

Platform Tabanlı İş Modelinde Yabancılaşma: Motokuryeler Üzerine Nitel Bir Uygulama¹

Alienation in the Platform-Based Work Model: A Qualitative Study on Motorcouriers

 Zarife ÖZMANDACI²

 Canan Öykü DÖNMEZ KARA³

Makale Geliş Tarihi / Received : 31.10.2025
Makale Kabul Tarihi / Accepted : 30.12.2025

Araştırma Makalesi
Research Article

Öz

Çalışma, geleneksel iş ilişkilerinin yerini alan platformlar aracılığıyla yürütülen; esnek, bağımsız ve kısa süreli işlerin bireyin emeği üzerindeki kontrolünü nasıl etkilediğini ele almaktadır. Bu bağlamda platform tabanlı iş modeli olarak bilinen çalışma şeklinin yabancılaşmanın teorik temelleri ve boyutlarıyla ne ölçüde ilişkili olduğunun analiz edilmesi çalışmanın amacıdır. Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılarak durum analizi gerçekleştirilmiştir. Kartopu örneklem tekniği ile ulaşılan 14 motokurye ile görüşülmüş; kayıt altına alınan veriler MAXQDA Analytics 20 programında derlenerek analiz edilmiştir. Analiz neticesinde Platform tabanlı iş modelinde çalışan motokuryelerin sorunlarının “Çalışma Koşulu”, “Yalnızlık ve Sosyal İlişkiler”, “Duygusal Durum”, “Aidiyet Duygusu” ve “İşin Değer Algısı” temalarında derinleştiği tespit edilmiştir. Yabancılaşmayı derinleştirdiği öngörülen bu temalar teorik çalışmaların güncel yaklaşımlarında düzenlenmeye yönelik bir ihtiyaç doğurmaktadır. Bu sebeple beklenti olarak platformların psikolojik danışmanlık hizmeti sunması, yaka kamerası sisteminin yasal düzenlemelere tabi tutulması, platform tabanlı çalışma modelinde kullanılan ekipmanların tekelleştirilmesi gibi sorunların giderilerek işe aidiyetin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesiyle yabancılaşmanın azaltılacağı öngörülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Platform Tabanlı Çalışma, Çalışma Biçimleri, İşe Yabancılaşma

Abstract

The study examines how flexible, independent, and short-term work conducted through platforms—replacing traditional employment relationships—affects individuals’ control over their labor. In this context, the aim of the study is to analyze the extent to which the platform-based work model is related to the theoretical foundations and dimensions of alienation. A qualitative research method was employed, and a case study was conducted. Using the snowball sampling technique, interviews were held with 14 motorcycle couriers. The recorded data were compiled and analyzed using the MAXQDA Analytics 20 software. The analysis revealed that the problems faced by couriers working in the platform-based work model were concentrated around the themes of “Working Conditions,” “Loneliness and Social Relationships,” “Emotional State,” “Sense of Belonging,” and “Perception of Work Value.” These themes, which are considered to deepen alienation, indicate a need for revision within the framework of contemporary theoretical approaches. Therefore, it is anticipated that alienation can be reduced and work engagement and conditions improved by addressing issues such as the lack of psychological counseling services provided by platforms, the need for legal regulation of body camera systems, and the monopolization of equipment used in platform-based work models.

Keywords: Platform-Based Work, Employment Forms, and Work Alienation

Extended Abstract

Throughout history, people have participated in working life in various ways in order to sustain their existence and establish a place within social order. With the transition from an agrarian society to an industrial society and then to an information society, both production relations and forms of labor have undergone significant transformations. Especially since the last quarter of the twentieth century, the process of digitalization has not only transformed technological tools but also fundamentally reshaped work practices, labor relations, and employment structures.

¹Bu çalışma Zarife ÖZMANDACI’nın Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Programı’nda, danışman Doç. Dr. Canan Öykü DÖNMEZ KARA ile yürütmekte olduğu “Çalışma Biçimleri Bağlamında Dijitalleşme ve Yabancılaşma İlişkisi: Platform Çalışanlarının Karşılaştırmalı Analizi” adlı doktora tez çalışmasından türetilmiştir.

²Doktora Öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, demirzarife96@gmail.com

³Doç.Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, oykudonmez@comu.edu.tr

E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2025 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

Önerilen Atıf Biçimi / Recommended Citation: Özmandacı, Z. & Dönmez Kara, C. Ö. (2025). Platform Tabanlı İş Modelinde Yabancılaşma: Motokuryeler Üzerine Nitel Bir Uygulama. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 9(ÇEEİ Kongresi Özel Sayısı), 114-136.

The rise of global competition, the flexibilization of economic structures, and the fragmentation of labor markets have made platform-based working models a new form of employment. Platform work is characterized by a tripartite structure consisting of the platform provider, the worker, and the customer. Although it offers flexibility, it also entails precarity and uncertainty, distinguishing it from traditional forms of employment.

At this point, the concept of “alienation,” particularly addressed in classical labor theories by Karl Marx, has regained importance. According to Marx, alienation refers to the estrangement of the individual from their own labor, the production process, other people, and their essential self. In today’s algorithmically managed, anonymous, and isolated platform work environments, this disconnection is intensified, leading to a profound sense of alienation among workers. Workers often lose sight of the product, the meaning, and the outcome of their labor; the nature of work becomes dominated by external pressure and performance anxiety rather than intrinsic motivation or self-control.

The main purpose of this research is to examine the effects of platform-based working models on job alienation, specifically through the case of motorcycle couriers. The study aims to identify the uncertainties inherent in the platform economy, analyze the relationship between platform-based work and different dimensions of alienation (from labor, from the product, from other workers), and propose solutions and improvement strategies to mitigate these adverse effects.

The platform economy, while offering flexibility, also brings precarious working conditions that deepen alienation among workers. Accordingly, this study seeks to answer the following research questions:

- How do platform-based working models influence the level of workers’ alienation from their labor?
- In what ways does alienation from the product and the production process manifest within these work models?
- To what extent are social isolation and alienation from other workers observed in platform-based employment?

The research was conducted using a qualitative research design within the framework of a case study approach. Semi-structured interviews were employed as the primary data collection method. The interview questions were designed to explore the level of alienation in the context of new forms of work. Participants were reached through the snowball sampling method, and interviews were carried out in locations determined by the participants themselves. To obtain deeper and more objective findings, additional questions and revisions were made during the interview process when necessary.

The study group consisted of motorcycle couriers working for food delivery platforms (such as Yemeksepeti, GetirYemek, Trendyol Go, and local applications) operating in Çanakkale. Most participants worked under flexible, piece-based, and insecure conditions. The collected data were transcribed and transferred to Microsoft Office Word 2013 and later analyzed using the MAXQDA 2020 software. Codes and themes were organized hierarchically, and the findings were interpreted according to these themes.

The findings indicate that platform-based work deepens economic, psychological, and social alienation among workers. According to participants’ statements, despite the flexibility offered by such work, a form of enforced dependency on platforms has emerged. Performance pressure and the constant feeling of being monitored reduce autonomy over one’s work. Income insecurity and the financial burden of work equipment cause economic stress, while social solidarity among workers remains weak and fragmented.,

Although platform-based employment offers flexibility, it generates significant economic, emotional, and social alienation among workers. This finding suggests the need to revisit and update Marx's theory of alienation in light of contemporary digital labor relations. Based on the research results, it is recommended to provide psychological support services for workers, improve job security measures (for example, through body cameras), and consolidate equipment costs under a unified system to reduce the financial burden on employees.

This study aims to contribute both theoretically and empirically to the understanding of alienation within the platform economy and to offer a descriptive analysis of new forms of alienation through the lived experiences of motorcycle couriers.

Giriş

İnsanlar, yaşamlarını sürdürebilmek ve toplumsal düzende yer edinebilmek için çeşitli biçimlerde çalışma hayatına katılmaktadır. Tarım toplumundan sanayi toplumuna; bilgi toplumundan dijital topluma geçişle birlikte üretim ilişkileri ve emek biçimleri önemli dönüşümler geçirmiştir. Özellikle 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren hız kazanan dijitalleşme süreci, yalnızca teknolojik araçlarını değil, çalışma pratiklerini, iş gücü ilişkilerini ve emek süreçlerini de dönüştürmüştür. Dijitalleşme ile küresel rekabetin artması, ekonomik yapıların esnekleşmesi ve emek piyasalarının daha parçalı hale gelmesi, çalışma yaşamında yeni sorun alanlarını da beraberinde getirmiştir.

Bu noktada, klasik emek kuramlarında özellikle Karl Marx tarafından ele alınan “yabancılaşma” kavramı, günümüzün dijital çağında yeniden ele alınması gereken bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Marx’a göre; yabancılaşma kısaca bireyin kendi emeğiyle, üretim süreciyle, diğer insanlarla ve kendi öz benliğiyle olan bağının kopmasıdır. Platform çalışması gibi parçalı, anonim, izole ve algoritmalarla yönetilen iş biçimleri, bu bağları daha da zayıflatarak çalışanlarda derin bir yabancılaşma duygusu yaratmaktadır. Çalışan, yaptığı işin ürününü, anlamını ve sonucunu göremez hale gelirken; işin doğasında bir özdenetim ve içselleştirme değil, dışsal baskı ve sürekli performans kaygısı hâkim olmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın temel çıkış noktası yeni çalışma şekillerine temel oluşturan platform tabanlı çalışmanın işe yabancılaşma boyutunu nasıl değiştirdiğidir. Çalışmada beklenen katkı platform tabanlı çalışanların işe yabancılaşma deneyimlerinin derinlemesine analiz edilerek yabancılaşmanın betimleyici yeni bir analizini yapmaktır.

1. Kavramsal Çerçeve

Kavramsal çerçeve içerisinde çalışmanın ana kavramları açıklanmaya çalışılacaktır. Bu bağlamda platform tabanlı çalışma, yabancılaşma ve yabancılaşmanın boyutları ele alınmıştır.

1.1. Platform Tabanlı Çalışma

Platformlar; bir işin yerine getirilmesi amacıyla mal ve hizmet sunumu, gönüllülük temelli sosyal paylaşımların olabileceği veya sosyal medya gibi genellikle ticari amaç taşımayan bağlantı sistemlerinde kullanılan dijital ağlardır (Belgin Boyacı, 2020: 5). Gawer (2014: 1240)’e göre ise: “Platformlar, şu özelliklere sahip evrimsel örgütler veya meta-örgütlerdir: (1) yenilik yapabilen ve rekabet edebilen kurucu aktörleri bir araya getiren ve koordine eden; (2) arz ve/veya talep tarafı piyasalarında kapsam ekonomileri üretirek ve bunlardan yararlanarak değer yaratan ve (3) çekirdek ile çevreden oluşan modüler bir teknolojik mimariyi içeren yapılardır” (Gawer, 2014:3).

Platformlar, üç kategoriye ayrılmaktadır ilki; “*Toplama (aggregation) platformları*” burada Pazar ve aracılık; veri ve bilgi toplama faaliyetleri sunulmaktadır. İkincisi: “*Sosyal platformlar*” çok sayıda kaynağı ve kullanıcıyı bir araya getirerek doğrudan müdahale olmadan platform sahibinin veya yetkili temsilcinin uzun vadeli ilişki kurmasını ve güçlendirmesini sağlayan etkileşimlerin ve duygusal paylaşımların ağırlıklı olduğu platformlardır. Üçüncüsü ise:

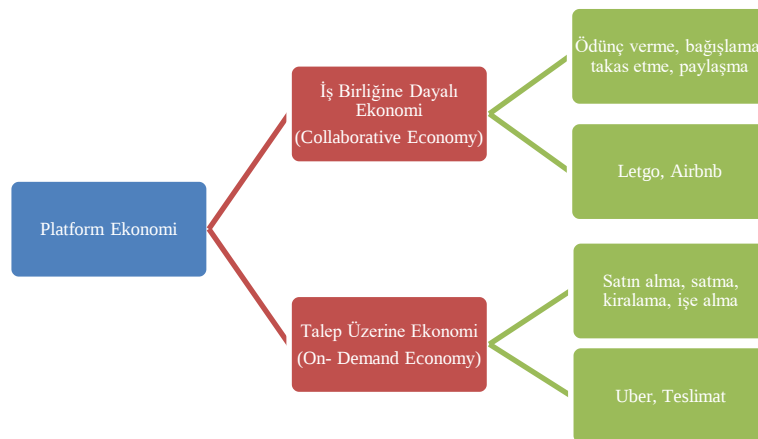
“*Seferberlik (mobilization) platformları*” burada bireylerin uzun süreli katılımları ile motivasyon gruplarının varlığı söz konusudur (Lukianenko & Niameshchuk, 2020: 32).

