



ENDERUN DERGİSİ  
JOURNAL OF ENDERUN



e-ISSN: 2618-592X

YIL/YEAR: 2021 CİLT/VOL: 5 SAYI/ISSUE: 1

Çevrimiçi olarak / Available online at [www.dergipark.org.tr/tr/pub/enderun](http://www.dergipark.org.tr/tr/pub/enderun)

**COVID 19 PANDEMİ SÜRECİNİN BİRİNCİ YILINDA,  
TÜRKİYE’DE AKADEMİSYENLERİN İŞ YAŞAM KALİTELERİ  
ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME**

AN ASSESSMENT OF THE QUALITY OF WORK LIFE OF ACADEMICS IN  
TURKEY IN THE FIRST YEAR OF THE COVID 19 PANDEMIC PROCESS

Makalenin  
Gönderim Tarihi:  
14/03/2021

Makalenin  
Kabul Tarihi:  
19/03/2021

Sayfa Aralığı:  
1-21

Ahmet GÜVEN<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF,  
Kamu Yönetimi Bölümü, E-mail: [ahmetguven@gmail.com](mailto:ahmetguven@gmail.com),  
ORCID Numarası: 0000-0002-5073-6345

## ÖZET

Akademisyenlerin iş ortamında karşı karşıya kaldığı maddi ve manevi etkileşim süreci onların kişisel ve kurumsal başarılarını belirleyen önemli bir etkidir. Bu etkileşim süreci, kişisel ve örgütsel başarı yanında akademisyenlerin özel yaşamlarına dahi ulaşan geniş bir etki alanına sahiptir. Üniversitelerin akademisyenlerden öncelikli beklentisi, örgütsel başarılarının üst düzeyde gerçekleşmesidir. Bu başarının sağlanması akademik çalışanların kişisel başarısıyla doğru orantılıdır. Bu başarının maksimum seviyeye ulaşması, akademisyenlerin kaliteli bir iş yaşamına sahip olmasını gerekli kılmaktadır. Buda ancak akademisyenlerin sağlıklı bir yaşam kalitesine sahip olmasıyla mümkün olacaktır. Ancak 2020 mart ayından itibaren Türkiye’de de görülmeye başlayan Covid 19 sorunu akademisyenlerin sağlıklı yaşam göstergelerini etkilediği gibi, iş yaşam kalitelerini de derinden sarsmıştır. Bu dönem zarfında, uzaktan eğitim kapsamında devam eden eğitim süreci ve uzaktan yürütülmeye çalışılan akademik faaliyetler, alınan tedbirler eşliğinde akademisyenler tarafından yürütülmeye çalışılmıştır. Üzerinden bir yıl geçen pandemi sürecinde alınan tedbirler, geliştirilen aşı çalışmaları ve aşılama programıyla önemli bir yol kat edilmiştir. Bu doğrultuda hazırlanan çalışmada amaç, bu bir yıllık süre içinde, akademik personelin iş yaşam kalitesini etkileyen sağlıklı yaşam faktörlerinin pandemi süreciyle akademisyenlerin örgütsel ve bireysel başarıları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye’nin farklı üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerle gerçekleştirilen mülakatlarla, konu derinlemesine ele alınarak, analiz edilmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Yaşam Kalitesi, Akademik Personel, Covid 19, Örgütsel Başarı

## ABSTRACT

The material and spiritual interaction process faced by academicians in the business environment is an important factor that determines their personal and institutional success. This interaction process has a wide sphere of influence that reaches even the private lives of academics as well as personal and organizational success. The primary expectation of universities from academics is that their organizational success will be realized at a high level. The achievement of this success is directly proportional to the personal success of academic staff. Achieving the maximum level of this success requires academicians to have a quality business life. This will only be possible if academics have a healthy quality of life. However, since March 2020 as it begins to affect the wellness indicator of academics Covid 19 problem seen in Turkey has deeply affected the quality of life in their business. During this period, the ongoing education process within the scope of distance education and academic activities tried to be carried out remotely were tried to be carried out by academicians in line with the measures taken. A significant progress has been made with the measures taken during the pandemic process, developed vaccination studies and vaccination program during the pandemic process that has passed over a year. The aim of this study, prepared in this direction, is to reveal the effects of healthy life factors affecting the quality of work life of academic staff on the organizational and individual success of academicians through the pandemic process in this one-year period. For this purpose, in Turkey by considering the issues in depth interviews conducted with academics working in different universities, it has tried to be analyzed.

**Keywords:** Quality of Work Life, Academic Staff, Covid19, Organizational Success

---

## 1. Giriş

Akademik başarı üniversitelerin öncelikli hedefleri arasında yer almaktadır. Bu kapsamda üniversiteler akademisyenlerinden en iyi şekilde faydalanabilmek için onların kurumlarında işlerini yerine getirirken en iyi koşullarda çalışmalarını temin etmekle görevlidirler. Üniversiteler bu görevlerini yerine getirirken, akademisyenlerin kurum içinde ve kurum dışında karşı karşıya kaldığı çevresel etkenler, bunların yanında kişisel faktörler gibi birçok unsurun etkisi altında kalmaktadır. Akademisyenlerin iş yaşam kalitesini belirleyen birçok unsur onların sağlıklı bir yaşam kalitesine sahip olmasıyla yakından ilişkilidir.

Birbirinden ayrı ele alınamayan iş yaşam kalitesi ve sağlıklı yaşam kalitesi olgusu, üniversitelerde görev yapan öğretim üyeleri ve öğretim elemanlarının iş verimi ve etkinlikleri üzerinde incelenmesi gereken önemli bir konudur. Akademisyenlerin bireysel ve kurumsal başarısı sağlıklı bir yaşam kalitesine bağlı olarak iş yaşam kalitelerinin istenilen düzeyde olmasına bağlıdır. Sağlıklı yaşam kalitesi ve beraberinde iş yaşam kalitesi akademik çalışanların yaşamlarından memnun olmaları, hedeflerine ulaşma

eğilimleri bireysel, sosyal, psikolojik beklentilerini ilgilendiren bir yaşam algılama düzeyini ifade etmektedir. Akademisyenlerin sağlıklı bir yaşama sahip olmaları kurumsal hedeflerin ve bireysel başarılarının gerçekleşmesinde oldukça önemlidir. Akademisyenlerin motivasyon düzeyleri, iş tatmin düzeyleri iş ve çevresiyle olan sosyal ilişkileri doğrudan sağlıklı yaşam kalitelerinin yüksek olmasıyla benzer yönde eğilim göstermektedir.

Maddi ve manevi boyutları olan sağlıklı yaşam ve iş yaşam kalitesi olguları akademisyenlerin hem kişisel gelişimlerine hem akademik çevrelerine hem de toplumsal beklentilerin karşılanmasında önemli işlevlere sahip birer kavramdır. 2019 yılından itibaren tüm dünyada olduğu gibi etkilerini Türkiye’de de gördüğümüz Covid 19 sağlık sorununu, birçok çalışanda olduğu gibi akademisyenlerinde çalışma şartlarını ve yaşam biçimlerini etkilemiştir. Bu etki onların iş yaşam kaliteleri yanında sağlıklı yaşam kalitelerini de olumsuz yönde etki altına almıştır. Bu pandemi süresi boyunca kurumlar uzaktan eğitim başta olmak üzere farklı yöntemlerle bu sağlık krizini en az hasarla atlarmaya yönelik adımlar atmıştır. Ancak başta akademisyenlerin sağlıklı yaşam kaliteleri ve beraberinde iş yaşam kalitelerinde ciddi sorunların da ortaya çıktığı görülmektedir.

