



İŞ YAŞAMINDA STATÜ ENDİŞELERİ: GİG EKONOMİSİ ÇALIŞANLARI BAĞLAMINDA KEŞFEDİCİ BİR ARAŞTIRMA

İNAN ERYILMAZ^{1*} & DENİZ DİRİK² & BURAK ÖZDOĞAN³

¹Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi Bölümü, inaneryilmaz@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-8307-2402>. ²Doç. Dr., Manisa Celâl Bayar Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, deniz.ispirli@cbu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7652-5079>. ³Doç. Dr. Manisa Celâl Bayar Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, burak.ozdogan@cbu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8504-5085>.

Etik Kurul Onayı: Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu, 04.01.2023 tarihli ve 131/16 sayılı karar

Bu çalışma yazarların 9. Örgütsel Davranış Kongresinde sözlü bildiri olarak sunduğu "Dirik, D., Eryılmaz, İ. ve Özdoğan, B. (2022). Mahalle Baskısından "Baskı" Hala Burada Ama "Mahalle" Nerede? 9. Örgütsel Davranış Kongresi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, 3-5 Kasım 2022." künyeli çalışmanın geliştirilmiş ve genişletilmiş halidir.

ÖZ

Bu çalışma, gig ekonomisi mensubu 115 "freelancer" üzerinden statü endişelerini ve bu endişeyle ilişkilendirilen bir dizi değişkeni ele almaktadır. Geleneksel çalışma sistemlerinde ve toplumsal hafızada belirli fonksiyon üstlenen statüler, alternatif iş yapma biçimlerinin ortaya çıkmasıyla ortadan kalkmış olmasına karşın, statülerin sinyallediği kabuller süregelmektedir. Bu statülere eşlik eden anlamlar ve statüye sahip olmama endişesi, örgütsel davranış yazınının ihmal ettiği bir örüntü olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeni iş uygulamalarının statü endişesi bağlamında değerlendirilmesi iki amaç doğrultusunda gerçekleştirilmektedir: 1) örgütsel davranış alanında yaygın olarak benimsenen yorgun kavramlara farklı bir perspektif sunma ve değişim körlüğüne bir nota koyma, 2) devamlı dönüşen iş yaşamının giderek daha az sayıda değişmezleri kalmışken, statü endişesinin var olmaya devam ettiğine ve örgüt yaşamında ihmal edilmiş fakat ortak bir deneyim olduğuna kanıt getirme. Bu temel kabullerden yola çıkarak, çalışma, kimlik oluşumunun önemli bir bileşeni olan statü endişelerini ve gig ekonomisini bir arada inceleyen ilk akademik çalışma olma iddiasındadır.

Anahtar Kelimeler: Statü endişesi, Gig ekonomisi, Freelance, Stres, İş tatmini

Editör / Editor:

Ayşe ÇİNGÖZ,
Erciyes Üniversitesi, Türkiye

UNRAVELING THE STATUS ANXIETY AT WORK: AN EXPLORATORY STUDY ON GIG ECONOMY WORKERS

ABSTRACT

This study problematizes status concerns and a range of variables associated with this concern among 115 freelancers, members of the gig economy. While specific roles traditionally played a significant function in work systems and collective memory, they have disappeared with the emergence of alternative forms of employment. However, the assumptions conveyed by these statuses persist. The meanings accompanying these statuses and the anxiety of not having a status emerge as a pattern overlooked in organizational behavior literature. The evaluation of new work practices in the context of status concerns is carried out with two aims: 1) providing a different perspective on commonly adopted concepts in the field of organizational behavior and shedding light on change blindness, 2) demonstrating the continued existence of status concerns in an ever-evolving work life, where fewer constants remain, and proving that it is a neglected yet shared experience in organizational life. Building on these foundational assumptions, this study claims to be the first academic work that examines both status concerns, an important component of identity formation, and the gig economy together.

Keywords: Status anxiety, Gig economy, Freelance, Stress, Job satisfaction

***Sorumlu Yazar/ Corresponding Author:**

İnan ERYILMAZ,
inaneryilmaz@sdu.edu.tr

JEL:

M10, M15, O3.

Geliş: 15 Kasım 2023

Received: November 15, 2023

Kabul: 5 Haziran 2024

Accepted: June 5, 2024

Yayın: 31 Ağustos 2024

Published: August 31, 2024

Atıf / Cited as (APA):

Eryılmaz, İ. & Dirik, D. & Özdoğan, B. (2024),
İş Yaşamında Statü Endişeleri: Gig Ekonomisi
Çalışanları Bağlamında Keşfedici Bir
Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi Dergisi, 68, 99-105,
doi: 10.18070/erciyesiibd.1376422

GİRİŞ

Hayatın sürekliliği içinde, birçok şeyi varsayılan gerçekler olarak kabul edebilmekte ve bu varsayımları sorgulamaktan kaçınılmaktayız. Bu durum hem meşakkatli bir süreç olması hem de işgüzarlık algısı yaratma olasılığı nedeniyle, işlevini yitirmiş bir dizi eylemin, ritüelin veya alışkanlığın hala varlığını sürdürmesine yol açmaktadır. Toplumsal mekanizmalar aracılığıyla hayatta kalmayı başaran ancak aslında fonksiyonunu yitirmiş olan kurumların, hala araşsal bir değeri olduğu bağlamların varlığına tanıklık edebilmekteyiz. Bu nedenle, alışkanlık gereği “eylemeye” devam ettiğimiz ritüellerin doğasından ve özgün ortaya çıkış amacından sert kopuşlar söz konusu olabilmektedir. Bürokratik ortamlarda sıklıkla gözlemlenen patolojik ataletin temelinde yatan bu kabullenme, günlük hayattaki alışkanlıklarda karşımıza çıkan tanıdık bir deneyimdir. Sözgelimi, sürekli olarak yeni bir şey satın almak fakat onu ısrarla kullanmamak ve evde tutmaya devam etmek, ısrarla tekrarladığımız bir rutin olabilmektedir. Bu iddia, sosyal yapılar için de geçerli olabilir çünkü kurumsal düzenler, zamanla, altı oyulmuş, içi boşaltılmış ve gerçekte değeri olmayan, sözde ezberlere dönüşebilmektedir. Bu durum, içinde “nasıl”ı iyi bildiğimiz, ancak “neden”ini düşünmekten kaçındığımız ve “ne”sine dair temel bilgi eksikliğiyle sessizliğin hüküm sürdüğü deneyimlere işaret edebilmektedir. Aile kurumunun temeli olarak görülen “evlilik” müessesesine dair algı ve tutumdaki farklılaşma veya bir zamanlar bilgelik dönemi olarak görülen “yaşlılığın” bugün atıl ilan edilmiş olmasındaki dönüşümde belki de en köttüçül biçimini gözlemleyeceğimiz bir durum söz konusu olabilmektedir. Elbette, bazen aksi yönde dönüşümler de söz konusu olabilmektedir (örneğin, çocuklara bakışta ve onları birer birey olarak görme yönünde dönüşen ebeveynlik kurumu gibi) fakat mevcut durumda, kendisine dair zarif bir şiir yazılacak “nostaljik kurum noksanlığı” sendromundan mustarip bir topluma dönmüş olduğumuz söylenebilir (bkz. Durkheim’in “anomi” kavramı). Karikatürize edilmekten muaf olmayan kurum bulma zorluğuna işaret eden postmodern yapısökümcü bakış açısı da aslında bu düşüncüyü desteklemektedir (Gül, 2014). Özellikle, sosyal medya deneyiminin gösterdiği biçimde, kamusal alanda kara mizaha konu olmayacak meseleler bulmak giderek zorlaşmaktadır. Aile bağlarına temas eden (annelik, babalık, kardeşlik, evlatlık gibi) dramatik göndermeler bir tarafa (bkz. reklamlarda halen duygusal aile bağlarına ilişkin yorgun temaların malzeme edilmesi), düzen güçleri nezdinde muhafaza edilmemesine rağmen yüksek raflarda saklanan “kutsal” eserlerin sayısı giderek tükenmektedir.

