COVID-19 SÜRECİNDE ÇALIŞMA YAŞAMI VE İŞLETME YÖNETİMİNDE YAŞANAN DEĞİŞİM: UZAKTAN ÇALIŞMA

EDİTÖR
Dr. Cafer Şafak EYEL

YAZARLAR
Dr. Öğr. Üyesi İ. Burçak VATANSEVER DURMAZ
Dr. Öğr. Üyesi Sibel BİLKAY
Dr. Öğr. Üyesi Sinan GÜRCÜOĞLU
Öğr. Gör. Gönül GÜL EKŞİ
Dilek SANCAK

İKSAD
Publishing House

COVID-19 SÜRECİNDE ÇALIŞMA YAŞAMI VE İŞLETME YÖNETİMİNDE YAŞANAN DEĞİŞİM: UZAKTAN ÇALIŞMA

EDİTÖR

Dr. Cafer Şafak EYEL

YAZARLAR

Dr. Öğr. Üyesi İ. Burçak VATANSEVER DURMAZ

Dr. Öğr. Üyesi Sibel BİLKAY

Dr. Öğr. Üyesi Sinan GÜRCÜOĞLU

Öğr. Gör. Gönül GÜL EKŞİ

Dilek SANCAK

İKSAD Publishing House

Copyright © 2021 by iksad publishing house
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, distributed or transmitted in any form or by
any means, including photocopying, recording or other electronic or mechanical methods, without the prior written permission of the publisher, except in the case of
brief quotations embodied in critical reviews and certain other noncommercial uses permitted by copyright law. Institution of Economic Development and Social
Researches Publications®
(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)
TURKEY TR: +90 342 606 06 75
USA: +1 631 685 0 853
E mail: iksadyayinevi@gmail.com
www.iksadyayinevi.com

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.
Iksad Publications – 2021©

ISBN: 978-625-7636-02-5
Cover Design: İbrahim KAYA
February / 2021
Ankara / Turkey
Size = 16x24 cm

İÇİNDEKİLER

EDİTÖRDEN
ÖNSÖZ
Dr. Cafer Şafak EYEL……..1

BÖLÜM 1
TÜRKİYE'DE UZAKTAN ÇALIŞMA MODELİNİN KAMUDA UYGULANABİLİRLİĞİNE İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME
Dr. Öğr. Üyesi Sinan GÜRCÜOĞLU……...……3

BÖLÜM 2
COVID-19 PANDEMİSİNDE UZAKTAN EĞİTİM VE AKADEMİSYENLERİN VE EĞİTİMCİLERİN GÖRÜŞ VE TUTUMLARI
Dr. Öğr. Üyesi İ. Burçak VATANSEVER DURMAZ……...23

BÖLÜM 3
KRİZİN GÖLGESİNDEKİ HAVACILIK SEKTÖRÜ VE ESNEK ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ
Dr. Öğr. Üyesi Sibel BİLKAY……51

BÖLÜM 4
COVID-19 SÜRECİNDE UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
Dilek SANCAK……71

BÖLÜM 5
COVID-19 PANDEMİSİNDE UZAKTAN ÇALIŞMANIN EĞİTİM SEKTÖRÜNE ETKİLERİ: UZAKTAN EĞİTİM SÜRECİ
Öğr. Gör. Gönül GÜL EKŞİ……113

ÖNSÖZ

COVID-19 pandemisi dünya genelinde büyük bir etkiye sahip olmuş ve çalışma yaşamında da önemli değişimlerin yaşanmasına sebebiyet vermiştir. İşletmelerin yönetimleri de bu süreçte, aslında çok da yeni olmayan bir çalışma biçimi olan "uzaktan çalışma", "esnek çalışma", "evden çalışma" gibi uygulamalara geçmeye başlamıştır. Bu nedenle, COVID-19 sürecinde çalışma yaşamında gerçekleşen değişim ile ilgili olarak araştırmalar yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu kitap da bu gereklilik doğrultusunda hazırlanmıştır.

"Covid-19 Sürecinde Çalışma Yaşamı ve İşletme Yönetiminde Yaşanan Değişim: Uzaktan Çalışma" isimli kitabımızda, işletme disiplini içerisinde yönetim ve organizasyon alanına giren altı çalışmaya yer verilmiştir. Sinan Gürcüoğlu tarafından hazırlanan ilk bölümde, ülkemizde COVID-19 süreci ile birlikte uzaktan çalışmanın kamu sektöründe uygulanabilirliği değerlendirilmiştir. İ. Burçak Vatansever Durmaz tarafından hazırlanan ikinci bölümde, akademisyenler ile eğitimcilerin COVID-19 sürecinde uzaktan çalışma bağlamında uzaktan eğitime ilişkin görüşleri ve tutumları ele alınmıştır. Sibel Bilkay tarafından hazırlanan üçüncü bölümde, COVID-19 krizi sürecinde havacılık sektöründeki esnek çalışma düzenlemelerinden bahsedilmiştir. Dilek Sancak tarafından hazırlanan dördüncü bölümde, COVID-19 sürecinde bilişim teknolojileri çalışanlarının uzaktan çalışmaya yönelik tutumlarının iş performansı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Gönül Gül Ekşi tarafından hazırlanan beşinci ve son

bölümde ise, uzaktan çalışmanın COVID-19 sürecinde eğitim sektörüne etkisi incelenmiştir.

Yukarıda bahsedilmiş olan her bir bölüm, özgün birer bilimsel çalışma olarak işletme disiplininde uzaktan çalışma ve esnek çalışma literatürüne önemli katkılarda bulunacaktır. Ayrıca bu kitap, uzaktan çalışma ve esnek çalışma konularında akademisyenlere ve pek çok sektöre önemli bilgiler sağlayacaktır. Bu doğrultuda, editörlüğünü yapmış olduğum bu kitabın yazarlarına, değerli okuyuculara, akademisyenlere, işletmelere ve İKSAD Yayınevi ailesine hayırlı olmasını temenni ederim.

Dr. Cafer Şafak EYEL

BÖLÜM 1

TÜRKİYE'DE UZAKTAN ÇALIŞMA MODELİNİN KAMUDA UYGULANABİLİRLİĞİNE İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME

Dr. Öğr. Üyesi Sinan GÜRCÜOĞLU[1]

[1] Uşak Üniversitesi, Adalet MYO, Hukuk Bölümü, Uşak, Türkiye, sinan.gurcuoglu@usak.edu.tr; ORCID: 0000-0003-1000-4761

GİRİŞ

İnsanlığın yeryüzünde var olduğu günden bu yana doğa ile mücadele ettiği bilinmektedir. Aynı zamanda doğanın da bir parçası olan insanın, doğanın kurallarını bilmesi ve ona göre önlemler alabilmesi, bu mücadelede başarılı olabilmesi için temel şarttır. İlkel dönemlerden günümüze değin alanları ve yöntemleri değişse de mücadele her zaman devam etmiş ve günümüzde de devam etmektedir. Bu mücadele alanlarından birisi ve etkileri itibarıyla belki de en önemlisi salgın hastalıklar olmuştur. Salgın hastalıkların dünyanın neresinde, ne zaman, hangi nedenlerle ve hangi koşullarda ortaya çıkacağı önceden bilinememektedir. Bu belirsizlikler, insanlığın salgın hastalıklarla mücadelede elini zayıflatmakta ve hazırlıksız yakalanmasına neden olmaktadır. Özellikle virüse bağlı salgın hastalıklarda önceden belirlenen tedavi yöntemleri (ilaç veya aşı gibi), virüslerin farklı formlarda ortaya çıkışı nedeniyle yeni virüslere karşı etkisiz kalabilmektedir.

Geçmişte yaşanan salgın hastalıklar nedeniyle hayatını kaybeden insan sayısı, savaşlar nedeniyle meydana gelenden daha fazla olmuştur. Bu salgınların en ölümcül olanlarından birisi, Bizans İmparatorluğu'nda 541-542 yılları arasında yaşanan Justinyen veba salgınıdır. Ortadoğu ve Akdeniz ülkelerini de etkisi altına alan salgın, yaklaşık yüz milyon kişinin ölümüne neden olmuştur. Benzer bir salgın 1346 yılında Asya kıtasında başlayan ve sonrasında Avrupa kıtasını da etkisi altına alan kara veba salgınıdır. Bu salgında da yaklaşık elli milyon insan hayatını kaybetmiştir. 1894-1903 yılları arasında yaşanan ve üçüncü veba

salgını olarak bilinen salgın nedeniyle 10 milyon kişinin yaşamını yitirdiği, 1918 yılında ortaya çıkan İspanyol gribi salgını nedeniyle 40 ile 70 milyon arasında bir can kaybının yaşandığı tahmin edilmektedir. 20. yüzyılın ikinci yarısında ise 1957 yılında Çin'de başlayan ve "Asya Gribi" olarak bilinen salgın hastalık, kısa sürede Uzak Doğu ülkelerine, Avustralya kıtasına, Amerika kıtasına ve Avrupa kıtasına yayılarak dünya genelinde yaklaşık 24 milyon insanın ölümüne yol açmıştır (TRT, 2020).

Tıp biliminde salgın hastalıklar, yayıldığı bölge kapsamı itibarıyla epidemi ya da pandemi olarak adlandırılmaktadır. Salgının bir bölge ile sınırlı olması durumunda epidemi, ülkeler arası bir yayılımın söz konusu olması durumunda ise pandemi adı verilmektedir (Aslan, 2020: 6). İlk vakası 2019 yılı sonunda ilk kez Çin'de görülen Covid-19 salgını, kısa süre içinde ülke sınırlarını aşmış ve 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından pandemi olarak ilan edilmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2020). Bu tarih aynı zamanda ülkemizde de ilk Covid-19 vakasının görüldüğü tarih olarak kayıtlara geçmiştir.

Pandemi dönemlerinde hayatın olağan akışı değişmekte ve ülkelerce çeşitli önlemler hayata geçirilmektedir. Bu önlemlerin esas amacı, salgının yayılımını durdurmak ve nihayetinde salgını bütünüyle ortadan kaldırmaktır. Alınan önlemlerle ayrıca aşı veya ilaç üretimine dek geçen sürede salgının neden olduğu kayıpların önüne geçilmek de amaçlanmaktadır. Pandemi döneminde alınan önlemlerin başında sosyal izolasyon gelmektedir. Sosyal izolasyon önlemleri, insanların toplu halde bir arada bulunmalarını önlemek amacıyla olabildiğince

evde izole bir yaşamı zorunlu kılmaktadır. Bunun başarılı bir şekilde sağlanabilmesi için ise sokağa çıkma yasakları, aynı ortamda bulunan kişi sayılarının azaltılması, sosyal mesafe kuralları gibi yeni uygulamalar hayata geçirilmektedir. Bu uygulamaların çok yönlü etkileri bulunmakta ve gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe çalışma yaşamı bütünüyle etkilenmektedir. Çalışma yaşamını kesintiye uğratabilen bu olumsuz etkileri ortadan kaldırabilmek ya da en aza indirebilmek için, normal dönemlerden farklı olarak pandemi dönemlerine özgü çalışma modelleri bu dönemde daha da fazla önem kazanmaktadır. Bunlar içinde uzaktan çalışma modeli, çalışma hayatını kesintisiz devam ettirebilecek etkili bir uygulama olarak gündeme gelmektedir. Bir işyerinden bağımsız olarak, özellikle masa başı işleri yürütenlerin, bu sayede işyerine gelmeden evlerinden çalışmaya devam edebilmeleri hem kurumlar açısından hem de çalışanlar açısından kurtarıcı olabilmektedir. Esas itibarıyla özel sektörde uygulanması düşünülen ve hukuksal altyapısı da özel sektöre yönelik olarak hazırlanan uzaktan çalışma, büyük çoğunluğunu masa başı çalışanların oluşturduğu kamu sektöründe de Covid-19 süreciyle birlikte bir ihtiyaç haline gelmiştir. Pandemi gibi olağanüstü dönemlerde geçici bir önlem olarak uygulanan ve Covid-19 nedeniyle başvurulan uzaktan çalışmanın, bu uygulamanın altyapısına sahip kurum ve kuruluşlar için büyük avantajları olacağı öngörülmektedir. Bu sayede, özel sektör kuruluşları rakiplerine üstünlük sağlayabilecek, kamu kurum ve kuruluşları da varlık nedenleri olan kamu hizmetlerini kesintisiz yerine getirebilecektir.

Bu çalışmada, özel sektörde uygulanmaya yönelik ortaya konulan ve yasal mevzuatı da bu doğrultuda oluşturulan uzaktan çalışma modelinin, kamu sektöründe de uygulanabilirliğini irdelemek amaçlanmaktadır. Çalışmada öncelikle Covid-19 pandemi döneminde yeniden gündeme gelen uzaktan çalışma modeli farklı boyutlardan incelenmiş olup, uzaktan çalışma ve ilgili kavramlara yönelik bir çerçeve çizilmeye çalışılmış ve uzaktan çalışmanın hukuki boyutu ele alınmıştır. Ardından uzaktan çalışmanın özel sektörde uygulanması yanında, kamu sektöründe de uygulanabilirliğine yönelik değerlendirmelerde bulunulmuştur. Ayrıca uzaktan çalışma modelinin olağanüstü dönemler dışında da uygulanabilecek bir çalışma modeli olup olamayacağı konusunda çıkarımlarda bulunulmuştur.

1. UZAKTAN ÇALIŞMA

Çalışma yaşamı, teknolojik ve bilimsel gelişmelere bağlı olarak yeniden şekillenmekte ve eskiden uygulanamayan ya da uygulanmasına imkân bulunmayan yeni çalışma modelleri hayata geçirilebilmektedir. Bu süreç bazen isteğe bağlı bir biçimde işveren ve çalışanın karşılıklı anlaşmaları ile ilerleyebilmekte, bazen de Covid-19 pandemi döneminde olduğu gibi bir zorunluluktan ortaya çıkmaktadır.

Uzaktan çalışma esas itibariyle, esnek çalışma modellerinden birisi olarak kabul edilmekte ve tele çalışma ya da evden çalışma olarak da adlandırılmaktadır (Akça ve Tepe-Küçükoğlu, 2020: 71). Uzaktan çalışmanın literatürde üzerinde hem fikir olunan bir tanımı bulunmamakla birlikte, genel bir tanımla merkez bürodan uzakta ya da

üretim yapılan yerin dışında bir yerde yapılan çalışma olarak tanımlanmaktadır (Öztürkoğlu, 2013: 121). İş Kanunu'nda ise, uzaktan çalışma; "*işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi*" şeklinde tanımlanmaktadır (İş Kanunu, 2020). Uzaktan çalışma; çalışanın işe yönelik faaliyetlerini yürüttüğü yeri, kendisinin belirleyebilmesine imkân tanıyan bir çalışma sistemidir (Kabakçı-Günay ve Özer-Torgalöz, 2020: 405). Buna göre, çalışan işyerinde bulunmadan istediği herhangi bir ortamdan çalışmalarını yapabilecektir. Uygulamada bu yer genellikle ev olmakla birlikte, çalışanın seçtiği başka bir yer de olabilmektedir. Kısaca uzaktan çalışma; çalışanın çalışma mekânını serbestçe belirleyebildiği çalışmayı ifade etmektedir (Akça ve Tepe-Küçükoğlu, 2020: 74). Uzaktan çalışmada çalışan, çalışma mekânını serbestçe belirleyebilmesinin yanında, çalışma zamanını da kendisi belirleyebilmektedir. Ancak uygulamada bu, işverenle karşılıklı anlaşarak ya da tek taraflı olarak işveren tarafından bir program çerçevesinde belirlenebilmektedir (Tokol, 2000).

Teknolojik ilerlemeler sonucu gelişen iletişim araçlarının ve bilişim sistemlerinin sağladığı imkânlar neticesinde ortaya çıkmış bir çalışma modeli olan uzaktan çalışmada, en çok kullanılan araçların başında internet gelmektedir. Günümüzde kamuda ve özel sektörde hızlı bir dijital dönüşüm yaşanmakta, örgütsel yapılar ve süreçler buna uygun olarak yeniden şekillenmektedir. İnternet, özellikle dijital dönüşümü

gerçekleştirmiş işyerlerinde işverenle çalışanın işyerinde bir arada bulunmasına gerek olmaksızın çalışmalarını sürdürebilmelerini sağlamaktadır. Uzaktan çalışmada, kurum ve kuruluşlar için herhangi bir konu ya da faaliyet alanı sınırlaması olmamakla birlikte, iş alanlarının özelliği gereği bilgi ve iletişim teknolojilerinin yoğun olarak kullanıldığı kurum ve kuruluşlarda daha etkin kullanılabilmektedir (Dockery ve Bawa, 2020). Uzaktan çalışmada çalışma yeri, bir AVM, kafe ya da internet kafe gibi şehir merkezinde bir yer olabileceği gibi, internet bağlantısı bulunan köy, mezra, yayla, bağ, bahçe gibi kırsal bölgede bir yer de olabilir. Uzaktan çalışmada internet sayesinde çalışma yaşamında yer bakımından bir esnekliğin yanında, zaman bakımından da bir esneklik söz konusu olabilmektedir. Böylece, yapılan işin niteliğine göre, haftanın çalışma gün ve saatlerinin dışında da gündüz veya gece saatlerinde uzaktan çalışma yapılabilmektedir.

1.1. Uzaktan Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları

Uzaktan çalışmanın çalışanlar ve işverenler açısından bazı avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır (Alkan-Meşhur, 2010: 5). Çalışan açısından en önemli avantajlarından birisi, çalışana işyerinde elde edemediği konfor ve sakin ortamı evde veya çalışmaya daha iyi odaklanabileceği herhangi bir yerde bulabilme imkânını sunmasıdır. Bu durumun, sakin ve huzurlu bir ortamda işine daha iyi odaklanan çalışanın iş performansını artıracağı ve iş verimine olumlu yönde katkı sağlayacağı düşünülecek olursa, aynı zamanda işveren açısından da avantaj olduğu söylenebilir. Çalışan, uzaktan çalışma ile işyerindeki enformel yapıların kendi üzerinde oluşturduğu olumsuz etkilerden

korunabilmekte, stres kaynağı olabilecek gereksiz tartışmalardan uzaklaşabilmektedir. Ayrıca çalışan, uzaktan çalışmada kendi çalışma ortamını ve çalışma saatlerini istediği şekilde düzenleyebilmektedir. Bu ise, çalışana daha verimli çalışabileceği saatleri belirleyerek iş performansını arttırabilmesini sağlamaktadır. Bunların yanı sıra, uzaktan çalışmanın hem çalışan açısından hem de işveren açısından maliyetleri azaltıcı bir etkisi de bulunmaktadır. Uzaktan çalışmada çalışanın işe gidiş-geliş giderleri ortadan kalkmakta ve işe gidiş-geliş nedeniyle geçireceği süreler kendisine kalmaktadır. Bu ise, çalışanın ailesi ile daha fazla vakit geçirmesine imkân vererek, motivasyonu ve verimliliği üzerinde olumlu katkılar sağlayabilecektir. Uzaktan çalışma, işverene de bazı maliyet avantajları sağlamaktadır. İşverenin çalışanlara yapacağı yol ücreti, yemek ücreti gibi sosyal ödemeler ortadan kalkacak; ayrıca ısıtma giderleri, su sarfiyatı, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yapacağı harcamalar azalacaktır.

Uzaktan çalışmanın çalışan açısından dezavantajları arasında ise çalışma ortamını ve çalışma düzenini işyeri dışında gerektiği gibi sağlayamaması gelmektedir. Ayrıca kişiden kişiye değişebilecek olmakla birlikte, işyeri ortamı dışında bazı çalışanların gerekli iş disiplinini sağlayamaması ihtimali de bulunmaktadır. Uzaktan çalışanların karşılaştıkları sorunların başında, iş ile özel yaşam ayrımının yapılmasının zorlaşması nedeniyle iş-yaşam çatışması yaşamaları gelmektedir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2020: 17). İşyerinde var olan çalışanların sosyal etkileşimlerinin, uzaktan çalışma ile ortadan kalkması da bir başka dezavantajıdır. Sosyal etkileşim, bazı

çalışanlar için önemli bir motivasyon aracı olabilmekte ve yokluğunda bu kişilerde yalnızlık duygusu gelişebilmektedir. Özellikle genç çalışanların bir kısmı için iş yeri, sosyalleşme ortamı olarak görülmektedir. Ayrıca bu kişiler sosyal ağlar kurmak, uzun süreli sosyal ilişkiler geliştirmek ve deneyim kazanmak için iş yerindeki sosyalleşmeyi bir fırsat olarak görebilmektedirler (Deloitte, 2020). Uzaktan çalışma modeline ani geçişin özellikle uzun yıllar yüz yüze çalışmaya ve bu çalışma ortamına alışmış kişilerde uyum problemlerine yol açacağı söylenebilir. Bu nedenle, işveren tarafından bu olumsuzlukların ortadan kaldırılmasına yönelik olarak eğitim ve bilgilendirmenin hizmetçi eğitim yoluyla önceden yapılması ve çalışanların uzaktan çalışmaya her an hazırlıklı olması sağlanmalıdır. İşverene ilave maliyet yükü oluşturan bu durum ise, işveren açısından uzaktan çalışmanın bir başka dezavantajı olarak değerlendirilebilmektedir.

1.2. Uzaktan Çalışmanın Hukuksal Boyutu

Uzaktan çalışma, bir çalışma yöntemi olarak pandemi süreci ile ortaya çıkmamış, pandemi sürecinden önce de gerek ulusal gerekse uluslararası kaynaklarda yer almıştır. Ülkemizde bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan işçilerin hak ve ödevlerini belirlemek ve çalışma koşulları ile çalışma ortamlarını düzenlemek amacı ile çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu'nda uzaktan çalışma, ayrı bir başlık altında düzenlenmiştir. Kanunun "*Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma*" başlığı altında yer alan 14. maddesinde uzaktan çalışma; "*işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında*

iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi" şeklinde tanımlanmıştır (İş Kanunu, 2020). Kanunla, uzaktan çalışma kapsamındaki işçilerin işverence diğer işçilerden farklı görülemeyeceği ve bu nedenle de farklı bir muameleye tabi tutulamayacakları belirtilmiştir. Bununla birlikte kanunda, işverenin uzaktan çalışmada çalışanın yaptığı işin gereklerine özgü bazı önlemleri alması zorunlu kılınmıştır. Bu önlemler ise; iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanı bilgilendirmek, çalışana bu konuda gerekli eğitimi vermek, çalışanın sağlığını gözetmek ve çalışana işini yapabilmesi için gerekli olan ekipmanı sağlayarak, buna dair iş güvenliği tedbirlerini almak olarak belirtilmiştir.

Uzaktan çalışmanın bir türü olan evde çalışma ise, Türk Borçlar Kanunu'nun 461. maddesinde "*evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme*" olarak tanımlanmıştır. Ayrıca kanunla işverene, bu kapsamda çalışan işçiye evde çalışmanın şartlarını, işe özgü malzemenin sağlanması için gerekli ödemelerin miktarını ve ödeyeceği ücreti önceden yazılı olarak bildirme yükümlülüğü getirilmiştir (Türk Borçlar Kanunu, 2020).

Çalışma yaşamına ilişkin olarak uluslararası kaynakların en önemlilerinin başında ILO (International Labour Organization) sözleşmeleri gelmektedir. Evde çalışma, 177 sayılı ILO sözleşmesinde konu edilmiştir. Sözleşmenin ilk maddesinde uzaktan çalışmanın,

evden çalışan kişi olarak anılan bir kişi tarafından yapılan işler olduğu ifade edilmiştir. Uzaktan çalışmada evde çalışan kişinin; "*ulusal yasalar, düzenlemeler veya mahkeme kararları uyarınca bağımsız bir işçi olarak kabul edilmesi için gerekli özerklik ve ekonomik bağımsızlık derecesine sahip olmadığı sürece*" işini yerine getirebileceğine vurgu yapılmıştır. Buna göre uzaktan çalışma; çalışanın kendi evinde ya da işyeri dışında kendi seçtiği başka bir yerde, ücret karşılığında, kullanılan ekipmanı, malzemeleri veya diğer girdileri kimin sağladığına bakılmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanan iş olarak tanımlanmıştır (ILO Sözleşmesi, 2020).

Uzaktan çalışmanın tanımı ile uzaktan çalışmaya ilişkin usul ve esaslar, ulusal ve uluslararası hukuksal kaynaklarda düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerde dikkat çeken husus, uzaktan çalışmada işi yapacak kişinin bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan kişi olduğudur. Bu ifade ise, 4857 sayılı kanunda yer bulan işçi tanımı olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu çalışanlarına yönelik olarak uzaktan çalışmaya ilişkin hukuksal metinlerde herhangi bir ifadeye yer verilmediği, düzenlemelerin özel sektör odaklı gerçekleştirildiği görülmektedir.

2. KAMU SEKTÖRÜNDE UZAKTAN ÇALIŞMAYA İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME

Uzaktan çalışma, Covid-19 pandemi döneminden önce de bazı işyerlerinde uygulanan bir çalışma modeli olarak çalışma hayatında önceden beri yer almaktadır. Uzaktan çalışmanın usul ve esasları belirlenirken, özel sektör odaklı bir yaklaşımla konunun ele alındığı ve

mevzuatın da bu doğrultuda oluşturulduğu görülmektedir. Ancak Covid-19 pandemi sürecinde, salgının olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için, sosyal izolasyon amacıyla özel sektör ve kamu sektörü ayrımı gözetilmeden uzaktan çalışma modeli, zorunlu olarak uygulamaya konulmuştur.

Ülkemizde Covid-19 önlemleri kapsamında kamuda uzaktan çalışma modeli ilk olarak 22 Mart 2020 tarihinde Cumhurbaşkanlığı'nca yayımlanan bir genelge ile tüm kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanmaya başlanmıştır (Genelge, 2020/4). Salgının seyri ve Bilim Kurulu'nun önerileri doğrultusunda kamuda uzaktan çalışmaya 1 Haziran 2020 tarihinde son verilmiştir (Akca ve Tepe-Küçükoğlu, 2020). Ardından salgının seyrinin olumsuza dönmesi ve vaka sayılarının artması nedeniyle 4 Kasım 2020 tarihinden itibaren kamuda uzaktan çalışma ikinci kez uygulanmaya başlanmıştır. Uzaktan çalışmanın uygulama alanı olarak ikinci dönemde kamu/özel ayrımı yapılmamıştır. İçişleri Bakanlığı tarafından yayımlanan genelgede "*başta kamu kurum ve kuruluşları olmak üzere tüm özel sektör (sanayi tesisleri dahil) kuruluşlarında uzaktan ve/veya dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma yöntemlerinden azami düzeyde faydalanılmasının sağlanması*" gerekliliği vurgulanmıştır (İçişleri Bakanlığı, 2020).