Hazırlanan bu çalışmada öncelikle iş yaşam kalitesi, sağlıklı yaşam kalitesi, örgütsel ve bireysel başarı, iş tatmini ve motivasyon gibi kavramlar ele alınacaktır. Ardından bu pandemi süreci içerisinde görev yapmaya devam eden akademisyenlerin iş yaşam kaliteleri ve sağlıklı yaşam kalitelerinin bu süreç içinde kurumsal ve bireysel başarılarını nasıl etkilediğini akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bir alan araştırmasıyla ortaya konmaya çalışılacaktır.

## **2. Kavramsal Çerçeve**

Bu bölümde kişilerin çalışma hayatında örgütsel ve bireysel başarıları üzerinde önemli etkileri bulunan sağlıklı yaşam kalitesi, iş yaşam kalitesi, motivasyon, iş tatmini kavramları teorik olarak ele alınacaktır. Ayrıca Covid 19 pandemi süreci ve olası etkileri teorik olarak değerlendirilecektir.

### **2.1.Sağlıklı Yaşam Kalitesi ve İş Yaşam Kalitesi Olguları**

İnsanların yaşamları ele alındığında iş yaşam kalitesi ve sağlıklı yaşam kalitesi kavramlarının birbirinden ayrılmaz iki temel kavram oldukları görülmektedir. Bireyin yaşamının sağlıklı olmasında iş yaşamının kaliteli olması gerekir. Yine bireylerin iş yaşam kalitesinin yüksek olabilmesi içinde bireyin sağlıklı bir yaşam kalitesine sahip olması gerekli olan bir diğer koşuldur. Literatürde sağlıklı yaşam ve iş yaşam kavramıyla alakalı çok

sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalarda bu iki kavramın birbirini etkileyen ve birbirine bağlı olan iki değişken olarak ele alındığı ve ilgili kavramların tanımı yapılırken de birlikte sıklıkla kullanıldıkları gözlenmektedir.

Yaşam kalitesi, bireylerin fiziksel, çevresel, psikolojik, ailevi ilişkileriyle beraber kendi kültürleri ve değerler sistemi içinde kendi durumlarını algılayış biçimini ifade eden bir kavramdır (Avcı, 2004: 81). Yaşam kalitesi insanların iş hayatıyla birlikte ev hayatı veya ruh sağlığı ve fiziksel sağlığını da kapsamaktadır (Taşdan ve Erdem, 2010: 93). Sağlıklı yaşam kalitesi bireyin yaşam fonksiyonlarını yerine getirmesinde yeteneklerini, yaşamsal algılarını fiziksel, duygusal ve sosyal alanı ifade etmektedir (Avcı, 2004: 81). İnsanların yaşam tarzı geniş kitleleri etkileyen değişebilen nitelikli olmasıyla beraber toplumun sağlıklı yaşam kalitelerini belirleyen bir etkidir (Aydın, 2006: 43). Kişilerin yaşam kalitelerinin beklenti düzeylerini karşılaması sağlıklı yaşam kalitesini ortaya çıkarmaktadır. Yaşam kalitesi bireylerin yaşamlarını bütünüyle değerlendirmeleri sonucu ulaştıkları olumluluk derecesi anlamına gelmektedir (Güler ve Emeç, 2006: 131). Yaşam kalitesini gösteren yaşamsal memnuniyet, kişilerin yaşamlarından hoşnut olma düzeyini ifade etmektedir (Veenhoven, 1996: 17). Yaşam kalitesinin belirlenmesinde sağlık ana ögedir. Bireyin başta vücut bütünlüğü, sağlıklı bir hayata sahip oluşu, fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı oluşu, sağlıklı yaşam kalite göstergeleridir. Sağlıklı yaşam kalitesi bireyin yaşamı yanı sıra toplumun yaşam kalitesini de etkileyen bir unsurdur. Toplumun sağlık düzeyinin iyileştirilmesi, sadece insanların mutlu olmasına hizmet etmemekte bunun yanı sıra, çalışanların verimini arttırması ve gelişimine de katkı sağlamaktadır (Günsoy, 2005: 49). Kısaca sağlıklı yaşam kalitesini insanların toplum içinde yaşam düzeylerinden memnun olma hali olarak ele almak mümkündür. Bu memnuniyet düzeyi içinde bireylerin kişisel, sosyal ihtiyaçları ve mesleklerine yönelik beklentileri yaşam kalitelerini etkileyen önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Bireyin yaşam doyumunda önemli bir etken olan iş yaşamında elde ettiği tatmin düzeyi bireyin yaşam doyumundan bağımsız ele alınamaz (Keser, 2005: 80). Bu da beraberinde iş yaşamının sağlıklı yaşam kalitesiyle olan ilişkisini ortaya koymaktadır.

İş yaşamı, birçok insanın hayatının yarısından fazlasını içinde geçirdiği süreci ifade etmektedir. İnsanların yaşam kalitesinin artmasının yollarından bir tanesi onların iş yaşam kalitelerinin atmasına bağlıdır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 2). İş yaşamı insanların yaşam kalite düzeylerini belirleyen önemli bir süreçtir. İş yaşam kalitesi yaşam kalitesinin sağlanmasında önemli bir etkiye sahiptir (Yüksel, 2004: 48). Literatürde iş yaşamından

kaynaklanan durumların kişilerin yaşam memnuniyetleri üzerindeki etkisi üzerinde duran iş yaşam kalitesi kavramıyla alakalı çok sayıda tanımlamanın yapıldığı görülmektedir. Tütüncü'ye göre iş yaşam kalitesi örgütlerde daha etkin çalışma koşulları yaratma faaliyeti olarak tanımlanır iken (Tütüncü, 2008:169). Newstrom ve Davis iş yaşam kalitesini iş ortamında çalışanları etkileyen olumlu olumsuz etkenlerin tamamı olarak ifade etmektedir (Newstrom ve Davis, 1997: 293). Balcı'ya göre ise iş yaşam kalitesi işin insancillaştırılması olarak ifade edilmektedir (Balcı, 1995). İş yaşam kalitesi işi yapan çalışanların güvenli bir ortamda yaşamlarını sürdürebilmek için ihtiyaçlarının karşılanması, çalıştıkları örgüte katkı sağladıklarının farkında olmalarını sağlayan yeteneklerinin gelişmesine ortam sağlayan bir durumu ifade etmektedir (Özkalp ve Kirel, 2001: 553). İş yaşam kalitesi, insanın yaşam kalitesi üzerinde önemli bir yere sahiptir. İnsanın mutlu ve sağlıklı olması yaşam kalitesinin göstergesi olarak kabul edilir (Ayaz ve Beydağ, 2014: 61). İş yaşam kalitesi, işi yapan kişi ile iş ortamı ve çevresi arasında insan odaklı ilişkiyi göstermektedir (Erdem, 2010: 514). İş yaşamını, doğrudan veya dolaylı etkileyen tüm etmenler iş yaşam kalitesini ifade etmektedir (Tuncer ve Yeşiltaş, 2013: 59). Yine iş yaşam kalitesi, çalışmayı doğrudan ve dolaylı etkileyen tüm etkenleri içeren bir etken olarak tanımlanmaktadır (Yüksel, 2004: 48). Kişilerin iş yaşam kalitesi ve yaşam kaliteleri hem iş içi hem de iş dışından çok sayıda faktörden etkilenen bir niteliğe sahiptir (Erdem, 2010: 515). Bireylerin sosyal yaşamları ve iş yaşamlarında karşı karşıya kaldıkları tatmin ve motivasyon dereceleri iş yaşam kaliteleriyle alakalı önemli kavramlar arasında yer almaktadır.