Platformlar, hizmet sunmak isteyenlerle hizmete ihtiyaç duyanları ortak bir zeminde buluşturarak, ulusal ve uluslararası düzeyde kişilerle kurumların mal ve hizmet paylaşımını koordine eden bir pazar alanı oluşturur. Dijital dönüşümle birlikte yaşamın her alanında erişilebilir hâle gelen cep telefonları ve akıllı cihazlar sayesinde kişiler, ihtiyaç ve tercihlerine uygun platformları belirleyerek istedikleri mal veya hizmete kolayca ulaşabilmektedir. Bu sayede hem alış ve satış işlemlerini gerçekleştirebilmekte hem de sahip oldukları bilgi, beceri ve deneyimleri farklı faaliyetler aracılığıyla paylaşabilmektedir (Baycık vd., 2021: 717-718).

OECD (2019: 21)’nin tanımına göre platform, “*internet üzerinden birbirine bağımlı iki ya da daha fazla kullanıcı grubunun etkileşimini kolaylaştıran dijital bir hizmet*” olarak ifade edilmektedir. Bu platformlar, üretici ve alıcıları koordine etmekle kalmaz aynı zamanda onların mal ve hizmet alışverişlerini ne şekilde yapabileceklerini de düzenleyen algoritmik kurallar seti oluşturarak ilişkiyi yönetir (Montalban, Frigant, & Jullien, 2019: 4). Bu bağlamda, Google’ın arama hizmetleri, LinkedIn’in profesyonel ağları veya Uber’in ulaşım ve teslimat hizmetlerini ticarileştirmesi gibi örneklerin tümü, değer üreten insan faaliyetlerinin dijital ortama aktarılmasına dayanmaktadır. Sonuç olarak, her platformun temel hedefi, kullanıcılar arasındaki etkileşimlerin en verimli ve başarılı şekilde gerçekleşmesini sağlamaktır. Platformların bu kapsamlı koordinasyonlarının bütünü ise platform ekonomisi olarak nitelendirilmektedir (Kenney & Zysman, 2016: 62).

Schmidt (2017: 5-8)’e göre platform ekonomisi: en az üç tarafın varlığından söz edilen dijital pazaryerlerinden oluşur. Bu üç taraflı yapıda platform sağlayıcısı, hizmet almak ve sunmak isteyenleri koordine eden aracı kuruluş şeklinde işlemektedir. Bu aracılık rolü, süreçte karşılaşılabilecek olası riskleri ve yükümlülükleri arz ve talep edenler arasında paylaştırarak platform sağlayıcısının maliyetlerinin azaltılmasını sağlamaktadır. Platformların nasıl işlediği, bağımsız çalışanların durumu, uygulanan hukuki çerçeve ve potansiyel düzenleyici önlemler sistemin işleyişini anlamak için önem taşımaktadır. Eğer yerine getirilmesi istenilen görev mekâna bağlı gerçekleşmesi gerekmiyorsa ve internet üzerinden herhangi bir yerde yapılabilirse, buna “*bulut işi (cloud work)*” denir. Eğer görev belirli olmayan bir gruba verilmiş ise, buna “*kitle işi (crowd work)*” denir. Yapılması gereken iş belirli parçalar haline getirildikten sonra farklı kitlelerden işin yapılması bekleniyorsa, buna “*mikro görevli kitle işi (microtasking crowd work)*” denir. Ancak, bir görev belirli bir mekânda ve zamanda, sorumluluğu belirli bir kişiye ait olarak yapılmak zorundaysa, bu “*gig işi (gig work)*” olarak tanımlanır.

Şekil 1: Platform Ekonomisinin Sınıflandırılması



Kaynak: (Schmidt, 2017: 6).

Şekil 1’de platform ekonominin “*İş Birliğine Dayalı ekonomi*” ve “*Talep Üzerine Ekonomi*” olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir. İşbirliğine dayalı ekonomi; ödünç verme, bağışlama, takas ve paylaşma gibi özellikleri kapsamaktadır ve ilk akla gelen örnekleri ise Letgo ve Airbnb olarak belirtilmiştir. Talep üzerine ekonomide ise satın alma ve kiralama işe alma gibi özellikler belirtilmiştir. Burada Uber veya teslimatlar vurgulanmıştır. Örneğin bir ev hizmeti desteği almak, yemek sipariş etmek gibi görevler talep üzerine ekonomiye girmektedir. Platform ekonomisi geniş bir kapsamı içine alarak alt dalları çeşitlilik göstermektedir (Kaytan & Erdoğan, 2025: 120). Burada kişilerin talepleri ve yerine getirmek istedikleri görev ne yönlü ise ona göre seçimler gerçekleştirilerek kategorize edilmektedir. Kısaca, dijital platformların bütün faaliyetlerini koordine eden sistem faaliyetleri platform ekonomisi olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan & Kaytan, 2023: 26). Platform ekonomisi, dijital platformlar kullanılarak tedarikçiler ve kullanıcı kişiler ve kurumlar arasında maddi ve manevi kaynakların paylaşıldığı ticari faaliyetlerdir (Montalban, Frigant, & Jullien, 2019: 4).

Hauben, Lenaerts ve Waeyaert’e (2020: 8-9) göre platform ekonomisi, platform sistemi aracılığıyla sunulan çevrimiçi hizmetlerde yer alan, “tedarikçi” olarak adlandırılan satıcılar-kullanıcılar ile “alıcı” konumundaki müşteriler-kullanıcılar arasındaki çok yönlü ilişkilerle tanımlanmaktadır. Platformun faaliyet gösterdiği alan ya da sektöre bağlı olarak, genellikle bu iki kullanıcı grubundan birine hizmeti ücretsiz sunabilir; çünkü bir tarafın diğerine erişim için ödeme yapmaya razı olması yeterlidir. Bu, çoğu dijital platformun iş modelinin temelini oluşturan noktadır.

Platform çalışma, internet kullanılarak bir uygulama veya web sitesi aracılığıyla belirlenmiş olan işlerin yürütülmesi amacıyla hizmet sunanlar ile bu hizmeti talep eden müşteriler arasında bağ kurma mantığına dayanmaktadır (OECD, 2019: 52). Platform çalışması, kişilerin veya kurumların bir işi yerine getirmek, sorunlarını çözmek ya da ücret karşılığında hizmet sunmak amacıyla belirli bir dijital platformdan yararlanması şeklinde gerçekleşir. Platform tabanlı çalışma olarak tanımlanan bu model; işin çevrimiçi bir platform aracılığıyla planlanması, hizmeti alan, sunan ve platform sağlayıcı olmak üzere üç tarafın yer alması, önceden belirlenmiş görevlerin yerine getirilmesi amacını taşıması, talep üzerine iş sağlanması ve sürecin aşamalar hâlinde yürütülmesi esasına dayanır (Eurofound, 2018: 9).

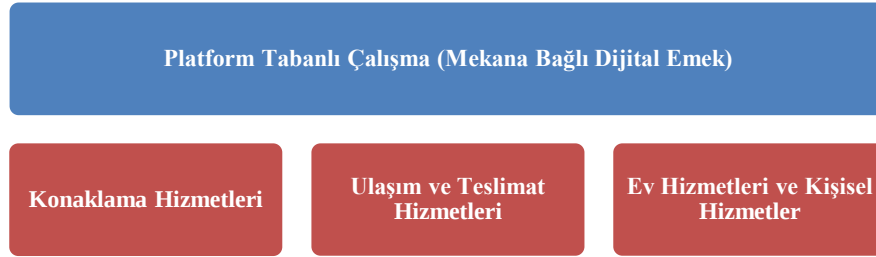
Literatürde platform çalışmanın dört temel niteliği öne çıkarılmaktadır. İlk olarak, bu çalışma biçimi dış üreticiler ile tüketiciler arasında karşılıklı etkileşime aracılık etmektedir. İkinci olarak, platformlarda işin niteliği çoğunlukla küçük ölçekli ve parçalı görevlerden oluşmaktadır. Üçüncü özellik, bu işlerde çalışanların çoğunlukla bağımsız/freelance statüsünde değerlendirilmesidir. Bu durum, platformların vergi yükümlülüklerini ve yasal sorumluluklarını azaltıcı bir avantaj sağlamaktadır. Son özellik ise, platform ekonomilerinin başarısının düşük maliyetle faaliyet gösterebilme ve iş gücünü hızlı biçimde ölçeklendirme kapasitesine dayanmasıdır. Ayrıca, platformlarda kurulan dijital güven altyapısı, çoğu zaman resmi tüketici koruma mekanizmalarının bir alternatifi olarak işlev görmektedir (Howcroft & Kareborn, 2019: 23-24). Bu çerçevede, platform temelli çalışmalarda “iş” veya “hizmet” kavramlarından ziyade “görev” kavramının ön plana çıktığı görülmektedir (Pesole vd., 2018: 35-36).

Platform tabanlı çalışmalar genel olarak iki ana grupta incelenmektedir: Konum tabanlı platform çalışmaları (gig work) ve web tabanlı platform çalışmaları (crowdwork). Konum tabanlı platformlarda sunulan işler; konaklama, ulaşım, temizlik ya da tamir gibi fiziksel hizmetlerden oluşmaktadır. Bu modelde taraflar çevrim içi uygulamalar üzerinden bir araya gelirken, hizmet sağlayıcı işletmeler belirli asgari standartları tanımlayabilmekte ve çalışanlar da belirli ölçüde seçim hakkına sahip olabilmektedir (Schmidt, 2017:5).

Konum tabanlı ve web tabanlı platform çalışmaları arasındaki en temel fark, işin yapıldığı alanla ilgilidir. Web tabanlı çalışmalarda işler tamamen çevrim içi yürütülmekte ve internet sayesinde küresel ölçekte gerçekleştirilebilmektedir. Buna karşılık konum tabanlı çalışmalarda,

taraflar ilk olarak dijital platform aracılığıyla bağlantı kursa da işin icrası sanal ortamda değil, çoğunlukla müşterinin evi ya da işyeri gibi fiziksel mekânlarda gerçekleşmektedir (Schmidt, 2017:7-8).

Şekil 2: Platform Tabanlı Çalışma Biçimleri



Kaynak: (Schmidt, 2017:7).

Platform temelli iş modelleri günümüzde yalnızca fiziksel ürünlerin satışında değil; müzik, film ve video yayıncılığı gibi kültürel alanlarda, hatta çevrim içi tanışma uygulamaları gibi sosyal etkileşim alanlarında da yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Dijital platformlar milyonlarca insan için günlük yaşamı kolaylaştıran araçlar haline gelmiş ve modern yaşamın vazgeçilmez unsurları arasına girmiştir. Bu denli işlevsel, kapsamlı ve yaygın olmaları, onların işleyiş mekanizmalarının eleştirel biçimde incelenmesini zorunlu kılmaktadır. Özellikle işgücü piyasalarının giderek daha fazla dijital platformlar üzerinden örgütlenmeye başlaması, bu incelemenin önemini daha da artırmaktadır. Platform tabanlı çalışma, ancak takip sistemlerinin gelişmesi ve bu sistemlere sahip akıllı cep telefonlarının yaygınlaşmasıyla gelişmeye başlamıştır. Bu platformlar, işin “bulutta” değil, “hareket hâlinde ve şehir içindeki belirli konumlarda” yapılmasını sağlamaktadır. Yeni denecek kadar yakın geçmişe sahip olan platform tabanlı çalışma, genellikle “bulut emek (cloud work)” platformlarına kıyasla daha fazla risk taşımaktadır ve bu da sermaye payının yüksek olmasına neden olmaktadır. Özellikle ulaşım ve teslimat gibi yüksek risk içeren çok sayıda işi etkileyen büyük bir potansiyel taşımaktadır. Bu durum, hukuki ve çalışma düzeni açısından daha disiplinli bir sistemin oluşmasına olanak tanıdığı için avantajlı olarak değerlendirilebilir; zira mekâna dayalı bu çalışma biçimi, şehir planlaması ve politikalarıyla doğrudan ilişkilidir (Schmidt, 2017: 7-8).

