

# Ay Işığında Çalışmak: Nedenleri ve Sonuçları ile Bir Değerlendirme

Ayşe İpek Koca Ballı<sup>1</sup>

Erdinç Ballı<sup>2</sup>

## Özet

Bilim ve teknolojiadaki hızlı ilerlemeler, insan yaşamını kolaylaştıran ve birçok yeni olanak sunan dönüşümlere yol açmaktadır. Bu değişimlere uyum sağlayabilmek ve çağın gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip olabilmek, bireyler için önemli bir gereklilik haline gelmiştir. Bu bağlamda, sürekli öğrenme ve gelişim, bireylerin hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarında başarıya ulaşmalarını sağlayan temel unsurlardan biridir. Çalışanların, mevcut işlerinin yanı sıra ek gelir kaynakları arayışına girmeleri ve farklı alanlarda bilgi-beceri birikimi sağlamaları, bu hızlı değişim sürecine uyum sağlamalarına yardımcı olabilir. Ay ışığında çalışmak, yani birincil işin dışında ek bir işte çalışma, bu arayışın bir sonucu olarak giderek yaygınlaşan bir olgu haline gelmiştir. Bu çalışma, ay ışığında çalışmanın nedenlerini ve sonuçlarını çok yönlü bir bakış açısıyla ele almayı ve değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Çalışanların ek gelir elde etme ihtiyacı, kariyerlerini geliştirme isteği, hobilerini finanse etme arzusu, yeni beceriler kazanma ve farklı sektörleri deneyimleme fırsatı gibi çeşitli faktörler, ay ışığında çalışmayı tetikleyen nedenler arasında sayılabilir. Ancak, ay ışığında çalışmanın potansiyel faydalarının yanı sıra, göz ardı edilmemesi gereken olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Fazla çalışma ve yoğun tempo, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını olumsuz etkileyebilir, stres seviyelerini artırabilir ve iş-yaşam dengesini bozabilir. Ayrıca, birincil işte performans düşüklüğüne, odaklanma sorunlarına ve işverenle çıkar çatışmalarına da yol açabilir. Bu çalışma, ay ışığında çalışmanın hem bireyler hem de işletmeler açısından potansiyel faydalarını ve olası risklerini, nedenlerini ve sonuçlarını çok yönlü bir bakış açısıyla ele almayı amaçlamaktadır. Böylece bu konuda daha bilinçli kararlar alınmasına ve mevcut durumun daha iyi anlaşılmasına katkı sağlamak hedeflemektedir.

1 Doç. Dr., Çukurova Üniversitesi, Kozan İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, ikocaballi@cu.edu.tr, 0000-0001-7808-5807

2 Doç. Dr., Çukurova Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, eballi@cu.edu.tr, 0000-0001-5111-1868

## GİRİŞ

Bir ülkenin ekonomik büyümesine katkı sağlamanın en temel yollarından biri emek ve emeğin üretkenliğidir. Emeğin üretkenliği işsizlik seviyesinin azaltılması ile birlikte mevcut beşeri sermayenin tam kapasite ile kullanılması ile mümkündür. Günümüzün küreselleşmiş ekonomi çağında, örgütsel sınırlar daha belirsiz hale gelmekle birlikte, geleneksel örgütsel kariyerler daha az arzulanır hale gelmiştir (Arthur vd., 2005). Farklı kuruluşlar ve işler arasında deneyimler dizisi kazanan çalışanlar, geleneksel varsayımların ötesinde bir dizi istihdam biçimi almakla karakterize edilen bir kavramın -sınırsız bir kariyer- ortaya çıkmasına yol açmıştır (Peiperl vd., 2002). Bu sınırsız kariyer çağında, artan sayıda çalışan ek iş yapmaya başlamaktadır. Bir bireyin iki veya daha fazla işte çalışıyor olması ile açıklanan ay ışığı kavramı, günümüzde hem gelişmiş hem de gelişmekte olan bölgelerin işgücü piyasalarında öne çıkan bir özellik haline gelmiştir (Weerathunga ve Samaraweera, 2018). Bununla birlikte, günümüzde tek bir kaynaktan elde edilen gelir çoğu zaman yeterli görünmemektedir. Bu nedenle, dünya nüfusunun büyük bir kısmı para kazanmak ve çeşitli gereksinimlerini karşılamak için yeni yollar bulmaktadır. Dahası, artan rekabet seviyeleri ve teknolojik gelişmeler de çalışanların bilgi ve deneyim kazanmak için birden fazla işte çalıştığı durumlara yol açmaktadır. Bu da ek iş yapma ile sonuçlanmaktadır (Sheth ve Bhatt, 2024).

Bununla birlikte ay ışığı kavramı olumlu özelliklerinin yanı sıra birçok olumsuzluğu da beraberinde getirme riskine sahiptir (Johannessen ve Hagen, 2014). Özellikle birçok yönetici, çalışanların ek işlerinin işe bağlılıklarını azaltma şansı olduğunu düşünerek ek iş yapma ile ilgili katı kuralları uygulayabilmektedir. Buradan yola çıkarak bu bölümde ay ışığı kavramı açıklanmış olup, ay ışığı sendromunun avantaj ve dezavantajlarının üzerinde durulmuştur. Bununla beraber bireylerin ikinci bir iş yapmalarına motivasyon sağlayan faktörler ile ay ışığı türlerini açıklamak da amaçlanmıştır.

### 1. Ay Işığ Sorunu Kavramı

Ay ışığı sorunu kavramı olarak, genellikle insanların birincil bir işi varken aynı anda bir veya iki işte çalışması anlamına gelmektedir (Betts, 2011). Düzenli istihdam içerisinde birinin, çalışma saatleri dışında haftada 12 saat ya da daha fazla bir süre başka bir işte çalışmasını ifade eden ay ışığı sorunu (Akoğlan-Kozak 2009), ortak ev masraflarını karşılamak amacıyla birçok profesyonel için bir ek gelir alternatifi haline gelmektedir (Heineck, 2009). Asıl işverenimize haber vermeden fazladan bir işte çalışmak olarak da bilinen ay ışığı kavramı, aynı zamanda bir çalışan tarafından yapılan yan iş veya

ikili kariyer olarak da adlandırılmaktadır (Betts, 2011). Ay ışığında çalışma; hafta sonları yarı zamanlı çalışma, tam zamanlı işiyle ilgili bir alanda serbest çalışma veya yan iş kurma gibi birçok biçim alabilir (Prasad vd., 2024). Ay ışığında sorunu olarak da bilinen ek iş yapma, bir bireyin birçok kişisel veya profesyonel nedenden dolayı belirli bir zamanda birden fazla kazanç kaynağına dahil olduğu durumdur (Nikam vd., 2023). Shishko ve Rostker'e (1976) göre, 'ay ışığı' terimi ikinci iş, ikili kariyer ve çoklu kariyer ile eş anlamlıdır. Bir kişi, hâlâ birincil işine bağlıysa, ancak aynı zamanda daha fazla para kazanmak için başka bir işi varsa, ay ışığından bahsetmek mümkündür.

