

Araştırma Makalesi:

AKADEMİDE TELE ÇALIŞMA DENEYİMLERİ: NİTELİKSEL BİR ÇALIŞMA

Sebiha KABLAY¹

Öz

Teknolojik aletlerle işin işyeri dışından yapılması genel olarak tele çalışma olarak tanımlanabilir. Pandemi dönemi ile tele çalışma uygulamaları artmıştır. Önceden özel sektörde yaygın olarak kullanılan tele çalışma kamu sektöründe de yaygın kullanılmıştır. Özellikle üniversitelerde online eğitime geçilmesi akademisyenlerin de bu çalışma modeli ile çalışmasına neden olmuştur. Model 6 Şubat Depremleri sonrası yeniden uygulamaya konulmuştur. Bu çalışmada Covid-19 Pandemisi sonrası kamu sektöründe çok sık kullanılan tele çalışma (uzaktan çalışma) yönteminin eğitim sektöründe akademisyenler tarafından algılanışını, olumlu ve olumsuz yönlerini, iş ve yaşam dengesine etkisini incelemek amaçlanmıştır. Uzaktan eğitim altyapısının olmaması sistemde sık sık sorunlar çıkmasına neden olmaktadır. Ayrıca bu çalışma modeli öğrenci ile akademisyen arasındaki etkileşimi olumsuz etkilemiştir. Teknolojik harcamaların artmasına neden olmuştur. İşin evde yapılması nedeniyle ev içi iş yükünü de arttırmıştır. Bazı akademisyenler ise özellikle doktora eğitim sürecinde sistemin etkin kullanılabileceğini düşünmektedir.

Anahtar Sözcükler: Esnek çalışma, tele çalışma, akademi, akademisyen, uzaktan çalışma, uzaktan eğitim.

¹ Prof. Dr., Ordu Üniversitesi, Ünye İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sebihakablay@gmail.com, ORCID No: 0000-0003-1292-684X

TELEWORKING EXPERIENCES IN ACADEMY: A QUALITATIVE STUDY

Abstract

Working out of the workplace with technological tools can generally be defined as teleworking. With the pandemic period, teleworking applications have increased. Teleworking, which was previously widely used in the private sector, has also been widely used in the public sector. Especially the transition to online education in universities has caused academicians to work with this working model. In this study, it is aimed to examine the perception of the teleworking (remote working) method, which is widely used in the public sector after the Covid-19 Pandemic, by academicians in the education sector, its positive and negative aspects, and its effect on work and life balance. The lack of distance education infrastructure often causes problems in the system. In addition, this study model negatively affected the interaction between the student and the academician. It has led to an increase in technological expenditures. Due to the fact that the work is done at home, it has also increased the domestic workload. Some academics think that the system can be used effectively, especially in the doctoral education process.

Keywords: Flexible working, teleworking, academy, academician, remote work, distance learning.

Giriş

Covid-19 Pandemisi özellikle başlangıç dönemlerinde bilinmezliği nedeniyle hayatın her alanını etkilemiş, bulaşı önlemek için çeşitli önlemler alınmıştır. Bu önlemlerin başında insanların bir araya gelmesini engellemek amacıyla çalışma hayatında kimi düzenlemelerin değiştirilmesi, esnetilmesi, esnek çalışma biçimlerine ya da sürelerine geçiş gelmektedir. Altmış beş yaş üstündeki bireyler, bağışıklık sistemi hassasiyeti ve kronik hastalığı olanlar içinse daha ileri önlemler ile sokağa çıkma kısıtlamalarına gidilmiştir. Bu grupta yer alan ve çalışma hayatında bulunan kişilerin kısıtlamalar nedeniyle çalışma hayatları, hatta günlük hayatları durmuş, evlerin içinde geçecek uzunca bir süreye katlanmak zorunda kalmışlardır. Kimi yaşamını idame ettirebilmek için başkasının yardımına gereksinim duymuştur. Özellikle teknoloji ile haşır neşir olmayan ve bu tip cihazları kullanım becerisi bulunmayan kişiler için sosyal destek çok önemli hale gelmiştir. Merkezi ya da yerel yönetimler bu yaş gruplarını desteklemek için çeşitli uygulamaları devreye sokmuştur. Alınan tüm önlemlere rağmen pandemi her türlü siyasal

rejimde ve tüm sosyoekonomik politikalarda önemli sarsıntılar yaratmıştır. Ancak pandemi tüm toplumsal kesimlerde aynı şekilde etki göstermemiş, neredeyse “sınıfsal bir ayrım” gözetmiştir. Neoliberal politikalarla aşman sosyal devletin pandeminin ağırlaştırdığı zorlukları aşmada sosyoekonomik yükü artmış (Selamoğlu, 2021:9), çalışanlar, alt-orta gelir grubundakiler bu salgından en fazla etkilenen kesim olmuştur. Hastalığın yayılımını engellemeye yönelik olarak ekonomik faaliyetlerde kısıtlama, sosyal izolasyon, fiziksel mesafe gibi uygulamalar; sosyal hayat ve ilişkilere etki ederken özellikle de düşük ücretli, güvencesiz ve vasıfsız işçileri daha fazla etkilemiş, eşitsizlikleri derinleştirmiştir (Kutlu, 2000; Urhan, 2021). Aslında Covid-19 Pandemisinin çalışanları bu kadar etkilemesinin en önemli nedeni yaklaşık 40 yıllık bir hegemonyaya sahip olan neoliberalizmin yarattığı eşitsizlikler, güvencesizlik ve otoriterleşmedir (Çelik ve Özdemir, 2021: 169). Bu gruplar savunmasız olup hayatta kalabilmeye ilişkin yegâne stratejileri bir işte çalışmak olduğundan etkiyi derinden hissetmişlerdir.

Çalışma hayatı da salgından etkilenmiş ve yeni düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Ancak herkesin birbirine bulaştırması çok kolay olan bu hastalık için evlere kapanmak bir elzem olmasına, belli nüfus gruplarına ciddi kısıtlamalar getirilmesine rağmen özellikle atölye ve fabrikalarda üretim yapması gereken çalışan grupları için riskler göze alınmış ve çok sayıda işçi bir arada çalışmaya zorlanmıştır. Komşuların, aile bireylerinin, öğrencilerin birbirine hastalığı bulaştırma olasılığı olmasına rağmen, konu çalışma olunca, çalışmanın uzaktan çalışmaya evrilemediği noktada, işçiler ve elbette özellikle sağlık çalışanları için riskler göze alınmıştır. Salgının dayattığı izolasyon gerekliliği nispeten daha korunaklı ve güvenceli çalışanları, hatta kamu çalışanlarını da etkilemiştir. Bu dönemde hem özel hem de kamu sektöründe önemli bir grup çalışan uzaktan ya da evden çalışma olarak tabir edilen bir çalışma biçimi ile çalışmaya başlamıştır. Bu çalışma biçimi işyerine gitmeden bazı işlerin evden yapılabilmesini olanaklı kılmıştır (Özveri, 2021: 334). Uzaktan çalışmanın veya evden çalışmanın çeşitli formları bulunmaktadır. Teknolojiyi yoğun kullanmadan üretim sürecini evden yönetmek mümkündür. Oysa pandemi döneminde uzaktan çalışma daha çok teknolojik araçlar ile gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmanın konusunu da işin yapılabilmesi için teknolojinin yoğun olarak kullanılmasını gerekli kılan tele çalışma oluşturmaktadır. Tele çalışma uzaktan çalışmanın bir formu olarak karşımıza çıkmaktadır. Covid-19 Pandemisi öncesinde de özellikle özel sektörde yaygın olarak kullanılan tele çalışma, pandemi sonrası kamu sektöründe de yaygınlaşmıştır. İlk ve orta dereceli okulların yanı sıra üniversite eğitiminin de uzaktan erişim modelleri

ile sağlanması eğitim sektöründe tele çalışma modelinin yaygın şekilde ve uzun süre kullanımını mümkün kılmıştır. Salgının yayılma hızının düşmesi ile birlikte yüzyüze eğitime geçilmiştir. Ancak 6 Şubat 2023 tarihinde Kahramanmaraş merkezli iki büyük depremin yarattığı yıkıcı etki sonrası merkezi yönetimin üniversite öğrencilerinin konakladığı yurtları depremzedeler için kullanmak istemesi nedeni ile uzaktan eğitime yeniden geçilmiş, sadece uygulamalı eğitim veren bazı bölümler yüzyüze eğitime devam etmiş, 3 Nisan 2023 tarihinde ise hibrit (yüzyüze ve çevrimiçi modelin birlikte uygulanması) modele geçilmiştir. Pandemi döneminde bu eğitim ve çalışma modelinin sık sık karşımıza çıkacağına ilişkin ipuçları bulunmakla beraber deprem olayı bu öngörünün doğruluğunu ispatlamıştır. Bu çalışma üniversitelerde tele çalışma modelinin yarattığı dönüşümü incelemeyi hedeflemektedir. Çalışmada üniversitelerde özellikle teknolojik altyapı farklılıkları ile teknolojik kaynaklar için akademisyenlere sağlanan olanakların tele çalışma yönteminin etkinliğini nasıl etkilediğini ortaya koymak amaçlanmıştır. Diğer yandan çalışma eyleminin evlere kayması ile evdeki iş yükündeki değişim, toplumsal cinsiyet temelli farklılıkların ortaya çıkıp çıkmadığını tespit etmek de bir diğer amaçtır. Bu çerçevede üniversitelerde hem yüzyüze hem de online eğitim-uzaktan eğitim-deneyimine sahip öğretim elemanları ile gerçekleştirilen niteliksel bir araştırmanın sonuçları aktarılacaktır.

1. Tele Çalışma

Esnek çalışma modelleri 1970'lerden itibaren yoğun bir tartışma yaratan ve uygulama alanı bulan, klasik çalışma modellerinden farklılaşan çalışma biçimleridir. Çalışma hayatında esneklik; sayısal, fonksiyonel/işlevsel (Atkinson, 1985: 11), ücret, taşeron esnekliği, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi gibi türlere ayrılmaktadır. Fonksiyonel esneklik çalışanların yeni yetenekler kazanmasını, birçok iş arasında hızlıca kayabilmeyi sağlamaktadır. Bu esneklik “mekanik, elektrik ve pnömatik işler” arasında kolayca hareket edebilen, birçok yeteneğe sahip işçiler yaratmakta ve kariyer/iş değiştirebilmeyi olanaklı kılmaktadır.² Sayısal esneklikte ise işgücü talebi doğrultusunda çalışma saatleri hızlı, ucuz ve kolayca arttırılarak ya da azaltılarak firmaların işgücü planlaması yapılmaktadır. Gereksinim duyulan işçi sayısı ile çalışan işçi sayısı denkleştirilmektedir.³ Esneklik açısından diğer bir uygulama ise çalışma sürelerinin esnekleştirilmesidir. Esnek kadro, değişken vardiya uygulamaları, çağrı üzerine çalışma bu yöntemde kullanılan esneklik araçlarıdır (Atkinson, 1985: 11). Ancak tüm bu esneklik

² Fonksiyonel esneklik konusunda ayrıntılı bilgi için Atkinson'a (1985) bakılabilir.

³ Sayısal esneklik konusunda ayrıntılı bilgi için Atkinson'a (1985), Yavuz'a (1995) bakılabilir.

uygulamaları İş Hukuku açısından iş güvencesini tırpanlayan sorunlu uygulamalardır. Küreselleşme ile birlikte sermayenin akışkan hale gelmesi, yatırım yapacağı alanlarda ticaretin önündeki engellerin kaldırılması, İş Hukuku uygulamaları gibi koruyucu politikaların terk edilmesi taleplerini yükseltmiştir. Özellikle çok uluslu şirketler arasındaki rekabetin artması, teknolojik değişimlerin üretime uygulanması, yatırımların; emeğin maliyetinin düşük, sosyal haklar ve sendikaların zayıf olduğu ülkelere kaydırılmasında esneklik son derece kolaylaştırıcı olmuştur (Kutal, 2011: 24; Kablay, 2021). Ayrıca üretim maliyetlerini düşürme ve rekabet edebilirlik çabalarına (Görücü, 2018: 285) paralel olarak istihdamın dışsallaştırılması, üretimin işyeri dışına taşınması sıklıkla tercih edilmiştir. İşsizlikle mücadelede esnek çalışma yöntemlerinin devletler tarafından özendirilmesi söz konusudur. İş piyasasına dahil olmakta zorluk yaşayan çeşitli gruplar da esnek çalışma biçimlerini tercih etmek zorunda kalmaktadır. Bazı çalışmalar, kadınlar gibi iş piyasasına girme zorluğu yaşayan gruplar açısından (kadınlar-engelliler- eski hükümlüler- öğrenciler vb.) esnek çalışmanın yeni istihdam stratejisi olduğu ileri sürülmektedir (Tilev, 2018; Berkün vd., 2015). Çalışanların bir kısmı da iş yaşamı ile aile yaşamı dengesini kurmak için bu çalışma biçimini tercih edebilmektedir.

Ülkemizde esneklik baskısı ile çıkarılan 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'na⁴ 2016 yılında 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun⁵ ile İş Yasasının 14. maddesinde değişiklik yapılarak “evde çalışma” ve “tele çalışma” yeni esnek çalışma modelleri olarak yasaya eklenmiştir. Bu düzenleme işçi statüsünde çalışanların esnek çalışma modellerini düzenlemeye yöneliktir. Evde çalışma genellikle tekstil, paketleme, halıcılık gibi el emeğine dayanan alanların yanı sıra bilgisayar veya diğer teknolojik cihazların kullanımı ile gerçekleşen çeviri, bilgisayar yazılımı ve programcılığı, mimarlık gibi alanlarda da gerçekleştirilmektedir (Çelik vd., 2019: 216). Teknolojik cihazlar ile gerçekleştirilen uzaktan çalışma tele çalışma olarak adlandırılmaktadır. 4857 sayılı Yasa 14/4. maddesinde uzaktan çalışmayı “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” olarak tanımlamaktadır (Çelik vd., 2019: 217; Süzek, 2019:266). İlgili maddeye 2016 yılında eklenen son fıkraya konuya ilişkin bir yönetmelik çıkartılacağı belirtmiş ancak yönetmelik uzaktan çalışma deneyiminin son derece yaygın kullanıldığı pandemi döneminin

⁴ 10/6/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmî Gazete.

