

Covid-19'un Kamu Personel Sistemi İçerisinde Akademik Personelin Çalışma Düzenine Bir Yansıması: "Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu Örneği"¹

(Araştırma Makalesi)

A Reflection of Covid-19 on the Working Order of Academic Staff in the Public Staff System: "ISUBU Gönen MYO Example"

Doi: 10.29023/alanyaakademik.1020915

Derya TANER

Dr. Öğretim Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Gönen Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü,

deryataner@isparta.edu.tr

Orcid No: 0000-0003-4258-7340

Bu makaleye atıfta bulunmak için: Taner, D. (2022). Covid-19'un Kamu Personel Sistemi İçerisinde Akademik Personelin Çalışma Düzenine Bir Yansıması: "Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu Örneği". *Alanya Akademik Bakış*, 6(2), Sayfa No.2139-2165.

ÖZET

Anahtar kelimeler:

Akademik Personel, Covid-19, Çalışma Düzeni, Uzaktan Çalışma, Hibrit Çalışma

Makale Geliş Tarihi:

9.11.2021

Kabul Tarihi:

07.03.2022

Keywords:

Academical Personal, Covid-19, Working Order, Remote Working, Hybrid Operation

Çalışma, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu örneği ile akademik personelin, Covid-19 sürecinde ortaya çıkan çalışma düzeni farklılığının; çalışma hayatı, özel hayatı ve sosyal hayatını ne şekilde etkilediğini analiz edebilme amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın özünde; "Akademik personel açısından çalışma hayatı gerçek bir dönüşüm geçirmeli mi?" sorusu yer almaktadır. Çalışma sürecince, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulunda görevli 34 akademik personelden gönüllülük esası çerçevesinde çalışmaya dahil olan 23 adedi ile mülakat yöntemi biçiminde nitel bir araştırma yöntemi uygulanmıştır. Çalışmada nitel yöntemde yapılandırılmış mülakat formu kullanılmıştır. Araştırma sorularına verilen yanıtlar bağlamında ortaya çıkan ortak nokta; akademik personelin çoğunlukla Covid-19 sonrası dönemde çalışma hayatı yönünden tamamen eski sisteme dönülmeden bazı benzer uygulamalar sürdürülerek hibrit bir çalışma düzeni savunması içerisinde gerçekleşmiştir.

ABSTRACT

The study, Isparta University of Applied Sciences Gönen Vocational School example and academic staff, the difference in working order that emerged during the Covid-19 process; This study was carried out in order to analyze how it affects working life, private life and social life. In this direction, at the core of the study; the question "Should work life undergo a real transformation for academic staff?" is located. During the study, a qualitative

¹ Bu çalışma için Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 08.09.2021 tarihli ve 63 sayılı toplantısının 02 sayılı kararınca "Etik Kurul Onayı" alınmıştır.

research method, in the form of an interview, was applied to 23 of the 34 academic personnel working at Isparta University of Applied Sciences Gönen Vocational School, who were included in the study on a voluntary basis. In the study, a structured interview form was used in the qualitative method. The common point that emerged in the context of the answers given to the research questions; academic staff have mostly been in a hybrid working order defense by maintaining some similar practices without returning to the old system in terms of working life in the post-pandemic period.

1. GİRİŞ

Türkiye’de kamu personel sistemi; idari, askeri, adli ve akademik olmak üzere dört temel alan üzerinde kendisini göstermektedir (Sayan, 2009:202). Akademik kamu personeli, üniversitenin her basamağında var olan eğitmeden sorumlu ve belli bir akademik unvanı bulunan personel olarak ifade edilebilirken; öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri gibi unvanlara sahiptir. Akademik personel hakları 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ile düzenlenirken bu kanun içerisinde hüküm olmayan durumlarda ise 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanmaktadır (Yükseköğretim Personel Kanunu, 18190 (13.10.1983), 2914, Sayan, 2009:211). İdari, askeri, adli ve akademik personelle ilgili metinler incelendiğinde çalışma düzeni bakımından akademik personelin diğer personellerden farklı bir yapısının olduğu görülmektedir. Akademik personelle ilgili metinler incelendiğinde; (Akademikpersonel, 2022:1-2, Dan.8, 2013/11579 2018/372 (29.01.2018)) akademik personelin iş yükü beklentilerini yerine getirdikten sonra diğer kamu personeli gibi 08.00-17.00 mesai düzeninden ziyade esnek çalışma uygulaması bulunmaktadır. Bu çalışma biçimi de aslında akademik personeli diğer kamu personelinden ayıran temel bir özelliktir. Ancak yine de belirtmek gerekmektedir ki; akademik personelden 08.00-17.00 arası bir mesai beklenmezken yerine getirmesi gereken iş yükü ve iş konumu ile bağlantılı olarak belli saatlerde mesaisini işyerinde gerçekleştirmesi beklenmektedir (Yükseköğretim Kanunu, 17506 (06.11.1981), 5361-5366, md.36, Dan.8, 2013/11579 2018/372 (29.01.2018)).

Ancak Covid-19 pandemisi ile birlikte, yukarıda belirtilen dört temel kamu personel çalışma düzeninde de zorunlu bir değişim yaşanmıştır. Türkiye’de yaşanan pandemiye karşı olan tedbirler kapsamında idari, askeri ve adli kamu personelinin sabit mesai saatlerinde değişiklikler yapılırken, akademik personel de tamamen uzaktan çalışma sistemine geçirilmiştir. İşte tam da bu noktada çalışmada Covid-19 pandemisi ile akademik personelin farklı çalışma düzeni tüm yönleri ile incelenmeye çalışılmıştır ve akademik personel açısından bu yeni çalışma düzeninin avantajları, dezavantajları ve çalışma hayatlarına, aile hayatlarına, sosyal hayatlarına etkileri analiz edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmada özellikle akademik personelin pandemi ile ortaya çıkan yeni çalışma biçiminde bir sorun olup olmadığı incelenirken şayet sorun var ise bu sorunların gerçek anlamda nasıl çözülebileceği sorusuna da cevap aranmıştır. Çünkü bu şekilde hem akademik personel açısından hem öğrenciler açısından etkinlik ve verimlilik sağlanabilir.

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu akademik personel örneği üzerinden, Covid-19’un akademik personelin çalışma düzenine yansımalarının ele alındığı bu çalışmanın özünde; “Akademik personel pandemi sonrası nasıl bir çalışma düzeni istemektedir?, Akademik personel pandemi öncesi çalışma düzenine mi dönmek istiyor? Ya da pandemi ile ortaya çıkan çalışma biçimi ile mi devam etmek istiyor?” gibi temel sorular yer

almaktadır. Bu sorulara cevap aranırken de özellikle akademik personelin pandemi dönemi ile çalışma hayatı, sosyal hayatı ve aile hayatının ne yönde etkilendiği baz alınmıştır.

Çalışmanın dayandığı literatür, ağırlıklı olarak 2020-2021 dönemi kaynaklarından oluşurken literatürün özellikle Covid-19 pandemisinin akademik personelinin çalışma düzenine etkisi üzerinde çalışanlara ve bu konuya ilgi duyanlara yararlı olacağı öngörülmektedir.

Çalışmanın bundan sonra konu hakkında yapılacak diğer çalışmalara önemli katkılar sağlayabileceği düşünülürken ayrıca akademik personel tarafından pandemi sonrası istenen çalışma biçimi hakkında da önemli ipuçları sağlayacağı yadsınamaz bir gerçektir.

2. COVID-19'UN KAMU PERSONEL SİSTEMİ İÇERİSİNDE AKADEMİK PERSONELİN ÇALIŞMA DÜZENİNE BİR YANSIMASI: LİTERATÜR

Literatür çalışmaları araştırma çalışmalarında mühim bir süreçtir. Çalışmanın ikinci bölümünde okuyucuya “Covid-19’un Kamu Personel Sistemi İçerisinde Akademik Personelin Çalışma Düzenine Bir Yansıması” konusunda gerekli olan bilgi birikimini sağlamı hedefi ile bir literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın temel literatür kaynakları; Covid-19, kamu personel sistemi, akademik personel, akademik personel çalışma düzeni, uzaktan çalışma konuları başta olmak üzere eserler, lisansüstü tezler, makaleler, mühim gazete haberleri ve yürürlükteki hukuk kuralları (yasa, tüzük, yönetmelik, kararname vb.) olmuştur.

“Covid-19’un Kamu Personel Sistemi İçerisinde Akademik Personelin Çalışma Düzenine Bir Yansıması” çalışması ile literatür kaynaklarının benzerlik gösterdiği alanlardan bazıları şu şekilde tespit edilmiştir; 2020 yılında Artantaş ve Gürsoy tarafından kaleme alınan “Covid-19 Üzerine Temel Sosyal Tartışmalar ve Türkiye'nin Aldığı Tedbirlere Ait Bir Çerçeve” isimli eserde Türkiye’de zorunlu eğitimin durdurulması gibi uygulamalar nedeni ile birey tarafından ekonomik ve psikolojik sorunlarla karşılaşıldığı iddia edilirken yine de alınan önlemler sayesinde (esnek çalışma düzenlemeleri) birey açısından olumlu neticeler elde edilebildiği ortaya çıkarılmıştır. 2021 senesinde Bilginoglu tarafından kaleme alınan “Covid-19 Pandemisi Sırasında Uzaktan Çalışmanın Artan Önemi: Bilinen Yanlış ve Doğrular” eserinde Covid-19 pandemisi ile birçok çalışanın uzaktan çalışmaya başladığı ve Covid-19 pandemisinin uzaktan çalışma üzerinde tesirleri ifade edilmiştir. Bilginoglu eserinde uzaktan çalışmanın şüphesiz kalıcı bir olgu olacağı ve bu çalışma biçiminin birçok avantajından dolayı da popüleritesini de giderek artıracığı savunması içerisinde olmuştur. “Covid-19 Pandemi Sürecine Yönelik Genel Bir Değerlendirme” eseri ise 2020 yılında Budak ve Korkmaz tarafından kaleme alınmıştır ve bu eserde, Covid-19 pandemisinin Türkiye’deki tesiri araştırılırken eserde Türkiye açısından ortaya çıkan en mühim sonuç; Türkiye’nin (tüm ülkeler olduğu gibi) salgınlara karşı mutlak hazırlıklı olma ve ilerleyen dönem de de pandemi ile mücadeleye uyumlu bir biçimde hareket etme gerekliliği olarak görülmüştür. Yükseköğretim Dergisinin Nisan 2020 sayısında Saraç’ın “Pandemi Günlerinde Türk Yükseköğretimi Uzaktan Eğitim Yoğun Kullanımda” eserinde, Covid-19 açısından Türkiye’de hayata geçirilen çalışmalar, akademisyenler açısından yapılan planlar göze çarpmaktadır. Kırpık (Kırpık, 2020) tarafından kaleme alınan “Covid-19 Pandemisinin İnsan Kaynakları Üzerindeki Etkisinin Akademi, Medya ve İş Dünyası Perspektifinden İncelenme” eserinde, Covid-19 pandemisinin insan kaynakları üzerinde oluşturacağı tesir ve bunun ilerleyen zamanda insan kaynaklarını nasıl etkileyebileceği araştırılmıştır. Çalışma özellikle, uzaktan çalışmanın bazı avantajları nedeni ile öneminin artması noktasında “Covid-19’un Kamu Personel Sistemi İçerisinde Akademik Personelin Çalışma Düzenine Bir Yansıması” çalışması ile benzerlik göstermektedir.

Son olarak ‘‘Covid-19 Pandemi Sürecinin Birinci Yılında, Türkiye’de Akademisyenlerin İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Bir Değerlendirme’’ isimli çalışma ise Güven tarafından 2021 yılında (Güven, 2021) kaleme alınmıştır. Çalışmanın ‘‘Covid-19’un Kamu Personel Sistemi İçerisinde Akademik Personelin Çalışma Düzenine Bir Yansıması’’ çalışması ile benzerlik gösteren en önemli yanı; her iki çalışmanın da özellikle akademisyenlerin uzaktan yürütülen eğitim faaliyetlerinin hem öğrenciler açısından hem de akademisyenler açısından çoğunlukla verimli olamadığı noktasında önem taşımaktadır. Görüldüğü üzere çalışmaların bir çok yönden ‘‘Covid-19’un Kamu Personel Sistemi İçerisinde Akademik Personelin Çalışma Düzenine Bir Yansıması’’ ile ilişkisinin mevcudluğu aşikardır ve literatür taramasında ifade edilen çalışmalar çoğunlukla sonuç ve öneriler anlamında ‘‘Covid-19’un Kamu Personel Sistemi İçerisinde Akademik Personelin Çalışma Düzenine Bir Yansıması’’ çalışması ile önemli oranda benzerlik göstermektedir.