"Ay ışığı" kavramının kökenleri ve evrimi büyüleyicidir. İlk başta, suç faaliyetlerinde bulunmak için ay ışığından yararlanan hırsızların faaliyetleri için argo bir terim iken, yirminci yüzyılda sığır gütmek ve ay ışığında geyik avlamakla bağlantılı olarak da kullanılmıştır (Metcalf, 2002). Bugün ise Oxford Sözlüğü'nün çevrimiçi versiyonuna göre ay ışığı kavramını "kişinin düzenli çalışmasına ek olarak, genellikle gizlice ve geceleri ikinci bir işi olması" şeklinde tanımlamaktadır (Manzella, 2019). Bu terminoloji, "ayın ışığı altında yürütülen" işi ifade etmesi bakımından mecazidir, yani kişinin birincil işverenin bilgisi olsun veya olmasın geceleri gerçekleştirdiği iş anlamına gelmektedir (Collins, 2018).

Ay ışığında çalışmayı açıklamak için çeşitli teorik çerçeveler kullanılmıştır. Betts (2011) ek iş yapmayı iki çerçeveye ayırmıştır, bunlar finansal/ekonomik yaklaşım ve bireysel/mizaşsal ek iş yapma yaklaşımıdır. Finansal yaklaşıma göre, ekonomik nedenlerin/finansal gerekliliklerin karşılanmasının ek iş yapma tercihlerinin arkasındaki motivasyon sebebidir. Mizaşsal yaklaşıma göre ise daha fazla enerji ve daha yüksek istek, başarı ve tatminin ek iş yapma tercihlerinin arkasındaki motivasyon kaynağıdır.

## 2. Ay Işığı Sorununun Nedenleri

Çoklu iş sahibi olma, hem en düşük gelir grubundakilerin "ihtiyaçları" hem de en yüksek gelir düzeyindekilerin "özlemleri" ile yakından ilişkilidir. (Alden ve Saha, 1980). İnsanların ikinci bir işe girmek için farklı nedenleri bulunmaktadır. Bazıları bunu bir kariyer değişikliği hamlesinin başlangıcı olarak yapmakta ve tam geçiş yapmadan önce yeni bir kariyer alanında deneyim kazanmaktadırlar. Başka bir grup sadece geçim masraflarını karşılamak için birden fazla işte çalışmaktadır. Bir diğeri bunu (genellikle geçici olarak) ekstra para kazanmak için yapmaktadır. Son olarak bir grup ise ikinci işten zevk aldıkları için bunu yapmaktadırlar (Paxson ve Sicherman, 1996).

Finansal ihtiyaçlar, ay ışığında çalışmanın en yaygın nedenlerinden biridir. Birçok kişi yalnızca tam zamanlı işleriyle geçinemeyebilir ve gelirlerini desteklemek için ikinci bir işe yönelebilir (Rispele vd., 2014). Bununla beraber ekonomik açıdan, ek iş en az iki farklı nedenden kaynaklanmaktadır. İlki, birincil işte işin kazanma kapasitesini sınırlayan bir tür kısıtlama nedeniyle birçok kişi birden fazla işe sahip olabilmektedir; ikincisi ise ilk işte ödenen ücret, çalışmanın faydalarını ve maliyetlerini tam olarak yansıtmayabilmektedir (Akinde vd., 2020).

Standart emek-boş zaman modeli, insanların/işçilerin isteyerek daha fazla emek arz ettiğini, ancak işin işveren tarafından birincil işte sunulmadığını varsaymaktadır (Perlman, 1966). Birincil işte bu ek iş sağlanamaması nedeniyle, çalışan arzu edilen gelir düzeyine ulaşmak için ikinci bir işe yönelmektedir (Conway ve Kimmel, 1998). Allen (1998), birden fazla işte çalışmanın birincil işteki yetersiz istihdama karşı rasyonel bir tepkinin sonucu olduğunu savunmaktadır. Kişi ilk işten amaçlanan faydaya ulaşamadığında, birincil işte istenenden daha az saat çalıştığında, kalan mevcut çalışma saatlerini telafi etmek için ek bir iş arayabilir. Buna göre, çalışanların birincil işlerinde saat kısıtlaması olmasında dolayı isteseler de bunun üzerinde kazanamayacakları önerilmektedir.

Finansal sebeplerden bir diğeri ise birincil işteki düşük kazançlarla ilgilidir. İşletmelerin çoğunun sabit bir ücret düzeyi ve çalışma saatleri sunma politikası olduğundan (Shishko ve Rostker, 1976), verilen ücret üzerinden algılanan optimal çalışma saatlerinden farklı olan herhangi bir çalışma politikası faydayı maksimize eden bir çalışmanı ek iş yapmaya teşvik edecektir. Bunu yanı sıra Abdulkadir (1992), Florida Tüketici Anketlerinden elde edilen verileri kullanarak, finansal bir kısıtlamanın (mevcut harcama ihtiyaçları) mevcudiyetinin ek iş olasılığını artırdığını tespit etmiştir. Ücretli erkek çalışanların özelliklerini ve ek iş yapma olasılıklarının incelendiği çalışmada temel işlerde düşük kazanç ve diğer aile üyelerinin düşük gelirinin ek iş yapmanın en önemli sebeplerinden olduğu ortaya konmuştur (Tansel, 1995). Bir işten elde edilen gelirin üzerine ek para kazanma, tasarruf etme veya bazı ihtiyaçlarını karşılama her zaman ek iş yapmanın ve dolayısıyla ay ışığı sorununun sebeplerinden biri olmuştur (Kalra vd., 2023).

Çalışanların istenmeyen finansal sarsıntılarla (şoklarla) karşılaştıkları ve onları alternatif bir ihtiyati tasarruf kaynağı olarak ikinci bir iş aramaya motive edebilecek başka bir durum daha bulunmaktadır (Guariglia ve Kim, 2004). Amuedo-Dorantes ve Kimmel (2009), işsizlik oranı yüksek olduğunda, maaş düşük olduğunda ve gelecekte ekonomik durgunluğun artması beklentisi olduğunda işçilerin aile gelirlerini istikrara kavuşturmak

için ek iş yaptığını savunmaktadırlar. Benzer şekilde güvencesiz işlerde de, ikincil işler birincil işi kaybetme riskiyle başa çıkmak için bir sigorta aracı olarak algılanmakta, kişi birinci işi kaybetme riskini azaltmak için genellikle ikinci bir işe yönlendirmektedir (Jehan vd., 2019).

Aynı zamanda ikinci iş, Panos ve diğerleri (2009) tarafından önerilen bir beşeri sermaye çeşitlendirme aracıdır. Bir çalışan birincil ve ikincil işlerden farklı faydalar elde ettiğinde heterojenliğin neden olduğu iş portföyü güdüsü elde etmektedir (Renna ve Oaxaca, 2006). İş portföyü güdüsü boş zaman seçimi teorisi açısından incelenebilir. Bu güdüyü tatmin etmek için insanlar birden fazla işe başvururlar. Bu karar, ilk işteki saat kısıtlamasıyla değil, farklı iş deneyimi ve dolayısıyla çeşitlilik arzusuyla ilgilidir (Baah-Boatenget al. 2013). Bununla birlikte kişisel tatmin, bireylerin ek iş yapma niyetlerinin olmasının ve sadece işten zevk aldıkları veya onu tatmin edici buldukları için ikinci bir işe girmelerinin nedenlerinden biridir (Prasad vd., 2024).

