

Dijital Göçebe Çalışma Anlayışına Kavramsal Bir Bakış

Ceren Giderler Karavelioğlu¹

Hilal Baran²

Özet

Son yıllarda özellikle de COVID-19 pandemisi sonrasında çalışanların iş-yaşam dengesine ilişkin algıları değişmiş ve yapılan işin içeriği uygunsa ofis dışında hatta başka ülkelerde farklı kültürleri tanıyarak ve farklı toplumlardan insanlarla beraber yaşayarak çalışılabileceği düşüncesi oluşmuştur. Bu düşünce işletmelerin ofis maliyetlerini azaltmış, ülkelerin ise kalifiye insan gücünü kazanmalarına neden olmuştur. Bu çalışmada dijital göçebelik kavramı açıklanmakta ve ülkelerin bu konuda gerçekleştirdikleri uygulamalar incelenmekte ve dijital göçebelik ile ilgili yapılan araştırmalara ve bu araştırmalar sonucunda dijital göçebeliliğin sanıldığı gibi sadece olumlu yanlarının olmadığına değinilmektedir.

GİRİŞ

Dijital dünyanın hızla gelişmesi, COVID-19 pandemisinin çalışma yaşamında oluşturduğu yenilikler, Y kuşağının iş yaşamında aktif rol almaya başlaması ve iş-yaşam dengesi ile ilgili algıların ön plana çıkması çalışanların bilinen mesai saatlerinde ve ofislerinde çalışma gerekliliğinin ortadan kalkmasına neden olmakta, bu durum da dijital çalışma anlayışını beraberinde getirmektedir. Z kuşağının gelecekte çalışma yaşamını şekillendireceği gerçeği dijital çalışma anlayışının daha da yaygınlaşacağı düşüncesini desteklemektedir. Çünkü Z kuşağı, kültürel farklılıkları ve coğrafi uzaklıkları olumsuz olarak algılamamakta ve kişisel özgürlüklere diğer kuşaklara göre daha da fazla önem vermektedir. Bu nedenle iş-yaşam dengesine daha fazla

1 Prof. Dr. Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ceren.karavelioglu@dpu.edu.tr, Orcid Id:0000-0002-3984-6703

2 Dr. Öğr. Üyesi, Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hilal.baran@dpu.edu.tr, Orcid Id:0000-0002-4254-9566

önem veren bir kuşak olan Z kuşağının iş yaşamına katılmasıyla “çalışmak için yaşamak yerine yaşamak için çalışmak anlayışı” gündeme gelmektedir.

Bu çalışmada dijital göçebe kavramına ait tanımlara, dijital göçebelerin ortak özelliklerine, karşılaştıkları olumlu ve olumsuz durumlara, ortaya çıkmasında etkili olan faktörlere, ihtiyaçlarına ve farklı ülkelerin bu konudaki uygulamalarına yer verilmektedir.

1. DİJİTAL GÖÇEBE KAVRAMI

Seyahat etmekten çok, çalışırken seyahat etmeyi ifade eden dijital göçebe kavramı, pandemi öncesinde daha çok Y kuşağının sıcak baktığı, amacı dünyayı dolaşmak ve işlerini bilgisayar aracılığıyla gerçekleştirmek olan çalışanları kapsamaktaydı. Özerk bir çalışma ortamı sunarak ve geleneksel çalışma rutinlerini bozarak dijital teknoloji aracılığıyla iş yapmayı amaçlayan bir anlayış olan bu kavram, pandemi sırasında ülkelerin vize kolaylığı sağlayarak milyonlarca çalışmanı karantina dönemini kendi ülkeleri dışında geçirmelerini teşvik etmeleri ile daha da yaygın hale gelerek, pandemi sonrasında da çalışanlar tarafından daha sıklıkla tercih edilen bir çalışma anlayışı haline almıştır (Cook, 2023: 256).