Zygmunt Bauman (2001), “Bireyselleşmiş Toplum” adlı eserinde, aşkın kutsallığı sürdüren nadir yapının “bireyselleşme” tutkusu olduğuna işaret etmektedir. Bu tutku, meşhur “Après-moi, le déluge” (benden ötesi tufan) söylemine göz kırpan biçimde, esasen şiddetlendirerek süregelmektedir. Bu bireyselleşme düzeyinde yazılan şiirler, geçmiş zaman aşıklarının kalemine konu olan “kalpten kalbe bir yol vardır/ gözünü görünmez sırdır” naifliğinden çok daha yüzeysel bir “geceleri yakacağım/seni de unutacağım” anlayışını yansıtmaktadır. Sözgelimi, değerli ailelerin korunması gerektiği inancı dahi sağlam birtakım temellerden ziyade sosyal beğenirlik gibi kaygılara dayanır hale gelmektedir. Bu bağlamda, fotoğraf karelerine hapsedilmemiş türden samimiyetle gülümseyen, ümitvar, dürüst ve narsist ya da egoist bireyciliğe teşne olmamış üyelerden oluşan ailelerin bulunduğu mahallelerin günümüzde nerede olduğunu sorgulamak gerekmektedir. Bu soruyu örgütsel alana taşıdığımızda, pozitif örgütsel davranış çalışmalarının desteklediği algıların, tutumların, örüntülerin ve duyulanımların hangi örgütsel alanda ortaya çıktığını sorgulamamız anlamlı hale gelmektedir. Esasen, bu aileler, bu ailelerden teşekkül mahalleler ve dahi, pozitif örgütsel davranışlara şahit olunacak örgütler bugün nerededir?

Hüzünlü bir gülümsemeyle ifade etmek gerekirse, “bizim” mahallelerimizde ve hatta korumalı sitelerde, bir görevli tarafından içeri girişi yetkisi olanlar ile olmayanları ekonomik ve sosyal ehliyetlerle tespit ettiğimiz yerlerde ve örgütlerde gözlenenler, Yeşilçam sinemasının kütlerinden “Gülen Yüzler” gibi değil; Netflix kuşağının en çok izlenenlerinde “Black Mirror” gibi görünmektedir. Bu tanıdık gözlemlerden ilhamla, çalışmanın amacı, değişimin örgütlü yaşamdaki tezahürünün bir boyutu olarak statü endişesinin incelenmesi olarak

belirlenmiştir. Gig ekonomisi freelance çalışanlar, home-office ya da evden çalışanlar, uzaktan/çevrimiçi/offshore çalışanlar, geçici işçiler, ek işte çalışanlar ve proje/iş esaslı çalışanlar başta olmak üzere bir dizi alternatif çalışma biçimiyle ekonomik kazanım sağlayan kesimdir. Bu sistemde gelir üreten bireylerin, örgütsel davranış alanının “örgütlü” dünyasında kritik bir deneyim ve ihtiyaç addedilen statü endişesi açısından yaşadıkları deneyimin keşfedilmesi hedeflenmektedir. Statü endişesi, kariyer deneyimleri, kişilerarası etkileşimler, benlik algısı bağlamlarından geçmiş yazında incelenmiştir (Keshabyan ve Day, 2020). Örgütsüz kalan ve eski unvanlarından soyundurulmuş çağdaş bireyin, statü yitiminin yaratacağı boşluğu doldurma mekanizmalarının neler olabileceği veya bu yitimle başa çıkma stratejilerinin keşfi, statü meselesinin halen toplumsal geçerliliği olan bir kaygı ve gereksinim olmasından hareketle, hakikatin anlaşılmasına katkı sunacaktır. Çalışmada, öncelikle statü endişelerinin varlığına kanıt getirmek ve bu endişeye yer veren gizil mekanizmaları keşfetmek hedeflenmektedir. Gig çalışanlarının, statüsü meçhul veya genel kabul görmemiş kariyerlerine ilişkin muhtemel endişeleri, eş yazarların müşterek merakını cezbeden ve mevcut çalışmaya ilham veren ana sorunsal olmuştur.

Çalışmanın ilerleyen kısımlarında sırasıyla, statü endişesi kavramı açıklanacak ve meslekler bağlamında ne anlama geldiği açıklanacaktır. Devamında, gig ekonomisi çalışanlarının statü endişelerinin tespit edildiği saha araştırmasının bulgularına yer verilecektir. Nihayetinde, statü endişelerine dair deneyimleri puanlandıran bireylerin, statü erozyonu deneyimlerini hangi meşrulaştırma mekanizmalarına tutundurdukları, toplumsal statü baskısı karşısındaki deneyimleri, arayışları, endişeleri ve endişesizliklerinin bir dökümü yapılacaktır. Bütüncül olarak, bu tespitlerin, yeni çağın yeni endişelerine dair bir izlek ortaya koyması beklenmektedir. Bu çalışma; matbaanın icat edildiği çağda İlyada destanı yazmanın imkânsız olduğu ölçüde; freelance çalışmanın icat edildiği çağda hangi örgütsel davranış örüntülerinden söz edilebileceğinin tekrar tartışılması gerekliliğinden esinlenmiştir.

I. ÇAĞDAŞ İSTİHDAM EKOSİSTEMİNDE STATÜLER VE ENDİŞELER

İş kaygısı, iş güvencesizliği, belirsizlik, adalet algısı gibi kavramlarla dirsek temasında ancak onlardan farklı ve geniş bir yelpazeye değinen statü endişesi, iş yaşamının sınırlarına sığmasa dahi, bir insanla tanıştığımızda aklımıza ilk hücum eden sorunun muhatabımızın “ne işle meşgul olduğu” mevzuu olmasının gösterdiği üzere, statü endişesi gerçek bir deneyimdir. Bu endişenin, iş ekosisteminin dönüşümü çerçevesinden irdelenmesi anlamlı sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilecektir. İlk olarak, statü endişesinin birey düzeyinde ne anlama geldiğinin açıklanması gerekmektedir.

İş hayatında başarıyı yakalamaya ilişkin kaygılar ve belirsizlik, müşterek bir insanlık deneyimidir. Bir üst statüye erişme arzusunun açabileceği kapılar bir yana, erişilebilecek statüler yelpazesinin genişliği ve üst statülere erişme şansını yakalayan kesimlerin darlığı, statüye dair kaygıların olumsuz tarafını oluşturmaktadır. Statü endişesi temel olarak eşitlik teorisi ve sosyal kimlik teorisinde hareketle tartışılmaktadır. Eşitlik teorisi, bireylerin eşitlik algısını etkileyen; inanç, sosyal değerler, cinsiyet, kişilik özellikleri ve kültür gibi faktörlerin, statü durumunu da gösterdiğini belirtmektedir (Doğan ve Varoğlu, 2019, ss. 33-34). Bireylerin toplumdaki konumu, başkalarının statülerini algılama biçimleri ve algılanan bu statüye göre verilen değer farklılaşabilmektedir. Çalışanlar, bilindik örgüt formalarında benzer pozisyonda çalışanlar ile kendilerini kıyaslama neticesinde eşitsizlik algılayabilmekte, kıyaslamının neticesinde çalışan katkı/kazanım oranını gözden geçirebilmektedir. Bu durumu statüye ilişkin kaygılar zemin oluşturabilmektedir.