## **2.2.İş Tatmini ve Motivasyon Olgusu**

İnsanın sosyal bir varlık olması hasebiyle duyguları, düşünceleri, inançları değerleri ve yaşadığı toplumun kültürü insanlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu kadar insanların iş yaşamlarını da etkilemektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 2). İş hayatı insanların sosyal, ekonomik ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması yaşamlarının anlam kazanması için gerekli olan faktörlerden bir tanesidir (Çetin vd, 2013: 146). İş yaşamındaki tatmin bireyi sosyal yaşamındaki tatmini de artırma eğilimindedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 2). İş yaşam kalitesi iş görenlere iş doyumunu sağlama koşulların yaratılması olarak tanımlanmaktadır (Demir, 2011: 454). Yaşam tatmini kişinin beklentilerinin gerçek durumla kıyaslanmasıyla ortaya çıkan sonucu ifade etmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 7). Yaşam doyumunu kavramı, bireyin çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşamdaki doyumunu kapsayan geniş bir anlama sahip değeri ifade etmektedir (Keser, 2005: 81).

İş yaşam kalitesinin iş tatmini ve motivasyon kavramlarıyla olan ilişkisi birçok çalışmada ele alınmaktadır. İş doyumunu işten edilen gelir yanı sıra örgüt iklimi ve çalışma ortamından memnuniyet düzeyiyle ölçülen bir kavramdır (Çetin vd, 2013: 146). İş tatmini çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ve hoşnutsuzluk düzeyiyle iş ortamının özellikleriyle çalışanların beklentilerinin kesiştiği noktada ortaya çıkan durumu ifade etmektedir (Keser, 2005: 77). İş doyumunu çalışanları belli bir motivasyon düzeyinde tutan, verimliliğini artıran, örgütsel bağlılık düzeyini öne çıkaran bir bağlıdır (Çetin vd, 2013: 158). İş doyumunu bireyin işi ve iş yeri hakkında genle bilgi veren düşünce ve duyguları hakkında fikir veren önemli bir değişkendir (Keser, 2005: 78). İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerin başında motivasyon geldiği düşünülmektedir (Çetin vd, 2013: 140). Motivasyonla iş yaşam kalitesi arasında gücü bir ilişki vardır; birindeki artış doğrudan diğerinin de etkisinin artmasına neden olduğu yapılan araştırmalarla saptanmıştır (Kılıç ve Keklik, 2012: 158). Latince “to move” “hareket etme” kelimesinden gelen (Gortner vd.,1987: 342). motivasyon kişilerin içsel ihtiyaçları, aktiviteleri veya davranışlarının arkasındaki etkeni ifade eder (Gortner vd., 1987: 342). Motivasyon kişisel istek ve seçimleri kapsayan bunları davranışa çeviren bir etken olarak ele alınmaktadır (Cowling, 1998: 174). İş yaşamında ihtiyaçlar ve motivasyon konusunda iş doyumuna sahip olan çalışanların mutlu ve üretken oldukları görülmektedir (Çetin vd, 2013: 147). Motivasyonun bireyin amaçlarıyla örgütün amaçlarını uyumlaştırıcı bir etkisi vardır. Motivasyon verimliliğin bir fonksiyonu olarak kabul edilmekle beraber, verimlilikle arasında doğru bir ilişki olduğu düşünülmektedir (Özdemir ve Muradova, 2008: 146). Motivasyon iş yaşam kalitesinin artırılmasında önemli etkileri olan bir kavramdır. Örgüt çalışanlarının iş tatmin düzeyi ve motivasyon düzeyleri artıkça örgütsel bağlılıkları artacaktır. Dolayısıyla iş ve sağlıklı bir yaşam kalitesine ulaşmalarına katkı sağlayan bir durumun oluşması sağlanacaktır.

Örgüt çalışanlarının fiziksel ve zihinsel açıdan sağlıklı olmaları, yaptıkları iş, elde ettikleri haz ve başarı güdüsüyle yakın ilişki halindedir. Sağlığı yerinde olmayan bir kişinin kendini işine vermesi ya da yaptığı işten haz duymayan bir kişinin psikolojik olarak mutlu olması pek beklenilemez. Ayrıca kişinin aile çevresi, çalıştığı kurumdaki arkadaşları hatta yaşadığı toplumdaki insanların durumu da kişilerin iş ve sağlıklı yaşam kaliteleri üzerine derin etkiler yapmaktadır. Çalışanlar bireysel açıdan ne kadar sağlık ve iş yaşam kalitesi ne kadar yüksek olursa olsun, çevresel etkenler bu durumu yakından etkileyecektir. Birbirini etkileyen ve destekleyen bu kavramların ve insanların iyi yönetilmesi hem örgüt hem de bireyin işinde başarılı olmasına katkı sağlayacaktır. Tersisi durumda hem örgütsel başarıyı

hem de bireysel başarı yanında çalışanların sağlık ve iş yaşam kalitesi olumsuz yönde etkilenecektir.

### 2.3.COVID 19 Pandemi Olgusu

Tarih boyunca dünyada bölgesel ölçekte birçok ağır sonuçları olan salgın hastalık görülmüştür. Ancak etkileri kısa süre içinde tüm dünyayı etkisi altına alan, beraberinde tüm ülkeleri ekonomik, sosyal ve sağlık açısından derin şekilde etkileyen sağlık krizi pek görülmemiştir. 1 Aralık 2019 tarihinde, Çin Wuhan'da ortaya çıktığı düşünülen ve hızla tüm ülkeleri etkisi altına alan COVID-19 pandemisi, 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından pandemi olarak ilan edilmiş ve küresel bir sorun haline dönüşmüştür (Genç ve Kaya: 2020:161).

Günümüzde tüm dünyayı ciddi şekilde tehdit eden pandeminin yayılım hızı ve ölümlerle sonuçlanan neticeleri, günlük alışkanlıklarımızın ve yaşayış biçimlerimizin de değişmesine neden olmuştur (Bingöl, 2020:191). Pandemi süreciyle birlikte gelen yasak ve tedbir haberleri, sağlık yönünden olduğu kadar bireysel ve toplumsal açıdan da birçok olumsuz etkiler meydana getirmiştir. Hastalıklara yakalanmaktan korkan bireylerin, yaşadığı korku, panik ve strese bağlı olarak, devlet tarafından önlem olarak belirlenen (maske, dezenfekte, fiziksel mesafe vs.) gibi ilkelerin bazı kişiler tarafından aşırı umursanmasına neden olurken bazı kişiler içinse hiç umursanmamasına neden olan örnekler göstermiştir (Küçükali ve Çınar, 2020:1637). Salgının ilk günlerinde yaşanan maske kolonya, dezenfektan, vb. malzeme temin krizi, sokağa çıkma yasakları ve ihlalleri gibi durumlar birçok olumsuz örneğin yaşanmasına neden olmuştur. Beraberinde devlet tarafından hastalığın yayılımını azaltmak amacıyla alınan tedbirler, sosyal mesafe ve karantina uygulamaları toplumsal etkinlikleri yavaşlatmış ekonomik, sosyal faaliyetler ve eğitim faaliyetlerini önemli ölçüde kesintiye uğramasına neden olmuştur (Soylu, 2020).

Ülkemizde vakaların ilk görüldüğü andan itibaren alınan hızlı ve yerinde tedbirler sürecin sağlıklı bir şekilde yönetilmesine katkı sağlamıştır (Gamsızkan, 2020: 348). Bu amaç doğrultusunda sosyal mesafenin korunması, salgının yayılım hızını azaltmak amacıyla öncelikle kamu kuruluşlarında esnek, dönüşümlü ve uzaktan çalışma sistemine geçilmiştir (Öztürk, 2020: 75). 11 Mart 2020'de Covid-19 ilk vakasının tespiti ile birlikte Milli Eğitim Bakanlığı ilk ve ortaöğretim kurumlarında 16 Marttan itibaren geçerli olmak üzere yüz yüze eğitim sistemine bir hafta ara verilmesine ve sonrasında, 20 Marttan itibaren uzaktan eğitim sistemine geçilmesine karar vermiştir (Soylu, 2020). Yine benzer şekilde 16 Mart 2020'den itibaren yükseköğretim kurumlarında önce üç hafta eğitim-

öğretime ara verme kararı almış ardından yüz yüze eğitim yerine uzaktan eğitim kararı almıştır. Buna bağlı olarak bahar ve güz dönemi uzaktan eğitim süreciyle tamamlanmıştır. Bu süreç içerisinde Yükseköğretim Kurulu tarafından eğitime zorunlu ara verilmesi kararını takiben sürecin belirsizliği ve uzaması olasılığı ile uzaktan eğitim yürütülmesi konusunda ve esnek akademik takvime geçilmesi ve uzaktan eğitimin kullanılması için gereken düzenlemelerin hızla üniversiteler tarafından uygulamaya sokulması sağlanmıştır (TÜBA, 2020).