⁵ 6/5/2016 tarih ve 6715 sayılı Resmî Gazete.

birinci yılının sonunda 10 Mart 2021'de⁶ ancak çıkarılabildiği. Evde çalışmaya ilişkin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu⁷ da 461-469. maddeler arasında ayrıntılı bir düzenleme getirmektedir.

Uzaktan çalışma ve tele çalışmaya ilişkin kamu görevlileri açısından ise ayrıntılı bir düzenleme bulunmamaktadır. Konuya ilişkin neredeyse tek düzenleme 2011 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun⁸ 100. maddesine eklenen fıkra hükmüdür (6111 sY⁹ 104. md ile). İlgili ek fıkra "Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür. Bu hususa ilişkin usul ve esaslar, Cumhurbaşkanınca belirlenir" şeklindeki düzenleme ile memurların da uzaktan çalışmasının önünü açmıştır. Pandemi döneminde sağlık sektörü hariç neredeyse tüm kamu sektöründe uzunca bir dönem yaygın olarak uzaktan çalışma ve elbette tele çalışma modeli kullanılmasına rağmen halen ayrıntılı bir düzenlemesi bulunmamaktadır. Üniversitelerdeki online eğitim sürecine ilişkin ise Yükseköğretim Kurulu (YÖK) çeşitli kararlar almıştır. Bu anlamda uzaktan çalışmaya ilişkin en ayrıntılı düzenlemenin bu alanda olduğu söylenebilir. Sağlık sektöründe ise tele tıp uygulamalarının önünü açan çeşitli girişimler bulunmaktadır.

Tele çalışmanın diğer istihdam biçimlerinden ayırt edici en önemli unsurları "teknoloji, mekân ve organizasyon"dur. İş, bu çalışma biçiminde işyeri dışından yerine getirilmektedir. Bu yer bir ev ya da başka bir yer olabilir. Ayrıca çalışma tamamen ya da kısmen bilgisayar, internet, elektronik posta ya da bilgi sistemleri gibi bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak yerine getirilir. Bu teknolojiler hem işin yapılması hem de işçinin işyeri ile iletişim kurması için gereklidir. İşverenin iş organizasyonuna katılım da bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla sağlanmaktadır. Ayrıca işin düzenli bir şekilde bu yöntemle yerine getirilmesi gerekmektedir. Ara sıra bu yöntemin kullanılması uzaktan çalışma olarak kabul edilmemektedir (Kandemir, 2011: 41-44; Çelik vd., 2019: 218-219). Tele çalışma kavramı ilk olarak 1973 yılında Nilles tarafından kullanılmış (Ölçer, 2004: 146, Kablay, 2021), 1970'lerde uzak mesafeli işyerlerine gidişi engellemek amacıyla eve yakın ofislerde çalışma şeklinde uygulanmış, sonrasında evde tele çalışmaya dönüşmüştür. Ev eksenli, yüksek mobil tipi, kısmi tele çalışma gibi çeşitleri olup (Görmüş,

⁶ 10/3/2021 tarih ve 31419 sayılı Resmî Gazete, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği.

⁷ 11/1/2011 tarih ve 27836 sayılı Resmî Gazete.

⁸ 14/7/1965 tarih ve 12056 sayılı Resmî Gazete.

⁹ 13/2/2011 tarih ve 27857 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete, Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.

2020; İncenacar, 2019). Amaç çalışanı işe getirmek değil, işi çalışana götürmektir. Bu model çalışma süresi esnekliği ile mekân esnekliğini birlikte sağlamaktadır (Ölçer, 2004). Çalışan işyeri dışında olsa da işverenin iş organizasyonu içindedir (Görücü, 2018: 286).

Tele çalışma yönteminde özellikle de eğitim sektöründe dört önemli faktör çalışmayı etkilemektedir. Bunlar; “kesintisiz elektrik, kesintisiz internet, tele çalışmaya uygun cihazların bulunması (bilgisayar, tablet, telefon vb.) ve evde uygun çalışma ortamı ile uzaktan erişimle çalışmak ya da okumak zorunda olan kişi sayısı”dır (Kablay, 2021: 15). Tele çalışmada çalışanların bilgisayar teknolojilerini kullanma becerisine sahip olmasının yanı sıra işveren tarafından sağlanmıyorsa bu cihazlara sahip olması da beklenmektedir. Elbette hizmetlerin bu yolla verilmesi hizmetten yararlananların da en azından internet ve sürekli elektrik alt yapısının, internet bağlantısı yapabileceği bir cihazının ve bu cihazları kullanma becerisinin olması gerekmektedir. Eğitim sektöründe uzaktan eğitime geçilmesi de çeşitli sorunları beraberinde getirmiştir. Eğitimi takip etmesi gereken ilk-orta ve üniversite öğrencilerinin sürekli elektrik, internet altyapısına ve cihaza sahip oldukları varsayılmıştır.

Literatürde esnek çalışma ve bir esnek çalışma türü olarak tele çalışmanın etkilerini inceleyen çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bazı çalışmalarda esnek çalışma modellerinin kurumların ve çalışanların değişen yapıya uyum sağlaması açısından olanak sağladığı (Doğrul ve Tekeli, 2010), işçi ve işveren arasında menfaat dengesi sağlanmasında rol oynadığı (Zeytinoglu, 2012), aileye daha fazla zaman ayrılabilirdiği (Belek, 2018) ileri sürülmektedir. Ancak aile ile geçirilen zamanın artmasının kimi zaman stresi artırdığı da ileri sürülmektedir (Baycık vd., 2021). Tele çalışma; yeni teknolojilerle çalışılırken desteği azalttığı, sosyal izolasyona neden olduğu, aynı zamanda insani gereksinimleri olan çalışanların duygularının göz ardı edildiği (Mann vd., 2000; Aksoy, 2012; İncenacar, 2019), işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından sorunlu olduğu (Berkün vd., 2015) noktasında da eleştiri almaktadır. Uzaktan tele çalışma özellikle işverenler açısından önemli maliyet kalemlerini azaltmaktadır. İş; işyerinden uzakta, evde, yolda, otelde, herhangi bir yerde yapılabilmektedir (Kandemir, 2011: 41). Literatürdeki kimi çalışmalar tele çalışmanın; işyerindeki işçi sayısının azaltılması, işyerlerinin küçültülmesi, kira, ofis mobilyaları, elektronik araçlar açısından maliyetleri azalttığına vurgu yapmaktadır (Kavi ve Koçak, 2010; Aksoy, 2012). Diğer yandan genel giderler (elektrik, su, yakıt, internet) de azalmakta, işin işyeri dışında yapılması nedeniyle iş riskleri de eve nakledilmektedir. İş kazaları sonucu verilebilecek tazminatlar açısından bir azalma söz konusu olmaktadır. Yeni

cihaz alımı ve onarım masrafları da azalmaktadır (Kablay, 2021). Aslında işveren açısından azalan maliyet kalemleri çalışana aktarılmaktadır (Tokol, 2003, İncenacar, 2019). Evde çalışma yapılması nedeniyle evdeki genel giderler (elektrik, su, internet, yakıt) ve mutfak masrafları artmaktadır. Üstelik işverenler kendi maliyetleri azalırken çalışanların maliyetlerinin artmasını telafi edecek ödemelerde bulunmamaktadır. Hatta kimi işverenler, işin gerçekleştirilmesi için gereken cihazlar için de ödeme yapmamakta ve cihaz sağlamamaktadırlar.

2. Kamuda Esneklik Uygulamaları

Neoliberal politikalar esneklik uygulamalarını yaygınlaştırırken özellikle katı bulunan İş Hukuku kurallarının esnekleştirilmesi yönünde etki yaratmıştır. Sermayenin yeni birikim alanları ihtiyacı bir süre sonra devletin örgütlendiği alanların da sermayeye açılmasını, devletin bu alanlardan çekilmesini beraberinde getirmiştir. Özelleştirmeler bu dönemde hızlanmış, sermaye devletin çekildiği alanlara girmiştir. Bu dönemde “minimal devlet” anlayışı ile özellikle endüstri ilişkileri sistemindeki devletin “işveren” rolünün azaltılması amaçlanmıştır. Süreçte sadece kamu kurumlarının özelleştirilmesi ile yetinilmemiş kamu hizmetlerinin pek çoğu piyasa konusu haline getirilmiştir. Yeni dönemde kamu hizmetlerinden yararlanmada “yurttaş” olmak yeterli gelmemiş yeni “müşteri”ler olan yurttaşların bu hizmetler için katılım payı ödemesi istenmiştir (Kablay, 2012; Kablay,2014). Esneklik uygulamaları da kamu sektörüne bu anlayış ile girmeye ve yerleşmeye başlamıştır.

Yeni Kamu Yönetimi yaklaşımı esnek üretim yöntemlerini kullanmış, özelleştirme, özerkleştirme, kamuda özel hukuk kurallarına benzer düzenlemeler, esnek istihdam ve taşeron kullanımını arttırmış, böylece “katı bürokratik uygulamalar” olarak görülen uygulamalardan vazgeçilmesinin önü açılmıştır (Saklı, 2013). Bu yaklaşım geleneksel kamu yönetimi uygulamalarını eleştirirken, geleneksel memur sistemini de “etkisizlik, verimsizlik ve problemlili olma” gerekçeleri ile eleştirmekte kamu çalışanlarının sayısının azaltılmasına ve sözleşmeli personel istihdamına vurgu yapmaktadır (Battaglio, 2010; Kablay, 2014).

Kamuda iş ilişkilerinde statü hukuku kuralları geçerli olduğundan daha katı düzenlemeler mevcuttur. Kadrolar, çalışanların hakları yasalarla düzenlenir. İşçi-işveren ilişkilerindeki gibi sözleşmelerle hak ve yükümlülükler düzenlenmez. Genel olarak da sürekli çalışanlar eliyle görevlerin yerine getirilmesi esastır. Bu durum kamu görevlilerinin daha güvenceli bir istihdam biçimine sahip olmasına neden olmaktadır. Ancak

Kamu Yönetimi anlayışındaki değişim kamudaki çalışma ilişkilerini de etkilemiş, personel rejimlerinde esnekleşme yaratmıştır. Bazı işlerin taşeron verilmesi, sözleşmeli personel istihdamı, farklı istihdam biçiminde çalışanların farklı hakları bu esnekliğin görünümleri olmuştur (Aslan, 2006; Kablay, 2021). Kamu hizmetlerinin asli ve sürekli görevliler eliyle görülmesi ilkesi aşınmış, istisnai olması gereken istihdam biçimleri asli hale gelmeye başlamıştır. Memurluk statüsündeki erime; alt düzey bürokraside taşeron çalıştırma ve geçici çalışma ile sağlanırken, üst düzey bürokraside sözleşmeli personel ile kadro karşılığı sözleşmelilik ile sağlanmıştır (Aslan, 2005). Kablay (2014) kamu sektöründeki esnekleşmenin dört şekilde gerçekleştiğini ifade etmektedir. İlk olarak özelleştirmeler yolu ile devletin işveren rolünün azaltılması söz konusudur. Diğer taşeronlaşmadır. Özellikle yardımcı işler maliyeti düşürmek için ihale ile taşeron devredilmektedir. Aslında bu şekilde kamu kurumu tamamen özelleştirilmemekte, üretmesi gereken çeşitli hizmetler özele devredilmektedir. Üçüncü esnekleşme türü kamu istihdam biçimlerindeki dönüşümdür. Geçici olması gereken sözleşmeli çalışma kamuda yerleşik hale getirilmektedir. Sonuncu esneklik türü ise ücret esnekliğidir. Özellikle performansa dayalı ödeme sistemleri ile ücret esnekliği sağlanmakta, kamu görevlilerinin rekabet temelinde ücretlerini arttırmalarının tek yolu daha fazla çalışma olmaktadır. Sağlık sektöründeki performansa dayalı döner sermaye primi ödemeleri, öğretmenler için uygulanan kurs ücretleri, ek ders ödemeleri, yine akademisyenler için uygulanan ek ders ve akademik teşvik uygulamaları birer ücret esnekliği uygulamasıdır.

Pandemi ile birlikte başka bir esnek uygulama daha kamu çalışanları için söz konusu olmuştur. Bu uzaktan çalışma şeklinde gerçekleşen tele çalışmadır. Pandemi döneminde kullanılan kademeli mesai uygulaması da bir esnek çalışma modelidir. Bulaş olasılığının olması çeşitli işlerin bilgisayar teknolojileri ile yapılması olanağından yararlanmayı gerekli kılmıştır. Tele çalışmanın en uzun kullanıldığı sektörlerden birisi eğitim sektörüdür. Pandemi döneminde bu çalışma biçiminin sıkça karşımıza çıkabileceği öngörüsü bulunmaktadır. 6 Şubat'ta yaşanan Kahramanmaraş merkezli iki büyük deprem ile bu öngörü gerçekleşmiş ve üniversitelerde yeniden online eğitime, yani tele çalışmaya geri dönmüştür. Bu durum bize göstermektedir ki çeşitli doğal afet ve kriz dönemlerinde bu çalışma biçimi sıkça karşımıza çıkacaktır.

3. Akademiye Tele Çalışma Deneyimleri: Alandan Notlar

3.1. Çalışmanın Amacı ve Yöntemi

Çalışmanın amacı Covid-19 Pandemisi sonrası kamu sektöründe çok sık kullanılan tele çalışma (uzaktan çalışma) yönteminin eğitim sektöründe akademisyenler tarafından algılanışını, olumlu ve olumsuz yönlerini, iş ve yaşam dengesine etkisini incelemektir. Covid-19 Pandemisi kamuda tele çalışma modelini yaygınlaştırmış, özellikle eğitim sektöründe can kurtaran gibi algılanmıştır. Araştırma tasarlanırken bu çalışma biçiminin çalışma ilişkilerinde önemli dönüşümlere yol açacağı ve sonraki dönemde de sık başvurulan bir çalışma modeli olacağı düşünülmüştür. 6 Şubat Depremleri sonrası yeniden uygulanmaya konulması bu düşünceyi kuvvetlendirmiştir.

Çalışma belli araştırma sorularını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bunlar;

- Tele çalışma yöntemi çalışma ilişkilerinde ve eğitim sürecinde nasıl bir değişim yaratmıştır?