Statü endişesinde zemin olan sosyal kimlik teorisine göre; saygınlık ve belirsizliği azaltma tutum ve davranışının altında pozitif kimlik algısına olduğu bulgulanmaktadır (Tak Meydan, 2019, s. 58). Birey sosyal karşılaştırma ile sosyal kimlik inşa ederken, diğer gruba kıyasla daha yüksek veya daha düşük statülü grubun üyesi olduğu nitelendirilmektedir. Yüksek statülü grup üyeliği birey için stres ve endişe yaratmamasına rağmen, kendi bulunduğu grup düşük statülü ise statü eşitsizlikleri başlayacaktır (Brown, 2000). Gruplar arası karşılaştırma neticesinde düşük statülü olan grubun üyesi olan bireylerde ise statü

endişesi görülecektir. Bu noktada, çağdaş işletmelerin bilhassa beyaz yakalı çalışanlarını motive edebilmek adına statüleri bir araç olarak kullanmalarını ve özellikle çok uluslu şirketlerdeki unvan potansiyelini yadsımamak gerekmektedir. De Botton'a (2004) göre statü endişesinin kökleri, a) daha üst bir mevkiye erişememe, b) mevcut statüyü muhafaza edememe ve c) toplumsal alanda belirli bir pozisyonda çakılıp kalma kaygılarına uzanmaktadır. Bu endişe, işgal edilen pozisyonu ya da icra edilen mesleği aşan bir özellik taşımakta olup, her ne kadar insani bir kaygılanma görüntüsü çizse de statü endişesinin olumsuz boyutlarının dikkate alınması gerekmektedir. Bu çerçeveden bir yansıma olarak statü endişesinin kronik stres neticesinde fiziksel ve zihinsel sağlığa ve genel iyi oluşa zarar verdiği de bilinmektedir (Wilkinson ve Pickett, 2009). Yüksek seviyelerde ekonomik eşitsizliğin olumsuz çıktılarla ilişkilendirilmesinde ve öznel iyi oluş halinin zarar görmesinde statü endişesinin rolünü ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Delhey ve Dragolov, 2014; Wilkinson ve Pickett, 2009; Layte ve Whelan, 2014). Meslekler ve pozisyonlar üstü bir kaygı dahi olsa, statü endişesinin iş tatmini ve genel iyi oluşla ilgili sorunlara yol açtığını ve iş yaşamında, akrantar arasındaki ilişkilere zarar verebildiği bilinmektedir (Keshabyan ve Day, 2020). De Botton'a göre statü endişesinin en önemli belirleyicileri 1) sevgisizlik veya sevilme istenci ve ihtiyacı, 2) yaşamdan beklentiler ve materyal kazanım hırsı, 3) meritokratik düzenin ve eşit imkanlar ihtiyacının çok çalışmayı ve yeteneği kutsaması, 4) başkalarının aşağılamasına maruz kalma korkusu ve 5) küresel ekonominin gidışı, bir işveren veya bir örgütün karlılığına yönelik bağımlılık hali olarak (Lovelessness-Expectation-Meritocracy-Snobbery-Dependence) özetlenebilir. Bu kök nedenlerin her biri, kendi içerisinde kadim mevzular barındırmakla birlikte, tarihsellik bağlamında dönüşüm geçiren, farklılaşan, zamanın ruhuna içkin olarak yeni formlara bürünen nitelikler arz etmektedir.

Gig ekonomisi, teknolojik gelişmelerce itelenmek kaydıyla, iş yaşamından beklentilerin, güvenli bir istihdam fırsatı karşılığında emek ve sadakatin takas edildiği bağlamdan farklı, "işverensiz" kalmış işgörenlerden müteşekkil bir iş ekosistemini işaret etmektedir (Barley, Bechky ve Milliken, 2017; Friedman, 2014; Kuhn ve Galloway, 2019). Başkaca isimlerle de anılan gig ekonomisi (talep yönlü ekonomi, paylaşım ekonomisi, platform ekonomisi, Uber-Bolt ekonomisi vb.) (Vallas ve Schor, 2020). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "istihdam" tanımına konu olan "haftada en az bir defa bir saat" çalışma kriterini sağlayan bir çalışma biçimidir (ILO, 2021). Farklı platformlarda iş birliği yapma (collaboration), turking (Amazon MechanicalTurk'e atfla) ya da çalışanlara atfla rabbits (TaskRabbit'e atfla) gibi isimlerle ikame edilen gig tarzı ekonomik faaliyet, düzensiz, teknoloji dolayımı, esnek çalışma saatlerine tabi çalışma biçimleri paydasında kesişmektedir. Woodcock ve Graham (2020) gig ekonomisinin oluşmasında platform altyapısı, dijital okuryazarlık, geniş çaplı bağlantılılık ve erişim, tüketici tutumu ve tercihler, hem işe hem işi yapana ilişkin esneklik arzusu, devlet düzenlemesi, çalışanların gücü, küreselleşme ve dış kaynak kullanımı gibi bir dizi ön koşulun varlığından söz ederken aslında gig ekonomisinin bir tarafına de işaret etmektedir. Kısa süreli, bağımsız ve serbest/freelance çalışanlardan oluşan bir iş bağlamını tanımlayan gig ekonomisinde, bir örgütle sözleşme olabileceği gibi doğrudan pazara satış ilişkisi de söz konusu olabilmektedir. Freelance çalışma, zamansal, idari ve mekânsal (coğrafi örtüşme) sorumluluklar üzerinden kavramsallaştırılabileceği gibi işi yapanların niteliği açısından (yüksek beceri gerektiren-düşük beceri gerektiren gibi) da kategorize edilebilmektedir. Bu çatı altında toplanabilecek işler, bazen başlı başına bir kariyer olabilirken bazen de geleneksel işin yanındaki ek gelir mekanizması olarak belirmektedir (Sessions vd., 2021; Sessions vd., 2022; Ünal ve Temiz, 2022). Dolayısıyla gig ekonomisinde, çalışanların sahip olduğu otonomi ve kontrol düzeyi ile esneklik ve ödül sistemleri farklı biçimlerde tezahür edebilmektedir.

Taşınabilirlikten tercüme hizmetlerine, eve teslim alışverişten/kuryecilikten temizliğe, yazılımdan akademik yazılıma yayılan yelpazede işleri yüklenen gig ekonomisi çalışanları, finansal açılardan istikrarı yakalamanın belirsizliği kadar, mesleki, bütüncül bir kimliğin inşasında da varoluşsal güvencesizlikle başa çıkmak durumundadır (Petriglieri, Petriglieri ve Wood, 2018). Gig ekonomisinde, iş yaşamının yarattığı stres ve taleplerle başa çıkma sorumluluğu bütünüyle bireye sevk edilmiş ve onun psikolojik kaynaklarının yeterliliğine dair örtük

varsayımlar üzerinden işlerliği kabul edilmiştir. Esasen, güvencesiz iş biçimlerinin yeni bir uzantısı olarak görülmemesi gereken gig ekonomisinde iş, gelir, temsiliyet, istihdam ve sosyal koruma olmak üzere beş temel açıdan güvencesizlik hakimdir (Ashford, Caza ve Reid, 2018). Bu güvencesizlikler ise sadece iş yaşamıyla ilgili olmayıp, yaşamın tüm alanlarına sirayet etmektedir. (Kallaberg ve Dunn, 2016; Ünal ve Temiz, 2022).