### **3. COVID 19 SÜRECİNİN AKADEMİSYENLERİN SAĞLIKLI YAŞAM VE İŞ YAŞAM KALİTELERİ ÜZERİNE ETKİSİ**

Çalışma hayatı insanların yaşamlarını uzun süre geçirdikleri bir zaman parçasıdır. İnsan hayatında iş herkes için önemli bir yere sahiptir (Martel ve Dupuis, 2006: 333). Günümüzde insanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü iş yerinde bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşabilmek için çaba harcayarak geçirmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 285). Bu nedenle örgütsel etkinliğin sağlanmasında kişilerin işlerinde geçirdiği süre içinde kaliteli bir iş hayatına sahip olmaları oldukça önemlidir (Özkalp ve Kirel, 2001: 554). Bu konuda gerçekleştirilen birçok bilimsel çalışmada, iş verimliliği ile insan davranış ve tutumları arasında güçlü bir ilişkinin olduğu yönünde sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Martel ve Dupuis, 2006: 334) İş yaşam kalitesinin kaynağını oluşturan iş ortamı ve bireylerin işlerine olan bağlılığı, çalışanların iş yaşam kalitesini yakından etkilemektedir (Kılıç ve Keklik, 2012: 148). Örgütsel ve bireysel olarak çalışanların iş yaşam kalitesiyle başlıca hedefi, çalışanların işlerine karşı tutumu, iş memnuniyetleri, iş doyumu, beklentilerinin tatmin edilmesi, ödüllendirilmeleri, maaş beklentilerinin karşılanması ve mevki ve kariyer olanaklarının artırılması şeklinde ele alınabilir (Erat vd., 2011). İş yaşam kalitesi, iş ortamındaki; memnuniyet seviyesi, motivasyon, kişisel tecrübe gibi kavramlarla açıklanmaya çalışılmaktadır (Kılıç ve Keklik, 2012: 148). Çalışma yaşamı bireyin tutum ve davranışlarında belirleyici etkiye sahip olması nedeniyle çalışanların sosyal yaşamını da etkilemektedir (Demir, 2011: 453). Çalışma yaşamında bireylerin yaptıkları iş, iş ortamlarına göre değişmekle birlikte iş yaşam kalitesini etkileyecek çok sayıda faktör söz konusudur (Yüksel, 2004: 47). Bu faktörleri kişisel ve çevresel faktörler altında toplamak mümkündür. Bu kapsamda bireylerin başarılarını etkileyen kişisel faktörle arasına yaş, cinsiyet gibi demografik içerikli etkenler yanı sıra algı, tutum gibi psikolojik içerikli etkenleri ifade edilebilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 281). İş yaşam kalitesin etkileyen çevresel faktörler incelendiğinde ise, işin niteliği, iş ortamı, çalışanların motivasyon düzeyi, iş tatmini, çevresel ve psikolojik



etkenler gibi çok sayıda etkeni sıralamak mümkündür. İş yaşam kalitesinin temel amacı işverenlerin uygun çalışma koşulları içinde çalışanları örgütsel başarıya ulaştırmasıdır (Demir, 2011: 454).

Akademik ortamda çalışan akademisyenlerin iş yaşamı ve sağlıklı yaşam kalitesi bu etkenler altında değerlendirdiğinde hem kişisel hem de örgütsel başarılarının da paralel yönde etkilendiği gözlenmektedir. Akademisyenlerin akademik başarısı üzerinde çok sayıda faktörün etkili olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin örgütsel ortamından kaynaklanan örgütsel stres ile karşı karşıya kalmaları kurumsal ve bireysel başarıları üzerinde önemli etkiler ortaya çıkarmaktadır. Stres, iş ortamında çalışanların gerilimleri, üzüntüye uğramaları ve çöküntüyle karşı karşıya kalmalarına neden olan bir güçtür (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 272). Strese maruz kalan akademisyenlerin kendilerinden beklenen başarıyı gerçekleştirememeleri doğal bir durumdur. Örgütte karşı karşıya kalınan stres, çalışanlar üzerinde fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkları hızlandırırken beraberinde iş tatminsizliği, depresyon ve performans sorunlarının ortaya çıkmasına neden olabilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 279). Yine stres dışında akademisyenlerin başarılarını etkileyen temel faktörler arasında, iş yerinin çalışma koşulları, fiziki unsurlar, örgütsel amaçlar ve bunlara bağlı olarak ortaya çıkabilecek benzer sorunlarında önemli etkilerinin olduğunu söylemek mümkündür (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 281).

Akademisyenlerin iş yaşam kalitelerini artırarak onların yaşam ve iş doyum düzeylerinin yükseltilmesi üniversitelerin temel hedefleri arasındadır. Bu durumda akademisyenlerin kurum içindeki insani boyutu üzerinde durulmasını zorunlu kılmaktadır. Örgütsel ve bireysel başarı örgütün hedef ve amaçlarına ulaşma, hizmet kalitesinin artması her örgütte olduğu gibi öncelikle insan ögesine bağlıdır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 279). Çalışan memnuniyeti arttıkça iş veriminin de artacağı düşünülmektedir (Çetin vd., 2013: 150). İş yaşamında alınan doyum düzeyi yaşam doyumunu etkileyen önemli bir değişken olarak kabul edilmektedir (Keser, 2005: 77). İş yaşamı bireyin yaşamının vazgeçilmez bir parçasını oluşturmakla beraber bireyin iş yaşamı dışında kalan genel yaşamını da etkileyen bu alandaki ortak doyumunu ve etkileşimi de ifade etmektedir (Keser, 2005: 77). İş yaşam kalitesinin artırılması öncelikle çalışanlar ve çalışılan işle uyumunu ortaya koysa da aslında çalışanların sosyal hayat ile olan ilişkilerinin düzenli ve sistemli olmasına da katkı sağladığı görülmektedir (Erat vd., 2011). Yaşam beklentisinin hızla arttığı günümüzde bu yaşamın nasıl daha sağlıklı kaliteli olacağı en önemli sorunu oluşturmaktadır (Aydın, 2006: 43). Luthans iş doyumunu, ücret, işin niteliği, çalışma koşulları, iş arkadaşları ve örgüt politikalarının belirlediğini ifade etmektedir (Luthans, 1992: 126). Bu

koşullar akademisyenler içinde geçerlidir. Günümüzde örgütler rekabet avantajını kullanabilmek için insan faktörünün kurumsal verimlilik ve performansı etkileyen gücünün farkına varmışlardır. Bu durum üniversiteler içinde geçerlidir. Kurumların etkinlik ve verimliliği yönetici ve çalışanların etkin iletişimine bağlıdır (Baygül ve İnam, 2006: 91). İletişim çalışanlara örgütün bir parçası olduklarını hatırlatan gizli bir bağ görevini gösterir. Örgütsel bağlılık örgütle çalışan arasında psikolojik bağın kurulması durumudur (Demirel, 2008: 183). Bir örgüte bağlı olmak, örgütün bir parçası olabilmek için zorunluluk, ihtiyaç ve istek saik inden kaynaklanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991: 62). Örgütsel bağlılık düzeyi ile örgütte gösterilen emek ve çaba arasında olumlu yönde bir ilişki söz konusudur (Ericksson, 2007: 24). Üniversitede görev yapan akademisyenlerin kurumlarına bağlılığının da arkasında benzer bir güç yatmaktadır. Örgütsel bağlılık sahibi çalışanlar örgütsel amaçlara ulaşmak için çaba sarf ederken aynı zamanda örgütsel etkinliğe ve verimliliğe katkı sağlarlar (Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 64). Örgüt çalışanlarının niteliği ve niteliklerini işe yansıta bilmeleri çalıştıkları örgütün uygun iş ortamı sağlaması örgütsel başarı için önemlidir (Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 72). Üniversite yönetiminin akademik çalışanlara sağlayacağı bu ortam onların kurumsal ve bireysel başarılarına olumlu katkı sağlayacaktır. Akademik alanda görevli olan çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olması iş yaşam kalitelerini olumlu yönde etkileyecektir. Bu olumlu etkinin oluşması üniversite yönetimine birtakım görevler vermektedir. Özellikle yönetimin sorumluluklarını yerine getirmesi, ileriye gören geleceği inşa eden bir yönetsel beceriyi zorunlu kılacaktır (Güven, 2015: 64).