- Kamuda tele çalışma yöntemi özellikle toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadın akademisyenlerin iş yükünün artmasına sebep olmuş mudur?

- Akademisyenler iş-yaşam dengesini sağlamak için ne gibi stratejiler geliştirmişlerdir?

- Bu çalışma modelinin çalışanlar tarafından olumlu ya da olumsuz algılanan yönleri nelerdir?

Araştırmada tele çalışma yöntemi ile çalışan akademisyenlerin yöntemle ilişkin düşüncelerini derinlikli olarak öğrenmek için niteliksel araştırma yöntemi tercih edilmiş, bu çerçevede yarı yapılandırılmış görüşme formu ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Saha çalışması öncesi Ordu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan etik onay belgesi¹⁰ alınmıştır. Araştırmanın evrenini yüzyüze ve tele çalışma deneyimi olan tüm akademik personel oluşturmaktadır. Çalışmanın sorularına yanıt bulabilmek amacıyla tabakalı örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem rastlantısal örnekleme yöntemine benzer şekilde eşit seçilme ilkesine dayanmaktadır. Ancak temsil yeteneği daha yüksek olan bir rastlantısal örnekleme yöntemidir. Bu yöntemde araştırma evreni türdeş bazı alt tabakalara ayrılarak örnek bu tabakalardan alınmak böylece örneğin temsil yeteneği artırılmakta ve örnek hacmi daraltılmaktadır (Güven, 2006: 145-

¹⁰ 2021-179 sayılı karar.

146). Çalışmaya karşılaştırma yapabilmeye olanakları açısından öncelikle hem yüzyüze hem de online eğitim tecrübesi olan akademisyenler dahil edilmiş, sadece yüzyüze veya sadece online eğitim tecrübesi olan akademisyenler örneklem grubuna alınmamıştır. Çalışmanın eve taşınması nedeniyle toplumsal cinsiyet rollerinin akademisyenler üzerindeki etkisini daha iyi anlayabilmek açısından ilk tabaka kriteri olarak cinsiyet değişkeni belirlenmiştir. Ayrıca medeni durum kriteri de göz önüne alınmış her cinsiyette bekâr ve evli akademisyenlerin olması amaçlanmıştır. Diğer bir tabakayı ise üniversitenin bulunduğu il oluşturmaktadır. Şöyle ki üniversitelerin teknik olanakları ve bulunulan il göre ulaşım gibi konuların çalışanlara etkisinin farklı olabilmesi nedeniyle çalışmaya büyük metropol, orta büyüklükte kentteki kampüs ve ilçe kampüsünde çalışan akademisyenler dahil edilmiştir. Belirli bir sayı hedeflenmemiş yanıtların tekrarlandığı noktada görüşmeler sonlandırılmıştır. Bu çerçevede 22 akademik personel ile görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerde unvan konusunda çeşitlilik sağlanmaya da çalışılmıştır. Unvana bağlı olarak gelirin, iş sorumluluklarının farklılaşması bu tercihin öncelikli nedenidir. Ayrıca araştırmacının da akademisyen olması nedeniyle sürece ilişkin gözlem tekniği de kullanılmıştır. Uzaktan çalışma deneyiminin gerçekleştiği dönemlerde (Pandemi ve 6 Şubat Depremleri) saha çalışması yürütüldüğünden görüşme için fakültelere gidildiği dönemde tabakaya uygun olarak rastlantısal olarak görüşme yapılacak akademik personel seçilmiştir. Bu araştırmanın en önemli sınırlılığıdır. Bu sınırlılığı aşmak amacıyla yönlendirmeler ile fakültelere sık gelmeyen akademisyenlerle dış mekanlarda da görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde ses kayıt cihazı kullanılmış, üç görüşmede ise görüşmecilerin talebiyle not tutulmuştur. Sonraki görüşmelerde ses kayıt cihazı kullanımına izin vermeyen akademisyenlerle not tutmanın zorluğu nedeniyle görüşme yapılmamıştır.

3.2. Çalışmaya Katılanların Sosyo-demografik ve İşe İlişkin Özellikleri

Çalışmaya katılan 22 görüşmecinin sosyodemografik özellikleri Tablo-1’de gösterilmiştir. Akademisyenlerden 13’ü kadın olup 9’u erkektir. Görüşmecilerden 15’i evli olup bunlardan 9’u kadın, 6’sı erkektir. Bekâr olan 7 görüşmecilerden 4’ü kadın, 3’ü ise erkektir. Görüşmecilerin 15’inin çocuğu bulunmaktadır. 8 kişinin eşi uzaktan çalışma yapan meslek grubundadır. Akademisyenler genellikle eş ve çocuklar şeklinde çekirdek aile ile yaşamaktadır. Ancak akademisyenlerden bekâr olan biri arkadaşları ile aynı evde kalmakta, 4’ü düzenli olarak anne veya babası ile yaşamakta, birinin üniversiteye giden yeğeni yanında kalmakta, birinin ise eşinin annesi arada sırada çocuk bakımına yardım için yanlarına gelmektedir. Normalde yalnız

yaşayan akademisyenlerden biri (Görüşmeci 22) pandemi döneminde 65 yaş üstü olan anne babasının evinde kaldığını ve bir yıl birlikte yaşadıklarını ifade etmiştir.

| Görüşmeci | Cinsiyet | Yaş | Medeni Durum | Çocuk Sahibi Olma | Eşin Mesleği | Evde Yaşayan Kişi Sayısı |
|--------------|----------|-----|--------------|--------------------|----------------------|--------------------------|
| Görüşmeci 1 | K | 38 | Evli | 2 (7-10 yaş) | Özel sektör Öğretmen | 4 Kişi -Eş ve Çocuklar |
| Görüşmeci 2 | K | 52 | Bekâr | Yok | Yok | Yalnız |
| Görüşmeci 3 | E | 40 | Bekâr | Yok | Yok | Yalnız |
| Görüşmeci 4 | K | 55 | Evli | 2 (7 yaşında ikiz) | Serbest Meslek | 4 kişi+anne |
| Görüşmeci 5 | K | 53 | Evli | 1 (19 yaş) | Emekli | 3 kişi+1 yeğen |
| Görüşmeci 6 | K | 33 | Evli | 1 (2,5 yaş) | Sosyal Çalışmacı | 3 kişi+ anne |
| Görüşmeci 7 | E | 38 | Evli | 1 (3 yaş) | Öğretmen | 3 kişi |
| Görüşmeci 8 | K | 42 | Bekâr | Yok | Yok | 3 kişi (arkadaşları) |
| Görüşmeci 9 | E | 39 | Evli | 2 (1,5-8 yaş) | Öğretmen | 4 kişi |
| Görüşmeci 10 | E | 39 | Evli | 1 (3,5 yaş) | Sağlık Teknisyeni | 3 kişi |
| Görüşmeci 11 | E | 38 | Evli | 2 (5-8 yaş) | Tıbbi Sekreter | 4 kişi +bezen anneanne |
| Görüşmeci 12 | K | 34 | Evli | 1 (10 aylık) | Akademisyen | Anne-baba-kızı 4 kişi |
| Görüşmeci 13 | E | 33 | Bekâr | Yok | Yok | Yalnız |
| Görüşmeci 14 | K | 42 | Bekâr | Yok | Yok | Yalnız |
| Görüşmeci 15 | K | 47 | Evli | 1 (12 yaş) | Akademisyen | 3 kişi |
| Görüşmeci 16 | K | 47 | Evli | 2 (7-13 yaş) | Hekim | 4 kişi |
| Görüşmeci 17 | E | 36 | Evli | 1 (8 yaş) | Akademisyen | 3 kişi |

| | | | | | | |
|--------------|---|----|-------|----------------|----------------|---|
| Görüşmeci 18 | K | 42 | Evli | 1 (8 yaş) | Akademisyen | 3 kişi |
| Görüşmeci 19 | E | 37 | Bekâr | Yok | Yok | Kendi+anne |
| Görüşmeci 20 | K | 43 | Evli | 2 (11-3,5 yaş) | Serbest Meslek | 4 kişi |
| Görüşmeci 21 | E | 47 | Evli | 1 (12) | Akademisyen | 3 kişi |
| Görüşmeci 22 | K | 48 | Bekâr | Yok | Yok | Yalnız+ Pandemide anne ve baba ile |

Tablo 1: Görüşmecilerin Sosyo-demografik Özellikleri

Akademisyenler çekirdek aile tipinde yaşamayı tercih etse de ailesel ya da bakım sorumluluğu nedeniyle yakın aile bireyleri ile birlikte yaşayabilmektedir. Aileler çocuk bakımı konusunda akademisyenlere sosyal destek sağlarken, bazı akademisyenler de yaşlı ebeveynlerin bakımını üstlenmektedir. Özellikle ailelerinden uzak yerde yaşayan ve bulunduğu ilde sosyal desteği olmayan akademisyenler pandemi döneminde bakım ve temizlik hizmetleri için ücretli emek de çalıştıramadıklarından zorlanmışlardır. Bu durumda, eşler birbirine sosyal destek vererek, zaman ve iş planlaması ile sorunları aşmaya çalışmışlardır. Sosyal destek yoksunluğu akademisyenler açısından kriz dönemlerinde daha da önemli hale gelmektedir.

Tablo- 2’de akademisyenlerin mesleki ve uzaktan çalışma deneyimlerine ilişkin çeşitli özellikler yer almaktadır. Çalışmaya katılanların 4’ü profesör, 9’u doçent, 4’ü doktor öğretim üyesi, 2’si doktor araştırma görevlisi, 3’ü öğretim görevlisidir. 6 Şubat Depremleri nedeniyle online ve hibrit eğitim kararı nedeniyle katılımcıların hepsinin hibrit eğitim deneyimi oluşmuştur. Ancak bu deneyim sınırlıdır. Araştırmanın sonuçlandırıldığı dönemde özellikle küçük yerleşim yerindeki fakültede çalışan akademisyenlerin hibrit modele alışmaya çalıştığı ve çeşitli sorunlar yaşadığı tespit edilmiştir. Bu akademisyenler derslere yüzyüze eğitim için kimsenin gelmediğini, fiilen hibrit değil online eğitim verdiklerini ifade etmişlerdir. Pandemi döneminde ise eğitimin tamamen online olduğu belirtilmiştir. Ancak metropolde çalışan akademisyenler pandemi döneminde de hibrit eğitim verdiklerini ifade ederken, orta büyüklükteki kentlerde çalışan akademisyenlerden uygulamalı eğitim veren bölümlerde çalışanlar hibrit eğitimi kullandıklarını ifade etmişlerdir. Akademisyenlerin bir bölümü kendilerinin yüksek lisans ve doktora eğitimleri esnasında online eğitimden faydalandıklarını ifade etmişlerdir. Akademisyenlerin ders deneyimleri 5 yıl ile 22 yıl arasında

değişmektedir. Pandemi döneminde üniversitelerin yanı sıra diğer ilk ve ortaöğretim kurumları da uzaktan eğitimde olduğundan ve çeşitli işyerlerinde uzaktan çalışma yapıldığından evde uzaktan eğitim ve çalışmada bulunan kişi sayısı sorulmuştur. Görüşmecilerden 10'u evde sadece kendilerinin uzaktan çalışma yaptığını, 1 kişi ev arkadaşları ile kendisinin, 2 kişi eşi ile kendisinin, 4 kişi kendisi ve çocuklarının, 5 kişi ise kendisinin, eşinin ve çocuklarının sürece tabi olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla görüşmecilerden 12'sinin evinde uzaktan eğitim ya da çalışma sürecinde olan başka kişiler de bulunmaktadır.

| Görüşmeci | Unvan | Akademi Yılı/ Ders Verme Yılı | Evde Uzaktan Eğitim ve Çalışan Kişiler | Evde Eğitim/Çalışma Sırasında Kullanılan Cihazlar ve Sayısı | Yeni Cihaz Alımı |
|-------------|-------------------------|--|--|--|---|
| Görüşmeci 1 | Doç. Dr. (Orta) | 8 yıl (6 yıl Öğr.) | Kendisi (Ders ve YL) Eşi | 2 Bilgisayar 1 Tablet (Eşi Fizik anlatıyor. Kalemli Tablet) | 1 Çizim Tableti |
| Görüşmeci 2 | Dr. Öğr. Üyesi (Orta) | 10 Yıl (18 Yıl Öğr.) | Tek | Dizüstü Bilgisayar | - |
| Görüşmeci 3 | Doç. Dr. (Metropol) | 15 yıl akademi 12 yıl ders | Tek | Dizüstü Bilgisayar | 1 Dizüstü Bilgisayar |
| Görüşmeci 4 | Prof. Dr. (Orta) | 11 yıl | Tek | Dizüstü Bilgisayar | - |
| Görüşmeci 5 | Prof. Dr. (Metropol) | 22 yıl | Kendi Çocuk | 2 Dizüstü Bilgisayar Cep telefonları Tablet | Tablet Cep telefonların ı yenilediler |
| Görüşmeci 6 | Dr. Ar. Gör. (Metropol) | 11 yıl akademi 4 yıl ders | Kendi | Dizüstü Bilgisayar Tablet | 1 Çizim Tableti |
| Görüşmeci 7 | Doç. Dr. (Metropol) | 11 yıl akademi 15 yıl ders (4 yıl öğretimlik) | Kendi Eşi (Ders-Doktora) | 2 Dizüstü Bilgisayar | - |
| Görüşmeci 8 | Prof. Dr. (Metropol) | 12 yıl akademi 11 yıl ders | Kendi Arkadaşı | 1 Dizüstü Bilgisayar | - |
| Görüşmeci 9 | Dr. Öğr. Üyesi (Küçük) | 8 yıl akademi 7 yıl ders | Kendi Eşi Çocuk | 2 Dizüstü Bilgisayar 1 Tablet | - |