Esasen, erken sanayi devriminde insan bedeninin terbiyesi üzerine denetim mekanizmalarını kurgulayan teknolojik determinizmin, bugün iş yaşamına sirayet edişinin algoritma mekanizması aracılığıyla biçimi değişse dahi, halen insanı türlü açılardan denetleme çabasında olduğu söylenebilir. Bu denetim istenci, lineer tarihselci bir anakronizme düşecek olsak da başlarda beden, maksimum verimlilikle çalışması pratiğine odaklanıyorduydu, bugün geldiği noktada ruhun ya da bireyin içsel motivasyonunun, ahlaki normlarının, düşüncelerinin denetimine odaklanmaktadır. Çalışma, tarihsel olarak geçirdiği dönüşümler ve özellikle iktisat teorilerden beslenen anlam kaymalarıyla, bugün insanın ahlaki sorumluluğu, erdemli bir yaşamın mihenk taşı ve insanın anlam arayışının yegâne aracı olarak yüceltilen bir kavram olmaya devam etmektedir ve geçmişte, başkaca teknolojik araçlarla bedeni denetlenen özne olarak çalışan, teknolojinin sabiti olarak yine yerli yerinde durmaya devam etmektedir. Teknolojinin değişen biçimleri karşısında, giderek daha yüksek oranlarda esnekleşme, serbestleşme, mekânsal kısıtlamalardan azledilme, özgürleşme vaadi sunduğu insanın ne derece özgürleştiğine her daim ve bilhassa bugün bakmakta yarar görülmektedir.

Bu güvencesizliğin bir boyutu veya bu güvencesizliğe katkı sunan bir varoluşsal sancı olarak statü endişesi, gig ekonomisi çalışanları özelinde incelenmesi gereken patolojilerden biri olarak durmaktadır. Buradan hareketle keşfedici araştırma dizaynını soruları şöyledir;

Soru 1. Gig ekonomisi çalışanlarının statü endişeleri düzeyleri nasıldır?

Soru 2. Katılımcıların statü endişeleri ile iş ve yaşam tatminleri arasında bir ilişki var mıdır?

Soru 3. Katılımcıların statü endişesinin neden ve sonuçları nelerdir?

II. YÖNTEM

Çalışmada, geleneksel iş ve çalışma anlayışının dikte ettiği statülerin yokluğunda dahi varlığını sürdüren endişelerin, gig ekonomisi çalışanlarının bakış açısıyla tespit edilmesi amaçlanmıştır. Varoluşsal bir sancı olarak statü endişelerinin, gig ekosisteminde çalışan ve istikrarlı iş/gelir/kariyer yolu gibi geleneksel iş sistemlerine eşlik eden yapısal unsurlardan mahrum bir çalışma grubunun deneyimine nasıl yansıtıldığı konu edilmektedir. Çalışma keşfedici niteliktedir. Toplanan veri, açık kaynak kodlu Jamovi programı ile analiz edilmiştir. Katılımcıların açık uçlu ifadelerle ilişkin yanıtlarının frekans analizine ilaveten görselleştirilmesi için Maxqda nitel veri analizi programının kelime bulutu oluşturma opsiyonundan yararlanılmıştır.

A. YÖNTEM VE ÇALIŞMA GRUBU

Çalışmanın ilk aşamasında nicel araştırma yöntemlerinden tarama metodu ve anket tekniği ile veri toplama yoluna gidilmiştir. Statü endişelerini gig ekonomisi çalışanları bağlamında incelemenin bir dizi zorluğu söz konusudur. Öncelikle gig ekonomisinin neyi ve kimi işaret ettiğine dair geniş yelpazenin operasyonelleştirme (ölçülebilir hale getirme) kaygısıyla netleştirilmesi gerekmektedir. Gig ekonomisi mensuplarını saptamanın zorluğundan hareketle, örnekleme ulaşmak için, kariyer yönetimi amaçlı üye olunan en geniş sosyal ağ konumundaki "LinkedIn" platformu kullanılmıştır. Kolayda ve kartopu örnekleme yöntemlerinin bir karması kullanılarak, LinkedIn hesabında "freelancer" ve türevi statüde çalışmakta olduğunu beyan eden kişilere ulaşılmıştır. Araştırmanın ikinci kısmında ise araştırmacılar tarafından, kazıma yöntemiyle statü endişesinin varlığını anlama imkânı verebilecek ve bu endişenin köklerine dair bir iç görü sunması hedeflenen nitel yöntemin esas alındığı açık uçlu sorular hazırlanmıştır. Yapılandırılmış ölçekleri içeren anket sorularına ek olarak, katılımcılar, bu açık uçlu soruları da yanıtlamıştır.

Çalışma, statü endişelerinin yaşam ve iş tatmini ile algılanan stres seviyesi üzerindeki yansımalarını tespit etmenin yanı sıra, statü endişesinin özüne ilişkin ipuçları elde etmeyi de hedeflemektedir.

Spesifik olarak, yanıt aranan sorular yapılan işin tanımı, işlerini sevmeye düzeyleri, yapılan işin iş yaşamından beklentileri karşılama düzeyi, alınan ücretin yeterliliğine dair görüşler, ücret adaleti algısı (benzer işler yapan diğerlerine kıyasla eşit ücret alınıp alınmadığı), mezun olunan alan ile yapılan iş arasındaki uyum, mevcut sosyal ve ekonomik statülerinden memnuniyet düzeyleri, kimlerle benzer konumda olmak isteyecekleri, genel stres düzeyleri ve rekabetin strese sebep olup olmadığı şeklinde belirlenmiştir.

Statü endişesinin, iş ve yaşam tatmini algısı ve algılanan stres ile ilişkili olması geçmiş yazının işaret ettiği bir bulgudur. Ancak bu deneyimin özü, etkisi, öncülleri, sonuçları henüz etraflıca araştırılmış değildir. Çağdaş çalışma yaşamının artan oranlarda geçicilik, güvencesizlik ve belirsizlik taşıması, buna karşın insani statü kaygılarını yadsıması ve ihmal etmesi, statü endişelerini araştırılması gereken bir mefhum haline getirmektedir.

B. ÖLÇÜM ARAÇLARI

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların bireysel özelliklerini belirlemek üzere yaş, medeni hali, cinsiyet, çocuk sayısı, kıdem, aylık gelir ve mezuniyet durumu bilgisini içeren sorular yöneltilmiştir.

Yaşam Doyumu Ölçeği: Yaşam doyumu seviyesi, Diener ve arkadaşlarının (1985) geliştirdiği, Durak ve arkadaşlarının (2010) Türkçeye uyarladığı 5 soruluk ölçek kullanılarak sınımlanmıştır. Ölçekte “yaşam koşullarım mükemmeldir” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğe ilişkin Cronbach’s alfa güvenilirlik katsayısı 0,868 olarak hesaplanmıştır. İfadelere katılım 7’li Likert tipi ölçekle puanlandırılmıştır.