Akademisyenlerin örgütsel ve örgüt dışı yaşamları ve çevre ile olan ilişkileri birçok araştırmacının üzerinde durduğu konular arasında yer almaktadır. İnsanların çalışma ortamında karşı karşıya kaldığı koşullar performanslarını doğrudan etkilemektedir (Tuncer ve Yeşiltaş, 2013: 58). Bu kapsamda özellikle akademisyenlerin başarısına etki eden iş tatmini ve motivasyon konuları öncelikli olarak incelenen konular arasında yer aldığı görülmektedir. Akademik çalışanları işlerinde başarılı olmasını sağlayan performansını etkileyen en büyük güç motivasyondur (Özdemir ve Muradova, 2008: 146). Yine iş yaşam kalitesinin yüksek olması kurumların hedefledikleri başarıya ulaşmadaki en temel göstergiyi oluşturmaktadır (Taşdan ve Erdem, 2010: 94). Akademisyenlerden örgütsel hedeflere ulaşma konusunda maksimum verimlilik alabilmek için onların sağlıklı bir yaşam kalitesine ulaşmalarını sağlayan iş yaşam kalitelerinin örgüt yöneticileri tarafından dikkate alınması gerekmektedir. Bunun yapıla bilmesi için de hem örgüt içinde hem de örgüt dışında akademik çalışanların kurumlarına

bağlı olması için motivasyon ve tatmin düzeylerinin yüksek tutulması için gerekli adımların atılması gerekmektedir. Bu nedenle kurum yöneticilerine örgütsel hedeflere başarı ile ulaşmak için geleceğe yönelik stratejik adımlar atma konusunda önemli görevler düşmektedir (Güven, 2015: 69).

Ancak 2019 yılından itibaren hayatımızı derinden etkileyen Covid 19 pandemi süreci, akademisyenlerin iş yaşam kalitesini ve beraberinde sağlıklı yaşam kalitelerini derinden etkileyerek onların bireysel ve kurumsal başarılarını da etkisi altına almıştır. Bir yılı aşkın bir dönemdir üzerinde uluslararası ölçekte araştırma yapılan bu sağlık sorunu geliştirilen aşı çalışmalarıyla bir çözüme kavuşma aşamasına yaklaşılsa da etkilerini halen dünya çapında ağır bir şekilde göstermektedir. Bu bir yıllık süre içinde uzaktan eğitim kapsamında esnek mesai ile evlerinden dersleri yürüten akademisyenler derslerinin dışında akademik faaliyetlerini de bu kısıtlamalar içinde yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Teknolojik olarak üniversitelerin bu sürece hızlıca uyum sağladığı bu dönemde dersler yanında birçok bilimsel toplantı uzaktan erişimle gerçekleştirirken beraberinde tez savunmaları, doktora yeterlilik sınavları gibi birçok faaliyette bundan nasibini almış durumdadır. Bu süreçte sağlık sorunu yaşayan ya da çevresinde sorun yaşayan insanlarla uğraşan akademisyenlerin içinde bulunduğu kaygı ve stres hali yanında toplumsal, ekonomik sosyal olarak karşı karşıya kaldığı olumsuz durumlar ve kısıtlamalar iş yaşam kalitelerini birçok çalışanda olduğu gibi olumsuz yönde etkilemiştir. Bu etkinin boyutunu belirlemek amacıyla Türkiye'nin farklı üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanı ve öğretim üyelerinden oluşan 10 akademisyenle gerçekleştirilen mülakatla mevcut durum analiz edilmeye çalışılmıştır.

## **4. UYGULAMA BÖLÜMÜ**

### **4.1. Araştırma Soruları**

Bu çalışmanın amacı Türkiye'nin farklı üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanı ve öğretim üyelerinin Covid 19 sürecinin iş yaşam kalitelerine etkisini, gerçekleştirilen mülakatla analiz etmektir. Çalışmada aşağıdaki 4 temel soruya cevaplar aranmıştır.

- 1-Bir akademisyen olarak Covid 19'un, iş yaşam kalitenize etkisi nasıl olmuştur?
- 2-Covid 19'un sağlıklı yaşam kalitenize ve dolayısı ile akademik çalışmalarınıza etkisi nasıl olmuştur?
- 3-Pandemi sürecinin siz ve öğrencilerinizin eğitimine olan etkisi hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
- 4-Bir yıllık süredir devam eden Covid 19 hakkındaki olumlu veya olumsuz düşünceleriniz nelerdir?

## 4.2. Araştırma Deseni ve Veri Toplama Aracı

Araştırmada, Türkiye'nin farklı üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanı ve öğretim üyelerinin 1. yılını geride bıraktığımız Covid 19 süreciyle birlikte yaşadıkları deneyimlerini ortaya koyan nitel yöntemler arasında yer alan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Bu tarz araştırmalar kişilerin yeni gelişen olaylar ve olgular karşısında yaşadıkları deneyimleri inceleyerek yaşanan deneyimin özüne ulaşmayı amaçlamaktadır (Engelland, 2020). Burada hedeflenen, kişilerin deneyimledikleri fenomeni kendi görüşlerine göre nasıl algıladıklarını ortaya koymaktır (Husserl, 1970). Bu amaç doğrultusunda farklı üniversitelerde görev yapan 10 akademisyene ilgili sorular e-mail aracılığı ile iletilmiş ve yanıtlar yazılı olarak kayıt altına alınmıştır.

## 4.3. Verilerin Analizi ve Bulgular

Verilerin analizinde içerik analiz tekniğinden yararlanılmıştır. Bir kodlama yöntemi olarak değerlendirilen içerik analizi, mülakatlarda yöneltilen sorulara verilen yanıtlardaki ifadelerden elde edilen verileri, öncelikle standart bir formda kodlayarak sınıflandırmaya tabi tutmaktadır. Kodlama aşamasında benzer anlamlar ifade eden yanıtlar temalara ve alt temalara dönüştürülerek gruplandırılmıştır (Hsieh ve Shannon, 2005).

Türkiye'nin farklı illerinde, farklı üniversitelerde görev yapan akademisyenlerle yapılan mülakatlara, akademisyenlerin verdikleri yanıtlardan elde edilen bulgular incelendiğinde başlıca şu kategorilere ulaşıldığı görülmektedir.