Dijital göçebeler, küreselleşme çağındaki hareketlilik ve dijital dönüşümler eğilimlerinin sonucunda ortaya çıkmışlardır. “Dijital göçebe” terimi ilk olarak Makimoto ve Manners (1997) tarafından kullanılmış ve bu tür çalışanları dijital teknolojiden yararlanan ve seyahat ederken hem profesyonel hem de sosyal yaşamlarını çevrimiçi/çevrimdışı sürdürmek için yüksek kaliteli İnternet bağlantısına ihtiyaç duyan profesyoneller olarak nitelendirmişlerdir (Lacercel vd., 2024: 2).

Dijital göçebe “dijital teknolojileri kullanarak dünyanın herhangi bir yerinden işlerini uzaktan gerçekleştiren mobil profesyonel” olarak tanımlanmaktadır (Hannonen, 2020). Dijital göçebelik, çalışanların hem seyahat edip farklı yerler keşfetmelerini hem de dijital ortamlar üzerinden para kazanmalarını ifade etmektedir. Böylelikle çalışanlar ofis ortamından bireysel çalışma yaşamına geçebilmektedirler. Aristippos’un hedonizm düşüncesi bağlamında gelecek kaygısı olmayan, anı yaşayan ve yaşamdan keyif almaya odaklanan günümüz hedonist bireyleri dijitalleşmenin de etkisiyle bu yaşam felsefesini iş yaşamı ile bütünleştirmeyi hedeflemektedirler (Deniz Kaya, 2019: 103-111).

Dijital göçebelerin zamansal olarak farklı isimlerle tasvir edildiği görülmektedir. Başlangıçta seyahat eden turistler olarak turizmin bir alt kategorisi olarak ele alınmış ve uzun süre kalan ve çalışan turistler olarak

nitelendirilmiştir. Günümüzde ise, yüksek vasıflı ve profesyonel göçmenler olarak açıklanmaktadır (Bednorz, 2024).

Hemsley ve arkadaşları (2020) dijital göçebeler ile ilgili Twitter hashtaglerini analiz ederek yaptıkları çalışmalarında, dijital göçebelik deneyimine ilişkin iki temel alt temanın ortaya çıktığını belirtmektedirler. İlk tema, dijital göçebelerin yüksek hareketlilik düzeyine ilişkin coşkulu bir pragmatığe odaklanmakta (banliyo trenlerinden ve trafik probleminden uzaklaşılması gibi), ikinci ana tema ise, genellikle dijital göçebelikle ilişkilendirilen çalışma tarzı düzenlemelerine (her yerde çalışmak, özgürlük, konumdan bağımsız olmak, herhangi bir yerde üretken olma yeteneği gibi) karşılık gelmektedir.

Dijital göçebelerin hareketliliğini yaşam tarzı hareketliliği ile ilişkilendirerek onları diğer göçmenlerden ayırmak mümkündür. Göçebe çalışanlar işleri için seyahat ederlerken, dijital göçebeler seyahat ederlerken bir taraftan da işlerini yapabildikleri için onlardan ayrılmaktadırlar. Bu nedenle, dijital göçebelik iş için yapılan gezilerden farklıdır, seyahatleri çalıştıkları kurum tarafından karşılanmamakta ve bir zorunluluk hali ile değil, bur durumunu kendi istekleri ile tercih etmektedirler (Bozdoğan ve Dağdelen, 2022: 283-284).

Dijital göçebelerin temel özelliklerine bakıldığında (Düzgün ve Akın, 2022: 605-606);

- Bağımsız hareket etmeyi severler, hem çalışmak hem de seyahat etmek isterler,
- Sürekli seyahat halinde oldukları için sosyal ilişkilerini sanal ortamda geliştirirler,
- Destinasyon tercihlerinde güvenlik, ulaşılabilirlik ve dijital alt yapının etkinliği önemlidir,
- Ofis ortamındaki çalışma ortamından hoşlanmazlar,
- Temel amaçları çalışırken seyahat etmektir,
- Aile yaşantısı, yalnızlaşma ve çalışma kültüründen uzaklaşma yaşadıkları temel olumsuzluklardır.