Konum tabanlı mikro görevler (microtasking) dışında tutulursa bu alan oldukça küçük olmakla birlikte platform tabanlı çalışma her daim bir kişiye bağlı olarak yürümektedir. Bu kişinin verilen görevi gerçekleştirmek üzere belirtilen mekânda olması zorunludur. Bu doğrultuda platform tabanlı çalışmada değerlendirme ve geri dönüt sistemleri de mevcuttur. Akıllı telefonlar görev eşleşmelerinin yanı sıra bu geri dönütler için de bir etkileşim algoritması oluşturmaktadır. Bu şekilde önceki işlemlerden alınan değerlendirmeler ve puanlar görevi gerçekleştiren kişiye bir talep oluşturabileceği gibi olumsuz değerlendirmeler de bu talebi azaltabilmektedir. Platform tabanlı çalışma burada bulut tabanlı çalışmaya göre bağımlılık unsurunu daha fazla taşımaktadır. Platformlar daha kişiye özeldir; insanlar kiminle görüşme yaptıklarını daha net bilir ve genellikle tedarikçiler ve müşteriler yüz yüze görüşürler. Bu sebeple, “güler yüz, dakiklik, kibar davranış, düzgün görünüm” gibi iyi hizmet sunmanın dinamikleri, kullanıcıların birbirlerini değerlendirmesini, yorumlamasını ve puanlamalarını etkiler (Howcroft & Kareborn, 2019: 21).

Platform tabanlı çalışmada, müşteri ya da kullanıcı olarak adlandırılan hizmeti alan taraf, işi kimin yürüttüğüyle ayrıntılı biçimde ilgilenmese de, görevi yerine getirmekle yükümlü bir gerçek kişi her zaman bulunmaktadır. Platform tabanlı çalışma hem platform hem de gerçek kişiler tarafından fiziksel dünyada olduğu için, “mesleki kazalar, trafik kazaları, hırsızlık ve mülke zarar gibi” birçok kişisel risk barındırmaktadır (Rohrbeck, 2016: 1). Platform tabanlı çalışmada bu artan riskleri azaltmak ve bir güven ortamını oluşturmak için platformlar

çalışanların kimliklerini önceden daha detaylı kontrol altına alır. Örneğin adli sicil kaydı gibi kişisel bilgilerini toplayarak bu güveni sağlamlaştırır. Buna ek olarak bu risklerin azaltılmasında ve platformun geçerlik ve güvenilirliği için beş yıldızlı puan ve değerlendirmeler, karşılıklı memnuniyet görüşleri çok önemlidir. Kullanıcıların fiziksel olarak takibi sağlanarak platformlar öz değerlendirme ve düzenleme gerçekleştirmektedir (Schmidt, 2017: 19).

Teslimat platformları Deliveroo örneği üzerinden değerlendirilebilir. 2013 yılında Londra’da bir yatırım bankacısı lokanta teslimatlarını gerçekleştirmek için bu platformu kurmuştur. 2016’nın Ağustos ayı itibarıyla bu şirket toplamda 473 milyon ABD doları risk sermayesi belirlemiş ve yaklaşık 1 milyar ABD doları seviyelerine kadar ulaşmıştır. Sunulan hizmet, 12 ülkede ve 84 şehirde temin edilmekte ve 20.000 çalışanı bulunmaktadır. Bunlar genellikle bisikletli çalışanlardır. 16.000’den fazla restoranda yemek teslimatı işlemi yapılmaktadır. 2015 yılının Kasım ayı ile 2016 yılının Ağustos ayları arasında şirket %400 bir büyüme kaydetmiştir. Platform ekonomisinin her alanında olduğu gibi Deliveroo şirketi tedarikçi ve müşteri arasındaki ilişkiyi koordine etmektedir. Daha önce teslimat hizmeti sağlamayan restoranların müşteri kitlesine talep ettikleri yemekleri ulaştırma imkânı tanımaktadır. Şirket tedarik sistemine katılan firmalardan %30 oranında bir ücret almaktadır. “*Almanya’daki Otel ve Restoran İşletmecileri Derneği*” gibi sektör örgütlerinin yaklaşımları bu alanda büyük etkilerin oluşmasıdır. Müşteri sadakati zamanla artık restorana değil de teslimatın sağlandığı platforma kayacağı ve uzun olmayan vade de platform sağlayıcıların kar paylarını önemli oranda yükselteceğinden çekinilmektedir (Zacharias, 2016: 1).

Uber’deki çalışma şartlarının aksine, Deliveroo şirketi için çalışan bağımsız yüklenicilerin çalışma düzenlerinde üç saatlik sabit vardiya sistemleri mevcuttur ve bu zaman aralığında önceden belirlenmiş olan bölgede talebe göre hazır bulunması zorunlu görülmektedir. Birleşik Krallık’ta Deliveroo şirketi saatlik 7 sterlin artı her teslimatta teşvik için 1 sterlin ödeme yaparken; Almanya’da Uber saatlik 7,50 euro ve yapılan her teslimat için teşvik olarak 1 euro ödemektedir. Teslimatlar sağlanırken genellikle vasıta olarak bisiklet tercih edilmekte bu da motorlu taşıtlardaki satın alma, kiralama ve araç kullanımına bağlı kilometre temelli yakıt ödemeleri gibi yüksek ilk yatırım ve kuruluş giderlerini sorun olmaktan çıkarmaktadır (Schmidt, 2017: 21-22).

Motorlu taşıtlara göre bisiklet ile yapılan teslimat tedarikçiler için çok az sorun oluşturmalarına rağmen çalışma saatlerinin büyük çoğunluğunun trafikte geçmesi ve korunaksız olması diğer araçlara nispeten daha fazla risk oluşturmaktadır. Sağlık sigortası, kaza sigortası ve üçüncü şahıs sorumluluk sigortası yaptırmak bağımsız yüklenicilerin sorumluluğundadır. Ancak Berlin’de yapılan bir araştırmada, bağımsız yüklenicilerle yapılan görüşmelerde birçok teslimatçının masraflarını kendilerinin karşıladığı, bu nedenle giderleri azaltmak ve daha fazla gelir elde edebilmek için kendi risklerini göze alarak bisiklet kullandıkları görülmüştür. (Lehmann, 2016: 11). Bu bağlamda parça başı ücret karşılığı çalışan işçiler geçmişe göre çalışma grupları içinde gelir belirsizliğine en fazla maruz kalanlardır. Bu grup platform çalışmada hem kendi hesabına çalışanları hem de kazancı doğrudan üretime ve çalışmaya bağlı olan tüm grupları kapsamaktadır (Parker & Alstyn, 2005: 2).

Platform işçileri, görevlerini çevrimiçi ya da bir mekânda sunabilmektedir. Çoğunlukla işi gerçekleştiren bu bağımsız işçilere platform tarafından istihdam sağlanmaz, bağımsız çalışan (self-employed) statüsünde görünürler. Ancak platformlar fiyat belirleme, görev tanımı ve dağıtımı, denetim ve geri dönütlerin değerlendirilmesi gibi yollarla fiilen yüksek düzeyde kontrol sağlar. İşçiler çoğunlukla hizmet başına sabit bir ücret karşılığı çalışır. Bu sebeple platform piyasaları parça başı ücret piyasası ile aynı nitelikleri taşımaktadır. Giriş maliyetleri oldukça az ve çoğunlukla platforma kayıt yaptırmak bağımsız yüklenici olmak için yeterlidir (Cantarella & Strozzi, 2022: 3).

İşgücü arzı ve talebi arasındaki dengesizlikler sonucu iş arama süresi ve bekleme gibi “arama friksiyonları” ortaya çıkar. Yapılan çalışmalar, platform çalışanlarının öngördüklerinden daha da fazla saat çalıştığını, bunun nedeninin ise iş bulmakta güçlük yaşamaları olarak görmektedirler (Berg, Furrer, Harmon, Rani, & Silberman, 2018: 3). İş arama süreleri ücretli çalışmaya dahil edilmediğinden, işçilerin saatlik kazançlarında önemli azalmalar olmaktadır (Cantarella & Strozzi, 2022:2). Esneklik olgusu da platform çalışmanın fırsatları arasında değerlendirilen bir etmendir fakat bu etmen aynı anda platform çalışmanın dezavantajları arasında da değerlendirilmektedir. Esneklik bireye olumlu ve zaman sınırlaması olmayan bir çalışma türünü vaat etse de bağımsız çalışan statüsündeki platform çalışanlarının yasal ve sosyal haklarında olumsuz etkiler taşımaktadır (Schmidt, 2017: 3).

Platform çalışanları, genellikle geleneksel iş sözleşmesi ile çalışan meslektaşlarına kıyasla daha düşük gelir elde etmektedir. Lynch’a göre, nihai bir amaç olmasa da “*çevrimiçi platformlar, iş ilişkilerini gizlemeyi ve sosyal güvenlik ile vergi yükümlülüklerinden kaçınmayı kolaylaştırıcı bir etkiye sahiptir*” (Çiğdem, 2019:184). Platform çalışanlarının çalışma statülerindeki farklılıkların yanı sıra; çeşitli ücret seviyelerinin bulunması, esnekliğin sağladığı birden fazla platformda çalışma imkânı, çalışanların birbirleri hakkında bilgi sahibi olmadan ve sınırlı temasla çalışmaları, sendikal örgütlenme konusunda çekimser bir tutumun oluşmasına ve dolayısıyla toplu hak arayışının zayıflamasına neden olmaktadır (Graham, Hjorth, & Lehdonvirta, 2017:115). Platform çalışma sahip olduğu esneklik felsefesi gereği çalışanların bireyselleşmesine neden olmaktadır (Kabakçı, 2023: 21).

Platform ekonomisi, dijital teknolojiler aracılığıyla hizmet sunanlarla hizmet talep edenleri buluşturan esnek bir çalışma modelidir. Bu yapı düşük giriş maliyetleri ve esnek çalışma biçimleriyle avantaj sağlarken, gelir güvencesizliği ve sosyal hak eksiklikleri gibi sorunlar da yaratmaktadır. Bağımsız çalışan statüsündeki platform işçileri genellikle parça başı ücretle çalışmakta, sendikal örgütlenmeden uzak kalmakta ve yüksek kişisel riskler üstlenmektedir. Bu bağlamda, platform çalışmanın yeni bir olgu olması nedeniyle geleneksel işlere kıyasla daha fazla sorun ve risk barındırması olağan görülebilir; ancak bireylerin maruz kaldığı bu çok boyutlu riskler, işe yabancılaşmayı beraberinde getirmektedir.

1.2. Yabancılaşıma

Yabancılaşıma kavramı, kişiliği tamamlanmış bireyin kendini bir bütün olarak varlık bilincinde değerlendirememesine ve hislerine yönelik bölünmelere sebep olan eylemler ve tecrübelerin varlığı şeklinde tanımlanmaktadır (Bonjean & Grimes, 1970: 366). Literatürde yabancılaşmayı kavram olarak kullanan ilk kişi Hegel’dir. Hegel’e göre (1991: 78), yabancılaşıma bireyin bedensel ve ruhsal varlığı arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır. Hegel, yabancılaşmayı genellikle “ben”in çevreninle bağışmasıyla bağımsız varlığından vazgeçmesi ve hatta özünden uzaklaşması anlamında kullanmıştır. Yabancılaşıma olgusu, bireyin kendisi, çevresi ve diğer insanlar ile kurduğu ilişkilerdeki kopukluk ve üretilen nesnelerle arasındaki uzaklaşma sonucu ortaya çıkan toplumsal bir durum olarak da ifade edilmektedir (Kulak, 2011: 38).

Yabancılaşıma kavramını en kapsamlı biçimde ele alan düşünür Karl Marx’tır. Marx’a göre yabancılaşıma, bireyin hem doğasıyla hem kendisiyle hem insanlıkla hem de diğer insanlarla kurduğu bağların kopmasına yol açan bir süreçtir. Marx, yabancılaşıma kavramını çoğunlukla emek süreci temellendirmesi ile ele alarak tanımlamayı tercih etmiştir. Bu bağlamda, işçilerin yaratılışında ve varoluşunda bulunan yeteneklerini geliştirememeleri ve işlevsel olarak hayata geçirememeleri işe yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Marx (2003: 11) 1844 “Elyazmaları” eserinde çoğunlukla yabancılaşıma kavramının kapsamına yer vermiştir. Bu çalışmada yabancılaşıma, insanın yaratıcı potansiyelinin engellenmesi ve birey için anlam taşımayan ürünleri üretmeye, ürettiklerini ise pazarlanabilir mal hâline getirmeye zorlanması olarak tanımlanmaktadır (Kaya & Serçeoğlu, 2013: 319).