**Tablo1: Pandeminin İş Yaşam Kalitesine Etkisi**

İFADELER	SIKLIK (F)
Pandemi, iş yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilenmiştir.	8
İş yaşam kalitesi, akademik kariyer ve yayın açısından esnek mesai-uzaktan eğitim gibi sağlanan esneklikten dolayı olumlu yönde etkilenmiştir.	2
İş yaşam kalitesi hem olumlu hem de olumsuz yönde etkilenmiştir.	4
Bu süreçte stres, kaygı ve korku yaşanmıştır. Bu durumda motivasyon ve iş verimi azalmıştır. Artan iş yükü sebebiyle akademik çalışmaların sayısı azalmıştır. Hayatımız, sağlıklı bir yaşamdan ziyade titiz bir yaşam haline dönüşmüştür.	5
İş yaşam kalitemiz, ilk başta olumsuz etkilenmiştir, ama zaman içinde alınan tedbirler sayesinde tekrar düzelebileceğini düşünüyorum.	3

Pandemi sürecinde, eğitim olarak geri gittiğimizi düşünüyorum, yüz yüze eğitimdeki kadar etkili bir ders süreci yaşamadık. Öğrenci ile etkileşim konusunda yaşanan güçlüklerden dolayı iş yaşam kalitemiz olumsuz etkilenmektedir.	5
Öğrenciyle ve kurumsal anlamda yüz yüze iletişimin azalması, evimizde kendi çalışmalarımıza ayırdığımız vaktin artmasına neden olmuştur. Bu da akademik kariyer anlamında verimli bir süreç geçirmemizi sağlamıştır.	3

Pandemi sürecinin iş yaşam kalitesine etkilerini gösteren Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların büyük bir bölümü (8 kişi), Covid 19 sürecinin iş yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilediğini ifade ettikleri görülmektedir. Katılımcılar (5 kişi), belirsizliklerle dolu bu sürecin, daha önce tecrübe etmedikleri için kaygı ve strese neden olduğunu ve beraberinde motivasyon ve iş verimini olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Öte yandan az da olsa (3 kişi) umutvari bir açıklama ile zaman içinde süreç boyunca alınan tedbirler sayesinde, sürece uyum sağlanmaya başlandığını ve bu yönde geliştirilen teknolojik desteklerle iş yaşam kalitesinin yeniden artmaya başladığını ifade ettikleri görülmektedir.

**Tablo 2: Pandeminin Sağlıklı Yaşam Kalitesi ve Akademik Çalışmaya Etkisi**

İFADELER	SIKLIK (F)
Pandemi, sağlıklı yaşamımızı derinden ve olumsuz olarak etkilemiştir.	9
Belirsizlikler, psikolojik olarak, kendimizde ve çevremizde stres, kaygı ve korku oluşturmuştur.	7
Sürecin atlatılmasında aşı çalışmalarının, sağlıklı yaşamımıza tekrar kavuşmamıza olumlu katkısı olacağına inanıyorum.	5
Toplumsal sağlığın uzun süre toparlanacağını düşünmüyorum.	5
Sağlık sorunları nedeniyle akademik çalışmalardan uzak kaldığımızı, yeteri kadar akademik çalışma yapamadığımızı düşünüyorum.	5
Covid 19 süreci yaşam kalitemizi olumsuz yönde etkilerken evde geçirdiğimiz sürenin artması, akademik çalışmalarımızı daha iyi yönde etkilemiştir. Pandemi sürecinin, evde daha fazla akademik çalışma yapma fırsatı sağladığını düşünüyorum.	3
Yaşam kalitem anlamında çok büyük değişiklikler olduğunu düşünmüyorum.	2
Sosyal hayatın ciddi anlamda daraldığı söylenebilir. Ev ortamında fiziksel ve ruhsal sağlık anlamında her geçen gün iyiye gitmediğimizi düşünüyorum.	4

Pandemi sürecinin sağlıklı yaşam kalitesi ve akademik çalışmalara etkilerini gösteren Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların tamamına yakınının (9 kişi), Covit 19 sürecinin, sağlıklı yaşamımızı derinden ve olumsuz olarak etkilediği fikrini savunduğu görülmektedir. Katılımcıların yine büyük bir kısmı, (7 kişi), pandemi süreciyle oluşan belirsizliklerin, psikolojik olarak, kendimizde ve çevremizde stres, kaygı ve korku oluşturduğunu ifade etmektedirler. Katılımcıların yarısının (5 kişi), pandemi sürecinin atlatılmasında aşı çalışmalarının sağlıklı yaşamımıza tekrar kavuşmamıza olumlu katkısı olacağı yönünde bir inanca sahip oldukları görülmektedir. Akademik açıdan (5 kişi), sağlık sorunları nedeniyle akademik çalışmalardan uzak kaldıklarını, yeteri kadar akademik çalışma yapmadığını ifade ederken, (2) katılımcı, pandemi sürecinin yaşam kalitelerinde çok büyük değişiklikler oluşturmadığı ifade ettiği görülmektedir.

**Tablo 3: Pandeminin Eğitim Faaliyetlerine Etkisi**

İFADELER	SIKLIK (F)
Eğitim ciddi şekilde olumsuz etkilemiştir. Uzaktan eğitim konusunda deneyimsizlikler nedeniyle verimsiz bir yıl geçirdiğimizi düşünüyorum. Öğrencilerin yeterli eğitimi aldıklarını düşünmüyorum.	7
Önce insan sağlığı geldiği için uzaktan eğitimin amacına hizmet ettiğini düşünüyorum. Bu süreçte öğrenciler için yeterli olmasa da önemli katkılar sağladığını düşünüyorum.	3
Zamanla uzaktan eğitime alıştım ve etkin olarak faydalaniyorum.	3
Bazı alanlarda uzaktan eğitimin yetersiz olduğunu, bazı alanlarda olması gereken bir sistem olduğunu düşünüyorum. Örneğin, video ve görsellerle işlenen bir ders için pandemi süreci öğrencilerin aldığı eğitimi olumlu yönde etkilerken; teorik derslerde özellikle de grafik çiziminin gerektiği ve öğrencilerin teorik bilgilerin mantığını anlayıp anlamadıklarını görmemiz gereken derslerde maalesef pandemi süreci öğrencilerin eğitimini olumsuz etkilemektedir.	6
Pandemi süreci bizi ve öğrencileri tembelleştirdi. Hiçbir soru sormayan, derse katılmayan ve ders çalışmayan bir öğrenci profili oluştu. Bizler de bizi zorlamayan öğrenci yapısı karşısında dersle ilgili kendimizi geliştirmeyi geri plana attık.	5
Teknolojiyi yoğun kullanma, daha hızlı uyum sağlama ve bu süreçte daha iyiyi yapabilme anlamında yeni teknolojileri öğrenme konusunda iyi olmuştur.	4
Öncelikle uzaktan eğitim süreci öğrenci arkadaşlara görsel açıdan daha akıcı	4

bir ders yapma imkanı sağlamıştır.	
------------------------------------	--

Pandemi sürecinin eğitim faaliyetlerine etkilerini gösteren Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğu (7 kişi), pandemi sürecinin eğitimi, ciddi şekilde olumsuz etkilediğini ifade ettiği görülmektedir. Uzaktan eğitim konusunda deneyimsizlikler nedeniyle verimsiz bir yıl geçirdiğini düşünen katılımcıların, öğrencilerin bu süreçte yeterli eğitimi aldıklarını düşünmedikleri görülmüştür. Bununla birlikte yine katılımcılar, (6 kişi), bazı alanlarda uzaktan eğitimin yetersiz olduğunu bazı alanlarda olması gereken bir sistem olduğunu ifade ederken, video ve görsellerle işlenen bir ders için pandemi sürecinin öğrencilerin aldığı eğitimi olumlu yönde etkilerken; teorik derslerde özellikle de grafik çiziminin gerektiği ve öğrencilerin teorik bilgilerin mantığını anlayıp anlamadıklarını görmemiz gereken derslerde pandemi sürecinin öğrencilerin eğitimini olumsuz etkilediklerini ifade ettikleri görülmektedir. Yine katılımcılar arasında (3 kişi), pandemi sürecinde, önce insan sağlığı geldiği için uzaktan eğitimin bu zor koşullarda amacına hizmet ettiğini düşündüklerini ifade ettikleri görülmektedir. Katılımcılar, bu süreçte öğrenciler için yeterli olmasa da önemli katkılar sağladığını düşündüklerini ifade etmişlerdir.