Dijital göçebeliliğin ortaya çıkmasında etkili olan üç temel faktör bulunmaktadır. Birincisi, iletişim teknolojilerini kullanarak değer üretmeyi açıklayan dijital çalışma; ikincisi, çalışanların mekan kısıtlaması olmadan istedikleri her yerde çalışabilmesini ifade eden konum bağımsızlığı ve üçüncüsü ise, çalışanların dünyada istedikleri farklı yerleri ve kültürleri keşfetme arzusu olan yolculuk tutkusudur (Stickel, 2020: 6).

Akın (2021) dijital göçebelik ile ilgili yapmış olduğu çalışmasında, görüşme verilerinin ve dijital göçebe formlarının analizi sonucunda dijital göçebelerin daha çok deneyim biriktirmek ve özgür olmak amacıyla bu iş ve yaşam tarzını tercih ettiklerini belirtmektedir.

Christoph (2021) Polonya'da meslekler ve çalışanlar ile ilgili yaptığı araştırmada, teknolojinin ve özellikle dijital teknolojinin gelişmesinin iş karmaşıklığının artmasına neden olduğunu ve bunun da orta nitelik gerektiren işlerin sayısını azalttığını artık işlerin niteliklerinin yüksek içeriklere sahip olduğunu belirlemiştir.

İli ve Büyükbaykal (2022) dijital göçebe araştırmalarının bibliyometrik analizi başlıklı çalışmalarında, dijital göçebeliliğin yeni bir ekonomi ve iş modeli, uzaktan ve dijital çalışma şekli ve bir yaşam tarzı olarak ele alındığını ve multidisipliner çalışmalara konu olduğunu belirlemiştir. Yapılan analizler sonucunda, dijital göçebelik ile ilgili çalışmaların genel olarak ekonomi ve turizm alanında olduğu görülmektedir.

Khatrı ve Shukla (2022), dijital göçebeliliğin sosyal konularda, özellikle de turizm, eğitim, konut, çalışma, sosyal yaşam, güvenlik, kurumsallaşma, ulus fikri ve aile yapısı konularında önemli değişiklikleri beraberinde getireceği, dijital göçebelerin çocuklarının hibrit bir çerçevede eğitim alacağını ve sonuçta da kozmopolit vatandaşlık ya da küresel vatandaşlık kavramlarının öne çıkacağını ifade etmektedirler.

2. DİJİTAL GÖÇEBELİĞİN OLUMLU VE OLUMSUZ YANLARI

Dijital göçebeliliğin olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmakta ve boş zamanların ve iş yaşamının dengelenmesini (iş-yaşam dengesi) sağladığı, izolasyon ve yalnızlığa neden olurken aynı zamanda çalışanlara hareket özgürlüğü verdiğini, kendileri ile benzer düşüncelere sahip diğer göçebeler ile sosyalleşme ve bilgi alışverişi fırsatına izin verdiğini ancak yüzeysel ve kısa süreli sosyal ilişkilerin kurulduğunu, mekansal çeşitliliğin ve farklı insanları tanımının çalışanların yenilikçi kapasitelerini ön plana çıkararak girişimciliğe yol açtığını ifade etmek mümkündür (Orel, 2019: 221-222).

Dijital göçebeliliğin olumsuz taraflarına bakıldığında ise; (Aroles vd., 2022: 13-14);

- Sosyal medyadaki mükemmel ve gösterişli tasvirlerin pratikte karşılaşılan olumsuzlukları gizlediğini,
- Bazı dijital göçebelerin hüsrana ve hayal kırıklığı yaşadıklarını,
- İş yaşamındaki heterojenliği daha da arttırdığını,

- Çalışanlara “her şeyi kendin yap” düşüncesinin benimsetilmeye çalışıldığını ve bunun da onlara büyük sorumluluklar yüklediğini,
- Dijital göçebeler arasında menşei ülkeler ve mesleki geçmişlerine göre eşitsizliklerin olduğunu,
- Kadın çalışanların güvenlik konusunda yaşadığı zorlukların bulunduğunu,
- Kronik hastalığı olan bireylerin yaşadıkları bölgede sağlık hizmetleri konusunda belirli bir alt yapıya ihtiyaçlarının olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 1’de dijital göçebe yaşam tarzının olumlu ve olumsuz yönleri açıklanmaktadır.