Akademide Tele Çalışma Deneyimleri: Niteliksel Bir Çalışma

| | | | | | |
|--------------|---------------------------|------------------------------------|----------------------------|---|---|
| Görüşmeci 10 | Doç. Dr. (Küçük) | 7 yıl akademi 6 yıl ders | Tek | Dizüstü bilgisayar | - |
| Görüşmeci 11 | Dr. Öğr. Üyesi (Küçük) | 13 yıl akademi 13 yıl ders | Kendi ve 2 Çocuğu (3 kişi) | 1 Dizüstü bilgisayar Ders saatlerini ayarladılar. Bazen cep telefonu | Robot süpürge Kurutma makinesi |
| Görüşmeci 12 | Dr. Öğr. Üyesi (Küçük) | 12 yıl akademis yen-10 yıldır | Kendi | 1 Dizüstü bilgisayar 1 tablet | - |
| Görüşmeci 13 | Öğr. Gör (Küçük) | 9 yıl akademis yen 9 yıl ders | Kendi | 1 Dizüstü bilgisayar | - |
| Görüşmeci 14 | Öğr. Gör (Küçük) | 18 yıl akademis yen 18 yıl ders | Kendi | 1 Dizüstü bilgisayar Kamera Hoparlör | 1 Dizüstü Bilgisayar |
| Görüşmeci 15 | Doç. Dr. (Küçük) | 22 yıl akademis yen 14 yıl ders | Kendi Eşi Çocuk | 2 Dizüstü bilgisayar 1 masaüstü bilgisayar | 1 Dizüstü Bilgisayar |
| Görüşmeci 16 | Prof. Dr. (Küçük) | 26 yıl akademis yen 15 yıl | Kendi 2 Çocuk | 2 Dizüstü Bilgisayar Tablet | 1 Dizüstü Bilgisayar |
| Görüşmeci 17 | Doç. Dr. (Küçük) | 14 yıl akademis yen 7 yıl ders | Kendi Eşi Çocuk | 3 Dizüstü Bilgisayar 1 Yazçiz-Grafik Tableti | 1 Grafik Tableti 1 Dizüstü Bilgisayar Kamera |
| Görüşmeci 18 | Doç. Dr. (Küçük) | 18 yıl akademis yen 16 yıl ders | Kendi Eşi Çocuk | 3 Dizüstü Bilgisayar Tablet | 1 Dizüstü Bilgisayar Grafik Tableti Kurutma Makinesi Robot Süpürge |
| Görüşmeci 19 | Dr. Ar. Gör. (Küçük) | 14 yıl akademis yen 5 yıl ders | Kendi | 1 Dizüstü Bilgisayar | - |
| Görüşmeci 20 | Öğr. Görevlisi (Metropol) | 14 yıl akademis yen ve ders | Kendi Çocuk | 2 Dizüstü Bilgisayar 1 Tablet 1 Yazçiz Tableti | 1 Çizim Tableti |
| Görüşmeci 21 | Doç. Dr. (Küçük) | 16 yıl akademis yen 16 yıl ders | Kendi Eşi Çocuk | 2 Dizüstü Bilgisayar 1 Masaüstü Bilgisayar | 1 Dizüstü Bilgisayar |

| | | | | | |
|--------------|---------------------|---|-------|----------------------|---|
| Görüşmeci 22 | Doç. Dr. (Küçük) | 11 yıl akademis yen 11 yıl ders | Kendi | 1 Dizüstü Bilgisayar | 1 Dizüstü Bilgisayar Çaycı Büyük Ekran TV |
|--------------|---------------------|---|-------|----------------------|---|

Tablo 2: Tele Çalışma Deneyimi ve Teknolojik Altyapı Durumu

Evde uzaktan çalışma ve eğitim süreçlerine dahil olan kişilerin sayısının artması ev içi çalışma ve eğitim düzeni ile teknolojik aygıtları sağlama açısından sorun yaratabilmektedir. Bu nedenle görüşmecilere evde eğitim esnasında kullandıkları cihazlar ve sayıları sorulmuştur. Eşi ve çocuğu olanların neredeyse tamamının birden fazla dizüstü bilgisayar edinmek zorunda oldukları görülmektedir. Sadece bir görüşmeci (Görüşmeci 11) iki çocuğu ve kendisi uzaktan eğitim süreçlerinde olsa da tek bilgisayar ile süreci yürüttüğünü, bunu da ders saatlerini ayarlayarak yaptığını belirtmiştir. Görüşmecilerden 10'unun birden fazla dizüstü bilgisayarı vardır. Ayrıca tablet ve cep telefonu da süreçte kullanılmıştır. Görüşmecilerden bir kısmı yeni cihaz almak zorunda kaldığını ifade etmiştir. Özellikle matematiksel veya muhasebe içerikli derslerde akademisyenlerin görsel kullanmak, hesaplama ve çizim yapmak zorunda olması 3 görüşmecinin dizüstü bilgisayarının eğitim için yeterli gelmemesine ve grafik ya da yazçiz tableti adı verilen tabletleri almasına neden olmuştur. Diğer yandan 8 görüşmeci yeni dizüstü bilgisayar almak zorunda kalmıştır. Metropoldeki üniversitede yer alan akademisyenlerin bu gereksinimleri için üniversiteleri destek olurken diğer yerlerde akademisyenler bu sorunu kendileri çözmek zorunda kalmıştır.

Uzaktan eğitim ve tele çalışma süreçleri, çalışabilmek için yeni cihaz alımını gerekli kılmış, bu durum akademisyenlerin teknolojik harcamalarını arttırmıştır. Tele çalışma için alınan cihazlar döviz kuruna göre fiyatlandırıldığından son derece pahalı cihazlardır. Cihaz desteğinin kurum tarafından sağlanmaması ve çalışanın da yeni cihaz için bütçe ayıramaması durumunda eğitim vermede ve eğitimin niteliğinde önemli sorunlar yaşanabilmektedir. Cihaz sağlamak açısından metropolde yer alan üniversitelerde durum daha iyidir. Yapılan gözlemlerde de tespit edilmiştir ki metropoldeki üniversitelerde sınıflarda online ya da hibrit eğitim vermek için bilgisayarlar bulunmaktadır. Ayrıca çeşitli indekslerde yayın yapan akademisyenlere projeler dahilinde bilgisayar desteği sunulduğu da ifade edilmiştir (Görüşmeci 8). Bu üniversitelerde ana kampüste hem internet ağ bağlantısı hem de cihaz durumu daha iyidir. Oysa ilçe merkezindeki kampüs alanında internet ağ bağlantısının kötü olması, her sınıfta wifi olanağının ya da ethernet bağlantısının, bilgisayarın olmaması akademisyenleri özellikle hibrit eğitimde zorlamaktadır. Burada çalışan akademisyenler üniversite tarafından yeterli düzeyde dizüstü bilgisayar desteği verilmediğini, uzun

yıllardır bilgisayarların değiştirilmediğini, projelerden bilgisayar alımına da izin verilmediğini, bu nedenle kendilerinin cihaz sorununu çözmek durumunda kaldığını ifade etmiştir. Hatta sınıflarda internet altyapısının olmaması akademisyenlerin mobil ağları ile dersi vermelerine neden olmaktadır. Alt yapı sağlanmadan hibrit eğitime geçilmesi ve sınıflarda dersin hem yüzyüze hem de online anlatılmasının istenmesi akademisyenlerin yükünü ve stresini arttırmıştır. Teknolojik destek açısından akademisyenler arasında adaletsiz bir durum söz konusudur.

3.3. Akademide Tele Çalışmanın Çalışma Hayatına Etkileri

Akademisyenler uzaktan tele çalışmanın çeşitli zorlukları olduğundan söz etmişlerdir. Bunların başında özellikle matematiksel ya da uygulamalı ders anlatan akademisyenlerin süreçten olumsuz etkilenmesi gelmektedir. Bu akademisyenler öğrenciye ulaşabilmek için daha özellikli cihazlar almışlar, ders hazırlıkları uzamıştır. Diğer yandan üniversitelerin uzaktan eğitim modülündeki aksaklıklar veya yaşanan bölgedeki elektrik ve internet altyapısı da akademisyenleri dönem dönem zora sokmuş, bağlantı yapılamaması derslerin akşam ya da hafta sonlarına kaymasına ve mesainin yaşamın her dönemine yayılmasına neden olmuştur. Akademisyenlerden birisinin konuya ilişkin düşünceleri şu şekildedir:

“Aslında uzaktan eğitim biraz da güvencesiz çalışma, esnek bir çalışma düzenini getirdi. Dolayısıyla mesai kavramını tamamen ortadan kaldırdı...Elektrik problemi oldu, internet problemi oldu, bağlanamayan öğrenciler oldu... Esnek çalışmanın getirdiği bazı dezavantajlar da var. Sürekli bağlantı halindesiniz. Online çalışma dışında kendi yaptığınız işler de var. Sistem altyapısının güçlü olmaması da bizi çok zorladı...sistemin çökmesi hem bizi hem öğrencileri zorladı. Üniversite olarak daha fazla destek verilse fiziki şartlarımızı güçlendirmemiz iyi olurdu. Sürekli yüzyüze eğitimde tahtayı kullanıyorum, slayt kullanmadım. Tane tane işlemleri anlattım. Ama online dönemde buna olanağım olmadı. Bunun için yazıcı tabletinin bu sorunu çözebileceğini gördüm. Bunla ilgili uygulamaları satın aldım. Kendi sistemimi kurdum” (Görüşmeci 17, Erkek, Doçent).

Görüldüğü üzere sorunları da akademisyenler kendi başına çözmek zorunda kalmışlardır. Başka bir akademisyen ise esnek çalışmanın kendilerini banka ATM’lerine çevirdiğini ifade etmiştir. Sürekli hizmete hazır, yorulmayan/yorulmaması gereken, her sorunu çözen/çözmek durumunda olan akademisyenler söz konusudur.

“Pandemi döneminde 7/24 çalışan ATM’ler gibi olduk. Bitmeyen bir mesai söz konusuydu...dersleri hazırlamak da sorundu. Çünkü ben derslerimi tahtada anlatıyordum ve slaytlarım yoktu... sürekli birkaç ay slayt hazırlamak zorunda kaldım. Dersleri anlatırken yerel elektrik ve internet kesintileri, üniversitenin uzaktan eğitim sisteminin çökmesi, yapılamayan dersleri akşam ve hafta sonuna kaydırmama neden oldu. Dinlenebileceğim yegâne zamanlarda ya slayt hazırlamak ya da ders yapmak zorunda kaldım. Bir de artan toplantılar söz konusu oldu. Eskiden fiziksel olarak katılamacağım... eğitim, toplantı taleplerini reddediyordum. Ancak bu toplantıların da online olarak yapılıyor olması reddetme olanağını kısıtladı. Gerçekten de kendini tamamlayacağın bir zaman dilimi kalmadı. Bu çalışma düzeni öğrencide de alışkanlık yaptı. Günün her saatinde telefonda, sosyal medya hesaplarından, maillerden ilgili ilgisiz çok sayıda mesaj geldi. Üniversitenin öğrenciye desteği tam olmayınca öğrenciler de sürekli hocalara ulaşarak sorunu çözmeye çalıştı...sosyal yükümüzü de arttırdı” (Görüşmeci 22, Kadın, Doçent).

Akademisyenler açısından tele çalışmanın en önemli olumsuz yönünün ders yükünün fazla olması nedeniyle akademik performansı azaltmak olduğu literatürde dile getirilmektedir (Kanoğlu ve Sağlam, 2020). Online eğitimde sadece ders hazırlamak değil sınav yapmak da çeşitli zorlukları barındırmaktadır. Bir akademisyen hem ders hem de sınav hazırlamanın zorluklarından şu şekilde söz etmiştir:

“Benim için ders hazırlama süreci çok zor oldu. Sınavları yaparken ben normalde klasik soruları soruları. Ama sistem buna izin vermiyordu. Birkaç tane deneyeyim dedim...ben çizilmiş bir şablon verip onların taşıyabilecekleri böyle hesap isimlerini koysam dedim ama orada sorun çıktı ve çocuklar ara sınavda baya bir hezimete uğradı... Onun için de bir takım telafi ödevleri (vermem ve) değerlendirmem gerekti. Çünkü onların bilgilerini ölçemediğim için alamadılar o puanı” (Görüşmeci 20, Kadın, Öğr. Görevlisi).

Bekâr bir kadın akademisyen ise iş yükünün değişen yapısını aşağıdaki şekilde ifade etmektedir:

“İş yükü aynıydı ama iş yükünün niteliği değişti. Fiziksel olarak kalkıp hazırlanıp bir kuruma gitme, binaya gitme olayı kalktı. Sürekli bilgisayar başında bir durum ortaya çıktı. Daha önceden hiç uzaktan çalışma deneyimi(miz) olmadığı için bu teknolojiyi daha önce kullanmamıştık. Bu konuda üniversitenin bilgi işlem dairesi çok güzel ayrıntılı bir video hazırladı. Bakıldığında herkesin aşama aşama işlemleri yapması sağlandı...ödev yüklenmesi, evde sınav, kaynak ekleme sekmelerini de zaman içinde daha etkili anlayıp kullanabildik” (Görüşmeci 2, Kadın, Dr. Öğr. Üyesi).

Kanoğlu ve Sağlam (2020) çalışmalarında tele çalışmanın akademisyenler için daha rahat araştırma olanağı sağladığı, yayınlarına daha

fazla odaklandıkları, normalden daha fazla çalışabildikleri sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmada da özellikle bekâr erkek akademisyenlerin benzer şekilde evde çalışma ortamını kolay oluşturdukları, okula gitmemenin bazen avantaj olduğu ifade edilmiştir. Bu akademisyenlerden birisinin konuya ilişkin düşünceleri şu şekildedir:

“Evde pandemi dönemi 1,5 yıl sürdüğü için kendime bir çalışma ortamı yarattım ve düzenli bir çalışma hayatım oldu. Sunum dosyaları yükledim sisteme, sunum dosyalarının yeterli olmadığı noktada da destekleyici makale, kitap bölümü gibi şeyler ekledim. Yüzyüze eğitimde ise daha ziyade tahtayı kullandım. Sunum hazırlama ek bir zaman ve mesaiye neden oldu. Özellikle sınav dönemlerinde büyük sorunlar yaşadık...bağlantı sorunları oldu. Online sınav içindeki davranışları sorun olmuştü. Yazılımın getirmiş olduğu yük kaldırılmadığı için dersin kavranılmamasına neden oldu. Bu nedenle ben de sistemin daha az kullanıldığı hafta sonlarına ders koymak zorunda kaldım.” (Görüşmeci 19, Erkek, Dr. Ar. Gör).