3. KAMU PERSONEL SİSTEMİ İÇERİSİNDE AKADEMİK PERSONEL

Türkiye’de kamu personeli tarihsel olarak incelendiğinde hem geçmişte hem günümüzde kamu personeli; idari, askeri, adli ve akademik olmak üzere dört ana alan üzerinde kendisini göstermektedir (Sayan, 2009:202) ve idari, askeri, adli ve akademik personel için farklı kanunlar mevcuttur.

Akademik personel; Yükseköğretim kurumlarında çalışan personel olarak tanımlanırken akademik personel hakları; 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ile düzenlenmiştir (Yükseköğretim Personel Kanunu, 18190 (13.10.1983), 2914). Bu kanun 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tabi öğretim elemanlarının aylık, ödenek ve tüm özlük haklarını düzenlemektedir. Bu kanun içerisinde hüküm olmayan durumlarda ise 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanmaktadır (Sayan, 2009:211). Aslında kanun ile amaçlanan yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının tüm hakları, çalışma usul ve esaslarının belirlenmesidir.

Türkiye’de mevcut duruma bakıldığında pek çok farklı üniversite mevcutken 2020 senesi itibari ile Türkiye’de toplam olarak 130 tanesi devlet üniversitesi olmak üzere 203 adet üniversite varlığını göstermektedir (Milliyet, 2020). Bu üniversiteler pek çok değişik şehirlerde kendisini gösterirken öğretim elemanlarının da temel istihdam alanlarıdır ve bu üniversitelerde yine 2020 yılı itibari ile öğretim elemanı sayısı 174.494 olarak görülmektedir (Trthaber, 2020). Belirtilen sayısal verilere bakıldığında Türkiye’de her geçen yıl hem üniversite sayısı hem de öğretim elemanı sayısında belirgin bir artış olduğu göze çarpmaktadır. Hatta 2025 senesine kadar sadece devlet üniversitelerinde bile öğretim elemanlarının sayısının 205.000’e kadar çıkacağı düşünülmektedir (Eurydice, 2020:1). Öngürülen bu rakamsal artış, Türkiye’de üniversitelerin eğitim açısından olduğu kadar istihdam açısından da ne denli önem arz ettiğini açıkça gözler önüne sermektedir.

2914 sayılı Yükseköğretim Kanununa göre öğretim elemanları (akademik personel); öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri olarak üç kısma ayrılmaktadır (Yükseköğretim Personel Kanunu, 18190 (13.10.1983), 2914, md.3). Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında çalışan profesör ve doçentler daimi statüde istihdam edilip hayat boyu garanti içerisindedirler (Yükseköğretim Kanunu, 17506 (06.11.1981), 2547, md.36). Profesör ve doçentler dışında kalan öğretim elemanları ise her iki ya da dört senede bir tekrar atanırlar. Ancak üniversite yüksek öğretim kriterlerini yerine getirmediikleri takdirde atanamayabilirler (Yükseköğretim Kanunu, 17506 (06.11.1981), 2547, md.23,31,33).

Öğretim elemanlarının sınıflandırılması yukarıda belirtildiği gibi olup bu şekilde bir sınıflandırma öğretim elemanları çalışmaları açısından genel bir düzen ortaya çıkarmaktadır. Öğretim elemanları kanunun ve yönetiminin kendilerine verdikleri görevleri yapma mecburiyetindedir. İşte bu doğrultuda öğretim üyelerinin maaş karşılığı olarak yerine getirme mecburiyetinde oldukları haftalık ders yükleri on saat olarak belirtilirken, öğretim görevlilerinin ise maaş karşılığı olarak yerine getirme mecburiyetinde oldukları ders yükleri on iki saattir. Yıllık izinler bakımından, öğretim elemanları senelik izinlerini eğitim ve öğretime ara verilen zaman diliminde kullanmak zorundadırlar (Yükseköğretim Kanunu, 17506 (06.11.1981), 2547, md.36,64). Ayrıca bir diğer öğretim elemanı biçimi olan araştırma görevlileri içinde zorunlu bir mesai düzeni olmayıp, yaptığı araştırmanın türüne bağlı olarak sabaha kadara çalışabilir ya da çalışması için daha farklı ortamlar seçebilir. Ancak yıllık izin bakımından araştırma görevlileri de aynen diğer öğretim elemanları gibi aynı zaman diliminde kullanmak zorundadır. Görüldüğü üzere öğretim elemanı personel mevzuat bakımından 2547 ve 2914 sayılı Kanunla ilişkilidir ve öğretim elemanlarının haftalık ders yükleri ve yıllık izinleri 2547 sayılı Kanunda düzenlenmiştir.

Özetle; öğretim elemanlarının üç temel yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülükler; idari yükümlülükler, araştırmalar ve ders verme yükümlülüğüdür. Öğretim elemanları açısından her ne kadar kanunlar içerisinde sabit mesai saatleri belirtilmese de idari yükümlülükler açısından bakıldığında; bu görevler açısından okulda olmak ve mesai zorunluluğu mevcuttur. Öğretim elemanlarının ayrıca ders verme yükümlülüğünü de yerine getirirken ve öğrencilerle iletişim kurabilmeleri için okulda bulunması zorunluluğu vardır. Ancak öğretim elemanlarının yükümlülüğü idari yükümlülük dışında ise bu bölüm diğer öğretim elemanlarına göre biraz daha serbest olup ders ve öğrenci danışmanlıklarını tamamlamanın ardından okulda bulunmak mecburiyeti taşımamaktadır (Tandoğan, 2018:1-3). Yani; öğretim elemanlarının çalışma saat ve tarihleri 2547 ve 2914 sayılı Yükseköğretim Kanunları çerçevesinde yukarıdaki gibi ifade edilmiş olup öğretim elemanlarının diğer kamu personeli gibi 08.00-17.00 gibi bir mesai saatine uyma zorunluluğu yoktur. Hatta öğretim elemanları açısından, ders zamanlarında okulda bulunma şartı ile bazı günlerde okul dışında akademik çalışma yapması şeklinde esnek bir çalışma biçimi ile çalışması da olası bir durumdur.

Ancak unutulmamalıdır ki; öğretim elemanları da bir kamu görevlisidir ve yukarıda belirtilen çalışma biçimi dahilinde öğretim elemanlarının da mutlak belli zaman dilimlerinde okulda bulunma zorunluluğu mevcuttur.

4. KAVRAMSAL OLARAK COVID-19 PANDEMİSİ

Belli bir kesimde belli bir toplulukta ya da belli bir grup insanda ortaya çıkan ve nüfusun önemli bir oranını etkileyen bir hastalığın yayılması 'Epidemi' olarak nitelendirilirken (Porta, 2008:179) bölgeler ya da gruplar üzeri, bir ülkenin tümünü ya da dünyayı tesiri altına alan hastalıklar ise 'Pandemi' olarak nitelendirilmektedir (Aktan, 2020:2). Geçmişte birçok salgın hastalıkla yüzleşilirken, yaşanan salgınlar da ardından bir çok değişiklikler getirmiştir (Lewis, 1998:63). Tarihte en dikkat çeken epidemi ve pandemiler; 'Kara Veba, Kolera, Grip, Tifo' olarak kabul edilirken (Medipol, 2020:1-2), Covid-19, son süreçte Dünya Sağlık Örgütü tarafından dünyanın tamamını etkisi altına alan bir pandemi olarak ilan edilmiştir ve Covid-19 pandemisinin mutlak süresi net olarak bir belirsizlik taşımaktadır (Perold vd., 2020) ve şu anda bilinmemektedir.

4.1. Genel Anlamda Covid-19 Pandemisi

Tarihsel süreçte Covid-19 pandemi geçmişi incelendiğinde görülen ilk nokta; 31 Aralık 2019 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü tarafından, Çin'in Wuhan beldesinde nedeni belirsiz pnomani olgularının bildirilmesidir. Dünya Sağlık Örgütü tarafından bildirilen bu olguların 7 Ocak 2020 tarihinde kesin aktif koronavirüs olarak tanımlanmıştır (Öztürk, İliş, 2020:1-3). Covid-19 pandemisi gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkeleri önemli ölçüde etkilemiştir (John-Eke and Eke, 2020:38) ve pandeminin yaklaşık iki yüzü aşkın ülkede geçerli olgusu görülmüştür. Bu süreçte Çin, ABD, İspanya, İtalya, Fransa, Almanya ve Birleşik Krallık pandemiden en çok etkilenen ülkeler olarak ifade edilmiştir. 2019 sonlarına doğru Çin'in Wuhan beldesinde başlayıp bütün evrene tesir eden pandemi neredeyse iki milyon insanı etkileyerek (A.A, 2020:1-12) bugüne değin oldukça çok kişinin vefatına sebep olmuştur. Bu süreçte gerek gelişmiş ülkeler olsun gerek gelişmekte olan ülkeler tarafından, sınırlarını diğer ülkelere kapatma ve ülkelere giriş çıkışlarda bazı kısıtlamalar uygulama gibi birtakım önlemler alınmıştır (Goniewicz vd., 2020) ve bu şekilde virüsün yayılması en aza indirilmeye çalışılmıştır.

4.2. Türkiye ve Covid-19 Pandemisi

Covid-19 pandemisi Türkiye açısından incelendiğinde pandeminin ülkemizde Şubat 2020 tarihinden itibaren tesirini gösterdiği göze çarptıkça Türkiye'de Covid-19 pandemisi ilk olarak 11 Mart 2020 tarihinde görülmüştür (Budak, Korkmaz, 2020:62) ve 11 Mart 2020 tarihi itibari ile tam 114 ülkede de Covid-19 vakası tespit edilmiştir (WHO, 2020). Bu süreç içerisinde alınan tedbirler kapsamında bütün dünyada olduğu gibi Türkiye'de de; insanlar ikametlerinden çıkamamıştır, pek çok işyeri çalışmayı durdurma noktasına gelmiştir, tüketicinin gereksinimlerinin karşılanmasında iş kolları farklılaşmıştır ve çalışma yaşamındaki özel kuruluşlar da kamu kuruluşları da çalışma şekillerinde önemli değişiklikler uygulamak zorunda kalmıştır.

Pandemiden etkilenen ülkeler pandemi ile mücadele aşamasında birbirlerinden başka seçenekler yürütse de, hızla bulaşan hastalığa karşılık ön plana çıkan tedbirler hastalığın bulaşma olasılığını minimum düzeye getirmek üzere planlanmıştır tüm ülkelerde bu plan kişilerin iletişimlerini azaltma doğrultusunda kurgulanmıştır. Görüldüğü üzere pandemi ile mücadele aşamasında alınan önlemler her ne kadar birbirlerinden farklı olarak nitelendirilse de yapılan plan tüm ülkeler açısından aynı amaç doğrultusunda kurgulanmıştır. Tüm dünyada meydana gelen olguların yaygınlaşması ile birlikte Türkiye'de de pandemiye karşı alınan tedbirler aşamalı bir biçimde uygulanmaya başlanmış, Türkiye pandemi ile mücadele safhasında önemli derecede iradeli ve dengeli girişimlerde bulunmuştur.

Türkiye bu tedbirleri alırken (pandemiden etkilenen diğer ülkelerde olduğu gibi) ekonomik koşullarını, sosyal koşullarını ve pandemi koşullarını göz önüne alarak tam da bu doğrultuda en elverişli yöntemleri uygulamaya geçirmeye çabalamıştır, bu doğrultuda Covid-19 pandemisi kapsamında küçük ya da büyük, özel kuruluşlar veya kamu kuruluşları ayrımı yapmadan tüm kuruluşlar açısından önlemler alınmıştır ve tüm bu önlemler Cumhurbaşkanlığı Genelgeleri ile değişik tarihlerde yayınlanmıştır. Bakanlıklar da yapıları içerisinde çalışanlarına bu kapsamda genelgeler gönderilmiştir (Artantaş, Gürsoy, 2020:163-164). Bu süreçte kurumsal yaşam dahil olan herkes uyum sürecine girmiştir. Bu uyum sürecine bazı sektörlerin uzun zamandır hazırlıklı olduğu görülerek, bu uyum süreci bazı işkollarında hızla uygulanmıştır, bazı iş kollarında ise alışılmamış problemlerin cevapları araştırılmaya başlanılmıştır (Sezgin, 2020a:2). Bu noktada göze çarpan en önemli nokta bu sürece daha yoğun uyum sağlayabilen kuruluşların daha güzel neticeler alabilmesi noktasında önem taşımaktadır.