Çalışanın işe yabancılaşması, yapılan işin gerektirdiği roller ve yeteneklerle çalışanın öz benliği arasındaki uyumsuzluğun bir sonucu olarak tanımlanmaktadır (Mottaz, 2005: 515). Buna göre, marksist teori yabancılaşmayı bütünsel bir yaklaşım ile ele almaktadır. Teoriye göre, çalışanın işe yabancılaşmasında temel sebep kapitalist üretim ilişkileri olarak değerlendirilmektedir. Marx (2003: 22)'a göre; sistemin özel mülkiyete dayalı olması nedeniyle insanın yabancılaşmaması ve öz benliğinden uzaklaşmaması mümkün değildir. Birey geçim sağlayabilmek için bir işte çalışmaya ihtiyaç duymaktadır ve çalışan birey kapitalist üretim sürecine dahi olacağı için bu yapıdaki iş süreci içerisinde ücret karşılığı iş görme edimini yerine getirerek harcadığı emek ile ilgili kontrolünü de kaybetmektedir. Bu durum, çalışanın üretim işleyişinin bir nesnesi olarak görmeye sebep olmaktadır. Böylece üretimde, çalışan kişi işe değil; yapılan iş çalışana hükmeder duruma gelmektedir (Kulak, 2011: 40-41). İş işleyişinin çalışanın kendi iradesi olmadan belirlenmesi ve geliştirilmesi, bireyin yapılan işte öz/işsel ihtiyaçlarını giderememesine ve kendi benliğine ait olanı baskılamasına neden olabilmektedir. Bu sebeple Marksist yaklaşıma göre; kapitalist üretimde veri iken, çalışan bireyin yaptığı işi anlamsız olarak nitelendirmesi son derece olağandır. Bu durum ise bireyin işe yabancılaşmasını kaçınılmaz kılabilir (Shantze, Alfez, & Truss, 2012: 8).

Reid (1972: 5) çalışmasında yabancılaşmayı "*kendilerini kör ekonomik güçlerin kurbanı olarak hissederek insanların feryadı*" şeklinde tanımlamıştır. Yapılan tanımlamada toplumsal yaklaşımı temel almış ve bireyin toplumdaki yerinin zayıflığına dikkat çekmiştir. Reid (1972: 5), ayrıca yabancılaşma olgusunun, "*karar alma süreçlerinin dışında bırakılan sıradan insanların hayal kırıklığı*" olduğunu da eklemiştir. Bu bağlamda, hayal kırıklığı ve karamsarlık, mutluluk ve özgüvenin önüne geçer. Sistem, bireyleri olumsuz duygulara sürükleyerek onların kendine olan güvenini azaltır; geleceğini şekillendirme gücünü yitirdiklerini ve zayıf olduklarını hissettirir.

Miller (1975: 260)'a göre yabancılaşma olgusu, bireyin başkalarıyla ya da kendisiyle olan bağlantısındaki eksiklik, uyumsuzluk veya izolasyon durumu olarak tanımlanmaktadır. Miller (1975: 261), bireyin, sahip olduğu çevresel koşullar neticesinde diğer kişilerle bağlantı kurmasını engellediğinde veya temas eksikliğinin diğerleri ile arasında ilişki eksikliğine sebep olduğunda yabancılaşabileceğini ifade etmiştir. Çevresel koşullar çeşitli sebeplerle farklılık gösterebilir; ancak Miller (1975: 261)'in aktardığı üzere, bireyin çalışma koşulları ve iş süreciyle bağlantılı olarak toplumdaki konumunun değişmesi söz konusudur.

Fromm (1955: 120), yabancılaşmayı yalnızca bireyler arası ilişkiler bağlamında ortaya çıkan bir olgu olarak değil; aynı zamanda kişinin mantıksız tutkularının etkisi altına girdiğinde de ortaya çıkabilecek bir durum olarak değerlendirmektedir. Bu görüşünü açıklarken, "*tam anlamıyla yabancılaşmış birey*" örneği üzerinden hareket etmiştir. Ona göre, eğer bir insanın davranışlarının temelinde çoğunlukla güç isteği yatıyorsa, insan olgusunu kavraması ve hümanizmin sınırlarını idrak etmesi güçleşir. Bu durumda kişi mantıksız arzularına yenik düşebilir ve tutkularının kölesi konumuna sürüklenebilir. Örneğin, hayatının merkezine parayı koyan bir birey için para bir put, hayranlık nesnesi haline alabilir. Böyle bir durumda kişi kendisini denetleyemez; hatta kendi varlığının üzerinde bir sahiplik hissedemez. Yaptığını doğru kabul edebilir; hayalini gerçekleştirdiğini düşünebilir; ancak gerçekte, özünden kopmuş bir biçimde tutkularının yönlendirmesiyle hareket etmektedir. Bu noktada, başkalarıyla ilişki kurmaya ihtiyaç duymayan, kendi tutkularına yabancılaşmış bir kişi olarak tanımlanabilir (Fromm, 1955: 120).

Yabancılaşma hem bireyin kendisiyle hem de çevresiyle kurduğu ilişkilerde ortaya çıkan uyumsuzluk ve kopukluk olarak tanımlanmakta; Hegel'den Marx'a, Reid ve Fromm'a kadar farklı kuramcılar tarafından bireyin bedensel, ruhsal ve toplumsal varlığıyla olan ilişkileri çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu bağlamda, bireyin yaptığı iş, toplumsal konumu ve kişisel tutkuları aracılığıyla yaşadığı kopukluklar, onun öz benliği ile iş süreci arasındaki uyumsuzluğu gözler önüne sermektedir. Günümüzde ise yabancılaşma olgusu, klasik teorik yaklaşımların

ötesinde dijitalleşme, esnek çalışma modelleri ve platform ekonomisi bağlamında yeniden değerlendirilmekte ve çağdaş iş yaşamındaki çok boyutlu etkileri araştırılmaktadır.

Richard Sennett “Karakter Aşınması” isimli eserinde modern iş etiğini mercek altına almıştır. Çalışmanın geçirmiş olduğu dönüşüm ve evreleri göz önüne alarak çalışma yaşamının giderek emekten daha da uzaklaştığı ve okunaksız bir duruma evrildiği sonucuna ulaşmıştır. Marx’a göre bireyin mutlu bir yaşam sürebilmesi için kendini gerçekleştirme; bunu gerçekleştirmek için de emeği ile bir şeyleri meydana getirmesi gerekmektedir. Sennett’in eserinde aktarmış olduğu fırın çalışanları örneğinde tam da Marx’ın dediği gibi kendini gerçekleştirme durumu söz konusudur. Marx insanı, çevreyi değiştirme, şekil verme ve yönlendirme yetisinin varlığı ile ele alır. Bu yaratıcı ve dönüştürücü özelliğin insanın elinden alınmasıyla kişilerin yabancılaşma sürecine gireceğini vurgular. Sennett, yirmi beş yıl önce gittiği fırına yeniden döndüğünde fırında, Marx’ın tanımlamış olduğu yabancılaşma olgusunun varlığına tanık olur. İkinci nesil ile karşılaştığında fırın işçilerinin emek üretiminde iyi olmadıkları kadar bilgisayarda da iyi olmadıklarını fark etmiştir. Bu doğrultuda bilgisayar teknolojisi ekmek kırılamını ayarlayamadığında bilgisayara müdahalede bulunmayı göze almazken, kendilerinin el emeğiyle ekmek üretmeleri ihtimal olarak bile düşünülemez durumdadır. Dolayısıyla insanlar arasındaki uzmanlaşmanın ve bilgi düzeyinin artması iletişimi ve dayanışmayı zayıflatmıştır. Bu durum işçilerin kendi harcadıkları emeğe yabancılaşmasını ve yaptıkları işi sahiplenme duygusunun ortadan kalkmasına, yaptıkları işi bir meslek değil gelir kazancı olarak değerlendirmelerine sebep olmuştur. Aynı şekilde yabancılaşan emek, çalışan kişileri mutsuz ve kendilerini yeteneksiz gören insanlara dönüştürmüştür. Fırın işçilerindeki bu değişim süreci işe yabancılaşmanın temel gözlemlerini oluşturmuştur (Osmanlı & Kaya, 2014: 121-122).

Qiaoling & Feng, (2024: 13), “*Platform Capitalism and New Alienation of Labor*” başlıklı çalışmalarında, emeğin günümüzdeki haliyle yabancılaşmasını “platform kapitalizmi”, “izleyici emeği” ve “platform sermayesi” kavramları sınırlılığında ele almıştır. Araştırmada, emeğin sömürsünün günümüzde dijital platformlar üzerinden gerçekleştiği, esnek çalışma olgusunun ise yeni sömürü şekillerini ortaya çıkardığı vurgulanmaktadır. Yazarlar, dijital platform teknolojilerinin modern çağın gelişmiş uzantıları olarak tanımlamakta ve bu teknolojilerin çeşitli toplumsal yapılarda çeşitli neticeler doğurabileceğini vurgulamaktadır. Kapitalist sistem çerçevesinde ise yapay zekâ tabanlı dijital platformların, sermayenin kâr maksimizasyonu özelliğini sürdüren ileri araçlar haline geldiği vurgulanmaktadır. Bu araçlar, üretim sürecinde insan emeğini ikame etmekle birlikte aynı zamanda daha kapalı bir sömürü mekanizması oluşturarak emek üzerindeki baskıyı arttırmaktadır. Bu bağlamda dijital platform teknolojileri; emek biçimi, süresi, mekânı, öznesi ve değeri gibi pek çok boyutta yeni bir yabancılaşma sürecini beraberinde getirmektedir.

Blauner (1964: 22), işe yabancılaşmayı; özerklik, sorumluluk, sosyal etkileşim ve kendini gerçekleştirme gibi bireyin insani değerini yansıtan unsurların iş ortamında bulunmaması durumu olarak tanımlar. Blauner (1964: 23) yabancılaşmayı Marksist teorinin tersine, yapısal olmaktan daha çok sosyo-piskolojik bir yaklaşımla ele almaktadır. Bu doğrultuda yabancılaşma olgusunda bireyin öznel değerlendirmesi önem arz etmektedir. Özellikle yapılan işin çalışan kişi tarafından anlamsız şeklinde algılanması işe yabancılaşma konusunda belirleyici bir etmen olarak değerlendirilmektedir (Mottaz, 1981: 517).

Yabancılaşma, bireyin kendisi, çevresi ve işiyle kurduğu ilişkilerdeki kopukluk olarak tanımlanır. Marx iş süreci üzerinden, Sennett uzmanlaşma ve teknoloji ile emeğin değerinin azalmasını, Qiaoling & Feng ise modern çalışma biçimlerinin emeğe yeni baskılar getirdiğini vurgular. Blauner (1964: 18-26) ise bireyin algısına odaklanarak, yabancılaşmanın çok boyutlu olduğunu belirterek bu boyutları “güçsüzlük”, “anlamsızlık”, “yalıtılmışlık” ve “kendine yabancılaşma” şeklinde ayırmıştır.

1.3. İşe Yabancılaşmanın Boyutları

Yabancılaşma kavramına ilişkin tanımlar ve kuramsal yaklaşımlar arasında tam bir uzlaşma bulunmamaktadır. Bununla birlikte, kavramın çok boyutlu bir yapı olarak ele alınması, yabancılaşmaya yönelik kavramsal belirsizliklerin önemli ölçüde giderilmesine katkı sağlamıştır. Bu bağlamda yabancılaşmayı sistematik biçimde boyutlandıran yaklaşımlar içinde, Seeman'ın (1959: 784) geliştirdiği sınıflandırma, ampirik araştırmalarda en yaygın başvurulmuş çerçevelerden biri olarak öne çıkmaktadır. Seeman'a (1959: 784) göre yabancılaşmış birey; yaşamını şekillendiren süreçler üzerinde belirleyici olamayan, kendi davranışlarını anlamlandırmakta güçlük çeken, toplumsal yaşamı düzenleyen normlara güven duymayan, toplumun değerlerini ve inançlarını önemsemeyen, zamanla kendi benliğinden uzaklaşarak yaptığı eylemlerden doyum sağlayamayan kişidir. Seeman, yabancılaşmayı; güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, toplumsal yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma olmak üzere beş temel boyut altında ele almıştır.

Güçsüzlük

Güçsüzlük, işe yabancılaşma bağlamında çalışanın işin görülme aşamasında kullandığı gereçlerin neticeleri ile kendi çıktısı olan ürünün üzerinde herhangi bir kontrol hakkına sahip olmaması durumudur. Güçsüzlük boyutunda yabancılaşma, üretilen çıktının kişinin kendisinden uzaklaşmasından, çalışma şartları üzerinde kontrol hakkı olmamasından ve yönetim politikaları üzerinde herhangi bir etkide bulunma açısından kendisini eksik ve yetersiz hissetmesinden kaynaklanmaktadır. Güçsüzlük, işi yapan kişinin olayları yönlendiremediği, olayların gidişatını kendi yaratıcılığıyla değiştiremediği durumlarda ortaya çıkan negatif bir ruh halinin sonucudur. Güçsüzlük boyutunda yabancılaşma yaşayan çalışanlar gelecek kaygısına da sahip olmaktadır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011: 274). Bu yaklaşım yabancılaşmayı kapitalist düzende işçinin yaşadığı güç kaybı üzerinden ele alan Marksist perspektife dayanmaktadır. Buna göre işçi, üretim sürecine ilişkin kararları alma yetkisini ve bu süreci kontrol etme imkânını kaybettikçe yabancılaşmaktadır. Marx, yalnızca bu güç kaybıyla değil, sanayi düzeninin ortaya çıkardığı diğer yabancılaştırıcı sonuçlarla da ilgilenmiştir. Nitekim iş ortamında yaşanan yabancılaşmanın, insanların birbirinden uzaklaşmasına ve emeğin metalaşmasına yol açtığını vurgulamıştır. Bu nedenle Marx'ın işçinin güçsüzlüğü üzerine yoğunlaşması, yabancılaşmanın daha geniş toplumsal sonuçlarına duyduğu ilgiyle yakından ilişkilidir (Seeman, 1959: 784).