İş Tatmini Ölçeği: Brayfield ve Rothe’nin (1951) geliştirdiği, sonrasında Judge ve arkadaşlarının (1998) 5 soruluk kısa formunu uyarladığı “İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Türkçeye Keser ve Öngen-Bilir’in (2019) uyarladığı ölçeğin, 3 ve 5 numaralı maddeleri ters kodlanmıştır. Ölçekte, “şu anki işimden oldukça memnunum” ve “işimin tatminsiz olduğunu düşünürüm” (ters kodlu) gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğe ilişkin Cronbach’s alfa güvenilirlik katsayısı 0,778 olarak hesaplanmıştır. İfadelere katılım 5’li Likert tipi ölçekle puanlandırılmıştır.

Algılanan Stres Ölçeği: Stres algısını ölçmek için Cohen, Kamarck & Mermelste (1983) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Bilge, Ögce, Genç ve Oran’ın (2007) kazandırdığı 8 maddelik ölçek kullanılmıştır. Katılımcılar, ölçekte yer alan ifadelerin önceki ay süresince ne sıklıkta deneyimlendiği sorulmuştur. 4, 5 ve 6 numaralı maddeler ters kodlanmıştır. Ölçekte, “beklemediğim bir olaya karşı sıkıntı yaşadım” gibi ifadeler yer almaktadır. Algılanan stres ve algılanan baş etme olmak üzere iki alt boyutlu olarak da değerlendirilen ölçek, çalışmada toplam ölçek puanı üzerinden ele alınmıştır. Ölçeğe ilişkin Cronbach’s alfa güvenilirlik katsayısı 0,844 olarak hesaplanmıştır.

Statü Kaygısı Ölçeği: Day ve Fiske’nin (2016) geliştirdiği Statü kaygısı ölçeğini, Türkçeye Sürücü ve arkadaşları (2022) uyarlamıştır. Beş maddeden oluşan ölçekteki ifadeler katılım 5’li Likert ölçeği üzerinden puanlandırılmıştır. Katılımcıların sorulara verdiği cevaba ilişkin puanı arttıkça statü endişesi düzeyinin arttığı yorumu yapılmaktadır. Ölçekte, “kariyer hedeflerime ulaşamayacağım konusunda çok endişeliyim” ve “Sosyal statümün değişmeyeceğinden endişe ediyorum” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğe ilişkin Cronbach’s alfa güvenilirlik katsayısı 0,891 olarak hesaplanmıştır.

Toplanan veri, frekans analizleri ve ilişki testleri ile incelenmiştir.

III. BULGULAR

A. DEMOGRAFİ VE ÖLÇEKLERE İLİŞKİN BULGULAR

LinkedIn platformu aracılığıyla 115 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcılar kendilerini “freelancer” olarak tanımlamakta ve yine tamamı çevrimiçi platformlar aracılığıyla iş süreçlerini yürütmektedir. Katılımcıların %47’si kadın ve %53’ü erkektir. Katılımcıların iş sahaları arasında pazarlama ve reklamcılık, çeviri işleri, internet sayfası tasarımı, yazılım, danışmanlık hizmetleri yer almaktadır. Ortalama yaş 35,5 yaş olup, “15 bin-86 bin” bandında gelir beyan edenlerin ağırlıkta olduğu, ortalama gelir düzeyinin ise 21.911 TL olduğu görülmüştür. Katılımcıların %58’i evli, %42’si bekar ve %63’ünün çocuğu yoktur.

Katılımcıların %24’ünün tek çocuğu ve %13’ünün iki çocuğu vardır (ikiden fazla çocuğu olan yoktur). Eğitim düzeylerine bakıldığında %80’inden fazlasının lisans ve üzeri diploma sahibi olduğu görülmüştür.

TABLO 1 | Demografik Bulgular

N=115		N	%	Ort	SS
Cinsiyet	Kadın	54	47		
	Erkek	61	53		
Medeni durum	Bekar	66	57,4		
	Evli	49	42,6		
Eğitim seviyesi	Lisans	62	53,9		
	Lisansüstü	44	38,3		
Çalışma süresi				10 yıl	8,81 yıl
Çocuk sayısı				0,5	1,13
Gelir				21.911 TL	22,421 TL

B. ANALİZ BULGULARI

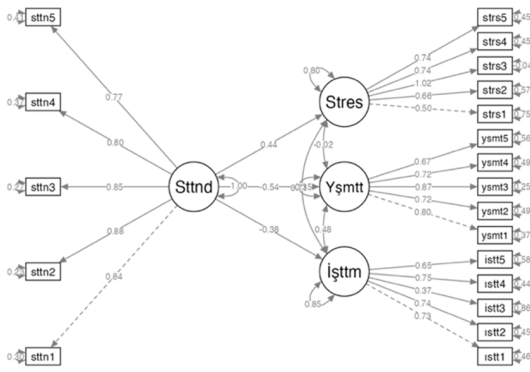
Normallik dağılımını karşıladığı madde bazında basıklık ve çarpıklık katsayıları ile teyit edilen veri için -3 ve +3 eşik değerleri normal dağılım kriteri olarak alınmıştır (Byrne, 2010). Ölçek ortalamalarına bakıldığında statü endişesi 2,66 (SS=0,96); stres algısı 2,51 (0,81); iş tatmini 3,82 (SS= 0,75) ve yaşam tatmini ortalaması ise 3,01 (SS= 0,80) olarak hesaplanmıştır. Tablo 3’te, çalışmanın ölçeklerinin birbirleri ile etkileşimine dair korelasyon testi bulguları ile ölçek güvenilirlik testi bulguları (Cronbach’s alfa) sunulmuştur. Ölçeklere yapılan güvenilirlik analizine göre statü endişesi 0,91, stres algısı 0,84, iş tatmini 0,77 ve yaşam tatmini ise 0,86 olarak güvenilir düzeyde bulgulanmıştır. İlk araştırma sorusu üzerinden düşünüldüğünde katılımcıların orta düzey bir statü endişe görülmektedir. Statü endişesinin, kısıtlı geçmiş yazında işaret edildiği gibi (Keshabyan ve Day, 2020) stres algısı ile pozitif ilişkilendirilen, iş tatmini ve yaşam tatmini ile negatif ilişkilendirilen, aşağıda yorumlanan bir dizi çıkarıma ön koşul oluşturmaktadır.

TABLO 3 | Ölçek Ortalamaları ve Korelasyon Bulguları

	Ort	Algılanan Stres	İş Tatmini	Yaşam Tatmini	
Algılanan Stres	2,51	(0,84)			
İş Tatmini	3,82	-0,280*	-0,77		
Yaşam Tatmini	3,01	-0,249*	0,371**	-0,86	
Statü Endişesi	2,66	0,469**	-0,231*	-0,500**	-0,91

*p<0,05, **p<0,001, parantez içleri güvenilirlik katsayılarını gösterir

Ölçüm modellerinin geçerliliğini doğrulamak ve statü endişelerinin algılanan stres, iş tatmini ve yaşam tatmini üzerinde yordayıcı etkisinin olup olmadığını sınamak adına ölçüm modeli ve yapısal modelden oluşan bir yapısal eşitlik modelinin geçerliliği test edilmiştir. Çalışmanın keşfedici niteliği sabit olmakla birlikte, böylesi bir modelin geçerliliğine dair sınama yapılmasının faydalı olacağı değerlendirilmiştir. Söz konusu modele dair uyum iyiliği değerleri Şekil 3 ve Tablo 4’te sunulmuştur.

ŞEKİL 3 | Araştırma Modeli

Stttnd:statü endişesi, Stres: algılanan stres, Yşmtt: yaşam tatmini, İştmm: iş tatmini

Tablo 4'te yer alan bulgulara göre, statü endişesinin yaşam tatmini, iş tatmini ve stresi yordayan dışsal bir değişken olarak atandığı varsayımsal modelin ölçüm parametreleri eşik değerler açısından kabul edilebilir ve iyi sonuçlar vermiştir. Buradan hareketle araştırma sorusu ikinin cevabı olarak statü endişesi ile iş ve yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu bulgulanmaktadır.