4.2.1. Covid-19 Pandemisinin Kamu Kurumlarına Etkisi

Türkiye’de Covid-19 pandemi dönemi, kamu kuruluşları açısından incelendiğinde; sağlık alanı ve emniyet alanı haricindeki kamu kuruluşlarında pandemi sebebiyle milyonlarca memur esnek ve yapılan işin gerçekleştiği mekana minimum düzeyde bağımlılığını sağlayan (Naswall vd., 2008:4) uzaktan çalışmaya başlamıştır. Bu çerçevede üç buçuk milyon memurun çalıştığı kamu kuruluşlarında iş yaşam kuralları pandemi öncesine göre oldukça farklı duruma gelmiştir. Örneğin; yeni kurallarla çalışmaya başlanılan kamu kuruluşlarında yakın mesafeli çalışmalarda daha dikkatli hareket edilmesi planlanmıştır, pek çok kişinin yer alması gereken toplantıların, eğitimlerin telekonferans seçeneği ile gerçekleştirileceği planlanmıştır, kamu kuruluşları açısından Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgüt ülkelerinde uygulanan esnek çalışma biçimleri yaygınlaştırılmıştır, kamu kuruluşları açısından çalışma saatleri esnekleştirilmiştir, eğitim alanında kamu kuruluşlarında uzaktan eğitim biçimi yaygınlaştırılmıştır.

Bu düzenlemeler ile temel amacın; çalışanın sağlığını korumak olduğu açıkça görülen bir gerçek olmuştur. Görüldüğü üzere Covid-19 pandemisi ile beraber, bütün topluluk ve iş yaşamı pandemi dönemi bitene kadar bir adapte dönemine girmiştir. Bu süreçte pandeminin iş yaşamı ve çalışanlara muhtemel yansımaları (Sezgin, 2020b:1-8); uzaktan çalışma, mobilite, dijital çalışma, personel tecrübesi ve güdülenmesi, çalışma güvencesi, devamlılığı ve kapsayıcılık olarak tespit edilmiştir. Bu süreç, tüm kuruluşlar ve hatta çalışanlar açısından elbette geleceğe ilişkin önemli işaretler sunmaktadır. Yukarıda belirtilen altı ana madde pandeminin hem Türkiye’de hem de dünyada bize öğrettiği temel noktalar olarak önem taşımaktadır.

Uzaktan çalışma kısaca çalışanın gerçekleştirilen işler açısından kuruluş dışında akıllı telefon, tablet, dizüstü bilgisayar ve masaüstü bilgisayar gibi bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanması olarak tanımlanabilmektedir. Uzaktan çalışma özellikle geleneksel bir işyerinde bulunulmadan, yarı zamanlı veya tam zamanlı bir şekilde evden ya da işyeri dışındaki başka bir yerden çalışanların yeni trendi olarak da ilgi görmektedir (Bilginoğlu, 2021:1101). Bu çalışma biçimi özellikle zamanı esnek olarak kullanabilme, zamanını daha çok aile fertleri için kullanma, ve zamanın yolda geçen kısmından iktisat etme gibi sebeplerle öne çıkan bir çalışma biçimidir (Naswall vd., 2008:5). İster kamu kuruluşları olsun ister özel kurumlar olsun tüm kuruluşlar için yeni bir trend olarak düşünülen uzaktan çalışma özellikle Covid-19 pandemisi ile birlikte her alanda son dönemde bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır.

Mobilite, kelime anlamı olarak var olan durumdan başka bir duruma doğru ilerlemeyi ifade eden mobilite kavramı günümüzde çalışanlar açısından önemli bir motivasyon aracıdır ve küreselleşmenin kaçınılmaz bir neticesi şeklinde tüm alanlardaki kuruluşlar açısından büyük önem arz etmektedir (Sezgin, 2020b:4). Dijital çalışma, çalışma hayatını dijital teknolojileri kullanarak etkinleştirmek, iyileştirmek ya da farklılaştırmak olarak tanımlanabilirken (Yalkın, 2019:12) dijital çalışma, pandeminin çalışma hayatına ve çalışanlara öğrettiği temel noktalardan birisi olarak da tanımlanabilir. Kuruluşlar pandemi döneminde ancak dijital yetkinliklerine bağlı olarak tüm çalışanlarını koruyabilmektedir ve kuruluşları açısından var olan riskleri minimumuna indirebilmektedir (Sezgin, 2020b:3).

Personel Tecrübesi ve Güdülenmesi, Güdüleme kavramı; isteklendirme, özendirme ya da yönlendirme olarak ifade edilirken (Kendler, 1968:268) pandeminin iş yaşamına ve çalışanlara muhtemel bir tesiri olan personel tecrübesi ve güdülenmesinde temel nokta; her çalışanın bir insan olduğu gerçeğidir. Her çalışan hem kendisinin hem de diğer çalışanların ya da sevdiklerinin sağlığını her şeyin önüne koymalıdır. Kuruluşlar da, çalışanlarının insan olduğu gerçeğini unutmadan hareket etmek zorundadır.

Çalışma Güvencesi ve Devamlılığı maddesinin pandemi dönemi ile ilgili en önemli yönü ise Covid-19 pandemisinden her ülkenin, her sektörün önemli biçimde olumsuz etkilenmiş olmasıdır. Bazı alanlarda yaşanan keskin talep azalması, tedarik zinciri sorunları, işgücünde ortaya çıkan olumsuz neticelerin birçok alana zarar verdiği tespit edilmiştir ve bu süreçte yapılması gereken en önemli şey ise teknolojinin kuruluşların süreçlerine hızla adapte edilebilmesinin yanında çalışanlarında devamlılığının sağlanabilmesi açısından çalışanların bir güvence altına alınabilmesidir.

Kapsayıcılık ile ifade edilmek istenen ise; çalışma ortamı dahilinde, bireylere adaletli ve saygılı davranılan, bireylerin kaynaklara eşit olarak ulaşabildiği ve bireylerin kuruluş başarısına katkı sağlayabildiği bir ortamdır (Headline, 2019:2). Kuruluşlar verimlilikleri ve etkinlikleri açısından özellikle çalışanlarına mümkün mertebe eşit haklar sağlamalıdır Ancak bu şekilde davranan kuruluşların özellikle bu pandemi döneminde olumlu sonuçlar alacağı herkes tarafından kabul edilen bir gerçektir.

4.2.2. Türkiye’de Covid-19 Pandemisinin Akademik Personel Üzerine Etkisi

Covid-19 pandemi döneminde akademik personel açısından yükseköğretim kurumlarında meydana gelen çalışmalar şu biçimde ifade edilebilir (Saraç, 2020:6-10); online eğitim çalışmaları başlamıştır, Yükseköğretim Kurulu tarafından uzaktan eğitim koordinatörlüğü oluşturulmuştur, öğrenme yönetim sistemi bulunmayan ya da bu konuda yetersiz üniversiteler bu alanlarda tecrübeli üniversitelere yönlendirilerek bu üniversitelerin alt yapıları güçlendirilmeye çalışılmıştır, Yükseköğretim Kurulu ders platformu meydana getirilmiştir (Platform içerisinde dijital ders materyalleri eksik üniversitelere akademik ve kültürel materyaller sağlanmıştır), bütün akademisyenlere dijital eğitim ortamlarına giriş dersi çevrimiçi olarak verilmiştir, öğrencilerin sınavlarının gerekli alt yapının meydana getirilmesi ve sınav sürecinin denetlebilirliği şartı ile dijital ortamda yapılabilmesine karar verilmiştir son olarak üniversitelerin uzaktan eğitim ile alakalı vereceği tüm tedbirlerde engelli öğrencilerin engel durumları da düşünülerek hareket edilmesine karar verilmiştir.

Özetle Türkiye’de 11 Mart tarihinde pandemi ilan edildikten sonra ilk olarak eğitim ve öğretime kısa bir süre ara verilmiş aynı tarihlerde Yükseköğretim Kurulu dahilinde komisyonlar meydana getirilmiş ve üniversitelerin dijital ortamlarda eğitimlerinin incelemeleri yapılmıştır. Ardından Türkiye’de yükseköğretimde uzaktan eğitim süreci başlamıştır, bu uzaktan eğitim sürecinde de yukarıda belirtilen çalışmalar gerçekleştirilmiştir ve şu anda da halen bu çalışmalar sürmektedir.

5. COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ GÖNEN MESLEK YÜKSEKOKULU UYGULAMA

Üniversiteler; Uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma ya da evden çalışmanın yani kısaca esnek çalışmanın en rahat gerçekleştirilebileceği sektörlerdir. Çünkü üniversiteler diğer kamu kuruluşlarından farklı olarak bu doğrultuda akademik personelde diğer kamu çalışanlarından farklı olarak değerlendirilmektedir. Bir akademik personel ancak çalışmaları sonucu farklılığını gösterebildiği derecede etkin olabilecek, etkili olabilecek ve verimli olabilecektir.

Çalışmanın beşinci kısmında, yukarıda verilen bilgiler ışığında Covid-19 pandemisinin akademik personel üzerinde meydana gelen etkileri analiz edilmeye çalışılmıştır ve bu etkiler de Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu örneği ile belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma esnasında Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu personeli ile birebir mülakatlar gerçekleştirilmiştir ve toplam 23 akademik personel gönüllülük esası çerçevesinde mülakatlara katılım sağlamıştır.

Gönüllülük esası çerçevesinde mülakatlara katılan 23 (13 erkek-10 kadın) akademik personel 31-56 yaş aralığında olup katılımcılar; medeni durum olarak 16 evli 7 bekar durumundadır (Katılımcıların yaş aralığı-cinsiyeti ve medeni durumunun burada ifade edilmesinin temel nedeni araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda yapılacak olan değerlendirmelerin bu kriterlerde göz önüne alınarak yapılacak olmasından kaynaklanmaktadır).

Araştırma esnasında kullanılan sorular ile salgının başlangıcından itibaren akademik personelin çalışma hayatı ağırlıklı olmak üzere, aile hayatı, sosyal hayatı ve bunların ilişkileri irdelenmiştir. Burada Covid-19 pandemisinin akademik personel üzerine etkileri analiz edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma esnasında;

- Akademik personelin pandemi öncesi ve sonrası durumu açısından bir karşılaştırma yapılmıştır.
- Akademik personel bakış açısıyla pandemi sonrası dönemde akademik personel verimliliği açısından çalışma hayatı nasıl olmalıdır sorusu cevap bulmuştur.
- Akademik personelin pandemi döneminde daha fazla hangi noktaya odaklandıkları tespit edilmiştir.
- Akademik personelin bu dönemde yaşadığı deneyimler tespit edilmiştir.
- Pandemi döneminin akademik personelin verimliliğini, etkinliğini ve motivasyonunu nasıl etkilediğine dair cevaplar bulunmuştur.

5.1. Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu Akademik Personel Uygulama Örneği

Üniversiteler, uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma ya da evden çalışmanın en rahat gerçekleştirilebileceği yerlerdir. Üniversitede çalışan akademik personel yukarıda da ifade edildiği gibi pandemi öncesi dönemde de diğer kamu kurum çalışanları ile aynı çalışma saatlerine sahip değildi. Pandemi öncesi dönemde diğer kamu kurum ve kuruluşlarında genellikle sabah 08.00 akşam 17.00 arası mesai saatleri uygulanırken akademik personelin derslerinin başlangıç zamanına göre çalışma saatleri değişiklik göstermektedir. Ancak hepimizin bildiği gibi pandemi ile dünyada ve Türkiye’de tüm çalışma şartları değişmiştir. Birçok kamu kurum ve kuruluş çalışma saatleri değiştirerek bazı günlerde nöbetleşerek çalışanların işe daha az gelmesi sağlanmıştır. (Ancak kurum içi yapılan planlar doğrultusunda kurum tarafından verilen hizmetlerin aksatılmaması sağlanarak). İşte tam da bu doğrultuda yine bir kamu personeli olan akademik personel çalışma düzeninde bazı farklılıklar yapılarak akademik personel içinde uzaktan eğitim sistemine geçilmiştir.

