

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE EVDEN ÇALIŞMA:
ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şeyma ACAR

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU

MAYIS – 2021

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE EVDEN ÇALIŞMA:
ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şeyma ACAR

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

“Bu tez sınavı 30/06/2021 tarihinde online olarak yapılmış olup aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI
Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU	BAŞARILI
Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP	BAŞARILI
Doç. Dr. Bora YENİHAN	BAŞARILI



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Şeyma ACAR
Öğrenci Numarası	:	Y196005022
Enstitü Anabilim Dalı	:	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı	:	Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset
Programı	:	<input type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE EVDEN ÇALIŞMA: ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA
Benzerlik Oranı	:	%12

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

...../...../20.....
Öğrenci İmza

Sakarya Üniversitesi Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

...../...../20.....
Öğrenci İmza

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı:
Tarih:
İmza:

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu
Onayı

ÖNSÖZ

Tez sürecinin ilerleyişinde bilgi ve deneyimleriyle çalışmama katkı sağlayan başta danışman hocam Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU'na, öğrencisi olduğum, yetişmemde katkısı olan tüm hocalarıma teşekkürlerimi ve saygılarımı sunmayı bir borç bilirim. Dostluklarıyla, bilgileriyle ve en önemlisi destekleriyle çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen yüksek lisans arkadaşlarım Betül AYDIN, Serhat EROĞLU ve Erkan YAĞIZ'A teşekkürlerimi sunarım. Bu süreçte ve öncesinde desteklerini benden esirgemeyen sevgili kuzenim Doç. Dr. Kadir Kaan BÜYÜKİKİZ'ede saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

En içten ve en büyük teşekkürüm ise bu günlere ulaşmamda emeklerini, fedakarlıklarını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim, tezimi teslim edene kadar benimle aynı heyecanı yaşayan sevgili anneme ve babamadır. Ayrıca, mülakat yaptığım tüm öğretmenlere samimi paylaşımları ve içtenlikleri için teşekkür ederim.

Şeyma ACAR

30/ 06 /2021

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ	iv
GRAFİK LİSTESİ	v
ŞEKİLLER LİSTESİ	vi
GİRİŞ	1
BÖLÜM I: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1.Pandemi Kavramı	5
1.2.Tarihteki Pandemilerin Çalışma Yaşamına Etkileri	5
1.3.Covid-19 Pandemisi ve Çalışma Yaşamına Etkileri	8
1.4.Covid-19 Pandemisi ve Esnek Çalışma.....	10
1.5.Esnek Çalışma	10
1.6.Esnek Çalışma Modelleri.....	12
1.6.1.Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma.....	12
1.6.2.Yoğunlaştırılmış İş Haftası(Sıkıştırılmış İş Haftası) ve Denkleştirme Süresi.	13
1.6.3.Kayan İş Süreleri	13
1.6.4.Ödünç İş İlişkisi (Geçici İş İlişkisi).....	14
1.6.5.Çağrı Üzerine Çalışma	14
1.6.6.İş Paylaşımı	15
1.6.7.Uzaktan Çalışma.....	15
1.6.8.Evden Çalışma.....	17
1.7.Evden Çalışmanın Etkileri.....	18
1.7.1.Evden Çalışmanın Olumlu Etkileri	18
1.7.1.1.Bireylere Yönelik Olumlu Etkileri.....	19
1.7.1.2.İşletmeler ve İşverenlere Yönelik Olumlu Etkiler	21
1.7.1.3.Topluma Yönelik Olumlu Etkiler	21
1.7.2.Evden Çalışmanın Olumsuz Etkileri	22
1.7.2.1.Bireylere Yönelik Olumsuz Etkiler.....	22
1.7.2.2. İşletmeler ve İşverenlere Yönelik Olumsuz Etkiler.....	24
1.7.2.3.Topluma Yönelik Olumsuz Etkiler	25
1.8.Dünya’da Evden Çalışma	25

1.9.Türkiye’de Evden Çalışma	35
BÖLÜM II: YÖNTEM.....	42
2.1.Araştırma Süreci ve Hazırlık Aşaması	42
2.2.Araştırmanın Amacı	42
2.3.Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi	43
2.3.1.Nitel Araştırma Aşaması	43
2.3.2.Veri Toplama Araçları.....	44
2.3.3.İçerik Analizi	46
2.4.Araştırma Örnekleme Seçimi	47
2.5.Araştırmanın Sınırlılıkları.....	47
2.6.Verilerin Toplanma Süreci ve Analizi.....	48
BÖLÜM III: ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLANMASI	49
3.1.Katılımcıların Demografik Özellikleri	50
3.2.Çalışma Koşulları ile İlgili Analizler	52
3.3.Evden Çalışmanın Etkinliğine Yönelik Analizler	67
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	82
KAYNAKÇA.....	86
EK	92
ÖZGEÇMİŞ	94

KISALTMALAR

DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
GSYİH	: Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
WFH	: Evden Çalışma
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
BİT	: Bilgi ve İletişim Teknolojileri
KÇÖ	: Kısa Çalışma Ödeneği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AB	: Avrupa Birliği
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü
O*NET	: Mesleki Bilgi Ağı
HILDA	: Avusturalya Emek Dinamikleri Anketi
EBA	: Eğitim Bilişim Ağı
İK	: İnsan Kaynakları
UZEM	: Uzaktan Eğitim Modeli

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Dünya da Covid-19'un Sektörlere Etkileri.....	31
Tablo 2 : Covid-19 Salgınından Önce Ülkelerdeki Bireylerin Evden Ne Sıklıkla Çalıştığı.....	34
Tablo 3 : İşyeri Durumuna Göre İstihdam Edilenler, 2014-2019 (Binde)	36
Tablo 4 : İşyeri Durumuna Göre İstihdam Edilenlerin Cinsiyet Dağılımı, 2014-2019 (Binde).....	36
Tablo 5 : Sektörlerin Evden Çalışma Yüzdeleri	38
Tablo 6 : Mülakat Bilgileri	49
Tablo 7 : Demografik Bulguları	50
Tablo 8 : Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı	51
Tablo 9 : Öğretmenlerin Yaş Gruplarının Dağılımı	51
Tablo 10 : Öğretmenlerin Medeni Durumları.....	51
Tablo 11 : Öğretmenlerin Çocuk Sayılarının Dağılımı	51
Tablo 12 : Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kurumlar.....	52
Tablo 13 : Öğretmenlerin Aylık Gelirleri.....	52
Tablo 14 : Çalışma Koşulları ile İlgili Analizler	53
Tablo 15 : Avantaj Konusunda Katılımcıların Verdiği Mülakat Cevapları	64
Tablo 16 : Dezavantaj Konusunda Katılımcıların Verdiği Mülakat Cevapları	65
Tablo 17 : Evden Çalışmanın Etkinliğine Yönelik Analizler.....	67

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1: Covid-19 Salgınında Evden Çalışan/Çalışmayanların Ükelere Göre Dağılımı.....	32
Grafik 2: Nisan ve Haziran Ayı Evden Çalışma Etkileri Karşılaştırma.....	40

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Ev aksenli çalışanların yüzdesi 2019	27
Şekil 2: ABD'nin Eyaletlerinde Evden Çalışmaya Geçişin Görünümü.....	29
Şekil 3: Evden Çalışmaya Uygun İşlerin Ülkelere Göre Oranları	30

Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Özeti

Yüksek Lisans	<input checked="" type="checkbox"/>	Doktora	<input type="checkbox"/>
Tezin Başlığı: Covid-19 Pandemi Sürecinde Evden Çalışma: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma			
Tezin Yazarı: Şeyma ACAR		Danışman: Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU	
Kabul Tarihi: 30.06.2021		Sayfa Sayısı: vii (ön kısım) + 93(tez) + 1(ek)	
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri		Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset	
<p>Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve tüm dünyayı etkileyen Covid-19 virüsü dünya genelinde ekonomik ve sosyal hayatı derinden etkilemiştir. Pandemi nedeniyle alınan önlemlerden en çok etkilenen alanlardan biride çalışma hayatı olmuştur. Covid-19 pandemi süreci ile birlikte işgücü piyasasında, çalışma düzeni ve istihdam modelleri üzerinde daha önce olmadığı kadar hızlı bir dönüşüm meydana gelmiştir. Tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de birçok sektörde evden çalışma yöntemi uygulanmıştır. Bu araştırmada pandemi döneminde öğretmen görüşlerine dayanarak evden çalışma modelinin etkinliği ortaya çıkarılmıştır. Bu süreçten en çok etkilenen gruplardan biri olan kamu ve özel ilköğretim ve orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler araştırma grubu olarak seçilmiş ve sürece ilişkin görüşlerini belirlemek için mülakat yapılmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların evden çalışmaya yönelik bakış açılarının olumsuz olduğu ve evden çalışmanın etkin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Evden çalışmanın etkin olmamasındaki nedenler arasında iş yükünde artışların yaşanması, çalışma düzenlerinin bozulması, iş yaşam dengelerinin olumsuz etkilenmesi sayılabilir. Bu sürece aniden, zorunlu ve hazırlıksız yakalanmalarının da etkisi olmuştur. Katılımcılar evden çalışmaya sıcak bakmasalar bile bu olumsuzlukların düzenlenmesi ve alt yapı sorunlarının çözülmesiyle birlikte evden çalışmanın gelecekte tercih edilebileceğini ifade etmişlerdir. Süreç içerisinde iş güvenceleri ve ücretleri konusunda önemli sıkıntıları bulunmayan öğretmenlerin mesleki bağlılıklarında zayıflamalar olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan işin doğasının evden çalışmaya elverişli olduğu halde eğitimin verimli olabilmesi için evden çalışmanın yeterli olmadığı kanısına varılmıştır. Bu çalışmanın, farklı sektörlerde gerçekleştirilerek evden çalışmanın etkinliğini ölçmek isteyen araştırmacılara ve çalışmalara bir ışık tutması ve alana özgün bir katkı sağlaması beklenmektedir.</p>			
Anahtar Kelimeler: Covid-19, Pandemi, Evden Çalışma, Öğretmenler			