TABLO 4 | Yapısal model için uyum iyiliği değerleri

İyi	Araştırmada Elde Edilen Değerler		Sonuç
	Yapısal model	Elde Edilen Değerler	
$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	1,359		İyi
$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	0.067		Kabul edilebilir
$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	0,979		İyi
$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	0,979		İyi
$0.97 \leq TLI \leq 1.00$	0,976		İyi

Kaynak: Schermelleh-Engel-Moosbrugger, Müller (2003)

Buna göre, statü endişesinin iş tatminini ($\beta = -0,382$, $p < 0,001$) yaşam tatminini ($\beta = -0,538$, $p < 0,001$) ve stres algılarını ($\beta = 0,444$, $p < 0,001$) anlamlı biçimde açıklama gücü bulunmaktadır.

C. AÇIK UÇLU İFADELERE İLİŞKİN BULGULAR

Memnuniyet düzeylerine dair yanıtlara göre 110 katılımcı, beş ve üzeri puan vermiş olup, genel olarak yaptıkları işten memnuniyet düzeylerinin görece yüksek olduğu söylenebilir. Memnuniyet düzeyi sorusuna 8-9-10 puan veren katılımcıların toplam sayısı 93 kişidir.

“İşin yaşam beklentilerini karşılaması”na dair ifadeye, 62 katılımcı “karşılıyor”, 12 katılımcı “tamamen karşılıyor”, 6 katılımcı “hiç karşılamıyor” ve 31 katılımcı “biraz karşılıyor” yanıtını vermiştir. Buna göre katılımcıların büyük bir kısmının iş yaşamından beklentilerinin karşılandığını düşündüğü yorumu yapılabilir.

“Yaptığımız iş karşılığında aldığımız ücret yeterli mi” sorusuna verilen yanıtlara göre memnuniyet düzeyi (1=hiç ve 5=tamamen) 2,87 (SS=1,09) puan ile orta seviyededir.

Ücret adaleti algısını ölçmeye yönelik olarak soru olan, benzer iş yapan diğerlerine kıyasla alınan ücretin adaletli dair olup olmadığı ifadesine katılımcıların 80’i “adaletli değil” demiştir. Örnek ifadelerden ikisi, “Ben son üç senedir sadece yurtdışına iş yaptığım için adaleti buldum

diyebilirim. Bizim ülkemizde yaptığımız işin maalesef kıymeti pek yok ve ücretler adaletli değil. Her freelancer’ın aynı ücreti alabildiğini düşünmüyorum. Eğer ben yurt dışı kanalını oluşturmasaydım bu kadar uzun sürelere dayanabilir miydim, bilmiyorum” ve “Tabi ki adaletli değil. Yurtdışı işlerim de karşı taraf için komik Türkiye için güzel sayılabilecek bir ücret aldığım zaman adalet kısmını sorguluyorum” şeklindedir.

76 katılımcı, hâlihazırda yaptığı işin diplomasına sahip olduğu eğitimle ilintili olduğunu beyan etmiştir.

Sosyoekonomik açıdan hangi aşamada ve sözgelimi “kim” ile aynı yerde olmayı arzulayacakları sorusuna verilen yanıtlar, istenilen seviyede olmadıkları, yeterli bulmadıkları, mevcuttan memnun olmadıkları ve daha iyi bir noktada olmak isteyecekleri türündendir. Bu ifadelerle dair Maxqda nitel veri analiz programı ile üretilen kelime bulutu Şekil 1’de görülmektedir.

Çalışma hayatındaki rekabetin strese yol açması konusunda katılımcıların yanıtları “çok az” (37 kişi) ve “orta” (44 kişi) seviyesinde kümelenmektedir. Bu beyanlar, aşağıda ortalaması sunulan algılanan stres düzeyi bulgusu ile uyumludur. 115 freelancer çalışanın hâlihazırda iş ürettikleri sektörlerle ve çalışma alanlarına dair beyanlarına ilişkin 317 ifadeden en az iki defa tekrarlayan 41 ifadenin kelime sıklığına göre Maxqda nitel veri analiz programı ile görselleştirilmiş hali Şekil 2’de sunulmuştur. Tablo 2’de ise açık uçlu sorulara dair frekans bulguları yer almaktadır.

ŞEKİL 1 | Sosyoekonomik olarak nerede olmak istersiniz?**ŞEKİL 2 |** Çalışma alanlarına ilişkin beyanların kelime bulutu

Araştırma sorusu 3 özelinde genel olarak değerlendirildiğinde katılımcıların işlerinden memnuniyet düzeyleri ve iş yaşam beklentisi görece yüksektir. Buna karşın, ücret yeterliliği ile ücret adaleti algısı arasındaki uçurum dikkat çekicidir. Ücret yeterliliği algısı orta seviyelerde olsa dahi ücret adaleti algısı oldukça düşük bulunmuştur. Aldığı ücretin adaletli olduğuna inananların sayısı sadece 28 olup, 80 katılımcı bu soruya “hayır” yanıtını vermiştir. Aldıkları eğitim ile yaptıkları iş arasındaki uyum açısından katılımcıların 76’sı eğitimini aldıkları alanda iş ürettiklerini beyan etmiştir. Rekabet stresi açısından katılımcıların az ve orta düzey rekabet algıladıkları söylenebilir.

TABLO 2 | Freelancer'ların işe dair beyanlarının dökümü

N=115	Ort	SS	Min	Max
İşinden memnuniyet	8,58	1,545	1	10
İş-yaşam beklentisi	3,61	0,915	1	5
Ücret yeterliliği	2,87	1,096	1	5
Ücret adaleti	1,82	0,523	1	3
İş-egitim uyumu	1,25	0,438	1	2
Rekabet stresi	2,53	0,921	1	4

TARTIŞMA ve SONUÇ

Alain de Botton (2004), aynı toplumsal alanı paylaştığımız diğerlerinin yargılarınca esir alınmış bir kimliklenme duygusuna sahip olduğumuzu ve meslek statülerimizin de bundan nasibini aldığımız söylemektedir. Diğer taraftan, çalışma yaşamı deneyimi ve bu deneyimi yansıtan kariyer kimlikleri, “mühendis, avukat, öğretmen” gibi tek seferde söze dökülebilen ve anlaşılır biçimlere ilaveten ve bunlardan farklılaşan biçimde, karmaşık, yabancı, geçici, farklı, bazen çoklu (sosyal medya hesaplarında kullanılan çok sayıda unvan gibi) sözcüklere doğru taşınmaktadır. Bu dönüşüm, her değişimin sancılı olması ölçüsünde, muhakkak bir dizi sorunu beraberinde getirecektir. Artan bireycilik ve özerkliğe göz kırpan yeni çalışma biçimleri, meslek ve çalışma deneyiminin çağdaş zamanda uğradığı anlam/itibar yitimi, buradan doğan boşluk ve ortaya çıkan krizler, bu krizlerin nasıl yönetileceği ve yeni dengelerin kurulması süreci, üzerine düşünülmesi ve çalışılması gereken konular olarak durmaktadır. Bu bağlamda, karşılıklı ve fiziksel etkileşimlerin bittiği, mekândan kopuk, Orwellci gözetim kapitalizminin yakından nezaretin türlü teknolojik biçimlerini hâkim kıldığı, metriklerle performansın adım adım izlendiği, eleştirinin şiddetinin derinleştiği ve sesinin yükseldiği sert ve acımasız çalışma yaşamında, kendileri ortadan kalkan statülerin halen ortadan kalkmayan endişeleri ile bugün ne yapabiliriz? Üstelik, harici teyit ihtiyacının, hiyerarşilerin ve statülerin, her türlü itiraza ve bireysel reddedişe rağmen toplumsal örgütlenmenin başat bir parçası olmaya devam ettiğini dikkate almamız gerekmektedir. Bu konunun, bir tür kabulleniş-reddediş olarak değil; statülerin, unvanların ve değerlerin bileşimi olan ve dönüştürülebilir unsurlar olarak ele alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu büyük soruların, değişen iş yapma pratikleri ve akışkan statüler bağlamında yanıtlanmasının önemli olduğu varsayımından beslenen çalışmada, statülere dair endişelerin, iş tatmini, yaşam tatmini ve algılanan stres ile ilişkilerine bakıldığında halen sonuç üretme kapasitesi olduğu görülmektedir. Başlıkta sorulan retorik sorunun, çalışmanın bulguları ile kısıtlanmaya mahkûm mütevazı bir yanıtı ise hem ismi hem sakinleri değişen mahallede bugün yaşayanların, en az dünküler kadar insani birtakım kaygılara gark olduklarıdır.