Tablo 1. Dijital Göçebe Yaşam Tarzı

Değişkenler	Olumlu Yönleri	Olumsuz Yönleri
Konum Bağımsızlığı	Hayatı tasarlama özgürlüğü	Aidiyet ve kök duygusu yoksunluğu
Seyahat	Dünyayı keşfetmek ve deneyimlemek	Kültürel düzenlemeler, seyahat yorgunluğu ve rahatsızlık
Genel İş Tatmini ve Verimlilik	Yüksek Odaklanma İyileştirilmiş zaman yönetimi Resmi yükümlülüklerden uzaklaşma Ofisin Dikkat Dağıtıcı Unsurlarından Uzaklaşma Düşük Stres Seviyesi	Düşük Odaklanma Kötü zaman yönetimi Yetersiz alt yapı (internet bağlantısı gibi) Dikkat ortamını dağıtıcı unsurlar (eğlence gibi) Yüksek stres seviyeleri Meslektaşlardan alınan desteğin azalması İstikrarsızlık Emeklilikle ilgili yaşanan sorunlar
Bakış Açısındaki Yenilik	Yaratıcılığı ve ilhamı arttırması İş fırsatlarından yararlanma potansiyelini arttırması Yeni pazarları tanımak	İşverenleri ve iş arkadaşlarını etkileme yeteneğini azaltması Farklı saat dilimleri nedeniyle yaşanan güçlükler
Sosyal Sermaye	Dijital göçebe topluluğu aracılığıyla benzer düşüncelere sahip insanlarla tanışmak ve küresel bir ağın parçası olmak	Derinleşmeyen sosyal çevre ve yalnızlık Kısa süreli ilişkiler
Hukuk ve Finans	Vergi kaçakçılığı (sosyal olarak sürdürülebilir değil)	Çalışma izinleri, vizeler, vergi yükümlülükleri ve finansman yönetme konusunda yaşanan problemler
Yaşam Koşulları	İyileştirilmiş yaşam standartları	Daha düşük yaşam standartları ve bavul ile yaşamak

Kaynak: Julia Haking, “Dijital Nomad Lifestyle: A Field Study in Bali”, Master Thesis, KTH Royal Institute of Technology, 2017, s.31.

Demirel ve İli (2023) dijital göçebelerin Türkiye algısı başlıklı çalışmalarında, dijital göçebelerin deneyimlerini paylaştıkları Nomad List web sitesi aracılığıyla dijital göçebelerin deneyimlerini izlemişler ve Türkiye’de yeme-içme, konaklama ve ulaşım maliyetlerinin düşük olmasının dijital göçebeler için önemli bir tercih nedeni olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ancak güvenlik konusundaki olumsuz algıların özellikle kadın dijital göçebe sayısının düşük olmasına ve halkın yabancı dil konusundaki eksikliklerinin ülkenin tercih edilmesinde olumsuz bir etkiye neden olduğunu belirlemişlerdir.

3. ÜLKELERİN DİJİTAL GÖÇEBELER İÇİN GERÇEKLEŞTİRDİĞİ UYGULAMALAR

2023 yılında Amerika’da yapılan bir araştırmaya göre, aktif olarak çalışan 44-58 yaş arası X kuşağının bağımsız çalışanların %29’unu oluşturduğu, Y kuşağının %33’ünü, Z kuşağının ise bağımsız çalışanların %19’unu oluşturduğu görülmekte ve Z kuşağının iş yaşamına her geçen daha da fazla dahil olacağı düşünülürse bu oranın önemli ölçüde artacağı söylenebilmektedir (mbopartners.com/state-of-independence/13.03.2024).