Sakarya University
Institute of Social Sciences Abstract of Thesis

Master Degree	<input checked="" type="checkbox"/>	Ph.D.	<input type="checkbox"/>
Title of Thesis: Working from Home During the Covid-19 Pandemic: A Study on Teachers			
Author of Thesis: Şeyma ACAR		Supervisor: Doç.Dr. Emel İSLAMOĞLU	
Accepted Date: 30.06.2021		Number of Pages: vii (pretext) + 93 (mainbody) + app.(1)	
Department: Labour Economics and Industrial Relations		Subfield: Labour Economics and Social Politics	
<p>The Covid-19 virus affected the entire world, has profoundly affected economic and social life around the world. One of the areas most affected by the measures taken due to the pandemic was working life. Along with the Covid-19 pandemic leveller, faster transformation in the labor market, working order and employment models than ever before. As in the whole world, the method of working from home has been applied in many sectors in Turkey. In this study, the effectiveness of the Working From Home model was revealed based on the opinions of teachers during the pandemic period. Teachers working in public and private institutions, one of the groups most affected by this process, were selected as a research group and interviewed to determine their views on the process. As a result of the research, it was found that the participants' perspectives on working from home were negative and that working from home was not effective. Reasons for not working from home can include an increase in workload, a negative impact on work life balances. Their sudden and unprepared capture of this process has also had an effect. Even if the participants do not look warmly at working from home, they stated that working from home may be preferred in the future with the regulation of these negatives and solving infrastructure problems. Although the nature of the work done is conducive to working from home, it has been concluded that working from home is not enough for education to be efficient.</p>			
Keywords: Covid-19, Pandemic, Working from Home, Teachers			

GİRİŞ

İnsanlığın var oluşundan bu zamana kadar pek çok salgın meydana gelmiştir. Ortaya çıkan bu salgınlar hem ekonomik hem de sosyal hayat üzerinde çok büyük etkilere neden olmuştur. Bazı salgınlar devletlerin yıkılmalarına neden olmuş, feodalite gibi örgütlenmeleri çökertmiş, azalan nüfus ve askeri güç nedeniyle savaşların yenilgiyle sonuçlanmasına zemin hazırlamış bazıları ise tarım alanlarında çalışacak işçi bulunamamasından dolayı insanları yeni keşiflere yönlendirmiştir. İnsanlar ortaya çıkan salgınlardan korunmak için kentlerden köylere ve yazlık bölgelere göç ederek yeni yaşam alanları oluşturmuşlardır. Yeni şehirlerin oluşması ve şehirleşmenin ortaya çıkmasıyla birlikte ortaya çıkan yeni salgın hastalıklar nüfusun yoğun olduğu bölgelerde büyük ölümlere yol açmıştır. Bu tür büyük ölçekli salgınlar, insan ölümleriyle beraber hem ekonomik hem de sosyal hayatta önemli değişim ve gelişmelere de neden olmuştur. İçerisinde bulunduğumuz ve hızla yayılım gösteren yeni tip korona virüs (Covid-19) salgını da bütün dünyayı etkilemekte ve dünya genelinde ölenlerin sayısı hızla artmaktadır. İnsan sağlığı tehdidinin yanında ekonomik ve sosyal hayatta da kısa zamanda birtakım değişiklikler ortaya çıkmış olup bununla birlikte para ve finans piyasaları başta olmak üzere ticaret, eğitim, hizmet sektörü gibi birçok sektör de önemli yapısal dönüşümler meydana gelmiştir.

Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve tüm dünyada yayılım gösteren yeni tip korona virüs (Covid-19) Dünya Sağlık Örgütü tarafından 30 Ocak 2020 tarihinde uluslararası kamu sağlığı acil durumu, 11 Mart 2020 tarihinde de salgın olarak ilan edilmiştir. Tüm dünya da alınan yoğun önlemlere rağmen salgının önüne geçilememiş ve hastalık bir yılı aşkın bir süredir varlığını sürdürmektedir. Covid-19 salgını engellemek için öne çıkan en önemli tedbir sosyal izolasyon olmuştur. Sosyal izolasyonun sağlanabilmesi için sokağa çıkma kısıtlamaları, eğitimin uzaktan yapılması, esnek dönüşümlü çalışma veya evden çalışma uygulamaları başlamıştır. Evden çalışma uygulamaları zaman zaman işverenler tarafından istenilmeyen çalışma modeli olsa da salgın sürecinde işlerin devamlılığının sağlanabilmesinde fayda sağlamıştır. Bir yıl gibi bir süre içerisinde evden çalışma modelinin uygulanması hem çalışanların hem de işletmelerin bu modeli tecrübe etmelerine de önemli katkılar sağlamıştır.

Evden çalışma genellikle uzaktan çalışma ile karıştırılmakla birlikte aslında birbirinden farklı kavramlardır. Evden çalışmada birey işlerinin devamlılığını sağlamak için geçici bir süre veya haftanın rastgele birkaç günü işlerini evinden gerçekleştirmektedir. Uzaktan çalışma ise bilgisayar ve iletişim teknolojileri yardımıyla işlerin ofis ortamından uzakta herhangi bir noktadan yapılabilmesi durumunu ifade etmektedir. Uzaktan çalışmada çalışanın bir sözleşmeye bağlı olarak işverenin ve kendinin rızası olmakla birlikte uzaktan çalışacağı şartlar belirlenmektedir. Kısaca evden çalışma, klasik iş ortamında çalışma yerine bireyin evinden çalışmasıdır. Uzaktan çalışma ise yine kişinin serbest olarak belirlediği ve istediği mekândan çalışması anlamına gelmektedir.

Salgınla birlikte kendine zorunlu olarak yer bulsa da evden çalışma salgın sayesinde elde edilen tecrübe ve ortaya çıkan yeni teknolojik gelişmeler ile birlikte geleceğin çalışma modellerinin başında gelmektedir. İçinde bulunduğumuz durum da evden çalışmayı tecrübe eden birçok büyük firma, bu yeni çalışma modelini salgının bittiğinde de işletmelerinde uygulayacağını duyurmuştur. Evden çalışmanın iş ve iş dışı yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştıracağı yönünde iddialar olmakla birlikte yeterli donanımın ve alt yapının sağlanmasıyla çalışanların da ileride tercih edecekleri bir çalışma modeli olacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın Konusu

Araştırmanın konusunu, pandemi süreciyle birlikte daha çok öne çıkan evden çalışma modeli oluşturmaktadır. Evden çalışma kavramı, son 10 yılda araştırmacılar tarafından tartışılmış ve küresel çalışmaların teması olmuştur. Bu kavram Covid-19 pandemisi ile birlikte daha çok önem kazanmış ve hastalığın bulaşıcı risklerine karşı koruyucu bir tedbir niteliği bakımından hem kamuda hem de özel sektör de benimsenmiş bir iş modeli haline gelmiştir. Ülkemizde de çeşitli karma uygulamalar yürütülmüş; evden çalışma, esnek/dönüşümlü çalışma gibi yaklaşımlar benimsenmiştir. 23 Mart 2020'den itibaren Türkiye'de eğitim süreci de uzaktan eğitim şeklinde sürmektedir ve öğretmenler evden çalışmaktadırlar. Eğitim sisteminin başarılı bir şekilde yürütülmesi ve öğretmenlerin etkin çalışmaları, ülkemizin bugünü ve geleceği açısından büyük önem taşımaktadır. Bu sebeple evden çalışmayı ilk defa deneyimleyen öğretmenler, bu çalışmanın araştırma grubunu oluşturmaktadır. Bu doğrultuda bu çalışmada, ilköğretim

ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile görüşme (mülakat) yapılarak öğretmenlerin evden çalışmanın etkinliği, iş-yaşam dengesi üzerindeki etkileri ve evden çalışmanın geleceği hakkındaki görüşleri değerlendirilmiştir.

Pandemi sürecinde evden çalışmayı ele alan bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, pandemi kavramı ve salgınla birlikte gündeme gelen evden çalışma modeliyle ilgili genel bilgiler verilmiş olup, dünya ve Türkiye genelinde pandemi öncesi ve sonrası evden çalışma durumları ele alınmıştır.

İkinci bölümde, araştırma süreci ve hazırlık aşamalarına değinilmiş, nitel yöntemlerin analizi için kullanılan bir teknik olan içerik analizi tekniğine değinilmiştir. Araştırma örneklemini sınırlılıkları ve verilerin analiz süreçleri hakkında bilgiler verilmiştir.