Pandemi önlemleri kapsamında uygulanması sonucu, daha önceden uzaktan çalışma modelinin hiç uygulanmadığı birçok iş yerinde de uzaktan çalışmaya geçilmiş, kamu ve özel sektör çalışanları ile özel sektör işverenleri zorunlu da olsa uzaktan çalışma modeli ile tanışmıştır. Bu süreçte, çalışma hayatında önemli bir tecrübe edinilmiş

ve uzaktan çalışma modelinin işe, çalışana ve iş yerine etkilerinin görülebilmesi için uygun ortam oluşmuştur. Böylece Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma modelinin uygulanmasıyla, uzaktan verimli çalışma imkânı sağlayabilecek yeniliklerin oluşumu da hız kazanmıştır (Akca ve Tepe-Küçükoğlu, 2020).

Yapılan araştırmalarda, pandemi döneminde yapılan uzaktan çalışmanın bazı çalışanlar tarafından olumlu karşılandığı görülmektedir. Ancak uzaktan çalışmanın uzun döneme dair etkilerinin neler olacağı ve çalışma hayatında tek çalışma modeli olarak uygulanabilirliğine ilişkin sonuçlar henüz ortaya çıkmış değildir (Bozkurt-Gümrükçüoğlu, 2020: 202). Uzaktan çalışma modeli, bilgisayar ve internetin yoğun olarak kullanıldığı masa başı işlere daha uygun bir model olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, günümüzde kamu sektöründe yapılan işlerin niteliği ve yapılış şekli bakımından uzaktan çalışmaya, özel sektörden daha uygun olduğu söylenebilir.

Kamu hizmetlerinin sunumunda dijitalleşme, ülkemizde 1990'lı yılların sonunda e-devlet uygulamaları şeklinde somut olarak kendini göstermiştir. Hizmetin sunulduğu kamu idaresine vatandaşların bizzat başvurarak alabildiği birçok kamu hizmeti, günümüzde kamu kurumlarınca internet aracılığıyla uzaktan verilebilmektedir. Adli sicil kaydı, vergi ödeme, elektrik, su, doğalgaz aboneliği, mezuniyet belgesi ve nüfus örneği alma gibi hizmetler bunlardan bazılarıdır (Göçoğlu, 2020: 619). Kamuda dijitalleşmenin teknolojik ilerlemeler doğrultusunda devam eden bir süreç olduğu düşünüldüğünde, uzaktan sunulabilen hizmetlere yenilerinin ekleneceği öngörülebilir.

SONUÇ

Uzaktan çalışmanın avantajları yanında dezavantajları da bulunan bir model olduğu ve Covid-19 sürecinden önce uzaktan çalışmaya ilişkin mevzuatın özel sektör odaklı bir yaklaşımla düzenlendiği görülmektedir. Düzenlemenin yalnızca özel sektör çalışma hayatına dönük olmasının en önemli nedenlerinden birinin, kamuda işverenin devlet olması ve çalışanların büyük çoğunluğunun Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak çalışan devlet memurlar olması gelmektedir. Kamuda, devlet memurları için kuralların önceden belirlendiği ve bu kurallara, çalışanın müdahale ya da pazarlık etme hakkının olmadığı bir çalışma modeli söz konusudur. Özel sektördeki çalışma ise; işveren ve işçinin kanunlardaki genel sınırlamalara uymak kaydıyla karşılıklı anlaşmaları ile kuralları belirlenebilen, özel bir şekle tabi olmayan ve iki tarafın karşılıklı anlaşmaları ile kurulabilen bir iş sözleşmesine dayalı olarak gerçekleşmektedir.

Covid-19 pandemisi nedeniyle uygulanan sosyal izolasyon önlemleri, kamu ya da özel sektör ayrımı yapılmaksızın uzaktan çalışma modelini gündeme getirmiştir. Kamuda uygulanmasının hukuki dayanağı bulunmaması nedeniyle, farklı tarihlerde iki kez Cumhurbaşkanlığı Genelgesi yayımlanarak uzaktan çalışma modeli uygulamaya konulmuştur. Böylece, zorunluluktan da olsa kamuda uzaktan çalışmanın uygulanabilir olduğu, bu süreçte görülmüştür. Ancak kamuda Covid-19 pandemi döneminde Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile uygulanan uzaktan çalışmanın normal dönemlerde de uygulanmasına imkân sağlayacak yeterli mevzuat bulunmamakta ve özel sektörde

olduğu gibi kamuda da uzaktan çalışmanın hukuki altyapısının bir an önce oluşturulması gerekmektedir.

Türkiye'de kamuda uzun yıllar önce başlatılan dijital dönüşüm, teknolojik gelişmelerin etkisiyle halen devam etmektedir. En belirgin şekliyle e-devlet uygulamaları olarak karşımıza çıkan dijital dönüşüm sonucunda birçok kamu hizmeti, internet aracılığıyla uzaktan verilebilmektedir. Ayrıca günümüzde kamu kurumlarının kendi otomasyon sistemleri bulunmakta olup gerek kurum içi gerekse kurum dışı iletişimlerini internet aracılığıyla bu sistemler üzerinden gerçekleştirebilmektedirler. Covid-19 pandemi döneminde kamu örgütlerinin karar alma ve karar yürütme süreçlerinde çok önemli bir rolü olan toplantıların da çevrimiçi olarak internet üzerinden yapılabildiği görülmüştür. Genel bir ifadeyle, Türkiye'de çalışma yaşamında uzaktan çalışma modelinin, Covid-19 pandemi döneminde olduğu gibi, olağanüstü dönemlerde de uygulanabilir olduğunu söyleyebiliriz. Her ne kadar Covid-19 pandemi dönemi gibi olağanüstü dönemlerde uzaktan çalışmanın kamuda uygulanabilirliği söylenebilse de normal dönemde uygulanabilirliğine ilişkin kesin yargıya ulaşmak güçtür. Bu nedenle, kamuda uzaktan çalışma modelinin normal dönemlerde pilot uygulamalar yapılarak denenmesi gerekmektedir. Bu sayede, kamu hizmetlerinin sunumunda normal çalışma ile uzaktan çalışma modeli "kalite, verimlilik, etkililik ve ekonomiklik" kriterleri açısından karşılaştırılabilecektir. Ayrıca uzaktan çalışmanın en alt kademeden en üst kademeye dek kamu çalışanları ve uzaktan çalışma modeli ile kamu hizmeti alanların bu modele ilişkin görüşleri ve

üzerlerindeki etkileri, bilimsel çalışmalar sonucunda ortaya konularak, konunun daha ayrıntılı irdelenmesine imkân sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

Akca, M., ve Tepe-Küçükoğlu, M. (2020). Covid-19 ve iş yaşamına etkileri: Evden çalışma. *Uluslararası Yönetim Eğitim ve Ekonomik Perspektifler Dergisi, 8*(1), 71–81.

Alkan-Meşhur, H. F. (2010). Organizasyonların tele çalışmaya ilişkin tutumlarına yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25*(1), 1-24.

Aslan, R. (2020) Tarihten günümüze epidemiler, pandemiler ve Covid-19. *Ayrıntı Dergisi, 8*(65), 35-41.

Bozkurt-Gümrükçüoğlu, Y. (2020). *Covid-19 pandemi döneminde home-office uygulamasına ilişkin Türk ve Alman Hukuku'nda mukayeseli bir değerlendirme,* Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu Tam Metin Bildiri Kitabı. https://www.academia.edu/44161914/Covid_19_Pandemi_D%C3%B6neminde_Home_Office_Uygulamas%C4%B1na_%C4%B0li%C5%9Fkin_T%C3%BCrk_ve_Alman_Hukuku_nda_Mukayeseli_Bir_De%C4%9Ferlendirme. [Erişim Tarihi: 23.12.2020].

Deloitte. (2020). COVID-19: Çalışanlara ve çalışma hayatına olası etkileri. https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/human-capital/articles/covid-19-calisanlara-ve-calisma-hayatina-olasi-etkileri.html [Erişim Tarihi: 23.12.2020].

Dockery, M., & Bawa, S. (2020). Working from home in the COVID-19 lockdown. *Bankwest Curtin Economics Centre Research Brief COVID-19,* 1-5.

Genelge. (2020/4). COVID-19 kapsamında kamu çalışanlarına yönelik ilave tedbirler. https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/CumhurbaskanligiGenelgeleri/20200322-4.pdf [Erişim Tarihi: 23.12.2020].

Göçoğlu, V. (2020). Kamu hizmetlerinin sunumunda dijital dönüşüm: Nesnelerin interneti üzerine bir inceleme. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 9(1), 615-628.

İçişleri Bakanlığı. (2020). Korona Virüs Ek Tedbirleri Genelgesi, https://www.icisleri.gov.tr/koronavirus-ek-tedbirleri-genelgesi [Erişim Tarihi: 23.12.2020].

ILO Sözleşmesi. (2020). C177 - Evde Çalışma Sözleşmesi, 1996 (No. 177), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO [Erişim Tarihi: 23.12.2020].

İş Kanunu. (2020). 4857 Sayılı İş Kanunu, Resmî Gazete Tarih: 10.06.2003 Sayı: 25134, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf [Erişim Tarihi: 22.12.2020].

Kabakçı-Günay, E., ve Özer-Torgalöz, A. (2020). *Covid-19 sürecinde Türkiye'de uzaktan çalışma ve istihdamdaki dönüşüm,* 3. Uluslararası Akademik Araştırmalar Kongresi (ICAR), 404-412.

Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm yönleriyle esnek çalışma modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi, 1*(1), 109-129.

Sağlık Bakanlığı. (2020). Covid-19 bilgilendirme sayfası, https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66494/pandemi.html [Erişim Tarihi: 16.12.2020].

Tokol, A. (2000). Yeni teknolojiler ve değişen endüstri ilişkileri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2*(1).

TRT. (2020). Tarihin en ölümcül salgın hastalıkları…, 27 Şubat, https://www.trthaber.com/haber/dunya/tarihin-en-olumcul-salgin-hastaliklari-463427.html [Erişim Tarihi: 16.12.2020].

Türk Borçlar Kanunu. (2020). Türk Borçlar Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 04.02.2011, Sayı: 27836, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098-20120704.pdf [Erişim Tarihi: 23.12.2020].

Uluslararası Çalışma Örgütü. (2020) COVID-19 ortamında ve sonrasında uzaktan çalışma uygulama kılavuzu, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf [Erişim Tarihi: 23.12.2020].

BÖLÜM 2

COVID-19 PANDEMİSİNDE UZAKTAN EĞİTİM VE AKADEMİSYENLERİN VE EĞİTİMCİLERİN GÖRÜŞ VE TUTUMLARI

Dr. Öğr. Üyesi İ. Burçak VATANSEVER DURMAZ[1]

[1] Bahçeşehir Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu, Dış Ticaret Programı, burcak.vatansever@gs.bau.edu.tr; ORCID: 0000-0001-8940-0761

GİRİŞ

2019 yılının sonunda başlayan ve Türkiye'yi Mart 2020 tarihinde etkisi altına alan Covid-19 pandemisinin her sektöre etkisi büyük olmaktadır. Devletin her kademesinin almış olduğu önlemler (ki bunlara maske, mesafe ve hijyen kuralları başta olmak üzere seyahat kısıtlamasını ve eğitim sisteminin kademeli olarak uzaktan eğitime geçmesini de dahil edebiliriz) alınmış olmasına rağmen, kontrol altına alınması zor bir süreçten geçilmektedir. Salgının şiddeti arttıkça alınan önlemler daha da sıkılaştırılmakta, sokağa çıkma yasakları da uygulanmaktadır. Bu yasaklar tüm sektörleri derinden etkilediği gibi, eğitim sektörünü de etkilemiş ve her kademedeki eğitime uzaktan devam edilmesi kararı alınmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı EBA platformu sayesinde uzaktan eğitime dönmüşken, yüksek öğretim kurumları da yine YÖK'ün kararları gereği eğitime uzaktan devam etmişlerdir. Bu durumda, her yüksek öğretim kurumu kendi altyapısını kurmaya ve kullanmaya çalışmıştır. Yüksek öğretim kurumları olarak üniversiteler ve üniversitelerde görev yapan akademisyenler eğitim sisteminin en önemli parçalarıdır ve eğitimde kilit bir role sahiptirler. Bu doğrultuda, eğitim sürecinin devletin tüm vatandaşlarına eşit olarak sunduğu bir hizmet olduğunu da göz önünde bulundurarak, bu konuda gerek devlet üniversiteleri olsun gerekse vakıf üniversiteleri olsun kaynaklarının büyük çoğunluğunu bu konu için harcamış; öğrencilerin ve akademisyenlerin zor durumda kalmaması ve eğitimin devam etmesi için tüm çabayı sarf etmişlerdir.

Kitabımızın bu bölümünde, uzaktan eğitimin yükseköğretimde nasıl ilerlediği, bu doğrultuda hem yurt içinde hem yurt dışında uzaktan eğitimin nasıl uygulandığı ve uygulanması gerektiğine değinilecektir. Bununla birlikte, akademik personelin de bu konudaki durumları, yeterlilikleri, psikososyal durumlarına değinilmeye çalışılacaktır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Üniversite kelimesi orijinali Latince bir kelime olan "Universitas" kelimesinden gelmekte olup, genel olarak "tek bir vücut, bir toplum, şirket, topluluk, lonca, şirket vb. ile ilişkili bir dizi kişiyi" ifade eder. Kent yaşamının ve Orta Çağ loncalarının ortaya çıktığı sırada, "prensler, piskoposlar veya bulundukları kasabalar tarafından verilen tüzükler tarafından genellikle güvence altına alınan toplu yasal haklara sahip öğrenci ve öğretmen dernekleri" olarak adlandırılmaya başlanmıştır. Genel olarak bakıldığında, diğer loncalar gibi kendi kendilerini düzenlerler ve üyelerinin niteliklerini belirlerler (Marcia ve Colish 1997). Britannica'ya göre, en eski üniversiteler, Avrupa'daki ilk Orta Çağ üniversitelerinden önce Asya ve Afrika'da kurulmuştur. Görüldüğü gibi, üniversitelerin kökeni çok eskilere dayanmakta olup, en önemli görevlerinin bilgi üretmek, topluma hizmet sunmak, araştırma yapmak olan kurumlar olduğundan bahsedilebilir (Büken, 2006). Bu görevlerini gerçekleştirirken, bu kurumların en önemli ve kilit yapıtaşı akademik personellerdir. Tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 pandemisi her sektörü ve her çalışma alanını etkilediği gibi üniversiteleri, eğitim kurumlarını ve bu kurumlarda çalışan öğretmen ve akademisyenleri de etkilemiştir. Kurumların işleyişini, burada

çalışanların yaşam biçimlerini ve çalışma şekillerini etkilemiş ve büyük bir değişime uğratmıştır. Aynı şekilde, eğitim kurumlarının her kademesi bu salgından ve değişimden etkilenmiş, konuya ilişkin farklı bakış açılarının geliştirilmesi gerekliliği doğmuştur. Literatür ve yapılan araştırmalar incelendiğinde, özellikle akademik personele ait yapılan çok fazla araştırmaya rastlanmamış, daha fazla multidisipliner çalışmaların yapılması gerekliliği ortaya konulmuştur.

Bu çalışmada öncelikle uzaktan eğitim sürecine ve Covid-19 pandemisine kısaca değinilmiş, ardından yükseköğretim kurumlarındaki kilit personel olan akademisyenlerin özellikle pandemi sürecinde uzaktan eğitim sürecine hakimiyeti, uygulaması ve bu konudaki tutum ve davranışlarında değişimler ve düşüncelerine değinilmeye çalışılmıştır.

2. UZAKTAN EĞİTİM MODELİ

Mektuplaşma sistemi ile başlayan ve daha sonrasında televizyon ve radyo yayınları ile ortaya konulan, geniş kitlelere hitap eden uzaktan eğitim genel olarak bakıldığında "zaman" ve "mekândan" bağımsız, çevrimiçi (sanal) ortamda gerçekleşen bir eğitim sistemidir. Uzaktan eğitim sistemi sayesinde hem ortaöğretim hem de yükseköğretim kademelerinde eğitim alınabilmesi yönünde tasarlanmıştır. Tamamen sanal ortamlarda gerçekleşen yenilikçi bir eğitim sistemidir (Enfiyeci ve Büyükalan-Filiz, 2019: 21). İlkokul, ortaokul, lise ve yüksekokul eğitimlerinde ve hatta daha sonralarda lisansüstü eğitimde kullanılan uzaktan eğitim sistemi olan "açık öğretim okulları" sayesinde eğitim

eşitliği sağlanmaya çalışılmıştır. Daha sonra, internetin yaygınlaşması ile uzaktan eğitim sistemi yukarı doğru bir ivme kazanmış, "yer" kavramı önemini yitirmiş, "globalleşme" kavramı yükselişe geçmiştir. Bu doğrultuda, yükseköğretimin uzaktan eğitime dönmesi ve yükseköğretim programlarının yeniden yapılandırılması gerekliliği doğmuş, öğrenim süreçlerinde değişime gidilmiştir. Köroğlu ve Can (2020) yazmış oldukları makalelerinde uzaktan eğitim tarihçesini çok güzel özetlemiştir:

> *"…uzaktan eğitim (organized distance education) etkinliği ilk olarak 20 Mart 1728 tarihli Boston Gazetesi'nde yayınlanan bir eğitim ilanıdır (Holmberg, 2008: 13). Raylı sistemlerin yaygınlaşması ve ulaşımın hızlanarak postayı da hızlandırması ile 1840'larda Sir Isaac Pitman, stenografi dersinde posta yolu ile eğitimi sistematik olarak gerçekleştirmiş ve Sir Isaac Pitman, Yazışmalı Koleji'nin (Correspondence College) temellerini atmıştır. Pitman, öğrencilerinden ödev ve sınavlarını posta yoluyla göndermelerini beklerken, bir yandan da bütün yollananları ayrıntılı açıklamalarla düzeltip öğrencilere geribildirim yollamayı da ilke edinmiştir. Uzaktan eğitimin ilk defa sistematik olarak gerçekleştirildiği 19. yüzyılda, uzaktan eğitimin bugün hala geçerliliğini koruyan temel sınırları kendisini göstermeye başlamıştır. Öğretmenlerin artan iş yükü, zaten hayat temposu yüksek olan günümüzde pandemi yüzünden uzaktan eğitime ağırlık verilmesi ile birlikte eğitim emekçisi açısından bir kriz yaratma potansiyeline sahiptir. Ancak Ford gibi kuvvetli şirketler tarafından fonlanmasına rağmen, radyo ve televizyon tabanlı eğitim sistemi yüz yüze olanın yerini alamamış ve 1950'lere doğru azalarak önemsiz hale gelmiştir (Cuban, 1986). 1960'larda mini bilgisayarların geliştirilmesiyle karma eğitim fikri ortaya atılmıştır. Karma eğitim fikrine göre, belli kısımları yüz yüze gerçekleştirilecek eğitim faaliyetleri uzaktan eğitim olanaklarıyla olabildiğince zenginleştirilmektedir. Günümüze kadar dersin yüz yüze verilip ekstra materyalin çevrimiçi konulduğu modellerden, dersin tamamen çevrimiçi verilip öğretmen ile yüz yüze görüşüldüğü ofis saatlerinin bulunduğu modellere kadar çok çeşitli karma eğitim modelleri geliştirilmiştir. Tüm bu modellerin ortak noktası yüz yüze eğitimin belli bir noktaya kadar kaçınılmaz bir gereklilik olduğunu kabul etmeleridir."*

Özellikle bu yaşanan pandemi sürecinde, uzaktan eğitim altyapısına sahip olan üniversiteler derslerini uzaktan eğitim sistemiyle devam ettirmişler, hatta daha geniş kitlelere yayarak tüm öğrencilerin kullanabileceği şekilde geliştirmişlerdir. Uzaktan eğitim altyapısına sahip olmayan yükseköğretim kurumları da bu altyapıyı en kısa sürede ve hızlı bir şekilde oluşturarak, öğrencilerine verdiği eğitime uzaktan eğitimle devam etmişlerdir. Uzaktan eğitim, pandemi döneminde geleneksel derslere katılma şansı olmayan öğrencilerin eğitime erişimini artırmak için yükseköğretim açısından tek çözüm olmuştur (Akyıldız, 2020).

Bazı araştırmalar göstermiştir ki, uzaktan eğitim sistemi her ne kadar bu pandemi döneminde eğitim sistemine bir nefes aldırmış bile olsa, öğrenciler ve eğitmenler arasındaki etkileşim örgün eğitimdeki kadar etkin olmamış ve bu durum hem öğrenci tarafında hem de eğitmen ya da akademisyen tarafında büyük sorunlara yol açmıştır. Offir, Lev ve Bezalel'in (2008) yaptığı araştırma da göstermektedir ki, uzaktan eğitim sisteminde öğrencilerin geleneksel sistemden çok daha fazla bağımsız öğrenenler olmaları gereklidir. Özellikle yüksek öğretim sisteminde eğitim gören lisans öğrencileri yetişkinlerdir ve bağımsız öğrenciler olmaları beklenmektedir. Bu nedenle uzaktan eğitim, bağımsız öğrenme kapasitesine sahip öğrenciler için faydalı bir uygulama olabilir. Ancak öğrenciler, doktora düzeyinde bile uzaktan eğitimi doğru bir şekilde kullanacak kadar bağımsız değildir (Ural, 2007). Dolayısıyla, geleneksel sistemde olduğu gibi etkileşime, iletişime ve eğitmenleri tarafından yönlendirilmeye ihtiyaçları vardır.

Jarvis (2003'ten akt. Akyıldız, 2020), yaptığı araştırma sonucunda internet tabanlı uzaktan eğitimin senkron ve asenkron olmak üzere iki biçime sahip olduğunu belirtmiştir. Senkron öğrenme, tüm katılımcıların iki yönlü iletişimi gerçekleştirdiği, gerçek zamanlı olarak dijital derslere katıldığı bir sistem olarak tanımlanmıştır (Tsipianitis ve Groumpos, 2018: 346). Bu sistemde öğretmenler, eğiticiler ve akademisyenler öğrenmeyi yönlendirir ve katılımcılar birbirleriyle doğrudan iletişim kurar, böylece öğrenci katılımını arttırır (Shi ve Morrow, 2006). Öğrencilerin etkileşimi, etkili öğrenmeye ve memnuniyete eşlik eder (Stephens ve Mottet, 2008). Bernard vd.'ne (2004) göre, eşzamanlı öğrenmede (senkron öğrenme) öğrenciler ve eğitmenler fiziksel olarak uzaktadır, ancak video konferans yönteminde olduğu gibi hemen iletişim kurarlar. Uzaktan eğitimin eşzamanlı formunda, öğrenciler anında geri bildirim alırlar ve bu öğrenme biçimi, asenkron formdan daha fazla "sosyal varlık" sağlar (Münzer, 2003).

Sosyal Varlık Teorisi (Social Presence Theory) olarak bilinen ve ilk olarak Short, Williams ve Christie (1976) tarafından sunulan bu teorinin, çevrimiçi öğrenme yoluyla etkileşimi destekleyen etkili teorilerden biri olduğu bilinmektedir (Dahlstorm-Hakkı, Alstad ve Banerjee, 2020). Tüm eğitim kademelerinde olduğu gibi, üniversite sınıfları da öğrencilerin sosyal ve akademik ihtiyaçlarının, sosyal varlığın ve diğer eğitim faaliyetlerinin içindeki etkisini sorgulayarak yerine getirildiği yerler olduğu gerçeğinden hareketle, çevrimiçi eğitim ortamlarında da bireyler, öğrenciler arasındaki etkileşim ve iletişimden etkilenirler (Short vd., 1976: 65). Uzaktan eğitimin senkronize formu,

gerçek zamanlı bilgi paylaşımı ve akılda kalan soruların cevaplarına anında erişim ile etkileşimli öğrenme ortamları sağlarken, uzaktan eğitimin “her zaman-her yerde” öğrenme vaadiyle çelişen bir yanı olduğu da ortaya konulmuştur (Skylar, 2009).

Öte yandan, asenkron uzaktan eğitimde, öğrenciler ve eğitmenler aynı anda bir öğrenme etkinliğine katılmak zorunda değildirler. Bunun yerine, öğrenmeleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olan öğrenciler her yerde ve her zaman öğrenebilirler (Tsipianitis ve Groumpos, 2018: 346). Bu tür bir öğrenmede, eğitmenlerin sıkı zaman çizelgelerini takip etmeleri gerekmez, bunun yerine ders materyallerini bloglar ve e-posta ile yayınlayabilirler. Öğrenci ihtiyacı durumunda çevrimiçi randevular düzenleyebilirler (Daniel, 2020). Bu nedenle, öğrenciler arasındaki grup etkileşimleri bu tür öğrenmede sınırlıdır.

Öğrencilerin başarısı önemli ölçüde daha yüksek ve öğrencilerin tutumları asenkron formda daha olumlu olsa da geleneksel sınıf eğitiminde tutma oranı önemli ölçüde daha yüksektir. Roblyer vd. (2007), senkron ve asenkron formatların karşılaştırılmasında da dikkate değer sonuçlar elde etmiştir. Öğretmene erişim sorulduğunda, öğrencilerin çoğunluğu mevcut konu hakkında geleneksel sınıf eğitimine nazaran zor olduğunu iletmişlerdir. Araştırmaya katılan öğrencilerin neredeyse yarısı, sanal derslerin daha zor olduğunu ve geleneksel olanlardan daha fazla zorluk sunduğunu belirtmiştir. Öğretmenler aynı araştırmada sanal dersleri değerlendirdiklerinde, sanal sürecin teknoloji ile olan deneyimlerini arttırdığını, ancak öğrencilerin dikkatinin, zevkinin ve etkileşiminin daha yüksek

olmadığını belirtmişlerdir. Skylar (2009) da çalışmasında bu iki sistemi karşılaştırmış ve eşzamanlı (senkron) web tabanlı öğretim ile asenkron metin tabanlı öğretim arasında öğrencilerin akademik performansı açısından anlamlı bir fark bulamamıştır. Memnuniyete gelince, öğrenciler senkronize derslerde daha iyi anlaştıkları için asenkron derslerden ziyade senkronize dersleri tercih edeceklerini belirtmişlerdir. Öte yandan, çeşitli araştırmalar asenkron öğrenme platformları, sosyal etkileşim ve geribildirim eksikliği nedeniyle öğrenciler ve öğretmenler arasında bir kopukluk hissi yarattığını ortaya koymuşlardır (Branon ve Essex, 2001; Hines ve Pearl, 2004). Her sektörde olduğu gibi, eğitim sektöründe de halk sağlığını korumak amacıyla tüm üst düzey yetkililerin vermiş olduğu kararlar doğrultusunda, eğitim sistemi hızlı bir şekilde yüz yüze eğitimden uzaktan eğitime geçmiştir. Bu doğrultuda günümüzde, özellikle pandemi döneminde, senkron veya asenkron uzaktan eğitim eskisinden daha büyük öneme sahip olmuştur. Dolayısıyla, uzaktan eğitim sisteminin iyileştirilmesinin, eğitimcilerin ve öğrencilerin görüşlerine ve ihtiyaçlarına da bağlı olduğu önemli bir tespit olarak karşımıza çıkmıştır.