Güçsüzlük boyutu, çalışan bireyin hem hayatındaki hem işin yürütme sürecindeki kontrolsüzlük durumudur. Güçsüzlük, bireyin dâhil olduğu türlü sosyal ortamlarda istikrarlı bir bireysel tepki boyutudur. İşe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunda, çalışanlar işin temposu, işleyişi ve kendi bedensel hareketleri üzerinde denetim sahibi olmadıklarını düşünmektedir. Bu durum, çalışanların iş süreçleri üzerinde kontrol kaybı yaşamasına ve sonuç olarak iş özerkliğinin azalmasına neden olmaktadır (Ceylan & Sulu, 2010: 8).

Anlamsızlık

Anlamsızlık, işe yabancılaşmada çalışan kişinin kendisinin gerçek boyutları ile ele alarak değerlendirememesi, kendi davranışlarının ve hareketlerinin başka bireylerin etkisinde kalarak gerçekleştiğini düşüncesinin hâkim olduğu uyumsuzluk halidir. Anlamsızlık boyutu, işe yabancılaşmada güçsüzlük boyutunu da kapsamaktadır. Kişi kendini kontrol edemediği duygusu içerisinde davranışlarını da kontrol edemediğini düşünür ve anlamlandıramaz. Anlamsızlık boyutunda kişi, olumsuz hayat şartları ile baş edebilme gücünü ve hayatı anlamlandırma yetisini kaybetmektedir. Kendi hareketlerini diğer kişilerin yönlendirdiği anlamsız davranış olarak görmektedir. Böylelikle kişi, değerlendirme yeteneği zayıflayan, bulunduğu mevcut durumun analizini yapamayan ek olarak geleceği kestiremeyen davranışlara sahip olacaktır (Tutar, 2010: 179). Bu yabancılaşma biçimi, Mannheim'ın işlevsel akılcılığın artışı ve buna karşılık özsel (tözel) akılcılığın gerilemesi yönündeki çözümlemesiyle de

yakından ilişkilidir. Mannheim'e göre toplum, bireylerini giderek amaçlara en hızlı ve en verimli biçimde ulaşma ilkelerine göre örgütledikçe, bireylerin olaylar arasındaki ilişkileri kendi kavrayışlarıyla değerlendirerek içinde bulundukları duruma bilinçli ve öngörülü biçimde yön verme kapasiteleri zayıflamaktadır. Başka bir ifadeyle, araçsal aklın güçlenmesi, bireysel anlam üretme yetisini aşındırmaktadır (Seeman, 1959: 786).

İşe yabancılaştırmanın anlamsızlık boyutu, çalışanın yaptığı işin daha büyük bir amaç ya da hedefe hizmet etmediğini hissetmesiyle ilişkilidir. Bu bakış açısına göre, çalışanlar örgüt içerisinde yerine getirdikleri görevleri rutin, monoton veya sıkıcı olarak değerlendirdiklerinde, işlerini anlamsız görmeye başlamaktadırlar (Uğur & Erol, 2015: 184). Dolayısıyla, işin anlamını yitirdiği koşullar, yabancılaştırmanın temel unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. Çalışanların, üretim sürecine katkılarının çok sınırlı olduğunu düşünmeleri ve bu süreçteki rollerini önemli bulmamaları da anlamsızlık duygusunu pekiştirmektedir. İş Özellikleri Modeli de bu durumu destekleyerek, işin kapsamının daraltılması halinde çalışanların daha yoğun biçimde anlamsızlık yaşadığını vurgulamaktadır (Sarros vd., 2002: 287).

Kuralsızlık (Normsuzluk)

Yabancılaştırmanın üçüncü boyutu olan kuralsızlık Durkheim'in anomi kavramsallaştırmasından alınmakta olup toplumsal kuralların geçerliliğini yitirdiği bir durumu ifade etmektedir. Bu bağlamda kuralsızlık, bireylerin davranışlarını yönlendiren toplumsal normların zayıflaması, işlevini yerine getirememesi ya da tamamen etkisiz hâle gelmesi anlamına gelmektedir (Seeman, 1959: 787). Kuralsızlık boyutu, çalışanın belirlediği amaçlara toplum tarafından benimsenmiş kurallar ve ilkeler aracılığıyla değil de sosyal açıdan uygun görülmeyen ve onaylanmayan davranışlarla ulaşabileceğini düşünmesi olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle, toplumsal düzeyde kabul gören normların ve prensiplerin çalışan açısından anlamını yitirmesi ve hedefe ulaşmada her türlü meşru ya da gayri meşru yöntemin kullanılabileceği inancı, kuralsızlık kapsamında değerlendirilmektedir. Yabancılaştırmayı tetikleyen önemli etkenlerden biri olarak görülen bu durum, literatürde çoğunlukla normsuzluk kavramıyla birlikte ele alınmaktadır (Zengin & Kaygın, 2016: 396).

Kuralsızlık, belirlenen amaçlara erişebilmek için geleneksel yollar yerine toplum tarafından reddedilen araçlara yönelme eğilimi (ya da bunlara bağlılık) olarak açıklanmaktadır. Sonuçta, hedeflerle bu hedeflere ulaşmayı sağlayacak mevcut yollar arasında uyumsuzluk olduğunda normsuzluk ortaya çıkmakta ve bireyler, yasal olsun ya da olmasın, başarıya ulaşmayı garanti edecek biçimde hareket etmektedir (Alves, 1987: 114-115).

Toplumsal yaşamı düzenleyen normların birey için bağlayıcılığını kaybetmesi ve genel kabul görmüş standartların ortadan kalkması halinde kuralsızlık söz konusu olmaktadır. Bu boyutta yabancılaştırılan birey, toplum tarafından kabul edilen amaçlara varmak için sosyal açıdan uygun bulunmayan davranışlarda bulunmaktadır (Öge vd., 2014: 2673).

Yalıtılmışlık/Topluma Yabancılaştırma

İşe yabancılaştırmanın yalıtılmışlık uzantısı, çalışanın sosyal hayat içine alınmadığı ve toplumsal hayattan ötekileştirildiği duygusunu oluşturmalarını ifade etmektedir. Yalıtılmışlık boyutunda çalışanlar diğer kişiler ile anlamlı bir boyuta iletişim kurmakta zorlanmakta ve iletişimden kaçınmaktadır. Yalıtılmışlık duygusunu deneyimleyen bir çalışan, toplumsal kurallar hakkında bilgi sahibi olmamakta veyahut toplumsal olarak onay görmeyen davranışlarda bulunabilmektedir. İşe yabancılaştırmada yalıtılmışlık, bazen kişinin kendini toplumdan uzaklaştırmasının sebebi kendi isteğiyle ya da toplum tarafında ötekileştirilerek yaşanabilmektedir (Yılmaz & Sarpkaya, 2009: 323).

Yalıtılmışlık boyutu, bireyin topluma yabancılaştırılmasıyla ilişkilendirilmekte ve toplumca değer verilen hedef ve inançlara düşük düzeyde önem atfetmesiyle açıklanmaktadır (Yıldırım & Türker, 2018:611). Sosyal açıdan izole edilen çalışanlar, gerek yöneticilerinden gerekse

meslektaşlarından yeterli desteği ve yardımı göremezler. Bu nedenle iş ortamında kapsayıcılık ve sosyal kabul eksikliği yaşamakta, iş arkadaşları, meslekleri ya da bağlı oldukları kurumla bütünleşemediklerini düşünmektedirler. Böyle durumlarda örgütler, bireyler arasındaki etki ve güç dağılımını dengeli biçimde sağlamamakta; üyelerine eşit ölçüde esneklik tanımamakta ya da ödüllendirme fırsatlarını adil bir şekilde sunmamaktadır (Ceylan & Sulu, 2010:68).

Kendine Yabancılaşma

Kendine yabancılaşma, kişinin kendi oluşturduğu gerçekliklerden kopması, yapılmak istenilen şeyler doğrultusunda kişinin özünden uzaklaşarak bir araç olarak değerlendirmesi ve kendini gerçekleştirme isteğinin ortadan kalkmasıdır. Kendine yabancılaşma, çalışanın yaptığı işin kendini ifade etmesine ve gerçekleştirmesine olanak tanımadığı durumlarda ortaya çıkar. Bu durumda birey, işine anlam yükleyemez, kendini işine yansıtamaz ve işi tam olarak içselleştiremez. Kendine yabancılaşan çalışanlar, işin özsel nitelikleriyle değil, para, güvenlik gibi dışsal getirilerle ilgilenmekte ve yaptıkları işten tatmin sağlayamamaktadır (Yıldız&Alıcı, 2019: 51). Bu boyuta ilişkin en kapsamlı değerlendirmelerden biri, Fromm'un The Sane Society adlı eserinde yer almaktadır (Seeman, 1959: 789).

Bireyin çalışmaya yönelik içsel motivasyonunun bulunmaması, örgütle bağ kuramaması ve yaptığı işin bir anlam taşımadığını hissetmesi kendine yabancılaşmayı beraberinde getirmektedir. Kendini yabancılaşmış hisseden çalışan, çeşitli olumsuz sonuçlarla karşılaşmaktadır. Yabancılaşmış bireyler; düşük üretim verimi, zayıf örgütsel bağlılık, motivasyon ve iş birliği eksikliği, işe katılımında azalma ve örgütsel özdeşleşmede yetersizlik, devamsızlık artışı, etik dışı davranışlarda yükselme, amaçsızlık hissi ve iş faaliyetlerinde aksaklıklar gibi sonuçlarla karşı karşıya kalmaktadır (Jassar & Alsaed, 2021: 3).

Yabancılaşma olgusu bireyin kendi emeğine, işin yürütümüne, toplumsal normlara, topluma ve kendine yabancılaşması gibi boyutları kapsamaktadır. Platform tabanlı çalışma bu durumu farklı bir mekana ve çağdaş koşullara evirerek farklı bir biçimde yeniden doğmasına sebep olmaktadır. Bu duruma, yemek dağıtım veya çevrimiçi çalışmalar en temel örneklem grubudur. Örneklem grubu özelinde bireyler ürettikleri değeri, işvereni ve işin sonucunu çoğunlukla göremezler. Bu bağlamda kişisel değerlendirme algılarında bozulmalar gerçekleşir ve yeni yabancılaşma denilen olgu gerçekleşir. Yukarıda bahsedilen yabancılaşmanın teorik temelleri platform tabanlı çalışma ile derinleşerek yeni bir emekçi grup oluştururken yabancılaşmayı veri ve puan sistemi diyebileceğimiz bir sisteme taşımaktadır.

İşe yabancılaşma, çalışanın iş, toplumsal ilişkiler ve kendi benliğiyle kurduğu kopukluklarla kendini gösterir. Güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma boyutlarıyla ortaya çıkar. Platform tabanlı çalışmalar ise bu süreci farklı koşullara taşıyarak yeni bir yabancılaşma biçimi yaratmaktadır. Bu bağlamda yöntem bölümünde platform tabanlı çalışmanın yarattığı yabancılaşma durumu yöntem kısmında incelenmiştir.