Çalışmanın son bölümü olan **üçüncü bölümde** ise araştırma örneklemini içerisinde yer alan ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleriyle yapılan mülakat çalışmasında elde edilen veriler analiz edilmiş ve değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Çalışmanın Önemi

Covid-19 pandemisi, dünya genelinde toplumsal hayatı derinden etkilemeyi sürdürmektedir. Pandemi nedeniyle alınan önlemlerin en çok etkilediği alan ise çalışma hayatıdır. Tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de birçok sektör artık evden çalışma yöntemi ile işlerine devam etmektedir. Covid-19 pandemisi ile birlikte işgücü piyasasında, çalışma düzeni ve istihdam modelleri üzerinde daha önce olmadığı kadar hızlı bir dönüşüm meydana gelmiştir. Pandemi ile başlayan evden çalışma, dünyayı esnek çalışmaya doğru teşvik etmektedir. Yapılan araştırmalara göre pandemi sonrasında işlerini evden devam ettirmek isteyenlerin oranı her geçen gün artmaktadır. Ancak literatür de pandemi sürecinde evden çalışma ile ilgili çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Bu yüzden bu çalışmanın literatüre önemli bir katkısının olacağı düşünülmektedir. Çalışmanın, evden çalışma sürecinde yaşanan sorunlara da dikkat çekerek gelecekteki çalışmalara yol gösterici olması ümit edilmektedir. Ayrıca bu sorunların tespiti edilmesi, politika yapıcıların gelecekte doğru politika oluşturmaları ve uygulamaları için de önem taşımaktadır.

Çalışmanın Amacı

Covid-19 pandemisi tüm dünyada çalışma hayatını derinden etkilemiş ve etkilemeye de devam etmektedir. Çalışma hayatında var olan fakat salgınla birlikte daha çok gündeme gelen evden çalışma, ülkemizde de birçok sektörde zorunlu bir şekilde uygulanmaya başlanmıştır. Türkiye’de eğitim süreci de uzaktan yürütülmektedir ve öğretmenler evden çalışmaktadırlar. Ancak bu sürece hızlı bir şekilde geçilmesi gerektiği için çalışanların ve kurumların yaşadığı bir takım sorunlar ve zorluklar olduğu bilinmektedir. Bu çalışmanın amacı, pandemi sürecinde uygulanan evden çalışmanın öğretmen görüşlerine dayanarak etkinliğini incelemektir. Ayrıca çalışmada, evden çalışma modelinin öğretmenlerin çalışma koşullarını, aile yaşantılarını nasıl etkilediği ve öğretmenlerin gelecek için evden çalışmaya yönelik bakış açılarını ortaya çıkarmaya çalışılacaktır.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Evden çalışmanın etkinliği, yaşanan sorunlar ve geleceğe yönelik görüşler hakkında daha derinlemesine bilgi edinebilmesi için bu yöntem seçilmiştir. Bu yöntem ile görüşülen katılımcıların kendilerini daha iyi ifade edebileceği, duygu ve düşüncelerini daha derinlemesine ortaya koyabileceği düşünülmüştür. Bu nedenle çalışmada, görüşme (mülakat), veri toplama tekniği olarak kullanılmıştır. Görüşme yapılacak çalışma grubunu, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan ve evden çalışan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmada kapsamında 25 katılımcı ile görüşülmüştür. Katılımcıların demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, branş, kaç yıl görev yaptıkları vb.) ile evden çalışmaya yönelik görüşlerini öğrenmek amacıyla 13 soruluk bir mülakat formu hazırlanmıştır. Görüşmelerin bir kısmı yüz yüze yapılmış olup pandemi sürecinin devam etmesi sebebiyle bazı katılımcılar ile görüşme online olarak gerçekleştirilmiştir. Görüşme ile elde edilen verilere içerik analizi yapılmıştır.

BÖLÜM I: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın ilk bölümünde pandemi kavramı, tarihteki pandemilerin çalışma yaşamına etkileri, esnek çalışma modelleri ve evden çalışma ile ilgili temel bilgilere değinilecektir. Ayrıca bu bölümde dünyada ve Türkiye’de pandemi öncesi ve sonrası evden çalışmanın durumu incelenecektir.

1.1.Pandemi Kavramı

Pandemi; dünyada eş zamanlı olarak bir hastalığın veya enfeksiyon etkeninin birden fazla ülkede veya kıtada, çok geniş bir alanda hızla yayılması ve etkisini göstermesiyle oluşan salgınların genel isimi şeklinde tanımlanmaktadır (TÜBA, 2020, s. 36). Dünya Sağlık Örgütü’nün (DSÖ) tanımında, “bir hastalığın pandemi olabilmesi için genel ifadelerle üç koşul aranmaktadır. Bunlar; yeni bir virüs veya mutasyona uğramış bir etken olması, insanlara kolayca geçebilmesi, insandan insana kolay ve sürekli bir şekilde bulaşması” olarak belirtilmektedir (BBC, 2020). DSÖ bir hastalığın pandemi olarak ilan edilebilmesi için interpandemik, alarm ve pandemi dönemi olmak üzere 3 evrenin sırasıyla tamamlanmış olması gerektiğini vurgulamaktadır (WHO, 2005, s. 6). Pandemi kavramı kısaca geniş bir alanda yayılma ile ilgilidir ve tüm ülkeyi, kıtayı hatta dünyayı etkileyen bir hastalığı tanımlamak için kullanılmaktadır (Torrey, 2020).

1.2.Tarihteki Pandemilerin Çalışma Yaşamına Etkileri

İnsanların yerleşik yaşama geçmesiyle birlikte aktif hale gelen virüs ve mikroplar tarihin belirli zaman aralıklarında salgına dönüşerek büyük nüfus kayıplarına yol açmıştır. Salgınlar beraberinde önemli ekonomik ve sosyal değişimlere de sebep olmuştur (TÜBA, 2020, s. 125). Tarihsel sürece bakıldığında dünyayı etkileyen pandemiler arasında başta Veba (kara veba), Kolera, İspanyol gribi, Asya gribi, Covid-19 gibi salgınlar yer almıştır.

14. yüzyılda Avrupa nüfusunun yaklaşık üçte birinin hayatını kaybetmesine neden olan veba (Kara Veba) salgını, Orta Asya’dan başlayıp Avrupa’ya kadar yayılmıştır. Salgın çok hızlı bulaşıp aniden ölümlere yol açtığı için “Kara Ölüm” ya da “Kara Veba” olarak isimlendirilmiştir. Bu salgın ekonomik, sosyal ve ticari hayatı da olumsuz etkileyerek bazı değişimlere sebep olmuştur (Eşidir & Bak, 2020, s. 9). Salgına bağlı olarak yaşanan değişimlerden bazıları şunlardır; Veba Avrupa’da bin yıl varlığını sürdüren feodalitenin yıkılmasında en önemli rolü oynayan faktörlerden biri olmuştur. Tarımsal

faaliyetler azalırken otlaklarda başıboş gezen hayvan sürülerinde önemli artışlar yaşanmış ve hayvancılık gelişmiştir. Nüfusun büyük bir kısmının ölmesi işçilerin ücretlerini de arttırmış, beş gün çalışma sonucu elde edecekleri ücret miktarını, iki gün çalışarak kazanmaya başlamışlardır. Bunun sonucunda zaman ve verimlilik en önemli olgular olarak gündeme gelmiştir. Hollanda, İngiltere gibi tarımsal ve endüstriyel verimlilikte öne çıkan bölgelerde işçiler çalışma gün ve saatlerini kendileri belirleme hakkına sahip olmuşlardır. Bu durumda yurt dışından işgücü getirmeyi, en başta da köle emeği ve ücretli işçi çalıştırılmasına bağlı yeni üretim sisteminin oluşmasına neden olmuştur. İnsanlar vebadan kurtulmak için kimi ticaret amaçlı kimi ise macera için uzak mesafelere seyahatlere çıkmıştır. Bunun sonucunda Avrupalılar okyanus aşırı bölgelere doğru açılmaya başlamış ve bu sularda yüzmeye dayanıklı gemilerin inşa edilme süreci başlamıştır. Akdeniz 15. yüzyıla kadar Avrupa'nın ekonomi odağı iken yeni odak Atlantik okyanusu olmuştur (TÜBA, 2020, s. 122).

Kolera Hindistan da ortaya çıkmıştır ve 19. yüzyılda 1817- 1823, 1829-1851, 1852-1859, 1863-1879, 1881-1896 ve 1899-1923 yılları olmak üzere altı büyük pandemi gerçekleşmiştir. Ganj nehri ile Yangtze nehirlerinin bağlantılar oluşturmasıyla Asya'ya, hac mevsiminde Hicaz'a gidenler ile Ortadoğu'ya yayılmıştır. Bunlara ek olarak İngiltere'nin Hindistan da sömürgecilik faaliyetlerine başlamasıyla hem ticari hem de askeri faaliyetler ile Avrupa'ya yayılmıştır. Daha sonrada hastalık hem kara hem de deniz yoluyla tüm dünyaya yayılmıştır. Uygulanan yoğun karantina uygulamaları olmasına rağmen hastalığın yayılımı engellenememiştir. Uygulanan karantinalar deniz ticaretini durma noktasına getirmiştir (İstanbul Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, 2017). Robert Koch'un kolera'nın nedenini bulmasından sonra sosyal refah sistemi ile desteklenmiş bir sağlık altyapısı oluşturulmaya başlanmıştır. Ayrıca bulaşıcı hastalıkların önlenmesine katkı sağlamak amacıyla uluslararası kuruluşlarda ortaya çıkmaya başlamıştır (Türk, Ak Bingül, & Ak, 2020, s. 619).