3. COVID-19 SÜRECİNDE YÜKSEKÖĞRETİMDEKİ UZAKTAN EĞİTİM ÇALIŞMALARI VE AKADEMİSYENLERİN DURUMU

Yapılan araştırmalarda görüldüğü gibi, pandemi gibi halk sağlığını etkileyen durumlarda hem eğitimcilerin hem de öğrencilerin endişe, korku, umutsuzluk, hatta depresyon ve tükenmişlik duygularını hissettikleri belirtilmiştir (Mei vd., 2011). Akyıldız'ın (2020) araştırması da bu kanıyı desteklemektedir. Araştırmaya katılanların çoğunun akrabalarını kaybetme korkusu yaşadıklarını belirtmiştir. Benzer bir şekilde araştırmacılar tarafından Covid-19 ile enfekte olmuş akrabaların veya tanıdıkların üniversite öğrencilerinin kaygı düzeyini arttırdığı bulunmuştur (Cao vd., 2020). Bu nedenle endişe, umutsuzluk ve can sıkıntısı, katılımcıların Covid-19 pandemi dönemindeki eğitimleri boyunca çalışma sürecini etkilemiş; ayrıca, uzaktan eğitim yoluyla izolasyonun öğrencilerin stres düzeyini arttırdığı belirtilmiştir (Gibbons, Mize ve Rogers, 2002).

Görüşlerin çoğu, pandemi dönemindeki eğitimin öğrencilerin öğrenme konusundaki dezavantajlarını; etkileşim eksikliği, eğitmenlerle iletişim sorunları, sınavlar, ödevler, zaman yönetimi ve geleneksel eğitim alışkanlıkları başlıkları çerçevesinde açıklamıştır. Araştırmalarda, öğrencilerin çoğunlukla eğitmenlere soru sormak için yeterli fırsata sahip olmadıklarına değinilmiş ve bunu bir dezavantaj olarak belirtmişlerdir. O'lawrence (2005) da çalışmasında öğretmenlerin-/eğitmenlerin/akademisyenlerin bakış açısından etkileşim eksikliği konusunda bulgulara ulaşmıştır. Eğitimcilerin/akademisyenlerin,

öğrencilerinin yüzlerini görmedikleri zaman dikkat veya dikkatsizlik belirtilerini gözlemleyemediklerini, böylece hemen tepki veremediklerini belirtmiştir. Young (1997), uzaktan eğitimin en sık görülen dezavantajlarının, eğitmenler ve öğrenciler ile öğrencilerin kendileri arasındaki etkileşimin olmaması olduğunu belirtmiş; iş birlikçi faaliyetler yoluyla etkileşim sağlanmadığı sürece, uzaktan eğitim öğrencilerini izole hissetmeye yönlendirdiği sonucuna varılmıştır (Cohen, 2003). Öğretim üyelerinin öğrencilerle paylaşmak için ders etkinlikleri geliştirmeleri gerektiği, böylece öğrencilerin tüm sorularını cevaplamak için sınırlı bir zamana sahip oldukları bildirilmiş; ayrıca, öğrenciler ve eğitmenler arasındaki fiziksel ve psikolojik mesafenin yanlış anlaşılmaya neden olabileceği bildirilmiştir (Moore ve Kearsley, 1996: 200). Bununla birlikte, yapılan birçok araştırmanın sonuçlarına göre, uzaktan eğitimin geleneksel eğitimden daha fazla öz disiplin ve zaman yönetimi gerektirdiği belirtilmiştir (O'lawrence , 2005; Jacob ve Rachel, 2016). Aynı şekilde, Berge ve Collins'e (1995) göre, uzaktan eğitim sürecinde yetişkin öğrenmenin ana teorisi öğretmen/eğitmen merkezli bir perspektiften öğrenci merkezli bir bakış açısına kaymıştır.

Thach ve Murphy'nin (1995) yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre, uzaktan eğitim için akademisyenlerde olması gereken temel yetkinlikler planlama becerileri, kişilerarası iletişim, iş birliği ve takım çalışması becerileri, yazma becerileri, İngilizce yeterlilik, organizasyonel beceriler, uzaktan eğitim alanı bilgisi, temel teknoloji

bilgisi, geribildirim becerileri ve teknoloji erişim bilgisi olarak belirlenmiştir.

Bakioğlu ve Çevik'in (2020) yapmış olduğu araştırmada, öğretmenlerin/eğitmenlerin uzaktan öğretime yönelik görüşleri belirlenmeye çalışılmış; öğretmenlerin "teknolojik altyapı sorunları", "bilgisayara ve teknolojiye yönelik bilgi birikimleri", "uzaktan öğretime yönelik tutumları" ve tüm bunlara ek olarak pandeminin doğası gereği yarattığı "kaygı" ve "korkunun" öğretmenlerin üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin yaşadığı en önemli sorunun teknolojik altyapı sorunu olduğu ortaya çıkmıştır.

Hara ve Kling (1999) ayrıca eğitmenler ve öğrenciler arasındaki iletişim eksikliğinin öğrencileri izolasyona yönlendirdiğini ve eğitmenlerinden yeterli geribildirim alamadıklarını belirtmiştir. Etkili geribildirim, uzaktan eğitim sürecinin bir parçasıdır ve geleneksel eğitim ortamlarına kıyasla geribildirim vermek daha zor olduğu ve eğitmenlerin yüksek iş yüklerinden etkili bir geribildirim mekanizmasını ortaya koyamadıkları, ama aynı zamanda öğrencilerin özellikle uzaktan eğitim sisteminde bu geribildirime çok ihtiyacı olduğu da görülmektedir (Chetwynd ve Dobby, 2011; Hara ve Kling, 1999). Öğrencilerin değindiği ve akademisyenleri/eğitmenleri ilgilendiren önemli bir konu da eğitmenlerin yeni öğretim teknolojileriyle mücadele etmeleridir. Bazılarının sadece ses dosyalarını ders olarak yüklediklerini ve LMS sistemini etkili bir şekilde kullanamadıklarını belirtmişlerdir. Rogers (2000), öğretim üyelerinin yüksek öğretime entegre etmek için

teknoloji açısından yetkin olması gerektiğini belirtmiş; öğrenci merkezliliğin yükseköğretimin ana paradigması olduğu gerçeğine dayanarak, öğrencilerin kendi kendine yönlendirilmesini desteklemek için, eğitmenlerin teknolojiyi derslerine nasıl entegre edeceklerini bilmeleri gerekliliğine değinmiştir. Ayrıca Akhter ve Ali'ye (2016) göre akademisyenler, öğrencilerin faydalı öğrenme deneyimleri kazanmalarına yardımcı olacak ödevler önermelidirler.

O'Neil (2006), uzaktan eğitimin, eğitmenlerin rolünü ve eğitimi nasıl değiştirdiğini araştırmıştır. Uzaktan eğitimin, eğitmeni sadece bilgiyi dağıtan rolünden uzaklaştırarak, öğrenmeyi kolaylaştıran bir kılavuz rolüne geçirdiğini ifade etmiş, eğitmenlerin bu yeni ortama nasıl uyum sağlayacakları noktasında önerilerde bulunmuştur.

Öte yandan hem öğrenciler olsun hem eğitmenler olsun pandemi döneminde uzaktan eğitimin zaman ve mekân esnekliği, öğrenmede daha fazla sorumluluk sahibi olma ve sınavlarda rahatlık gibi bazı avantajlı yönlerini belirtmişlerdir. Wheatley ve Greer'e (1995) göre, web tabanlı uzaktan eğitimin temel faydalarından biri, öğrencilerin programlarına göre çalışma keyfiliğidir. Mevcut çalışmanın bulgularına paralel olarak Olivera vd. (2018), uzaktan eğitimin sağladığı esnekliğin, geleneksel sınıf programlarındaki sertliği ortadan kaldırdığını ve bunun da öğrencileri avantajlı hale getirdiğini belirtmiştir. Smedley (2010), sadece öğrencilerin değil, aynı zamanda kurumların ve eğitmenlerin uzaktan eğitimin sağladığı zaman ve yer esnekliğini kullandığını belirtmiştir.

Eyel (2020) tarafından yapılan çalışmada, pandemi sürecinin başlaması ile birlikte akademisyenlerin üniversitenin dışında uzaktan çalışmaya başladıklarına değinilmiş ve pandemi koşullarındaki uzaktan çalışma sürecinde akademisyenlerin evlerinde akademik araştırmalarına daha fazla yoğunlaşabilecekleri aktarılmıştır. Ancak Eyel'e (2020) göre, akademisyenlerin önemli bir bölümü uzaktan çalışma sürecinde çeşitli teknik, örgütsel ve psikolojik sorunlarla karşı karşıya kalmıştır. Nitekim dersler Adobe Connect, Zoom, Microsoft Teams gibi programlar üzerinden çevrimiçi olarak verilmektedir. Ancak bu durumda yüz yüze etkileşim ve iletişim eksikliğinden kaynaklı olarak derslerin verimliliği düşmektedir. Ayrıca, özellikle daha yaşlı olan akademisyenler çevrimiçi uygulamaları ders vermek üzere etkin şekilde kullanma bakımından zorluklar yaşamaktadır. Bazı akademisyenler ise evlerinde teknik altyapı eksikliklerinden dolayı güçlüklerle karşılaşmaktadır, çünkü çoğu akademisyen çalışmalarını üniversitedeki ofis bilgisayarlarında yapmaktadır. Bunun yanı sıra, özellikle devlet üniversiteleri, akademisyenlerini teknik açıdan desteklemek ve uzaktan çalışmaya ilişkin teknik altyapıyı sağlamak üzere yetersiz kalabilmektedir. Ancak vakıf üniversiteleri teknik ve teknolojik yeterlilik ve altyapı bakımından ve ayrıca akademisyenlere destek verme açısından daha başarılıdır. Bir diğer sorun ise, çevrimiçi derslere öğrencilerin katılım oranlarının düşük olmasıdır. Bu durum akademisyenlerde strese ve tükenmişliğe neden olabilmektedir (Eyel, 2020).

4. UYGULAMALI DERSLERİN UZAKTAN EĞİTİM İLE GERÇEKLEŞTİRME ÇALIŞMALARI

Mart ayında başlayan salgının yayılması durdurulamayınca, örgün eğitimden vazgeçilerek uzaktan eğitim sistemine geçilmesine karar verilmiş ve bu kararın tüm eğitim kurumlarında uygulanması istenmiştir. Alınan karardan kısa bir süre sonra, Tüm dersler Milli Eğitim Bakanlığı sistemi ve yükseköğretim kurumlarının uzaktan eğitim sistemleri aracılığıyla uzaktan eğitim modeli ile uygulanmıştır. Uzaktan eğitim sisteminde daha önceden teorik ve bilgisayar tabanlı uygulamalı dersler yürütüldüğünden dolayı ve öncesinde uygulamalı dersler uzaktan eğitim modeliyle verilmediği için, yürütülmesi noktasında sorunlar yaşanmıştır. Özellikle laboratuvar, atölye ve stüdyo içerikli derslere sahip olan fakültelerde (tıp, mühendislik, fen, mimarlık, konservatuvar ve güzel sanatlar alanları) laboratuvar ve atölye altyapısı gerektiren uygulamalı derslerin uzaktan eğitim modeliyle sürdürülmesinde öğrencilerin zorluklarla karşılaştığı görülmüştür. Bahse konu fakültelerde okuyan ve bu süreçte tüm teorik ve uygulamalı derslerini uzaktan eğitim sistemi üzerinden alan öğrenciler, uzaktan (online) eğitimin örgün eğitim ile aynı olmadığını ve zorluklar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Mimarlık fakültelerinde ya da güzel sanatlar alanlarında yer alan çizim içerikli derslerde öğreten-öğrenci etkileşimi gerektiği için, dersin tamamının uzaktan eğitim modeliyle yürütülmesi hem öğrenciler açısından hem de öğretim üyesi açısından zor olacaktır. Öğrencinin "kalem tutuşu", "başarılı çizebilme" ve "tonlayabilme edinimlerini" kazanabilmesi için öğretim

üyesine önemli görev düşmektedir. Özellikle örgün eğitimde öğretim üyesinin öğrencileri motive etmesi ve öğrenciler arasında da etkileşimin ve motivasyonun yüksek olduğu atölye içi derslerin sanal ortamda yaratılması zor olsa da denenmesi gerekmektedir. Uygulamalı derslerde uzaktan eğitim yönteminde öğrencilerin karşılaştığı önemli bir sorun ise malzeme teminidir. Covid-19 salgını tedbirlerince uygulanan dışarı çıkma yasağından dolayı, öğrencilerin ders materyallerine ulaşımları olumsuz etkilenmiştir. Covid-19 salgını veya yaşanabilecek her türlü eğitimi aksatacak olaylardan ötürü eğitim kurumları, bünyelerindeki uygulamalı dersler için uzaktan eğitim yöntemine uygun müfredatlar ve içerikler geliştirmelidir. Fakat bu hazırlık ancak öğretmenler, kurum yetkilileri ve uzmanların ortak çalışmalarıyla gerçekleştirilebilir (Kahraman, 2020).

Elhaty vd.'nin (2020) yapmış olduğu araştırma, akademisyenlerin ve öğrencilerin çoğunluğunun, yaşanan pandemi sırasında pratik becerileri alamamaktan ve öğrenememekten korktuğunu, çünkü bu becerilerin e-öğrenme teknikleriyle telafi edilemediğini göstermiştir.

Şen ve Kızılcalıoğlu'nun (2020) yapmış olduğu kapsamlı araştırmada, akademisyenler uygulamalı derslerin uzaktan yapılmasının zorluğundan bahsetmişlerdir. Uygulamalı derslerin çekimi, montajı ve iletilme kanalı açısından ekstra zaman aldığını ve buna karşılık verimin daha düşük olduğunu belirtmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, akademisyenlerin düşünceleri uzaktan öğretimin hibrit bir model olarak kullanılmasında teorik eğitimin kısmen yeterli olabileceği, uygulamalı eğitimin ise hibrit de olsa yeterli olamayacağı yönündedir.

Akademisyenler, öğrencilerin eksiklerini görüp giderme açısından geleneksel eğitimin daha etkili bir yöntem olduğunu, özellikle uygulamalı derslerde mevcut teknolojik imkanlarla uzaktan öğretimin yetersiz kaldığını belirtmişlerdir.

Kurnaz ve Serçemeli'nin (2020) yapmış olduğu araştırmada, muhasebe eğitimi veren akademisyenlerin uzaktan eğitim sistemini çok fazla benimsemedikleri, sistemin kullanımıyla ilgili sorun yaşamadıkları görülmüştür. Öğrenci ve eğitmen arasında "karşılıklı etkileşim" eksikliği, "teori" ve "pratiği" bir arada sunamama, muhasebe derslerinde uzaktan eğitim ile ilgili olumsuz faktörler olarak belirlenmiştir. Ayrıca, Covid-19 pandemi dönemi bittikten sonra, muhasebe dersleri için telafi programlarının yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Sonuç olarak, muhasebe eğitiminde hem geleneksel yöntemleri hem de uzaktan eğitim yöntemlerini birlikte benimseyen, harmanlanmış eğitim yöntemlerinin kullanılmasının daha etkili olacağı önerilmiştir.

Kürtüncü ve Kurt (2020) tarafından, Covid-19 pandemi döneminde hemşirelik öğrencilerinin uzaktan eğitim konusunda yaşadıkları sorunları ve çözüm önerilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya göre; öğrencilerin yaşadıkları sorunlar "üniversitenin uzaktan eğitim altyapısındaki sorunlar", "eğitimin yüz yüze olmaması", "imkân kısıtlılığı", "pandeminin getirdiği duygu durumu" ve "sınav kaygısı" temaları altında toplanmıştır. Öğrencilerin üzerinde en çok durdukları konu, üniversitenin uzaktan eğitim altyapı koşullarının yetersiz olmasıdır. Birçok öğrencinin sisteme girmesiyle internet

erişiminde sorunlar yaşandığı, derslerini takip edemedikleri ve derslerden verim alamadıkları saptanmıştır. Araştırmadaki öğrencilerin çoğunun problemi, uygulama derslerinin nasıl olacağı ile ilgili olarak belirlenmiştir. Öğrenciler, "uygulama alanından uzak kalmalarının sahada öğrenmelerini engellediğini ve bu nedenle uzaktan eğitim sisteminin hemşirelik bölümü için doğru bir seçim olmadığını" belirtmişlerdir. Özellikle tüm sene boyunca sadece uygulama dersi alan ve hemşirelik bölümünde okuyan "intörn" öğrenciler, uygulamaya dayalı derslerin uzaktan verilmesinin yeterli olmadığını düşünmektedirler.

Bir diğer çarpıcı araştırma da pandemi sürecinde en önde savaşan doktorların ve tıp öğrencilerinin eğitimleri ile ilgilidir. Alsoufi vd.'nin (2020) 13 üniversitedeki 3.348 tıp öğrencisi üzerinde yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre; ankete katılanların önemli bir yüzdesi, e-öğrenme platformlarını kullanırken finansal veya teknik zorluklar yaşadıklarını bildirmiştir. Ek olarak, e-öğrenmenin klinik deneyim sağlamak için, özellikle de örgün ve uygulamalı öğretime büyük ölçüde bağlı olan tıp fakültesinin son yılında nasıl uygulanabileceği konusunda endişelidirler. Çalışma, ülkelere göre de tıp öğrencilerini incelemiş, birçok ülkede yaşayan ve çalışan tıp öğrencilerinin yüksek derecede (yaklaşık %39) depresyon ve anksiyete belirtileri yaşadığını göstermiştir. Bununla birlikte, tıp öğrencilerinin e-öğrenmede ihtiyaç duyulabilecek ileri teknolojileri kullanmada ve ulaşmada olası zorlukları yaşayabilecekleri de bildirilmiştir.

SONUÇ

Genel olarak değerlendirildiğinde, tarihsel gelişimi de dikkate alındığında uzaktan eğitimin olumlu ve yeterli görüldüğü kadar yetersiz ve olumsuz olarak görüldüğü noktaların da olduğu ve uzaktan eğitimin ancak yüz yüze eğitim ile birlikte kullanıldığında yararlı olabileceğini, yapılan literatür çalışmaları göstermektedir. Özellikle, "altyapı yetersizlikleri", "altyapıya erişimdeki eşitsizlikten" dolayı eğitim kalitesinin düşmesi ve hatta eğitim alınamaması ve öğrencinin ve hatta eğitimcinin/akademisyenin bulunduğu "fiziksel ortam" ve "koşulların" motivasyonu ve konsantrasyonu olumsuz etkilemesi gibi konular, özellikle bu pandemi döneminde hem öğrencileri hem de akademisyenleri ve eğitmenleri etkilemiştir. Teknolojik hazırlıklar, uzaktan eğitim için gereken dijital araçlara ulaşım, akademisyen ve eğitimcilerin uzaktan eğitimde kullanılabilecek şekilde içerik hazırlıkları, evde öğrenmeye dayalı materyalleri kullanma ve uzaktan eğitimde öğrenmeyi kolaylaştırıcı imkanları öğrencilere sağlama ve en önemlisi "internet etiği"nin öğrencilere kazandırılması konusunda eğitimcilerin/akademisyenlerin çok yol kat etmesi gerekmektedir. Dolayısıyla hem OECD'nin hem de UNESCO'nun yapmış olduğu araştırmalar göstermiştir ki, var olan eşitsizlikler özellikle pandemi sürecinde uygulanan uzaktan eğitimde daha da artmıştır (Can, 2020). Özellikle eğitimcilerin/akademisyenlerin teknolojik altyapı eksiklikleri, sistemin yavaş olması, her cihazdan açılamaması, her yerde internet bulunmaması, öğrencilerde sisteme katılacak ekipmanların eksikliği bu pandemi sürecinde eğitimcileri daha da

zorlamıştır (Doğan ve Koçak, 2020). Bununla birlikte, eğitimcilerin pandemi döneminde karşılaştığı sorunlar arasında uzaktan eğitim için ne materyal ne de pedagojik olarak desteklenmek, belirsizlik, öğrencilerinin yaşadığı ancak kendilerinin de çözemedikleri sorunlarla baş başa kalmak, çalışma saatlerinden çalışma koşullarına, ücretlerinden sağlıklarına kadar birçok belirsizlikle uğraşmaktan dolayı yaşadıkları stres, uzaktan eğitim araçlarını kendi imkanlarıyla karşılamak, öğrencilere uzaktan eğitim platformlarında hangi pedagojik yöntemlerle ders anlatacaklarına kendilerince çözüm üretmek başta gelenler arasında sayılabilir (Köroğlu ve Can, 2020).

Akademisyenlerin bir kısmı, bireylerin alacağı tedbirlerle salgından korunmalarının mümkün olmadığını, kurumsal düzeyde alınacak tedbirlerin de önemli olduğunu düşünmektedir (Küçükali ve Çınar, 2020).

Dolayısıyla, Covid-19 pandemi sürecinin öğrencilerin ve aynı zamanda akademisyenlerin ve genel anlamda eğitmenlerin hayatlarını olumsuz etkilediği açıktır. Eğer bu pandemi ortaya çıkmasaydı hem öğrenciler hem akademisyenler geleneksel kampüs yaşamında birlikte olacaklardı ve sosyalleşerek sorunların üstesinden daha kolay geleceklerdi (Köroğlu ve Can, 2020).

Covid-19 salgını henüz sona ermedi ve Dünya Sağlık Örgütü şimdi salgının ikinci, hatta üçüncü dalga senaryolarından bahsediyor. Bu nedenle, eğitim sistemindeki birçok ilköğretim, ortaöğretim ve liseler gibi çoğu üniversiteler de pandemi süreci boyunca uzaktan eğitim ile

eğitimlerine devam edecek ve bu süreç pandemiden sonra eğitimde değişikliklere yol açacaktır. Covid-19 pandemi dönemi, eğitimcilerin uzaktan eğitim sistemini nasıl ilerleteceklerini düşünmeleri için bir fırsat olarak görülmelidir. Gelecekteki uygulamaların güçlü bir temel oluşturduğundan emin olabileceğimiz mevcut uzaktan eğitim uygulamalarını geliştirmek, eğitim sisteminin daha da gelişmesi açısından önemli bir adım olacaktır (İnce vd., 2020).

Eş zamanlı (senkron) ve eş zamansız (asenkron) öğretim şekillerinde, öğrenen ve öğreticilere sunulacak destek hizmetleri (bağlantı sorunlarının giderilmesi, eğitim materyallerin gözden geçirilmesi, sisteme ilişkin öneri ve taleplerin alınması ve değerlendirilmesi, sistem kayıtlarının işlenmesi ve değerlendirilmesi gibi), eğitim süreçlerinde özgüven, motivasyon ve kendini ifade etme becerilerinin desteklenme yöntemleri, tüm bu süreçlerin işlerliğinin sağlanması ve iyileştirilmesi için yollar belirlenmeli ve gerekli sistemler kurulmalıdır. Uzaktan eğitim hizmetlerinin koordine edildiği, bilişim süreçlerinin yönetildiği, öğrenci ve öğretim elemanlarına erişim ve kullanım desteğinin eş zamanlı ve eş zamansız olarak sağlanabildiği, bunun yanı sıra öğretim elemanlarına öğretim yöntemi ve materyal geliştirme konusuna desteğin sağlandığı, yeterli fiziksel mekân, teknolojik donanım ve insan kaynağını barındıran uzaktan eğitim merkezleri oldukça önemlidir. Uzaktan eğitim programlarına kayıtlı öğrenciler kütüphane, bilgi kaynakları, laboratuvarlar ve donanım da dâhil olmak üzere öğrenme kaynaklarına yeterli erişime sahip olmalı ve bu kaynaklardan etkin bir şekilde yararlanmalıdır. Uygulamalı derslerle ilgili olarak, okullarının

imkânları doğrultusunda sonraki dönemleri kapsayan yeni stratejiler geliştirilmelidir. Uzaktan eğitim yöntemleri ile ilgili öğrencilere ve öğretim elemanlarına yönelik eğitimler düzenlenmelidir. Her kurum, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ve Sağlık Bakanlığının Covid-19 pandemisiyle ilgili en son bilgi kaynaklarına göre gereken önlemleri almalı ve bunlara uyulmasını sağlamalıdır (Vatan vd., 2020).

Pandemi, göç, doğal afetler gibi krizlerde/olağanüstü durumlarda eğitim planlamaları noktasında öne çıkan ilk unsur, bu durumların yaratıcı çözümlere gereksinim duymasıdır. Bu nedenle kurumların, karar vericilerin ortaya çıkan bu yeni durum karşısında öğrenciler ve eğitimcilerin gereksinimlerini karşılayabilmek ve çeşitli olası çözümler üretebilmek için standart kalıpların dışında düşünmesi, yaratıcılığın ön plana çıkması ve hızlı kararlar verilmesini zorunlu kılar. Söz konusu olağanüstü durumlarda kurumlar destek ekipleri oluşturmalıdır. Destek ekipler, öğretim elemanlarına ders tasarım ve içerik geliştirme yardımı, öğrenme yönetim sistemi eğitimi ve desteği ile gereksinim duyulduğunda onlarla birlikte çoklu ortam materyalleri oluşturulmasına yardımcı olabilecek, öğretimin sürekliliği sağlamak üzere kurumsal gereksinimleri karşılamalıdır. Destek ekipler anlık sorunların çözümünde de kritik rol oynar. Eğitim kurumları söz konusu süreci iyi gözlemlemeli, veri toplamalı ve destek birimlerinin çalışmalarını ve onların karşılaştıkları sorunları yeniden gözden geçirerek, anında çözümler üretebilmelidir.

Öğretim elemanları ile çevrimiçi öğrenme toplulukları oluşturarak etkili öğrenme süreçleri tasarlanabilir, öğrenci katılımını sağlamak amacıyla sahip olunan bilgi ve deneyimler paylaşılabilir. Öğrenciler sadece bilişsel olarak değil, duyuşsal olarak da desteklenmeli, kurumlar tarafından psikolojik danışma ve rehberlik merkezleri aracılığıyla öğrencilere psikolojik destek sağlanmalıdır.

Son olarak, burada dikkat edilmesi gereken diğer bir nokta, durum normale döndüğünde, eğitim kurumlarının yüz yüze eğitimle birlikte uzaktan eğitimi nasıl etkili bir şekilde kullanabilecekleri, öğretimi nasıl planlayacakları ve uygulama süreçlerini nasıl organize edecekleri gibi konuları şimdiden yeniden düşünmeleri, veriye dayalı olarak değerlendirmeleri ve süreçleri yeniden tasarlamaları gerekir.

KAYNAKÇA

Akkoyunlu B., ve Bardakçı S. (2020) Pandemi döneminde uzaktan eğitim. https://portal.yokak.gov.tr/makale/pandemi-doneminde-uzaktan-egitim/#acil-uzaktan-ogretimin-degerlendirilme-sureci [Erişim Tarihi: 10.01.2021].

Akyıldız, S. T. (2020). College students' views on the pandemic distance education: A focus group discussion. *International Journal of Technology in Education and Science, 4*(4), 322-334.