Tam zamanlı bağımsız çalışanların oranı 2023 yılında %20 artarak, 26 milyona ulaşmıştır. Pandemi öncesinden (2019) bu yana bu alandaki büyüme %73’tür. Özellikle COVID-19 pandemisinden bu yana dijital göçebelik konusunun önem kazanması çok sayıda ülkenin dijital göçebeyi kendilerine çekmek adına özel vergilendirmeler, vizesiz konaklamalar ve özel vize uygulamaları oluşturmalarına; turizm acentelerinin ise bu doğrultuda yeni destinasyonlar belirlemelerine neden olmaktadır (Hannonen vd., 2023: 2).

Dijital göçebeleri turistik destinasyonlara çekmenin yolları hem devletler hem de turizm sektörü tarafından araştırılmakta ve göçebelerin karşılaştıkları olumsuzluklara çözümler bulunmaya çalışılmaktadır. Ji, Kim ve Kim (2024) yaptıkları araştırmada bu konuda bazı önerilerde bulunmaktadır. Bunlar;

- Yerel yönetimler bölgeye özgü cazip turizm kaynakları bulmalı ve dijital göçebelerin turizm ihtiyaçlarını karşılayacak özel içerikler üretmeli,
- Dijital göçebelerin bilgi iletişim teknolojilerini etkin bir şekilde kullanabilmeleri için uygun alt yapının oluşturulmasına önem verilmeli,
- Dijital göçebelerin iletişim kurduğu/kuracağı yerel halk ile yemekler, turistik mekanların tanıtılması ve sağlıklı yaşam içeriklerinin geliştirilmesi konusunda iş birliği yapılmalı,

- Uygun yerleşim ortamlarının oluşturulması ve mevcut sağlık hizmetlerinin geliştirilmesine önem verilmelidir.

Tablo 2’de dijital göçebelerin çalışma, sosyal, finansal ve temel yaşam ihtiyaçları yer almaktadır. Ülkelerin ve özellikle de yerel yönetimlerin bu ihtiyaçları göz önüne alarak çeşitli uygulamalar geliştirmeleri gerekmektedir.

Tablo 2. Dijital Göçebe İhtiyaçları

Dijital Göçebelerin İhtiyaçları	Uluslararası Paydaşlar	Destinasyon Temelli Paydaşlar	Kurumsal Paydaşlar
Çalışma	Uzaktan çalışma platformları	Ortak çalışma alanı operatörleri	Devlet yatırımları
Sosyal	Dijital göçmen platformları	Lokal dijital göçmen toplulukları	Destinasyon yönetimi
Finansal	Uluslararası finansal kuruluşları	Lokal finansal işletmeler	Ulusal bakanlıklar ya da otoriteler
Temel Yaşam	Online alışveriş ve lojistik platformları	Konaklama, yiyecek, perakendecilik işletmeleri	Yaşam işletmeleri

Kaynak: Lingxu Zhou, Dimitrios Buhalis, Daisy Fan, Adele Ladkin, Xiao Lian, “Attracting Digital Nomads: Smart Destination Strategies, Innovation and Competitiveness, Journal of Destination Marketing & Management, V.31, 2024, p.9.

Hannonen vd. (2023), Avrupadaki popüler bir dijital göçebe destinasyonu olan İspanya’daki Gron Canaria’da yaşayan dijital göçebeler ile yaptıkları görüşmeler sonucunda yerel halk ile dijital göçebeler arasında büyük ölçüde uyumun olduğunu ve hatta yerel halkın göçebeleri yeni yerliler olarak tanımladıklarını belirlemişlerdir. Dijital göçebe pazarının plansız büyümesinin bölgede istenmeyen sosyal doku değişimlerine neden olabileceği ve bu amaçla yerli halk ile sosyal etkileşimlerin uyumlu ve kontrollü olmasının gerekliliği üzerinde durdukları araştırmalarında, her iki taraf arasındaki iletişimin mutlaka izlenmesi gerekliliğini belirtmektedirler.