Ay ışığı sorunu hem kamu sektöründe hem de özel sektör kurumlarında yaygın hale gelmiştir. Ancak araştırmalar, kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarından daha fazla ek iş faaliyetlerine katıldığını göstermektedir (Nunoo vd., 2018). Bu kısmen, özel sektör alanındaki etkili denetim ve izlemeyle açıklanabilir. Böylece çalışanların birincil işlerinden kaçmaları ve ikincil iş rollerine katılmaları için çok az yer kalmaktadır (Manyika vd., 2016). Bir kamu sektöründe kalıcı olarak istihdam edilen işçilerin, asıl işleri ikinci işler bulmalarına zamansal açıdan izin verdiği için de, ek iş yapma olasılıkları daha yüksek olabilmektedir. Kamu hizmetlerinde ek iş uygulamaları, çalışma programının esnekliği nedeniyle danışmanlar, bağımsız yükleniciler, kişisel işletmeler gibi çeşitli biçimlerde olabilmektedir (Friedman, 2014).

Akmaliah ve Hisyamuddin (2009), kendi işini kurmak isteyen ve ek iş yapan kişilerin girişimcilik isteklerinin, istedikleri alanda nabız yoklamaları ve deneyim kazanmaları için bir yol sağlayabileceğini belirtmiştir.

Çalışmayan bir eşe sahip olma erkek çalışanların ikinci bir işe sahip olmasını sebeplerinden biri olarak ortaya çıkmaktadır (Tansel, 1995). Husain (2014) erkeklerin, eşlerinin iş gücüne katılımının yerine ikinci bir işte çalışma kararları alabileceklerini belirtmiştir.

Ek iş yapma yani ay ışığında çalışmanın sebeplerini aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür (George, S. ve George, H., 2022):

*1. Parasal nedenler:* Bir çalışanın işe koyduğu çabanın ödülü olarak, para en büyük faydadır. Ücret seviyesinin çok yüksek olmadığı Hindistan gibi bir ülke, çalışanlarını temel ihtiyaçlarını karşılamak için birden fazla işte çalışmaya teşvik etmektedir.

2. *İşyerinde Deneyim*: Çalışanların kendi alanlarında daha fazla deneyim kazanmak istemeleri yaygındır. Kısa bir süre içinde, aynı anda iki iş yapmak, onların maksimum deneyim kazanmalarını sağlamaktadır.

3. *Beceri Edinimi*: Çalışanlar tarafından yeni beceriler öğrenilir ve bu da kişisel gelişimlerini artırmaya yardımcı olur. Artan beceri setiyle ise istihdam edilebilirlikleri daha da mümkün olmaktadır.

4. *Mevcut kariyer seçenekleri hakkında bilgi edinme*: Çalışanların mevcut kariyer seçimlerinden memnun olmaması yaygındır. Mevcut pozisyonlarından ayrılmadan başka kariyer seçeneklerini keşfetmek istemeleri mümkündür. Aynı anda ikinci bir işe girerek farklı alanlarda yeni fırsatlar keşfedebilmektedirler.

5. *İstihdam Güvenliği*: Çalışanlar işlerinin istikrarı konusunda endişelidirler. Bir çalışanın ilk işi bu istikrarı sağlamaya elverişli olmadığında, temel ihtiyaçlarını karşılamak için başka bir işi kabul edebilmektedirler.

6. *Bir işe başlama adımları*: Çalışanların kendi işlerini kurmak istemeleri yaygındır. Bir işletmenin ilk aşaması yatırım gerektirir ve getiriler ise daha sonra gelmektedir. Bu yüzden çalışanlar işte kalma ve bunu bir şok emici olarak görme eğilimindedirler.

### 3. Ay Işığ Sorunu Türleri

Banerjee'nin (2012) ay ışığını mavi ay ışığı, çeyrek ay ışığı, yarım ay ışığı ve tam ay ışığı olmak üzere dört kategori altında incelemiştir:

#### 3.1. Mavi Ay Işığ

*Banerjee (2012)*, bunu, işçilerin mevcut işlerinden ve ilgili ücretlerinden memnun olmadıklarında yarı zamanlı iş alternatifleri aramaya çalıştıkları zaman olarak tanımlamıştır. Ancak yarı zamanlı bir iş bulamayınca çabaları boşa gitmektedir. Bu sonuçsuz çaba ve sonuçları, mavi ay ışığı olarak adlandırılmaktadır (Kumaresh ve Devi, 2020). Kuruluşların farklı performans değerlendirme sistemleri vardır ve bunları politikalara göre uygulamaktadırlar. Çalışanlar ilerleyen zamanlarda ücret ve maaşlarda zam talebinde bulunacaklardır. Yönetim aynı şekilde olumlu karşılık verecek ve çalışanların maaşlarına artış sağlayacaktır. Çalışanların bir kısmı bu artıştan memnun kalacak ve harcamalarını ayarlayacaktır. Diğerleri tatmin olmayacak ve ek gelir için ikinci bir iş deneyeceklerdir. Ancak bu fırsatın kendilerine sunulmadığı, yeni bir iş bulamadığı ve bu nedenle ek gelir elde edemediği bir durum ile karşı karşıya kalabileceklerdir. Bu durum mavi ay ışığı olarak adlandırılmaktadır (Kumaresh & Devi, 2018; Tewari, 2020).

### 3.2. Çeyrek Ay Işığı

Bir çalışanın mevcut işinin yanı sıra yarı zamanlı çalışmaya başlaması ve zamanının bir kısmını yarı zamanlı işte geçirmesine çeyrek ay ışığı adı verilmektedir. Bu normalde çalışan tarafından mevcut maaşını artırmak ve temel isteklerini karşılamak için yapılmaktadır (Kumaresh ve Devi, 2020). Bu tür ek iş, çalışanın mevcut maaşı veya geliri ile giderlerini karşılayamadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden çalışan geçimini sağlamak ve ek bir gelir elde etmek için yarı zamanlı bir işe girmek istemektedir. Bir çalışan kariyerine genellikle düşük bir pozisyondan başlamaktadır. Çalışanın bekârlık sürecinde her şey yolunda giderken, aile hayatına girmesi ile sorumlulukları ve dolayısıyla masrafları artmaktadır. Aileyi geçindirmekten çocuk eğitimine kadar mevcut gelirle idare etmek zor bir almaktadır. Bu şartlarda çalışanın yarı zamanlı bir iş arayarak gelirini arttırmak istemesi çeyrek ay ışığına yol açmaktadır. (Banerjess, 2012; Tewari, 2020).