2. Yöntem

Yöntem bölümünde, araştırmanın problemi, soruları, amacı ve önemi ile evren ve örneklem, kapsam ve sınırlılıklar, veri toplama araçları ve yöntemleri açıklanacaktır. Nitel araştırma yaklaşımıyla yürütülen bu çalışma, söz konusu unsurlar çerçevesinde ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

2.1. Araştırmanın Problemleri ve Soruları

Klasik emek kuramlarında, özellikle Karl Marx tarafından ele alınan “yabancılaşma” kavramı, modern çalışma yaşamında yeniden incelenmesi gereken bir olgu olarak öne çıkmaktadır. Pandemi ile daha çok tercih edilen çalışma koşullarındaki esneklik ve platform tabanlı çalışma biçimleri literatürde dikkat çeken konular arasında görülmektedir. Platform tabanlı çalışma biçiminin avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Avantajlar arasında esnekleşme ve zaman yönetiminin çalışana bağlı olması ve bireyin iş-aile çatışmasını azaltıcı etkisi olması

sayılabilir. Bireyin izole bir çalışma hayatının olması, sosyallikten uzaklaşması, sosyal güvencenin isteğe bağlı olması dolayısıyla güvencesiz çalışması ve bir platforma bağlı olması nedeniyle ortaya çıkan yabancılaştırma ise dezavantajlar olarak sıralanabilir. Marx'a göre; yabancılaştırma bireyin kendi emeğiyle, üretim süreciyle, diğer insanlarla ve kendi öz benliğiyle olan bağının kopmasıdır. Platform çalışması gibi parçalı, anonim, izole ve algoritmalarla yönetilen iş biçimleri, bu bağları daha da zayıflatarak çalışanlarda derin bir yabancılaştırma duygusu yaratmaktadır. Çalışan, yaptığı işin ürününü, anlamını ve sonucunu göremez hale gelirken; işin doğasında bir özdenetim ve içselleştirme değil; dışsal baskı ve sürekli performans kaygısı hâkim olmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın temel çıkış noktası "*platform tabanlı çalışmanın işe yabancılaştırma boyutuna nasıl etki edeceğidir*". Çalışmada beklenen katkı platform tabanlı çalışanların işe yabancılaştırma deneyimlerinin derinlemesine analiz ederek yabancılaştırmanın betimleyici analizini yapmaktır. Bu bağlamda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

- Dijitalleşmenin ortaya çıkardığı platform tabanlı çalışma biçimlerinde, işçinin emeğe yabancılaştırması ne düzeydedir?
- Yabancılaştırmanın ikinci biçimi olan işçinin ürettiği ürün, nesne ve/veya mallara yabancılaştırmasının düzeyi nedir?
- Yabancılaştırmanın üçüncü biçimi olan işçinin üretim koşullarında, diğer işçilere yabancılaştırmasının düzeyi nedir?

2.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Geleneksel çalışma biçimlerinde yaşanan dönüşüm ile ortaya çıkan platform çalışma; platform sağlayıcı, çalışan ve müşteriden oluşan üç taraflı homojen olmayan bir yapıdadır. Esnek çalışma biçimleri içinde yer alan platform çalışma bu yönüyle belirsiz nitelikler taşımaktadır. Çalışmadaki amaçlardan birisi platform ekonomisinin belirsizliklerin neler olduğunun ortaya konmasıdır. Bir diğer amaç ise platform ekonomideki çalışma biçimlerinin işe yabancılaştırma ile arasındaki ilişkinin motokuryeler üzerinden açıklanmasıdır. Bunu yaparken çalışma gelecekte her alana hâkim olacak olan platform ekonominin motokuryeler üzerindeki olumsuz etkilerini ortaya koyarak çözüm önerileri sunmayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda, bu soruna yönelik iyileştirici stratejilerin neler olabileceğine dair tartışmalar geliştirmek de araştırmanın hedefleri arasında yer almaktadır.

2.3. Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırmanın kapsamında Çanakkale ilinde çalışan motokuryeler oluşturmaktadır. Çanakkale ilinin erişilebilirlik ve saha çalışmasına uygunluğu çalışmanın burada yapılmasının temel nedenlerindendir. Çanakkale ilinin orta ölçekli yapısının bulunması bu çalışmayı hem küçük kentlere hem büyük kentlere uyarlanabilir kılmaktadır.

Araştırmaya katılan motokuryelerin sayısı 14 ile sınırlı kalmıştır. Bu durum, çalışmanın temel sınırlılıklarından birini oluşturmaktadır. Platform tabanlı çalışma modelinin doğası gereği, çalışanların birbirlerinden bağımsız, esnek ve çoğu zaman meslektaşlarıyla doğrudan temas kurmaksızın faaliyet göstermeleri, daha geniş bir katılımcı grubuna ulaşmayı güçleştirmiştir. Dolayısıyla örneklem sayısının artırılabilmesi, saha koşullarından ve çalışma modelinin yapısından kaynaklanan doğal bir kısıt olarak değerlendirilmelidir.

2.4. Veri Toplama Tekniği ve Deseni

Çalışmanın araştırma kısmı nitel araştırma yöntemi ile ele alınarak durum deseni kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılarak betimleyici bir analiz gerçekleştirilmiştir. Öncelikle katılımcı grubun bakış açılarını keşfederek anlamlandırmak ve kişisel bakış açılarını tespit edip olayın temelini derinleştirmek için (Patton, 2018: 343) için yarı yapılandırılmış görüşme soruları geliştirilerek kartopu örneklem yöntemi

ile ulaşılan katılımcılarla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı, nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniğini kullanmış ve katılımcıların çekimserliğini azaltmak amacıyla bazı soruları belirlenen sıraya bağlı kalmadan yöneltmiştir.

Katılımcıların kendilerini daha rahat ifade edebilmeleri için görüşmeler, onların tercih ettikleri mekânlarda gerçekleştirilmiştir. Bulguların nesnel biçimde elde edilmesi amacıyla, görüşme sürecinde önceden hazırlanan sorulara duruma göre eklemeler ve çıkarımlar yapılmıştır. Saha çalışmasının tamamlanmasının ardından, elde edilen yazılı ve sözlü veriler düzenlenerek Microsoft Office Word 2013 programına aktarılmış ve analiz süreci için hazırlanmıştır. Çalışmada, nitel araştırma yöntemleri içinde genellikle öncelik verilen “durum çalışması deseni” kullanılmıştır. Durum çalışması, belirli bir olgunun ya da sürecin çıktısının sınırları tespit edilmiş bir bağlamda derinlemesine incelenerek bilgi toplamaya yardımcı olan bir yaklaşımdır (Subaşı ve Okumuş, 2017: 420). Bu bağlamda araştırma sonucuna elde edilen veriler, içerik analizi tekniği kullanılarak çözümlenmiştir. İçerik analizi aşamasında, katılımcılardan toplanan veriler betimsel bir sınırlılıkta ele alınarak platform tabanlı çalışma ve yabancılaşma ile alakalı anlamlı kategori ve temalar şekline getirilmiştir. Belirlenmiş olan kategori ve temalar okuyucunun anlayacağı şekilde tasvir edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 242). Ayrıca, bulguların güvenilirliğini artırmak amacıyla katılımcı ifadelerinden doğrudan alıntılara da yer verilmiştir. Araştırma kapsamında 14 katılımcı ile gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen veriler, yukarıda belirtilen yöntemler doğrultusunda kodlanmış, temalar oluşturulmuş ve analiz süreci MAXQDA 20 programı kullanılarak yürütülmüştür.

3. Bulgular

Bulgular başlığı altında ilk olarak katılımcıların demografik bilgilerine yer verilecektir. Ardından Platform tabanlı çalışmada karşılaşılan sorunlar ile ilgili bilgiler ele alınarak, platform tabanlı çalışmada yabancılaşma olgusu incelenecektir.

3.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

Araştırmanın görüşme formunda demografik sorular da yer almaktadır. Bu sorular, platform tabanlı iş modelinde çalışan katılımcıların demografik özelliklerinin, yabancılaşma olgusuna yönelik bakış açılarını nasıl etkilediğini anlamaya yardımcı olmaktadır.

14 katılımcının tamamı erkektir. Platform tabanlı çalışma alanında motokuryelerin çoğunluğunun erkek olduğunu destekler niteliktedir. Katılımcıların en küçüğü 21 yaşında iken en büyüğü 31 yaşındadır. Katılımcıların tamamının medeni durumu bekarlıktır. Diğer bir demografik özellik olan eğitim durumu incelendiğinde ise 5 katılımcının ön lisans, 9 katılımcının lisans mezunu olduğu görülmektedir. Buna göre; yetenek gerektirmeyen bir meslek grubu olarak görülmesine rağmen birçok lisans mezununu tarafında yapılan bir iş olması iş sahasının genişliğine işaret etmektedir.

Platform tabanlı çalışan olan bu katılımcı grubun ücret özellikleri ise yukarıda bahsedilen “*Parça başı ücret karşılığı çalışan işçiler geçmişe baktığımızda çalışma grupları içinde gelir belirsizliğine en fazla maruz kalanlardır. Bu grup platform çalışmada hem kendi hesabına çalışanları (Parker vd., 2005) hem de kazancı doğrudan üretime ve çalışmaya bağlı olan tüm grupları kapsar örneğin yüksek vasıf sahibi profesyoneller (Hart, 2008; Hart & Roberts, 2012) ve taksi şoförleri (Camerer vd., 1997).*” literatürünü desteklemektedir.

K-3: “bizim kuryeliğe başlarken bütün motor ekipmanlarını sepetleri ve yelekleri almamız yetmezmiş gibi bir de benzin parası kendimize sigorta yaptırma gibi zorluklarımız da var (...)

K-6: “hem reklamlarını yapıyoruz koca logolu ekipmanlarını para verip alıyoruz hem de onlar hiçbir masrafı karşılamıyor (...)

Katılımcılar kazandıkları ücret sorulduğunda kendi masraflarını çıkardıktan sonra ellerinde kalan net ücret ile geçim sağladıklarını ve masrafları kendilerinin karşılamasının

dezavantajlarını vurgulamışlardır. En yüksek brüt gelire sahip olanlar Trendyol platformunda çalışanlar olarak gözükmektedir. Bununla ilgili katılımcılar görüşlerini şöyle belirtmiştir:

K-1: “(...) trendyol bu işin Vakko’sudur (...)”

K-5: “(...) başka bir firmadan trendyola geçtim ve diyebilirim ki en iyi platform sistemi olan kurum budur (...)”

Katılımcıların barınma şekilleri incelendiğinde ise yalnızca bir katılımcının ev sahibidir. Hanedeki kişi sayısı parametresi ise en fazla 6 en az 2 olarak gözükmektedir. Katılımcının görüşü:

K-11: “Kardeşlerinin okuması içinde ekonomik iş arayışında bu işi buldum (...)” şeklindedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Kişiler	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Medeni Hal	Brüt ücret	Net Ücret	Barınma Şekli	Hanedeki Kişi Sayısı	Çalışılan Platform
K1	Erkek	21	Lisans	Bekar	75.000	40.000	Kira	5	Trendyol
K2	Erkek	27	Lisans	Bekar	65.000	35.000	Kira	5	Hepsijet
K3	Erkek	27	Lisans	Bekar	75.000	40.000	Kira	3	Atom Karınca (Yerel Platform)
K4	Erkek	23	Lisans	Bekar	100.000	55.000	Kira	4	Trendyol
K5	Erkek	25	Önlisans	Bekar	100.000	50.000	Ev Sahibi	4	Trendyol
K6	Erkek	26	Önlisans	Bekar	70.000	40.000	Kira	4	Yemeksepeti
K7	Erkek	25	Önlisans	Bekar	60.000	30.000	Kira	5	Getir
K8	Erkek	31	Lisans	Bekar	80.000	35.000	Kira	3	Atom Karınca(Yerel Platform)
K9	Erkek	29		Bekar	80.000	35.000	Kira	4	Atom Karınca(Yerel Platform)
K10	Erkek	21	Lisans	Bekar	45.000	25.000	Kira	2	Getir
K11	Erkek	26	Lisans	Bekar	90.000	45.000	Kira	6	Trendyol-Go
K12	Erkek	21	Önlisans	Bekar	60.000	30.000	Kira	5	Tıkla Gelsin
K13	Erkek	21	Önlisans	Bekar	60.000	30.000	Kia	5	Tıkla Gelsin
K14	Erkek	24	Lisans	Bekar	70.000	35.000	Kira	5	Kolay Gelsin

Diğer bir demografik gösterge olan çalışılan platformlar ise; 4 katılımcı Trendyol, 1 katılımcı Hepsijet, 3 katılımcı yerel platform olan Atom karıncalar, 1 Yemeksepeti, 2 Getir, 2 Tıkla Gelsin ve 1 Kolay gelsin şeklindedir. Çalışanların platformlarındaki farklılık ise aralarında karşılaştırmalarını kolaylaştırmaktadır.

3.2. Katılımcıların Platform Tabanlı Çalışmada Karşılaştığı Sorunlar İle İlgili Tema ve Kodlar

Görüşmeler sonucunda elde edilen temalar ve kodlar, MAXQDA 2020 Analytics programı kullanılarak “Kod Matrisi Tarayıcı” aracı üzerinden görsel biçimde analiz edilmiştir. Bu kapsamda, kodlar hiyerarşik bir yapı içerisinde düzenlenmiş ve elde edilen bulgular bu sıraya göre yorumlanmıştır.