Bir taraftan da kimlik algısı, yalnızca öznel bir hikâye olmayıp, harici talepler ile içsel süreçler arasındaki gerilimin bir biçimi ve sürekli bir inşa süreci olarak karşımıza çıkmaktadır (Gill, 2013). Bu sürecin başat bir parçası ise anlam üretiminin de aracısı olan, liyakatli sistemler bağlamında bireyin başarılarının bir tezahürü olması muhtemel (buraya, nepotizm virgülü koymak gerekmektedir) iş ve çalışma yaşamıdır. Nitekim, yüksek statülü bir iş, yeterince çaba ortaya koyan bir bireyin, rekabette öne geçerek söz konusu mevkilere erişmesinin en önemli nişanesidir. Bu açıdan, birey ve toplum, kimlik köprüsü ile birbirine bağlanır. Toplum nezdinde “kim” ve “nerede” bulunduğu ise devamlı olarak “orada” bulunamama ihtimalinden kaynaklanan varoluşsal güvencesizliklere ve statü endişelerine yol verir.

Statü endişesinin örgüt düzeyinde incelendiği bir çalışmada, bu endişenin, mevcut ve gözlemlenen performanstan ziyade toplumsal tabakadaki konumlanış itibarıyla sahip olunan itibar ile prestijden ve bunların sinyallediği kalite algısından, paydaşlar nezdinde sağlanan meşruiyet zemininden ve hesap verebilirlikten ileri geldiği

vurgulanmıştır (Jensen, 2006). Buna göre, örgütlerin toplumsal hiyerarşideki konumları gereği tabi oldukları hesap verebilirlik ve şeffaflık baskıları, deneyimledikleri statü endişelerini artırmakta ve sözgelimi, onların güvenilirliğine zarar verecek iş birlikleri yapmalarına veya mevcut ortaklıkları sürdürmelerine engel olmaktadır. Günün sonunda, statü endişeleri, salt rasyonel ve doğrudan etkiler yoluyla şekillenen bir mesele değil, aslında dolaylı ve çevresel beklentilerin etkisiyle şekillenen, kararlara etki eden bilişsel bir süreçtir. Bireysel düzeye taşındığında, “el alem ne der?” klişesinin işaret ettiği bir öz-yargılama halinin statü endişesine zemin verdiği çıkarılabilir. Nitekim, mevcut çalışmaya katılan gig emekçileri, geleneksel çalışma yaşamında aşına olunan unvanlardan gelir etmemelerine karşın, deneyimledikleri statü endişesi, geleneksel iş yaşamına konu olan kaygılar ile benzerdir. Üstelik, statü endişelerinin devamına eşlik eden artan stres, iş tatmini yitimi ve yaşam tatmininin azalması gibi sonuçlardan da nasibini aldıkları gözlenmektedir. Tıp literatüründe “fantom” ya da hayalet ağrı olarak geçen, bir uzvun kaybı durumunda dahi devam eden ağrıya benzer biçimde, bir örgüt içerisinde çalışma deneyimi söz konusu olmasa da bu deneyimin bir dışsallığı olarak statü endişesi devam etmektedir.

Alternatif ve yeni çalışma pratiklerinin ortaya çıkması ile söz konusu olan değişim kadar değişime direncin de varlığı çalışmanın önemli bir bulgusudur. Örgütsel davranış alanında çokça araştırılan iş tatmini, stres algısı ve yaşam tatmini gibi değişkenler, geleneksel çalışma ekosistemleri varsayımında çokça sınanmıştır. Bu bağlamlarda, hiyerarşilerin ve kaynakların önünü açtığı statüler ve kimliklenmeye dair kaygıların sonuç üretmesi anlaşılır olsa da bizzat bu derecelendirmelerin ortadan kalktığı alanlara benzer kaygıların yayılıyor olması kanımızca ilginçtir. Adam Grant'ın (2021) çok satan kitabı “ThinkAgain” de belirttiği üzere gardiroplarımızı veya mutfak eşyamızı yenileme hızımızın, düşüncelerimizi yenileme hızımızın çok ötesinde olduğu zihinsel tembelliğimiz yüzünden, 1995 yılından kalma bir eşya kullanmak dahi o yılda geliştirdiğimiz bir fikrin veya değerlerin halen kararlarımıza eşlik ediyor olması muhtemel görünmektedir. Sözgelimi, adalet algısı, çalışma yaşamının alternatif biçimlerinde dahi önemli bir unsur olmaya devam etmektedir. Fakat, örgütsel adalet değişkeninin geleneksel çalışma biçimlerinin devam ettiği bir örgütte nasıl algılandığı ile gig ekosisteminde çalışan bireyler nezdinde nasıl algılandığı, bu iki bağlam arasındaki benzerlikler ve farklılıklar, irdelenmesi gereken önemli ayrımlar olarak durmaktadır. Bu dolayında, örgütsel davranış araştırmalarının çokça çalışılmış değişkenlerini yeniden ele almak, uyarlamak ve güncellemek gerekebilir.

Açık uçlu ifadelerle dair katılımcı yanıtlarında gözlemlenen dikkat çekici bir durum, yorumlardaki cüretkâr ton ve ifade özgürlüğü olmuştur. Örneğin, katılımcılar, kiminle yakın sosyoekonomik statüde olmak isteyecekleri sorusuna, örgütlü yaşamda muhtemelen kişilerin otosansür uygulayarak kaçamak yanıtlar vermesi beklenecekken, oldukça rahat yanıtlar vermişlerdir. Bu çalışmada analiz edilmemiş olmakla birlikte, verilen yanıtların bir kısmı, siyaset ve inanç gibi çatışmalı alanlara alaycı göndermeler yapan niteliktedir. Geleneksel iş ekosisteminde görülmesi muhtemel çekingen ve yer yer “apolitik” tutumlar ile suskunluk sarmalı gibi işgören sessizlikleri, gig ekonomisinin yükselişine paralel ortadan kalkacak meseleler olabilir. Çalışmanın bu bulgusunun işaret ettiği durum dikkate alınarak, sosyolojik bir bakışla daha fazla sayıda ve daha heterojen çalışma gruplarına ulaşılması, analizlere yeni perspektif katacak bir dizi yöntemin çalışma gövdesine entegre edilmesi faydalı olacaktır.