Kolera, aşısı bulunmasına rağmen günümüzde hala halk sağlığı için küresel bir tehdit olmaya devam etmektedir. Araştırmacılar, enfeksiyon sebebiyle her yıl dünya çapında 1.3 ila 4 milyon kolera vakası ve 21.000 ila 143.000 ölüm olduğunu tahmin etmektedirler (WHO, 2021).

İspanyol Gribi 1918 ila 1920 yılları arasında görülmüştür ve H1N1 virüsünün ölümcül bir alt türünün sebep olduğu grip salgınıdır. Birinci Dünya Savaşının bitmesine yakın tüm dünyayı etkisi altına almıştır. Çin kaynaklı olan bu virüs savaşın etkisiyle gizlenmeye çalışıldığı ve İspanyol medyasında açıkça yayınlandığından dolayı İspanyol gribi olarak isimlendirilmiştir (TÜBA, 2020, s. 39). İspanyol gribi birinci dünya savaşı yıllarına denk gelmesinden dolayı birçok ölüme neden olmuştur. Yaşanılan bu ölümler yapılacak işlerinde aksamasına hatta durmasına sebep olmuştur. Her salgın döneminde alınan tedbirler bu dönemde de alınmış fakat hastalığın kaynağının bulunamamasından dolayı ve cepheye asker gönderilmesi sebebiyle hastalık çok hızlı bir şekilde yayılmıştır. Aynı zamanda savaşında olmasından dolayı salgın nedeniyle ölenlerin sayısına net bir şekilde ulaşılammamaktadır (Yolun, 2012). BBC’de yayınlanan bir habere göre *“İspanyol gribi ardından belki 14. yüzyılda yaşanan Kara Veba salgını sonrasında feodalizmin düşüşü gibi büyük bir toplumsal dönüşüm yaşanmamış olabilir ama kesin olan bir şey birçok ülkede toplumsal cinsiyet rollerini kökünden sarsmıştır. Texas A&M Üniversitesinden araştırmacı Christine Blackburn Amerika’da(ABD) ölümler sonucu ortaya çıkan iş gücü sıkıntısının kadınlara çalışma hayatının yolunu açtığını ve “Kadınlar 1920’ye gelindiğinde ülke çapında toplam işgücünün yüzde 21’ini oluşturduğunu” dile getirmiştir. Gribin çalışma hayatındaki bir başka etkisi iş gücü sıkıntısı nedeniyle bazı ülkelerde işçi sendikalarının güçlenmesi ve yine bazılarında işçi ücretlerinin artırılmasına neden olmuştur. ABD’de resmi rakamlar imalat sektöründe ortalama işçi ücretinin 1915’te 21 cent iken 1920’de 56 cente çıktığını göstermiştir”* (Duarte, 2020). Yaşanılan salgınla birlikte çalışma yaşamında olumlu bir etki olarak kadın emeğine ihtiyaç duyulmasına ve kadınların çalışma yaşamına katılmalarına büyük katkısının olduğu bilgisine ulaşılmıştır.

Asya gribi olarak da bilinen 1957 ila 1958 yılları arasında yayılım gösteren influenza pandemisi, Çin kaynaklı olup influenza A virüsünün bir alt türü olan H2N2'nin oluşturduğu bir pandemidir ve dünya genelinde en az 1 milyon insanın ölümüne neden olmuştur. Daha önce yaşanan salgınlarda olduğu gibi Asya gribi de işgücü etkilenmiştir. Dünya genelinde işgücü büyüme oranlarında düşüşler yaşanmış ve işgücü büyüme hızı beraberinde işsizlik oranlarını da etkilemiştir. Birçok gelişmiş ülkede işsizlik oranları artış göstermiştir. Asya gribinin diğer salgınlardan farkı genç nüfusu etkilemesi olmuştur. Bu durum da işgücünü negatif etkilemiştir. Salgın öncesi döneme göre salgın

sonrasında ülkelerin tarımsal ürün verimliliğinde büyük oranda azalmalar görülmüştür. Bunun temel nedeni ise azalan işgücünden dolayı işgücü başına düşen üretimin artmaması olmuştur (Türk, Ak Bingül, & Ak, 2020).

2014'teki Ebola salgını yoğun olarak Afrika ülkelerinde görülmüştür. Salgının yoğun olarak görüldüğü bölgelerde haneye giren gelirlerinin azalmasına ve yoksulluğun artmasına sebep olmuştur (Türk, Ak Bingül, & Ak, 2020, s. 624). Ebola yerel bir salgın olmasına rağmen bölgede birçok sektörü etkilemiştir. Salgın sebebiyle Sierra Leone'de özel sektör işgücü kaybı %50 olmuştur. 2015'de Gine, Liberya ve Sierra Leone'de 2,2 milyar dolar GSYİH'nın azaldığı görülmüştür. Bu azalma tek başına makroekonomik dengeyi etkilememiş beraberinde gıda güvenliğini, beşeri sermaye ve özel sektör gelişimini de tehdit etmiştir. Ebola salgınının sağlık sektörü üzerindeki etkisine bakıldığında ise Liberya'da sağlık iş gücünde %8, Sierra Leone'de ise sağlık hizmetlerinde %23 azalma olmuştur. Salgın sebebiyle eğitimde sektöre uğramıştır ve 33 haftadan fazla okullar kapalı kalmıştır (CDC, 2014). Ebola varlığını en çok hissettirdiği Afrika'da, salgının yaşandığı bölgelere tarım işçilerinin gitmek istememeleri tarım sektörünü olumsuz etkilenmiştir. Buna bağlı olarak ana gelir kaynağı tarım sektörü olan ülkeler gelir kaybı yaşamışlardır. Bunun yanında turistik seyahatlerin azalması ülkelerin turizm gelirlerini de negatif etkilemiştir. Ebola salgını, seyahat kısıtlamaları ve işçi kayıpları sonucu salgının yoğun yaşandığı ülkelerde altın ve elmas madenciliğinin de azalmasına sebep olmuştur (Türk, Ak Bingül, & Ak, 2020, s. 625).

1.3.Covid-19 Pandemisi ve Çalışma Yaşamına Etkileri

Covid-19 ya da korona virüs olarak isimlendirilen şiddetli akut solunum sendromu; 2019 sonlarında Çin'in Wuhan şehrinde ortaya çıkarak dünyaya yayılım gösteren yeni tip korona virüs salgınına oluşturmuştur. Ülkemizde de ilk vakanın görüldüğü 11 Mart 2020 tarihinde DSÖ tarafından pandemi olarak ilan edilmiştir. Dünyada ve Türkiye'de Covid-19'un pandemi olarak ilan edilmesinden sonra hastalığın yayılmasını ve bulaşmasını engellemeye yönelik bir takım adımlar atılmıştır. Bu kapsamda; hem özel sektör de hem de kamuda evden ya da esnek/dönüşümlü çalışma modeli benimsenmiştir, eğitime ara verilerek uzaktan eğitim modeli kullanılmaya başlanmıştır, karantina uygulamaları ve sokağa çıkma yasakları gibi tedbirler alınmıştır (Akça & Tepe Küçüköğlü, 2020, s. 72).

Hayatımıza 2019 yılında giren ve bütün dünyayı kısa bir sürede içinde etkisi altına alan Covid-19 virüsünü şu şekilde özetleyebiliriz.

- 12 Aralık 2019' da Çin'in Hubey eyaletinde ilk vakalar görülmeye başlamıştır.
- 31 Aralık 2019' Çin'in DSÖ'ye Hubey eyaletine bağlı Wuhan kentinde kaynağı belli olmayan bir solunum yolu rahatsızlığı ile ilgili uyarıda bulunmuştur.
- 7 Ocak 2020'de DSÖ, hastalığın Sars olmadığını enfeksiyonun yeni tip bir korona virüsten kaynaklandığı açıklanmıştır.
- 11 Ocak 2020'de Wuhan yerel hükümeti korona virüsün salgına dönüştüğünü açıklamış ve ilk ölüm gerçekleşmiştir.
- 13 Ocak 2020'de virüs ilk defa Çin dışında Tayland'da görülmüş, 21 Ocakta ABD'de ardından 25 Ocakta Fransa'da görünmüş ve bu şekilde virüs Çin dışına yayılmaya başlamıştır.
- 30 Ocak 2020'de DSÖ tarafından uluslararası kamu sağlığı acil durumu ilan edilmiştir.
- 11 Mart tarihinde ise yeni tip korona virüs DSÖ tarafından dünyada pandemi olarak ilan edilmiştir (Işık Erol, 2020, s. 213).