Platform tabanlı çalışma, sunduğu fırsatlar ve karşılaştığı zorluklarla birlikte yeni bir çalışma biçimi olarak ortaya çıkmaktadır. Fırsatlar arasında esneklik ve birden fazla yerde çalışma imkânı; zorluklar arasında ise güvencesizlik, sosyal güvenlik problemleri, maddi tazminat haklarının olmayışı, yüksek stres, takip sorumluluğu ve yabancılaşma bulunmaktadır. Bu kapsamda Şekil 3’teki “Platforma Katılım Nedenleri” “Çalışma Koşulları” “Teslimat Sayısı ve Verimlilik İlişkisi” “Kontrol Algısı Yalnızlık ve Sosyal İlişkiler” “İş Güvenliği Algısı” “Ücret Beklentisi ve Tatmin” temaları belirlenmiş ve alt kodlarda sorunlar detaylandırılmıştır. Platforma katılım nedenleri içinde 11 kez kodlama ile ekonomik nedenler yer alırken, kısa süreli çalışma görülmesi, esneklik ve gelir artırma diğer cevaplar arasında yer almıştır.

Şekil 3: Platform Tabanlı Çalışma Tecrübeleri ile İlgili Temalar ve Kodlar

Kod Sistemi	Katılımcılar	TOPLAM
Platform Tabanlı Çalışma Tecrübeleri		0
Platforma Katılım Nedenleri		21
Ekonomik Zorunluluk		11
Gelir Arttırma		3
Kısa Süreli Geçici İş Gibi Değerlendirme		1
Esnek Çalışma		7
Çalışma Koşulları		18
Önlem Eksikliği		3
Hava Şartlarının Olumsuz Etkisi		3
Gelire Dayalı Çalışma Ritmi		3
Uygulamadan İş Atamması		4
Fazla Tempolu Çalışma		3
Bonus Sistemi		1
Tanıdık Kayırma		1
İşi Bir An Önce Bitirme Kaygısı		2
Teslimat Sayısı ve Verimlilik İlişkisi		12
20-40 Arası		2
40-80 arası		11
80+		1
Kontrol Algısı		16
Söz Hakkına Sahip Olamama		2
Puanlama Sistemi Baskısı		4
İş Seçme Özgürlüğünün Sınırlı Olması		10
Yalnızlık ve Sosyal İlişkiler		19
Sosyal Hayatın Azalması		3
İşveren İle Platform İlişkisi		6
Müşteri İle Yüzeysel İlişki		5
Diğer Kuryeler İle Sınırlı Temas		5
İş Güveniği Algısı		16
Trafik Kazası Riski		8
Güvencesizlik ve Tazminat Alamama		5
Maddi Kayıp Korkusu		4
Ücret Beklentisi ve Tatmin		12
Maliyet ve Ekipmanların Fazla Olması		5
Teslimat Başı Kazanç Düşüklüğü		7
TOPLAM	234	234

Bununla alakalı katılımcılar şunları belirtmişlerdir:

K-3: “Uzun süreler kendi okuduğum alanla ilgili iş arayışına girdim ve bulamadım benim de uzun süre bekleyecek gücüm kalmadığı için bir yakınımın tavsiyesiyle işe girdim ama dışardan görüldüğü kadar kolay olmayan bir iş (...)”

K-7: “Ben bu işi kendime ek gelir oluşturmak için yapıyorum (...)”

K-8: “(...) çalışma sürelerini kendim belirlemem ve esneklik beni bu işe en çok çeken neden (...)”

K-11: “Geçim oluşturmak ve aileme bu konuda destek olmak için bu işe başladım (...)”

K-14: “(...) geçici olarak burada çalışmayı seçtim (...)”

“Çalışma Koşulları” temasında ise katılımcılar “Önlem Eksikliği”, “Hava Şartlarının Olumsuz Etkisi”, “Gelire Dayalı Çalışma Ritmi”, “Uygulamadan İş Atamması”, “Fazla Tempolu Çalışma” alt kodu altında da “Bonus Sistemi”, “Tanıdık Kayırma”, “İşi Bir An Önce Bitirme Kaygısı” alt cevapları verilmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplar arasında en göze çarpanlar şu şekildedir;

K-2: “(...) ben bana gelen paketlere göre çalışıyorum (...)”

K-3: “(...) bilgi paylaşımı yazışmayla değil sadece konuşarak oluyor parada nakit veriliyor kayda girmemek için bize de iş kendi inisiyatiflerinde dağıtılıyor (...)”

K-5: “Tabi ki ilgililer bizim isteklerimize dönmeye çalışıyor pirimler veriyor ekstra bonuslarda bizi motive ediyor örneğin 40 paketle 70 pakette bonuslar veriyor trendyola ayın 5’inde ödeme

yapılıyor maaşımız varmış gibi hissettiriyor ve bu bonuslar 1000 tl gibi ek ücretler oluşturuyor (...)"

K-7: "İşi bir an önce bitireceğim kaygısıyla kendinden veriyorum hep bunu oturtmakta zorlanıyorum keşke bize psikolojik destek paketleri sunulsa (...)"

K-10: "Sağlamıyor çalışma koşulları biraz ağır her türlü önemi bizden almamızı bekliyorlar (...)"

K-11: "Bu meslekte iş genellikle kışın daha çok oluyor saha canlı oluyor ama o zamanda hava durumunun kötülüğü bazen işi zorlaştırıyor (...)"

Teslimat ne kadar fazla ise kazançları o kadar artacağı için daha da verim aldıklarını düşünmektedirler. Bu sebeple günlük teslimat sayıları 11 kodlama ile 40-80 paket arası değişmektedir. "Kontrol Algısı" teması altındaki yanıtlar incelendiğinde ise en fazla kodlama paketlerin sistemden atanması sebebiyle "İş Seçme Özgürlüğünün Sınırlı Olmasıdır." "Yalnızlık ve Sosyal İlişkiler" temasında verilen yanıtlar ise;

K-1: "Yaptığım işe belli süre ara vermem gerekti ve bu arada ben kendime ve aileme hiç zaman ayırmadığımı anladım (...) Yani bazen müşteri iletişimimizi olumsuz değerlendiriyor ama bizden kaynaklı değil (...)"

K-4: "hiç bi şekilde şekillendirmiyor bazen öyle müşteriler oluyor ki uykudan uyanıp kapıyı açamıyor ve bizi kabahatli buluyorlar yoldan dönüp teslim yapıyorum ama bir şey deme hakkım yok (...)"

K-5: "(...) merkezden kargo aldıktan sonra diğer arkadaşlarımızla herhangi kesin bir bağlantım yok bazen tanıdığım olunca yardım isteyebiliyorum (...)"

K-7: "Zamanımın çoğunluğunu gece paketlerine ayırdığım için uyumaya gidiyorum ancak eve (...)" şeklindedir.

"İş Güvenliği Algısı" 8 kodlama ile "Trafik Kazası Riski" kodlamıştır. "Ücret Beklentisi ve Tatmin" temasında ise "Teslimat Başı Kazanç Düşüklüğü" 7 kez kodlanmıştır. Belirlenen temalarda karşılaşılan zorluklar yabancılaşmayı derinleştirici etkiler taşımaktadır.

3.3. Platform Tabanlı Çalışmada Yabancılaşmayla İlgili Tema ve Kodlar

Platform tabanlı çalışmanın yarattığı yabancılaşma süreci araştırmanın ikinci kısmını oluşturmaktadır. Buna göre katılımcıların görüşmelerinden Şekil 4'te yer alan tema ve alt kodlar oluşturulmuştur.

"İşe Yabancılaşma ve Deneyim" teması altında belirlenen alt kodlar; "Duygusal Durum", "Aidiyet Duygusu", "İşin Değer Algısı", "İşin Yabancılaşma Göstergeleri" ve "Gelecek Beklentileridir". "Duygusal Durum" alt kodunda "Değersizlik Duygusu", "Motivasyon Düşüklüğü", "Tükenmişlik ve Stres", "Kendi İşimi Yapıyorum Tatmini" alt kodlarında katılımcıların yanıtları;

K-2: "Bizim yaptığımız iş insanlar tarafından her zaman küçük görülmektedir ben buna kızıyorum çevre baskısı bu konuda çok fazla böyle olmaz düzenli bir işin olsun ben kendi geleceğimi zaten düşünüyorum (...)"

K-6: "(...) İnsanlar aldıkları yemeği sıcak içeceği soğuk bekliyor evet haklılar ama bazen saygısızlıkları çileden çıkartıyor ve değersiz hissettiriyor. (...) bir gün 15 tane çorba siparişini elime verdiler illaki sızanlar oluyor götürdüğüm abi kabul etmek istemedi ve söylediği sözler insan keşke yerin dibine girseydim diyor. Ben böyle durumlarda yaka kamerası sisteminin zorunlu tutulmasını istiyorum."

K-7: “(...) diğer platformlarda çalışan arkadaşlarımla konuştuğumda hep bir artı bonusları ya da belirlenen yemek düzenleri gibi kolaylıklar var ben bunun bütün platformlarda olmasını istiyorum daha çok teşvik eder (...)”

K-8: “İndirim günlerinde gece 11’e kadar paket teslim ettiğimi biliyorum stresi bir yana ben artık kendimi ben gibi görmüyorum yani (...)”

şeklinde. Bu bağlamda tek olumlu dönüt ise “Kendi İşim Tatmini” yargısıdır. “Aidiyet Duygusu” alt kodunda verilen yanıtlarda en çok kodlama alan “Meslek Kimliği Belirsizliği”dir.

Şekil 4: Yabancılaşmayla İlgili Tema ve Kodlar

Kod Sistemi	Katılımcılar	TOPLAM
İşe Yabancılaşma ve Deneyim		0
Duygusal Durum		15
Değersizlik Duygusu		4
Motivasyon Düşüklüğü		5
Tükenmişlik ve Stres		5
"Kendi İşimi Yapıyorum" Tatmini		1
Aidiyet Duygusu		12
Platforma ya da Patrona Bağlı Hissetmeme		1
Meslek Kimliği Belirsizliği		8
Meslektaşlarla Kopuk İlişki		3
İşin Değer Algısı		15
Müşteri İle Bağ Eksikliği		2
İşin Anlamını Yitirme		5
İşin "Geçim Kaynağı Olarak Değerlendirilmesi"		9
İşe Yabancılaşma Göstergeleri		14
Süre Baskısı		6
Makineleşme Riski		3
İşin Sonucundan Kopukluk		5
Gelecek Beklentisi		14
Güvenlik Riskini Azaltması		2
Sosyal Beklenti Oluşturamaması		4
İşin Sürekli Yapılamaz Görülmesi		8
TOPLAM	141	141

Buna göre katılımcıların verdiği yanıtlar:

K-3: “Örneğin insanların açtığı saatler ortalama olarak belli. Sipariş saatleri de az çok buna göre belirlenmekte. 18.30 ve 21.00 arası paketlerin en yoğun olduğu saat en az 10 paket atarsın bu saat aralığında yani bu saatler arası daha çok kuryesindir”

K-9: “Kendimi tanıyamıyorum bazen insanlarla uğraşmak o kadar zor ki ne yaptığım işin ne olduğunu kafam alıyor ne insanlarla ne düzeyde konuşmam lazım kafam hep bulanık”

K-13: “herkes bi sebebe dayanarak bi şekilde çalışmak ve kendine gelir sağlamak zorunda ve bunu ne yolla yaptığı hayatının her anını etkiliyor bu işle benim özel hayatım kalmadı akşamlarım kalmadı ama saatler esnek bu neye göre fayda sağlar değil mi? (...) Yaptığım iş paketicilik mi kurye miyim yoksa insanların görmezden geldiği kimseler miyiz bilemem (...)”

“İşin Değer Algısı” alt kodu ele alındığında en çok kodlanan alt tema “İşin Geçim Kaynağı Olarak Değerlendirilmesi” kodudur. Bu bağlamda İşin değer algısının kaybolması yabancılaşma parametreleri arasındadır. Yabancılaşma göstergeleri ile ilişkili diğer kodda en çok tekrar eden ise “İşin Sonucundan Kopukluktur”. Katılımcıların bu konuda verdiği yanıtlar:

K-1: “Sık sık kendimi tanıyamıyorum diyorum bu iş benim insanlara tahammülümü arttırdı ama ben artık kendim gibi değilim”

K-7: “Kurye market Market vs. çok fazla kullanılan bir firma değil ağır yüklerin olması sebebiyle bu firma oldukça küçüldü. Getir de kuryelik yapmak hamallık yapmak gibi. Çalışma saatlerini yine kendin belirliyorsun. Kişi artık duygusuzlaşıyor bu ağır koşullarda”

K-8: “Mesela benim kargoya yapılan yorumla bir bağlantım yok (...) Sistem minimum ücret tutarı belirliyor 150 lira kurye ve platform maliyeti çıkıyor fiyatlarda artıyor aslında puan sistemi sistem iyiye üründe iyi satılıyor.”