### 3.3. Yarım Ay Işığı

Bazı çalışanlar, maaş beklentileri çok yüksek olduğu için mevcut işlerinde elde ettiği gelirlerden memnun olmamaktadırlar. Bu gruptakiler sadece lüksün ve rahat bir yaşam tarzının tadını çıkarmak için ek iş yapmaktadırlar ve büyük gelir elde etmek için zamanlarının yarısını asıl işi yerine başka bir işte harcamaktadırlar. Bu durum yarım ay ışığı olarak adlandırılmaktadır (Arogundade vd., 2019). Bununla birlikte güvenli bir geleceğe sahip olmak veya yeni bir iş kurmak için yeterli miktarda tasarruf etmek isteyebilmektedirler. Bu tür çalışanlar ikinci bir iş bulmak ve zamanlarının %50'sini normal işleri yerine bu ikinci yarı zamanlı işte çalışarak geçirmektedirler. Bu tür çalışanlar kendi işlerini kurmak istedikleri takdirde, devlet ve finans kurumları kredi ve fon sağlayarak onları teşvik etmektedirler. Çalışan yetenekli ve becerikli ise, bu iş ona kar getirebilmekte ve aynı zamanda lüks yaşam tarzını da destekleyebilmektedir. Bununla birlikte çalışan, zamanının ve kaynaklarının %75'ini ikini işine harcarsa, bu durum üç çeyrek ay ışığına yol açabilmektedir (Kumaresh ve Devi, 2018; Tewari, 2020).

### 3.4. Tam Ay Işığı

Banerjee (2012), bu durumu, çalışanın mevcut çalışma süresinin tamamını ek iş veya işletmeye ayırmasının muhtemel olduğu durum olarak açıklamıştır. Çalışanlar ihtiyaç anında geri dönmek için önceki işlerinde kalmaya devam etmektedirler. Sosyal ve mali durumlarını neredeyse ek işlerinin belirlediği bu tür, tam ay ışığı olarak tanımlanmaktadır (Arogundade vd., 2019). Tam ay ışığında çalışanlar genellikle aile, arkadaşlar, kültür ve toplumun etkisi altındadır ve bu faktörler daha fazla para kazanması için zihinsel bir baskı



oluşturmaktadır. Bu baskının üstesinden gelmek için bu tür çalışanlar çoğu zaman yeni bir girişim başlatmaktadırlar. Ancak ihtiyaç anında bir amortisör görevi görebileceği için asıl işlerinde de kalmaya devam etmektedirler (Tewari, 2020).

#### 4. Ay Işığında Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları

Ay ışığının avantajları/faydaları bu uygulamaya dahil olan çalışanlar için geçerli olduğu, ancak ay ışığının dezavantajları/eksileri, ikinci bir işe sahip çalışanların birincil işvereni olarak hareket eden kurumsal şirketlerle ilgili olduğu düşünülmektedir (Dharshini vd., 2023). Ancak bireyin iki iş yaparak kendini geliştirmesi, becerilerini arttırması durumunda birinci iş için de avantajlar sağlaması söz konusu olabilmektedir (Banerjee, 2012). Bu anlamda bu bölümde ay ışığında çalışmanın avantaj ve dezavantajları açıklanmıştır.

##### 4.1. Ay Işığında Çalışmanın Avantajları

İster ikinci bir iş, ister ilk iş olsun, her işten farklı olsa da, faydalar türetilmiştir. İkinci bir iş, birincil işte karşılanamayan ihtiyaçların/isteklerin karşılanması için bir araç olabilmektedir. Başka bir deyişle, tek bir çalışanın iki veya daha fazla farklı işyerinde farklı faydalar sağlaması, yani işlerin heterojenliği çalışanlar tarafından arzulanabilir (Kimmel ve Conway, 2001; Renna ve Oaxaca, 2006). Birden fazla kuruluşta birden fazla işte çalışmak, ek iş olarak çalışanlara birincil işlerinde edinemeyecekleri deneyim, motivasyon ve anlamlılık sağlayabilir (Atherton vd., 2016). Bununla birlikte ek iş, kişisel değeri en üst düzeye çıkarmak amacıyla bir kendini geliştirme yolu olarak da görülebilir (Beynon, vd., 2015). İkinci bir iş yapma finansal kısıtlamalardan doğabilecek sorunları çözenin bir yolu olarak görülürken, aynı zamanda mesleklerinde pratik yapma ve uzmanlık biriktirebilme sağlaması ile sürekli olarak kişinin kariyerinin ilerlemesine yardımcı olabilmektedir. Bu anlamda bir beşeri sermaye çeşitlendirme aracıdır demek mümkündür (Panos, vd., 2009).

Bir kişinin aynı anda iki ayrı şirkette çalışırken ek iş yapması durumunda çeşitli becerilerinin artması söz konusudur (Paxson ve Sicherman, 1994). Sadece bir işte çalışan çalışanlarla karşılaştırıldığında, ek iş yapanlar çoklu görev yapabilir ve daha iyi zaman yönetimi becerilerine sahip olabilirler. Bu nedenle, şirketlerin faydalanabileceği ilerici özellikler vardır (Banerjee, 2012). Diğer yandan ek iş yapmak çalışanlar için faydalı olabilir çünkü ek gelir, motivasyon, statü kazanırlar ve işlerinden duydukları memnuniyet artabilir (Kulikowski, 2019; Tewari, 2018). Benzer şekilde ek iş, iş ve iş dışı



tatmin düzeyinin artmasıyla sonuçlanabilir, işte iyileştirilmiş bir davranışla refahın arttığına dair hisler artabilir.

Kendi işini kurmak isteyen kişiler genellikle yeni bir iş kurarken günlük işlerine ikinci bir işte çalışmadan faydalanabilir. Bir işletme olarak ay ışığında çalışma yani ikinci bir işte çalışma, sıfırdan bir iş kurmanın getirdiği riskleri en aza indirir. Girişim projeleri genellikle ilk birkaç ayda finansal olarak sonuç vermez, bu nedenle tam zamanlı çalışmak kendi kurduğunuz işinize bir şans verebilir. Ayrıca esas işten ayrılma döneminde bu ikinci iş kişinin işsiz kalmasını da önlemektedir (Akoğlan-Kozak 2009).

#### 4.2. Ay Işığında Çalışmanın Dezavantajları

“Ay ışığı” olarak bilinen kariyer geliştirme yaklaşımının temel zorluğu, çalışanların hem normal çalışma saatleri içinde hem de dışında tipik iş sorumlulukları için gereken enerjiyi harcamaya yönlendirilmesi, ek gelir kaynakları ve benzeri rehberliklerin peşinde koşulmasıdır; bu da optimum performans seviyelerinin altına düşen çalışma saatlerine yol açabilir. Birçok araştırmacı tarafından ay ışığında çalışmanın çalışanın birincil iş performansı üzerindeki olumsuz etkileri olduğu düşünülmektedir (Johannessen ve Hagen, 2014). Ayrıca, ek iş yapan işçilerin daha az iş içeriği ve daha az terfi fırsatları yaşadıkları belirtilmektedir. Bu, ek iş yapan çalışanın birincil işlerindeki performansının yüksek oranda etkilendiği ve performanslarının her zaman eksik veya zayıf olduğu ve çoğu zaman tükenmişlik yaşadıkları anlamına gelmektedir. Ayrıca Lotich (2010)’e göre çalışanların izin günlerinin sayısı ve bilgi hırsızlığı olasılığı ek iş yapması nedeniyle artmaktadır.