Hastalığa Çin'in Wuhan kentinde ki canlı hayvan pazarında satılan ve Covid-19 virüsü taşıyan hayvanların (yarasa, pangolin) sebep olduğu bilinmektedir. İnsanların bu hayvanları tüketmesi sonucu virüs hayvanlardan insanlara geçerek yayılmaya başlamıştır. Ayrıca iklimsel değişiklikler, toplu göçler, nüfusun artmasından dolayı besin kaynaklarının yetersizliği, ekolojik değişimler vb. doğal olgular Covid-19 pandemisinin diğer nedenleri arasında gösterilmiştir (Nar, 2020, s. 366).

Covid-19 virüsünün yıkıcı etkisi yakın geçmişte ortaya çıkan ve aynı virüs ailesinden gelen Sars ile Mers virüslerine göre katbekat daha fazla olmuştur. Covid-19 virüsü çok hızlı bir şekilde yayılım göstermiştir. Virüsün yayılma hızını azaltmak amacıyla, dünyanın çoğu ülkesinde okullar kapanmış ve eğitim uzaktan verilmeye başlanmıştır. 192 ülkede zorunlu olarak kapanma tedbirleri alınmış ve yaklaşık 1.58 milyar öğrencinin (kayıtlı olanların yaklaşık %91,4'ü) öğrenim faaliyetleri durmuştur. Bu durumda ilk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan 63 milyon öğretmen ve okullarda farklı işlerde görev alan çok sayıda personelin de çalışma hayatını etkilemiştir (Kırpık, 2020, s. 2400). Bunların yanında birçok ülkede düğünler, spor müsabakaları,

konferanslar, konserler gibi toplu yapılan etkinlikler iptal edilmiştir. İnsanların bir arada olabileceği ibadethaneler, kafe ve restoranlar, alışveriş merkezlerinin kapatılması da tedbirler arasında yer almıştır. Alınan bütün tedbirlere rağmen hastalığın yayılımı engellenememiştir ve salgının yayılımı devam etmektedir Bununla birlikte vaka sayıları ve ölüm oranları her geçen gün artmaktadır. Bazı ülkelerde virüsün mutasyona uğraması da tüm dünyayı tedirgin etmektedir. Halihazırda aşı çalışmaları devam etmektedir ve insanlara uygulanmaya başlanmıştır.

Görünen o ki tarih boyunca uygarlıklar, farkında olarak ya da olmadan kendilerini ve dünyanın geri kalanını yok edecek öldürücü güçlerini kendi elleriyle ortaya çıkarmıştır. Salgın hastalıklar tarihin belirli dönemlerinde hayvanlarla temas yoluyla bazıları ise insanoğlunun sınır tanımazlığı sonucu ortaya çıkmıştır (TÜBA, 2020, s. 125).

1.4.Covid-19 Pandemisi ve Esnek Çalışma

Tarihsel süreç içerisinde insanoğlunun hayatını etkileyen pek çok salgın meydana gelmiştir. Veba, İspanyol gribi, Asya gribi ve -şuan içine bulunduğumuz zamanda varlığını devam ettiren- Korona virüs gibi salgınlar insanlara bir takım önlemler aldirmek zorunda kalmıştır. Bunlar arasında başta her salgın döneminde görülen karantina ve hijyen uygulamaları yer almıştır. Ekonomik ve sosyal alanda da etkisini gösteren salgınlar çalışma yaşamını da etkilemiştir. Özellikle içinde bulunduğumuz dönemde yaşanan Covid-19 pandemisi hali hazırda var olup çalışanların ve işverenlerin gözünü korkutan evden çalışmanın zorunlu olarak kullanılmasına neden olmuştur. Ülkelerin “evde kal” çağrılılarıyla birlikte insanların evlerine kapanmaları üretimin azalmasına hatta durmasına sebep olmuştur. Hükümetler ve işverenler ise üretim faaliyetlerinin devamlılığını sağlamak için hem kamuda hem de özel sektörde evden çalışma, esnek/dönüşümlü çalışma modellerini benimsemişlerdir.

1.5.Esnek Çalışma

Çalışma kavramı yaşanan teknolojik gelişimlerle birlikte zamanla farklılık göstermiştir. Sanayi devriminin yaşanmasıyla doğan fabrikalar aile üyelerinin birlikte evlerinde yaptıkları çalışmalarını fabrikalara taşımasına ve seri bir üretim sürecinin başlamasına neden olmuştur. İnsanlar tarlalarından, atölyelerinden zamanla fabrikalara taşınmıştır (Özer Turan, 2019).

Sanayi devrimi gibi oluşan yeni süreçlerin devamlılığı, 1929 yılında yaşanan ekonomik buhran, 1970'lerde yaşanan Petrol krizi ve diğer krizler, salgın hastalıklar gibi durumlar ekonomi ve sosyal hayatı etkilenirken çalışma yaşamını da etkilenmiştir. Krizlerden başa çıkamayanlar zarar görürken sürece adapte olup yeni çalışma modellerine uyum sağlayabilen işletmeler ve işverenler en az zararlar bu süreçleri atlatabilmişlerdir. Bu gibi durumlarda zararı en az indirmek adına esneklik kavramı çalışma hayatında yer almaya başlamıştır. Esneklik kavramı çalışma yaşamında oluşan yeni gelişmeler, krizler vb. durumlar sonucunda oluşan değişimlere kolayca adapte olabilme yeteneği olarak tanımlanmıştır (Şimşek, 2012, s. 2).

1980'den sonrası gelişen Neo-liberal politikalar ve günümüzde küreselleşme ile paralel olarak yaşanan teknolojik gelişmeler işletmelere hizmetlerini ve üretimlerini dışarıya taşıma imkanı sağlamıştır. Ekonomik ve teknolojik değişimler çalışma hayatında, başta işgücü piyasası olmak üzere belirgin değişimlere sebep olup, standart dışı çalışma düzenlemeleri ve uygulamalarının çeşitliliğini artırmıştır (Kırcı, 2015, s. 22). Çalışma ilişkilerinde yaşanan bu değişim karşımıza a-tipik çalışma, esnek çalışma vb. çalışma biçimlerini çıkartmıştır.

Esnek çalışma, alışılmış çalışma düzeninden farklılaşmaya sebep olmaktadır. Bu çerçevede, esnek çalışmada çalışanların yasal olarak hazırlanan bir sözleşmede belirtilen kapsamlar yerine işverenlerin ihtiyaçları doğrultusunda çalışmalarını ifade eden serbest bir modeldir (Kavi & Koçak, 2010, s. 72). Esnek çalışma küreselleşme ile birlikte değişen ve gelişen şartlara uyum sağlayarak insan emeğini en iyi şekilde kullanılmayı hedeflemek için ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla gelecekte de değişen talepleri karşılamak için kullanılacak yaygın bir çalışma modeli olarak varlığını çalışma hayatında devam ettirecektir (Akbaş Tuna & Türkmendağ, 2020).

Çalışma hayatında esneklik kavramı; TBMM'nin 2014'de yayınladığı Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu'na göre, "işin yapıldığı mekanın, çalışanların istihdam edilme biçimlerinin ve yapacakları işin niteliğinin, çalışma saatlerinin ve alacakları ücretlerin piyasadaki arz ve talepte görülen artış ve azalışlara göre yeniden düzenlenebilmesine olanak sağlayan bir uygulama" olarak ifade edilmiştir (TBMM , 2013).

1.6.Esnek Çalışma Modelleri

Küreselleşme ile birlikte teknolojik gelişmeler çalışma hayatında belirgin farklılıklar açmış, a-tipik çalışma modellerini ve uygulamalarını çeşitlendirmiştir. A-tipik çalışma modelleri çalışma süresi ve yeri gibi konularda esneklik sağlamanın yanında birçok çalışan için belirsizliklere ve güvencesiz çalışma koşullarına neden olmuştur (Kıdır, 2015, s. 22).

İşletmeler açısından çalışma sürelerinin esnekleşmesi, iş hacmi ve işgücü entegrasyonunun sağlanması ve aynı zamanda rekabet ortamının korunması esneklik çabalarının temel hedeflerini oluşturmaktadır. Piyasa koşulları açısından iş sürelerindeki esneklik önem taşımaktadır. İş sürelerindeki esneklik işletmeler ve işverenlerden ziyade işçinin kendi ihtiyaçlarına göre zaman üzerinde hakimiyet kurarak çalışma saatlerini ayarlamasına da yardımcı olmaktadır (Aydoğdu, 2012, s. 16).

1.6.1.Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma

4857 sayılı İş Kanununun 13.maddesine göre; "işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda " kısmi süreli iş ilişkisi oluşmaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003, s. 8428-1).

Çalışma süresinin azaltılma oranı sabit kriterlere göre belirlenmemekle birlikte ülkelere göre değişiklikler göstermektedir. Bazı ülkelerde normal çalışmanın %80 azaltılmasıyla ifade edilirken bazı ülkelerde 1/3 ya da 2/5 oranında azalması kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilmektedir. Örnek vermek gerekirse ABD'de 35 saat çalışma kısmi süreli çalışma iken Japonya'da 34 saatlik çalışma, İngiltere'de ise 30 saatten az çalışmaları kapsamaktadır. Türkiye'de ise emsal çalışmanın 2/3 oranında yapılan çalışma olarak ifade edilmiştir ve 30 saat ve altındaki sürelerle yapılan çalışmaları kapsamaktadır (Mutlu, 2013, s. 33).