5.1.1. Amaç ve Önem

Araştırmanın amacı; Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu örneği ile Covid-19 pandemisinin akademik personel üzerinde (çalışma hayatı, sosyal hayatı ve aile hayatı yönünden) meydana getirdiği etkilerin analizini yapabilmektir.

Bilindiği gibi pandemi dönemi hep bu şekilde devam etmeyecektir ve bu dönemin mutlak bir sonu olacaktır. Ancak her ne kadar pandemi sonlansa da sonraki dönem hem dünya için hem

Türkiye için hiç bir şey eskisi gibi olmayacaktır. Bu pandemi sürecinin akademik personelde dahil olmak üzere tüm kamu personel çalışma düzeninde önemli değişiklikler yapacağı öngörülmektedir. Herkesin aklındaki temel soru şudur; pandemi sonrası acaba çalışma hayatı yönünden nasıl bir sistem uygulanacaktır? pandemi sonrası dönemde çalışma hayatı eskiye mi dönmelidir? yoksa pandemi döneminde olduğu gibi bir dönüşüm yaşanmalı mıdır? çünkü biliyoruz ki ne kadar pandemi sonlansa da pandemi sonrası dönemde hem dünya hem Türkiye’de farklı bir çalışma hayatı söz konusu olacaktır. Ancak burada temel nokta aslında şudur; tüm kamu kuruluşları açısından yeni çalışma düzeni nasıl olmalıdır? özelinde üniversiteler açısından çalışma düzeni nasıl olmalıdır? işte çalışmanın önemi de burada ortaya çıkmaktadır ki; akademik personel ile yapılan mülakatlar sonucunda verilen cevaplar doğrultusunda ortaya çıkan sonuçlar izlenmesi gereken yol noktasında önemli katkılar sağlayacaktır. Hatta bundan sonra bu konuda yapılacak çalışmalara yol göstereceği düşünülmektedir.

Özellikle çalışma biçimini pandemi öncesi ve pandemi dönemi olarak deneyimleyen akademik personelin fikirlerinin, pandemi sonrası dönemin nasıl olması açısından ne kadar önemli olduğunda şüphe yoktur.

5.1.2. Yöntem

Çalışmanın yöntemi; Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulunda görev yapmakta olan 23 adet akademik personel ile mülakat yöntemi ile nitel bir araştırma biçiminde uygulanmıştır ve ardından içerik analiz değerlendirme yöntemi yapılmıştır.

Nitel yöntemde yapılandırılmış mülakat formu kullanılarak 23 adet akademik personel ile gönüllülük esası çerçevesinde mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Araştırmada yapılan görüşmeler özellikle akademik personel açısından pandemi öncesi dönem, pandemi dönemi ve pandemi sonrası dönem çalışma biçimlerinin çalışma hayatı, sosyal hayat ve aile hayatı konusunda oluşan temel görüşlerin ortaya çıkarılması doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

Akademik personele yöneltilen sorular açısından özellikle akademik çevreden fikirler alınmıştır.

Akademik personele yöneltilen sorular şu şekildedir;

1. Pandemi öncesi çalışma biçiminiz hakkında bizi bilgilendirir misiniz? (Örneğin; Sabah: 08.00-Akşam 17.00 arası bir çalışma düzeniniz mi vardı?)
2. Pandemi ile çalışma biçiminizde nasıl bir farklılık yaşadınız?
3. Pandemi ile ortaya çıkan çalışma düzenine hazırlıklı mıydınız? yoksa bu konuda ne gibi sıkıntılar yaşadınız? (Çalışma materyalleri yönünden, ruhsal yönden, fiziksel yönden)
4. Pandemi döneminde oluşan çalışma biçimi size göre avantajlı mı yoksa dezavantajları mı olmuştur? size göre bunlar nelerdir?
5. Pandemi döneminin pandemi öncesi dönemle de karşılaştırma yaparak çalışma verimliliğiniz açısından etkisi ne yönde ortaya çıkmıştır?
6. Pandemi döneminde pandemi öncesi dönemle de karşılaştırma yaparak sosyal hayatınız açısından etkisi ne yönde ortaya çıkmıştır?
7. Pandemi döneminde pandemi öncesi dönemle de karşılaştırma yaparak aile hayatınız açısından etkisi ne yönde ortaya çıkmıştır?

8. Pandemi döneminde pandemi öncesi dönemle de karşılaştırma yaparak işe bağlılığınız açısından etkisi ne yönde ortaya çıkmıştır?
9. Pandemi dönemi çalışma biçiminizin çalışma disiplininizi etkilediğini düşünüyor musunuz?
10. Bir akademik personelin çalışma hayatı açısından size göre pandemi sonrası dönemde çalışma hayatı ne yönde olmalıdır?

5.1.3. Bulgular ve Değerlendirmeler

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu akademik personel mülakatlarında, mülakatlara katılan akademik personele ilişkin demografik bilgileri veren tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Bulgular

	Cinsiyet		Yaş Aralığı		
	<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>	<i>30-39</i>	<i>40-49</i>	<i>50 ve Üzeri</i>
Frekans	13	10	11	11	1
Yüzde (%)	56,52	43,48	47,83	47,83	4,34
	Medeni Durum		Unvan		
	<i>Evlü</i>	<i>Bekar</i>	<i>Öğr. Gör.</i>	<i>Dr. Öğr. Üyesi</i>	<i>Öğr. Görevlisi Dr.</i>
Frekans	16	7	19	2	2
Yüzde (%)	69,57	30,43	82,6	8,7	8,7

Akademik personele sorulan sorulardan alınan cevaplar doğrultusunda mülakat yöntem ile gerçekleştirilen araştırma çerçevesinde ortaya çıkan temel noktalar aşağıda ifade edilmiştir.

5.1.3.1. Pandemi Evveli Çalışma Düzenine Yönelik Bulgular

Gönüllülük esaslı çerçevesinde mülakatlara katılan Gönen Meslek Yüksekokulunda görevli 23 adet akademik personelin kendilerine yöneltilen sorular doğrultusunda pandemi evveli çalışma düzenine yönelik bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2. Pandemi Evveli Çalışma Saat Aralığı Bulguları

Çalışma Saat Aralığı	Frekans	Yüzde (%)
08.00-17.00	11	47,82
09.00-16.00	2	8,7
Akademik Çalışma Düzeni Çerçevesinde Çalışma Biçimi	10	43,48

Tablo 2’de %43,48 oranla 10 akademik personelin pandemi evveli dönemde çalışma saatleri açısından diğer kamu personeli benzeri çalışma düzeni olmadığını ifade ettikleri ancak ders saatleri, idari görevler ve danışmanlık gibi çalışma zamanlarında okulda bulunma mecburiyetlerini belirttikleri görülmüştür.

%47,82 oranla 11 akademik personel ise pandemi evveli dönemde yönetim tarafından belirlenen bir 08.00-17.00 memur mesai çalışma saatlerinin varlığının olmadığını savunsalar da gerek okulda var olan mevcut materyalden dolayı gerekse okul aidiyet konumundan dolayı kendi isteği ile diğer kamu personeli gibi saat: 08.00-17.00 arası bir çalışma periyodunun olduğu savunmuştur. Son olarak %8,7 oranla 2 akademik personel ise pandemi evveli dönemde

çalışma saatleri olarak saat 09.00 da mesaiye başladıklarını saat 16.00'da da mesailerini sonlandırdıklarını ifade etmiştir.

Tablo 2 doğrultusunda elde edilen bulgulara bakıldığında görülmektedir ki; pandemi evveli dönem akademik personel çalışma saat aralıkları, diğer kamu personel çalışma saatleri ile farklılık arz etmektedir. Akademik personelin pandemi öncesi dönemde diğer kamu personeli gibi sabah:08.00, akşam:17.00 mesai düzeni bulunmamaktadır. Akademik personelin ders saatlerinin olduğu, idari faaliyetlerinin olduğu ve danışmanlıklarının olduğu saat dilimleri içerisinde okulda bulunma zorunlulukları mevcuttur. Ancak her ne kadar akademik personelin çalışma saat aralıkları memur mesai saatlerinden farklılık arz etse de akademik personel tarafından verilen cevaplar doğrultusunda %47,82 gibi büyük bir oranla akademik personelin gerek okulda var olan mevcut materyalden dolayı gerekse okul aidiyet konumundan dolayı kendi isteği ile diğer kamu personeli gibi saat:08.00-17.00 arası bir çalışma periyodunun olduğu da verilen cevaplar içerisinde görülmüştür.

Özetle Tablo 2 çerçevesinde elde edilen temel bulgu; pandemi evveli çalışma saat aralığı açısından akademik personel açısından her ne kadar normal memur mesai saatleri var olmasa da akademik personelin çoğunlukla gerek iş aidiyeti açısından gerekse okulda var olan mevcut materyaller açısından normal memur mesai saatleri ile benzeşen bir çalışma saat aralığının mevcudiyetidir.

5.1.3.2. Pandemi Dönemi Çalışma Biçim Farklılıklarına Yönelik Bulgular

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulunda görevli 23 akademik personel tarafından “Pandemi İle Çalışma Biçiminizde Nasıl Bir Farklılık Yaşadınız?” sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda %100'e yakın bir oranla tüm akademik personelin verdiği cevaplar tek noktada toplanmıştır. Bu nokta;

Pandemi döneminde akademik personel açısından yönetim tarafından yeni bir çalışma düzeninin oluşturulduğu ve çoğunlukla %100'e yakın bir oranla pandemi sürecinde derslerin ev ortamında gerçekleştirildiği ve öğrencilerle yüz yüze eğitimin var olmadığı uzaktan eğitim modeli çerçevesinde derslerin gerçekleştirildiği ifade edilmiştir. Ayrıca bu konuda uzaktan eğitim modeli ile verilen derslerde akademik personel açısından yaşanan önemli bir çalışma farklılığı olarak; verilen ders saatlerinin ders katılımcılarının şartları doğrultusunda akşam saatlerinde de yapılabildiği verilen yanıtlar arasında görülmüştür.

5.1.3.3. Pandemi Dönemi Hazırlık Sürecine Yönelik Bulgular

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu akademik personel mülakatlarında, mülakatlara ilişkin pandemi dönemi hazırlık süreci bulgularını veren tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. Pandemi Dönemi Hazırlık Süreci Bulguları

	Frekans	Yüzde (%)
Pandemi Çalışma Düzenine Hazırlıklıydım.	7	30,4
Pandemi Çalışma Düzenine Hazırlıklı Değildim.	10	43,5
Pandemi Çalışma Düzenine Hazırlıklı Değildim Ancak Çok Kısa Sürede Adapte Olabildim.	6	26,1

Mülakatta, Covid-19'un kamu personel sistemi içerisinde akademik personelin çalışma düzenine bir yansımaları ölçme amaçlı bir başka soru olarak akademik personele yöneltilen "Pandemi ile ortaya çıkan çalışma düzenine hazırlıklı mıydınız?" sorusuna %43,5 oranla 10 akademik personel pandemi dönemi çalışma düzenine hazırlıklı olmadığını ifade etmiştir. %43,5 oranla pandemi ile ortaya çıkan çalışma düzenine hazırlıklı olmayan akademik personel açısından dikkat çeken ortak temel nokta; özellikle uygulamalı ağırlıklı derslerin ve sayısal içerikli derslerin hazırlık aşamasının yazılı materyal hazırlama konusunda zorluğu olmuştur. Ayrıca uygulamalı tasarım dersler, önemli boyutta öğretici ve öğrenci etkileşimi gerektirdiği için bu alanda çalışan akademik personel ruhsal açıdan da bir kaygı süreci yaşadıklarını belirtmiştir. Mülakat sorusuna %30,4 oranla 7 akademik personel ise pandemi dönemi çalışma düzenine hazırlıklı olduğunu savunarak bu 7 akademik personelin dikkat çeken temel ortak noktası ise; bu görüşü savunan akademik personelin pandemi olmadan daha öncede çevrimiçi platformlar deneyimine sahip olduklarını, ders materyallerinde zaten bir eksikliklerinin olmadığını ve derslerinin sözel ağırlıklı dersler olduğunu belirttikleri görülmüştür.