Dijital göçebeler, COVID-19 sonrası turizm endüstrisinde önde gelen pazarlardan biri olmuştur ve bu nedenle de çalışanlara dijital göçebe vizesi verilmesi konusu birçok ülke tarafından dikkate alınmıştır. Örneğin, Estonya Ağustos 2020’de turizm amaçlı 90 günlük sınıra kıyasla profesyonel çalışanlara 1 yıllık dijital göçebe vizesi vermeye başlamıştır. Benzer şekilde İspanya 6-12 ay süreyle geçerli olan dijital göçebe vizelerinin verildiğini duyurmuştur. Tayland ve Endonezya da aynı uygulamayı düşünmektedir. Portekiz’in Atlantik Okyanusu’ndaki Maderia Adası, dijital göçebe köyü olan “Dijital Göçebeler Maderia”yı kurmuştur. Japonya da özellikle az

nüfuslu kırsal turizmin gelişmesi için buna benzer uygulamaları gündeme getirmektedir (Matsushita, 2022: 220).

Endonezya ve Tayland örneğini takip eden birçok ülke, özellikle seyahatin kısıtlandığı COVID-19 döneminde dijital göçbeleri çekmenin olanaklarını görmeye başlamıştır. Haziran 2020’de Estonya, görevlerini telekomünikasyon teknolojisini kullanarak uzaktan yerine getiren konumdan bağımsız çalışanlar için maksimum bir yıl kalma izni veren bir “dijital göçebe vizesi” uygulamaya koymuştur. Coronavirüs pandemisinden kaynaklanan ekonomik zorlukların ışığında, Temmuz 2020’de Barbados hükümeti, uzaktaki çalışanları adada kalmaya davet etmek için “12 aylık Barbados Hoş Geldiniz Damgası” uygulamaya başlamıştır. Temmuz 2020’de Gürcistan hükümeti, ekonomiyi canlandırmak ve pandemiden sonra sınırları güvenli ve kontrollü bir şekilde yavaş yavaş yeniden açmak için uzaktaki çalışanları ve serbest meslek sahibi kişileri orada yaşamaya ve çalışmaya çekmeyi amaçlayan yeni bir vize politikası oluşturmuştur. 2020 yılı itibarıyla Meksika, Portekiz ve Buz Ülkesi dahil olmak üzere on altı ülke sınırlarını dijital göçebelere açmıştır. Ocak 2021’de Hırvatistan dijital göçebe vizesi girişimine katılmıştır (Chevtaeva ve Denizci-Guillet, 2021).

İli ve Büyükbaykal (2023), dijital göçbelerin sıklıkla kullandığı bir platform olan Nomad List aracılığıyla elde ettikleri bulgular temelinde, dijital göçbelerin çoğunlukla web tasarımı, içerik üretimi, yazılım geliştirme, dijital pazarlama, veri mühendisliği, sosyal medya yönetimi, danışmanlık, öğretmenlik, grafik tasarımı ve çevirmenlik gibi meslekleri gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. Bu nedenle alt yapının etkinliği (internet hızı gibi), aylık ortalama yaşam maliyetleri ve iklim koşullarının dijital göçbelerin konaklayacakları destinasyonları belirlemelerinde büyük etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Hamurcu Ulubaş (2022) Metaverse ve çevrimiçi mobil çalışma ile ilgili yaptığı çalışmada, Metaverse’ün kent, kent-bölge ve bölge düzeyinde çalışma alanlarının oluşturulmasına yönelik arazi kullanımı stratejilerini etkileyeceğini, iş ilişkilerinin tekrar düzenlenmesi gerekliliğini doğuracağını ve küresel ölçekte piyasa mekanizmalarını değiştireceğini belirtmektedir. Ayrıca Metaverse’ün dijital göçbeler için alternatif bir çevrimiçi çalışma ortamı olarak öne çıkacağını ifade etmektedir.