Alsoufi, A., Alsuyihili, A., Msherghi, A., Elhadi, A., Atiyah, H., Ashini, A., ... & Elhadi, M. (2020). Impact of the COVID-19 pandemic on medical education: Medical students' knowledge, attitudes, and practices regarding electronic learning. *PloS one, 15*(11).

Bakioğlu, B., ve Çevik, M. (2020). COVID-19 pandemisi sürecinde fen bilimleri öğretmenlerinin uzaktan öğretime ilişkin görüşleri. *Electronic Turkish Studies, 15*(4), 109-129.

Bernard, R. M., Abrami, P. C., Lou, Y., Borokhovski, E., Wade, A., Wozney, L., Wallet, P. A., Fiset, M., & Huang, B. (2004). How does distance education compare with classroom instruction? A meta-analysis of the empirical literature. *Review of Educational Research, 74*(3), 379-439.

Branon, R. F., & Essex, C. (2001). Synchronous and asynchronous communication tools in distance education: A survey of instructors. *TechTrends, 45*(1), 36-42.

Can, E. (2020). Coronavirüs (Covid-19) pandemisi ve pedagojik yansımaları: Türkiye'de açık ve uzaktan eğitim uygulamaları. *AUAd, 6*(2), 11-53.

Dahlstorm-Hakki, I., Alstad, Z., & Banerjee, M. (2020). Comparing synchronous and asynchronous online discussions for students with disabilities: The impact of social presence. *Computers & Education*, (150).

Daniel, S. J. (2020). Education and the COVID 19 pandemic. *Prospects*, 1-6.

Doğan, S., ve Koçak, E. (2020). EBA sistemi bağlamında uzaktan eğitim faaliyetleri üzerine bir inceleme. *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7*(14), 110-124.

Elhaty, I. A., Elhadary, T., Elgamil, R., & Kilic, H. (2020). Teaching university practical courses online during COVID-19 crisis: A challenge for elearning. *Journal of Critical Reviews, 7*(8).

Enfiyeci, T., ve Büyükalan-Filiz, S. (2019). Uzaktan eğitim yüksek lisans öğrencilerinin topluluk hissinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *TÜBAV Bilim Dergisi, 12*(1), 20-32.

Eyel, C. Ş. (2020). COVID-19 and remote working, D. Hıdıroğlu, S. S. Aktuğ, & O. Yılmaz (Ed.), in *COVID-19 and new business ecosystem*, (s. 185-204). Ankara: Gazi Kitabevi.

Hines, R. A., & Pearl, C. E. (2004). Increasing interaction in web-based instruction: Using synchronous chats and asynchronous discussions. *Rural Special Education Quarterly*, (23), 33-36.

İnce, E. Y., Kabul, A., & Diler, İ. (2020). Distance education in higher education in the COVID-19 pandemic process: A case of Isparta Applied Sciences University. *Distance Education, 4*(4).

Kahraman, M. E. (2020). COVID-19 salgınının uygulamalı derslere etkisi ve bu derslerin uzaktan eğitimle yürütülmesi: Temel tasarım dersi örneği. *Medeniyet Sanat Dergisi, 6*(1), 44-56.

Karasar, Ş. (2004). Eğitimde yeni iletişim teknolojileri -internet ve sanal yüksek eğitim-. *The Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET, 3*(4).

Köroğlu, Y., ve Can N. (2020). COVID-19 döneminde yaygınlaşan uzaktan eğitimin değerlendirilmesi ve eğitim emekçileri açısından incelenmesi. *Madde, Diyalektik ve Toplum, 3*(4).

Küçükali, A., ve Çınar, O. (2020). Akademisyenlerin kovid-19 algısı. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24*(4), 1633-1654.

Kurnaz, E., & Serçemeli, M. (2020). Covid-19 pandemi döneminde akademisyenlerin uzaktan eğitim ve uzaktan muhasebe eğitimine yönelik bakış açıları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, (3), 262-288.

Kürtüncü, M., ve Kurt, A. (2020). COVID-19 pandemisi döneminde hemşirelik öğrencilerinin uzaktan eğitim konusunda yaşadıkları sorunlar. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 7*(5), 66-77.

Marcia, L. C. (1997). *Medieval foundations of the western intellectual tradition, 400-1400*. New Haven: Yale University Press.

Münzer, S. (2003). An evaluation of synchronous co-operative distance learning in the field: The importance of instructional design. *Educational Media International, 40*(1-2), 91-100.

O'Neil, T. (2006). How distance education has changed teaching and the role of the instructor. *Information Systems Education Journal 7*(48), 1-11.

Offir, B., Lev, Y., & Bezalel, R. (2008). Surface and deep learning processes in distance education: Synchronous versus asynchronous systems. *Computers & Education*, (51), 1172-1183.

Robyler, M. D., Freeman, J., Donaldson, M. B., & Maddox, M. (2007). A comparison of outcomes of virtual school courses offered in synchronous and asynchronous formats. *Internet and Higher Education*, (10), 261-268.

Sen, Ö., ve Kızılcalıoğlu, G. (2020). COVID-19 pandemi sürecinde üniversite öğrencilerinin ve akademisyenlerin uzaktan öğretime yönelik görüşlerinin belirlenmesi. *Int. J. of 3D Printing Tech. Dig. Ind., 4*(3), 239-252.

Shi, S., & Morrow, B. V. (2006). E-conferencing for instruction: What works? *EDUCAUSE Quarterly, 29*(4), 42-49.

Short, E., Williams, B., & Christie, B. (1976). *The social psychology of telecommunications*. New Jersey: John Wiley & Sons.

Skylar, A. A. (2009). A comparison of asynchronous online text-based lectures and synchronous interactive web conferencing lectures. *Issues in Teacher Education, 18*(2), 69-84.

Stephens, K. K., & Mottet, T. P. (2008). Interactivity in a web conference training context: Effects on trainers and trainees. *Communication Education, 57*(1), 88-104.

Thach, E. C., & Murphy, K. L. (1995). Competencies for distance education professionals. *Educational Technology Research and Development 43*(1), 57-79.

Tsipianitis, D., & Groumpos, P. (2018). University asynchronous distance learning programs to enhance interregional sustainable development. *IFAC Papersonline, 51*(30), 346-351.

Ural, O. (2007). Attitudes of graduate students toward distance education, educational technologies and independent learning. *Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE, 8*(4), 34-43.

Vatan, F., Avdal, E. Ü., Yağcan, H., ve Şanli, D. (2020). Covid-19 pandemisi ve hemşirelik eğitimi derneği faaliyetleri. *HEAD, 17*(4), 369-73.

BÖLÜM 3

KRİZİN GÖLGESİNDEKİ HAVACILIK SEKTÖRÜ VE ESNEK ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

Dr. Öğr. Üyesi Sibel BİLKAY[1]

[1] Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu, sibel.bilkay@ozal.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3938-8749

GİRİŞ

Çin'in Wuhan kentinde başlayan ve tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 pandemisinden etkilenen sektörlerin başında turizm ve havacılık sektörleri gelmektedir. Bilim adamlarının üzerinde hemfikir olduğu konu, ortaya çıkışından itibaren hızla dünyaya yayılan Covid-19 virüsünün hızlı yayılımında baş aktör uçaklarla seyahat edenler olmuştur (Kim, 2020). Zira virüsün karakteristiğinin tespit ve tanımlanması sürecinde maskesiz seyahatler yapılmıştır. Virüsün viral yol ile yayılması tespit edilince, tüm dünyada her sektörde olduğu gibi yoğun önlemler alınmaya başlanmıştır. Bunlardan en önemlisi de tüm dünyada zorunluluk haline gelen maske kullanımı ve mesafe kuralıdır.

Pandeminin ilk başladığı dönemde yapılan maskesiz ve sosyal mesafesiz uçuşlar sebebiyle meydana gelen yayılım, uçaklardaki HEPA (Yüksek Verimli Partikül Hava Filtresi) filtrelerinin yetersiz kalmasından değil, insanların maskesiz seyahat etmelerinden kaynaklanmıştır. Uzmanlara göre, hastanelerin izolasyon odalarında kullanılan HEPA filtreleri, aynı şekilde uçaklarda da bulunmaktadır ve HEPA filtreleri havadaki partikülleri %97,97 oranında yakalama ve yok etme kabiliyetine sahip olup, viral yayılma riskini önemli oranda azaltır (Kim, 2020).

Ancak tedavi ve aşı çalışmaları günümüzde devam eden bu virüs, hâlihazırda pek çok bilinmez ve soru işaretlerine sahiptir. Bu sebeple, insanlar kapalı mekânlardan uzak durmakta, özellikle uçak seyahatlerini ertelemekte ya da iptal etmektedir. Bu durum, sivil

havacılık faaliyetlerinin azaltılması, durdurulması veya çok sıkı tedbirler altında gerçekleştirilmesini beraberinde getirmiştir. Sonuç olarak, sivil havacılık işletmeleri hızla yolcu kaybetmiş, seferlerde belirgin bir azalma olması sebebiyle de gelir kalemlerinde ciddi azalmalar boy göstermiştir.

1. SİVİL HAVACILIĞIN SEKTÖREL DURUMU

Havacılık sektörü, "peak" ile "deep" arasında değişim gösteren bir yapısal özelliğe sahiptir. Global anlamda meydana gelen en ufak bir olumlu ya da olumsuz gelişme ile doğrudan etkilenen sivil havacılık, var olduğundan bugüne en derin ve belirsiz krizini yaşamaktadır.

Covid-19 pandemisinin etkilerini en aza indirmek için her ülkenin kendince önlemler aldığı bu dönemde, devlet desteği alamayan, öz kaynağıyla zararını sübvanse edemeyen veya ticari sebeplerle faaliyetlerini durduran veya iflas eden havacılık işletmelerinin oluşu, havacılık alanında çalışan yüz binlerce havacılık çalışanının işsiz kalmasına neden olmuştur. Sivil havacılığın pandemi öncesindeki parlak günlerine dönmesinin uzun bir zaman alacağı öngörülmektedir.

1.1. Havacılık Sektöründeki Global Resim

Covid-19 virüsünün sebep olduğu zararlar gün geçtikçe daha da belirginleşmektedir. Her ülke, her sektör ve her kurum kendi zararının resmini çekmekte ve ayakta kalmaya çalışmaktadır. Pandeminin negatif etkilediği turizm sektörünün 2020 yılını 3 trilyon Dolar zarar ile kapatması beklenirken (Airlinehaber, 2020), havacılık sektöründeki

2020 yılına ait kümülatif zararın 389-391 milyar Dolar olacağı tahmin edilmektedir (ICAO, 2020). ICAO tarafından 24 Kasım 2020 tarihinde yayınlanan, Covid-19'un sivil havacılıktaki ekonomik etki analizlerinin yapıldığı rapora göre, küresel sivil havacılıktaki koltuk arzı %51 azalma göstermiştir (ICAO, 2020). Havacılıktaki koltuk arzında yaşanan değişim, IATA verilerine göre, 2020 yılı için toplam yolcu gelirinde %54,7 olarak tahmin edilmektedir (IATA, Economic Performance of the Airline Industry, 2020).

Sivil havacılık faaliyetlerinin sürdürüldüğü havalimanları ve havacılık işletmelerine ait her türlü hava aracı ve onlara hizmet veren araçlar aralıksız olarak dezenfekte edilmesine, PCR testi yapmayanların seyahatine izin verilmemesine, çeşitli ekipmanlar ile yolcuların ateşinin ölçülmesine rağmen, insanların duyduğu tedirginlik ve virüs kapma endişesi, Covid-19 pandemisinin başladığı tarihten bugüne, dünyadaki sivil havacılık faaliyetlerinin yapılmasına en büyük sekteyi vurmuştur.

Tablo 1: Havayolu Sektörünün Ekonomik Performansı

Dünya Havayolu Endüstrisi	**2019**	**2020**	**2021**
	(Gerçekleşen)	**(Tahmini)**	**(Tahmini)**
Hava taşımacılığına harcama, milyar dolar	876	434	598
Yıllık yüzdesel değişim	%3.6	-%50.4	%37.7
% küresel GSYİH	%1.0	% 0.5	%0.6
Yolcu kalkış sayısı-milyon	4,543	2,246	3,384
Yıllık yüzdesel değişim	%3.8	-%50.6	%50.6
Yolcu Geliri	8,68	3,929	6,099
Yıllık yüzdesel değişim	% 4.2	-%54.7	%55.2
Taşınan Kargo Geliri	254	211	263
Yıllık yüzdesel değişim	-%3.2	-%16.8	%24.6
Dünya Havacılığının DeğişimYüzdesi	%2.5	-%0.5	%7.1
Dünya Turizminin Değişim Yüzdesi	%0.9	-%12.9	%21.3

Kaynak: IATA Economic Performance of the Airline Industry, 2020.

Havacılık sektöründeki bu reel daralma, bugüne değin karşılaşılan en büyük krizlerden biri olmakla birlikte, dünya genelinde irili ufaklı pek çok havayolu şirketinin iflas kararı almasına sebep olmuştur (Tablo 2). Bunun yanı sıra, yerel otoritelerce alınan kararlar doğrultusunda, bazı bayrak taşıyıcı havayolu işletmeleri devlet desteği almaktadır (Haberaero, 2020), bazıları koruma başvurusunda bulunmuştur (Bloom, 2020) ve bazıları da ticari faaliyetlerini durdurma kararı almıştır (Wikipedia, 2020).

Havacılık sektörü, büyük kar oranları ile işleyen bir sistem değildir. "Full service" havayolu şirketlerinin kar marjları, "low cost" havayollarından daha düşüktür. Üyelerinin çoğunluğu "full service" havayollarından oluşan IATA'nın yıllar itibarıyla açıkladığı havayolu endüstrisinin ekonomik performansını içeren raporda, 2006-2018 yılları arasında en düşük net kar seviyesinin 2008 yılında -%4,6; en yüksek karlılığın 2015 ve 2016 yıllarında %5 olarak gerçekleştiği görülmektedir (IATA, 2018).

Düşük maliyetli havayolu şirketlerinin karlılıkları işletmeden işletmeye değişmekte olup, yıllar itibarıyla gerçekleşen yüzdesel değişime ait veri bulunmamaktadır. Dünyada ilk kurulan "low cost airline" (düşük maliyetli havayolu) olan Southwest Havayolları'nın doğrudan faaliyet giderleri açısından koltuk maliyeti (3,10 Dolar) iken, Delta Havayolları'nın (5,54 Dolar) olarak gerçekleşmekte olup, karşılaştırıldığında yaklaşık %79'luk bir fark bulunmaktadır (Doganis, 2001).

Tablo 2: Covid 19 Sebebiyle İflas Eden Havayolu Şirketleri

	Havayolu	**Menşei**	**Kuruluş Yılı**	**Faaliyetin Sonlanması**
1	Air Deccan	Hindistan	2017	5.04.2020
2	Air Georgian	Kanada	1994	29.05.2020
3	Air İtaly	İtalya	2018	16.04.2020
4	Avianca	Kolombiya	1919	10.05.2020
5	Braathens Regional Airlines	İsveç	2016	6.04.2020
6	Compass Airlines	ABD	2007	5.04.2020
7	Ernest Airlines	İtalya	2015	5.04.2020
8	Flybe	İngiltere	1979	5.03.2020
9	LATAM Arjantin	Arjantin	2005	17.06.2020
10	Leeward Island Air Transport(LIAT)	Antigua (Karayip Adaları)	1956	30.06.2020
11	Level Europe	Avusturya	2017	18.06.2020
12	Miami Air	ABD	1990	8.05.2020
13	NokScoot	Tayland	2014	26.06.2020
14	One Airlines	Şili	2013	24.06.2020
15	RavnAir	ABD	2013	24.06.2020
16	South Africa Airways	Güney Afrika	1934	20.05.2020
17	SunExpress Deutschland	Almanya	2011	26.06.2020
18	TAME EP	Ekvator	1962	20.05.2020
19	Tigerair Avustralya	Avustralya	2007	25.03.2020
20	Trans States Havayolları	ABD	1982	1.04.2020
21	Virgin Australia	Avustralya	2000	21.04.2020
22	Air Mauritius	Mauritius	1972	22.04.2020
23	Miami Air International	ABD	1991	24.03.2020
24	City Jet	İrlanda	1992	Nis.20
25	Jet Time	Danimarka	2006	21.07.2020
26	Island Express Air	Kanada	2009	2020
27	Air Asia Japan	Japonya	2012	5.10.2020
28	Cathay Pasific	Hong Kong	1946	21.10.2020
29	Ravn Alaska	ABD	1948	5.04.2020

Kaynak: Uluslararası ajanslardan derlenmiştir.

Tablo 2'de yer alan havacılık işletmelerinden Avianca ve South African Airlines gibi şirketler, havacılık alanında dünya devi olarak isimlendirilen; Türk Havayolları A.O. (THY) ile "code share" (ortak uçuş) anlaşmaları olan işletmeler olup, bu şirketlerin iflas etmesinden ötürü bu durum, ticari olarak THY'nin gelirlerine de düşüş olarak yansıyacaktır. Bunun yanı sıra, bu dönemde THY ve Lufthansa'nın %50 ortaklığı ile kurulan SunExpress firması, Türkiye'deki faaliyetlerine devam etme kararı almasına rağmen, SunExpress Deutschland faaliyetlerini durdurmuş ve iflas kararı almıştır. Lufthansa, Alman hükümetinin 9 milyar Euro'luk desteğine rağmen, iflas kararı almamak için yeni önlemler almaya çalışmaktadır. Bu çerçevede, Lufthansa'nın sahip olduğu ikram firması olan LSG-SkyChefs ve Lufthansa Teknik firmalarını satışa çıkaracağını, filosundan 150 uçağı hangara çekeceğini ve personel sayısını %30 oranında azaltacağını veya 40 bin kişiyi işten çıkaracağını açıklanmıştır (Kemper, 2020). Dünyanın en büyük uçak üreticilerinden Boeing firması bile bu dönemde devletten doğrudan 60 milyar Dolar destek talep etmiştir (AviationTurkey, 2020).

Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) "bayrak taşıyıcı" olarak isimlendirilen bir havayolu şirketi bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra, ABD'nin en büyük havayolu şirketi olarak kabul edilen American Airlines, Covid-19 pandemisi sebebiyle kapasitesini %75 azalttığını (Korosec, 2020) ve Avrupa'ya olan tüm uçuşlarını kargo uçuşları olarak gerçekleştirileceğini duyurmuştur (Lardinois, 2020). Sektördeki önemli aktörlerden biri olan General Electric (GE) Havacılık, dünya

genelindeki çalışan sayısını %25 azaltacağını açıklamıştır (Hurriyet, 2020).

Bahsetmiş olduğumuz global resimde dünya sivil havacılığının, tarihinin en büyük sınavını verdiğini söylemek abartı olmayacaktır. Covid-19 virüsünün aşı ya da tedavisi bulunana kadar, sivil havacılığın bu sınavı bitecek gibi görünmemektedir ve sivil havacılığın yaşam mücadelesi devam edecektir. Uzmanlara göre, pandemi tamamen bittikten ancak altı ay sonra uçuşlar normal seyrine dönebilecek ve pandeminin sebep olduğu zararın tamamen kapanması beş yılı aşkın bir süre alacaktır (Bloomberg, 2020).

1.2. Türkiye'deki Sivil Havacılığın Durumu

Pandeminin ekonomik etkilerini en aza indirmek için Türkiye'de bir dizi önlem alınmıştır. Bu tedbirlerden en önemlisi, pandeminin başladığı tarihten başlamak üzere, işten çıkarmaların yasaklanması ve kısa çalışma ödeneği adı altında çalışanlara ücret ödenmeye başlanmasıdır. Mart 2020 ayından itibaren başlayan tedbirler ile aralıklı sürelerle uzatılmak üzere işçilerin işsiz kalması engellenmiştir (Hürriyet, 2020).

Pandemiye dair resmi önlemlerin alınmaya başlandığı 22 Mart 2020 tarihinden başlamak üzere; şirketlerin işçi çıkarması 4857 sayılı İş Kanunu'nun 10. maddesinde yapılan değişiklik ile 17 Kasım 2020 tarihine kadar iş akitlerinin feshedilmesi yasaklanmıştır. Sürecin Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile uzatılacağı tahmin edilmektedir. Bunun yanı sıra, nafaka alacaklarına ilişkin icra takipleri hariç olmak

üzere, tüm icra ve iflas takipleri, taraf ve takip işlemleri, yeni icra ve iflas takip taleplerinin alınması, ihtiyati haciz kararlarının icra ve infazına ilişkin işlemler Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ile önce 30 Nisan 2020 (Resmi Gazete, 2020), daha sonra 30 Haziran 2020 (Verginet, 2020) tarihine kadar durdurulmuştur.

Bu süreçte, "full service" havayolu şirketi olan THY, 2020 yılı ilk 9 aylık zararını 5 milyar 203 milyon TL (Airporthaber, 2020), "düşük maliyetli havayolu" şirketi olan Pegasus 1 milyar 225 milyon TL (Turizmguncel, 2020), TAV Havalimanları Holding 1 milyar 515 milyon TL (Milligazete, 2020), yer hizmeti ve handling hizmeti veren Çelebi Hava Servisi A.Ş. 204 milyon TL (Milliyet, 2020) zarar açıklamış olup; charter ve kargo uçuşları yapan Sunexpress, Corendon, Onur Air, ULS Kargo, Free Bird ve Tailwind (Şimşek, 2020) havacılık işletmelerinde de durum gün geçtikçe kötüye gitmektedir. Sadece havayolu şirketleri değil; teknik, ikram, servis, yer hizmetleri, havalimanı işletmeleri de değerlendirildiğinde, Türkiye'deki havacılık sektörünün de zor durumda olduğu ifade edilebilir.

2. TÜRKİYE'DEKİ SEKTÖREL ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

Dünya genelinde yüz binlerce kişinin işsiz kaldığı bu dönemde, Türkiye'deki iş hayatına yönelik düzenlemeler sebebiyle, diğer sektörlerde olduğu gibi havacılık sektöründe de çalışanların iş sözleşmesi fesihleri ve iflas başvuruları olmamıştır. İcra ve iflas ertelemelerinin periyodik olarak uzatıldığı süreç tamamlandığında,

havacılık şirketlerinden iflas veya faaliyet durdurma kararı verecek olan işletmeler olup olmayacağı belirsizliğini korumaktadır.

Bu yeni dönem, havacılık çalışanları için uzaktan çalışma döneminin başlangıcı olmuştur. Dijital dönüşüm ya da diğer ifade ile dijital iş gücü, planlanması ve takibi zor da olsa, havayolu işletmelerinin yönetim ve memur kadrosu için uygulanmaya başlamıştır. Personel, IP adresi ile girdiği şirket sisteminde "normal mesai saati"nin öngördüğü zaman dilimini sistemde geçirmek zorundadır. Belirli süre ile ekranda herhangi bir hareket olmazsa, sistem üzerinden bağlantı koparılmaktadır. Bu sebeple havacılık çalışanları, evlerinde öğle yemeği paydosu vermekte ve normal çalışma düzeninin gerektirdiği iş rutinini gerçekleştirmektedir. Özellikle evli ve çocuğu olan havacılık çalışanları, bu dönemde hem iş rutinini çevrimiçi olarak takip etmek zorunda hem de çocuklarının uzaktan eğitimlerini takip etmek ve ev işi rutinini kendisi gerçekleştirmek zorundadır. Normal çalışma düzeninin çok üstünde bir iş yükü, özelikle kadın çalışanların üstüne yıkılmıştır. Bu arada, aralıklı olarak devam eden sokağa çıkma yasakları, internet bağlantı sorunları, önemli bir yüzde olarak düşen aile geliri (pek çok havayolu şirketi ücret düşürme yoluna gitmiştir) gibi standart dışı durumların yaşandığı bir ortamda, havacılık çalışanları olağanüstü gayret göstermektedir.

Havalimanı operasyonunda çalışanların mesai saatlerinde ve çalışma programlarında yeni düzenlemelere gidilmiştir. Yayılımı engellemek amacıyla, devam eden uçuş operasyonlarının takibinde minimum personel planlanmakta, her personel kişisel izolasyonunu siperlik,

maske ve mesafe kuralını gözeterek sağlamaktadır. Her ne kadar havalimanlarındaki hijyenizasyon ve kontrol sistemleri üst düzeyde çalışıyor olsa da havalimanında, kokpitte ve kabinde çalışanlardan Covid-19 virüsüne maruz kalan personelin sayısı azımsanmayacak kadar çoktur. Virüs kapan personel periyodik olarak yapılan PCR testleri ile tespit edilmekte ve tedavi sürecine alınmaktadır.

Havacılık alanında faaliyet gösteren ikram, teknik bakım gibi havacılık işletmelerinin işleri minimum personel ile devam ettirilmekte ve büyük çoğunluğu belirsiz bir bekleyişin içerisindedir. Geçimleri devlet tarafından yapılan kısa çalışma ödeneği ile sağlamaktadırlar.

Genel olarak, havacılık çalışanlarının evden, uzaktan ya da kısmi sürekli çalışma dönemindeki gelirleri önemli ölçüde düşmüştür. Bu dönemde, sektörün lideri konumundaki THY'nin kaptanlarının maaşlarının %90 oranında düştüğü bilinirken (Demir, 2020), kabin memuru (uçuş ödemesi alanlar hariç), teknisyen, mühendis ve diğer iş kollarında çalışanlar kısa çalışma ödeneği almışlardır.

SONUÇ

Sonuç olarak, Covid-19'un Türkiye'de ve dünyanın geri kalanında havacılık sektörüne verdiği zararın tespiti, sürecin tamamlanmasından sonra açıklanacak olup, havacılığın eski haline gelmesi uzun yıllar alacaktır. Tüm dünyada bayrak taşıyıcı olarak tanımlanan havacılık işletmeleri hariç olmak üzere, devlet desteği verilen özel sektör havacılık işletmesi sayısı sınırlıdır. Her ülke kendi maddi gücünün ve kanunlarının el verdiği ölçüde sektöre yardımcı olmaktadır. Dünyada

yüz binlerce havacılık çalışanının işsiz kaldığı bu dönemde, Türkiye'deki işten çıkarma yasağı sonlanınca bilanço gözler önüne serilecektir.

Ülkemizde sivil havacılık faaliyetlerinin yürütülmesinde iki temel önemli kurum olan Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMİ) ve Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'ne (SHGM) sürecin en az zararla atlatılması için büyük görev düşmektedir. Gelirlerinin büyük kısmı havacılık işletmelerinden sağlanan bu iki kurum, sivil havacılığın Türkiye'deki emniyetini, güvenliğini ve sürdürülebilirliğini sağlamaktaki güvencesidir. Bu bağlamda SHGM, 25 Mart 2020 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlandığı üzere, "Havayollarında Seyahat Eden Yolcuların Haklarına Dair Yönetmelik"te değişiklik yaparak, Covid-19 sürecinde kullanılmayan veya açığa alınan biletlerin iadelerinin yapılacağını garanti altına almış; balon, yer işletme, havalimanı işletmeleri ve terminal işletmelerinin 2020 yılında ödemesi gereken ruhsat ve temdit ücretlerini 1 yıl süre ile ertelemiştir (Airporthaber, 2020). Bunun yanı sıra, 2020 Ücret Tarifesi'nde %50'lik indirim uygulayan SHGM'nin, tüm bu indirim ve ertelemeleri sektör paydaşları tarafından sembolik ve yetersiz olarak değerlendirilmektedir (Airporthaber, 2020).