Ay ışığında çalışma durumu, gizli bilgilerin kötüye kullanılmasını ve bazı işletmelerin müşterileriyle yaptıkları anlaşmaların ihlal edilmesini içerebilmekte, şirket kaynaklarının bireysel çıkarlar için kullanılması sorunu yaşanabilmektedir (Dharshini vd., 2023). Bununla birlikte, çalışanlar kaynakları feda etme eğiliminde oldukları ve birincil işlerine yalnızca az miktarda zaman ayırmaya hazır oldukları için farklı olumsuzluklara da sebep olabilmektedirler (Banerjee, 2012). Ayrıca ay ışığı (ikinci iş) personelin genel katılımında ve bağlılığında azalmaya yol açabilmektedir. Bilgiye sahip olmanın bir sonucu olarak beceri aktarılabilirliği nedeniyle bireyin iş değiştirmesi muhtemel olabilmektedir (Shaw, 1987).

Ay ışığında çalışmanın yaratacağı sorunlar şu şekilde sınıflandırılabilir (Dharshini vd., 2023; Tewari, 2018):

1. *Düşük Üretkenlik:* Çalışanlar iki veya daha fazla işte çalıştıklarında, mevcut işe odaklanmadıkları için performansları sekteye

uğrayabilir. Bu nedenle üretkenlikleri azalabilir ve bu da görevlerin tamamlanmamasına yol açabilir.

2. *Yorgun Çalışanlar ve Sağlık Sorunları:* Daha fazla işte çalışan çalışanlar fiziksel ve ruhsal sağlık açısından kendilerini bitkin hissederler. Kaygı ve yorgunlukla ilgili sağlık sorunlarıyla karşı karşıya kalabilirler. Bu nedenle bu çalışanlar işlerinde en iyi performansı gösteremezler. Aşırı yüklenmiş iş nedeniyle çeşitli sağlık sorunlarıyla karşı karşıya kalabilirler. Zayıf beslenme, uyku eksikliği ve egzersiz, çalışanın sağlığını etkileyebilir. Uzun saatler çalışmaktan dolayı çalışanın dikkati dağılabilir, verimsiz hale gelebilir ve fiziksel yorgunluk nedeniyle iş sorumluluklarını ihmal edebilir.
3. *Etik Sorunlar:* Bir çalışan aynı sektörde ek iş yaptığında etik bir ikilem ortaya çıkar. Çalışanın her iki işverenden de bilgi paylaşması sorunu ile karşı karşıya kalınabilir. Bu da, işletmenin gizli bilgilerinin paylaşılmasıyla sonuçlanabilir. Çalışanın gizli bilgileri korumanın önemini anlaması gerekmektedir. Ayrıca, herhangi bir çalışan şirketin hem fiziksel hem de entelektüel kaynaklarını diğer şirket için kullanırsa, etik sorun ortaya çıkabilir. Bu durum hırsız olarak kabul edildiğinden, çalışan hırsızlık suçlaması ile karşı karşıya kalabilir.
4. *Rekabet Tehdididi:* Çalışanlar mevcut işleriyle başka bir iş yaptığında veya mevcut işe benzer kendi işini kurduğunda, mevcut işveren için bir rekabet tehdidi oluşur. Bu da aralarında çıkar çatışmasına yol açabilir.

Temel işte kullanılması gereken enerjinin diğer bir işte kullanılıyor olması bu durumun bir kariyer engeli olarak algılanmasına yol açmaktadır. Bu durum, yöneticiler tarafından bireylerde düşük performans, işe geç gelme, erken ayrılma ya da devamsızlığa ve iş sadakatini azaltmaya yol açtığı iddiasıyla pek kabul görmemekte ve iki işte çalışanların işletme içindeki kariyer ilerlemeleri engellenmektedir. Bu durumun getirdiği diğer bir sorun ise; kişinin yaptığı her iki işi de aynı önemde görmesi ve çift kariyerli bir ilerleme kaydetmeye çabalamasıdır (Akoğlan Kozak 2009, 93).

Her şirketin ek iş yapma konusunda farklı bir politikası olabilir. Bazı işletmeler ek iş yapma konusunda hâlihazırda politikalar oluşturmuşken, bazıları henüz bunu yapmamıştır. Ancak, çıkar çatışması yarattığı için, işletmelerin çoğu çalışanlarının aynı sektördeki firmalarda çalışmasını yasaklamaktadır. Ek iş yapma konusunda ayrı bir politikaları olmasa bile, bazı işverenler çalışanların iş teklif mektubuna bir feragatname ekleyerek iki işte çalışmasını yasaklamaktadır (Dharshini vd., 2023).

## 2. Ay Işığ Sorunu ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Ay ışığı konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde genel olarak bilişim ve eğitim sektörü çalışanları üzerine yapılan çalışmaların ağırlıkta olduğu ve bu sektörlerde ek işte çalışmanın yaygın olduğu görülmektedir. Ayrıca yapılan çalışmalara örgütsel bağlılık, iş tatmini gibi iş tutumların ay ışığına etkisi sıkça incelenmiştir. Tablo 1'de ay ışığı ile ilgili yapılmış bazı çalışmalara sonuçları ile birlikte yer verilmiştir.

*Tablo 1. Ay ışığı kavramı ile ilgili yapılmış çalışmalar*

Yazar	Başlık	Sonuç
Prasad vd. (2024)	İş tatmini ve ek iş yapma niyetlerine bağlılık ve İK uygulamalarının aracı ve düzenleyici etkilerini belirlemeye yönelik ampirik bir çalışma	Yazarlar, fazladan çalışma olgusu, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve fazladan çalışma niyetleri arasındaki ilişkileri değerlendirerek incelemiştir. Beş yansıtıcı yapı için veri toplanmıştır: iş tatmini, örgütsel bağlılık, insan kaynakları uygulamaları, ekonomik niyetler ve ek iş yapma niyetleri. Bu veriler, Haydarabad'daki bilgi teknolojisi destekli endüstri çalışanlarından bir anket yoluyla toplanmıştır. İş tatmini ek iş yapma niyetini etkilemektedir. İş tatmini, örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir ve örgütsel bağlılık arttıkça ek iş yapma niyetleri azalmaktadır. Çalışma ayrıca, iş tatmini ve ek iş yapma niyetleri arasındaki ilişkide insan kaynakları uygulamalarının düzenleyici rolünü de değerlendirmiştir. Düzenleyici analizinin sonuçları, insan kaynakları uygulamalarının iş tatmini aracılığıyla ek iş yapma niyetleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu düzenleyici etkilere sahip olduğunu ortaya koymaktadır.
Afshar-Kaveh vd. (2024)	Ay ışığının öncülleri ve sonuçları modeli	Ek iş yapma (ay ışığında çalışma) nedenlerini ve etkilerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada 28 ek iş sahibi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile her biri farklı alt bileşenlere sahip olmak üzere ek iş yapmanın bireysel, iş ile ilgili ve çevresel nedenleri olduğu ortaya konmuş ve bir model oluşturulmuştur.
Akbaba ve Aydın (2023)	Örgüt temelli öz saygı, turizm işletmelerinde ek iş yapma niyetini ve bağlamsal performansı etkilemede nasıl bir rol oynuyor?	Bu araştırma, turizm işletmelerinde örgüt temelli öz saygının ek iş yapma niyeti ve bağlamsal performans üzerindeki etkisini belirlemeyi ve araştırma değişkenlerinin demografik faktörler açısından farklılaşmasını incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla turizm işletmelerinde 397 çalışana anket uygulanmıştır. Analiz sonucunda, örgüt temelli öz saygıda bir birimlik artışın ek iş yapma niyetinde azalmaya ve bağlamsal performansta artışa yol açtığı belirlenmiştir. Yapılan analizlere göre, katılımcıların bazı demografik değişkenleri ile örgüt temelli öz saygıları, ek iş yapma niyeti ve bağlamsal performansları arasında anlamlı farklılıklar olduğu da belirlenmiştir.