Akademisyenlere iş ortamından uzaklaşmanın iş arkadaşları ile ilişkileri nasıl etkilediği de sorulmuştur. Genel olarak tele çalışmanın iş arkadaşları ile ilişkileri soğuttuğu, iletişimi zorlaştırdığı ifade edilmiş, arkadaşlık ilişkileri ve işyerinin özleildiği ifade edilmiştir. Ancak işyerinde problem yaşayan akademisyenler süreci olumlu olarak değerlendirmişler, sorun yaşadıkları kişileri görmemenin kendilerine iyi geldiğini ifade etmişlerdir. Literatürde yapılan kimi çalışmalar da benzer şekilde çalışma ortamındaki stres ve çatışma ortamından uzak kalmayı sağladığı için çalışanların ruhsal olarak rahat hissetmesine dikkat çekmektedir (Kanoğlu ve Sağlam, 2020). Konuya ilişkin bir akademisyenin açıklamaları aşağıdadır:

“Ben uzaktan çalışma modelini tercih ederim...Bölümde yaşadığım sıkıntılar nedeniyle online eğitimi tercih ediyorum. Esasında Covid oldukça üzücü seyretti ülkede. İnsanlar vefat ettiler falan. Ama ben şöyle düşündüm. Keşke bu Covid devam etmese, insanlar ölmese ve ben okula gitmesem. Çünkü okula yönelik ciddi bir uzaklaşma hissettim. Yaşadığım sorunlar buraya kendimi ait hissetmememe sebep oldu. Ve uzaklaştığım için gerçekten mutlu oldum...bu çalışma sistemi benim üzerimde olumlu bir etki yarattı” (Görüşmeci 12, Kadın, Dr. Öğr. Üyesi).

Görüldüğü üzere tele çalışma yöntemi akademisyenlerin çalışma hayatını her anlamda etkilemiştir. Hem günlük rutinler hem dersler hem de sınavlar bu değişimden payını almıştır. Özellikle teknik olanakların yeterli olmadığı, teknolojik cihazlar açısından desteklenmeyen akademisyenlerin sorunları daha da fazla olmuş, genelde bu sorunları tek başlarına çözmek zorunda

kalmışlardır. Tele çalışma, işi eve taşıdığından iş yaşam dengesini de etkilemiştir.

3.4. Tele Çalışmanın İş ve Aile Hayatına Etkileri

Esneklik iş-aile yaşamı dengesinin sağlanmasında alanların daraltılması ya da genişletilmesi konusunda olanak sağlamaktadır. Bireylerin kendi belirledikleri saatlerde çalışabilmesi iş ve aileyi ayıran sınırın da daha esnek olmasına neden olmaktadır. Bu aynı zamanda mekânsal esnekliği de sağlamaktadır (Clark, 2000: 757). Bireyin özellikle bakım sorumluluğunun olması durumunda esnek çalışma iş-aile yaşamı dengesinin sağlanmasını kolaylaştırmaktadır (Kablay, 2021; Aksoy, 2012). Ayrıca bakım için ücretli hizmet alınıyorsa bu maliyet unsuru da azalmakta (Kablay, 2021) ancak bakım emeği hane içinde verildiğinden hane içi iş yükü artmaktadır.

Tam kapanma önlemlerinin uygulandığı dönemde kreşlerin, okul öncesi bakım ve eğitim kurumlarının kapalı olması nedeniyle iş-aile yaşamı dengesinin sağlanmasında tele çalışmanın önemli bir kolaylık sağladığı ileri sürülmektedir (ILO, 2020). Ancak burada çocukların evde olmasının ve işin de evde yapılmasının yaratacağı bazı sorunlar göz ardı edilmektedir. Özellikle çocuğun küçük olması durumunda anne ya da babanın uzaktan eğitim verdiği esnada çocuğun ortamda bulunması ve gereksinimleri krizlere neden olabilmektedir. Ayrıca çocukların eğitimde olması durumunda, onların da uzaktan eğitim yapması, evde hem cihazlar hem de ev için düzen açısından düzenlemeleri gerekli kılmaktadır.

Çalışmadaki önemli merak noktalarından birisi tele çalışma yönteminin kadın akademisyenlerin toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle iş yükünü arttırıp arttırmadığıdır. Görüşmeler sonucu akademisyenler arasında toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün nadir olduğu tespit edilmiştir. Özellikle eşlerin ikisi de akademisyense ev işleri ortak yapılmakta, boş zamana göre işler devredilmektedir. Nadir olarak alışveriş ya da ev dışı işler konusunda erkekler daha fazla rol üstlenmektedir. Ancak ev, çocuk bakımı ile eğitimi konusunda genellikle eşitlikçi bir yaklaşım vardır. Dolayısıyla pandemi sonrası artan ev içi sorumluluklar sadece kadın akademisyenlerin değil erkek akademisyenlerin de yükünü arttırmıştır. Bu yükü baş edebilmek için akademisyenler çeşitli stratejiler uygulamışlardır. Akademisyenlere ev içi işleri nasıl paylaştıkları sorulmuştur. Eşitlikçi yaklaşımı erkek akademisyen şu şekilde ifade etmektedir:

“Ev işleri ortaktı. Çocuk bakımı ve dersler konusunda da ortak iş bölümü vardı. Okula bırakma ve alma işlerini ben yapıyordum. Derslerde de eşimle beraber hangimiz uygunsa o yardımcı oluyordu. Yemek yapma ortak, ev temizliği ortak

ya da yardımcı alıyorduk on beş günde bir. Bulaşık vb. ortak yapıyorduk. Çamaşır genelde eşimde idi. Online ders döneminde ütü yapmıyorduk. Pandemi öncesi ise herkes kendi ütüsünü yapıyordu. Alışverişi ortak yapıyorduk veya hızlı bir şey alınacaksa ben gidiyordum. Kasap alışverişini ben yaparım genelde. Temizlikte süpürgeyi de ben açarım genelde. Covid sonrası ise yardımcı alamadık. Ev temizliği de bize kaldı. Dışarıda yemek olayı bitti. Pandemi sonrası kızımız da evde olduğundan öğle yemeği de işin içine girdi. Biz öğlen atıştırarak idare ediyorduk. Pandemi yemek yapma, temizlik yükünü arttırdı. Başta market alışverişlerini sabunlu suyla temizliyorduk marketten bir şey gelmesin diye. Bu işi de genelde ben yaptım” (Görüşmeci 21, Erkek, Doçent).

Pandemi özellikle ev içi işler için yardımcı alan akademisyenleri daha çok etkilemiştir. Evde bakım hizmeti verilmesi gereken çocuk ya da dışarı çıkması yasak olan yaşlı grubu olduğunda yük artmıştır. Pandemi döneminde sokağa çıkma yasağına takılan 65 yaş üstü ebeveyni olan kadın akademisyen süreci şu şekilde açıklamıştır:

“Pandemi döneminde annemle babam 65 yaş üstünde olduğu ve dışarı çıkışları yasak olduğundan aileden de kimse yardımcı olamayacağı için onların yanında kalmaya başladım. Normalde kendi evimde küçük ve gündelik işleri ben yapar, ayda bir yardımcı kadın alırdım... Pandemi ile birlikte ananemle babamın yanına taşınmam bir anda evdeki iş yükümü sonsuz arttırdı. Bizimkilere sokağa çıkma yasağı olduğu için yüklü alışveriş yapmak ve bunları taşımak zorunda kaldım. Annem ve babamın raporlu ilaçları olduğu için bunları takip etmem, eczaneden almam gerekti. Üstelik onlara hastalık taşımamak için evden çıkış ve eve giriş tam bir seremoniye dönüştü. Pandeminin başlangıcında her eve girişimde düş almaya başladığım için derslere, ev işlerine, temizliğe zaman yetmez oldu. Çok bunaldım. Eve yardımcı alamadığımız için annemle işleri yaptık. Yemeği o yapıyordu... odadan çıktığımda da temizlik yaptık. Annemle babam sebze ve protein tüketsin diye değişik salatalar yapmaya çalıştım. Hatta akıma kapılarak ekmek de yapmaya çalıştım (gülüyor). Sonra alıştık sürece...Obsesyona doğru gidiyorduk yoksa. Ama iş yükü sadece ders anlatmada değil evde de vardı” (Görüşmeci 22, Kadın, Doçent).

Akademisyenlerden bekâr olanların tele çalışmaya ilişkin ev- aile hayatında yaşadıkları sorunlar evlilere göre daha azdır. Akademisyenlerin evli olması, bakıma gereksinim duyan anne-baba ya da çocuğun bulunması iş-aile yaşamı dengesi açısından büyük sorun yaratmıştır. Ayrıca evde uzaktan çalışan eşin ya da uzaktan eğitim alan çocuğun/çocukların olması sorunları arttırmıştır. En büyük sorun hanede sahip olunan cihaz sayısıdır. Aileler sorun yaşanmaması için çeşitli stratejiler üretmişlerdir. Bunlardan ilki yeni cihaz alarak hanede sürece dahil olan herkesin kolaylıkla eğitime katılabilmesidir.

İkinci strateji ise çocuğun bulunması durumunda çocuğun ders saatlerinde eşlerden birinin ders koymamasıdır. Zaman planlaması ile çocuğun dersi sırasında herhangi bir olumsuzluk olursa dersi olmayan ebeveyn çocuğa yardımcı olmaktadır. Ayrıca evde uzaktan eğitime tabi olan kişi sayısının artması odaların buna göre hazırlanması ve bölüşülmesine de neden olmuştur. Genellikle herkesin bir odayı çalışma veya eğitim odası yaptığı öğrenilmiştir. Bunda elbette akademisyenlerin ücretlerinin diğer memurlara göre daha iyi olması, çocuk sayısının fazla olmaması (görüşme yapılanlarda en fazla iki çocuk vardır), işleri nedeniyle zaten pek çoğunun bilgisayara sahip olması ve daha konforlu evlerde yaşamaları etkin olmuştur. Örneğin asgari ücretli bir çalışanın üç çocuğu söz konusu olduğunda ve evde bilgisayar, tablet, telefon olmadığına bu çocukların ders takibi televizyondan mümkün olabilmektedir. Akdedemeyenlerdeki genel sorun ise eşin de akademisyen ya da öğretmen olması durumunda ev içi düzeni sağlamaya yöneliktir. Konuya ilişkin bir akademisyen yaşadığı zorluğu belirtmiştir:

“Çocukların evde olması her şeyi değiştiriyor. Çocuklar evdeyken geceye bırakıyorsunuz ders hazırlığını. Mesaim uzadı. Önceden çocuklar okulda olduğu için derslerimi mesai saatinde hazırlayabiliyorken bunu yapamadım. Eşim işi nedeniyle şehir dışına sık çıktığı için çocukların eğitiminin ev içine dahil olması yükümü arttırdı...gece de çalışmama neden oldu” (Görüşmeci 20, Kadın, Öğr. Görevlisi).

Eşi de akademisyen olan ve bulunduğu ilde yakını olmayan başka bir kadın akademisyen de yaşadığı süreçten aşağıdaki şekilde söz etmiştir:

“Eşimle dönüşümle ders saatleri yaptık. Aile desteği yok, sosyal destek yok, çocuğu tek başına büyütüyoruz. Dolayısıyla bu anne babaya büyük iş düşürüyor. Eşit diyebileceğim şekilde işleri bölüştük. Covid sonrası da değişen bir şey olmadı iş bölümümünde. Ama biz iki birey olarak da zaman yönetiminde sorun yaşadık. Dersler azmış gibi görünüyordu ama bütün zamanınızı kaplıyordu. Sonra yemek yapmalıyım, diğer yeniden üretim süreçlerine girmeliyim. Evin temizliği...ilk başta bir adaptasyon sorunu oldu. Zaman yönetimini yapamadık, bir anda gün bitiyordu. Ama birlikte çözdük” (Görüşmeci 15, Kadın, Doçent).

Bekârlar için de ev içi işlerin artması sorundur. Özellikle kadın akademisyenler bu konudan şikâyet etmektedirler. Onlar da pandemi öncesi ev temizliği için yardımcı aldıklarını ifade etmekte, pandemi sonrası bu hizmeti alamamalarının yüklerini arttırdığını ifade etmektedirler (Görüşmeci 2, 14, 22). Bekâr erkek akademisyenler ise pandemi öncesi ev işleri için yardımcı çağırmadıklarını ifade etmişlerdir (Görüşmeci 3, 13, 19). Bekâr bir kadın akademisyenin ailesi de çalıştığı ilde olmadığından her şeyi kendinin yapmak zorunda olmasına ilişkin görüşleri şu şekildedir:

“Öncesinde yardımcı alıyordum ihtiyaç duyduğunda, cam silme, balkon yıkatma, perde, halı için. Pandemi döneminde ailemden kimsem de burada olmadığından kendim yaptım her şeyi. Banka, hastane, postane, sanayi işi (araba), servis işi her şey sana bakıyor” (Görüşmeci 2, Kadın, Dr. Öğr. Üyesi).

Bekâr erkek akademisyen de ev içi işlerin arttığını, bu nedenle bazı işlerin hızlıca yapılması zorunluluğu oluştuğunu ifade etmiştir:

“Evdeki işlere daha fazla zaman ayıramadım. Daha hızlı yapmak zorundaydım bazı şeyleri. O da tabii “üstünkörü” bir şekilde yapılmasına yol açtı” (Görüşmeci 19, Erkek, Dr. Ar. Gör).

Eşler ders saatlerini eğitim sürecinde bir çocuk olduğunda çocuğa göre ayarlamakta, çocuğun ders saatinde birisi boşta kalmaya özen göstermektedir. Bunun en önemli nedeni internet altyapısı veya sistem hatalarında müdahale edebilme gerekliliğidir. Çalışma düzeninin yanı sıra ev düzeni de buna göre ayarlanmaktadır. Konuya ilişkin bir akademisyenin görüşleri:

“Dersleri eşim ve ben farklı saatlerde yaptık ki sıkışma olmasın, internette sorun yaşamayalım diye. Kızım derse sabah dokuzda başlıyordu öğlen üçe dörde kadar sürüyordu. Kızımız kendi odasındaydı. Biz de aynı anda derse girebiliyorduk ama birimiz mutlaka dışarıda oluyordu, kızımızın eğitiminde bir aksaklık olursa diye. Biz de salon ve çalışma odasını paylaştık. (Hepiniz dersteysen kızınızın dersiyle ilgili bir sorun olduğunda ne yaptınız?)...Birimizden biri dersi durdurup, öğrencilerden izin isteyip hızlı bir şekilde sorunu çözüyorduk. Hızlı bir şekilde çözemiyorsak dersi tekrar etmek zorunda kalıyorduk” (Görüşmeci 21, Erkek, Doçent).