Ülkemizdeki hava seyrüsefer ve trafik sağlayıcısı olan DHMİ, bu dönemde, bağlı bulunduğu EUROCONTROL (Avrupa Hava Seyrüsefer Güvenliği Örgütü) tarafından sağlanan 82 milyon Euro'luk kredi desteğinden faydalanmıştır (Airporthaber, 2020). EUROCONTROL aynı zamanda havayollarından sağlanan yol

ücretlerinden kaynaklı borçlarını Nisan 2020 ayından başlamak üzere yıl sonuna kadar ertelemiştir (Airporthaber, 2020). Ancak, uluslararası kredi desteği alan DHMİ, ülkemizde HUB merkezi olarak kabul edilen İstanbul Yeni Havalimanı, Sabiha Gökçen Havalimanı, İzmir Adnan Menderes Havalimanı gibi havalimanlarında apronda yatan binlerce uçaktan aldığı konma ve konaklama bedellerinde herhangi bir indirim ya da ertelemeye gitmemiştir. DHMİ'nin en azından operasyondan çekilen uçaklar için konma ve konaklama bedellerinde indirim yapması ve havayolu işletmelerinden olan alacaklarını ertelemesi elzem ve zaruridir.

Dünya genelinde Covid-19 sürecinde milyarlarca dolar destek alan havacılık şirketleri bir bir iflaslarını ya da faaliyet durdurma kararlarını açıklarken, Türkiye'de de benzer yardımların yapılması elzemdir. Devlet, el verdiği ölçüde sektöre destek olmalıdır. Aksi durumda, Türkiye'nin dünyada bu derece tanınırlığını sağlayan, uluslararası ilişkilerde bir yumuşak güç unsuru (Bilkay ve Yılmaz, 2017) olarak kabul edilen sivil havacılık sektörü, toparlanamayacağı bir uçuruma sürüklenecektir.

Havacılık sektöründeki bu yeni dönem, gerek Covid-19 sebebiyle yaşanan kayıplar, gerekse sektörün içinde bulunduğu kriz düşünülünce, personelin özveri ile çalıştığı görülmektedir. Nisan 2020 tarihinden itibaren kısa çalışma ödeneği alan personel, krizin son bulması ile işsiz kalırsa, kanunen aldığı işsizlik ödeneğini alamayacaktır. Zira Türkiye'de kısa çalışma ödeneğini almaya hak kazanan sektör çalışanları, işsizlik maaşı karşılığında bu ödeneğe hak kazanmıştır.

Diğer önemli ve göz ardı edilen konu ise, “emeklilik prim gün sayısı dolduğu halde yaş haddini bekleyen personel” ile ilgilidir. Prim gün sayısını doldurmuş, yirmi yılın üzerinde tecrübeye sahip, yaş haddini doldurmasına üç yıl ve daha az süre kalmış veya emekliliğini doldurduğu halde çalışmakta olan havacılık çalışanları, bu dönemde emeklilik verip iş yerlerinden ayrılmışlardır, çünkü emekli olmak istediklerinde “emeklilik maaşı hesaplaması” ödenen son 3 yıllık prim esas alınarak yapılmaktadır. Kısa çalışma ödeneğinin verildiği son on ay, çalışmaya devam edenlerin emeklilik maaşında ciddi bir düşüşe sebep olacaktır. Pandemi ile ilgili olarak kısa çalışma ödeneğinin verileceğinin ve maaş ödemelerinde indirime gidileceğinin duyurulduğu dönemde, sektörde yüzlerce istifa olmuştur. Havacılık tecrübe işidir. Süreç, yirmi yılın üzerinde tecrübeye sahip çalışanları sektörden ayrılmak zorunda bırakmıştır.

Pandemi dönemi boyunca uzaktan çalışan, emeklilik maaşının bile düşmesini bile göze alan personelin, normalleşmeye geçildikten sonra dahi en az beş yıl iş hadlerinin feshedilmemesi gerekir. Ahde vefa havacılıkta bunu gerektirir.

Havacılık çalışanları aylar boyunca “belirsiz ve bilinmez” bir virüsün kol gezdiği ortamda özveri ile çalışmıştır. Covid-19’dan ötürü vefat eden mesai arkadaşlarının cenazelerine bile katılamadan, gözyaşlarını silerek mesai başı yapmışlardır. Bu özverinin ve sevginin maddi hiçbir karşılığı olmaz. Maaşları %90 oranında düşen pilotlar, işsizlik ödeneği alan ve sadece uçuş parası kendilerine ödenen kabin personeli, havalimanında aynı şartlarda çalışan ve işsizlik ödeneğinin biraz

üzerinde ücret alan havalimanı çalışanları, virüsten ötürü işlerinin gerektirdiği her türlü fedakârlığı düşünmeden göğüslemiştir. Bu sebeple, Covid-19'dan dolayı hayatını kaybeden havacılık çalışanlarının "Havacılık Şehidi" olarak kabul ve ilan edilmesi gerekir.

KAYNAKÇA

Airlinehaber. (2020). Dünya turizminden 3 trilyon dolarlık kayıp, 30 Kasım. https://airlinehaber.com/global-turizm-sektorunde-3-trilyon-dolarlik-kayip/?fbclid=IwAR0bbHqfMuSjmJ-irDMZulp-cvaN3CtD2c077rIk_keKdxaH1Aqqs0faMhg [Erişim Tarihi: 25.12.2020].

Airporthaber. (2020). THY 5 milyar 203 milyon TL zarar açıkladı, 4 Kasım. https://www.airporthaber.com/thy-haberleri/thy-5-milyar-203-milyon-tl-zarar-acikladi.html [Erişim Tarihi: 25.12.2020].

Airporthaber. (2020). Türkiye'de hava yollarına direkt devlet desteği sağlanmadı, 22 Temmuz. https://www.airporthaber.com/havacilik-haberleri/turkiyede-hava-yollarina-direkt-devlet-destegi-saglanmadi.html [Erişim Tarihi: 24.12.2020].

Airporthaber. (2020). SHGM'den Covid-19 indirimi, 11 Nisan. https://www.airporthaber.com/havacilik-haberleri/shgmden-covid19-indirimi.html [Erişim Tarihi: 22.12.2020].

AviationTurkey. (2020). Pegasus CEO Mehmet Nane: ‘Umudumuz ve ruhumuzla aydınlık günlere uçacağız. https://www.aviationturkey.com/tr/icerik/pegasus-ceo-mehmet-nane-umudumuz-ve-ruhumuzla-aydinlik-gunlere-ucacagiz-316 [Erişim Tarihi: 23.12.2020].

Bilkay, S., & Yılmaz, M. K. (2017). The place of civil aviation in Turkish foreign policy as a soft power mission: Sample of Turkish Airlines. *Current debates in international relations & law* içinde, (s. 133-158). London: IJOPEC Publication.

Bloom, L. (2020). You won’t believe how many airlines haven’t survived coronavirus. How does it affect you. *Forbes*, 27 Haziran. https://www.forbes.com/sites/laurabegleybloom/2020/06/27/airlines-coronavirus-travel-bankruptcy/?sh=26b8bfac5f69 [Erişim Tarihi: 24.12.2020].

Bloomberg. (2020). Havacılık sektörü milyarlarca dolarlık devlet desteğine rağmen eski günlerini arıyor, 10 Ağustos. https://www.bloomberght.com/havacilik-sektoru-milyarlarca-dolarlik-destege-ragmen-eski-gunlerini-ariyor-2261846 [Erişim Tarihi: 25.12.2020].

Demir, Y. (2020). THY faturayı pilotlara kesti. *Sözcü*, 2 Nisan. https://www.sozcu.com.tr/2020/ekonomi/thy-faturayi-pilotlara-kesti-5720694/ [Erişim Tarihi: 26.12.2020].

Doganis, R. (2001). *The airline business in twenty-first century*. London: Routledge.

Haberaero. (2020). Covid-19'un iflas ettirdiği havayolları, 3 Eylül. https://haber.aero/sivil-havacilik/covid-19-ve-iflas-eden-havayollari/ [Erişim Tarihi: 26.12.2020].

Hürriyet. (2020). GE havacılık kovid-19 nedeniyle çalışan sayısını azaltacak, 5 Mayıs. https://www.hurriyet.com.tr/teknoloji/ge-havacilik-kovid-19-nedeniyle-calisan-sayisini-azaltacak-41509843 [Erişim Tarihi: 27.12.2020].

Hürriyet. (2020). İşten çıkarma yasağı ne zaman bitiyor? İşte Resmi Gazete'de yayımlanan tarih!, 17 Kasım. https://www.hurriyet.com.tr/galeri-isten-cikarma-yasagi-ne-zaman-bitiyor-iste-resmi-gazete-yayimlanan-tarih-41664404 [27.12.2020].

IATA. (2018). Economic performance of the airline industry. https://www.iata.org/en/iata-repository/publications/economic-reports/airline-industry-economic-performance---2017-end-year---tables/ [Erişim Tarihi: 01.12.2020].

IATA. (2020). Economic performance of the airline industry. Montreal. https://www.iata.org/en/iata-repository/publications/economic-reports/airline-industry-economic-performance-june-2020-report/#:~:text=The%20average%20return%20fare%20(before,of%20GDP)%20amidst%20widespread%20lockdowns [Erişim Tarihi: 01.12.2020].

ICAO. (2020). *Effects of novel coronavirus (COVID-19) on civil aviation: Economic impact analysis*. ICAO.

Kemper, G. (2020). Lufthansa prepares to double job cuts to nearly 40,000, 21 Eylül. https://www.wsws.org/en/articles/2020/09/21/luft-s21.html [Erişim Tarihi: 28.12.2020].

Kim, N. Y. (2020). What Is the risk of catching the coronavirus on a plane?, 10 Eylül. https://khn.org/news/what-is-the-risk-of-getting-coronavirus-on-a-

plane/#:~:text=According%20to%20experts%2C%20the%20risk,and%20screening%20for%20sick%20passengers [Erişim Tarihi: 28.12.2020].

Korosec, K. (2020). American Airlines cuts long-haul international flights by 75%, 15 Mart. https://techcrunch.com/2020/03/15/american-airlines-cuts-long-haul-international-flights-by-75/ [Erişim Tarihi: 29.12.2020].

Lardinois, F. (2020). American Airlines will use passenger planes for cargo-only flights to Europe, 20 Mart. https://techcrunch.com/2020/03/19/american-airlines-will-use-passenger-planes-for-cargo-only-flights-to-europe/ [Erişim Tarihi: 29.12.2020].

Milligazete. (2020). Havacılık sektörü bitiyor! Bir Türk şirket daha rekor zarar açıkladı, 23 Ekim. https://www.milligazete.com.tr/haber/5631597/havacilik-sektoru-bitiyor-bir-turk-sirket-daha-rekor-zarar-acikladi [Erişim tarihi: 30.12.2020].

Milliyet. (2020). Son dakika | İcra-iflas takipleri corona virüs nedeniyle durduruldu, 22 Mart. https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/son-dakika-icra-iflas-takipleri-corona-virus-nedeniyle-durduruldu-6171086 [Erişim tarihi: 30.12.2020].

Milliyet. (2020). Çelebi 2020 yılı 9 aylık konsolide net dönem zararı 204.173.528 TL (önceki 162.511.370 TL), 10 Kasım. https://uzmanpara.milliyet.com.tr/kap-haberi/celebi-2020-yili-9-aylik-konsolide-net-donem-zarari-204-173-528-tl-onceki-162-511-370-tl-/1707779/ [Erişim Tarihi: 30.12.2020].

ResmiGazete. (2020, 3 22). Cumhurbaşkanı kararı, Karar Sayısı: 2279, İcra ve İflas Takiplerinin Durdurulması Hakkında Karar, 22 Mart. https://iidb.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/22320201244132020032 2-2.pdf [Erişim Tarihi: 30.12.2020].

Şimşek, G. (2020, 3 6). Havacılık sektörü perişan. *HaberTürk*, 6 Mart, https://www.haberturk.com/yazarlar/guntay-simsek-1019/2605377-havacilik-sektoru-perisan [Erişim Tarihi: 02.01.2021].

Turizmguncel. (2020). Pegasus bir milyar 225 milyon TL zarar açıkladı, 10 Kasım. https://www.turizmguncel.com/haber/pegasus-bir-milyar-225-milyon-tl-zarar-acikladi [Erişim Tarihi: 02.01.2021].

Verginet. (2020). COVID-19 salgını kapsamında yasal sürelerin durdurulması 15 haziran 2020 tarihine kadar uzatıldı, 30 Nisan. https://www.verginet.net/dtt/11/Vergi-Sirkuleri-2020-89.aspx [Erişim Tarihi: 02.01.2021].

Wikipedia. (2020). List of airlines impacted by the COVID-19 pandemic, 1 Aralık. https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_airlines_impacted_by_the_COVID-19_pandemic [Erişim tarihi: 02.01.2021].

BÖLÜM 4

COVID-19 SÜRECİNDE UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA[1]

Dilek SANCAK[2]

[1] Bu bölüm, Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Dr. Cafer Şafak EYEL danışmanlığında tezsiz yüksek lisans çalışması yürüten Dilek SANCAK tarafından 2020-2021 güz döneminde hazırlanan "Uzaktan Çalışmanın İş Performansı Üzerine Etkisi: Bilişim Teknolojileri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" isimli yüksek lisans projesinden türetilmiştir.

[2] Yüksek Lisans Öğrencisi, Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, dilekksancakk@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0904-1602

GİRİŞ

Dijital dönüşümün etkisi olarak uzaktan çalışma ve esnek çalışma türleri bilişim teknolojileri sektöründe uygulanmaya başlanmıştır. Ayrıca, günümüzde yaşanan COVID-19 pandemisi, yaşantımızda birçok şeyi etkilemiş ve değiştirmiştir ve bu değişimin etkileri yıllarca devam edecektir. Bu değişimlerden biri ise uzaktan çalışmanın sürekli olarak devam etmesidir. Haftada ya da ayda bir gün uzaktan çalışma ile iş yapılmaktayken, yaşanan pandemi durumu uzaktan çalışmayı uzun süreli hale getirmiştir. Ancak çalışanların bu süreçte iş performanslarının bir değişime uğrayıp uğramadığının ve uzaktan çalışmaya yönelik tutumlarının iş performansları üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığının incelenmesi gereklidir. Bu sebeple çalışma kapsamında bilişim teknolojileri alanında uzaktan çalışmanın iş performansına olan etkisinin araştırılması kararlaştırılmıştır.

Bu çalışmada, COVID-19 sürecinde uzaktan çalışmanın iş performansına olan etkisi araştırılmış ve İstanbul'da faaliyet gösteren şirketlerin bilişim teknolojileri bölümünde çalışan beyaz yakalı personel üzerinde incelenmiştir.

Çalışma üç bölüm olarak hazırlanmıştır. İlk bölümde, çalışmanın kavramsal çerçevesi aktarılmıştır. Bu bölümde; esnek çalışma, evden çalışma, uzaktan çalışma ve iş performansı kavramlarına değinilmiştir. İkinci bölümde çalışmanın metodolojisi açıklanmıştır. Üçüncü bölümde yapılan araştırmanın bulguları sunulmuştur. Sonuç

bölümünde ise, yapılan araştırma neticesinde elde edilmiş olan bulgular değerlendirilmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ESNEK ÇALIŞMA

Son dönemlerde dünya çapında bilgi ve iletişim teknolojileri, siyaset, ekonomi, kültür gibi pek çok alanda önemli değişimler meydana gelmiş ve bu değişimlerden dolayı bireylerin çalışma hayatı da etkilenmiştir. Bu sebeple, gerçekleşen önemli değişikliklere uyum sağlayabilen bireyler, şirketler ve devletler küreselleşmiş ve rekabetçi bir ortamda sürdürülebilirlik sağlayabilecek ve büyüme açısından başarılı olacaktır. Böylece bu başarının temelini oluşturan ve bu değişiklikleri yöneten esneklik kavramı ön plana çıkmıştır. Bu açıdan esnek çalışma, iş hayatında uzaktan çalışmayı benimsemek olarak belirlenmelidir (Eyel, 2020: 185-186).

Esnek çalışmanın ortaya çıkmasında pek çok faktör etkili olmuştur ancak ekonomik ve teknolojik faktörler en önemlileri olarak adlandırılır. Üstelik, sosyal ve aile yaşamındaki değişiklikler, ekonomik ve teknolojik değişikliklerden kaynaklanan değişiklikler, esnek çalışmanın ortaya çıkmasını ve yaygınlaşmasını sağlamıştır (Harrington vd., 2008: 167).

Esnek çalışma, işverenler ve çalışanlar tarafından kabul edilen saatlerde işe başlamalarını ve tam zamanlı çalışanların kendi programlarına ve yaşam tarzlarına en uygun çalışma saatlerini seçmelerini sağlayan bir

çalışma uygulamasıdır (Brown, 1998: 2). Geleneksel çalışma düzeni örgütlerde genellikle belirlinmiş yer (iş yeri), günler (örneğin pazartesi-cuma arası) ve saatlerde (örneğin 08.00-17.00 arası) uygulanan çalışma türü olarak adlandırılabilir (Acar, 1992: 326).

Geleneksel çalışma düzeninden farklı olan çalışma türleri, esnek çalışma kavramında incelenmektedir. Esnek çalışma için kesin bir tanım yapılmamakla beraber, belirli bir sınır konulmamaktadır. Ülkeler arasında hatta şirketler arasında esnek çalışma uygulamaları değişebilmektedir (Çamlı, 2010: 4). Esnek çalışma kavramı, çalışma hayatında "değişebilirlik" veya "değişime ayak uydurabilme yeteneği" olarak akla gelmektedir. Gerçekleşen değişimler ekonomik, sosyal ve teknolojik alanlarda yaşanan değişimleri içermektedir (Sönmez, 2006: 185).

Esnek çalışma uygulamaları aile ve iş hayatını birleştirdiğinden dolayı çalışanların birçok ihtiyacının karşılanmasında oldukça etkili olduğu söylenebilir. Bu açıdan ekonomik ve sosyal pek çok fayda sağlayan esnek çalışma, üretimi ve rekabeti artırırken işsizliği, iş ve yaşam dengesini düşürmektedir (Papalexandris ve Kramar, 1997: 581). Esnek çalışma uygulamaları, şirketlerin maliyetleri en aza indirmek, hızla değişen piyasa koşullarına uyum sağlamak, stokları azaltmak, çalışan verimliliğini artırmak, tam zamanlı istihdamla tamamlanamayan işler için alternatif iş gücü kullanmak, sanal iş gücü kullanmak gibi nedenlerden dolayı kullanılabilir (Kördeve, 2016: 25).

Esnek çalışma kavramının hem işverenler hem de çalışanlar açısından önemli olduğu söylenebilir. İşverenler açısından piyasadaki değişikliklere cevap verme, kaynakları ve gücü etkin kullanma arzusu nedeniyle esnek çalışma daha çok kullanılır hale gelmiştir. Ayrıca esnek çalışma, çalışanlar için de önemli bir noktadadır. Çünkü iş ve sosyal yaşamdaki etkinlikleri dengelemeyi, organize etmeyi ve aynı zamanda bireyselleşmeyi kolaylaştırmaktadır (Kattenbach vd., 2010: 279-280).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından 1986'da hazırlanan "Dahrendorf Raporu"nda esneklik kavramı; sistemlerin, organizasyonların, bireylerin davranış biçimlerini geliştirerek değişen şartlara uyum sağlama becerisi olarak ifade edilmiştir. Kuralsızlıkla esneklik kavramı birbiriyle karıştırılmamalıdır. Esneklik; mevcut kuralların biraz daha yumuşatılması olarak adlandırılabilir (Günay, 2004: 193).

Günümüzde yeni çalışma şekillerine ihtiyaç duyulmasının başlıca sebepleri vardır. Bunlar; teknolojik gelişmeler karşısında normal çalışma sürelerinin yetersiz kalması, ekonomik gelişmeler, iş ilişkileri ve iş yerlerinde çalışma sürelerinin azaltılması şeklinde ifade edilebilir (Yüksel, 2008: 51). Çalışan bireyler kendi hayatlarına uyumlu bir çalışma biçimi tercih etmektedir. İşverenler ise işyerinde işin amacına uygun çalışan bireyler istemektedir. Günümüzde esnek çalışma kavramıyla ilgili fikir ayrılıkları yaşanmaktadır. Çalışan bireylerden bazıları esnek çalışmayı kişisel yaşamı daha özgür kılacağını düşünürken, bazıları ise bu durumu güvencesiz bir çalışma şekli olarak

nitelendirmektedir. İşverenler de bu konuda ikiye bölünmüş durumdadır. İşverenlerin bir kısmı çalışanları kontrol altına almada rahat edecekleri bir sistem olarak düşünürken, diğer bir kısım ise kontrolün tamamen kaybolacağını düşünmektedir (Yavuz, 1995: 7).

1.2. Evden Çalışma

Genel anlamıyla evden çalışma, çalışan elemanın kendi evinde veya işverenin sağladığı işyeri dışında belirlediği başka bir yerde, bir malın üretilmesi veya hizmetin sunulması olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, 1997: 129). Geçmişte evden çalışma daha çok tekstil ve konfeksiyon gibi alanlarda kullanılsa bile artık günümüzde yazarlık, programcılık, tasarım, çeviri, mimarlık gibi birçok iş alanında evden çalışma yaygın olarak kullanılmaktadır (Süzek, 2014).

Sanayileşme ile birlikte ev yerine işyerlerinde çalışmaya doğru yaşanan akış değişim eğilimine girmiş ve uzun zamandır ev dışında gerçekleşen işler, teknolojik gelişmeler sayesinde ev içi çalışmaya dönmeye başlamıştır. Bunun sebebi ise geçmişte yaşanan evden çalışma günümüz teknolojileri sayesinde yeni bir boyut kazanmış ve yüksek gelirli işler bu fırsatlar ve imkanlar sayesinde evden yapılabilir hale gelmiştir. Bu tip çalışma ev dışı düzenli çalışmanın ev içine taşınması şeklinde ortaya çıkmıştır (Yorgun, 2010: 173). Esnek veya atipik çalışma yönetimi ile geleneksel ve merkezi işyerinin oluşturduğu coğrafi sorunlar engellenmekte ve yapılan işler işyerinden eve taşınarak işyeri tanımı anlamını yitirmektedir. Bir ev sadece yuva olmasına ek

olarak örgütün elektronik bir şubesi durumuna gelmektedir (Tutar, 2007: 131-135).

Evden çalışma en genel anlamıyla; kişilerin evlerinde hizmet üretmeleri olarak tanımlanabilir. Bu çalışma şekli, Fordist üretim sisteminden post-Fordist üretim sistemine geçişte firmaların küresel rekabete uyum sağlayabilmek ve üretim esnasında oluşan maliyetleri düşürebilmek için gerçekleştirilen üretimin bir kısmını evlerde çalışan kişilere yönlendirmesi şeklinde ortaya çıkmıştır (Karadeniz, 2004: 25-26). ILO'nun 177 sayılı sözleşmesinde evden çalışan kişi ya da bir diğer deyimle ev işçisi, "*kendi evinde veya işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği yerde, bir ücret mukabilinde, işverenin belirlediği mal ve hizmetlerin üretimi için çalışan kişi*" şeklinde tanımlanmaktadır (Alp ve Sönmez, 2011: 21).

Küreselleşme süreciyle birlikte üretim maliyetlerinin düşürülmesine yönelik çalışmalar ve dünyayla rekabete girme zorunluluğu gibi faktörlerin, esnek çalışma biçimlerinden olan evden çalışmayı da işletmeler açısından cazip hale getirdiği söylenebilir. Bunun sebebi ise tam zamanlı çalışma sisteminin önemli bir maliyet oluşturmasına karşın, evden çalışmanın üretim ve işçilik maliyetlerini düşürmesi olduğu söylenebilir. Çalışanlar açısından düşünüldüğünde ise, evden çalışmanın farklı anlamlara gelebildiği ve farklı şekilde tanımlanabildiği görülmektedir (Allen ve Grifeth, 2000: 532).

1.3. Uzaktan Çalışma

Küreselleşen dünyada bilişim teknolojileri sektöründe sürekli gelişmeler meydana gelmektedir. Bu gelişmeler, çalışma kavramında ve işletmelerin organizasyon yapılarında oldukça belirgin bir şekilde görülmektedir. İşletmelerin organizasyon yapıları ve yönetim anlayışında oluşan yeni çalışma biçimlerinden bir tanesi de uzaktan çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır (Meşhur ve Filiz, 2010: 2).

Evden çalışma kavramı 1990'lı yılların başından itibaren bilgi teknolojilerinin daha da gelişerek dünya çapında yaygınlaşmasının bir sonucu olarak hızla değişmeye başlamıştır. İnternet teknolojisinin yaygınlaşması, şirketler ve çalışanların esnek çalışma saatlerine ihtiyaç duyması ile işletmelerin donanım maliyetlerindeki düşüşünün uzaktan çalışma biçiminin yaygınlaşmasında etkisi olduğu belirtilmektedir. Anılan süreçte, uzaktan çalışma yöntemi, iş hukuku ve uluslararası hukuk açısından da kendisine yer bulmuş ve belirli sınırlar çizilmiştir. International Labor Organization (ILO), uzaktan çalışma biçimini, "*işyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli*" olarak tanımlamaktadır (ILO, 2016).

Sözü edilen uzaktan çalışma kavramının içeriğinden bahsetmek gerekirse; çalışanların sürdürdüğü iş faaliyetleri iş yerinden uzak bir noktada telefon ya da bilgisayar sistemleri üzerinden gerçekleştirmeleridir (Meşhur ve Filiz, 2010: 1-24). Gerçekleşen

uzaktan çalışma sürecinde ise çalışan, işverenin çağrısına yanıt vermekle yükümlüdür. Aynı zamanda, işverenin elektronik ortamda ilettiği emir ve talimatlara uymak, işini eksiksiz bir şekilde tamamlamak zorundadır. İşveren ise bu süreçte, çalışanın özel yaşamına saygı duymakla yükümlüdür. Çalışanlarını denetleme amaçlı kurduğu gözetleme sistemlerinin de özel hayatın gizliliğini ihlal etmeyecek derecede ölçülü olması gerekmektedir (Çelik vd., 2016: 163).

Uzaktan çalışma; evden çalışma, internet üzerinden çalışma gibi bazı kavramlarla birlikte ifade edilmektedir. Uzaktan çalışma COVID-19 pandemisinin etkisinden dolayı virüsün yayılmasını önlemek adına yeni bir iş modeli olarak değerlendirilmeye başlandı (Mustajab vd., 2020).