Mülakat sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda %26,1 oranıyla 6 akademik personel ise pandemi çalışma düzenine hazırlıklı olmasalar da çok kısa sürede sürece adapte olabildiklerini savunmuştur. Pandemi dönemine hazırlı olmasa da çok kısa sürede adapte olabildiğini savunan akademik personelin temel ortak gerekçesi olarak ta; daha önceden zaten hazırlanmış ders materyallerinin olduğu ve hızlı olarak bu materyalleri yeni pandemi çalışma düzenine uygun olacak biçimde çevirdikleri ifade edilmiştir.

Özetle bu soruya verilen cevaplar doğrultusunda Tablo 3'e göre çoğunlukla %56,5 oranla 13 akademik personelin yine de pandemi dönemi çalışma dönemi hazırlık sürecinde zorluk yaşamadıklarını savundukları net olarak görülmüştür.

5.1.3.4. Pandemi Dönemi Çalışma Düzeninin Avantaj-Dezavantaj Bulguları

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu akademik personel mülakatlarında, mülakatlara ilişkin pandemi dönemi avantaj-dezavantaj bulgularını veren tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 4. Pandemi Dönemi Avantaj-Dezavantaj Bulguları

	Frekans	Yüzde (%)
Pandemi Dönemi Çalışma Düzeni Avantajlıdır.	7	30,43
Pandemi Dönemi Çalışma Düzeni Dezavantajlıdır.	11	47,83
Pandemi Dönemi Çalışma Düzeni Hem Avantajlıdır Hem de Dezavantajlıdır.	5	21,74

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu akademik personeline yöneltilen "Pandemi döneminde oluşan çalışma biçiminin size göre avantajları mı daha fazla olmuştur? yoksa dezavantajları mı?" sorusuna %47,83 oranla 11 akademik personel pandemi dönemi çalışma biçiminin dezavantajlı olduğunu savunmuştur. %30,43 oranla 7 akademik personel pandemi dönemi çalışma biçiminin avantajlı olduğunu savunmuştur. %21,74 oranla 5 akademik personel ise pandemi dönemi çalışma biçiminin hem avantajlı hem de dezavantajlı olduğunu savunmuştur.

%30,43 oranla pandemi dönemi çalışma biçiminin avantajlı olduğunu savunan 7 akademik personel özellikle; evde çalışma sisteminin dışarı çıkmak, hazırlanmak, yolculuk etmek gibi zamanların evde çalışılarak değerlendirilmesi bakımından olumlu sonuçlar doğurduğunu, ebeveyn ilişkilerini olumlu anlamda etkilediğini ve özellikle akademik çalışmalarına olumlu etki yaptığını ifade etmiştir.

%47,83 oranla pandemi dönemi çalışma biçiminin dezavantajlı olduğunu savunan 11 akademik personelin bu dönemin dezavantajları olarak buldukları ortak noktalar;

- Özellikle uygulamalı ve sayısal içerikli derslerde bilgisayar ortamında ders anlatmanın zorluğu
- Özellikle uygulamalı ve sayısal içerikli derslerde ders notları hazırlamanın uzun vakitler alması
- Tatbiki motivasyon kaybının yaşanması
- Mesleki tatminsizliğin önemli boyutta yaşanması
- Ev ortamı çalışmasının kesinlikle okul ortamını verememesi
- Derslere öğrencilerin yeterli katılımı sağlayamaması neticesinde hem öğrenci açısından hem akademik personel açısından tam uyum sağlanamaması
- Özellikle uygulamalı derslerde öğrenci-öğretmen etkileşiminin gerçekleşmemesi neticesi ile gereken etkinliğin elde edilememesi
- İş ortamından uzak olmanın akademik personel psikolojisine zarar vermesi
- Özellikle uygulamalı derslerde öğrencilerle birebir iletişimin sağlanamaması olarak görülmüştür.

Sürecin dezavantajlarının daha fazla olduğunu savunan akademik personel, bilgisayar ortamında ders anlatma ile iletişimde yaşanan sıkıntıları ifade ederken mesleki tatminsizlik yaşandığını savunmuştur. Özellikle uygulamalı tasarım alanında öğrenci ve öğretici etkileşimi gerekliliğini savunan akademik personel dersin tamamının kesinlikle sanal eğitim modeli ile gerçekleştirilmesinin bir dezavantaj olduğunu savunmuştur. Ayrıca bu süreçte derslere yeterli katılımın sağlanmadığını savunan katılımcılar da uzaktan eğitim sisteminde başarılı bir süreç elde edebilmek için öğrencilerin derslere katılımını artırma bazlı çalışmaların gerçekleştirilmesini talep etmektedir.

Tüm bunların yanında %21,74 oranla 5 akademik personelde sürecin avantajları ve dezavantajlarının da var olduğunu savunurken süreci uygun hale getirmenin akademik personelin elinde olduğunu ifade etmiştir.

Özetle Tablo 4’de pandemi dönemi avantajlı mı dezavantajlı mı tablo verilerine ve akademik personel tarafından bu konuda yapılan yorumlamalara bakıldığında görülen temel nokta; Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu akademik personeli tarafından çoğunlukla özellikle uygulamalı dersler ve sayısal içerikli dersler açısından, pandemi dönemi çalışma biçiminin dezavantajlı olduğunu savunulmasıdır.

Akademik personel açısından soruya verilen cevaplar doğrultusunda yaş ve medeni durum belirleyici bir unsur olarak görülmez iken medeni durum açısından bekar olan akademik personelin pandemi dönemi çalışma düzeninden memnuniyetinin daha fazla olduğu göze çarpmaktadır.

5.1.3.5. Pandemi Dönemi Çalışma Düzeninin Çalışma Verimliliğini Etkileyen Bulgular

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu akademik personel mülakatlarında, mülakatlara ilişkin pandemi döneminin çalışma verimliliğine ilişkin bilgileri veren tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 5. Pandemi Dönemi Çalışma Verimliliği Etki Bulguları

	Frekans	Yüzde (%)
Pandemi Döneminde Çalışma Verimliliğim Artmıştır.	6	26,1
Pandemi Döneminde Çalışma Verimliliğim Azalmıştır.	10	43,5
Pandemi Döneminde Çalışma Verimliliğim Değişmemiştir.	6	26,1
Cevap Vermek İstemiyorum.	1	4,3

Verimlilik, bireyin yaşamının tüm alanlarında olması gereken bir kavram olup çalışma verimliliği, işimizde amacımıza ulaşabilmek için üretilen emek ile üretilen bu emeğin neticesinin sağlıklı ve hedefe uygun bir biçimde düzenlenmesi olarak ifade edilebilir.

İlk bakışta çalışma verimliliği kavramı sadece çalışanla ilgili bir unsur olarak düşünülse de aslında sadece çalışana yüklenebilecek bir kavram değildir. Çalışma verimliliği aslında temelde kurum içerisinde verimliliğin sağlanacağı bir ortamın sağlanması ile ilgilidir (Kanat, 2019:1-4). Pandemi dönemi dahilinde de tüm üniversiteler akademik personeline yeni bir ortam ile onlara uzaktan eğitim imkanı sağlamıştır hatta gerekli donanımı sağlayamayan akademik personele üniversitelerin dijital imkanlarını kullanarak online olmak kaydıyla okul materyallerini de kullanıma açılmıştır.

Bu doğrultuda Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulunda görevli akademik personele “Pandemi döneminin pandemi öncesi dönemle de karşılaştırma yaparak çalışma verimliliğiniz açısından etkisi ne yönde ortaya çıkmıştır?” sorusu yöneltilmiştir ve Tablo 5’te de görüldüğü üzere %26,1 oranla 6 akademik personel pandemi döneminde çalışma verimliliğinin arttığını savunurken yine aynı oranla (%26,1) 6 akademik personel, pandemi döneminde çalışma verimliliğinin değişmediğini savunmuş son olarak %43,5 oranla da 10 akademik personel ise pandemi döneminde çalışma verimliliğinin azaldığını savunmuştur. %4,3 oranla 1 akademik personel ise soruya cevap verme konusunda çekimser kalmıştır.

Tablo 5 oranlarına bakıldığında pandemi dönemi çalışma düzeninin çalışma verimliliğine etkisi konusunda; pandemi döneminde daha önce uzaktan eğitim gerçekleştirilmemiş olan akademik personel hazırlık aşamasını en kısa sürede tamamlayıp sürece devam etmiş olduğunu savunsa da özellikle sayısal içerikli ya da uygulama ağırlıklı dersler gerçekleştiren akademik personelin bu aşamada zorluk yaşadığı da verilen cevaplar doğrultusunda görülmüştür. Örneğin; sayısal ağırlıklı derslerde bilgisayar ortamında tahta gibi ders materyallerini kullanma sıkıntısı yaşanırken, uygulama ağırlıklı derslerde ise öğrencinin malzeme temininde sorun yaşadığı ifade edilmiştir ve bunların sonucunda da akademik personele yöneltilen beşinci soru ile

bağlantılı olarak %43,5 oranla 10 akademik personel özellikle uygulama ağırlıklı derslerde öğreten ve öğrenci etkileşimi aslında bir mecburiyet olduğu için bu doğrultuda da özellikle uygulama ağırlıklı derslerde derslerin verimliliğinin de düştüğü görülmüştür. Ancak uygulaması olmayan dersler açısından verilen cevaplara bakıldığında ise %26,1 oranla 6 akademik personel bu alanda verimliliklerinin çok fazla değişmediğini savunmaktadır. Son olarak yine %26,1 oranla 6 akademik personelin de pandemi döneminde çalışma verimliliğinin arttığını savunduğu görülmüştür. Pandemi döneminde çalışma verimliliğinin arttığını savunan akademik personelin bu konuda belirttiği en önemli gerekçeler ise; zaman kullanımı ve akademik araştırmalar yapabilmek olarak belirtilmiştir.

Özetle; pandemi döneminin çalışma verimliliğine etkileri bulgularına bakıldığında aynı oranlarda akademik personel pandemi dönemi çalışma verimliliğinin arttığını veya değişmediğini savunurken çoğunlukla akademik personel ise kesinlikle pandemi dönemi çalışma düzeninin çalışma verimliliğini azalttığını savunduğu görülmüştür. Bu alanda katılımcıların mülakat cevapları incelendiğinde pandemi dönemi çalışma düzeninin çalışma verimliliğine etkisi açısından daha çok '*dersin uygulamalı mı yoksa uygulamalı olmayan bir ders mi*' olduğunun belirleyici olduğu göze çarpmaktadır.

Verilen cevaplar doğrultusunda akademik personelin cinsiyetinin, yaşının ya da medeni durumunun, çalışma verimliliğine etkisi açısından temel bir belirleyici olmadığı net bir şekilde görülmüştür.

5.1.3.6. Pandemi Dönemi Çalışma Düzeni-Sosyal Hayat İlişki Bulguları

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu akademik personel mülakatlarında, mülakatlara ilişkin pandemi dönemi çalışma düzeninin sosyal hayat ilişkisi bulgularını veren tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 6. Pandemi Dönemi Çalışma Düzeni-Sosyal Hayat İlişki Bulguları

	Frekans	Yüzde (%)
Pandemi Dönemi Sosyal Hayatımı Olumlu Etkilemiştir.	5	21,8
Pandemi Dönemi Sosyal Hayatımı Olumsuz Etkilemiştir.	14	60,9
Pandemi Dönemi Sosyal Hayatımı Etkilememiştir.	3	13,0
Cevap Veremiyorum.	1	4,3

Sosyal hayat kısaca hayat içerisinde diğer insanlarla kurulan iletişime denilmektedir (EğitimSistem, 2020:1-2). Bilindiği gibi tarihin ilk zamanlarından beri insanlar birbirleri ile iletişim halindedir ancak bu iletişim yani sosyalleşmek kesinlikle yalnızca olumlu zaman geçirmek demek değildir. Sosyal hayatın varlığı sadece bireyin yaşam güdülerini beslemekle kalmayarak insanın güvenli ve mutlu hissetmesini de sağlamaktadır. Görüldüğü gibi sosyal hayatın varlığı aslında tıpkı yemek, içmek ve barınmak gibi asıl bireysel gereksinimlerden birisidir (İslamoğlu, 2020:1) ve sosyal hayat yaşamın temel unsurlarından bir tanesidir.