Büyük yaşta çocuğu olanlarda daha az problem yaşanmıştır. Pandemi döneminde üniversiteye hazırlanan 19 yaşında bir kızı olan akademisyenin ifadeleri:

“Ev 4 oda bir salon olduğu için kızımın ve benim ayrı bir çalışma ortamımız oldu. Ancak eşim de toplantılara katılmak durumunda kalıyordu. O da salonda giriyordu toplantıya. Çok ders saatini ayarlamaktan ziyade odaları ayarlıyorduk... Fakat cihazları yenilemek zorunda kaldık. Sınırsız olmasına rağmen internet zorlanmaya başladı. O noktada kota arttırdık mobil cihazlarda. Sınırsız erişimin de bir kotası varmış. Ev içinde sorun çıkmamasını böyle sağladık (Görüşmeci 5, Kadın, Profesör).

Evde arkadaşları ile kalan kadın akademisyen (Görüşmeci 8, Kadın, Profesör) odalar ayrı olduğundan ve herkesin kendi odasında çalışmasından dolayı süreçte problem yaşamadığını, temizlik yükünü birlikte çözdüklerini

ifade etmiştir. Akademisyenlerden evde kendi ve çocukları olanlar, eşleri uzaktan çalışmaya dahil olmayanların da süreçteki sorunlarla tek başına uğraşması gerekmiştir. Hem kendi ders yükleri hem çocukların (çocuk sayısının artması sorunu da büyümektedir) eğitim süreci yorucu olmuştur. Bu dönemde her şeyi hızlı yapma gerekliliği sağlık açısından zararlı birtakım eğilimlere de neden olmuştur. Akademisyenlerden birisi sürece ilişkin şu bilgiyi vermektedir.

“Ben mutfağa geçiyordum (ders için), kızım (5. sınıf öğrencisi idi) wifi salonda çektiği için çoğu zaman salonda girdi derslere. Çünkü onun çok uzun saatler dersi vardı. Sabahtan akşam beşe kadar o bilgisayar başında oturuyor, arada yemek yiyordu. Orada kötü bir beslenme düzenimiz de başladı. Çünkü ben derse girip çıkıyorum. O dönemde noodle tüketmeye başladık. Hızlı tüketime de geçmeye başladık. Yardımcımı çağıramadım. Oğlum çok küçüktü. Anaokulu seviyesindeydi. Onunla çok zorlandım. Başına (bilgisayarın) oturtturamıyordum...çocukların eğitimiyle ben ilgilenmek zorunda kaldım. Çünkü eşim sağlıklı olduğu için o saatlerde çalışıyordu. (Çocukların ders esnasında sorunu olduğunda ne yapıyordunuz?). Sesini kısıyordum (bilgisayarın)” (Görüşmeci 16, Kadın, Profesör).

Küçük çocuğu olan, eşi öğretmenlik yapan ve aynı zamanda doktora eğitimi alan erkek bir akademisyen ise sürece ilişkin şu değerlendirmeyi yapmıştır:

“Çok zor bir dönemdi...ayrı çalışma odamız yoktu... çocuk çalışmamı çok engelleyebiliyordu. Covid döneminde geçici süreyle kayınvalidemiz bizde kalmıştı. Benim derslerim daha esnek olduğu için genellikle eşimin çalışma saatine göre dersleri ayarlıyordum...eşim özel sektörde öğretmen olduğu için onun biraz daha katıydı... eşimin doktora dersleri de çok uzun sürüyordu, üç saat ders yapıyordu. O esnada ben çocuğu parka götürüyordum, içerde oyun oynayıp annesinden uzak tutmaya çalışıyordum. Sosyal desteğimiz hiç yoktu. Kayınvalidemiz bir süre bizde kaldı. Kızımız okul (kreş) başlayınca süreci biz idame ettirdik, destek almadık. Biz çocuğu uyuttuktan sonra çalışabiliyorduk saat ondan sonra. Benim doçentlik öncesi bir süreci ve yayınlarımı toparlamam gerekiyordu. Dolayısıyla bu süreç (doçentlik hazırlığı) biraz uzadı. Saat ondan sonraya kendi işlerimizi öteledik” (Görüşmeci 7, Erkek, Doçent).

3.5. Tele Çalışmanın Eğitime Etkileri

Pandemi döneminde tele çalışmanın en yaygın uygulandığı sektör eğitim sektörü olmuştur. Vaka sayılarının arttığı dönemde uzaktan eğitime geçilmiş, tele çalışma bir gereklilik halini almıştır. EBA TV, Zoom, diğer uzaktan eğitim ve toplantı modülleri eğitimde kullanılmış, online eğitim platformlarında

dersler yapılmış, ödevler verilmiş, ses ve kamera sistemleri ile eğitmeni ile öğrenci arasında iletişim kurulmaya çalışılmıştır. Ölçme değerlendirme de yine online sistemler ile gerçekleştirilmiştir (Kablay, 2021). Bu çalışma biçiminden çalışanların çoğu memnun değildir. Akademisyenlerin büyük çoğunluğu yüzyüze eğitimi çevrim içi eğitime tercih etmektedirler. Tele çalışmadaki en önemli sorun öğrenci ile “etkileşim” sorunu olarak dile getirilmiştir. Akademisyenlere evde uzaktan eğitim sürecinde en fazla zorlandıkları konular sorulmuştur. Özellikle tele çalışmaya uygun olmayan sistem hatalarının büyük sorun yarattığı ifade edilmiştir. Akademisyenlerden ikisinin konuya ilişkin düşünceleri şu şekildedir:

“Sistem kaynaklı sorunlar yaşadık. Sistemde kopmalar, sisteme girememek gibi. Dolayısıyla derse giremiyorduk, haftalık planlar değişmek zorunda kalıyordu üniversitenin online eğitim sistemindeki arızalar nedeniyle. Planlardaki bozulma çok etkiledi”. (Görüşmeci 21, Erkek, Doçent).

“Öğrenciye konuyu anlatmak çok daha zor oluyor, çok daha basitleştirmek zorunda kalıyorsunuz. Katılım çok düşüktü. Bazı öğrenciler köyde olduğu için internete bağlanamadı... Teknik olarak uzaktan eğitime hiç uygun değil okulun sistemi. Dersi bütün tahtayı çeken bir kamera ile fakültede anlatmak isterdim. Powerpoint yansıtmak uygun değil. Bu teknik imkânlarla olabilecek bir şey değil uzaktan eğitim. Geniş açılı, pikseli yüksek, tahtayı görebilecek bir kamera gerekli. Katılanlara (derse) dahi ulaşamadık. Ama derste öğrenciler de anlamadığını söylemedi. Yüzyüze iken öğrenciler anlamadığını söylüyordu ya da ben yüzlerine bakınca anlıyordum anlamadıklarını. Tekrar etmem gereken yerleri anlayabiliyordum yüzyüze eğitimde” (Görüşmeci 10, Erkek, Doçent).

Öğrencilerin derse katılım düzeyinin düşük olması diğer önemli bir sorundur:

“Eğitim açısından, öğrencilere ulaşım açısından çok sorun yaşadık. Çünkü öğrenciler derse çok az katılıyordu...online eğitimdeki sınıfta 10 kişiyi bulursak seviniyorduk. Öğrenciye ulaşamadığımızda...geri bildirim gelmediğinde eğitim tek yönlü oluyor. Daha fazla yoruluyorsunuz. Yoksa sınıf ortamında sorularla yanıtla hem siz daha aktif oluyorsunuz hem de sınıf içinde etkileşim olduğunda yükünüz azalıyordu. (Öğrencilerin derse girmeme nedenleri nelerdi?). Bir kısmının bilgisayarı yok, bir kısmı köylerde, kırsalda kalıyor. Bir kısmı da evin içi çok kalabalık olduğundan, tek göz odada, sobalı, herkesin oturduğu odadan katılamıyordu, katılmak istemiyordu. Katılsa bile cep telefonundan katılıyordu. Genelde mobilden katılanlar da hoparlör açmıyordu” (Görüşmeci 21, Erkek, Doçent).

Eğitim Fakültesinde çalışan bir akademisyen uygulama eğitimine ilişkin sıkıntılarını şu şekilde dile getirmiştir:

“Eğitim sisteminin yapısı tamamen yüzyüze eğitime göre ayarlandığı için başlangıçta bunun sıkıntısını yaşadık. Özellikle pandemi döneminde 4. sınıfta olup da öğretmenlik uygulaması dersine gitmek zorunda olan öğrencilerimiz uzaktan çok kısa sürelerle öğrencilere bağlanabildiler... Hem süre çok kısıtlı hem de çocukların doğal ortamındaki etkileşimini, birbiri ile, öğretmen ile iletişimini göremeden, seslerini duyamadan, yüzlerini göremeden öğretmenlik uygulamasını yapmış oldular ve çok büyük bir kazanımdan mahrum oldular” (Görüşmeci 2, Kadın, Dr. Öğr. Üyesi).

Bir başka akademisyen de eğitim sistemine ilişkin yaşadıklarını şu şekilde ifa etmiştir.

“Covid 19’da her şey evin içinde olacak şekilde organize edildiği için masabaşı olacak şekilde bu kısaltılmış bir süreci içeriyordu. İşin yapılış tarzında değişiklik oldu... herkesin bir anda online eğitimci sıfatına döndüğünü söyleyebilirim. En büyük zorluk bu online eğitime yönelik bir altyapının olmamasıydı. Bir de iş ortamı eve taşındığından bu zordu. Bir anda odana çocuk girebiliyor, kapıma güm güm vurabiliyor ya da kapı çalabiliyor, kargo geliyor ya da apartman görevlisi su (merdiven temizliği için) isteyebiliyor. O süreçler eğitim hayatının en zorlayıcı kısımlarıydı. Online eğitimin katılım derecesi yüzde 30’lardaydı. Bu süreç öğrenci hoca iletişimini kopardı” (Görüşmeci 9, Erkek, Dr. Öğr. Üyesi)

Uzaktan eğitim sürecindeki çalışma biçiminden memnun olan ve sistemi etkin şekilde kullanabilen bir akademisyen de sürece ilişkin şu şekilde bilgi vermiştir:

“Ben süreçte ders vermenin yanında ayrıca bir yüksek lisans eğitimine de başladım... Benim açımdan uzaktan çalışma sisteminden ben çok memnun kaldım. Verimliydi kendi adıma. Ofise git, hazırlan, tekrar gel, öyle bir koşuşturma olmadı. Bir de benim hamilelik ve bebek yetiştirme dönemime denk geldi, hamileliği rahat geçirdim... esnekliğe sahip olmak beni çok rahatlattı. Artı daha konforlu. Bazen yüzyüze eğitime giderken bilgisayarı götürüyorum, ses sistemi götürüyorum. Bazen sınıflarda hoparlör çalışmıyor, uzaktan kumanda olmuyor projektör için. Derse başlamak, teknolojik donanımı kurmak bir 5 dakikamı alıyor. Sonra onları tekrar toplamak vakit alıyor. Şimdi hem teknoloji ayağınızın altında, hemen ilgili videoyu bağlıyorum, sunumu açıyorum, grup çalışması yapabiliyorum” (Görüşmeci 1, Kadın, Doçent).

Altyapının düzgün çalışması verimliliği arttırmaktadır. Ayrıca akademisyenlerin bu eğitim sistemine alışkın olması, sistemle ilgili bilgi

sahibi ve değişik öğrenme modellerini sisteme uygulama becerisine sahip olmaları da bu çalışma sistemine olumlu yaklaşımı beraberinde getirmektedir. Akademisyenlerin yaşlarının tele çalışma sistemine ilişkin belirgin bir farklı yaklaşım yaratmadığı anlaşılmaktadır. Bunun nedeni zaten normal çalışma hayatlarında da bilgisayarı, sunum teknolojilerini kullanıyor olmak akademisyenlerin sürece uyum sağlamasını kolaylaştırmış, çalışana bağlı aksaklıkların ortaya çıkması engellenmiştir. Sorun genellikle elektrik, internet gibi altyapı ile üniversitelerin uzaktan eğitim sistemleri nedeniyle çıkmıştır. Bir diğer önemli sorun ise öğrencilerin derse düşük katılımıdır. Bir akademisyen öğrencilerle iletişimin genellikle not istemeye yönelik olduğunu ifade etmiştir (Görüşmeci 19, Erkek, Dr. Ar. Gör).

Akademisyenlerin bir kısmı uzaktan eğitimin özellikle lisansüstü eğitimde yararlı olduğunu ifade etmişlerdir (Görüşmeci 1, 2, 4, 18, 21). Ayrıca sistemin özellikle üniversite dışından jüri üyesi gerektiren sınavlarda bazı kolaylaştırıcı etkileri de bulunmaktadır. Üniversitelerin sadece jüri üyelerine otobüs yolculuğu karşılığını ödeme koşulu jüri bulunmasını zorlaştırmaktadır. Tele çalışma ile jürilerin hibrit oluşturulması uygulaması da yaygınlık kazanmış ve yerleşik hale gelmiştir. Bu da lisansüstü düzeyde online ya da hibrit sistemlerin avantajları olduğuna ilişkin görüşleri pekiştirmektedir. Görüşmecilerden birisinin konuya ilişkin değerlendirmesi şu şekildedir:

“Online eğitim özellikle yüksek lisans, doktora öğrencilerimiz için iyi oldu. Uzaktaki kentlerde olan öğrencilerin gelmelerine gerek kalmadı. Ayrıca politika gereği dışarıdan gelen hocalara bir ücret ödenerek jüri yapılması gerekiyor. Ama bu sınavlara yüksek lisans ya da doktora sınavlarına çok komik ücretler ödendiği için hocaları utana sıkıla davet ediyorduk. Online sistem olunca hocalarımızı davet ettiğimizde online katılıyorlar ve bu onlar için de bir avantaj oldu aslında. Bu üniversitenin de işine geldi, ücret ödememeye başladı. Şimdi hibrit olarak yapıyoruz sınavları. Bu sistem böyle devam edecek gibi de görünüyor. Onun dışında biz online sistemi seminerlerde, sempozyumlarda kullanarak öğrencilerimize farklı hocaları tanıtmaya fırsatımız oldu” (Görüşmeci 4, Kadın, Profesör).