**Tablo 4: Pandeminin Olumsuz Etkileri**

İFADELER	SIKLIK (F)
Pandemi süreci toplumsal ilişki ve değerlerimize yönelik yaşattığı olumsuzluklardan dolayı hayatımızı olumsuz etkilemekte ve kültür tahribatına sebep olmaktadır.	7
İnsanların psikolojik olarak olumsuz yönde etkilendiğini ve ilerde çeşitli sağlık sorunlarına yol açacağını düşünüyorum	5
Sağlık krizi ciddi bir ekonomik krizi de beraberinde getirmiştir. Bu süreçte vatandaşların geçim sıkıntıları artmıştır.	7
Bu süreçte ders anlamında öğrencilere çok fazla katkımız olmadığını düşünüyorum, Pandemi süreci eğitimi olumsuz etkilemiştir. Eğitim olarak öğrencilerin bir şey öğrenmeden sınıf geçtikleri hatta mezun oldukları bir ara dönem olmuştur.	6
Mevcut belirsizlikler, hızla değişen koşullar bizleri ileride, daha büyük sorunların beklediğini gösteriyor. Söz konusu salgın hastalıkların giderek daha da artacağını düşünüyorum.	4
Küresel ölçekte, tüm insanlığı ve ülkeleri etkisi altına alabilecek yeni bir dünya düzeni denemesi yapıldığını düşünüyorum.	2

Pandemi sürecinin olumsuz etkilerine yer verilen Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğu (7 kişi) pandemi sürecinin toplumsal ilişki ve değerlerimize yönelik yaşattığı olumsuzluklardan dolayı hayatımızı olumsuz etkilemekte ve kültür tahribatına sebep olmaktadır. Yanıtını verirken, yine katılımcıların büyük bir çoğunluğu (7 kişi), ortaya çıkan sağlık krizinin, ekonomik bir krizi de beraberinde getirdiğini düşündükleri görülmektedir. Bu süreçte vatandaşların geçim sıkıntıları arttığı düşünülmektedir. Yine katılımcılar (6 kişi), bu süreçte ders anlamında öğrencilere çok fazla katkılarının olmadığını düşündükleri görülmektedir. Pandemi sürecinin eğitimi olumsuz etkilediğine vurgu yapılmıştır. Eğitim olarak öğrencilerin bir şey öğrenmeden sınıf geçtikleri hatta mezun oldukları bir ara dönem yaşanıldığı düşünülmektedir. Yine sayıları az olmakla birlikte (2 kişi), pandemiyle birlikte küresel ölçekte, tüm insanlığı ve ülkeleri etkisi altına alabilecek yeni bir dünya düzeni denemesi yapıldığını düşündükleri de görülmektedir.

**Tablo 5: Pandeminin Olumlu Etkileri**

İFADELER	SIKLIK (F)
Temizlik, hijyen ve sağlık konusunda halkın bilincinde bir artış sağladı.	5
Teknoloji alt yapısının önemini ve kullanımını hızlandırmıştır.	4
Uzaktan ve esnek mesai sayesinde zaman ve maddi tasarruf sağlamıştır.	4
Küresel bir sağlık krizi karşısında devletimizin aldığı tedbirler sayesinde sağlık alanında ayakta kalabilen ülkelerden bir olduğumuzu gösterdi.	6
Çekirdek aile ile daha fazla zaman geçirme fırsatı vermesi ve iş bakımından daha az yorulma hissi oluşturmuştur.	7
Sağlığın bir kez daha ne kadar önemli olduğunu, birkaç metrekare alana sıkıştığımızda neler yapabileceğimizi, hayatın her şeye rağmen devam ettiğini, alternatif planlara da hazır olmamız gerektiğini öğretti.	7
Yüksek lisans, doktora, seminer, yeterlilik ve kongreler gibi faaliyetlerin uzaktan online olması, fiili olarak harcanan zaman, para ve enerji konusunda akademisyenlere büyük kolaylık sağlamıştır.	6

Pandemi sürecinin olumlu etkilerine yer verilen Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğu (7 kişi) pandemi süreciyle sağlığın bir kez daha ne kadar önemli olduğunu, birkaç metrekare alana sıkıştığımızda neler yapabileceğimizi, hayatın her şeye rağmen devam ettiğini, alternatif planlara



da hazır olmamız gerektiğini öğrettiğini ifade ettikleri görülmektedir. Bununla birlikte yine katılımcıların büyük bir çoğunluğu (7 kişi), pademinin, çekirdek aile ile daha fazla zaman geçirme fırsatı vermesi ve iş bakımından daha az yorulma hissi oluşturmasına vurgu yapmışlardır. Yine katılımcılar (6 kişi), pandeminin olumlu yönleri arasında küresel bir sağlık krizi karşısında Türkiye Cumhuriyeti devletinin aldığı tedbirler sayesinde ayakta kalabilen ülkelerden bir olduğu görmemize fırsat vermesi konusuna değinirken, yine benzer oranda katılımcı, pandemi süreci ile birlikte, yüksek lisans, doktora, seminer, yeterlilik ve kongreler gibi faaliyetlerin uzaktan online olması, fiili olarak harcanan zaman, para ve enerji konusunda akademisyenlere büyük kolaylık sağladığını ifade etmektedir.

## SONUÇ

İş hayatı, insanların zamanlarının büyük bir kısmını geçirdiği belki de ailesinden fazla zaman harcadığı hayat parçasını oluşturmaktadır. Hele de akademik yaşam düşünüldüğünde birçok akademisyen, işini sadece iş yerinde yapmamakta klişe tabirle eve iş taşımaktadır. İş ile gerçek yaşam arasındaki bu beraberliğin insanların sağlıkları üzerine etkisi hem fiziksel hem de psikolojik etkileri birçok çalışmaya konu olmuştur. İşini severek yapan akademisyenlerin örgütsel ve kurumsal başarıları sağlıklı bir yaşamı da içinde barındırarak kaliteli bir iş yaşamını ortaya koymaktadır. Ancak 2019 Mart ayından itibaren hayatımıza derin bir şekilde giren Covit 19 pandemi süreci, beraberinde birçok sağlık problemini ortaya çıkardığı gibi alışık olmadığımız bir yaşam biçiminde beraberinde getirmiştir. Pandemiyle hayatımıza giren önlem ve kısıtlamalarla hayattaki önceliklerimiz, iş alışkanlıklarımız başta olmak üzere birçok şey değişmek zorunda kalmıştır. Birçok meslekte olduğu gibi akademisyenlerde öncelikle iş yaşam kalitesi değil, hayatta kalmak, hasta olmamak, hastalığı yaymamak için önceliklerini değiştirmek zorunda kalmıştır. Bu zor koşullar içinde görevlerini yerine getirirken iş yaşam kalitelerinin pandemi sürecinden olumsuz yönde etkilenmesi kaçınılmaz olmuştur. Önceliğin sağlıklı yaşam kalitesine ulaşmak olduğu bu dönemde iş yaşamlarını da alınan tedbirler oranında yerine getirmeye çalışmışlardır. Bu dönemde akademisyenlerin sağlıklı yaşam göstergeleri incelendiğinde hem kişisel hem de örgütsel başarılarının bu göstergelerin olumlu/olumsuz eğilimine göre önemli yönde etkilendiği görülmüştür. Özellikle pandeminin ilk zamanlarında ortaya çıkan belirsizlikler, iş yaşamının yerini tamamen sağlık odaklı bir yaşama bırakmıştır. Alınan önlem ve tedbirler eşliğinde iş hayatı esnetilerek, eğitim faaliyetleri uzaktan yürütülerek sürdürülürken akademisyenlerin akademik çalışmalarını da bu aşamada sekteye uğramıştır. Pandeminin ilerleyen