Kısmi süreli çalışma işgücü piyasası için yeni bir kavram olmamakla birlikte günümüzde önemi artmıştır. İş sürelerinin esnekleşmesiyle birlikte birçok yeni çalışma modeli ortaya çıkmış ve kısmi süreli çalışma kavramı da bu esnekleşmeden etkilenip yaygınlaşmıştır. Çalışanlar açısından fazla mesai ücretleri almadan daha fazla ve yoğun çalışma anlamına gelen bu çalışma şekli işverenin yönetim haklarının genişlemesine

olanak sağlamıştır. Günümüzde birçok işletme bu çalışma modeliyle işçi çalıştırmakta bu nedenle önem taşımaktadır (Sağlam , 2009, s. 3-6).

1.6.2.Yoğunlaştırılmış İş Haftası(Sıkıştırılmış İş Haftası) ve Denkleştirme Süresi

4857 sayılı İş Kanununun 63.maddesinde yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirme süresi “ tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz”. Denkleştirme süresi ise “toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir” şekilde düzenlenmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003, s. 8444).

Geleceğin çalışma modellerinden biri olarak sayılan sıkıştırılmış iş haftası, haftalık çalışma süresinin alışılmış olduğu gibi 5 veya 6 iş günü içinde değil, daha kısa süreler ile yani 3 veya 4 iş gününe sıkıştırılarak yapılması şeklinde ifade edilmektedir. Sıkıştırılmış iş haftası çalışmanın sıkıştırılan iş günlerine eşit olarak bölünmesi yanında 2 haftalık ya da aylık toplam iş süresinin, örneğin 2 haftalık çalışmanın 10 güne veya 1 aylık çalışmanın 20 güne toplanması şeklinde çeşitlendirilmektedir. Öğretideki farklı bir görüşe göre yapılan tanımda günlük 8 saat ve üzeri çalışmalar ile haftalık çalışmanın 5 günden daha az yapılması şeklinde de ifade edilmektedir. Ancak bu görüşe göre, haftalık çalışma süresinin 26 ila 42 saat arasında belirlenen tam süreli çalışmalarda günde 9-10 veya 12 saat süre ile yapılan çalışmaları ifade ettiği, kısmi süreli çalışmalarında sıkıştırılmış iş haftası sayılabileceğine de değinilmektedir. Diğer bir başka görüşün ifadesine göre haftalık çalışma sürelerinin toplamdaki haftalık çalışılan iş gününden daha az günde bitirilmesi olarak da tanımlanmaktadır. Kısaca tanımlamak gerekirse günlük çalışma süreleri artarken haftalık çalışma günleri azalmaktadır. Bu çalışma modelinde haftalık çalışma sürelerinde bir azalma meydana gelmemektedir esas olan çalışmanın daha az iş gününe dağıtılmasıdır (Yücel Bodur, 2019, s. 293).

1.6.3.Kayan İş Süreleri

Kayan iş süreleri çalışma modelinde çalışanların günlük çalışma saatlerinin toplamı aynı kalırken işe başlama ve işi bitirme saatlerini çalışan kendi belirlemektedir. Çalışanların işe erken ya da geç başlaması veya bitirmesi kendi tercihleridir ama günlük, haftalık ve aylık çalışmaları için belirlenen süre sabit kalmaktadır (Aydoğdu, 2012, s. 20). Kısaca bu çalışma ilişkisinde çalışanın iş gününde işe klasik çalışma

saatlerinde başlayıp bitirmesi söz konusu değildir ama iş yerinde uygulanan iş süresinde işi bitirmesi gerekmektedir. Yani günlük 8 saat çalışması gerekiyorsa yine 8 saat çalışır ama alışılmış çalışma başlangıç ve bitiş saatlerinde değil kendi belirlediği saatler içerisinde çalışır. Bu tarz çalışmaya basit kayan iş süresi adı verilmektedir. Çalışan çalışma saatlerini kendisi belirlediği gibi çalışma sürelerini bazen kısa tutup kalan günlerinde çalışma sürelerini uzatıp çalışıyorsa bu tarz çalışmaya nitelikli kayan iş süresi adı verilmektedir. Bu model çalışmada çalışan çalışma zamanına istediği gibi başlama ve bitirme özgürlüğüne sahip olmasının yanında çalışma sürelerini de kısaltıp daha sonra telafi edebilmektedir (Ulucan, 2007, s. 177-178).

1.6.4.Ödünç İş İlişkisi (Geçici İş İlişkisi)

Bu çalışma ilişkisinde işçinin rızası ile işvereni tarafından başka bir işverenin işlerini yapmak üzere görevlendirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu modelde işçi, işçinin sözleşme ile bağlı olduğu işvereni ve geçici süre yanında çalışacağı işverenin olduğu bir ilişki bulunmaktadır. İşçinin sözleşme ile bağlı bulunduğu işveren ödünç veren, geçici süre yanında çalıştığı işveren ise ödünç alan işveren şeklinde de tanımlanmaktadır. İşçi geçici süre yanında çalıştığı işverenine karşı iş görme borcunu yerine getirmekle yükümlüdür. Bununla birlikte ödünç alanında gözetme borcu bulunmaktadır. Ücret ödeme borcu ise işçiyi ödünç veren işveren aittir, ödünç alan işveren ise kontrol etme yükümlülüğü bulunmaktadır (Çelik, 2007, s. 28). 4857 sayılı İş Kanununun 7.maddesine göre ödünç iş ilişkisi (geçici iş ilişkisi) “özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu maddeye göre “Geçici iş ilişkisinde işvereni özel istihdam bürosu” temsil etmektedir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003, s. 8426).

Kısaca özetlemek gerekirse işveren kendisine sözleşme ile bağlı olan çalışanın iş görme borcunu geçici bir süre için ve çalışanın rızasıyla başka bir işverene devretmesidir (Aydoğdu, 2012, s. 22).

1.6.5.Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine iş ilişkisi, günümüz iş dünyasında işverenin ve işçinin değişen ihtiyaçları üzerine ortaya çıkmıştır. İşin yapılmasını işveren ihtiyaç gördüğü hallerde düzenleme hakkına sahip olduğu çalışma modelini ifade etmektedir. Bu çalışma modelinde iş

sözleşmesiyle işçinin emeğine ihtiyaç duyulması halinde iş görme borcunu yerine getireceği kararlaştırılmaktadır (Kaner Koç , 2017, s. 89-90).

4857 sayılı İş Kanununun 14. Maddesinde çağrı üzerine çalışma düzenlemesi şu şekildedir; *“Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır”* (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003, s. 8428-2).

1.6.6.İş Paylaşımı

Aynı işi tek tek yapabilecek olan iki veya daha fazla kısmi (part-time) çalışanın tam zamanlı bir işi birlikte yaptığı çalışma modelini ifade etmektedir. Çalışanlar arasında çalışma süreleri bölünmekte bununla birlikte aynı ve nakdi (ücret ve ikramiyeler, emeklilik maaşı, izinler, vb.) yardımlar bölüşülmektedir (Tozlu, 2011, s. 104).

Bu model part-time çalışmaya benzer ama farklı bir işleyişi bulunmaktadır. Part-time çalışmadaki gibi çalışma kısa süreli değil tam gün sürelidir ancak o gün yapılacak işler paylaştırılarak yapılmaktadır. Tam gün çalışma ile part-time çalışmanın birleşimi gibi de tanımlanabilmektedir. Genellikle part-time çalışmanın yapılamadığı işler için uygundur ama çalışma hayatında çok fazla kendine yer bulamamıştır (Aydoğdu, 2012, s. 24).

1.6.7.Uzaktan Çalışma

Esnek çalışma modellerinden biri olan uzaktan çalışma, evden çalışmayla tele çalışma kavramlarının bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Uzaktan çalışma bir diğer adıyla tele çalışma işlerin işyeri dışında bilgi iletişim teknolojilerinin (BİT) kullanılmasıyla gerçekleştirilmektedir. Bir tanıma göre uzaktan çalışma işçinin hizmet akdi gereği

yapılması istenen işini işyerine bağlı kalmadan yaptığı çalışma modeli şeklinde de tanımlanmaktadır (Görücü, 2018, s. 285).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) uzaktan çalışmayı, işlerin BİT'ler,(akıllı telefonlar, tabletler ve bilgisayarlar gibi) yardımıyla işyeri dışında gerçekleştirilerek yapılması şeklinde tanımlamaktadır. Uzaktan çalışma, gönüllülük esasına göre işveren ve işçiler arasında yapılan bir anlaşma ile gerçekleştirilmektedir. Ayrıca, uzaktan çalışmada işin nerede yapılacağıнын (ev ortamında veya başka bir yerde) kararlaştırılmasında; çalışma süreleri ve programı, kullanılacak teknolojik araç ve gereçlerin neler olacağı, yapılması istenilen iş, işin denetlenmesi ve raporlanmasına gibi konuların açığa kavuşturulması gerekmektedir. (ILO(a), 2020, s. 1).

4857 sayılı İş Kanununun 14. Maddesine göre (Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.) uzaktan çalışma *“işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir”* şeklinde tanımlanmaktadır. Bu maddeye ek olarak uzaktan çalışma ile ilgili şu düzenlemelere de yer verilmektedir *“uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür”* ve *“uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir”* şeklinde ifade edilmektedir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003).