Uzaktan çalışma veya tele çalışma, işverenin işyeri dışında yürütülen işler için akıllı telefonlar, tabletler, dizüstü bilgisayarlar ve masaüstü bilgisayarlar gibi bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı olarak tanımlanabilir (Eurofound ve ILO, 2017). Uzaktan çalışma, çalışanın özgürce tercih edebileceği ofis dışında bir yerde çalışması olarak adlandırılır (Coker, 2020).

Uzaktan çalışma, esnek çalışma koşullarının önemli bir bileşenidir ve kişisel nedenlerle ya da iş-yaşam dengesini sağlamak gibi motivasyonlar nedeniyle çalışanlar tarafından tercih edilebilir. Ayrıca, uzaktan çalışma, finansal kazançlar veya çalışanların örgütsel bağlılığını artırmak için işverenler tarafından tercih edilebilir (Clark, 2000: 748-749). Özellikle bilişim sektörü, bankacılık, sigorta, eğitim

gibi bilişim ve iletişim teknolojilerinin aşırı kullanıldığı sektörlerde uzaktan çalışmanın kullanımının son yıllarda arttığı söylenebilir (Dockery ve Bawa, 2020).

Bazı çalışanlar uzaktan çalışmayı tercih etmeyebilir, bunun sebebi ise insanların işyerini bir sosyalleşme aracı olarak kullanması olabilir. Ancak 16-24 yaş arasındaki kişilerin uzaktan çalışmayı daha çok tercih ettikleri söylenebilir (Kalleberg, 2001: 567). Ayrıca X ve Y kuşaklarının iş-yaşam dengesine çok önem vererek esnek çalışma modellerini önceki kuşaklara göre daha fazla benimseyebilecekleri belirtilmektedir (Twenge, 2010).

Bununla birlikte, COVID-19 salgını sırasında ücretsiz izin kullanmak yerine zorunlu bir çalışma modeli olarak uzaktan çalışma kullanılmıştır. Bu bağlamda uzaktan çalışma ile ofis çalışması arasındaki farklar teknik altyapı, zaman yönetimi, yer ve iş dışı rollerle etkileşim açısından açıklanmaktadır (Göktepe, 2020: 33-34):

i. *Teknik Altyapı*: Sürekliliği sağlamak için ihtiyaç duyulan iş aletleri ve cihazları kısmen eve taşınmalı veya bazı sistemler eve entegre edilmelidir. Teknolojik altyapının ilk alt boyutu, uzaktan çalışacak bilgisayar, telefon, kamera, mikrofon, kulaklık, yazıcı, tarayıcı, modem gibi gerekli ekipmanların ve dijital araçların sağlanmasıdır. İkinci alt boyutu ise çalışanın bu teknik ekipman ve araçları kullanma becerisidir.
ii. *Zaman Yönetimi*: Zamanı planlayarak, programlayarak ve listeleyerek ihtiyaçların ve hedeflerin ve birincil işlerin

belirlenmesi için zamanı uyumlaştırmakla ilgilidir. Şirketler için zaman yönetimi bir performans faktörüdür ve bu konuda zamanı etkin ve verimli kullanmak amaçlanır. Uzaktan çalışma içerisinde de ofis çalışmasında olduğu gibi zamanın etkin yönetimi önemlidir.

iii. *Konum*: Uzaktan çalışanların çoğu işlerini evden yaparlar. Bu bakımdan ev ile işyerinin iç içe geçmesi ve evin ekonomik bir faaliyet alanına dönüşmesi, aile bireylerinin uzaktan çalışanın işine dikkat etmemesi, çalışanların kontrol sağlayamaması gibi bazı önemli sorunlara neden olabilir. Çalışanlar evde de ofiste oldukları gibi istikrarlı ve tutarlı davranmalılardır.

iv. *İş Dışı Rollerle Etkileşim*: Evde, aile üyeleri arasında doğal bir iş paylaşımı vardır. Bu paylaşım evde adil bir şekilde yapılabilirse, uzaktan çalışmak mümkün ve olumludur. Bununla birlikte, özellikle kadınlar için, bazen cinsiyet eşitsizliği ve roller uzaktan çalışmada olumsuz durumlara yol açabilir. Bu açıdan COVID-19 salgını sırasında uzaktan çalışmanın cinsiyet eşitsizliğinde artışa neden olabileceği söylenebilir. Böylelikle kadın çalışanlar iş ve yaşamı dengelemekte zorlanabilir.

10 Haziran 2003 tarihinde 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış olan 4857 sayılı "İş Kanunu", esneklik anlayışını genel olarak içermektedir. Kanunda, işverenlerin yönetim biçimine bağlı kalarak; işverenin işini ev, yol harici yerlerde görenlerin de çalışan sayıldığı düzenlemeler bulunmaktadır.

Uzaktan çalışma kavramı, 6 Mayıs 2016 tarihinde kabul edilen ve 20 Mayıs 2016 tarihinde 29717 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6715 sayılı "İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" kapsamında tanımlanmıştır. Buna göre uzaktan çalışma "*işçinin, işveren sayesinde oluşturulan organizasyon çerçevesinde teknolojik iletişim araçları ile iş yapabilmeyi evinde ya da iş yeri dışında yerine getirmesi temeline dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir*" şeklinde ifade edilmiştir. Ek olarak, uzaktan çalışma şeklinin iş sözleşmesinde işçi ve işveren arasında bağlantılı şekilde olması gerektiği ifade edilmiştir. İş sözleşmesinde yer alması gereken maddeler, "*işin tanımı, işin yapılma şekli, işin ücreti ve ücretin ödenmesi ile ilgili maddeler, işveren ile işçi arasında iletişimin işveren tarafından sağlanması, genel ve özel çalışma koşullarına*" ilişkin kararlar kanunda yer alır. Uzaktan çalışma yönteminse çalışan, salt iş sözleşmesinden kaynaklı olarak emsal işçiye göre farklı bir işleme maruz kalamaz. İşveren, çalışanın yaptığı işin niteliğini uzaktan çalışma ile ilişkilendirerek, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda çalışanına bilgi vermelidir; bu hususta dolayı çalışanına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek, sağlık kontrollerini sağlamak, teknolojik iletişim aletleri ve iş ile ilgili sağladığı ekipmanlar için iş güvenliği önlemlerini almakla sorumludur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından uzaktan çalışma yönteminde işin niteliği esas alınarak, uzaktan çalışma yönteminin hangi işlerde uygulanacağı, işletmenin verilerinin korunması ve paylaşılması hususunda uyulması gereken kurallar ve diğer konular belirlenir (Küçük, 2019).

Uzaktan çalışma yönteminde en çok eleştirilen kısımlardan biri, kayıt dışı çalışmanın artacağıdır. Fakat, uzaktan çalışma yöntemi çoğunlukla sigortacılık, elektronik, bilgi teknoloji, bankacılık, basın-yayın ve medya sektörlerinde kullanılmaktadır; bu sektörlerde ise çalışmalar kayıtlı olduğu ifade edilebilir. Bu sektörlerde çalışan kişiler mesleki anlamda uzmanlığa sahip olduklarından dolayı kayıt dışı çalışma söz konusu pek olmamaktadır, ekonomik açıdan da kayıt dışılık zorluk oluşturacağı için bu sektörlerde çok az meydana kayıt dışı çalışma durumları meydana gelmektedir. Ek olarak ise bir nedeni ise bu sektörlerde çalışmanın çoğu resmi kayıtlar ve yazışmalar üzerinden ilerlemektedir, bu durumunda kayıt dışılığı ortadan kaldırmaya yarar sağlandığı söylenebilir (Küçük, 2019: 54).

Uzaktan çalışmanın birçok faydası ve avantajı bulunur. Esneklik, küresel yeteneklere erişim, maliyet tasarrufu, daha iyi çalışma ortamı ve çevresel etki gibi örnekler uzaktan çalışmanın avantajları için örnek olarak verilebilir ancak avantajları bunlarla sınırlı değildir. Uzaktan çalışanlar sahip oldukları esneklik sayesinde diğer işlerini de rahatlıkla katılabileceklerdir. Bunun sebebi ofislerde yer alan ofis prosedürlerine ve kurallarına pratik olarak bağlı olmamalarıdır. Bunlara ek olarak ise işletmeler fiziksel konumla sınırlı kalmayıp farklı ülkelerden çalışan alabilir teknolojik araçları kullanarak istihdam sağlanabilir ve çalışanlar fiziksel olarak toplantı yapmak zorunda kalmadan çevrimiçi olarak iş performansı sergileyebilir. Gerekli veriler internet üzerinden paylaşılacağı için konum fark etmeksizin bütün çalışanlara iletilebilir. İş verenler için uzaktan çalışma büyük ölçüde maliyet tasarrufu

sağlamaktadır. Ofis kirası, servis gibi sürekli giderlerden bazılarının oluşmaması şirketlere avantaj sağlayan bir durumdur (Koustelios, 2003).

Çalışanlar için yol masrafı, yakıt ve iş işe ilgili yaptıkları masraflardan da tasarruf sağlanacaktır. Uzaktan çalışma, çalışanlar için serbest bir çalışma ortamı oluşturduğu için zaman zaman üstlerinin çağrılarından uzak kalabilirler. Uzaktan çalışanların çoğu işlerini kendi evlerinde yaparlar, böylece kendi çalışma tarzlarına uygun bir şekilde çalışırlar (Gigantesco, 2003). Uzaktan çalışmada çalışanlar işe gidiş geliş faaliyetinde bulunmadıkları için yolda harcadıkları vakitten tasarruf edip yaşam kalitelerin de artış yaşayacaktır (Navaie-Waliser, 2004).

Uzaktan çalışmanın avantajlarının yanı sıra dezavantajları da bulunmaktadır. Dezavantajlarından biri çalışanların iş ortamından uzaklaşmalarından dolayı sosyal etkileşim eksikliği ve izole olma durumudur. Sosyal etkileşim, çalışanların daha üretken olmalarını ve daha fazla fikir alışverişinde bulunmalarını sağlamakla beraber uyum ve iş birliği içinde çalışmalarında da etkili olmaktadır. İzole olmak ise üretkenliği ve aidiyet duygusunu azaltabilir. Diğer bir dezavantajı ise iletişim ve iş birliğinin, görevleri ve projeleri başarılı bir şekilde tamamlanmasını sağladığı için ekip çalışmalarında zorluklar oluşabilir (Singh ve Loncar, 2010).

Örnek vermek gerekirse, fiziksel toplantıların ve iletişimin olmadığı ekiplerde ekip çalışma duygusu oluşmaz. Ekip olarak araya gelmenin ve iyi bir ilişki kurmanın yerini hiçbir şey tutamaz. Diğer bir dezavantaj

ise çalışanın evdeki işi ve resmi ortamlarda çalışmayı ayırt etmekte güçlük çekmesidir. Uzaktan çalışan kişiler bazen yapılması gereken işleri aksatabilir bu durum ise ev ortamında rahat davranmaları, üstlerinden bir baskı hissetmemeleri, evdeki gündelik görevler ve evde yaşanabilecek birçok dikkat dağınıklığı nedeniyle görevlere öncelik vermeyi zor bulmalarından kaynaklanabilir. Yaşanan bu durumlardan dolayı önceliklendirme önemini yitirecektir. Şirketler, uzaktan çalışanların performansını değerlendirmek için prosedürler belirlememişlerdir ve bu nedenle çalışanlar için herhangi bir promosyon planının olmaması ile karşı karşıya kalmıştır (Jalagat ve Jalagat, 2019).

1.4. İş Performansı

Performansın kelime anlamı, kapasitenin kullanım seviyesini ifade etmekle birlikte faaliyetin sonucunda oluşan çıktı seviyesi veya seçilen koşullara göre işin yapılma seviyesi ya da işi yapan kişinin davranış şekli olarak da adlandırılabilir (Tutar ve Altınöz, 2010: 202). Performans genel anlamıyla, belirlenen standartlara göre bir görevin tamamlanmasıdır. Maliyet, hız ve başarı seviyesi bu standartlara örnek olabilir. Çalışanların performans düzeyi ise yapılması gereken faaliyetlerin sonuca varmasına sağladıkları katkı olarak nitelendirilebilir (Armstrong ve Taylor, 2014: 333).

Şirketlerin bulundukları sektöre ve işleyiş çeşitlerine göre hedeflerinde ve amaçlarında farklılıklar oluşmaktadır, fakat bütün şirketler büyüme ve gelişme gösterme amacıyla çalışmaktadır. Bunu sağlamak için ise

şirketler çalışanlarından yüksek performans beklemektedir. Bu beklentiler sonucunda örgüt ve birey açısından iki performans kavramı oluşmuştur. Bireysel açıdan performans kavramı, belirlenen hedefe ulaşmak amacıyla gerçekleştirilen bireysel verimlilik ve etkinlik seviyesi olarak adlandırılmaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010: 201).

Bireysel performansın başarı düzeyi örgütsel performansı da etkilemektedir. Bireysel performansın yüksekliği ve başarısı ne kadar fazla olursa, örgütsel performans da ona bağlı olarak artmaktadır (Arısoy, 2017: 134). Bireysel performanstan örgütsel performansa geçiş için Sonnentag ve Frese (2002: 8-14) üç farklı bakış açısından bahsetmektedir:

i. *Performanstaki farklılıkların bireysel farklılıklardan geldiğini açıklayan bakış açısı*: Bireysel farklılıklar perspektifi olarak adlandırılabilir. Bu bakış açısı bireyler arasında oluşan performans farklılıklarını incelemekte ve bu farkın altındaki nedenleri araştırmaktadır. Bu bakış açısına göre, kuruluşların yüksek performans gösterebilmeleri için bireyleri yeteneklerine, kişilik özelliklerine ve deneyimlerine göre seçmelidirler.

ii. *Performans için duruma odaklanan bakış açısı*: Durumsal perspektif olarak nitelendirilebilir. Bireylerin çevresinde gelişen, performansını destekleyen veya engelleyen faktörleri ifade etmektedir. Bu bakış açısında, iş faaliyetlerinin geliştirilmesi ile performansın arttırılabileceği düşünülmektedir.

iii. *Performans sürecini düzenleyen bakış açısı*: Bu perspektif ise eylem sürecini değerlendirmektedir. Performans sürecinin gelişimini ve bu sırada neler yaşandığını işlemektedir. Sürecin kendisinin geliştirilmesinin performansı attırdığı düşünülmektedir.

İş performansı terimi, çalışanın kendisinden beklenilen işi olması gerektiği gibi yapması veya tamamlaması şeklinde tanımlanmaktadır. Performanstan kastedilen ise çalışan kişinin, bir işi yapabilme kapasitesine bağlı, bilgi ve becerisini kullanarak beklenilen işi yapma düzeyidir. Çalışan kişinin kişisel yetenekleri dışında performansına başka faktörlerde etkilidir olmaktadır. Bu faktörler, örgüt içi ve örgüt dışı şeklinde adlandırılabilir (Eren ve Hayatoğlu, 2011: 109-128; Yıldız vd., 2014: 233-249).

İş performansı tanımı olarak Campbell'in tanımı yaygın olarak bilinmektedir. Campell (1990) iş performansını, örgütün amaçlarını karşılamaya yönelik sergilenen davranışlar ve eylemler olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma bakıldığında üç ilave açıklama yapılabilir. İlk olarak, iş performansı tanımında sonuçtan daha çok sergilenen davranışlardan bahsedilmektedir. İkinci olarak, iş performansı örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için sergilenen davranışları ve yapılan işleri kapsamaktadır. Son olarak ise, iş performansı çok boyutlu bir kavram olarak adlandırılır (Koopmans vd., 2011: 856-866).

Örgütler, hedeflerine ve amaçlarına ulaşmak, müşterilere beklenilen hizmeti sunmak ve rekabet avantajı elde etmek için performansı yüksek olan çalışanlara ihtiyaç duyar, bu kişilere değer verirler. Çalışanlar açısından ise performans, başarılı oldukları sürece gurur, keyif ve tatmin kaynağı haline gelmektedir. Bu sebepler haricinde ise yüksek performans, iş olanaklarını arttırması, yeni kariyer planlarına olanak sağlaması, kolay terfi alması ve maddi ve manevi avantajlar sağlaması açısından çalışanların önem verdikleri bir konudur (Rageb vd., 2014: 54).

Örgütlerin değişim süreçlerinin proaktif olarak gerçekleştirilmesi için yeteneklerini geliştirerek toplumun değişim gösteren ihtiyaçlarını karşılayıp, sektörde başarı elde etmek için dönüşüm süreci yaşamaları gerekmektedir. Bu aşamada işin devamlılığını sağlayabilmek için çalışanların iş becerilerine, bilgi seviyelerine ve deneyim sürelerine ek olarak performansları da önemlidir. Örgütün başarısı çalışanların yeteneklerine, uyumluluğuna ve bilgi düzeylerine bağlı olduğundan çalışanın iyi bir performansa sahip olması örgütlerin dikkat ettiği bir noktadır (Bayram, 2005: 138).

Ayrıca çalışanın performansı sadece işin işleyişi için değil ek olarak toplum içinde önemli bir yere sahiptir. Çalışanların gösterdiği yüksek performans şirketin ekonomik ve sosyal alanlarda hedeflerine ulaşmalarını olumlu yönde etkilerken; terfi imkanları, ödül gibi motivasyonu yükselten etkenler bireysel amaçların daha verimli gerçekleşmesini sağlamaktadır (Ertan, 2008: 46).

Örgütlerde amacın verimli gerçekleşmesi açısından iyi bir performans yönetimi sağlamak ve politikalar geliştirmek gerekmektedir. Bu sebeple örgütlerde faaliyet gösteren insan kaynakları ile finansal ve fiziksel kaynakların belirlenen verimlilik ve etkinlik seviyesine ulaşmasını ve bunların sürdürülebilir bir hale gelmesini sağlamak için performansın iyi ve planlı yönetilmesi dikkat edilmesi gereken önemli bir noktadır (Bayram, 2005: 139).

İş performansı ile ilgili literatür taramasında, iş performansının çok boyutlu bir yapıya sahip olduğundan bahsedilmektedir (Befort ve Hattrup, 2003: 17). Ancak birçok çalışmada iş performansına iki boyutlu olarak yer verilmiştir. Bu boyutlar ise "görev performansı" ve "bağlamsal performans" olarak nitelendirilmektedir (Jawahar ve Carr, 2007: 331).

Görev performansı, bir organizasyonda hammaddelerin mallara ve hizmetlere dönüşüm faaliyetlerini veya hizmet ve bakım faaliyetlerini içeren teknik süreçlerin yürütülmesi ve sürdürülmesi ile ilgilidir (Motowidlo vd., 1997). Bu tür faaliyetlere örnek olarak bir okulda öğretmenlik yapmak, bir üretim makinesini kullanmak, bir ürünü dağıtmak veya denetim sağlamak verilebilir. Rol içi performans ise çalışan elemanın bir işin teknik yönleri üzerindeki performansına atıfta bulunmak için görev performansıyla birbirinin yerine kullanılır (Jex ve Britt, 2008).

Görev performansı, doğrudan veya dolaylı olarak bir ürünün üretilmesinde ya da hizmetin sağlanmasında katkıda bulunan davranışlar olarak adlandırılır (Rotundo ve Sackett, 2002: 67). Görev performansı, iş tanımında yer alan faaliyetleri içeren, örgütü destekleyen, çalışanın tecrübesinin ve çalışma bilgisinin belirleyici olduğu iş performansı boyutu olarak nitelendirilir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 60). Bu sebeple görev performansı bilişsel yetenekleri içeren bir işlev olarak tanımlanmaktadır (Sonnentag ve Frese, 2002: 10). Örgütün, çalışan elemandan beklentisi daha önceden belirlenmiş olan hedefleri gerçekleştirmek için harcadığı çabasına görev performansı yani rol içi performans denmektedir. Çalışan elemanın yapması gereken iş için ne derece uyguladığı ile alakalıdır. Görev performansı üç boyutta incelenmektedir. Bunlar teknik, idari ve lider görev performansı olarak adlandırılmaktadır (Taştemur, 2018: 84).

Görev performansının faktörleri sayesinde kişilik özelliklerinin ölçülmesi de bir çalışan elemanın performans düzeyi hakkında bilgi verebilmektedir. Yapılan araştırmalara göre çalışan elemanların kontrol odaklı, grup halinde çalışmayı seven, bağımsız veya bağımlı çalışabilen kişiler olması görev performansının çalışan diğer elemanlara göre daha verimli olduğu görülmektedir (Hunthausen, 2000: 30).

Görev performansı çalışan elemanın yeterlilik kapasitesine göre tanımlanmaktadır. Bu sebeple Campbell görev performansına ait yeterlilik durumunu aşağıdaki maddelerdeki gibi belirtmiştir (Campbell, 2008: 428).

i. İşin özüne yönelik görev yeterliliği,
ii. İş için olmayan görev yeterliliği,
iii. Yazılı ve sözlü iletişim yeterliliği,
iv. Liderlikte denetim yeterliliği,
v. Kısmi veya tam yönetim yeterliliği.

Görev performansı kısaca işin temel davranışlarını ifade etmek için kullanılır. Bu davranışlar genellikle performans derecelendirmeleri veya belirli süreli satışlar gibi objektif ölçüler sayesinde elde edilmektedir (Barrick ve Mount, 2009: 21).

Bağlamsal performans veya ekstra-rol davranışları, gerçekleştirilecek olan asıl işin yapılmasına doğrudan katkı sağlamamasına rağmen görevin verimli, etkin ve doğru bir şekilde yapılabilmesi için gerekli olan örgütsel, sosyal ve psikolojik çevrenin iyileştirilmesine de katkıda bulunan davranışlar olarak tanımlanır (Borman ve Motowidlo, 1997: 92).

Bağlamsal performans davranışlarına ek olarak, içinde bulundukları örgütü korumaya çalışmak ve destek vermek, kuralları dikkate almak, diğer çalışan elemanlara yardımcı olmak, yapılması gereken işi yapmak ve istikrarlı bir şekilde çalışmak için ilgili olabilmektir (Befort ve Hattrup, 2003: 17). Ayrıca bağlamsal performans çalışan elemanların işlerini zamanında bitirebilmek için fazladan emek harcaması, örgütün amaçlarına uygun davranması, iş birliği yapmaya açık olması ve örgütün yönetim kuralları hakkında bilgi sahibi olmalarını da kapsamaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997: 82).

İş tanımında içeren görevlerin hepsi iş performansını kapsamaz. İş görenlerin arasında gerçekleşen etkileşimler sonucunda ortaya çıkan görevler de performans kavramının içinde yer alır. İş görenlerin motivasyonu sonucunda oluşan faaliyetler, bağlamsal performans olarak adlandırılır (Erkoç, 2015: 15). Bağlamsal performans, örgütsel performansa doğrudan katkı sağlamayan fakat örgütsel, sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen davranışlar bütününden oluşmaktadır. İçeriğe dayalı performansı iş tanımının kesin bir parçası olmayan etkinlikleri bulundurduğundan dolayı görev performansına göre farklılıklar içermektedir. Görev performansını daha kolay bir hale getirerek bir şirketin performansına dolaylı bir şekilde katkıda bulunmaktadır (Sonnentag vd., 2008: 428-429).

Borman ve Motowidlo (1997: 102) bağlamsal performansı beş kategoride altında değerlendirmişlerdir:

i. Bir kişinin yapmakta zorunlu olduğu işler haricindeki faaliyetler için gönüllü olma,
ii. Önemli görev gerekliliklerini yerine getirmek için gerektiği zamanlarda istekli ve uygulamanın sürekliliği,
iii. Başkalarına yardım etme,
iv. Sakıncalı olsa bile kuralları ve öngörülen prosedürlere uyma,
v. Örgütün amaçlarını açıkça savunmak.

Bağlamsal performans örnekleri ise örgütsel kurallara ve politikalara uygun davranmak, başkalarına yardım etmek, iş birliğine açık olmak ya

da gerekli durumlarda iş arkadaşlarını uyarmak için fazladan emek harcamaktır (Borman ve Motowidlo, 1997: 104-105).

2. METODOLOJİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı; günümüzde giderek daha çok tercih edilen ve COVID-19 pandemi koşulları altında önemi daha fazla anlaşılan bir çalışma yöntemi olan uzaktan çalışmanın bireylerin iş performansı üzerine etkisinin incelenmesidir. Dolayısıyla bu araştırmada; bireylerin uzaktan çalışmaya yönelik görüşleri tespit edilerek, uzaktan çalışmanın bireylerin iş performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Küreselleşmenin etkisinin giderek arttığı dünyamızda dijitalleşmenin de ön planda olması, şirketleri isteyerek ya da zorunlu olarak uzaktan çalışma sistemini uygulamaya teşvik etmektedir. Bu çalışma yöntemi, daha çok yeni olduğu için, uzaktan çalışmanın bireysel ve örgütsel değişkenler üzerindeki etkisine ilişkin literatürde çok fazla araştırmaya rastlanmamaktadır. Bu sebeple, yapılacak olan bu araştırma, uzaktan çalışma ile ilgili literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır. Bunun yanı sıra, bilişim sektöründeki firmalar adına bir bilgi kaynağı olacak ve veri sağlayacaktır. Bu çalışmanın sonucunda elde edilecek olan bulguların ileride gerçekleştirilecek olan uzaktan çalışma ile ilgili araştırmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın Yöntemi, Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada nicel araştırma yönteminden faydalanılmıştır. Böylelikle, bu yöntem kullanılarak birincil veriler elde edilerek, istatistiksel analizler yapılmıştır. Verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Anket tekniğinin kullanılma nedeni, iş performansının diğer çeşitli değişkenlerle ilişkisine yönelik yapılan benzer çalışmalarda da anket kullanılmış olmasıdır. Ayrıca anket yöntemi ile kısa sürede çok fazla katılımcıya ulaşılarak, istatistiksel analiz yapacak veriye sahip olunabilmektedir.

Çalışmaya ilişkin araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir. Modele göre, araştırmanın bağımsız değişkeni uzaktan çalışma, bağımlı değişkeni ise iş performansıdır. Oluşturulan araştırma modeli çerçevesinde, araştırma hipotezleri ise şu şekilde geliştirilmiştir:

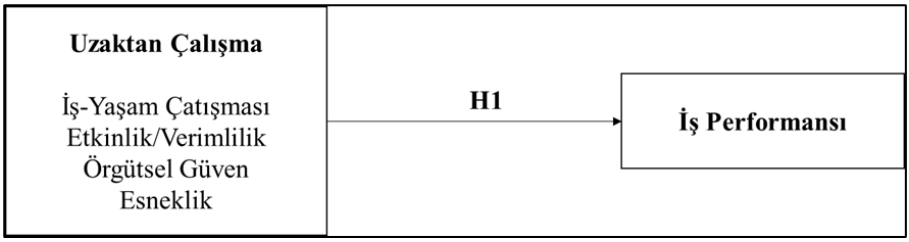
H1: Uzaktan çalışma iş performansını anlamlı olarak etkilemektedir.

H1a: Uzaktan çalışmanın getirdiği iş-yaşam çatışması iş performansını anlamlı olarak etkilemektedir.