dönemlerinde ilk şok atlatılmaya başlamış, hastalıkla yaşamayı öğrenen akademisyenler biraz daha bilinçli bir şekilde kısıtlıda olsa iş yaşamına ayak uydurmaya başlamışlardır. Birinci yılını geride bıraktığımız pandemi sürecinde, kendilerine mülakat yapılan akademisyenler, genel olarak pandeminin iş yaşam kalitelerini olumsuz etkilediği gibi sağlıklı yaşamlarını da ciddi şekilde olumsuz etkilediği fikrini savunmaktadırlar. Beraberinde bu süreçte akademisyenlerin uzaktan yürütülen eğitim faaliyetlerinin öğrenciler tarafından verimli geçirilmediğini, kendilerinin de verim alamadıklarını düşündükleri görülmektedir. Pandemi sürecinin, toplumsal ilişki ve değerlerimize yönelik yaşattığı olumsuzluklardan dolayı hayatımızı olumsuz etkilemesi ve kültür tahribata sebep olması yanında sağlık krizinin, ekonomik bir krizi de beraberinde getirmesi pandemi sürecinin en büyük olumsuzlukları arasında görülürken, pandemi yüzünden, çekirdek aile ile daha fazla zaman geçirilmesi, devletin krizdeki etkin rolü ve uzaktan yürütülen, yüksek lisans, doktora, yeterlilik, seminer, tez savunması ve kongrelerin daha etkin ve daha düşük maliyetle gerçekleştirilmesi gibi olumlu yönlerine de vurgu yapılmıştır. Aşılama çalışmalarının başladığı yeni normalleşmenin hayata geçtiği günümüzde yoğun tedbirler eşliğinde akademik yaşam eğitim ve yayın anlamında yeniden canlanmaya çalışmaktadır. Akademisyenlerin iş yaşam kalitelerinde ortaya çıkan bu olumsuz havanın kırılarak tekrar eski günlere ulaşması maalesef biraz daha zaman alacak gibi gözükmektedir.

## KAYNAKÇA

- Avcı, K. ve Pala, K. (2004). Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesinde Çalışan Araştırma Görevlisi ve Uzman Doktorların Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi, Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 30 (2) ss. 81-85.
- Ayaz, S. ve Beydağ, K. D. (2014). Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesini Etkileyen Etmenler: Balıkesir Örneği. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, Sayı: 2 Cilt: 1, ss. 60-69.
- Aydın, Z. D. (2006). Toplum ve Birey İçin Sağlıklı Yaşlanma: Yaşam Biçiminin Rolü, Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 13(4), ss.43-48.
- Balcı, A. (1995). Örgütsel Gelişme. Ankara: Pegem Yay. Ankara.
- Baygöl, B. ve İnam, Ö. (2006) Kurum İçi İletişim: Çalışanların Sağlıklı İş Yaşamı Beklentilerinin Betimlenmesine Yönelik Bir Çalışma. 2. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu, 27-28 Nisan 2006, 92-100.
- Bingöl, B. (2020). COVID-19 Sürecinde Peyzaj Mimarlığı Öğrencilerinin Acil

- Uzaktan Öğretim Sistemi Üzerine Görüşleri: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (20), ss. 890-897.
- Çetin, H. Zetter, S. A., Taş, S. ve Çaylak, M. (2013). İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (26), ss.145-163.
- Demir, M. (2011). İş görenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(3), ss.451-462.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:15 Sayı: 2, ss. 179-194.
- Engelland, C. (2020). *Phenomenology*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Erat, Ş., Korkmaz, M., Çimen, V. ve Yahyaoglu, G. (2011). Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimler Dergisi, Sayı: 1, Cilt: 1.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), ss. 511-536.
- Eren, E. (2001) *Yönetim ve Organizasyon*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Erickson, R. A. (2007). *Here Today But What About Tomorrow? Reducing The Attrition Of Downsizing Survivors By increasing Their Organizational Commitment* (Doctoral Dissertation, Northwestern University).
- Gamsızkan, Z. (2020). "Sağlık Hizmeti, Yönetimsel ve Akademik Boyutuyla Pandemi Süreci". *Konuralp Medical Journal* 12: ss. 347-349.
- Genç, E. ve Kaya, E. (2021). Covid-19 Pandemi Sürecindeki Gümrük Mevzuatı Değişikliklerinin Lojistik Faaliyetlerine ve Çalışanların İş Motivasyonuna Etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8 (1), 161-175.
- Gortner, H., Mahler, J. ve Nicholson. J.(1987). *Organizational Theory: A Public Perspective*.
- Güler, B. K. ve Emeç, H. (2006). Yaşam Memnuniyeti ve Akademik Başarıda İyimserlik Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2). ss129-149.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt :14, Sayı:1, ss.271-288.
- Günsoy, G. (2012). İnsani Gelişme Kavramı ve Sağlıklı Yaşam Hakkı. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 1(2), ss.35-52.

- Güven, A. (2014). Kamu Yönetiminde Geleceğin İnşasında Stratejik Bakış. Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi, 2(2), ss.63-80.
- Hsieh, H. F. and Shannon, S. E. (2005). Three Approaches To Qualitative Content Analysis. Qualitative Health Research, 15(9), pp.1277-1288.
- Husserl, E. (1970). The crisis of European sciences and transcendent alphenomenology: An introduction to phenomenological philosophy. Evanston, 3: Northwestern University Press
- Karcioğlu, F., ve Çelik, Ü. H. (2012) Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 26, Sayı: 1, ss.59-75.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. Çalışma ve Toplum, 4 (7), ss.77-95.
- Kılıç, R. ve Keklik, B. (2012.) Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt:14, Sayı:2, ss.147-160.
- Küçükali, A. ve Çınar, O. (2020). Akademisyenlerin Kovid-19 Algısı. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24 (4), ss.1633-1654.
- Luthans, F. (1992). Organizational Behaviour, 6th Ed. Mcgraw Hill.
- Martel, J. P., and Dupuis, G. (2006). Quality of Work Life: Theoretical And Methodological Problems, And Presentation of A New Model And Measuring Instrument, Social Indicators Research, 77(2), pp.333-368.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1991) A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review, 1(1), pp. 61-89.
- Newstrom, J. W., and Davis, K. A. (1997). Organizational Behavior: Human Behavior At Work (10th Ed.). New York: Mcgraw-Hill.
- Özdemir, S. ve Muradova, T. (2008). Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi, Journal of Qafqaz University, 24, ss.146-153.
- Özdevecioğlu, M., ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 28, ss. 1-20.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yay. Eskişehir.
- Öztürk, H. (2021). Meslek Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının Uzaktan Eğitim Sürecinde Uyumlarının İncelenmesi: Nitel Bir Araştırma. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (57), ss.74-97.

- Soylu, Ö. B. (2020). Türkiye Ekonomisinde COVID-19'un Sektörel Etkileri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(6), ss.169-185.
- Taşdan, M. ve Erdem, M. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi ile Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2). ss. 92-113.
- Tuncer, M., ve Yeşiltaş, M. (2013). Çalışma Yaşam Kalitesinin Otel İşletmesi Çalışanları Üzerindeki Etkileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (5) -1, ss.57-78.
- TÜBA (2020). 6.Versiyon: Covid-19 Pandemi Değerlendirme Raporu. <http://www.tuba.gov.tr/tr/yayinlar/suresiz-yayinlar/raporlar/6.versiyon-tuba-covid19-kuresel-salgin-degerlendirme-raporu>, (ET: 16.01.2021).
- Tütüncü, Ö. (2008). Sa 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile İş Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Cilt:10, Sayı:2.ss.169-199.
- Veenhoven, R. (1996). "The Study of Life Satisfaction" (Ed.: W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel And B. A. Bunting), *Comparative Study Of Satisfaction With Life in Europ.*
- Yüksel, İ. (2004). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve A Tipik İstihdam Açısından İncelenmesi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, (5)1, ss. 47-58.