Salgın döneminde çıkartılan 10 Mart 2021 tarihinde resmi gazetede de yayınlanarak yürürlüğe giren 31419 sayılı yönetmelikte uzaktan çalışma ile ilgili “uzaktan çalışmaya geçiş” başlıklı ek düzenlemeler yapılmıştır. 14. Maddeye göre:

“(1) İş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilir veya hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir.

(2) İşçinin, uzaktan çalışma yapma talebi ile ilgili hususlar aşağıdadır:

a) Talep yazılı olarak yapılır.

b) Talep işyerinde belirlenen usul doğrultusunda işverence değerlendirilir.

c) Talep değerlendirilirken, işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işverence belirlenecek diğer kıstaslar kullanılır.

(3) Talebe ilişkin değerlendirme sonucunun otuz gün içinde işçiye talebin yapıldığı usulle bildirilmesi esastır.

(4) Talebin kabul edilmesi halinde 5 inci maddede belirtilen hususlara uygun şekilde sözleşme yapılır.

(5) Uzaktan çalışmaya geçen işçi, ikinci fıkrada belirtilen usulle tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabilir. İşveren, söz konusu talebi öncelikli olarak değerlendirir.

(6) Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmaz.” şeklinde yeni düzenlemeler getirilmiştir (Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı , 2021).

1.6.8.Evden Çalışma

Evden çalışma geleneksel açıdan bakıldığında, sanayi öncesi tarım toplumlarında çok fazla rastlanan, sanayi döneminden sonra evlerde yapılan sanayi ürünlerinin üretimine bağlı olarak, genelde “parça başı” (putting-out) olarak ifade edilen çalışma modeli olarak karşımıza çıkmaktadır (Özer Turan, 2019, s. 31). Evde çalışma, yasal düzenlemelerde uzaktan çalışma ya da esnek çalışma şeklinde adlandırılmaktadır. İşçinin hizmet sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenine olan iş görme borcunu evden gerçekleştirmesidir. Bu çalışma modelinde işçi işvereni tarafından fiili bir denetim olmadan çalışmaktadır (Karakoyun, 2016, s. 143-144).

ILO'nun 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesinde evden çalışma tanımı “Ulusal kanunlar, yönetmelik ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve bağımsızlığa sahip olmayan kişinin, kendi evinde veya işverenin işyeri dışında kendi seçtiği diğer yerde, bir ücret karşılığında malzeme, donanım ve kullanılan diğer girdilerin, kendisi, işveren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın, işveren tarafından belirlenen mal veya hizmetlerin üretimi için iş görmeyi üstlendiği sözleşmedir” şeklinde ifade edilmektedir (ILO, 1996)

Çalışanlar için evden çalışma ihtiyaç halinde esneklik sağlayan bir tercih olmaktadır. Geleneksel çalışma düzeninden bağımsız olarak coğrafi ve örgütsel engellerin ortadan kaldırıldığı ve teknolojinin birleştirildiği bir çalışma modelini oluşturmaktadır. Evden çalışma, çalışanların işlerini ofis yerine evlerinde yürüttüğü çalışma olarak da tanımlanabilmektedir. Çalışanlar düzenli olarak işe gidip gelmek yerine evlerinden çalışarak istihdam edilmektedir (Naktiyok & İşcan, 2003, s. 54). Evden çalışma, BİT'ler (internet, bilgisayar ve cep telefonları vb.) ile birlikte evden gerçekleştirilen bir esnek çalışma modelini oluşturmaktadır. Hizmet sektöründe yaygın olmakla birlikte daha çok, nitelikli ve eğitim düzeyi yüksek profesyonel meslek sahibi olan çalışanlar tarafından seçilmektedir.

Mimarlar, e-ticaret ile uğraşanlar, yazarlar ve editörler gibi daha çok bir sözleşmeye bağlı kalmadan kendi işinin sahibi olanların evden çalışması muhtemeldir. Ancak Covid-19 salgını ile birlikte hem dünya da hem de Türkiye'de sosyal teması azaltmak adına birçok işletmede ve kamu da imkanlar dahilinde evden çalışmaya geçilmiştir. Bu sayede birçok çalışan ve işveren evden çalışma tecrübesi kazanmaya başlamıştır. Covid-19 salgınıyla birlikte evden çalışmanın sadece hizmet sektöründe yapılamayacağı diğer sektörlerde de yapılabileceğinin farkına varılmıştır (Uşen, 2021, s. 4).

1.7.Evden Çalışmanın Etkileri

Evden çalışmanın iş hayatında bireylere, işletmelere ve topluma yönelik hem olumlu hem de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Çalışmanın bu kısmında evden çalışmanın olumlu ve olumsuz etkilerine değinilmiş ve bu alanda yapılan benzer çalışmalar hakkında bilgiler verilmiştir.

1.7.1.Evden Çalışmanın Olumlu Etkileri

Evden çalışmanın olumlu yönleri yaklaşık yarım yüzyıldır araştırmacılar tarafından tartışılmaktadır. Gelecekte yeni çalışma modeli olarak çalışanların işe gitmeyip, işin çalışanlara geleceği yönünde önemli bir öngörüü ortaya çıkartmaktadır. (Bilginoğlu, 2021). Çalışmanın bu kısımda bireyler, toplumlar, işverenler ve işletmeler açısından, evden çalışmanın olumlu etkilerinden bahsedilecektir.

1.7.1.1.Bireylere Yönelik Olumlu Etkileri

Evden çalışma ile çalışanlar, bir kurum yerine kendi evlerinde oldukları için çalışma ortamının yarattığı iş stresinden etkilenmeyeceklerdir. Stresten etkilenmeyecekleri için stresin oluşturabileceği verimsiz çalışma, işten kaytarma, isteksiz çalışma vb. davranışlarında önüne geçilecektir. Ev yaşamındaki rolü ile çalışan rolü arasındaki dengeyi kurabilen çalışanların evden çalışırken işini acele ve özensiz yapma gibi davranışlarını da ortadan kaldırmaya yarayacaktır (Kavi & Koçak, 2010, s. 80).

Yapılan bir araştırmada ulaşılan sonuçlar, evden çalışanların ofiste çalışanlara göre boş zamanlarında yılda yaklaşık 400 saat ek süre kazandıklarını ortaya çıkarmaktadır (Bilginoğlu, 2021, s. 1116). Evden çalışma ile işe gidip gelirken geçen ölü zamanlar değerlendirilerek üretkenlik ve kaliteli zamanın artışı sağlanır bununla birlikte çalışanların yorgunluk düzeylerinde azalma görülür bu sayede bireyler kendileri daha enerjik hissetmektedirler. Aynı zamanda ailelerine, arkadaşlarına, kendi ihtiyaçlarını karşılamak içinde zaman bulmaktadırlar (Akça & Tepe Küçüköğlü, 2020, s. 75). Çalışanlar gün içinde hızlı ve genellikle sağlıksız yiyecekler tüketmek yerine evde hazırlanan sağlıklı yiyecekler tüketmektedirler. Erken kalmadıkları ve trafikte zaman kaybetmedikleri için uykularını daha iyi alabilmekte hatta kendilerini çok yorgun hissettikleri bazı günler gün içinde kısa uyku molaları bile verebilmektedirler (Bilginoğlu, 2021, s. 1116).

Evden çalışma modeli toplumda ayrımcılığa uğrayan kadınlar, engelliler gibi gruplar için avantaj sayılan bir istihdam şekli olarak da görülmektedir. Kadınların erkeklere oranla toplumdaki cinsiyet rollerinden dolayı ev işleri, çocuk bakımı gibi işlerle de ilgilendikleri için bu çalışma modeli ile daha kolay çalışma hayatına katılabilmektedirler. Engelli çalışanlar içinde sanayi sonrasında hizmet sektöründe enformasyonla uğraşmaları sebebiyle işe gidip gelirken harcadıkları maliyet ve zaman kayıpları giderilerek evlerinde çalışmalarını önerilir hale gelmektedir. Böylelikle evden çalışma işyerinde ayrımcılıkla karşı karşıya kalan bireyler için de avantaja dönüşmektedir. Aynı zamanda mobbinge uğrayan çalışanların da iş gücünü verimli kullanmalarına olanak sağlayarak işlerine devam edebilmelerinin önünü açmaktadır (Özer Turan, 2019, s. 52). Evden çalışmanın sağladığı esnekliğin oluşturduğu avantajlar

bu şekilde özetlenmektedir. Literatürde bulunan diğer çalışmaların sonuçları da bu durumu netleştirmektedir. Literatürdeki çalışmalar şu şekilde özetlenmiştir;

2015 yılında gönüllü olarak yapılan evden çalışma ile ilgili bir araştırmada çalışanlar, evden çalışmanın avantajlarını; “esnek çalışma saatleri, ulaşım ve trafik sorunundan kurtulma, zorunlu sosyal ilişkilerden ve işi bölen unsurlardan kurtulma, çalışma ortamının rahatlığı ve verimli çalışmaya müsaade etmesi, işin her yerde yapılabilmesi ve en önemlisi kişinin kendi kendinin patronu olması yani kendi adına çalışmanın sağladığı iş özerkliği” şeklinde özetlemişlerdir (Kıcır, 2015, s. 100).