Mourato ve arkadaşları (2023) Portekiz’de yaşayan dijital göçbeler ile yaptıkları görüşmeler sonucunda, dijital göçbelerin sosyal sorumluluk, çevresel kaygı, yenilikçilik, girişimcilik, sosyal girişimcilik ve özyeterlilik unsurları ile ilişkisini incelemiş ve klasik örgütsel sınırların dışında kalan yaşayan, farklı çalışma kültürlerine değer veren çağdaş girişimciler olduklarını,

yaşadıkları bölgedeki kurumsal sosyal sorumluluğa önem verdiklerini ve bu nedenle de kurumsal sosyal sorumluluk alanında yapılacak yatırımların onlarda yüksek girişimcilik tutumuna yol açtığını belirlemişlerdir. Dijital göçebelerin dış faktörler ve çevre ile etkileşime girdiklerinde sosyal girişimcilik konusunda özyeterliliklerinin arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

4. SONUÇ

Çalışanların iş-yaşam dengesinde ortaya çıkan farkındalıkları, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının ön plana gelmesi, teknolojiye meydana gelen gelişmeler sonucunda uzaktan çalışmanın mümkün olması, COVID-19 pandemisinin çalışma ve yaşam alışkanlıklarını değiştirmesi, Y kuşağının aktif olarak iş hayatında yer alması gibi nedenlerle dijital göçebelik kavramı her geçen gün daha da belirgin şekilde gündeme gelmektedir. Bu ise, çalışırken seyahat etme amacıyla hareket halinde olan dijital göçebelerin çalışma hayatında önemli değişikliklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Dijital göçebelik ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında daha çok kavramsal ya da nitel çalışmaların ağırlıkta olduğunu ve dijital göçebelerin bu yaşam ve çalışma tarzını seçme nedenleri, bu konuda işletmelerin yaptıkları uygulamalar, göçebelerin emeklilik ve sigorta uygulamaları, ülkelerin ve turizm destinasyonlarının gerçekleştirdikleri kolaylıklar ile ilgili çalışmaların olduğunu görmek mümkündür. Uzun vadede dijital göçebelerin yerel halk ile oluşturdukları kültürel değişimin sonuçları ve çalışanların örgütsel aidiyeti, bağlılığı, liderlik ile ilgili düşünceleri, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme durumları, örgütsel güven ve adalet kavramlarına ilişkin algıları gibi konulara örgütsel davranış açısından yaklaşacak birçok çalışmanın yapılacağı düşünülmektedir.

Dijital göçebeliliğin farklı çalışma alanları açısından detaylı bir şekilde incelenmesi ve literatüre bakıldığında daha çok olumlu yönlerine odaklanılmasına rağmen belki de birçok olumsuz sonuç doğurduğunun tespit edilmesi mümkün olacaktır. Örneğin, iş anlamında uluslararası istihdam politikalarını nasıl etkilediği, yaşam tarzlarının aile yapıları ve kültürel değerler anlamında oluşturacağı sonuçların incelenmesi, ev sahibi topluluklarda ya da iş yapma biçimlerinde oluşturacağı değişimlerin gözlenmesi, dijital göçebelerin motivasyon düzeylerinin arttırılabilmesi için neler yapılması gerektiği, esnek çalışma saatlerinin verimliliğe etkisinin ve uzaktan çalışmanın üretkenliğe etkisinin değerlendirilmesi, ortaya çıkaracağı sosyal dinamiklerin detaylı bir şekilde analiz edilmesi, yalnızlık duygusu ve aidiyet eksikliği gibi konulara odaklanılması gerekmektedir.