Eğitim açısından tercih edilen model ağırlıklı olarak yüzyüze eğitimidir. Ancak lisansüstü eğitimde online eğitimin faydalı olduğu düşünülmektedir. Profesör olan görüşmecilerden biri (Görüşmeci 5) özellikle lisansüstü eğitimde online eğitimin kullanılabileceğini, şehir dışından gelen öğrencilerin yol ve konaklama masrafının azaltılacağını ifade etmiştir. Başka bir akademisyen ise (Görüşmeci 22) araştırma ve yazma deneyimi olan doktora öğrencileri için sistemin kullanılabilmesini ancak tezli yüksek lisans öğrencileri için uygun olmadığını ifade etmiştir. 6 Şubat Depremleri sonrası

lisansüstü öğrenciler için uygulamanın gereksiz olduğu, bu öğrencilerin genel olarak yurttan değil evde kaldığı ifade edilmiştir.

6 Şubat Depremleri sonrası alınan uzaktan eğitim kararı görüşmecilerin büyük çoğunluğu tarafından gereksiz olarak nitelenmiştir. Başka önlemlerin önce alınması gerektiği, pandemi döneminde zaten öğrencilerin süreçten koptuğu ve yeniden bir online eğitim ile özellikle 4. sınıf öğrencilerin büyük zarar gördüğü ifade edilmiştir. Karar alınırken uzun dönemli düşünmek ve altyapı olanaklarını değerlendirmek gerektiği düşünülmektedir. Pandemi döneminde Covid-19 hastalığının bilinmez bir hastalık olması, insandan insana çok kolay bulaşması, özellikle yaşlılar ile bağışıklık sistemi zayıf olanlarda ölümcül sonuçlar yaratması nedeniyle alınan kararın doğru olduğu ifade edilmiştir. Ancak 6 Şubat Depremlerinde böyle bir durumun olmadığı, ülkenin 11 kentinin yoğun olarak etkilendiği, oysa üniversite öğrencilerinin büyük bir çoğunluğunun İstanbul, Ankara, İzmir gibi üç metropol kentte bulunduğu, çoğunun depremden etkilenmediği, kararın sadece deprem bölgesi için değil tüm ülke için alınmasının “enkazı tüm yurda yaydığı” düşüncesi ağırlık kazanmıştır. Üniversitelerin geç açılması, deprem bölgesindeki öğrenciler için kayıt dondurma, başka üniversitelerde ücretsiz özel öğrencilik, online eğitim gibi modellerin denenebileceği ifade edilmiştir. Üniversite aynı zamanda sosyal ve kültürel bir çevre de olduğundan gençlerin elinden bu sosyal ortamın alınması genel olarak doğru bulunmamaktadır. Görüşmecilerden sadece ikisi bu konuda olumlu görüş bildirmiştir.

3.6. Tele Çalışmanın Olumlu ve Olumsuz Yönleri

Esnek çalışma modellerinin genellikle işletmelerin rekabet gücünü arttırdığı, teknolojik gelişmelere uyum sağlandığı, çalışanları zamanı esnek kullanma açısından olanak sağladığı (Demir ve Gergil, 2008: 72), verimlilik ve yaşam kalitesini arttırdığı, ofis-mekân tasarrufu sağladığı, iş ilişkilerinde esneklik sağladığı, devamsızlık oranlarını azalttığı (Alkan Meşhur, 2007; Görmüş, 2020) ileri sürülmektedir. Esneklik istihdamı artırma açısından sihirli bir değnek gibi sunulmaktadır. Özellikle iş piyasasında tam zamanlı iş bulma zorluğu yaşayan kadınlar, öğrenciler, engelliler, emekliler ve göçmenler gibi grupların iş piyasasına girişinin kolaylaştığı ifade edilmektedir (Ölçer, 2004; Tilev, 2018). Yapılan çalışmada da özellikle kadınların gebelik dönemleri ve doğum sonrası dönemlerinde tele çalışmanın tercih edilen bir yöntem olduğu tespit edilmiştir. Çünkü evde çalışma olanağının sağlanması gebelik öncesi ve sonrası alınacak izinleri, ücretsiz izin uygulamasını azaltmaktadır. Yüzyüze eğitimde devam edecek olsa belki de ücretsiz izin alması gerekecek kadın akademisyenler tele çalışma ile çalışmaya devam edebilmiş (Örneğin Görüşmeci 1), ders saatlerini ayarlama konusunda da bir esnekliğe sahip

olduklarını ifade etmişlerdir. Kanoğlu ve Sağlam'ın (2020) çalışmasında da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Esnek çalışma aile ile vakit geçirme olanağını arttırmanın yanı sıra küçük yaşta çocuğu olan annelerin çocuklarına daha fazla zaman ayırmasına olanak tanımaktadır. Yine Covid-19 Pandemisi döneminde kronik hastalığı olan ve özellikle korunması gereken kişilerin çalışması da tele çalışma ile mümkün olmuştur. Tele çalışma yolda kaybedilen süreler de engel olmaktadır (Kablay, 2021; Berkün vd., 2015). Bu çalışma biçiminin uygulanması Covid-19 pandemisi döneminde hastalık bulaş riskini azaltmakta, servis, dolmuş vb. kullanımı azaldığı için insanlar kendini daha fazla güvende hissetmiştir (Kanoğlu ve Sağlam, 2020). Görüşmelerde de derslerin esnek bir şekilde ayarlanabilmesi çalışanlar açısından önemli bir avantaj olarak değerlendirilmektedir. Özellikle de eşin de tele çalışma yapması durumunda genellikle esnek davranan ve çalışma zamanını farklılaştıran kişi akademisyen eş olmaktadır (Ör Görüşmeci 7). Tele çalışmanın genel olarak otonomi arzusunu karşılamakta elverişli olduğu literatürde de belirtilmektedir (Berkün vd, 2015).

Tele çalışmanın eğitim sisteminde uygulanmasının en önemli olumsuz etkisi öğrenci ile olan etkileşimin kopmasıdır. Ayrıca yüzyüze eğitim yönteminde tahtayı kullanan akademisyenlerin sunum yapma zorunluluğu ders hazırlıklarını uzatmıştır (Görüşmeci 20).

Tele çalışmanın hem çalışma nedeniyle teknolojik harcamaları arttırdığı hem de pandeminin yarattığı bulaş ortamı ve artan iş yükü nedeniyle ev için teknolojik cihazlara yatırım yapılmasını arttırdığı, bu nedenle bütçeye olumsuz etki etki ettiği ifade edilmiştir:

“Bilgisayar almak zorunda kaldık. İnternet gücünü artırdık, sınırsız yaptık” (Görüşmeci 21, Erkek, Doçent).

“Grafik tableti almak zorunda kaldım, bunların programlarını da kendim aldım. Kamera sistemi aldım ki gerekirse kamera ile dersi anlatayım” (Görüşmeci 17, Erkek, Doçent).

“Bir dizüstü bilgisayar, grafik tableti aldık dersler için. Ayrıca ev işleri için yardımcı alamadığımızdan ev işlerini kolaylaştırmak için kurutma makinesi ile robot süpürge aldık” (Görüşmeci 18, Kadın, Doçent). Aynı şekilde başka bir görüşmeci de (Görüşmeci 11) robot süpürge ve kurutma makinesi aldığını ifade etmiştir. Oysa aynı görüşmeci evde çocukları ile birlikte 3 kişi uzaktan eğitim sürecinde olmasına rağmen yeni bilgisayar almamış, ders saatlerini ayarlayarak tek bilgisayarı kullanmışlardır. Mevcut bilgisayarın uzaktan

eğitimde yetersiz kalması bazı akademisyenlerin bilgisayarını yenileme gerekliliği yaratmış, yeni masraflar ortaya çıkmıştır (Ör Görüşmeci 22).

Akademisyenlerden teknik, matematiksel ya da muhasebe dersleri verenler için yazıçizi/grafik tableti almak gereklilik olmuştur. Görüşmecilerden 5'i (Görüşmeci 1,6,17,18,20) bu tableti almak zorunda kaldığını ifade etmiştir.

Yapılan görüşmelerde artan harcamalar tele çalışmanın diğer bir olumsuz yönünü oluşturmaktadır. Teknolojik giderlerin yanı sıra akademisyenler; mutfak masrafları, elektrik, yakıt, su, internet, temizlik malzemesi giderlerinin arttığını ifade etmiştir. Sürekli evde olmak bu giderlerin artmasına neden olmuştur. Literatürde de belirtildiği gibi işverenin bu yöndeki maliyetleri azalırken çalışaninki artmaktadır (Tokol, 2003; Kavi ve Koçak, 2010; Aksoy, 2012; Kablay, 2021).

Pandemi döneminde evden çalışılması bazı harcamaların ise azalmasına neden olmuştur. Bu durum masraflar açısından olumlu karşılanmıştır. Genel olarak akademisyenlerin ulaşım giderleri azaltmıştır. Çalışanlar açısından trafikte geçirilen sürenin kısalması, işe geç kalma stresinin azalması önemli bir avantajdır (Kablay, 2021; Aksoy, 2012; Baycık vd., 2021). Ulaşım, özellikle küçük yerleşim yerinde çalışan ancak büyük yerleşim yerinde yaşamayı tercih edenler için önemli bir harcama kalemidir. Küçük kentte yaşayan ve çalışanlar açısından ise ulaşım önemli bir masraf değildir. Diğer bir azalan harcama kalemi giyimdir. Üniversiteye gidilmemesi, derslerin evden yürütülmesi kıyafet giderlerinde de bir azalma yaratmıştır. Görüşmeciler genelde eşofman ile ders yaptıklarını ifade etmiştir. Bu sonuç evde çalışma ile işçilerin yol ve kıyafet harcamalarının azaldığını ileri süren araştırmaların sonuçları ile örtüşmektedir (Koçak ve Kavi, 2010; Baycık vd., 2021). Ayrıca bazı kişisel bakım harcamaları (kuaför, berber, güzellik, spor, hobi harcamaları vb.) da süreçte azalmıştır (Kablay, 2021). Diğer bir azalan harcama kalemi de sosyal harcamalardır. Uzunca bir süre lokantalar, kafeler, sinema ve tiyatrolar kapalı olduğu için sosyal harcamalar azalmıştır. Pandemi döneminde eve temizlik hizmetleri için yardımcı çağrılmadığından buna ilişkin masraflar da azalmıştır.

Tele çalışma için daha fazla araç, bilgi, deneyim ve öz-disiplin gerekli olup (Biber ve Gürün Karatepe, 2023) uzun süre işyerinden ayrı çalışma çalışanların işinden soğumasına neden olurken kimi zaman da gereksiz olduğu hissiyatı yaratabilmiş, sürekli evde kalma insanların sıkılmasına (Kanoğlu ve Sağlam, 2020), işyerinden ayrı ve bağımsız çalışmanın sonucu olarak sosyal ve mesleki izolasyona (Kandemir, 2011) neden olmuştur. Baycık vd. (2021)

de araştırmalarında iř arkadaşları ile yüzyüze görüşmemenin dayanışmayı azalttığını, dinlenme sürelerine uyulmadığını, sürekli kamera ile “gözetlenmenin” baskı yarattığını tespit etmiştir. Ayrıca zorunlu olarak bu çalışma sistemine geçilmesi çalışanların önemli sorunlar yaşamasını arttırmıştır (Biber ve Gürün Karatepe, 2023). Tele çalışma evin işyeri haline gelmesine neden olduğundan özel hayata ilişkin sorunlar da yaratmaktadır. Ayrıca çalışırken özellikle kameranın ve hoparlörün açık olması kişisel alanın üçüncü kişiler tarafından izlenmesine neden olmuştur. İşin riskleri de eve taşınmakta, bu riske sadece çalışan değil evde yaşayan herkes maruz kalmaktadır. Evde uzaktan çalışan ya da uzaktan eğitim alan kişi sayısının fazla olması evde bu cihazlardan yayılan radyasyona sebep olmaktadır. İş güvencesinin diğer çalışanlara göre daha düşük olduğu da ileri sürülmektedir (Soysal, 2006).

Tele çalışmanın en olumsuz etkisi ise mesai kavramının olmamasıdır. Özellikle ev eksenli tele çalışmada çalışma süreleri işverenin iş yoğunluğuna bağlı taleplerine göre ayarlanabilmekte, çalışanın istekleri göz ardı edilebilmekte, normal çalışma sürelerini aşan, hatta gece dönemlerini kapsayan bir çalışmaya dönüşebilmektedir. İşveren talepleri doğrultusunda çalışma saatlerinin ayarlanması çalışma ve serbest zaman geçişlerinin belirsizleşmesine neden olabilmektedir (Erdayı, 2021). Günün her saati tele çalışma için uygundur. Akademik personel de ders saatlerine denk gelmesin diye toplantılarını özellikle akşam ya da hafta sonlarına koyabilmekte, yapılamayan derslerin telafisi serbest zamanlara kaydırılabilmektedir. Bu da kişilerin boş vakitlerine de el konulması anlamına gelmektedir.

Sonuç

Bilişim ve iletişim teknolojileri kullanılarak yapılan tele çalışma modeli Covid-19 Pandemisi sonrası yaygınlık kazanmıştır. Model özellikle eğitim sektöründe yaygın ve uzun süre kullanılmış, pandeminin hız kesmesi ile normal çalışma düzenine geçiştir. Ancak 6 Şubat Depremleri sonrası üniversitelerde uzaktan eğitime geçilmesiyle akademisyenler yeniden tele çalışma yöntemi ile çalışmaya başlamıştır. Tele çalışmanın akademideki algılanışı ve etkilerini anlamak için yapılan bu çalışmada genel olarak ülkenin, özeldede ise üniversitelerin tamamının henüz bu çalışmaya hazır olmadığı anlaşılmaktadır. En azından şartların uygun olmadığı yerlerde tüm ülkeyi kapsayan yaygın bir tele çalışma, uzaktan eğitim modeli hem çalışanlar hem de eğitim alanlar açısından çeşitli sorunları içinde barındırmaktadır. Çalışma hem metropol hem de orta büyüklükte ve küçük yerleşim yerlerindeki fakültelerde gerçekleştirildiğinden kurumlar arası, hatta aynı kurumda

fakülteler arasında da olanaklar açısından büyük farklılıklar olduğu görülmektedir. Ülkede elektrik kesintilerinin sık olması, internet alt yapısının yetersiz ve yavaş olması tele çalışma açısından önemli bir kısıt yaratmaktadır. Eğitim hakkı açısından ise özellikle kırsalda yaşayan öğrencilerin sisteme erişememesi eğitim hakkına erişimi kısıtlamaktadır. Üniversite öğrencilerine yeterli cihaz ve internet desteğinin sağlanmaması uzaktan eğitimdeki en önemli sorunlardandır. Çünkü akademisyenler uzaktan eğitimde öğrencilerin büyük bölümünün derse katılmadığını ifade etmektedir.

