman geçirebilmesi, zamanlarını ihtiyaçlarına göre ayarlayabilmeleri, kişilerin üretken olmasını sağlaması, daha özgür bir çalışma fırsatı sunması, izin alma zorunluluğunun olmaması, sosyalleşme için daha fazla zaman

olması, yemek vakitlerinin aile ile yapılabilmesi ve daha az stresli olması gig çalışmanın özel hayata olumlu yönde başlıca yansımaları olduğunu göstermektedir.

Küçük ve Tınaz (2022:118) tarafından gig ekonomisi çalışanlarının iş-yaşam denge boyutları incelendiğinde ev içi sorumluluklarında, kişisel zaman ve sorumluluklarında, sosyal çevreleri ve aile ile ilgili sorumluluklarda aksamalar yaşadıkları görülmektedir. Bazı katılımcılar her an iş çıkabilme ihtimalini olumsuz yansıma olarak değerlendirirken bazı katılımcılar ise yeni insanlarla tanışıp aynı ortamda çalışma durumunun olmamasını olumsuz yansıma olarak değerlendirmektedir. Mevcut araştırma bulguları, gig çalışmanın iş-özel yaşam dengesi üzerine yansımalarının katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaştığını göstermektedir. Bulgular, bekârların gig çalışmasının iş-yaşam dengesi üzerinde herhangi bir olumsuz yansımalarının olmadığını göstermektedir. Ancak evli çalışanlar için bulgular incelendiğinde olumlu ve olumsuz etkiler olduğu görülmektedir. Olumlu etkiler; trafikte kaybedilen zamanın aileye ayrılabilmesi, zaman planının kişiselleştirilebilmesi ve geleneksel ofis çalışma modeline kıyasla daha iyi bir iş-yaşam dengesinin gerçekleştirilebilmesi olarak görülmektedir. Olumsuz etkiler ise katılımcıların evde sürekli iş psikolojisinde olduklarını ve aile bireylerinin gig çalışmaya uyum sağlamada zorlanabildiklerini göstermiştir.

Küçük ve Tınaz (2022: 121) tarafından yapılan araştırmada da katılımcıların iş-özel yaşam ayrımı yapmadıkları, yalnızca işine odaklanıp diğer alanları görmezden geldiği veya sadece özel yaşamına odaklanıp çalışmayı aksatabildikleri gözlemlenmiştir. Ancak mevcut çalışma bulguları katılımcıların disiplinli hareket ederek, günlük planlamalar yaparak ve günlük belirlenen çalışma saatlerinin dışına çıkmayarak iş-yaşam dengelerini kurabildiklerini göstermiştir.

## 5. SONUÇ

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

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

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

Gig çalışma sistemi kişilerin özel yaşamları üzerine pek çok olumlu etkiye sahiptir. Gig çalışma ile kişiler ailelerine daha fazla zaman ayırma olanağı elde edebilmekte, yemeklerini aileleri ile birlikte yiyebilme imkânı elde edebilmektedir. Bu sistemde kişilerin zamanlarını istedikleri şekilde ayarlayabilmeleri, izin alma zorunluluklarının bulunmaması, daha özgür çalışma şekillerinin olması, daha üretken olabilmeleri, daha az stresli olmaları olumlu yansımalar olarak öne çıkmıştır. Ayrıca sosyalleşmek için daha fazla zamanlarının olması da gig çalışmanın özel yaşama olumlu yansıması olarak değerlendirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Gig çalışma sisteminin kişilerin özel yaşamları üzerine olumsuz yansımaları da mevcuttur. Buna rağmen çalışma kapsamındaki gig çalışanlarının özel yaşamlarında pek fazla olumsuz etki

hissetmedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Az sayıdaki olumsuzluk; her an iş çıkabilme ihtimali ve yeni insanlarla tanışıp aynı ortamda çalışma imkânının olmaması şeklinde belirtilmiştir.

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

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

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

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

Gerçekleştirilen araştırma sonucunda katılımcıların sosyal güvenlik açısından kendilerini güvencesiz hissettikleri tespit edildiği belirtilmişti. Nitekim alan yazında da gig ekonomisi çalışanlarının kendi isteklerini dile getirebildiği detaylı bir çalışmaya

rastlanmamıştır. Bu doğrultuda gig ekonomisi çalışanlarının kendilerini güvencesiz hissetme boyutları, güvencesizliğe karşı nasıl önlem aldıkları, güvencesizliğin önlenmesi için örgütlerden, sendikalardan ve devletten ne gibi uygulamalar bekledikleri yönünde bir inceleme yapılması literatürdeki önemli bir boşluğu giderir nitelikte olabilir.

## KAYNAKÇA

- Akcebe, F. (2022). *Pandemi Sürecinde Tele Çalışmaya İlişkin Tutum ve İş Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Akman Dömbekci, H., ve Erişen, M. A. (2022). Nitel Araştırmalarda Görüşme Tekniği, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 141-160.
- Arı Kovancı, Y. (2020). Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri, *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20) , 325-352.
- Ay, D.(2023). Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerindeki Rolü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Uşak.
- Aydın, N. (2018). Nitel Araştırma Yöntemleri: Etnoloji, *Uluslararası Beşeri Ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 2(2), 60-71.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Başol, O. (2021). Gig Çalışmanın Yükselişi ve Emek Piyasalarına Yansımaları, *21. Yüzyılda Endüstri İlişkileri Çalışma Yaşamının Dönüşümü, Aktörleri ve Geleceği*, Ed. Hüseyin Sevgi, İstanbul: NotaBene Yayınları, s.99-118.
- Çakır Temel, N. N. (2021). *Sakin Kentlerde Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Nitel Bir Araştırma*, Doktora Tezi. Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Kırklareli.
- Çakır, A. (2022). *Türkiye’ de Çalışan Kadınların İş Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Aile Dostu Politikaların Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çelik, E. (2022). *Kadın Çalışanların İşe Tutkunluklarının İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: Pandemi Sürecinde Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması*, Yüksek Lisans Tezi. Bursa Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Bursa.
- Çiğdem, S. ve Erdoğan, E. (2018). GİG Ekonomisi ve Freelance İşgücünün Yükselişi: freelancer.com Üzerinden Bir Değerlendirme, *Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-II*, Ed. Doç. Dr. Ekrem Erdoğan, s. 229-261.
- Çiğdem, S. (2019). “Endüstri 4,0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi”, *Journal of Social Policy Conferences* , (77) , 157-199.