Gayathri (2023)	Ay ışığının BT sektöründeki etkilerine ilişkin ampirik bir çalışma, özellikle Chennai, Tamil Nadu'daki yazılım şirketleri üzerine inceleme	Mevcut çalışma, ay ışığının çalışan niyetleri üzerindeki etkisini ve örgütsel büyümenin bu ilişkideki aracılık etkisini belirlemeye çalışmaktadır. Ayrıca çalışanın ay ışığı sırasında işinden ne kadar memnun olduğunu analiz etmeyi de amaçlamaktadır. Chennai Şehri BT merkezlerinde çalışan 159 Yazılım/BT profesyonelinden oluşan bir örneklem üzerinde yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel büyümenin çalışan niyetleri ile ay ışığı arasındaki ilişkiyi düzenlediğini ortaya konmaktadır. İş memnuniyetinin ise ay ışığı üzerinde önemli bir etkisi olmadığını tespit edilmiştir.
Irfan vd. (2023)	BT sektörü çalışanları arasında ek iş yapma davranışının belirleyicilerini araştıran bir çalışma: Bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlerin incelenmesi	Bu araştırma, BT sektörü çalışanlarını ay ışığı davranışına iten faktörleri anlamayı amaçlamaktadır. Çalışma, ay ışığı davranışı üzerindeki bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlerin etkisini incelemeye odaklanacaktır. Ay ışığında çalışmayı düşünmenin birincil motivasyonu finansal ihtiyaçtır, iş tatminsizliği ve kariyer ilerlemesi de diğer motivasyonlar olarak belirtilmiştir. İş güvenliği, destekleyici işyeri kültürü, yönetilebilir iş yükü, beceri kullanımı ve tanınması, iş avantajları ve kariyer gelişim fırsatları ise ay ışığında çalışmanın yaygınlığını etkilemektedir.
Surin ve Ghangas (2023)	Ek iş yapmanın İK'da çalışan tutma ve yetenek edinme uygulamaları üzerindeki etkisi	Yönetici, çalışan ve öğrenciler üzerine yapılan araştırmanın sonuçları; ek iş yapmanın çalışan katılımını, organizasyonları ve çalışan tutma, yetenek edinimi gibi İK uygulamalarını nasıl etkilediğinin kritik yönünü vurgulamıştır.
Adelugba vd. (2022)	Güneybatı Nijerya'da akademik personel ve tıp doktorları arasında ay ışığında çalışmanın iş bekleme üzerine etkisi	Araştırma, Güneybatı Nijerya'daki akademik personel ve tıp doktorları arasındaki ek iş yapmanın görev bekleme üzerindeki etkilerine incelemiştir. Nijerya'daki çeşitli üniversitelerden ve hastanelerden 393 akademik personel ve 348 tıp doktoru ile yapılan çalışmada, ek iş yapmanın iş bekleme üzerinde pozitif ve önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Bakare (2021)	Nijerya kamu üniversitelerinde ek iş ve örgütsel kültür	Araştırmada Nijeryada bulunan kamu üniversitelerinin çalışma alanlarındaki ek iş yapma uygulamasına odaklanılmıştır. Araştırmanın amacı, kamu üniversitelerimizdeki örgütsel kültürün durağan olduğunu ve kurumsal kültürün ek iş yapma uygulamasına daha hoşgörülü, geniş ve bazen ilgisiz olduğunu ortaya koymaktır. Konuyu sorgularken, çoklu iş tutmanın ekonomik hoşnutsuzluğun sonucu olduğunu kanıtlamak için ampirik yaklaşımı kullanılmış, ve göreceli yoksunluk (RD) ve sosyal değişim teorilerinin (SET) kavramları incelenmiştir. Sonuç olarak, gelecekteki iş etkileşimlerinde istikrarı sağlamak için ek iş yapma uygulamasını ana iş ile sinerji haline getirmek için uygun politikaların formüle edilmesi gerektiği savunulmuştur.
Seema vd. (2021)	İş tatmininin ek iş yapma (ay ışığında çalışma) niyetleri üzerindeki etkisi: Örgütsel bağlılığın aracılık etkisi	Kuzey Hindistan BT merkezleri olan Delhi ve Chandigarh'da çalışan 161 BT profesyonelinde oluşan bir örneklem üzerinde araştırma yapılmıştır. Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve ek iş niyeti arasında aracılık etkisine sahipken, iş tatmini örgütsel bağlılık üzerinde çok yüksek bir pozitif etkiye sahiptir. Ek olarak, örgütsel bağlılık ve ek iş yapma niyeti çok önemli ters orantılı bir ilişki göstermektedir.
Sabron ve Hassim (2018)	Klang Bölgesi'ndeki kamu hastaneleri çalışanları arasında ay ışığı uygulamalarının algılanması üzerine bir çalışma	Dört kamu hastanesinden 375 katılımcı arasında yürütülen araştırmanın sonuçları çevresel faktörlerin ve kişisel faktörün çalışanların ek iş yapmaya katılımını etkilediğini göstermektedir. Ancak, davranış faktörü çalışanların ek iş yapmaya katılımı üzerinde anlamlı değildir.
Ara ve Akbar (2016)	Üniversitede çalışan öğretim elemanlarının iş tatminleri üzerinde ay ışığı uygulamalarının etkisine ilişkin bir çalışma	Bu araştırmada kamu sektörü üniversitelerindeki akademisyenlerin iş tatminleri üzerinde ek iş uygulamalarının etkisini araştırılmaktadır. Akademisyenler arasında ek iş yapmaktan sorumlu faktörleri belirlemek için ek gelir, engellenen terfi, beceri çeşitliliği ve iş özerkliği olmak üzere dört faktör incelenmiştir. Genel olarak çalışmanın temel bulguları, ek iş yapmanın iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur.
Khatri ve Khushboo (2014)	Delhi-NCR'deki KOBİ çalışanlarının örgütsel bağlılığı ve ay ışığı uygulamaları	Delhi'deki KOBİ çalışanlarının örgütsel bağlılığı ve ek iş uygulamalarını incelemiştir. Çalışma, KOBİ bölümü çalışanlarının güncelleme trendlerinin farkında olduğunu, KOBİ'lerin ise hala finans ve teknoloji güncellemesinden yoksun olduğunu, bu nedenle çalışanların işe daha az bağlı olma eğiliminde olduğunu ve bunun da ek iş yapmaya (ay ışına) yol açtığını bulmuştur.