K12: “(...) aldığımız paketleri sıcak yetiştirmemiz gerekiyor bu da bizde müşteri ile münakaşaya girmek ve siparişi hızlı götürmekle ilgili kaygı yaratıyor.”

K-14: “Bazen öyle oluyor ki duygularım alınmış gibi alıyorum paketi veriyorum bizim de kendimizce canının sıkın olduğu zamanlar oluyor her zaman o motivasyonu bulamayabiliyoruz”

Yabancılaşmanın getirdiği dezavantajlarla birlikte ortaya çıkan umutsuzluk gelecek beklentilerini de olumsuz etkilemektedir. Platform Tabanlı çalışma bağlamında Şekil 4’te gösterilen en fazla kodlama “İşin Sürekli Yapılamaz Görülmesidir”. Bu bağlamda platform tabanlı çalışmada yabancılaşma olgusu kaçınılmaz olarak öngörülmektedir. Çünkü birey devamlılık ve aidiyet duygusunu toplumda ve kendi benliğinde oluşturma aksine süreksiz olarak nitelendirmesi yapılan işten uzaklaşma yaratmaktadır.

İşe yabancılaşmanın bireye çok yönlü etkileri bulunmaktadır. Bunlar; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma boyutlarıdır. Dijitalleşmenin temel oluşturduğu platform tabanlı çalışma bu boyutları ayrı ayrı etkileyerek yeni bir yabancılaşma şeklinin oluşmasına neden olmaktadır. Çalışmada elde edilen bulgular neticesinde motokuryelerin deneyimleri incelendiğinde: katılımcılar yaptıkları işe olan toplumsal yaklaşımların kendi kabullenişlerinde farklılaşma yarattığından bahsederek Hegel (1991)’in yabancılaşma tanımlamasında “bedenen ve ruhen farklılaşma” yaklaşımına yakın ifadeler kullanmıştır. Karl Marx’ın “anlam taşımayan çıktılar ve mecburiyet” yaklaşımı ise işin yürütümüne olan uzaklık ve ekonomik geçim zorlukları nedeniyle bu işin yapılması ile örtüşmektedir.

Reid (1972)’de yabancılaşmayı “kendilerini kör ekonomik güçlerin feryadı olarak hissetme” şeklinde tanımlamış ve katılımcıların bu işte gelecek beklentilerindeki zayıflık ve umutsuzlukları, ekonomik zorluklardan ötürü ek iş olarak görmesi bu tanımlamayı destekler niteliktedir. Miller (1975) ise yabancılaşmayı bağ kurmadaki zorluk olarak tanımlamış ve “İşin Değer Algısı” temasındaki bağ eksikliği bu yaklaşımı desteklemektedir. Motokurye olarak daha fazla para kazanmak istedikleri için bu işi yapan katılımcılarda mevcut bu katılımcıların yanıtına göre ise para tutkusu çok önem taşımaktadır ve bu yaklaşım Fromm (1955)’i desteklemektedir. Yabancılaşma olgusuna güncel yaklaşımlar neticesinde ise platform tabanlı çalışma modelinde yabancılaşmanın toplumsal boyutu zayıflatmış ve yeni emek türleri ile yeni yabancılaşma türlerinin oluştuğu yaklaşımı bulunmaktadır. Bu bağlamda çalışma, yabancılaşmanın boyutları ile bu durumun en çok bireyin duygusal durum ve ekonomik geçim kaygısı ile yakından ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Sonuç

Platform tabanlı çalışma biçimleri ve yabancılaşma arasındaki ilişki katılımcı ifadeleri ile desteklendiği üzere esnek çalışma imkânı sunarken platformlara zorunlu bir bağlılık yaratarak çalışanları hem ekonomik hem de duygusal olarak yabancılaştırmaktadır. Bu sebeple platform tabanlı çalışma dijitalleşmenin derinleştiği yeni yabancılaşmanın boyutlarını görmemizde önemli bir araç olarak değerlendirilmelidir. Katılımcıların çalışmada belirttiği isteler doğrultusunda platform tabanlı çalışma biçiminde yabancılaşmayı en aza indirmek amacıyla

psikolojik destek hizmeti sunulmasıyla duygusal sorunlara çözüm bulunması, yaka kamerasının zorunlu hale getirilerek işe bağlılığın ve iş güvenliğinin artırılması ve her platformda farklı olan ekipman giderlerinin tek elde toplanarak masrafların azaltılması beklenmektedir.

Sonuç olarak platform tabanlı çalışma modelinde yabancılaşma olgusunun farklılaşarak yer edinmeye çalıştığı tespit edilmiştir. Bu durumun oluşturacağı olumsuz koşulların önüne geçirerek toplumsal düzenin ve çalışma koşullarında iyileşmenin sağlanması önem kazanmaktadır. Emek kavramının dönüşümü ve yeniden tanımlanmasına neden olan platform tabanlı çalışma modelinin çerçevesinin çizilerek yabancılaşmanın en aza indirgenmesi, uluslararası literatürde yer kazanan “platform kapitalizmi”, “izleyici emeği” ve “platform sermayesi” gibi kavramların Türkiye’de de araştırılarak nitel ve nicel uygulamalarla desteklenmesi gerekmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: İki bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Mali Destek: Yazarlar bu çalışma için mali destek almamıştır.

Peer Review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors declared no conflict of interest.

Grant Support: The authors did not received financial support for this study.

Kaynakça

- Alves, M. T. (1987). Alienation In Organizations: Implications for Educational Administration. *Ciências Sociais*, 111-130.
- Baycık, G., Cıvan, O. E., Tolu, H., & Ermiş, B. B. (2021). Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak. *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (1), 713-801.
- Belgin Boyacı, N. (2020). Dijital Emek Platformları ve Sendikalar. Ankara: Türk Metal Yayınları.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. (2018). Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work In the Online World. International Labour Office.
- Blauner, R. (1964). Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry. Chicago: University of Chicago Press.
- Bonjean, C. M., & Grimes, M. (1970). Bureaucracy and Alienation: A Dimensional Approach. *Social Forces*, 48(3), 365-373.
- Cantarella, M., & Strozzi, C. (2022, Aralık). Piecework and Job Search In the Platform Economy. Discussion Paper Series (15775). IZA Institute of Labor Economics.
- Ceylan, A., & Sulu, S. (2010). Work Alienation as a Mediator of the Relationship of Procedural Injustice to Job Stress. *Güneydoğu Avrupa Ekonomi ve İşletme Dergisi*, 5(2), 65-74.
- Çiğdem, S. (2019). Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (77).
- Erdoğan, E., & Kaytan, M. (2023). Dijital Emek Platformlarındaki Çalışma Koşullarını Değerlendirmeye Yönelik Sistematik Bir Çerçeve: Fairwork İlkeleri. C. Durmuşkaya İçinde, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-VII (s. 26-49). Sakarya: Değişim.
- Eryılmaz, A., & Burgaz, B. (2011). Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.
- Eurofound. (2018, Eylül). Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fromm, E. (1955). The Sane Society. London: Routledge Classics.

- Gawer, A. (2014). Bridging Differing Perspectives on Technological Platforms: Toward an Integrative Framework. *Research Policy*, 43, 1240-1249.
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods. *European Review of Labour and Research*, 23(2).
- Hauben, H., Lenaerts, K., & Waeyaert, W. (2020). The Platform Economy and Precarious Work. Publication for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic. Luxembourg: European Parliament.
- Hegel, G. (1991). *Hukuk Felsefesinin Prensipleri*. (C. Karakaya, Çev.) Sosyal Yayınlar.
- Howcroft, D., & Kareborn, B. B. (2019). A Typology of Crowdswork Platforms. *Employment and Society*, 33(1), 21-38.
- Jassar, S. R., & Alsaed, R. (2021). The Impact of Work Alienation In Organizational Commitment at the Ministry of Labor, Jordan. *International Journal of Entrepreneurship*, 1-12.
- Kabakçı, A. (2023). Endüstri 4.0 ve Platform Çalışma: Niteliğ, Fırsatları ve Zorlukları Bağlamında Bir Değerlendirme. *Bitlis Eren Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1).
- Kaya, U., & Serçeoğlu, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1, 311-346.
- Kaytan, M., & Erdoğan, E. (2025, Ağustos 30). Web Tabanlı Dijital Emek Platformlarında Çalışma Koşulları: Türkiye'de Bionluk Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (71), 109-118.
- Kenney, M., & Zysman, J. (2016). The Rise of the Platform Economy. *Issues in Science and Technology*, 32(3), 61-69.
- Lehmann, S. (2016). Sustainable Urbanism: Towards a Framework for Quality and Optimal Density? *Future Cities and Environment*, 2, 1-13.
- Lukianenko, O., & Niameshchuk, H. (2020). Development of the Platform Economy In the Global Digital Environment. *International Economic Policy*, 32(33), 26-48.
- Marx, K. (2003). *1844 El Yazmaları*. (K. Somer, Çev.) Eriş Yayınları.
- Miller, J. (1975). Isolation In Organizations: Alienation from Authority. *Administrative Science Quarterly*, 20(2), 260-271.
- Montalban, M., Frigant, V., & Jullien, B. (2019). Platform Economy as a New Form of Capitalism: A Régulationist Research Programme. *Cambridge Journal of Economics*, 43(4).
- Mottaz, C. J. (2005). Some Determinants of Work Alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- OECD. (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Paris: OECD Publishing.
- Osmanlı, U., & Kaya, S. (2014). Otomasyondan Belirsizliğe Evrilen Çalışma Kültürü: Richard Sennett'in "Karakter Aşınması Eseri" Üzerinden Bir Okuma. *Sosyologca*, 8.
- Öge, H. S., Çiftçi, E., & Karaboğa, K. (2014). Kişilik Özelliklerinin Rolü ve Psikolojik Taciz Davranışı veya Hangisi Çalışanlar İş Yabancılaşmasına Maruz Kalıyor. *Dünya Bilim, Mühendislik ve Teknoloji Akademisi Uluslararası Ekonomi ve Yönetim Mühendisliği Dergisi*, 8(8), 2668-2679.
- Parker, G. G., & Alstyne, M. (2005). Two-Sided Network Effects: A Theory of Information Product Design. *Management Science*, 51(10), 1494-1504.
- Patton, M. Q. (2018). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri* (2. Baskı b.). (M. Bütün & S. B. Demir, Çev.) Ankara: Pegem Akademi.
- Pesole, A., Brancati, U., Macías, F. M. C., Biagi, E., ... I. (2018). *Platform Workers In Europe*. Luxembourg: European Union.
- Qiaoling, D., & Feng, X. (2024). Platform Capitalism and New Alienation of Labor. *Journal of Beijing Institute of Technology (Social Sciences Edition)*, 26(1), 12-21.

- Reid, J. (1972). Alienation. University of Glasgow Publications.
- Rohrbeck, F. (2016, 24 Ekim). Meine Wohnung Wurde Zerstört. Die Zeit. <https://www.zeit.de/2016/04/wimdu-berlin-apartments-vandalismus>
- Sarros, J., Tanewski, G., Winter, R., Santora, J., & Densten, I. (2002). Work Alienation and Organizational Leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.
- Schmidt, F. A. (2017). Digital Labour Markets In the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. (Friedrich-Ebert-Stiftung, Dü.).
- Seeman, M. (1959). On the Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Shantze, A., Alfez, K., & Truss, C. (2012). Alienation from Work: Marxist Ideologies and Twenty-First-Century Practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-25.
- Subaşı, M., & Okumuş, K. (2017). Bir Araştırma Yöntemi Olarak Durum Çalışması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 419-426.
- Tutar, H. (2010). İş Gören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Uğur, A., & Erol, Z. (2015). Örgütlerde Kritik Sorun Kaynağı Olarak İşe Yabancılaşma, Yabancılaşma ve Bürokrasi Arasındaki İlişkiye Yönelik Kavramsal Bir Yaklaşım. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (8), 182-192.
- Yıldırım, M., & Türker, N. (2018). The Effect of Emotional Labor on Work Alienation: A Study at Hotel Businesses. *İşletme*, 10(3), 606-621.
- Yıldız, S., & Alıcı, D. (2019). Akademisyenliğe Yabancılaşma Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 49-58.
- Yılmaz, S., & Sarpkaya, P. (2009). Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma ve Yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.
- Zacharias, Z. (2016, 24 Ekim). Die Pinkfarbene Verführung. Die Zeit. <https://www.zeit.de/wirtschaft/2016-06/foodora-lieferdienst-essen-geschaeftsmodell>
- Zengin, Y., & Kaygın, E. (2016). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 56, 391-415.