H1b: Uzaktan çalışmanın getirdiği etkinlik/verimlilik iş performansını anlamlı olarak etkilemektedir.

H1c: Uzaktan çalışmanın getirdiği örgütsel güven iş performansını anlamlı olarak etkilemektedir.

H1d: Uzaktan çalışmanın getirdiği esneklik iş performansını anlamlı olarak etkilemektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

2.3. Evren ve Örneklem

Bu çalışmada genel evren, Türkiye'de faaliyet gösteren bilişim teknolojileri şirketlerinin çalışanlarından meydana gelmektedir. Çalışma evreni olarak İstanbul ili seçilmiştir. Zira araştırmacı İstanbul ilindeki bir bilişim teknolojisi firmasında görev yapmaktadır. Örnekleme tekniği olarak kolayda örnekleme seçilmiş ve bu doğrultuda, Google Forms uygulaması vasıtasıyla, 1 Eylül 2020 ile 30 Aralık 2020 tarihleri arasında, İstanbul ilinde bilişim teknolojileri şirketlerinde çalışan 202 katılımcı ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar ankete gönüllü olarak, kendi rızaları ile katılmışlardır.

Katılımcıların yaş grubuna göre 27'si 18-25 yaş grubunda, 111'i 26-34 yaş grubunda, 46'sı 35-44 yaş grubunda, 19'u 45 ve üzeri yaş grubundadır. Cinsiyet açısından 115 kişi kadın, 88 kişi erkektir. Medeni durum bakımından 99 kişi bekar, 104 kişi evlidir. Eğitim düzeyine göre 4 kişi lise mezunu, 5 kişi önlisans mezunu, 131 kişi lisans mezunu, 63 kişi lisansüstü mezunudur. Pozisyon açısından 139 kişi personel pozisyonunda, 42 kişi ara yönetici pozisyonunda, 22 kişi yönetici pozisyonunda çalışmaktadır. Kurumda çalışma süresi bakımından 40

kişi 1 yıldan az süredir, 67 kişi 1-3 yıldır, 23 kişi 3-5 yıldır, 31 kişi 5-10 yıldır, 42 kişi 10 yıldan fazla süredir aynı kurumda çalışmaktadır. Toplam iş tecrübesine göre 4 kişi 1 yıldan az, 32 kişi 1-3 yıl, 31 kişi 3-5 yıl, 64 kişi 5-10 yıl, 72 kişi 10 yıldan fazla iş tecrübesine sahiptir.

2.4. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi

Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır.

Anketin ilk bölümünde, demografik değişkenlerden yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, çalışılan firmadaki pozisyon, kurumda çalışma süresi ve toplam iş tecrübesi olmak üzere 6 soruyu analiz etmede Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

Anketin ikinci bölümünde, Uzaktan Çalışma Ölçeği yer almaktadır. Ölçek, Grant vd. (2019) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte 28 ifade yer almaktadır. Ölçeğin 4 boyutu mevcuttur. Bunlar; iş-yaşam dengesi, etkinlik/verimlilik, örgütsel güven ve esneklik şeklindedir. Ölçek maddeleri 5'li Likert Sistemi ile ölçülmektedir.

Anketin üçüncü bölümünde, İş Performansı Ölçeği yer almaktadır. Ölçek Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş, Çöl (2008) tarafından Türkçe diline uyarlanmıştır. Ölçek 4 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipinde puanlandırılmaktadır.

Verilerin analizinde SPSS-22 istatistik programı kullanılmıştır. Program aracılığıyla; bilişim teknoloji çalışanları demografik özellikleri için frekans analizi, bilişim teknoloji çalışanlarının ölçek maddelerine verdikleri yanıtların ortalamaları için betimleyici analizler, ölçek yapılarının tespit edilmesi ve alt boyutların belirlenmesi için faktör analizi, ölçek maddeleri arası tutarlılık için güvenilirlik analizi, uzaktan çalışmanın iş performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesi için regresyon analizi uygulanmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Faktör ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Bu bölümde, Uzaktan Çalışma Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği için yapılmış olan faktör analizi ve güvenilirlik analizi bulguları sunulmuştur.

Tablo 1'de Uzaktan Çalışma Ölçeği için gerçekleştirilmiş olan faktör analizi ve güvenilirlik analizi bulguları görülmektedir. Tabloda görüleceği üzere, KMO değerinin (0,886) yüksek düzeyde (>0,500) çıkması ve Bartlett Küresellik Testi sonucunun anlamlı olması (p=0,000), araştırmadaki örneklem büyüklüğünün faktör analizinin gerçekleştirilmesi hususunda yeterli olduğunu göstermektedir. Gerçekleştirilen faktör analizi esnasında, 28 maddeden meydana gelen ölçekten 7 madde, en uygun faktör yapılarına ulaşılması için çıkartılmıştır. Geri kalan 21 madde ile 4 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu yapı, orijinal ölçek yapısıyla uyumluluk göstermektedir. Elde edilen faktörler sırasıyla Etkinlik ve Verimlilik (EV), Örgütsel

Güven (ÖG), İş-Yaşam Çatışması (İYÇ) ve Esneklik (ES) şeklinde isimlendirilmiştir. EV faktörü varyansın %25,14'ünü, ÖG faktörü varyansın %15,77'sini, İYÇ faktörü varyansın %12,69'unu, ES faktörü varyansın %9,18'ini açıklamaktadır. Açıklanan toplam varyans ise %62,784'tür. Tablo 1'de ayrıca güvenilirlik analizi bulguları da görülmektedir. Buna göre; EV faktörünün güvenilirliği 0,900 ile oldukça yüksek düzeyde, ÖG faktörünün güvenilirliği 0,879 ile yüksek düzeyde, İYÇ faktörünün güvenilirliği 0,767 ile yüksek düzeyde, ES faktörünün güvenilirliği 0,610 ile yeterli düzeyde, ölçeğin güvenilirliği ise 0,892 ile yüksek düzeyde tespit edilmiştir.

Tablo 1: Uzaktan Çalışma Ölçeği İçin Faktör ve Güvenilirlik Analizleri Bulguları

İfadeler	EV	ÖG	İYÇ	ES	Güvenilirlik	Ölçek
Uzaktan çalışırken, zamanımı iyi yönetebilirim.	0,800				0,900	0,892
Uzaktan çalışırken, işle ilgili görevlerime daha iyi konsantre olabilirim.	0,792					
Temel hedeflerimi gerçekleştirmem ve iş teslimlerimi zamanında yapabilmem noktasında uzaktan çalışmak beni daha etkin duruma getirir.	0,763					
Toplam iş verimliliğim, uzaktan çalışma konusundaki yeteneklerim/becerilerim sayesinde artmış durumda.	0,731					
İlgili becerilerimi ve davranışlarımı geliştirerek uzaktan çalışmaya adapte olmuş durumdayım.	0,703					
Evde uzaktan çalışırken, ne zaman işime ara vereceğimi ve işime ağırlık vereceğimi bilirim, böylece dinlenme fırsatım olur.	0,630					
Uzaktan çalışmanın iş dışı yaşamımdaki diğer rollerim üzerinde pozitif etkisi vardır.	0,620					
Evde uzaktan çalışırken, çocuğum/ailem/arkadaşlarım rahatsız edilmemem gerektiğini anlar.	0,618					
Uzaktan çalışma konusunda etkin biri olmak için ne gerektiğini biliyorum.	0,598					
Evde uzaktan çalışırken ailem/diğer sorumluluklarım nedeniyle yaptığım iş	0,567					

bazen sekteye uğrasa bile, amirimin kalite beklentilerini karşılayabilirim.						
Uzaktan çalışırken etkili bir performans gösteremediğimde, amirimin performansımın artması konusunda bana yaptığı yönlendirmelere/önerilere güvenirim.		0,855			0,879	
Etkin bir şekilde uzaktan çalışmam için, kurumumun bana iyi uzaktan çalışma koşulları/olanakları sağlayacağı konusunda kurumuma güvenirim.		0,750				
Uzaktan çalışırken, ne zaman ve nasıl işimi tamamlayacağım konusunda amirim bana tam yetki verir.		0,746				
Amirim, uzaktan çalışma sürecimi yönetebilmem ve iş-yaşam dengemi kurabilmem konusunda benim için iyi bir rol modeldir.		0,710				
Uzaktan çalışırken, çalıştığım kurum yaptığım işte etkili olmam konusunda bana güvenir.		0,701				
Uzaktan çalışma nedeniyle işe sürekli şekilde (online olarak) erişiyor olmak oldukça yorucudur.			0,798		0,767	
Uzaktan çalışırken, ofiste çalışmaya kıyasla, işimle ilgili taleplerin daha fazla olduğunu hissediyorum.			0,776			
Uzaktan çalışırken, normal çalışma saatlerimin dışında da sıklıkla işle ilgili problemleri düşünürüm.			0,752			
Uzaktan çalışmak, aileme/arkadaşlarıma ya da diğer iş dışı aktivitelere ayırmayı istediğim zamanı azaltır.			0,685			
İşim oldukça esnek olduğu için, uzaktan çalışırken istediğim zaman kolaylıkla izin alabilirim.				0,710	0,610	
Amirim, tüm işimi zamanında bitirmem karşılığında, ihtiyaçlarımı gidermek üzere iş saatlerimi esnetmeme izin verir.				0,705		
Uzaktan çalışırken esnek çalışma saatlerine sahip olmak, çalışma yaşamım ile iş dışı yaşamımı birbirine entegre edebilmemi sağlar.				0,504		
Açıklanan Varyans	25,14%	15,77%	12,69%	9,18%	Toplam %62,784	
KMO: 0,886; Ki-Kare: 2436,462; sd: 231; Sig.: 0,000						

Tablo 2'de İş Performansı Ölçeği için gerçekleştirilmiş olan faktör analizi ve güvenilirlik analizi bulguları görülmektedir. Tabloda görüleceği üzere, KMO değerinin (0,778) yüksek düzeyde (>0,500) çıkması ve Bartlett Küresellik Testi sonucunun anlamlı olması

(p=0,000), araştırmadaki örneklem büyüklüğünün faktör analizinin gerçekleştirilmesi hususunda yeterli olduğunu göstermektedir. Gerçekleştirilen faktör analizinde, tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu yapı, orijinal ölçek yapısıyla uyumluluk göstermektedir. Elde edilen faktör İş Performansı (İP) olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin açıklanan varyansı %70,575'tir. Tablo 2'de ayrıca güvenilirlik analizi bulguları da görülmektedir. Buna göre; İP'nin güvenilirliği 0,852 ile yüksek düzeyde tespit edilmiştir.

Tablo 2: İş Performansı Ölçeği İçin Faktör ve Güvenilirlik Analizleri Bulguları

İfadeler	**İP**	**Güvenilirlik**
İşte göstermiş olduğunuz performansın kalite düzeyi nasıldır?	0,933	0,852
İşteki verimliliğinizi nasıl değerlendirirsiniz?	0,924	
Yapmış olduğunuz işin aynısını yapan meslektaşlarınızla bir karşılaştırma yaptığınızda kendi performansınızı nasıl değerlendirirsiniz?	0,856	
Yapmış olduğunuz işin aynısını yapan meslektaşlarınızla bir karşılaştırma yaptığınızda meslektaşlarınızın performansını nasıl değerlendirirsiniz?	0,605	
Açıklanan Varyans	70,58%	Toplam %70,575
KMO: 0,778; Ki-Kare: 484,664; sd: 6; Sig.: 0,000		

3.2. Hipotez Testleri

Bu bölümde, araştırma kapsamında önceden belirlenmiş olan hipotezlerin test edilmesi neticesinde ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir.

"*H1: Uzaktan çalışma iş performansını anlamlı olarak etkilemektedir*." hipotezini test edebilmek için; "*H1a: Uzaktan çalışmanın getirdiği iş-yaşam çatışması iş performansını anlamlı olarak etkilemektedir*.", "*H1b: Uzaktan çalışmanın getirdiği etkinlik/verimlilik iş performansını anlamlı olarak etkilemektedir*.", "*H1c: Uzaktan çalışmanın getirdiği örgütsel güven iş performansını anlamlı olarak etkilemektedir*." ve "*H1d: Uzaktan çalışmanın getirdiği esneklik iş performansını anlamlı olarak etkilemektedir*." alt hipotezlerine ilişkin olarak çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. İlgili analiz bulguları Tablo 3'te gösterilmiştir. Tabloya göre, kurulan regresyon modeli anlamlıdır (F=14,280; p=0,000). Bağımsız değişkenler, İP'nin yüzde 20,80'ini açıklama gücüne sahiptir. Tablodaki Durbin-Watson (2,147) değerinin 1,5-2,5 arasında çıkmış olması, hata terimlerinin arasında otokorelasyon sorunu olmadığını göstermektedir. Tablodaki tolerans değerlerinin 0,100'den büyük çıkmış olması ve VIF değerlerinin 10'dan küçük olması da modelde yer alan bağımsız değişkenlerin arasında çoklu bağıntı sorununun olmadığının göstergesidir. Tabloda görüldüğü üzere, EV'nin İP üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi (ß=0,338; t=4,157; p=0,000); İYÇ'nin İP üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi (ß=-0,165; t=-2,588; p=0,010) bulunmaktadır. ÖG (p=0,233) ve ES (p=0,574) ise İP üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir. Elde edilen bu bulgulara göre; "*H1a: Uzaktan çalışmanın getirdiği iş-yaşam çatışması iş performansını anlamlı olarak etkilemektedir*." ve "*H1b: Uzaktan çalışmanın getirdiği etkinlik/verimlilik iş performansını anlamlı olarak etkilemektedir*." alt hipotezleri kabul edilmiş; "*H1c: Uzaktan çalışmanın getirdiği örgütsel*

güven iş performansını anlamlı olarak etkilemektedir." ve "*H1d: Uzaktan çalışmanın getirdiği esneklik iş performansını anlamlı olarak etkilemektedir*." alt hipotezleri ise reddedilmiştir. Bu doğrultuda, "*H1: Uzaktan çalışma iş performansını anlamlı olarak etkilemektedir*." ana hipotezi ise kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 3: Hipotez Testi Bulguları

Bağımlı Değişken: İP	**Beta**	**t-değeri**	**p-değeri**	**Tolerans**	**VIF**	**Durbin-Watson**	**Düz. R^2**	**F-değeri**	**Model p-değeri**
Sabit		11,237	0,000			2,147	20,80%	14,280	**0,000**
EV	0,338	4,157	**0,000**	0,593	1,685				
ÖG	0,096	1,196	0,233	0,607	1,647				
İYÇ	-0,165	-2,588	**0,010**	0,970	1,031				
ES	0,045	0,563	0,574	0,604	1,654				

SONUÇ

Bu araştırmada; günümüzde giderek daha çok tercih edilen ve COVID-19 pandemi koşulları altında önemi daha fazla anlaşılan bir çalışma yöntemi olan uzaktan çalışmanın bireylerin iş performansı üzerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, İstanbul ilinde bilişim şirketlerinde çalışan 202 kişi ile çevrimiçi anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Uzaktan Çalışma Ölçeği'ne yönelik olarak gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde, orijinal ölçekle uyumlu şekilde dört faktörlü bir yapı elde edilmiş ve bu faktörler Etkinlik ve Verimlilik (EV), Örgütsel Güven (ÖG), İş-Yaşam Çatışması (İYÇ) ve Esneklik (ES) olarak adlandırılmıştır. Güvenilirlik analizi bulgularına göre; EV faktörünün

çok yüksek düzeyde, ÖG faktörünün, İYÇ faktörünün ve ölçeğin yüksek düzeyde, ES faktörünün yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu saptanmıştır. İş Performansı Ölçeği'ne yönelik olarak gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde, orijinal ölçekle uyumlu şekilde tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Güvenilirlik analizi bulgularına göre, İP'nin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir.

Uzaktan çalışmanın iş performansı üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilmiş olan çoklu doğrusal regresyon analizi neticesinde; uzaktan çalışmanın getirdiği etkinlik/verimliliğin iş performansı üzerinde pozitif yönlü, orta düzeyli ve anlamlı etkiye, uzaktan çalışmanın getirdiği iş-yaşam çatışmasının ise iş performansını üzerinde negatif yönlü, düşük düzeyli ve anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, uzaktan çalışmayı katılımcılar etkin ve verimli bir çalışma uygulaması olarak değerlendirmektedir ve bu durum çalışanların iş performanslarını arttırmaktadır. Ayrıca, uzaktan çalışma nedeniyle ortaya çıkabilen iş-yaşam çatışmasının düşük düzeyde olması da çalışanların iş performansını arttıran bir unsurdur. Ancak uzaktan çalışmanın getirdiği örgütsel güven ile uzaktan çalışmanın getirdiği esnekliğin iş performansını anlamlı olarak etkilemediği saptanmıştır.

Sonuç olarak bu çalışmada, uzaktan çalışmanın iş performansı üzerinde kısmi bir etkisi olduğu bulgusu elde edilmiştir. Araştırma bulguları doğrultusunda, bilişim firmalarının çalışanların etkinlikleri ile verimliliklerini arttırıcı, aynı zamanda iş-yaşam çatışmalarını düşürücü

önlemler almaları önerilebilir. Zira bu şekilde çalışanların iş performansları da artış gösterecektir.

Bu araştırma için veri toplama aracı olarak anket çalışması kullanılmıştır. Anket, bankacılık sektöründe bilişim teknolojilerinde görev yapan çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Bu araştırmada elde edilen verilerin araştırmanın yapıldığı evren ve örneklem grubuyla sınırlı olduğu unutulmamalıdır. Dolayısıyla, araştırma verileri bu örneklem grubu için geçerli olup sonuçların genellemesini sınırlamaktadır. Konu bazında çalışma; uzaktan çalışma ve iş performansı konuları ile sınırlı durumdadır. Anket aracılığıyla elde edilen birincil veriler, belirli bir zaman dilimi içerisinde toplanmıştır. Bu veriler, 2020 yılında teknoloji firması çalışanlarını kapsamaktadır. Bu yüzden farklı firmalarda yapılacak olan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmesi olasıdır. Ayrıca çalışmada zaman kısıtı vardır. Zira proje çalışmasının belirli bir süre içinde tamamlanması gerektiğinden, araştırmacının ilgili verileri toplayıp analiz etmesi ve yorumlaması için gerekli olan zaman proje yazım süreci ve kuralları ile sınırlı durumdadır.

KAYNAKÇA

Acar, A. C. (1992). Alternatif çalışma düzenleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 21*(1-2).

Allen, D. G., & Grifeth, R. W. (2000). Job performance and turn over: A review and integrative multi-route model. *Human Resource Management Review, 9*(4), 525-548.

Alp, E., ve Sönmez, A. (2011). 117 sayılı evde çalışma sözleşmesi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 23*(5-6), 16-27.

Arısoy, B. (2017). Performans yönetiminde koçluk. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (FESA), 2*(2).

Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page Publishers.

Barrick, M. R., & Mount, M.K. (2009). Select on conscientiousness and emotional stability, in E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior: Indispensable knowledge for evidence-based management*, (s. 19-40). UK: Wiley.

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.

Befort, N., & Hattrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied HRM Research, 8*(1), 17-32.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance, 10*(1), 99-109.

Brown, B. L. (1998). *Part-time work and other flexible options*. ERIC Digests, https://www.ericdigests.org/1998-3/work.html [Erişim Tarihi: 11.10.2020].

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology, in M. Dunnette and L. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, (s. 686-707). California: Consulting Psychologists Press.

Campbell J. P. (2008). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology, in *Handbook of industrial and organizational psychology*. London: Sage Publications.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747-770.

Coker, S. (2020). *COVID-19 ve iş güvenliği: Uzaktan çalışma*, Mondaq, 27 March, https://www.mondaq.com/turkey/employee-benefitscompensation/909158/covid-19-ve-304351-gvenli287i-uzaktanal305351ma [Erişim Tarihi: 12.10.2020].

Çamlı, L. G. (2010). *Esnek çalışma saatleri ve çalışanların esnek çalışma saatleri düzenlemelerine yönelik tutumlarının örgüte bağlılıkları üzerine etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çelik, N., Caniklioğlu, N., ve Canbolat, T. (2016). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları.

Dockery, M., & Bawa, S. (2020). *Working from home in the COVID-19 lockdown*. Bankwest Curtin Economics Centre Research Brief COVID-19.

Eren, S. S., ve Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik iklimin satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi: ilaç sektöründe araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 7*(14), 109-128.

Erkoç, İ. Ç. (2015). *Algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide öz yeterlilik faktörünün düzenleyici rolü: bankacılık sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ertan, H. (2008). *Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme*. Yayımlanmamış doktora tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Eurofound & ILO. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and ILO.

Eyel, C. Ş. (2020). COVID-19 and remote working, in D. Hıdıroğlu, S. S. Aktuğ and O. Yılmaz, *Covid-19 and new business ecosystem*, (s. 185-204). Ankara: Gazi Kitabevi.

Gigantesco, A. (2003). Job satisfaction among mental health professionals in Rome, Italy. *Community Mental Health Journal, 39*(4), 349-55.

Göktepe, E. A. (2020). Pandemi döneminde bireylerin uzaktan (evden) çalışma modeli algısını belirlenmeye yönelik fenomenolojik bir araştırma; Kamu üniversitesi örneği. *Journal of Current Researches on Business and Economics, 10*(1), 29-42.

Günay, C. İ. (2004). Çalışma sürelerinde esneklik. *Kamu İş Dergisi, 7*(3).

Harrington, D., Linehan, M., & Cross C. (2008). Flexible working in an Irish public sector organisation: Still a gender issue. *International Journal of Business and Management, 3*(9), 166-178.

Hunthausen, J. M. (2000). *Predictors of task and contextual performance: Frame-ofreference effects and appliant reaction effects on selection system validity*. Unpublished doctoral dissertation. Portland State University, U.S.A.

ILO. (2016). *Conditions of work digest on telework*, 9 (1), Geneva: ILO, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf [Erişim Tarihi: 27.04.2020].

İş Kanunu (4857 s. k). Resmi Gazete, 25134; 10 Haziran 2003.

İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (6715 s. k). Resmi Gazete, 29717; 20 Mayıs 2016.

Jalagat, R. C. Jr., & Jalagat, A. M. (2019). Rationalizing remote working concept and its implications on employee productivity. *Global Journal of Advanced Research, 6*(3), 95-100.

Jawahar, I. M., & Carr, D. (2007). Conscientiousness and contextual performance the compensatory effects of perceived organizational support and leader-member Exchange. *Journal of Managerial Psychology*, (22).

Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*, 2nd Edition. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.

Kalleberg, A. L. (2001). Organizing flexibility: The flexible firm in a new century. *British Journal of Industrial Relations, 39*(4), 479-504.

Karadeniz, O. (2004). Evde çalışanların sosyal güvenliği. *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, 6*(23), 25-42.

Kattenbach, R., Demerauti, E., & Nachreiner, F. (2010). Flexible working times: Effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Career Development International, 15*(3), 279-295.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & Yan Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53*(8), 856-866.

Koustelios, A. (2003). Job security and job satisfaction among Greek fitness instructors. *Percept. Mot. Skills, 97*(1), 192-194.

Kördeve, M. K. (2016). *Esnek çalışma uygulamalarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Demografik değişkenlere göre sağlık sektöründe sağlık profesyonelleri harici personel üzerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Küçük, A. G. (2019). *Esnek çalışma ve bilişim sektöründe ofis ve evde çalışanların iş-yaşam dengesine yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Meşhur, A., ve Filiz, H. (2010). Organizasyonların tele çalışmaya ilişkin tutumlarına yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25*(1), 1-24.

Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance, 10*(2), 71-83.

Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from home phenomenon as an effort to prevent COVID-19 attacks and its impacts on work productivity. *The International Journal of Applied Business (TIJAB), 4*(1), 13-21.

Navaie-Waliser, M. (2004). Increasing job satisfaction, quality care, and coordination in home health. *Journal of Nursing Administration, 34*(2), 88-92.

Özdemir, B. (1997). Ev çalışması. *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 4*(2), 129.

Özdevecioğlu, M., & Kanıgür, S. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri. *KMU İİBF Dergisi*, (16), 53-82.

Papalexandris, N., & Kramar, R. (1997). Flexible working patterns: Towards reconciliation of family and work. *Employee Relations, 19*(6), 581-595.

Rageb, M. A., Mohamed Abd-el-salam, E., El-Samadicy, A., & Farid, S. (2014). Organizational commitment, job satisfaction and job performance as a mediator between role stressors and turnover intentions: A study from an Egyptian cultural perspective. *International Journal of Business and Economic Development, 1*(1), 35-54.

Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 66-80.

Singh, P., & Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Department Des Relations Industrielles, Université Laval, 3*(2), 470-490.

Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory, in S. Sonnentag (Ed.), *Psychological management of individual performance*, (s. 3-25). New York: John Wiley & Sons Inc.

Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2008). Job performance, in J. Barling, C. L. Cooper and S. Clegg (Ed.), *The Sage handbook of organizational behavior*, (s. 427-447). London: SAGE Publications.

Sönmez, P. (2006). Küreselleşme, Avrupa Birliği ve istihdam: Çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşüm. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, 5*(3).

Süzek, S. (2014). *İş hukuku*, 10. Basım. İstanbul: Beta Basım.

Taştemur, B. (2018). *Beş faktör kişilik özelliklerinin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü: özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tutar, H. (2007). Katı olan her "iş" sanallaşıyor veya işgörenin artan yalnızlığı üzerine: kuramsal bir yaklaşım. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9*(2), 116-141.

Tutar, H., ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65*(2).

Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business Psychology*, (25), 201-210.

Yavuz A. (1995). *Esnek çalışma ve endüstri ilişkilerine etkisi*. Ankara: Filiz Kitapevi.

Yıldız, S., Savcı, G., ve Kapu, H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21*(1), 233-249.

Yorgun, S. (2010). Sömürü̈, koruma ve pozitif ayrımcılıktan çalışma hayatının egemen gücü̈ olmaya doğru kadınlar: 21. yüzyıl ve pembeleşen çalışma hayatı. *Sosyo Ekonomi*, (1), 167-190.

Yüksel, A. E. B. (2008). Çalışma sürelerinde esneklik sağlayan modeller üzerine değerlendirmeler. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 45*(519).

BÖLÜM 6

COVID-19 PANDEMİSİNDE UZAKTAN ÇALIŞMANIN EĞİTİM SEKTÖRÜNE ETKİLERİ: UZAKTAN EĞİTİM SÜRECİ

Öğr. Gör. Gönül GÜL EKŞİ[1]

[1] Çankırı Karatekin Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü İşletme Yönetimi Programı, Çankırı, Türkiye, gonulguleksi@karatekin.edu.tr; ORCID: 0000-0002-7757-0437

GİRİŞ

COVID-19 salgını 2019 yılı Aralık ayında Çin'in Vuhan şehrinde ortaya çıkmış ve büyük bir hızla tüm dünyaya yayılmıştır. Kısa bir zamanda dünyanın hemen hemen tüm ülkelerine yayılan bu salgın, küresel ölçekte insanların hayatlarını her yönüyle etkilemiştir. Salgın tüm dünyada sağlık başta olmak üzere ekonomik, sosyal ve pedagojik bakımdan çok önemli değişimlere neden olmuştur.