Çalışmada pandemi dönemi çalışma düzeni ile sosyal hayat arasındaki ilişkiyi ölçebilmek amacıyla katılımcılara pandemi dönemi çalışma düzeninin sosyal hayatlarını ne yönde etkilediği üzere soru yöneltilmiştir ve katılımcılara yöneltilen pandemi döneminin sosyal hayatınıza etkisi sorusuna verilen yanıtlar doğrultusunda; çoğunlukla %60,9 oranla 14 katılımcı pandemi döneminin sosyal hayatlarını olumsuz etkilediklerini savunmuştur. %21, 8 oranla 5 katılımcı ise pandemi döneminin sosyal hayatlarını olumlu etkilediğini savunmuştur, %13 oranla 3 katılımcı ise pandemi döneminin sosyal hayatını etkilemediğini savunmuştur. Son olarak 1 katılımcı ise soruya cevap vermek istemediğini ifade etmiştir.

Pandemi döneminin sosyal hayatlarını olumlu etkilediği savunan katılımcıların temel gerekçeleri;

- Eskiye göre farklı hobiler kazandıkları
- Çekirdek aileleri ile sosyal faaliyetler gerçekleştirdikleri olmuştur.
- Pandemi döneminin sosyal hayatlarını etkilemediğini savunan katılımcıların temel gerekçeleri;
- Pandemi öncesinde de sosyal hayat açısından doğada çok fazla vakit geçirmekte oldukları ve pandemi döneminde de aynı sosyal hayat düzenlerine devam ettikleri olmuştur.
- Pandemi döneminin sosyal hayatlarını olumsuz etkilediğini savunan katılımcıların temel gerekçeleri ise;
- Sosyal hayatlarının sadece telefonlara sıkıştığı
- Kısıtlamalardan ve hastalık bulaşması ve bulaştırılması korkusundan sosyal hayatlarının büyük ölçüde ortadan kalktığı ve sosyal aktiviteler gerçekleştiremedikleri
- Pandemi öncesi bile yetersiz olan sinema, tiyatro, konser gibi kültürel etkinliklerden tamamen mahrum kaldıkları
- Sosyal hayatta mecburi mesafe ve kısıtlamalar nedeni ile sosyal görüşmelerde ertelemeler yaptıkları olmuştur.

Özetle; katılımcılara yöneltilen pandemi döneminin sosyal hayatınıza etkisi sorusuna verilen yanıtlar doğrultusunda; çoğunlukla katılımcılar sosyal hayatlarının olumsuz yönde etkilendiğini savunmuştur. Bu açıdan katılımcılar, pandemi açısından riski en aza indirebilmek için pek çok eş, dost, akraba ile görüşemediklerini ifade ederken çeşitli sosyal, kültürel, sanatsal ve bilimsel ortamların düzenlenememesi ve bu alanlarda yer alamamanın da bir akademik personelin sosyal hayatı açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkardığını ifade etmiştir. Katılımcılara yöneltilen bu soru açısından cinsiyet-medeni durum ya da yaş fark etmeksizin çoğunlukla katılımcılar bu soruya aynı cevabı vererek pandemi döneminin her açıdan sosyal hayatlarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir.

5.1.3.7. Pandemi Dönemi Çalışma Düzeni-Aile Hayatı İlişki Bulguları

İsparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu akademik personel mülakatlarında, mülakatlara ilişkin pandemi dönemi çalışma düzeninin aile hayatı ile ilişkisinin bulgularını veren tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 7. Pandemi Dönemi Çalışma Düzeni-Aile Hayatı İlişki Bulguları

	Frekans	Yüzde (%)

Pandemi Dönemi Aile Hayatımı Olumlu Yönde Etkilemiştir.	15	65,2
Pandemi Dönemi Aile Hayatımı Olumsuz Yönde Etkilemiştir.	4	17,4
Pandemi Döneminde Aile Hayatımda Değişiklik Olmamıştır.	2	8,7
Pandemi Dönemi Aile Hayatımı Hem Olumlu Yönde Hem de Olumsuz Yönde Etkilemiştir.	2	8,7

Son zamanlarda iş ve aile yaşam dengesi dikkat çeken önemli temalardan bir tanesidir. Aslında iş ve aile yaşamı dengesi ile, hem çalışma hem de aile alanlarına etkin bir biçimde katılımın sağlanabilmesi ve bu alanların taleplerinin karşılanması ifade edilebilir.

Bireylerin iş hayatı ve aile hayatı olarak iki temel dünyası mevcuttur (Topgöl, 2016:218). Önemli olan bu iki dünya arasında bir denge sağlayabilmektir. İşte bu yeni dönem yani pandemi sürecinde özellikle akademik personel açısından bu iki dünya aslında iç içe geçmiştir çünkü akademik personelin çalışma yeri artık evleri görülmüştür ve akademik personel bu dönemde aile bireyleri ile daha fazla bir iletişim içerisinde olmuştur. Tam da bu doğrultuda katılımcılara pandemi döneminin aile hayatlarına etkisi sorgulanmıştır. Katılımcılara yöneltilen pandemi döneminde pandemi öncesi dönemle de karşılaştırma yaparak aile hayatınız açısından etkisi ne yönde ortaya çıkmıştır? sorusu doğrultusunda; %65,2 oranla 15 akademik personel aile hayatlarının olumlu yönde etkilendiğini savunmuş, %17,4 oranla 4 akademik personel aile hayatlarının olumsuz yönde etkilendiğini savunmuştur. %8,7 gibi eşit oranlarla 2şer akademik personel ise pandemi döneminde aile hayatında hem olumlu yönde hem de olumsuz yönde etkilenme olduğunu ve pandemi dönemi içerisinde aile hayatlarında herhangi bir değişiklik olmadığını savunmuştur.

%17,4 oranla pandemi döneminde aile hayatlarının olumsuz yönde etkilendiğini savunan akademik personel açısından gerekçeler;

- Evde daha fazla vakit geçirmenin aile bireyleri arasında eskiye nazaran gerginliklerin yaşanabildiği ve daha fazla tartışmalar yaşanabildiği
- Özellikle evli-bekar katılımcı ayrımında, bekar katılımcılar açısından farklı şehirlerde yaşayan anne-baba ve kardeşlerini uzun süre göremedikleri ve bu doğrultuda güzel günlerde de yan yana olmadıkları olarak ifade edilmiştir.
- %8,7 oranla pandemi döneminde aile hayatlarında hem olumlu hem olumsuz etkilenmelerin olduğunu savunan 2 akademik personelin temel gerekçeleri ise;
- Olumsuz açıdan; aile hayatında aile bireyleri ile daha fazla vakit geçirildiğinden dolayı sıklıkla krizler yaşanabildiği
- Olumlu açıdan ise özellikle küçük çocukları olan katılımcılar açısından çocuk bakımının bakıcılara bırakılmayıp dönüşümlü ev içerisinde gerçekleştirildiği ve çocuklarla daha fazla vakit geçirildiği ifade edilmiştir.
- Tablo 7'ye bakıldığında çoğunlukla katılımcıların (%65,2 oranla 15 akademik personel) aile hayatlarının olumlu yönde etkilendiğini savundukları göze çarparken bu açıdan katılımcılar;

- Aile içinde daha fazla vakit geçirme imkanı sahibi olduklarını
- Aile ilişkilerinin daha güçlendiğini
- Eskiye nazaran aile içi iletişimin daha olumlu yönde geliştiğini
- Aile içerisinde daha evvel yapmaya vakit bulamadıkları aktiviteler konusunda daha yapıcı olduklarını
- Aile bireyleri ile daha fazla vakit geçirerek daha anlayışlı ilişkiler ortaya çıktığını ifade etmiştir.

Özetle, pandemi döneminin aile hayatlarına etkileri doğrultusunda; çoğunlukla pandemi döneminin aile hayatlarını olumlu etkilediğini savunan katılımcılar mevcut olsa da nadir de olsa az miktarda katılımcı özellikle farklı şehirlerde yaşayan ailelerini uzun süre görememe açısından zorluk yaşadıklarını belirtmiştir.

Verilen cevaplar doğrultusunda mülakat sorusu açısından mülakatlara katılan akademik personelin medeni durumu önemli bir kriter olarak ortaya çıkmıştır ki; evli olan akademik personel açısından bu soruya verilen cevaplar çoğunlukla olumlu olsa da ailelerinden ayrı olan bekar akademik personel açısından soruya çoğunlukla olumsuz görüşler belirtilmiştir sebep olarak ise farklı memleketlerde olan ailelerinin yanına pandemi öncesi dönemde olduğu gibi sıklıkla gidemediğini ve aileleri ile görüşmelerinin zorlaştığını ifade etmiştir.

5.1.3.8. Pandemi Dönemi Çalışma Düzeni-İşe Bağlılık İlişki Bulguları

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu akademik personel mülakatlarında mülakatlara ilişkin pandemi dönemi çalışma düzeninin işe bağlılık ile ilişkisinin bulgularını veren tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 8. Pandemi Dönemi Çalışma Düzeni-İşe Bağlılık İlişki Bulguları

	Frekans	Yüzde (%)
Pandemi Dönemi Çalışma Düzeni İşe Bağlılığımı Etkilememiştir.	12	52,2
Pandemi Dönemi Çalışma Düzeni İşe Bağlılığımı Artırmıştır.	2	8,7
Pandemi Dönemi Çalışma Düzeni İşe Bağlılığımı Azaltmıştır.	8	34,8
Cevap Veremiyorum.	1	4,3

İşe bağlılık; çalışanın çalıştığı kuruma karşı hissettiği bağın gücüdür ve işe bağlılık duygusunun kurumsal performansı olumlu açıdan etkilediği herkes tarafından bilinen bir gerçektir. Günümüzde işe bağlılık kavramı, akademik personel tarafından yoğun bir ilgi ile karşılanmasına rağmen yine de henüz net bir biçimde tanımlanmamıştır.

İşe bağlılık kısaca çalışanın kuruma karşı olan sadakat tutumu olarak ifade edilebilir (Bayram, 2005:125). Bu açıdan bakıldığında hangi dönem olursa olsun çalışma biçimi ile işe bağlılık ilişkisi mutlak irdelenmesi gereken bir süreçtir. İşte tam da bu doğrultuda; katılımcılara yöneltilen pandemi dönemi çalışma düzeninizin işe bağlılığınıza etkisi ne yönde olmuştur sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda; %52,2 oranla 12 akademik personel pandemi dönemi

çalışma düzeninin işe bağlılıklarını etkilemediğini savunurken, %34,8 oranla 8 akademik personel pandemi dönemi çalışma düzeninin işe bağlılıklarını azalttığını ifade etmiştir ve %8,7 oranla 2 akademik personel ise pandemi dönemi çalışma düzeninin işe bağlılıklarını arttırdığını savunmuştur. %4,3 oranla 1 akademik personel ise soruya yanıt vermek istemediğini belirtmiştir.

Görüldüğü üzere katılımcılar çoğunlukla her ne kadar şartlar değişse de işe bağlılık konusunda bir değişiklik yaşamadıklarını savunmuştur, sorumluluklarının aynen devam ettiğini ifade etmiştir. Hatta çoğunlukla işe bağlılığının değişmediğini savunan katılımcılar yanında ayrıca bazı katılımcılar, bu süreçte yaşanan zorlukların iş sahibi olmak açısından avantajlı birey olma bilincini daha da artırarak işe bağlılıklarını daha da arttırdığını savunmuştur.

Ancak yine de pandemi dönemi çalışma düzeninin-ışe bağlılığa etkisi yönünden olumsuz sonuçlar doğurduğunu savunan katılımcılar da mevcut olup (%34,8 oranla 8 akademik personel) bu katılımcılar özellikle atölye uygulaması ağırlıklı dersleri açısından sürecin verimli geçmediğini savunan katılımcılardır ve uygulamalı dersler açısından atölye ortamında ders işlemenin mutlak işe bağlılığı artıracığını ifade etmiştir.

Bu soruya verilen cevaplar açısından da katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu ya da yaş faktörleri etkileyici bir unsur olarak görülmemiştir.