## SONUÇ

Günümüzün hızla değişen iş dünyasında, ay ışığı giderek yaygınlaşan bir fenomen haline gelmektedir. Teknolojik gelişmeler, uzaktan çalışma imkanlarının artması ve gig ekonomisinin yükselişi, ek iş yapmayı daha erişilebilir hale getirmiştir. Gelecekte, ay ışığında çalışma kavramının iş dünyasında daha önemli bir rol oynaması ve hem çalışanlar hem de işverenler için yeni fırsatlar ve zorluklar yaratması beklenmektedir. Bu nedenle, ay ışığı olgusunu daha iyi anlamak ve yönetmek, hem bireyler hem de işletmeler için kritik öneme sahiptir.

Ay ışığı, yani ek iş yapma olgusu, çalışanların ve işletmelerin dinamiklerini önemli ölçüde etkileyen çok yönlü bir konudur. Bu çalışma, ay ışığı kavramını, nedenlerini, sonuçlarını ve iş yaşamına etkilerini inceleyerek literatüre katkıda bulunmayı amaçlamıştır. Çalışanların ek iş yapma nedenleri arasında finansal ihtiyaçlar, kariyer gelişimi, yeteneklerini kullanma isteği ve iş tatmini arayışı gibi faktörler ön plana çıkmaktadır. Ek iş yapmanın sonuçları ise hem çalışanlar hem de işletmeler için olumlu ve olumsuz olabilmektedir. Çalışanlar açısından ek gelir, yeni beceriler kazanma ve iş tatmini gibi avantajlar sağlarken, aynı zamanda tükenmişlik, performans düşüklüğü ve iş-yaşam dengesizliği gibi olumsuzluklara da yol açabilmektedir. İşletmeler açısından ise çalışanların ek iş yapması, verimlilik kaybına, gizlilik ihlallerine ve çalışan bağlılığının azalmasına neden olabilirken, aynı zamanda yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasına ve çalışanların yeteneklerinin daha geniş bir alanda kullanılmasına da olanak tanıyabilmektedir.

Sonuç olarak, ay ışığı olgusu, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde dikkatli bir şekilde ele alınması gereken karmaşık bir konudur. Çalışanların ek iş yapma nedenlerini ve sonuçlarını anlamak, işletmelerin bu olguyu daha etkili bir şekilde yönetmelerine ve hem çalışanların hem de işletmenin çıkarlarını koruyan politikalar geliştirmelerine yardımcı olabilir. Gelecekteki araştırmalar, ay ışığının farklı sektörlerdeki etkilerini, çalışanların motivasyonlarını ve işletmelerin bu konudaki stratejilerini daha detaylı inceleyerek literatüre daha kapsamlı katkılar sağlayabilir. Özellikle, ay ışığının iş-yaşam dengesi, çalışan sağlığı ve örgütsel performans üzerindeki uzun vadeli etkilerinin araştırılması önem taşımaktadır. Ayrıca, farklı kültürlerdeki ay ışığı algısı ve uygulamalarının karşılaştırılması da konuya yeni bir bakış açısı getirebilir.

## Kaynakça

- Abdukadir, G. (1992). Liquidity constraints as a cause of moonlighting. *Applied Economics*, 24(12), 1307-1310.
- Adelugba, I. A., Babalola E. G., Alase P. O., Ogunsanwo, O. F. ve Busayo, T. O. (2022). Effect of moonlighting on job retention between academic staff and medical doctors in southwest Nigeria. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 25 (6), 1-10.
- Afshar-kaveh, N., Koushkie, A., Seyed Naghavi, M. ve Zarandi, S. (2024). A Model of Antecedents and Consequences of Moonlighting. *Public Management Researches*, 17(65), 73-98.
- Akbaba, M. ve Aydın, M. (2023). How does organization based self-esteem play a role in affecting moonlighting intention and contextual performance in the tourism enterprises?. *Anais Brasileiros de Estudos Turísticos*, 1-12.
- Akinde, S. I., Micah, D. J. ve Ademola, A. A. (2020). Moonlighting as coping strategy for irregular payment of salaries in Nigeria: Evidence from Ekiti State. *Asian Journal of Social Science and Management Technology*, 2(4), 79-92.
- Akmaliah, L. P. Z. ve Hisyamuddin, H. (2009). Choice of self-employment intentions among secondary school students. *Journal of International Social Research*, 2(9) 539-549.
- Akoğlan-Kozak, M. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 3. Baskı, Ankara: Detay Yayınları.
- Alden, J. (1977). The extent and nature of double jobholding in Great Britain. *Industrial Relations Journal*, 8(3), 14-33.
- Alden, J. D. ve Saha, S. K. (1980). A regional analysis of double jobholding in the UK, 1969–1975. *Regional Studies*, 14(5), 367-379.
- Allen, W. D. (1998). The moonlighting decision of unmarried men and women: Family and labor market influences. *Atlantic Economic Journal*, 26, 190-205.
- Amuêdo-Dorantes, C. ve Kimmel, J. (2009). Moonlighting over the business cycle. *Economic Inquiry*, 47(4), 754-765.
- Ara, K. Ve Akbar, A. (2016). A study of impact of moonlighting practices on job satisfaction of the university teachers. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 101-116.
- Arogundade, K. K., Bankole, O. A., Olukorede, B. B. ve Orubuloye, F. H. (2019). Dispositional motive for moonlighting and its effects on academic staff's performance, retention and turnover across tertiary institutions in Ekiti State, Nigeria. *UNILAG Journal of Business*, 5(1), 40-51.



- Arthur, N. ve McMahon, M. (2005). Multicultural career counseling: Theoretical applications of the systems theory framework. *The Career Development Quarterly*, 53(3), 208-222.
- Atherton, A., Faria, J. R., Wheatley, D., Wu, D. ve Wu, Z. (2016). The decision to moonlight: does second job holding by the self-employed and employed differ? *Industrial Relations Journal*, 47(3), 279-299.
- Baah-Boateng, W., P. Adjei and D.A. Oduro. (2013). Determinants of moonlighting in ghana: an empirical investigation. *African Review of Economics and Finance* 4(2), 176-202.
- Bakare, K. A. (2021). Moonlighting and organizational culture in Nigerian public universities. *European Journal of Business and Management ISSN*, 2222-1905.
- Banerjee, S. (2012, October). Effect of employee moonlighting: A challenging task for managers and organizations. *International Journal of Management Research and Business Strategy*, 1(1), 95-101.
- Betts, S.C. (2011). Multiple jobholding as an alternative to turnover: Examining the decision to moonlight or quit, presented at the Allied Academies International Conference, Las Vegas, NV. Paper retrieved 17 April, 2020 from <http://www.alliedacademies.org/public/proceedings>.
- Beynon, M. J., Jones, P., Pickernell, D. ve Packham, G. (2015). Investigating the impact of training influence on employee retention in small and medium enterprises: a regression-type classification and ranking believe simplex analysis on sparse data. *Expert Systems*, 32(1), 141-154.
- Collins, J. M. 2018. *HR management in the forensic science laboratory: A 21st century approach to effective crime lab leadership*. London: Elsevier.
- Conway, K. S., ve Kimmel, J. (1998). Male labor supply estimates and the decision to moonlight. *Labour Economics*, 5, 135-166.
- Dharshini, K. Abraham, S. ve Prasath, K. (2023) Moonlighting' in the contemporary work culture in new trends of business. P. Garg (Edt.), *Management & commerce studies* (ss. 157-172). New Delhi: Scripown Publications.
- Friedman, M. (2014). *Foundations of space-time theories: Relativistic physics and philosophy of science*. Princeton: Princeton University Press.
- George, A. S. ve George, A. H. (2022). A review of moonlighting in the IT sector and its Impact. *Partners Universal International Research Journal*, 1(3), 64-73.
- Guariglia, A. ve Kim, B. Y. (2004). Earnings uncertainty, precautionary saving and moonlighting in russia. *Journal of Population Economics*, 17, 289-310.
- Gayathri, L. (2023). An empirical study on the effects of moonlighting in the IT industry, with special reference to software companies in Chennai, Ta-