Bugüne kadar çıkmış olan virüslerden farklı ve çıkış sebebi tam olarak bilinemeyen bir virüs olarak tanımlanan COVID-19'un Aralık 2019'dan beri seyir durumu ve yayılma hızına bakıldığında, bu salgının sadece tıbbi boyutla sınırla kalmayacağı; sosyokültürel, ekonomik, hukuki, eğitim, ulaşım, turizm, tarım, halk sağlığı boyutlarıyla da olumsuz etkiler yaratacağı görülmektedir. Bu yönüyle bulaşma hızı yüksek olan COVID-19 dünya genelinde büyük kaygı yaratmıştır.

Virüsle birlikte gerek ülkemizde gerekse tüm dünyada "yeni normal" olarak adlandırılan yeni yaşam biçimi ortaya çıkmıştır. Bu yeni düzende insanlar evlerinden çıkmadan, olabildiğince evlerinde kalarak, internet ve diğer iletişim araçlarını kullanarak ihtiyaçlarını karşılamaya başlamışlardır. İnternet sayesinde yapılması gereken iş ve işlemler evden çıkmadan imkânlar doğrultusunda uzaktan yöntemlerle yapılmaya başlanmıştır. Salgın sürecinde bilgi ve iletişim teknolojileri hayatımızı kolaylaştırmak için son derece etkin bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır.

Bu salgın aslında dünyada yaşanmış ilk büyük salgın değildir. Ancak İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra yaşanan en büyük salgın olduğunu söylemek mümkündür. Dünyanın birçok ülkesinde hayat durma noktasına kadar gelmiş olsa da salgın nedeniyle ortaya çıkan yeni dünya düzenine ayak uydurmak için farklı yöntem ve uygulamalar kullanılmaya başlanmıştır. Örneğin, salgının ilk ortaya çıktığı Çin'de insanlar tüm market alışverişlerini bir telefon uygulaması üzerinden yapmış ve aldıkları ürünler kuryeler tarafından müşterilerin kapısının önüne kadar bırakılmıştır.

1. COVID-19 SÜRECİNİN GENEL ETKİLERİ

2019 yılı Aralık ayında ortaya çıkan ve tüm dünyaya yayılarak önemli bir tehdit haline gelen COVID-19 virüsü tüm dünyada birçok alanda önemli etkiler ortaya çıkarmıştır. COVID-19 pandemisi her ne kadar tıbbi bir olay olarak ortaya çıksa da kişileri ve kişilerin mensubu olduğu toplumları büyük ölçüde etkilemiştir. Bu etkiler olumsuz pek çok sonuçları doğursa da yeni normal hayat, değişim, bazı sektörlerin güçlenmesi ve büyümesi gibi olumlu sonuçlar için de fırsatlara zemin hazırlamıştır.

1.1. Psikolojik Etkiler

COVID-19 pandemisi, bugüne kadar yaşanmış olan pandemiler gibi kişileri ve toplumları çok yakından etkileyen ve birtakım bozulmalara neden olan sosyal bir olgudur. Bireylerin psikolojisini yakından etkileyen ve dolayısıyla da toplumların yaşam şekillerini değiştiren önemli bir unsurdur.

Pandemi dönemlerinde hastalığın bulaşıcılığının artması, kişilerin stres ve panik düzeylerinin artmasına sebep olmaktadır. Kişilerin davranışlarındaki belirsizlik, bulaş riskinin artması ile birlikte daha da üst seviyelere çıkmaktadır. Artan belirsizlik, stres ve panik havası toplumları da olumsuz yönde etkilemektedir. Ortaya çıkan belirsizlik, panik ve stresin nasıl azaltılacağı konusu önemli bir sorun teşkil etmektedir.

COVID-19 pandemisi gibi salgın hastalık dönemlerinde kişilerin korku, stres ve panikle hastalıktan korunma ve hastalıktan kaçınma davranışları gayet doğal davranışlardır. Ancak zamanla bu panik ve korkunun artması, kişilerde psikolojik travmaların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Kişilerin yaşamdan keyif alma ve geleceğe güvenle bakma duyguları zedelenmektedir (Karataş, 2020). Kişilerin bu kaygıları, stres ve panik havası tüm topluma yayıldığında çözümlenmesi zor durumlar ortaya çıkar. Bu noktada toplumsal birtakım önlemler alınması, kişilere pandemi ile ilgili sosyal medya üzerinden programlar ve bilgilendirmeler yapılması kişilerin galeyana gelmemesi açısından etkili olacaktır.

Tüm pandemi dönemlerinde mecburen uygulanması gereken karantina uygulamaları kişilerin psikolojisini yakından etkilemektedir. Yukarıda bahsedilen bulaş riskine ek olarak uygulanan karantina nedeniyle ortaya çıkan kişiler arası temassızlık, bireylerde yalnızlık hissine neden olmakta ve psikolojik dayanıklılık düzeyini olumsuz yönde

etkilemektedir. Bu durum bireylerin tüm vücut sağlığını da etkilemektedir (Çetin ve Anuk, 2020).

Taylor'un 2019 yılında yayımladığı "Pandeminin Psikolojisi" isimli kitabında küresel salgınların ortaya çıkarabileceği psikolojik etkiler ve sonuçlar aşağıdaki beş madde ile özetlenmiştir (Taylor, 2019):

i. Pandemi dönemlerinde salgının bulaş ve ölüme sebep olma riski nedeniyle kişiler panik halinde alışverişe yönelirler, gıda ve temizlik maddeleri stoklamaya çalışırlar.
ii. Kişiler salgının ortaya çıktığı ve tüm dünyaya yayıldığı toplumlara karşı nefret ve dışlanmayı içeren ırkçı tutum ve davranışlar sergilemeye başlar.
iii. Kişiler salgının bulaşması nedeniyle kendi sağlıkları ile ilgili her an hasta olma kaygısı ile sağlık sistemini çok meşgul etmeye başlar.
iv. Salgın nedeniyle yapılan karantina uygulamaları ve evden çıkmama yasakları gibi durumlara karşı kişiler tahammül etmeme ve bu yasaklara uymama davranışları sergiler.
v. Salgın ile ilgili asılsız iddialar ve komplo teorilerinde artışlar söz konusu olur.

Özetle; COVID-19 pandemisi de dâhil tüm pandemilerde bulaş riski, salgın nedeniyle hastalanma ve ölüm korkusu kişilerde önemli psikolojik etkilere ve travmalara sebep olmaktadır. Kişilerin sürekli olarak evden çıkamayacakları kaygısı onları alışverişe ve evlerinde stok yapma davranışlarına yöneltmektedir. Ayrıca sağlık sistemi ile ilgili

asılsız haberler ve salgınla ilgili hiçbir doğruluk payı olmayan komplo teorileri de psikolojik olarak kişilerde önemli olumsuz etkilere sebep olmaktadır.

1.2. Ülke Ekonomileri Üzerindeki Etkiler

COVID-19 pandemisinin kişiler üzerindeki psikolojik etkilerinin yanında ülke ekonomileri üzerindeki etkileri de önemlidir. Bu etkiler aşağıdaki beş madde ile özetlenebilir (Eryüzlü, 2020):

i. *Sağlık Sektöründe Harcamaların Artması*: Pandemi dönemlerinde doğal olarak en fazla harcamanın yapıldığı ve en önemli hale gelen sektör sağlık sektörüdür. Sağlık alanında kullanılacak malzeme, ilaç, cihaz yetersizlikleri pandemi dönemlerinde asla istenmeyen durumlardır. Bu nedenle de ülkeler gerek kendi olanaklarıyla gerekse birbirlerinden tedarik ederek bu yetersizliklerle baş etmek zorundadır. Pandemi dönemlerinde dezenfektan, maske gibi hijyen ürünlerine olan aşırı talep fiyat artışlarına sebep olmaktadır. Bu durum ekonomik açıdan olumsuzlukları ortaya çıkaracağından, ülkeler bu fiyat artışlarına müdahale etmek zorunda kalmaktadır. Bu yönde hijyen ürünlerine tavan fiyat uygulaması ve Türkiye de dahil olmak üzere maske gibi ürünlerin kişilere ücretsiz dağıtılması söz konusu olmaktadır.

ii. *Kişilerin Tüketim ve Alışveriş Alışkanlıklarının Değişmesi Nedeniyle Ortaya Çıkan Talep Şoku*: Gerek ülkemizde gerekse tüm dünyada pandemi nedeniyle konulmuş olan sokağa çıkma

yasakları, restoran ve kafe gibi eğlence alanlarının kapatılması kişilerin tüketim ve alışveriş alışkanlıklarını önemli ölçüde değiştirmiştir. Hijyen uygulamalarının ve pandemiye yönelik tedbirlerin arttırılması hastalığın bulaş riskini azaltmakta, ancak eğlence sektörünü olumsuz yönde etkilemektedir. Kişilerin evlerinden çıkmadan telefon ya da internet aracılığıyla alışveriş yapması restoran, kafe, oyun parkları gibi eğlence sektöründe olumsuz sonuçlara sebep olmaktadır. Alınan tedbirler sonucunda ülkemizde ve tüm dünyada konaklama ve yiyecek hizmetleri sektöründe faaliyet gösteren firma sayısında önemli düşüşler yaşanmaktadır.

iii. *Pandemi Nedeniyle Tedarik Zincirinin Bozulması Sonucu Ortaya Çıkan Arz Şoku*: Pandemi döneminde faaliyeti durdurulan ya da kısıtlanan sektörlerdeki firmalar zorunlu olarak üretimlerini durdurmuşlardır. Talebin bazı sektörlerde düşmesi ve dış ticaret kısıtlamaları ile üretici firmaların depolama maliyetleri artmış, ürünlerin tedarik süreçlerinde önemli aksamalar meydana gelmiştir. Bu durum arzda, yani üretimde düşüşe neden olmaktadır. Tüketiciler ile üretici firmalar arasındaki panik havası olağan tüketim alışkanlıklarını bozmakta ve dolayısıyla da üretim sektöründe olumsuzluklara sebep olmaktadır.

iv. *İşsizliğin Hızla Artması*: Pandemi döneminde yaşanan talep ve arz şokları üretimde düşüşlere sebep olmakta ve bu düşüşler de işten çıkarılma sayılarını artırmaktadır. COVID-19 pandemisinde de gerek ülkemizde gerekse tüm dünya ülkelerinde işsizlik oranlarında büyük artışlar yaşanmaktadır.

v. *Finansal Sektörde Yaşanan Sıkıntılar*: COVID-19 pandemisinde ekonomideki tüm sektörler arasında aslında en az etkilenen sektör finans sektörüdür. Ancak yine de kredi borcu ödemelerinde ortaya çıkan aksamalar, ülkelerin dış borç ödemelerindeki gecikmeler, faiz oranlarındaki artışlar ortaya çıkabilecek finansal sorunlardandır.

1.3. Sosyal Yaşam Üzerindeki Etkiler

COVID-19 pandemisinde hastalığın bulaş riski ve ölüm oranlarının yüksek olması nedeniyle alınmış olan tedbirler sosyal yaşamı doğrudan etkilemektedir. Örneğin sokağa çıkma yasakları, karantina uygulamaları kişileri birbirinden uzaklaştırmakta ve anti sosyal bireyler haline getirmektedir. Alınan bu tedbirler her ne kadar pandemi nedeniyle ortaya çıkan zorunluluklar da olsa kişilerin birbirleriyle görüşememesi, ortak paylaşımlarının azalması, kişilerin yakınlarıyla olan ilişkilerini zedelemekte ve kişileri yalnızlığa yöneltmektedir.

2. EĞİTİM SEKTÖRÜNDE YENİ KURUMSAL STRATEJİLER VE DİJİTALLEŞME: UZAKTAN EĞİTİM SÜRECİ

Uzaktan eğitim elektronik sistemler aracılığıyla özel iletişim yöntemleriyle gerçekleştirilen ve zaman, mekân sınırlarını ortadan kaldırarak eğitim faaliyetlerini kullanıcılarına sunan planlı, programlı ve kapsamlı eğitim faaliyetleridir. Uzaktan eğitim gelişmiş ülkelerde yaygın olarak uygulanan bir süreçtir. COVID-19 pandemisinde de tüm dünyada mecburi olarak uygulanmaya başlamıştır.

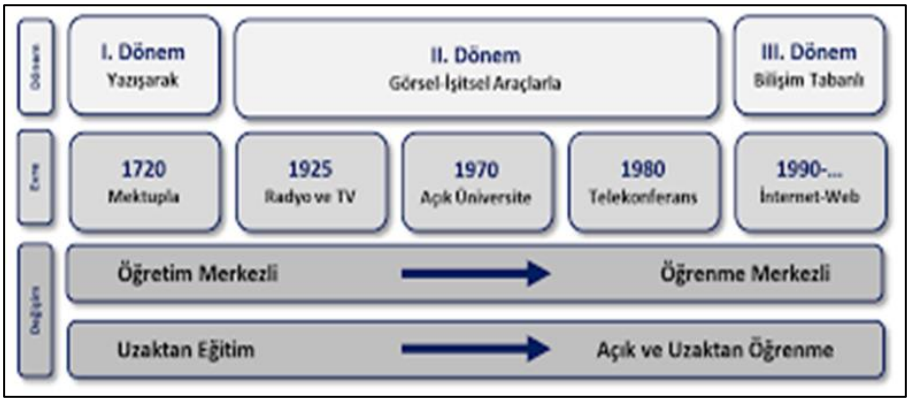
Uzaktan eğitim süreci geleneksel örgün eğitime göre birçok avantaja sahiptir. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Kırık, 2014):

i. Uzaktan eğitimle sürekli ve kesintisiz eğitim imkânı sağlanmaktadır.
ii. Uzaktan eğitim kullanıcısına kişiye özel ders imkânı sağlamaktadır.
iii. Uzaktan eğitimde zaman ve mekân sınırlaması olmadığından her ortamda ve her zaman diliminde eğitim gerçekleştirilebilir.
iv. Uzaktan eğitimde öğrenci ile öğretmen aynı ortamda olmak zorunda değildir.
v. Uzaktan eğitimde öğrencilerin değerlendirilmesi ve birbirleriyle kıyaslanması daha kolaydır.
vi. Uzaktan eğitimde öğrenci, öğretmeninin baskısı altında kalmadan kendi özgür iradesi ile öğrenme faaliyetini gerçekleştirir.
vii. Uzaktan eğitim sürecinde eğitim eş zamanlı ya da eş zamanlı olmayan şekilde yapılabilir.
viii. Uzaktan eğitimde öğretmen, öğrenci ve ders materyalleri daha kolay bir şekilde bir araya getirilmektedir.

2.1. Dünyada Uzaktan Eğitim Süreci

Uzaktan eğitim sürecinin tarihsel gelişimine bakıldığında; 1700'lü yıllarda ilk olarak Amerika'da mektup gönderme yoluyla yapılan ve sonrasında da ders malzemelerinin yazılı dokümanlar olarak posta kanalıyla öğrencilere ulaştırılması şeklinde başladığı söylenebilir (Kırmızıgül, 2020). İlk başlarda posta yoluyla başladığı düşünülen

uzaktan eğitim süreci, teknolojik gelişmelerle birlikte bilgisayar ve internet üzerinden yapılmaya devam edilmiştir.



Şekil 1: Uzaktan Eğitim Sürecinin Tarihsel Gelişimi

Kaynak: (Bozkurt, 2017)

Uzaktan eğitim ilk olarak geleneksel eğitim sisteminin olmadığı, ulaşamadığı yerlerde yaşayan öğrencilerin eğitim ve öğretim sistemine dâhil olmalarını sağlamak amacıyla ortaya çıkmıştır. Yukarıdaki şekilden de görüleceği üzere, mektupla başlayan eğitim süreci zamanla teknolojik gelişmelerin de etkisiyle gelişmiş ve şekillenmiştir. Bu süreçte üç önemli temel kırılma noktası söz konusudur. Bunlardan ilki 1700'lü yıllardaki mektupla eğitim, diğeri 1920'li yıllardaki teknoloji ve iletişim ağlarının gelişmeye başlamasıyla birlikte ders dokümanları kullanılarak öğrencilere radyo ve televizyon yoluyla eğitime başlanması ve üçüncüsü de 1960'lı yıllarda uzaktan eğitim üniversitelerinin kurulmasıdır (Özbay, 2015).

Günümüzde uzaktan eğitim sürecinde eğitim, internet teknolojileri kullanılarak, bilgisayar teknolojileri vasıtasıyla öğrencilere web tabanlı olarak gerçekleştirilmektedir. COVID-19 pandemisinde yüksek bulaş riski ve buna bağlı olarak ölüm oranlarının yüksek olması nedeniyle tüm dünyada zorunlu olarak yüz yüze eğitim yerini uzaktan eğitime bırakmıştır. Bu sürece hazır olmayan ülkelerde büyük aksaklıklar ortaya çıkmış olup, bu aksaklıklar giderilerek uzaktan eğitime devam edilmektedir. İlk başlarda ortaya çıkan aksaklıklar ve sürece yönelik olumsuz görüşler telafi edilmeye çalışılmaktadır.

2.2. Türkiye'de Uzaktan Eğitim Süreci

Dünyada 1700'lü yıllarda başlayan uzaktan eğitim süreci, ülkemizde yaklaşık iki yüzyıl sonra, Türkiye Cumhuriyeti kurulduktan sonra sadece bir düşünce olarak tartışılmaya başlanmıştır. Savaştan çıkmış, yıkılmış bir devlet ve yeni kurulan cumhuriyet yönetimi beraberinde ülkenin kalkınması ve gelişmesi adına eğitim ve öğretimi öncelikli bir konu haline getirmiştir. 1923-1960 yılları arasında ülkemizde uzaktan eğitim süreci sadece kavramsal olarak ele alınmıştır. Bu süreçle ilgili asıl gelişmeler 1980 sonrası dönemde gerçekleşmiştir. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi'nin kurulması ile birlikte yüksek öğretimde uzaktan eğitim süreci başlamıştır. Sonrasında 2000'li yıllarda gelişen internet, bilgi ve iletişim teknolojileri ile birlikte ülkemizde de uzaktan eğitim süreci önemli seviyelere gelmiştir. Ülkemizde uzaktan eğitim süreci günümüzde oldukça gelişmiştir. COVID-19 pandemisine kadar öğrencilerin kendi kişisel tercihleriyle istedikleri ve devam ettikleri uzaktan eğitim, ülkemizde 23 Mart 2020

tarihinden sonra tüm eğitim kademelerinde zorunlu hale gelmiştir. Pandemi nedeniyle tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de yüz yüze eğitime mecburi olarak son verilmiş ve uzaktan eğitime geçilmiştir. Üniversitelerde kendi uzaktan eğitim teknolojileri kullanılarak; ilk, orta ve lise dengi okullarda ise Milli Eğitim Bakanlığı ve TRT iş birliği ile oluşturulan EBA-TV kanalıyla uzaktan eğitime büyük bir hızla geçilmiştir.

Ülkemizde 23 Mart 2020 tarihinden itibaren uzaktan eğitime geçilmesiyle birlikte, öğretmen-öğrenci etkileşiminde ve öğrencilerin birbirleriyle olan etkileşimlerinde ilk başlarda büyük sorunlar ortaya çıkmıştır. Gerek iletişim gerekse karşılıklı etkileşim konularında aksaklıklar yaşanmıştır. Bu süreçte hem eğitimciler hem de öğrenciler zorunlu olarak geçilmiş olan uzaktan eğitime ayak uydurmaya çalışmışlardır.

SONUÇ

Çin'de 2020 yılı sonlarında ortaya çıkan COVID-19 pandemisi tüm dünya ülkelerini çok önemli boyutlarda etkilemiştir. Bu süreçte ülkelerin ekonomik yapıları, eğitim ve sağlık sektörleri, kişilerin sosyal yaşam şekilleri olumsuz yönde etkilenmiştir. Pandeminin bulaş riskinin ve ölüm oranının çok yüksek olması kişilerin büyük kaygı, endişe ve panik duymalarına neden olmuştur.

Tüm dünyada hızla yayılan ve her gün çok sayıda ölümlere sebep olan bu pandemi ile birlikte, kişiler olabildiğince evlerinde kalmaya ve günlük rutin işlerini evlerinden idare etmeye başlamışlardır. Bilgisayar ve iletişim teknolojileri kullanılarak alışveriş ihtiyaçları dahi giderilmeye başlanmıştır.

COVID-19 pandemi sürecinden aslında etkilenen en önemli sektörler içinde ilk sıralarda eğitim sektörü yer almaktadır. Bu süreçte tüm dünyadaki kaçınılmaz sonuç, yüz yüze eğitime ara verilerek uzaktan eğitim sürecine geçilmesidir. Geleneksel eğitim ve öğretim sürecinin gerçekleştirilemediği yerlerde ilk olarak posta yoluyla başlamış olan uzaktan eğitim süreci, günümüzde eğitim ve öğretim faaliyetlerinin eğitmen ile öğrencileri arasında web tabanlı olarak, internet ve bilgi teknolojileri kullanılarak yapılan eğitimdir. Uzaktan eğitimde mekân, zaman sınırlaması olmaksızın her mekânda ve her zaman eğitim faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Gerek tüm dünya ülkelerinde gerekse ülkemizde uzun yıllardır gündemde olan ve önemli gelişim aşamaları geçiren uzaktan eğitim süreci günümüzde bir zorunluluk haline gelmiştir.

Uzaktan eğitim süreci beraberinde çeşitli aksaklıkları ve sorunları getirmiştir. Henüz uzaktan eğitim için yeterli altyapısı ve yeterli teknolojik donanımı olmayan ülkeler bu sürece daha zor ayak uydurmuştur. Ülkemizde yükseköğretimde üniversiteler kendi teknolojik altyapılarına bağlı olarak kullandıkları internet programları aracılığıyla, diğer ilk ve orta dereceli eğitim kurumlarında ise EBA-TV aracılığı ile uzaktan eğitim yapılmaktadır. Ülkemizde ilk başlarda

yaşanmış olan teknolojik aksaklıklar kısa sürede telafi edilmeye çalışılmıştır. Teknolojik aksaklıklardan farklı olarak bu süreçte yaşanan diğer önemli bir sorun da eğitimde kullanılan ders materyalleri olmuştur. Bu nedenle de derslerin içeriklerini geliştirmek amacıyla uzaktan eğitim veren kurum ve kuruluşlar tarafından sadece metin tabanlı içerikler (elektronik kitap, ders notu gibi) değil, görsel ve işitsel olarak öğrencilerin ilgisine çekebilecek içerikler de (video, ses gibi) geliştirilmelidir. Ayrıca internet erişiminin yaygınlaşması ve mobil teknolojilerin gelişimi göz önüne alındığında, uzaktan eğitim uygulamaları kapsamında geliştirilecek e-içeriklerin mobil ortamlarla uyumlu olarak geliştirilmesinin de uzaktan eğitim sürecinde önemli bir yere sahip olacağı söylenebilir.

Geleneksel eğitim bazı olumsuz coğrafi, ekonomik ve kültürel koşullardan dolayı herkese fırsat eşitliği kapsamında sunulamamaktadır. Uzaktan eğitim ile geleneksel eğitimin bu sınırlılıkları ortadan kaldırılarak, geleneksel eğitimdeki sorunlara çözüm sunulabilmektedir. Uzaktan eğitimde, geleneksel eğitimde yer alan kalıplaşmış yapının dışına çıkılarak esnek, zengin ve etkileşimli bir eğitim ortamı oluşturularak, bireylere daha etkili bir eğitim imkânı sunulabilmektedir. Aynı zamanda eğitime katılacak öğrenci kapasitesini sınırlayan bina, derslik, öğretmen, eğitim materyali gibi birçok unsurun önüne geçilerek, eğitim maliyetinin düşmesinde de önemli bir rol oynamakta ve tüm bunlar dikkate alındığında uzaktan eğitimin ne kadar önemli olduğu görülmektedir. Son dönemde uzaktan eğitim ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda, zamanla eğitim sisteminde

tamamen uzaktan eğitime geçileceği ve böylece eğitimde daha iyi sonuçlar alınacağı sonucuna ulaşmak mümkündür.

KAYNAKÇA

Altuntaş, E. Y., Başaran, M., Özeke, B., ve Yılmaz, H. (2020). COVID-19 pandemisi sürecinde üniversite öğrencilerinin yükseköğretim kurumlarının uzaktan eğitime yönelik stratejilerine ve öğrenme deneyimlerine ilişkin algı düzeyleri. *Uluslararası Halkla İlişkiler ve Reklam Çalışmaları Dergisi, 3*(2), 8-23.

Bozkurt, A. (2017). Türkiye'de uzaktan eğitimin dünü, bugünü ve yarını. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi, 3*(2), 85-124.

Can, E. (2020). Coronavirüs (Covid-19) pandemisi ve pedagojik yansımaları: Türkiye'de açık ve uzaktan eğitim uygulamaları. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi, 6*(2), 11-53.

Çetin, C., ve Anuk, Ö. (2020). COVID-19 pandemi sürecinde yalnızlık ve psikolojik dayanıklılık: Bir kamu üniversitesi öğrencileri örneklemi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD), 7*(5), 170-189.

Dikmen, S., ve Bahçeci, F. (2020). Covid-19 pandemisi sürecinde yükseköğretim kurumlarının uzaktan eğitime yönelik stratejileri: Fırat Üniversitesi örneği. *Turkish Journal of Educational Studies, 7*(2), 78-98.

Ergüney, M. (2015). Uzaktan eğitimin geleceği: MOOC (Massive open online course). *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 4*(4), 15-22.

Eryüzlü, H. (2020). COVID-19 ekonomik etkileri ve tedbirler: Türkiye'de "helikopter para" uygulaması. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi, 3*(1), 10-19.

Gökdaş, İ., ve Kayri, M. (2005). E-öğrenme ve Türkiye açısından sorunlar, çözüm önerileri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Elektronik Eğitim Dergisi, 2*(2).

Karataş, Z. (2020). COVID-19 pandemisinin toplumsal etkileri, değişim ve güçlenme. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, 4*(1), 3-15.

Kırık, A. M. (2014). Uzaktan eğitimin tarihsel gelişimi ve Türkiye'deki durumu. *Marmara İletişim Dergisi*, (21), 73-94.

Kırmızıgül, H. G. (2020). COVID-19 salgını ve beraberinde getirdiği eğitim süreci. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD), 7*(5), 283-289.

Nizam, F. (2004). *Eğitim-öğretimde kitle iletişim araçlarının kullanım olanakları ve avantajları*. KATÜ Akademik Bilişim 2004, Trabzon, 1-17.

Özkan, Ö. (2015). Dünyada ve Türkiye'de uzaktan eğitimin güncel durumu. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi, 2*(5), 376-394.

Taylor, S. (2019). *The psychology of pandemics: Preparing for the next global outbreak of infectious disease*. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing.

ISBN: 978-625-7636-02-5