5.1.3.9. Pandemi Dönemi Çalışma Düzeni-Çalışma Disiplini İlişki Bulguları

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu akademik personel mülakatlarında, mülakatlara ilişkin pandemi dönemi çalışma düzeninin çalışma disiplini ile ilişkisinin bulgularını veren tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 9: Pandemi Dönemi Çalışma Düzeni-Çalışma Disiplini Bulguları

	Frekans	Yüzde (%)
Pandemi Dönemi Çalışma Düzeni Çalışma Disiplinimi Olumlu Yönde Etkilemiştir.	1	4,3
Pandemi Dönemi Çalışma Düzeni Çalışma Disiplinimi Olumsuz Yönde Etkilemiştir.	6	26,1
Pandemi Dönemi Çalışma Düzeni Çalışma Disiplinimi Etkilememiştir.	16	69,6

Bilindiği gibi çalışma disiplini; çalışanların, kurumun kaidelerini doğrultusunda hareket etmesini sağlayan temel düzenlemelerdir. Yapılan işte başarı isteniyorsa mutlak bu iş konusunda disiplin olmazsa olmazdır. Bu doğrultuda da hangi dönemde olursa olsun çalışma disiplininin kesinlikle olumsuz etkilenmemesi gerekmektedir.

Katılımcılara yöneltilen pandemi dönemi çalışma biçiminizin çalışma disiplinizi etkilediğini düşünüyor musunuz?, pandemi dönemi çalışma düzeninizin çalışma disiplinimize etkisi ne yönde olmuştur sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda; %69,6 oranla 16 katılımcı pandemi dönemi çalışma düzeninin çalışma disiplininin etkilemediğini savunarak, bu katılımcılar gerekli günlük çalışmalarını aynen devam ettirdiklerini ve aynı disiplinde çalışmalarına devam ettiklerini ifade etmiştir.

Yine aynı soruya %26,1 oranla 6 katılımcı pandemi dönemi çalışma düzeninin çalışma disiplinini olumsuz yönde etkilediği cevabını verirken %4,3 oranla 1 katılımcı ise pandemi dönemi çalışma düzeninin çalışma disiplinini olumlu yönde etkilediği cevabını vermiştir. Soru doğrultusunda çalışma disiplinlerinin olumsuz yönde etkilendiğini savunan katılımcıların net gerekçeler belirtmedikleri görülürken pandemi döneminin çalışma disiplininin olumlu yönde etkilendiğini savunan 1 katılımcı ise cevabının temel gerekçesi olarak; pandemi döneminde bireyin kendisini geliştirebilmesi için çok önemli bir yere sahip olan konferanslara, seminerlere ve eğitim çalışmalarına katılabildiklerini, yurtiçinden ve yurtdışından farklı akademisyenlerle toplantılar yapma ve fikir alışverişlerinde bulunma şansları elde etmelerini ifade etmiştir.

Bu soruya verilen cevaplar açısından da katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu ya da yaş faktörleri etkileyici bir unsur olarak görülmemiştir.

5.1.3.10. Pandemi Dönemi Çalışma Düzenine Yönelik Tutum Değerlendirme Bulguları

Mülakatın can alıcı sorusu olan ve aslında diğer dokuz mülakat sorusunun cevapları ile önemli oranda ilişki halinde olan “Bir akademik personelin çalışma hayatı açısından size göre pandemi sonrası dönemde çalışma hayatı ne yönde olmalıdır?” şeklinde açık uçlu soru, çalışma sonucu açısından büyük önem arz etmektedir. Mülakatın onuncu sorusuna verilen cevaplar aslında yukarıda ortaya çıkan tüm bulgularla doğrudan ilişkilidir. Her ne iş yapılırsa yapılsın birey elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışmalıdır ve şartlar ne kadar çalışanları zorlasa da pes etmeden aynı özveri ile çalışmaya devam edilmelidir savunmasında olan Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu akademik personeli açısından verilen cevaplar;

- Akademik personelin sosyal hayat, iş verimliliği gibi temel nedenlerle tamamen pandemi dönemi çalışma düzenine devam edilmemesi gerektiği savunmasında olduğunu net bir şekilde göstermektedir.
- Akademik personelin pandemi sonrası dönemde çalışma hayatı yönünden tamamen eski sisteme dönülmeden bazı benzer uygulamalar sürdürülerek hibrit (karma) bir çalışma düzeni savunması içerisinde olduğu sonucuna işaret etmektedir.
- Uzaktan eğitim ile ilgili olarak nerede ise iki yıllık bir süre içerisinde elde edilen bilgi ve tecrübeler çerçevesinde bir akademik personelin çalışma düzeni açısından uygulamalı dersler haricinde bazı müfredat derslerinin online yapılmasına devam edilmesinin birçok olumlu sonuçlar ortaya çıkaracağını göstermektedir.
- Şayet akademik personel açısından pandemi dönemi çalışma düzeni baz alınarak yeni bir çalışma düzeni planlaması yapılırsa burada dikkat edilmesi gereken temel noktanın; derslerin uygulamalı olup olmamasının değerlendirilmesi doğrultusunda noktasında önem taşımaktadır.
- Pandemi sonrası dönem açısından da online konferanslar, seminerler ve benzeri faaliyetlere devam edilmesi olumlu sonuçlar doğuracaktır noktasında ortaya çıkmıştır (Örneğin bu şekilde dünyanın bir ucunda da olsa konusunda profesyonel olan bir akademisyenin çalışmaları çevrimiçi takip edilebilmektedir, sorular sorulabilmektedir, şayet bir proje hazırlanıyorsa projenin çok kısa sürede başkalarına duyurulma şansı, fikirlerini alma şansı yakalanabilmektedir). tüm bu olumlu taraflarına bakıldığında akademik hayatın bundan sonraki süreçlerinde de çevrimiçi faaliyetlerin devam etmesinin pozitif sonuçlar doğuracağı anlaşılmaktadır.

- Üniversitelerde hibrit (karma) bir çalışma düzeni sağlık açısından da artık daha dikkatli hareket etme gerekliliği çerçevesinde daha olumlu sonuçlar doğuracağına işaret etmektedir.
- Pandemi sürecinde dijital ile daha fazla iç içe olan akademik personelin mesleki edinimleri önceki mesleki edinimleri ile birleştirilip, eğitimin geliştirilmesi için kullanılmasını savunmaktadır.

İş, çalışma ortamı ve çalışma düzeni; bireyin yaşamında belirleyici anlamlar ortaya çıkarmaktadır. Birçok birey tarafından faaliyet gösterdiği işe yalnızca para kazanmak bakımından bakılmamaktadır. Birey, faaliyet gösterdiği işten elde ettiği tatmin duygusunu, başarı hissini ve işi ile ekonomiye vatana millete katkı sağlama hissini yaşamak zorundadır. Birey şayet işinden memnun olmazsa da yukarıda belirtilenlerin tam tersine stres ve hoşnutsuzluk gibi olumsuz duyguların hakim olduğu ruhsal bir hal almaktadır. Bu açıdan bakıldığında bireyin çalışma düzeni memnuniyeti, çalışan insanın yaşamında çok mühim ve köklü bir yer kaplamaktadır (Türkay, 2015:239). İşte tamda bu noktada katılımcılara yöneltilen pandemi dönemi çalışma düzeni sorularına verilen cevaplar doğrultusunda; pandemi döneminde ortaya çıkan çalışma biçiminin çoğunlukla dezavantajlı bir çalışma biçimi olarak düşünüldüğü “Covid-19’un Kamu Personel Sistemi İçerisinde Akademik Personelin Çalışma Düzenine Bir Yansıması” bağlamında Gönen Meslek Yüksekokulu akademik personeline yöneltilen nitel sorular sonucunda görülmüştür. Her ne kadar evde çalışma sisteminin dışarı çıkmak, hazırlanmak, yolculuk etmek gibi zamanların evde çalışılarak değerlendirilmesi bakımından olumlu sonuçlar doğurduğu ve ebeveyn ilişkilerini olumlu anlamda etkilediğini düşünülse de bilgisayar ortamında ders anlatma ile iletişimde yaşanan sıkıntılar önemli oranda mesleki tatminsizlik yaratmaktadır.

Özellikle uygulamalı tasarım alanında öğrenci ve öğretici etkileşimi gerekliliğini savunan akademik personel dersin tamamının kesinlikle sanal eğitim modeli ile gerçekleştirilmesinin bir dezavantaj olduğunu savunmuştur. Ayrıca bu süreçte derslere yeterli katılımın sağlanmadığını savunan katılımcılar da uzaktan eğitim sisteminde başarılı bir süreç elde edebilmek için öğrencilerin derslere katılımını artırma bazlı çalışmaların gerçekleştirilmesini talep etmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Covid-19’un kamu personel sistemi içerisinde akademik personelin çalışma düzenine yansımalarının ele alındığı bu çalışmanın özünde, “Akademik personel açısından pandemi sonrası nasıl bir çalışma düzeni olmalıdır?”, “Akademik personel açısından çalışma hayatı aynı mı kalmalıdır?” yoksa “Gerçek bir dönüşüm mü geçirmelidir?” gibi sorular yer almaktadır.

Çalışmanın literatür bölümünde de değinildiği gibi Türkiye’de kamu personel sistemi; idari, askeri, adli ve akademik olmak üzere dört temel alan üzerinde kendisini göstermektedir. Türkiye’de kamu personel sisteminde idari, askeri, adli ve akademik personel hem temel özellikleri bakımından hem de ilgili metinleri bakımından birbirinden farklılık göstermektedir. Covid-19 pandemisi ile birlikte kamu personel çalışma düzeninde zorunlu bir değişim yaşanmıştır. İdari, askeri ve adli kamu personelinin sabit mesai saatlerinde değişiklikler görülürken akademik personel açısından ise tamamen uzaktan çalışma sistemine geçilmiştir.

Genel anlamda Covid-19 ilk olarak Çin’in Vuhan eyaletinde 2019 Aralık ayının sonlarında ortaya çıkmıştır. İlk olarak Çin’in Vuhan eyaletinde görülen virüs ardından diğer şehirlere ve

diğer eyaletlere yayılmış son olarak ta tüm dünyayı etkisine almıştır. Bu sebeple aslında tüm dünya açısından Covid-19 virüsüne karşı önlemler alınmaya başlamıştır. Bu bağlamda Türkiye’de de önlemler alınmıştır. Akademik personel açısından uzaktan eğitim sistemine geçilmesi alınan bu önlemlerden en önemlilerindendir. Bu şekilde hem öğrenciler kalabalık ortamlarda bulunmayarak, hem dışarı çıkmadan derslerini ve sınavlarını gerçekleştirebilecektir, hem de çalışan akademik personel işyerine gidiş-geliş anlamında kalabalıktan sakınacak ve işyerlerinde var olabilecek risklerden uzak olacaktır.

Nerede ise iki yıla yakın bir süredir eğitimlerini uzaktan veren akademik personel ilk başlarda uzaktan eğitimin benimsenmesi anlamında ve donanım yönünden küçük sıkıntılar yaşasa da şu anda görülen esas nokta akademik personelin bu sisteme çoktan alışmış olduğu yönündedir. Uzaktan çalışmaya geçilen ilk dönemlerde akademik personel bu sisteme çok yabancı idi. Ancak üniversitelerin bilgi işlem bölümlerinin ve üniversitelerin uzaktan eğitim merkezlerinin de katkısı ile akademik personelin kısa sürede sisteme kolayca adapte olduğu görülmektedir. İşte tamda bu noktada denilebilir ki; pandemi bitse de yeni dünya düzeni çerçevesinde uzaktan çalışma sistemi mutlak kullanılmaya devam edilmelidir çünkü zaman tasarrufu, yeni dünya düzenine uyum, dijitalleşmenin her konuda yoğun olduğu bu düzende varlığını devam ettirebilme gibi gerekçelerle bu sistemin artık göz ardı edilemeyeceği görülmektedir.

Bu çerçevede çalışmada, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu akademik personel örneği ile Covid-19’un kamu personel sistemi içerisinde akademik personelin çalışma düzenine yansımaları araştırılmıştır. Araştırma Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulunda görevli 34 akademik personelden 13’ü erkek 10’u kadın olmak üzere 23 akademik personelin gönüllülük esaslı çerçevesinde mülakatlara katılması ile gerçekleşmiştir. Mülakatlara geçmeden önce ilk olarak akademik personelle ön görüşmeler yapılmıştır, ardından akademik personele mülakat yöntemi çerçevesinde on temel soru yöneltilmiştir.