- Demir Yıldırım, Y. D. (2022). *Hibrit ve Tam Zamanlı Olarak Evden Çalışma Modeliyle Çalışan Evli Kadınların Aile Yaşantılarının Varoluşun Dört Boyutu Açısından Fenomenolojik Olarak İncelenmesi Üzerine Nitel Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Dilekoğlu Çalca, S. ve Aydın, Ü. (2022). Tarihsel Süreç İçerisinde Çalışma ve Gig Ekonomisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, DEU SBE I. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi-Sürdürülebilirlik ve Toplumsal Dönüşüm, 337-350.
- Dur, Ş. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinde İş-Yaşam Dengesinin, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu ile İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüleri, İstanbul.
- Erol, A. (2021). Dijitalleşme Çağında İşyerinin Değişimi: Sebepleri ve Sonuçları, *İnsan ve İnsan*, 8 (30) , 97-113.
- Ertürk, M. (2022). Gig Ekonomisi ile İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi üzerine Bir Değerlendirme, *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14) , 97-126.
- Finansal Ansiklopedi (2021). *Gig Ekonomi*, <https://tr.nesrakonk.ru/gig-economy/> (15.09.2021) 2022:345).
- Glesne, C. (2012). *Nitel Araştırmaya Giriş*. (A. Ersoy & P. Yalçınoğlu, Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Janat, T. (2022). *He Relationship Between Unemployment Rate and Online Labour Index: A Gig Economy Case in US*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, İstanbul.
- Kapız Özen, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 217-231.
- Keser, A. ve Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kolay İK (2021). Gig ekonomisi nedir?, 14.06.2021, <https://kolayik.com/blog/gig-ekonomisi-nedir/> (19.01.2023).
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi, *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 541-557.
- Küçük, N. ve Tınaz, P. (2022). “Gig Ekonomide Psikososyal Riskler Nitel Bir Analiz”, *Beykoz Akademi Dergisi*, 10 (1) , 103-126.
- Narin, M. ve Küçük, E. (2021). Covid-19 Pandemisinin Gig Ekonomisi ve Gig İstihdamı Üzerindeki Etkileri, *Dünyada ve Türkiye’ de Çalışma Hayatı, İstihdam ve İşsizlik*, Ed. Müslüme Narin ve Gönül Dinçer, s. 49-69.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişte Günümüze Çalışma Hayatı, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(1), 35-59.
- Özarı, S. E. (2019). *Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkini Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Şen, G., Arslan, A. H. ve Bütün, E. (2020). Gig Ekonomisinin Havacılık Sektöründeki Geleceği, *Journal of Aviation Research*, 2 (1) , 58-74.
- Tokol, A. (2021). Platform Çalışma, Çalışanlar Açısından Yarattığı Sorunlar ve Sendikalar, *21. Yüzyılda Endüstri İlişkileri Çalışma Yaşamının Dönüşümü, Aktörleri ve Geleceği*, Ed. Hüseyin Sevgi, İstanbul: NotaBene Yayınları, s.37-76.
- Ulukapı Yılmaz, H. (2022). Dijital Çağda Gig Çalışma, *Conference: 16th INTERNATIONAL CONFERENCE on KNOWLEDGE, ECONOMY & MANAGEMENT PROCEEDINGS*, 259-270.
- Usta, M.(2020). *Dönüşümcü Liderlik İle İş Doyumu İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü: Muhasebe Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ünal, Ö. (2022). *Gig Ekonomisinin Çalışma İlişkilerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Mersin.
- Ünal, Ö. ve Temiz, H. E. (2022). “Gig Ekonomisi Bağlamında İş İlişkisinin Değişen Yüzü: Uber Örneği”, *Çalışma ve Toplum*, 1 (72) , 167-206.
- Yakşı, H. (2022). *Çocuk Sahibi Çalışan Kadınların İş-Yaşam Dengesi*, Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Sosyal Hizmet Ana Bilim Dalı, Sosyal Hizmet Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Yıldız, S. (2022). Dijital Reklamcılık Uygulamacıları Olarak Freelance Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, *İletişim Kuram Ve Araştırma Dergisi*, 2022(58), 97-122.
- Yiğittekin, F. (2022). *Birey-Örgüt Uyumu, İş- Yaşam Dengesi ve Çalışan Mutluluğu İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Adana.
- Yin, R. K. (2011). *Qualitative Research from Start to Finish*. The Guilford Press.
- Yurgiden, H. (2023). Türkiye’ de Gig Ekonomisinin İşgücü Piyasasına Etkisi: İşin Olsun Örneği *Research Studies Anatolia Journal*, 6(4), 452-475.
- Yücel Karamustafa, E. ve Palalar Alkan, D. (2022). Geleceğin İstihdamı Gig Çalışanı: Dönüşen Örgüt Yapıları ve İnsan Kaynakları Uygulamaları, *8. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Ed. Prof. Dr. Umut Avcı ve öte., Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Yayınları.