Bir taraftan da örneğin Matthew etkisi olarak bilinen ve para dahil birtakım kaynakların halihazırda bunlara sahip olanlarda biriktiğini ve gücün, daha fazla güçlenmeye yol açacak şekilde birikmiş üstünlüğe doğru cebzolduğu şeklindeki yerleşik kabullerin, gig bağlamında ortadan kalkabildiği görülmektedir. Bir örgütlü bağlama dahil olmaksızın maddi ve manevi kaynak üretebilme kapasitesinin, bireyin özgürleşmesine ve güçlenmesine katkısının bilindik örgütsel davranış yaklaşımlarının dışında bir lensle okunması gerekmektedir.

Sanayi sonrası toplumun bireyin ruhsal dünyasında açtığı yaralardan biri olarak statü endişelerinin (Blake ve Brooks, 2019; De Botton, 2004) tercüme olduğu olumsuzluklara çağdaş bağlamda kanıt üreten mevcut çalışma, güvencesiz işlerin giderek yaygınlaştığı bir dünyada daha fazla araştırmaya konuk edilmesi gerektiğini düşündüğümüz statü endişesinin özünü tam olarak yakalayamamış olabilir. Gelecek araştırmalarda,

örgütlü yaşamın içerisinde statü endişesine dair kanıtlar aranması ve bunların, esnek çalışma alanından veriler ile kıyaslanması kavramın nomolojik ağını örnek açısından faydalı olacaktır. Statü endişesinin görünmez emek, iş güvencesizliği, ekonomik eşitsizlikler, teknolojik işsizlik gibi mevzuların daha dezavantajlı kıldığı kesimler (örneğin kadınlar ve azınlıklar) açısından nasıl deneyimlendiği de çalışmanın radarına alınamamış fakat mevcut çalışmanın yazarlarının ajandasında dikkate değer araştırma konuları listesindeki yerini almıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- [1] Ashford, S. J., Caza, B. B., & Reid, E. M. (2018). From surviving to thriving in the gig economy: a research agenda for individuals in the new world of work. *Research in Organizational Behavior*, 38, 23-41. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.001>
- [2] Barley, S. R., Bechky, B. A., & Milliken, F. J. (2017). The changing nature of work: careers, identities, and work lives in the 21st century. *Academy of Management Discoveries*, 3(2), From the Editor. <https://doi.org/10.5465/amd.2017.0034>
- [3] Bauman, Z. (2001). *The individualized society*. UK; Cambridge, Polity Press.
- [4] Bilge, A., Ögce, F., Genç R. E., & Oran, N.T. (2009). Algılanan stres ölçeği (ASÖ)'nin Türkçe versiyonunun psikometrik uygunluğu. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yükseköğretim Dergisi*, 2(25), 61-72.
- [5] Blake, K.R., & Brooks, R.C. (2019). Status anxiety mediates the positive relationship between income equality and sexualization. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(50), 25029-25033. Erişim adresi: <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.1909806116>.
- [6] Brown, R. (2000). Social identity theory: past achievements, current problems and future challenges. *Eur. J. Soc. Psychol.*, 30: 745-778. <https://doi.org/10.1002/1099-0992>
- [7] Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS. Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). New York, NY: Routledge Academic
- [8] Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- [9] De Botton, A. (2004). *Status anxiety*. Pantheon Books.
- [10] Delhey, J., & Dragolov, G. (2014). Why inequality makes Europeans less happy: the role of distrust, status anxiety, and perceived conflict. *European Sociological Review*, 30(2), 151-165. <https://doi.org/10.1093/esr/jct033>
- [11] Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- [12] Doğan, A. ve Varoğlu, A. (2019). Eşitlik Kuramı. S. Yürür (Ed.), *Örgütsel Davranış Kuramları içinde* (23-45), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- [13] Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30, 114-132. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- [14] Durak, M., Senol-Durak, E., & Gencoz, T. (2010). Psychometric properties of the Satisfaction with Life Scale among Turkish university students, correctional officers, and elderly adults. *Social Indicators Research*, 99(3), 413-429. doi: 10.1007/s11205-010-9589-4
- [15] Friedman, G. (2014). Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2, 171-188. <https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03>
- [16] Gill, M. J. (2013). Elite identity and status anxiety: An interpretative phenomenological analysis of management consultants. *Organization* 2013 22, 3, 306-325
- [17] Gül, S. (2014). Yapısökümcülük neyi söküyor: Jacques Derrida'yı anlamak. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 3, 89-98. <https://doi.org/10.30803/adusobed.188820>
- [18] Grant, A. (2021). Think again: The power of knowing what you don't know. WH Allen.
- [19] ILO (2021). Young people and the gig economy. Erişim adresi: https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_790117/lang-en/index.htm
- [20] Jensen, M. (2006). Should we stay or should we go? Accountability, status anxiety, and client defections. *Administrative Science Quarterly*, 51, 97-128.
- [21] Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- [22] Kalleberg, A., & Dunn, M. (2016). Good jobs, bad jobs in the gig economy. *Perspectives on Work* 20, 10-14.
- [23] Keser, A., & Bilir, Ö. K. B. (2019). İstatminiölçeğinin türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- [24] Keshabyan, A., & Day, M. V. (2020). Concerned whether you'll make it in life? status anxiety uniquely explains job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11, 1523. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01523>
- [25] Kuhn, K. M., & Galloway, T. L. (2019). Expanding perspectives on gig work and gig workers. *Journal of Managerial Psychology*, 34, 186-191. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2019-507>
- [26] Layte, R., & Whelan, C. T. (2014). Who feels inferior? A test of the status anxiety hypothesis of social inequalities in health. *Eur. Sociol. Rev.* 30, 525-535. doi: 10.1093/esr/jcu057
- [27] Petriglieri, G., Petriglieri, J. L., & Wood, J. D. (2018). Fast tracks and inner journeys: crafting portable selves for contemporary careers. *Administrative Science Quarterly*, 63, 479-525. <https://doi.org/10.1177/0001839217720930>
- [28] Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- [29] Sessions, H., Nahrgang, J. D., Baer, M. D., & Welsh, D. T. (2021). From zero to hero and back to zero: the consequences of status inconsistency between the work roles of multiple jobholders. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/apl0000935>
- [30] Sessions, H., Nahrgang, J. D., Vaulont, M. J., Williams, R., & Bartels, A. L. (2021). Do the hustle! Empowerment from side-hustles and its effects on full-time work performance. *Academy of Management Journal*, 64, 235-264. <https://doi.org/10.5465/amj.2018.0164>
- [31] Sürücü, L., Maşlakçı, A. & Ertan, S. Ş. (2022). Statü kaygısı ölçeğinin türkçe uyarlanması: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 25(1), 226-235.
- [32] Ünal, Ö., & Temiz, H.E. (2022). Gig ekonomisi bağlamında iş ilişkisinin değişen yüzü: Uber örneği. *Çalışma ve Toplum*, 1, 167-206.
- [33] Tak Meydan, B. (2019). *Örgütsel Davranış Kuramları*. (S. Yürür, Ed.) (Birinci Baskı.). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- [34] Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273-294. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>
- [35] Wilkinson, R. D., & Pickett, K. (2009). *The spirit level: Why more equal societies almost always do better*. Allen Lane/Penguin Group UK; Bloomsbury Publishing
- [36] Woodcock, J., & Graham, M. (2020). *The gig economy: A critical introduction*. UK; Cambridge, Polity Press.