Çalışma mülakatlarına geçmeden önce temelde görev ve sorumlulukları eğitim, öğretim ve danışmanlık olan Gönen Meslek Yüksekokulu akademik personeli ile ön görüşmeler gerçekleştirilmiş olup ön görüşmeler sonucunda çalışma açısından şu sonuç beklentileri ortaya çıkmıştır;

- Akademik personelin teknoloji ağırlıklı yeni sisteme çoğunlukla rahat adapte olabildiği,
- Akademik personelin bu dönemde çalışma disiplininin çoğunlukla etkilenmediği,
- Akademik personelin bu dönemde işe bağımlılığının çoğunlukla etkilenmediği,
- Akademik personelin bu dönemde aile hayatı açısından çoğunlukla olumlu sonuçlar ortaya çıkarken sosyal hayatlarının ise çoğunlukla olumsuz etkilendiği,
- İş verimliliği açısından ise akademik personelin bu yeni çalışma yönteminde çoğunlukla iş verimliliklerinin olumlu etkilendikleri,
- Araştırma sonucunda;
- Ön görüşmeler sonucunda beklenen akademik personelin teknoloji ağırlıklı yeni sisteme çoğunlukla rahat adapte olabildiği sonucu doğrulanmıştır.
- Ön görüşmeler sonucunda beklenen akademik personelin bu dönemde çalışma disiplininin çoğunlukla etkilenmediği sonucu doğrulanmıştır.
- Ön görüşmeler sonucunda beklenen Akademik personelin bu dönemde işe bağımlılığının çoğunlukla etkilenmediği sonucu doğrulanmıştır.

- Ön görüşmeler sonucunda beklenen akademik personelin bu dönemde aile hayatı açısından çoğunlukla olumlu sonuçlar ortaya çıkarken sosyal hayatlarının ise çoğunlukla olumsuz etkilendiği sonucu doğrulanmıştır.
- Ön görüşmeler sonucunda iş verimliliği açısından ise akademik personelin bu yeni çalışma yönteminde iş verimliliklerinin olumlu etkilendiklerini düşündükleri sonucunda farklılık görülmüştür.

Bu açıdan mülakat sonuçlarına göre akademik personel çoğunlukla iş verimliliklerinin pandemi dönemi eğitim sürecinde azaldığını savunurken uygulamalı içerikli dersler açısından da verimliliklerinin azaldığının savunulduğu görülmüştür. Bu soru anlamında ön görüşme ve mülakat sonuçlarının farklı çıkmasının temel nedeni; ön görüşmelerde görüşülen akademik personellerin çoğunluğunun program derslerinin uygulama içermezken mülakat yöntemi ile araştırmaya katılan 23 akademik personelin de ağırlıklı uygulama içeren derslerinin mevcut olmasıdır.

Çalışmanın sonucunda ön görüşmeler sonucunda beklenen tüm noktalar doğrulanırken yalnızca iş verimliliği açısından bir farklılık görülmüş, akademik personelin bu yeni çalışma yönteminde ancak derslerin içeriğinin ve ders işleme yöntemlerinin dikkate alınması şartı ile çoğunlukla iş verimliliklerinin olumlu etkilendiğini düşündükleri sonucunda bu farklılık kendini göstermiştir. Bulgular sayesinde gönüllülük çerçevesinde mülakatlara katılan 23 akademik personelin tüm sorulara verdikleri yanıtlar bağlamında ortaya çıkan ortak nokta; akademik personelin çoğunlukla pandemi sonrası dönemde çalışma hayatı yönünden tamamen eski sisteme dönülmeden bazı benzer uygulamalar sürdürülerek hibrit, (harmanlanmış) bir çalışma düzeni savunması içerisinde olmasıdır.

Sonuç olarak; akademik personelin pandemi sonrası dönemde çalışma hayatı yönünden tamamen eski sisteme dönülmeden bazı benzer uygulamaları sürdürülerek hibrit yani harmanlanmış bir çalışma düzeni savunması içerisinde olduğu net olarak görülmüştür ve bu sonuç yeni dönem akademik personel çalışma düzeni faaliyetlerine yol gösterici bir rol oynayabileceklerdir.

Ayrıca son süreçte 2021-2022 eğitim öğretim yılı güz yarıyılı açısından dönem ders görevlendirmeleri aşamasında pandemi dönemi çalışma düzeninin sonlandırılarak yüzyüze eğitime geçilme kararının ardından yine yükseköğretim kurumu tarafından tüm üniversitelerin bazı bölüm ve programlarına buldukları şartlar çerçevesinde yüz yüze eğitimin yanında % 40 uzaktan (çevrimiçi) eğitim ile derslerin okutulabilmesi planlanmıştır (YÖK, 2021:3). İşte tam da bu noktada bu planlama aslında çalışmanın sonunda ortaya çıkan ana sonuç ile tamamen bağdaşmaktadır.

KAYNAKÇA

- AA, Anadolu Ajansı (2020) “Covid-19 Salgını Hayatımızı Değiştirdi”, 25.12.2020, ntv.com.tr/galeri/saglik/covid-19-salgini-hayatimizi-degistirdi, 23.09.2021
- AKADEMİKPERSONEL (2022) “Akademisyene Mesai Saati Uygulanmaz Kararı”, 20.01.2022, akademikpersonel.org/akademisyene-mesai-uygulanmaz-karari.html, 20.01.2022
- AKTAN, S. (2020) Euronews, “Dünya Sağlık Örgütü Covid-19’un ‘Endemik’ Olabileceğini Açıkladı; Endemik, Pandemi ve Epidemiyi Nedir?”, 14.05.2020,

tr.euronews.com/2020/05/14/dso-ye-gore-covid-19-bir-epidemik-peki-pandemik-ile-epidemik-arasındaki-fark-ne, 25.08.2021

ARTANTAŞ, E., & GÜRSOY H. (2020) “Covid-19 Üzerine Temel Sosyal Tartışmalar ve Türkiye’nin Aldığı Tedbirlere Ait Bir Çerçeve”, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:2, Sayı:2, Aralık: 163-164

BAYRAM, L. (2005) “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, Sayıştay Dergisi, Sayı:59: 125-130

BİLGİNOĞLU, E. (2021) “Covid-19 Pandemisi Srasında Uzaktan Çalışmanın Artan Önemi: Bilinen Yanlış ve Doğrular”, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Çalışma ve Toplum, 2021/2: 1101-1105

BUDAK, F., & KORKMAZ, Ş. (2020) “Covid-19 Pandemi Sürecine Yönelik Genel Bir Değerlendirme: Türkiye Örneği”, Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi (SAYOD), Cilt, Sayı: 1: 62-64

DANIŞTAY. 8, 2013/11579 2018/372 (29.01.2018)

EĞİTİMSİSTEM, (2020) “Sosyal Hayat Ne Demektir?”, eğitimssystem.com/sosyal-hayat-ne-demektir-73338h.htm, 11.08.2021

EURYDICE, Education Information Network In The European Community (2020) “Yükseköğretimde Çalışan Akademik Personelin Hizmet Koşulları”, 11.09.2020, eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/conditions-service-academic-staff-working-higher-education-93-tr, 11.07.2021

GONIEWICZ, K., KHORRAM-MANESH, A., HERTELENDY, A. J., GONIEWICZ, M., NAYLOR, K., & BURKLE, F. M. (2020) “Current Response And Management Decisions Of The European Union To The Covid-19 Outbreak: A Review”. Sustainability, 12(9)

GÜVEN, A. (2021) “Covid 19 Pandemi Sürecinin Birinci Yılında, Türkiye’de Akademisyenlerin İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Bir Değerlendirme”, Enderun Dergisi, Cilt No:5, Sayı:1

HEADLINE, (2019) “Çeşitlilik Yönetimi Nedir?”, headline.ist/2019/08/02/çeşitlilik-yonetimi-nedir/, 02.09.2021

İSLAMOĞLU, D. (2020) “Sosyalleşmek Neden Önemlidir?”, 25.08.2020, hthayat.haberturk.com/sosyalleşmek-neden-onemlidir-1074670, 12.07.2021

JOHN-EKE, E. C., & EKE, J. K. (2020) “Strategic Planning and Crisis Management Styles in Organizations: A Review of Related Literature”, Journal of Strategic Management, Vol. 5, Issue 1, pp 36-46

KANAT, E. B. (2019) “Verimlilik Nedir?”, 31.12.2019, iienstitu.com/blog/verimlilik-nedir, 29.06.2021

KENDLER, H. (1968) “Basic Psychology”, Appleton-Century-Crafts

KIRPIK, G. (2020) “COVID-19 Pandemisinin İnsan Kaynakları Üzerindeki Etkisinin Akademi, Medya ve İş Dünyası Perspektifinden İncelenmesi”, Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:9, Sayı:4

- LEWIS, P. (1998) Tıp Tarihi. İstanbul: Khalkedon Yayınları
- MEDİPOL SAĞLIK GRUBU (2020) “Pandemi Nedir? Corana Virüsü Neden Pandemi İlan Edildi?”, 27.12.2020, <https://medipol.com.tr/bilgi-kosesi/bunlari-biliyor-musunuz/pandemi-nedir>, 28.08.2021
- NASWALL, K., HELLGREN, J., & SVERKE, M. (2008) “The Individual In The Changing Working Life.”, Cambridge University Press, New York
- MİLLİYET GAZETESİ (2020, Ekim 21) “Türkiye’de Kaç Tane Devlet Üniversitesi, Kaç Tane Özel Üniversite Var?”, <https://www.milliyet.com.tr/Egitim>, 12.07.2021
- ÖZTÜRK, S., & İLİŞ, B. E. (2020) “Koronavirüs Hastalığı 2019 (Covid-19) Küresel Salgının Ortaya Çıkmasından İtibaren Meydana Gelen Önemli Olayların Kronolojisi”, İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Enformatik Ana Bilim Dalı Doktora Programı, Bilgi Yönetimi, İstanbul, Mart
- PEROLD, I., BRUWER, J.P., & HATTINGH, C. (2020) “The Forced Cancellation Of Four Jewel Events Amidst Covid-19 And Its Probable Influence On The Western Cape Economy: A Literature Review”, <https://ssrn.com/abstract=3604132>, 30.05.2021
- PORTA, M. (2008) Dictionary of Epidemiology. Oxford
- SARAÇ, Y. (2020) “Pandemi Günlerinde Türk Yükseköğretimi Uzaktan Eğitim Yoğun Kullanımda”, Yükseköğretim Dergisi, 2020/16, Ankara, Nisan: 6-10
- SAYAN, İ. Ö., (2009) “Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 64/1: 202-220
- SEZGİN, C. (2020) Deloitte, “İşin Geleceği; Uzaktan Çalışma Sisteminde Organizasyonel Dayanıklılığı Korumak”, www2.deloitte.com/tr/tr/pages/human-capital/articles, Nisan, 22.07.2021
- SEZGİN, C. (2020) Deloitte, “Covid-19: Çalışanlara ve Çalışma Hayatına Olası Etkileri”, www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital, Mart, 21.06.2021
- TANDOĞAN, U. (2018, Ağustos 10), Dünya Gazetesi, “Üniversiteler ve Çalışma Saatleri”, dunya.com/kose-yazisi/universiteler-ve-calisma-saatleri/424814, 14.06.2021
- TOPGÜL, S. (2016) “İş ve Aile Yaşamı Denge(sizliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri”, Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:23, Sayı:1: 218-220
- TRTHABER, (06.05.2020) “Türkiye Üniversite Öğrenci Sayısında Avrupa’da Birinci”, trthaber.com/haber/egitim/turkiye-universite-ogrenci-sayisinda-avrupada-birinci-482105.html, 21.06.2021
- TÜRKAY, O. (2015) “Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve İşe Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma”, Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi, İİBF, Cilt:22, Sayı:1: 239-250
- YALKIN, F. B. (2019) “Dijital Çalışma”, Trakya Üniversitesi İİBF E-Dergisi, Araştırma Makalesi, Cilt:7, Sayı:2: 12-15

YÖK (Yükseköğretim Kurulu) (2021) “YÖK Başkanı Erol Özvar, Üniversitelerde Yüzyüze Eğitimin Detaylarını Açıkladı”, 08.09.2021, yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2021/yok-baskani-ozvar-dan-yuz-yuzegitime-iliskin-aciklamalar.aspx, 12.09.2021

YÜKSEKÖĞRETİM KANUNU, 17506 (06.11.1981)

YÜKSEKÖĞRETİM PERSONEL KANUNU, 18190 (13.10.1983)

WHO (World Health Organization) (2020) “Spread Of Covid-19 Declared A Pandemic By WHO”, 11 Mart 2020, <https://www.fox44news.com/health/coronavirus/spread-of-covid-19-declared-a-pandemic-by-who/#/questions/2574674>, 11.08.2021