- mil Nadu. *International Journal for Innovative Research in Multidisciplinary Field*, 9(2), 209-218.
- Heineck, G. (2009). The determinants of secondary jobholding in Germany and the UK. *Zeitschrift Für Arbeitsmarkt Forschung (ZAF)*, 42(2), 107–120. d
- Husain, M. M. (2014). Essays on multiple job holding across local labor market. (Doctoral dissertation, Georgia State University, GA.
- Irfan, S. B., Ramya.R., Sangeetha.N. ve Pawan.A. (2023). A study exploring the determinants of moonlighting behaviour among IT sector employees: An examination of individual, organizational, and societal factors. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4395780>.
- Jehan, N., Khan, H. ve Arif, M. (2019). Happy supplying? An overview of moonlighting by university teachers. *Global Economics Review*, 4(1), 22-32.
- Johannessen, K. A. ve Hagen, T. P. (2014). Physicians' engagement in dual practices and the effects on labor supply in public hospitals: Results from a register-based study. *BMC Health Services Research*, 14, 1-11.
- Kalra, D., Pattanaik, U., Alias, V. P. ve Showkat, O. (2023). Moonlighting and employee productivity. *Journal of Scientific Research and Technology*, 10-19.
- Khatri, P. ve Khushboo, A (2014). Study of organizational commitment and moonlighting practices of SME employees in Delhi-NCR. *Global Journal of Finance and Management*, 6(6), 535-544.
- Kimmel, J. ve Smith Conway, K. (2001). Who moonlights and why? Evidence from the SIPP. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 40(1), 89-120.
- Kulikowski, K. (2019). One, two or three dimensions of work engagement? Testing the factorial validity of the Utrecht Work Engagement Scale on a sample of Polish employees. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 25(2), 241-249.
- Kumaresh, S. ve Devi, A. B. (2020). An embirical investigation of moonlighting practices and its implications.
- Lotich P., (2014). *Employer concerns about moonlighting*. Thriving Small Business. <https://thethrivingsmallbusiness.com/category/human-resources/page/10/>
- Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J., & Mahajan, D. (2016). Independent-WorkChoice-necessity-and-the-gig-economy. McKinsey Global Institute.
- Manzella, P. (2019). Working by the light of the moon: The translation of 'moonlighting'in multilingual official documents. A Review. *Comparative Linguistics*, 39, 5-20.

- Md Sabron, M. Z. ve Abu Hassim, A. (2018). A study on the perception of moonlighting practices among the employees of public hospitals in Klang Valley. *Journal of Administrative Science*, 15(3).
- Metcalf, A. A. 2002. *Protecting new words: The secrets of their success*. Boston: Houghton Mifflin.
- Nikam, R., Lahoti, Y. ve Tripathy, L. (2023). Concept of moonlighting and its causes and impact on organization's growth section (a-research paper), *European Chemical Bulletin*, 12(10), 2707-2721.
- Nunoo, J., Darfor, K. N., Koomson, I. ve Arthur, A. (2018). Employment security and workers' moonlighting behavior in Ghana. *Journal of Economic Studies*, 45(1), 144-155.
- Panos, A.G., Pouliakas K. ve Zangelidis A. (2009). *The inter-related dynamics of dual job holding, human capital and occupational choice*. IZA Discussion Papers, No. 4437, Bonn, Germany: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Paxson, C. H. ve Sicherman, N. (1996). The dynamics of dual job holding and job mobility. *Journal of Labor Economics*, 14(3), 357-393.
- Peiperl, M. A., Arthur, M. B. ve Anand, N. (2002). *Career creativity: Explorations in the remaking of work*. Oxford: Oxford University Press.
- Perlman, R. (1966). Observations on overtime and moonlighting. *Southern Economic Journal*, 33(2), 237-244.
- Prasad, K. D. V., Kalavakolanu, S., De, T. ve Satyaprasad, V. K. (2024). The effect of job satisfaction and moonlighting intentions with mediating and moderating effects of commitment and HR practices an empirical study. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1-14.
- Renna, F ve R. L. Oaxaca.(2006). *The economics of dual job holding: A job portfolio model of labor supply*. IZA Discussion Paper No. 1915. Bonn, Germany: Institute for the Study of Labor.
- Rispel, L. C., Blaauw, D., Chirwa, T. ve de Wet, K. (2014). Factors influencing agency nursing and moonlighting among nurses in South Africa. *Global Health Action*, 7(1), 23585.
- Seema, M, Choudhary, V ve Saini, G (2021) Effect of job satisfaction on moonlighting intentions: Mediating effect of organizational commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1).
- Shaw, K.L.(1987). Occupational change, employer change, and the transferability of skills, *Southern Economic Journal*, 53 (3), 702-719.
- Sheth, M. J. ve Bhatt, K. (2024). A study on the impact of organizational trust and commitment on moonlighting among the academicians of Higher Education Institutes of Gujarat. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5), 9222-9228.

- Shishko, R. ve Rostker, B. (1976). The economics of multiple job holding. *The American Economic Review*, 66(3), 298-308.
- Surin, R. ve Ghangas, S. (2023). Impact of ‘moonlighting’ on employee retention and talent acquisition practices in HR. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 5(3).
- Sussman, D. (1998). Moonlighting: A growing way of life. *Perspectives on Labour and Income*, 10(2), 24-31.
- Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2011), *Yönetim ve organizasyon*, Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Tansel, A. (1995). *Urban, male wage-earners and moonlighting in Turkey*. Working Paper No. 961. Economic Research Forum.
- Tewari, S. (2018). Moonlighting-The emerging era, *National Journal Of Research In Higher Studies*, 1(1), 1-8.
- Weerathunga, S. D. ve Samaraweera, G. R. S. R. C. (2018). *Determinants of moonlighting of teaching professionals*. 11th International Research Conference General Sir John Kotelawala Defence University. Sri Lanka.