Eğitim açısından diğer bir sorun ise akademisyenlerin öğrencilerle etkileşim sağlayamamasıdır. Derslere katılımın düşük olması, katılan öğrencilerin de genelde kamera ve mikrofon kullanmaması öğrencilerle akademisyenler arasındaki iletişimi güçleştirmektedir. Derslerin anlaşılıp anlaşılmadığına dair geri bildirim olanağı çok azdır. Tele çalışma öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimi açısından olumsuz sonuç yaratmaktadır.

Çalışma ilişkilerinde ise hem olumlu hem de olumsuz etkiler söz konusudur. Akademisyenler en önemli sıkıntıyı öğrenciler gibi alt yapı açısından hissetmişlerdir. Ancak sadece elektrik ve internet bağlantısı akademisyenler açısından yetersiz değildir. Bilgisayar, kamera, mikrofon, çizim tableti gibi cihazların varlığı da çok önemlidir. Akademisyenlerin önemli bir kısmı tele çalışma nedeniyle yeni bilgisayar almak zorunda kalmıştır. Bilgisayar desteğinin üniversiteler tarafından sağlanmaması akademisyenler açısından bir maliyet unsuru oluşturmuştur. Özellikle evde başka tele çalışma yapan ya da uzaktan eğitim sürecinde olan aile bireyinin olması yeni cihaz almayı zorunlu kılmıştır.

Çalışanlar açısından uzaktan çalışma işyeri arkadaşları ile iletişimi güçleştirmiştir. Ancak bu çalışma yöntemini işyerinde problem yaşayan kişiler tercih etmişlerdir. Ayrıca gebelik, küçük çocuk sahibi olma, kronik hastalığın varlığı, işyerine uzak bir yerde oturma gibi durumlar tele çalışmaya olumlu yaklaşımı da beraberinde getirmektedir. Çalışmanın önemli sorularından birisi tele çalışmanın özellikle toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadın akademisyenlerin iş yükünü arttırıp arttırmadığı noktasındadır. Çalışmada akademisyenlerde belki de eğitim seviyeleri ve genellikle ailelerin sosyal desteklerinden uzak olma nedeniyle belirgin bir toplumsal cinsiyet rolü olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla tele çalışma ile işin evde yapılıyor olması özel olarak kadınların iş yükünü arttırmamıştır. Ancak tüm gruplarda özellikle küçük ya da eğitim çağındaki çocuk varlığı hem erkek hem kadın akademisyenlerin iş yükünü arttırmıştır. İş-aile yaşamı dengesini sağlamak açısından akademisyenler zaman esnekliğini kullanmışlardır. Uzaktan çalışma yapan eşlerden diğerinin akademisyen olmaması durumunda zaman

esnekliğini yapan genellikle akademisyenlerdir. Evde cihaz sayısının yetersiz olması durumunda ders saatleri, eşin çalışma saatine göre ayarlanmakta bazen akşam ya da hafta sonlarına kayabilmektedir. Tele çalışma bu anlamda mesainin uzamasına neden olmuştur. Akademisyenler zaten akşam ya da hafta sonu saatlerinde bilimsel çalışmalar yapmakta, makaleler yazmakta, sınav kâğıdı ya da ödev, tez okumaktadır. Ancak tele çalışma derslerin de bu sürelere kaymasına neden olmuştur. Akademik açısından kendi çalışmaları için üretim yapma süreci zorlaşmıştır. Ayrıca ev işleri ya da bakım hizmeti için ücretli hizmet alınamaması akademisyenlerin iş yükünü de arttırmıştır. Bu noktada akademisyenlerin bir kısmının hayatı kolaylaştıracak temizlik robotu, kurutma makinesi, çay makinesi gibi ev teknolojilerine de başvurması söz konusu olmuştur.

Tele çalışma işverenin işyerinde yükleneceği elektrik, su, yakıt, internet, yemek gibi bazı maliyetlerin çalışana yüklenmesine neden olmuş, akademisyenlerin bu kalemlerdeki harcamaları artmıştır. Dönemin özelliği nedeniyle mutfak, temizlik ürünü harcamalarında da bir artış söz konusudur. Ancak ulaşım, giyim, sosyal veya kişisel bakım harcamalarında bir azalma söz konusudur.

6 Şubat depremleri sonrası uzaktan eğitim kararının alınması akademisyenler açısından onaylanmamaktadır. Kararın hızlı alındığı, başka çözüm yolları denenmesi gerektiği ifade edilmektedir. Ayrıca hızlı bir şekilde hibrit eğitime geçilmesi de sorun yaratmıştır. Çünkü özellikle küçük yerleşim yerlerinde tüm sınıflarda internet bağlantısı ve bilgisayar bulunmamaktadır. Akademisyenler kendi kotaları ile cihazlarını taşıyarak dersleri yapmaktadırlar. Üniversiteler arasında bu anlamda bir fırsat eşitsizliği söz konusudur. Küçük yerleşim yerlerindeki akademisyenler sorunlarla baş başa bırakıldıklarını düşünmekte, kendi çözümlerini üretmeye çalışmaktadırlar. Süreçte, akademisyenler bilimsel bilgi üretme fonksiyonundan feragat etmekte, öğretmene dönüşmektedirler.

Tele çalışma yönteminin uygulanabilmesi pek çok olanağı sağlasa da teknolojik alt yapı ve donanım sağlanmadan genele yayılması çalışanlar ve hizmetten faydalananlar açısından sorun yaratmaktadır.

Kaynakça

- Aksoy, Beyhan (2012), “Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri”, Ege Akademik Bakış, 12(3), s. 401-413.
- Alkan-Meşhur, H. Filiz (2007), “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, Akademik Bilişim 07-IX Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, 2 Şubat 2007, (Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi), s. 265-272.
- Aslan, Onur Ender (2005), Kamu Personel Rejimi Statü Hukukundan Esnekliğe, (Ankara: TODAİE).
- Aslan, Onur Ender (2006), Kamu Personel Rejiminin Anayasal İlkeleri Tarihi ve Toplumsal Temelleri, (Ankara: TODAİE).
- Atkinson, John (1985), Flexibility, Uncertainty and Man Power Management, (Brighton, UK: The Institute for Employment Studies University of Sussex).
- Aydın, Yılmaz ve Yıldırım, H. Okan (2021), “Covid-19 Pandemi Sürecinde Artan Uzaktan Çalışmanın Tarihsel, Hukuki ve Ekonomik Boyutu”, International Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences, 7 (45), s. 1902-1911.
- Battaglio, R. Paul (2010), “Public Service Reform and Motivation: Evidence from an Employment At-Will Environment”, Review of Public Personnel Administration, 30 (3), s. 341-363.
- Baycık, Gaye, Doğan, Sevil, Dulay Yangın, Dilek ve Yay, Oğuzhan (2021), “Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler”, Çalışma ve Toplum, (3), s. 1683-1727.
- Belek, İlker (2018), Esnek Üretim Derin Sömürü, (İstanbul: Yazılama Yayınevi).
- Berkün, Sanem, Dilbaz-Alcahan, Nur ve Ataklı-Yavuz, Ruya (2015), “Kadın İstihdamını Artırmada Alternatif Bir Değerlendirme: Evde Çalışma”, IAAOJ (International Anatolia Online Journal Social Sciences Journal, 2 (2), s. 43-61.
- Biber, Öznur ve Gürün-Karatepe, Seçil (2023), “Covid-19 Pandemisi ile Birlikte Uzaktan Çalışma Modelinin Olumlu ve Olumsuz Sonuçlarının Değerlendirilmesi”, İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi, 3 (1), s. 41-47.
- Clark, Sue Campbell (2000), “Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance”, Human Relations, 53(6), s. 747-770.
- Çelik, Aziz ve Özdemir Furkan (2021), “Türkiye’de Covid-19 ile Mücadele ve Sosyal Politika: Sosyal Diyalog ile İşsizlik, İstihdam ve Gelir Destekleri Açısından Bir Değerlendirme”, Urhan Betül, Öztürk, M. Onat, Durmaz,

- Orkun Saip (Ed.), Covid-19 ve Türkiye’de Sosyal Politika, (İstanbul: Sarmal Kitabevi): 167-217.
- Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen ve Canbolat Talat (2019). İş Hukuku Dersleri, (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım).
- Demir, Fevzi ve Gerşil, Gülşen (2008), “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (16), s. 68-89.
- Doğrul, Burcu Şefika ve Teleki, Seda (2010), “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2 (2), s. 11-18.
- Erday, A. Utku (2021), “İşyeri Dışında Bir Esnek Çalışma Modeli Olarak Ev Eksenli Tele Çalışma: Beklentiler ve Sorunlu Alanlar”, Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(41), s. 1211-1246.
- Görmüş, Ayhan (2020), “Kovid-19 Pandemisi Döneminde Sosyal Mesafeli Çalışma Biçimi: Tele Çalışma”, Turkish Studies, 15(4), s. 481-496.
- Görücü, İbrahim (2018), “Tele Çalışma (Evden Çalışma)”, Kürşad Özdaşlı vd. (Ed), Sosyal Beşerî ve İdari Bilimler Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar 2, (New York-Ankara: Gece Kitaplığı): 285-306.
- Güven, Sami (2006), Toplumbiliminde Araştırma Yöntemleri, (Bursa: Ezgi Kitabevi). International Labour Organization (ILO) (2020). Teleworking During The Covid-19 Pandemic and Beyond A Practical Guide. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf (10/04/2023).
- İncenacar, Tuğba (2019), “Tele Çalışma ve Ortaya Çıkan Sorunların Çalışanlar Üzerindeki Etkisi”, 3. International EMI Entrepreneurship&Social Sciences Congress, 28-30 Haziran, Lefkoşa.
- Kablay, Sebiha (2012), “Teacher Employment Under Neoliberalizm: The Case of Turkey”. Ginsburg Mark (Ed). Preparation, Practice, and Politics of Teacher, (Rotterdam: Sende Publisher): 161-173.
- Kablay, Sebiha (2014), “Kamu İstihdamındaki Esnekleşmeye 4B Örneğinden Bakış”, Müftüoğlu Özgür, Koşar Arif (Ed). Türkiye’de Esnek Çalışma, (İstanbul: Evrensel Kültür Kitaplığı): 158-184.
- Kablay, Sebiha (2021), “Kamuda Yeni Esnek Çalışma Biçimleri ve Covid-19”, Fisceconomia International Congress on Social Sciences. 7th-8th May 2021 Virtual Mode.

- Kandemir, Murat (2011). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*. (İstanbul: Legal).
- Kanoğlu, Mehmet Fatih ve Sağlam, Kübra (2020), “Covid-19 Pandemi Döneminde Akademik ve İdari Personelin Esnek Çalışma Sistemine İlişkin Görüşleri”, Ankara International Congress on Scientific Research-III, 2-4 Ekim, Ankara.
- Koçak, Orhan ve Kavi, Ersin (2010), “Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu”, *Sosyal Siyaset Dergisi*, 59(2), s. 69-88.
- Kutal, Gülten (2011). “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Mecmuası*, 55 (1), s. 23-43.
- Kutlu, Denizcan (2020). “Covid-19 Salgınında Türkiye’de Yoksullaşma Dinamikleri ve Sosyal Yardımlar”, *Çalışma Ortamı*, 164, s. 33-36
- Mann, Sandi, Varey, Richard ve Button Wendy (2000), “An exploration of the Emotional Impact of Tele-Working via Computer-Mediated Communication”, *Journal of Managerial Psychology*, 15 (7), s. 668-690.
- Ölçer, Ferit (2004), *Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi*”, *Öneri Dergisi*, 6(22), s. 145-165.
- Özveri, Murat (2021), “Evden Çalışma ve Erişilememe Hali”, Urhan Betül, Öztürk, M. Onat, Durmaz, Orkun Saip (Ed.), *Covid-19 ve Türkiye’de Sosyal Politika*, (İstanbul: Sarmal Kitabevi): 333-377.
- Saklı, Ali Rıza (2013), “Fordizmden Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerinde Etkileri”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (44), s. 107-131.
- Selamoğlu, Ahmet (2021), “Sunuş”, Urhan Betül, Öztürk, M. Onat, Durmaz, Orkun Saip (Ed.), *Covid-19 ve Türkiye’de Sosyal Politika*, (İstanbul: Sarmal Kitabevi): 9-14.
- Soysal, Tamer (2006), “Tele Çalışma”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (9), s. 133-165.
- Süzek, Sarper (2019), *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım).
- Tilev, Figen (2018), “Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı”, *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2 (2), s. 121-150.
- Tokol, Aysen (2003), “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(2), s. 116-141.
- Urhan, Gülcan (2021), “Covid-19 Salgını Sürecinde Sosyal Yardımlar ve Sosyal Korumada Yeni Eğilimler”.
- Urhan Betül, Öztürk, M. Onat, Durmaz, Orkun Saip (Ed.), *Covid-19 ve Türkiye’de Sosyal Politika*, (İstanbul: Sarmal Kitabevi): 119-165

- Yavuz, Arif (1995), *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, (Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası).
- Zeytinoğlu, Emin (2012), “Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (22), s. 157-175.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 14/7/1965 tarih ve 12056 sayılı Resmî Gazete.
- 4857 Sayılı İş Kanunu, 10/6/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmî Gazete.
- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 11/1/2011 tarih ve 27836 sayılı Resmî Gazete.
- 6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 13/2/2011 tarih ve 27857 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete.
- 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 6/5/2016 tarih ve 6715 sayılı Resmî Gazete.
- Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, 10/3/2021 tarih ve 31419 sayılı Resmî Gazete.