Kaynakça

- Akın, M. Ş. (2021). Dijital göçebelik: Deneyim ve özgürlük. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(1), 41-52.
- Aroles, J., Bonneau, C., Bhankaraully, S. (2023). Conceptualising 'meta-work' in the context of continuous, global mobility: The case of digital nomadism. *Work, Employment and Society*, 37(5), 1261-1278.
- Bednorz, J. (2024). Working from anywhere? Work from here! Approaches to attract digital nomads. *Annals of Tourism Research*, 105, 103715.
- Chevtava, E., & Denizci-Guillet, B. (2021). Digital nomads' lifestyles and coworkation. *Journal of Destination Marketing & Management*, 21, 100633.
- Christoph, M. (2021). Digital Nomadism As A Key Perspective Of Changes In The Labour Market. *Lifelong Learning/Celoživotní Vzdělávání*, 11(1).
- Cook, D. (2023). What is a digital nomad? Definition and taxonomy in the era of mainstream remote work. *World Leisure Journal*, 65(2), 256-275.
- Bozdoğan, M. B. & Dağdelen, E. Ö. (2022). Seyahat, çalışma ve boş zamanın kesişiminde yeni bir grup: Dijital göçebeler. *İnsan Hareketliliği Uluslararası Dergisi*, 2(2), 270-297.
- Deniz, A. K. (2019). Dijital çağın hedonist çalışanları: Dijital göçebeler. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (5), 101-113.
- Düzgün, E., & Aliye, A. K. I. N. (2022). Yeni bir turist tipolojisi önerisi: Dijital göçebelik. *Abi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 596-612.
- Haking, J. (2018). Digital nomad lifestyle: A Field Study In Bali.
- Hamurcu, A. U. (2022). Dijitalleşen dünyada yeni çalışma koşulları: Metaverse ve çevrimiçi mobil çalışma. *İdealkent*, 14 (Özel Sayı), 26-45.
- Hannonen, O. (2020). In search of a digital nomad: defining the phenomenon. *Information Technology & Tourism*, 22, 335-353.
- Hannonen, O., Quintana, T. A., & Lehto, X. Y. (2023). A supplier side view of digital nomadism: The case of destination Gran Canaria. *Tourism Management*, 97, 104744.
- Hemsley, J., Erickson, I., Jarrahi, M. H., Karami, A. (2020). Digital nomads, coworking and other expressions of mobile work on Twitter, *First Monday*.
- İli, B., Büyükbaykal, G. N. (2022). A bibliometric analysis of digital nomad researches. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12 (Dijitalleşme), 306-319.
- İli, N. D. (2023). Dijital Göçebelerin Türkiye Algısı. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 10(1), 30-56.

- Ji, Y., Kim, S. M., & Kim, Y. (2024). A Way to Attract Digital Nomads to Tourist Destinations in the New Normal Era. *Sustainability*, 16(6), 2336.
- Khatri, P., & Shukla, S. (2022). Digital Nomadism: A Systematic Review and Research Agenda. *SCMS Journal of Indian Management*, 19(3).
- Lacárcel, F. J. S., Huete, R., & Zerva, K. (2024). Decoding digital nomad destination decisions through user-generated content. *Technological Forecasting and Social Change*, 200, 123098.
- Matsushita, K. (2023). How the Japanese workcation embraces digital nomadic work style employees. *World Leisure Journal*, 65(2), 218-235.
- mbopartners.com/state-of-independence/13.03.2024.
- Mourato, I., Dias, Á., & Pereira, L. (2023). Estimating the impact of digital nomads' sustainable responsibility on entrepreneurial self-efficacy. *Social Sciences*, 12(2), 97.
- Orel, M. (2019). Coworking environments and digital nomadism: Balancing work and leisure whilst on the move. *World Leisure Journal*, 61(3), 215-227.
- Stickel, M. D. (2020). Challenges and opportunities of digital nomadism and its implications for tomorrow's workforce. *Management from the NOVA-School of Business and Economics, Lisbon*.
- Zhou, L., Buhalis, D., Fan, D. X., Ladkin, A., & Lian, X. (2024). Attracting digital nomads: Smart destination strategies, innovation and competitiveness. *Journal of Destination Marketing & Management*, 31, 100850.