Evden çalışma uygulamalarının çalışanların motivasyonları üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik yapılan bir araştırma kapsamında, çalışanların bir kısmının süreçten olumlu yönde etkilendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanlar yemek molası ve yolda geçirdikleri sürelerin olmamasından dolayı zamandan tasarruf ettikleri bununla birlikte işlerini daha kısa sürede bitirdiklerini vurgulamışlardır. Bu avantajlara ek olarak, serbestçe giyinebildikleri için rahat çalışma ortamlarının oluşması, ofisteyken gelen ziyaretçi gibi dış etkenlerin bulunmaması işlerine daha çabuk odaklanma imkanı sunmuştur. Aileleri ve kendilerine ayıracak zamanlarının olması da çalışanları olumlu yönde etkilemiştir. Hepsinden önemlisi Covid-19 pandemisi sürecinde evden çalışma kendilerini güvende hissettirmiştir (Akbaş Tuna & Türkmendağ, 2020, s. 3253).

Pandemi döneminde bireylerin uzaktan(evden) çalışma modeli algısını belirlemek amacıyla 20 akademisyen ile yapılan çalışmada; akademisyenlerin olumlu olarak etkilendikleri konuların başında işe giderken yaşanan zaman kaybının ortadan kalkması olmuştur. Akademisyenlerin büyük çoğunluğu çalışma ortamlarını verimli buldukları ve zaman yönetimini iyi ayarlayabildiklerini ifade etmişlerdir. İş-aile rollerinin olumlu etkilendiği ailelerine zaman ayırabildiklerini de dile getirmişlerdir (Aydın Göktepe, 2020, s. 37-38).

Mustajab vd., (2020) yaptıkları çalışmada iş –yaşam dengesini erkeklerin kadınlara göre daha kolay dengeleyebilmeleri erkek çalışanlar için bir avantaj oluşturmuştur. Her iki cinsiyet grubu da çalışma zamanı ve yerini seçme konusunda esneklik olmasından dolayı rahat çalışabilmiştir. Yolda harcanan zamanın olmaması da büyük avantajlardan biri olmuştur (Mustajab, Bauw, Rasyid, Irawan, Akbar, & Hamid, 2020).

1.7.1.2.İşletmeler ve İşverenlere Yönelik Olumlu Etkiler

Evden çalışma, çalışanlar için bir takım avantajlar sağladığı gibi işverenler ve işletmelere de avantajlar sağlamaktadır. Evden çalışma işverenlerin çalışanlar için harcadığı ulaşım giderleri, yemek masrafları, kırtasiye malzemeleri gibi çeşitli giderleri azaltmaktadır (Akça & Tepe Küçüköğlü, 2020, s. 75).

Harcamaların azalmasının yanında evden çalışmada devamsızlıklarının azalması verimlilik artışlarına neden olmaktadır. Bu durumda işlerin devamlılığını sağlayarak kuruma olumlu bir imaj da yaratmaktadır. Çalışanların nerede olursa olsun çalışmalarına olanak sağladığı için kurumun faaliyetlerini artırmaktadır. Bunlara ek olarak kira, teçhizat, elektrik ve internet gibi giderler için yapılan ekstra harcamalar evden çalışma yapılırken yatırım harcamalarına dönüştürülerek üretim kapasitesini arttırmaya yönelik bir alternatifte sağlayabilmektedir (Özer Turan, 2019, s. 59).

Tasarrufların yanı sıra işlerin evden yürütülmesiyle, farklı şehirlerde yaşayan yetenekli ve yüksek motivasyonlu çalışanların işe alımı ve elde tutulmaları konusunda da avantajlar sağlamaktadır (Karaca, 2019, s. 69).

1.7.1.3.Topluma Yönelik Olumlu Etkiler

Evden çalışma ülkelerdeki coğrafi tabakalaşmayı tersine çevirmeye olanak sağlamaktadır. Çalışanlar çok pahalı olan büyük şehirlerden uzaklaşarak daha küçük yerlere yerleşebilmekte ve o bölgelerin yeniden canlanmasına etki etmektedirler (Bilginoğlu, 2021, s. 1118). Bununla birlikte nüfusun artmasıyla oluşan kentsel kirlilik, trafik sorunları gibi faktörler çalışma hayatını da etki etmektedir (Karaca, 2019, s. 71). Evden çalışma modeli sonucu artan trafik yoğunluğu ve hava kirliliği azalabilir, trafikteki taşıt yoğunluğu azalacağı için yakıt tasarrufu sağlanarak kaynakların kullanımı uzatılabilmektedir. Toplum ve çevreye yönelik olumlu etkileri bulunan evden çalışma modeli “yeşil bir etkinlik” olarak da adlandırılmaktadır (Naktiyok & İşcan, 2003, s. 56).

Salgınların yarattığı pandemilerin belki de tek olumlu katkısı doğayı iyileştirme yönünde olmaktadır. İçinde bulunduğumuz Covid-19 salgını sırasında kısıtlamaların etkisiyle insanların doğadan uzaklaşmaları doğaya kendini yenileme şansı vermektedir. Kısıtlamalar sonucu işletmelerin; su kaynaklarına, toprağa, havaya yaymış oldukları

atıklar önemli ölçüde azalış göstermektedir. Bu durum da olumlu etki olarak doğanın kendini yenilemesine fırsat vermektedir. Bu sayede küresel ısınmadan dolayı oluşan çevre sorunlarının giderilmesinde korona virüsün olumlu etkileri arasında sayılabilmektedir (Nar, 2020, s. 367-376).

1.7.2.Evden Çalışmanın Olumsuz Etkileri

Çalışmanın bu kısımda bireyler, toplumlar, işverenler ve işletmeler açısından, evden çalışmanın olumsuz etkileri hakkında bilgiler verilecektir.

1.7.2.1.Bireylere Yönelik Olumsuz Etkiler

Bilgi teknolojileri, genel olarak gizlilik konusunda bir tehdit unsuru oluşturmaktadır. Bu tehdit, işyerlerinde bazı güvenlik sistemleri ve özel programlar sayesinde önlenilmekte fakat benzer uygulamalar genellikle ev ortamında kullanılan kişisel bilgisayarlar için geçerli olamamaktadır. Bu durumda hem kişisel hem de işletme güvenliğini etkilemektedir. Evden çalışma çalışanların işyerine olan bağlılığının ve bireylerin çalışma arkadaşlarıyla arasındaki dayanışmanın azaltılmasına da sebebiyet vermektedir (Kavi & Koçak, 2010, s. 82). Aynı zamanda evden çalışma yüz yüze iletişim gerçekleştirilememesi, donanım ve altyapı imkanlarının her zaman yeterli olmaması bununla birlikte teknik aksaklıkların yaşanması gibi sorunlara neden olmaktadır. Çalışanların iş yaşam dengesini kuramamasından kaynaklı birtakım olumsuzluklara da yol açmaktadır. Saydığımız bu olumsuzluklara ek olarak, çalışanların bazılarında uzun süreli çalışma, gece çalışması gibi faktörler stres ve kaygı yaratmaktayken bazı çalışanlar için işleri bitirme konusunda işyerindeki kontrol ortadan kalktığı için işleri öteleme, acelesiz ve özensiz yapma gibi davranışlarda oluşabilmektedir (Akça & Tepe Küçüköğlü, 2020, s. 75).

Evden çalışma uygulamasında çalışanların karşılaştıkları bir diğer sorun ise iş güvencesi konusudur. Bu konu da 4857 sayılı kanuna göre çalışanların iş güvencesi kapsamında yer alabilmeleri için, “30 veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde çalışıyor olmak, en az 6 aylık kıdeme sahip olmak ve belirsiz süreli hizmet akdi ile istihdam ediliyor” olması gerekmektedir. Belirli süreli, part-time, kısmi süreli ve uzaktan/evden çalışmanın da içinde bulunduğu çağrı üzerine çalışma modelleri gibi esnek çalışma modellerinin uygulandığı işlerde çalışanlar iş güvencesinden mahrum kalmaktadırlar. Bu durumda çalışanların her an işlerini kaybedecekleri riskini de beraberinde getirmektedir (Özer

Turan, 2019, s. 88). Evden çalışmanın olumsuzluklarıyla ilgili literatürdeki çalışmalarda ulaşılan sonuçlar şu şekilde özetlenmiştir;

Hallin (2020) Covid-19 salgını sürecinde “İnsanların Covid-19 Salgını Sırasında Ev Tabanlı Tele-Çalışma Yapma Deneyimleri Arasında Paylaşılan Nedir?” sorusuna cevap aramak için İsveç’te evden çalışan üçü kadın biri erkek olmak üzere toplam dört kişi ile mülakat yapmıştır. Araştırma sonucunda, evden çalışma ile fiziksel ve sosyal iletişimin azaldığı, buna karşın dijital iletişimin arttığını, iş yaşamı ile kişisel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaştığını, iş motivasyonunun düştüğünü tespit etmiştir. Ayrıca, salgın nedeniyle sosyal yaşamın olumsuz etkilendiğini ve insanların sosyal alanlarının daraldığını saptamıştır. Aynı zamanda bu sürecin ne zaman biteceğinin belirsiz olmasından dolayı bireylerde gelecek kaygılarının olduğu sonucuna da ulaşmıştır (Hallin, 2020).

Akbaş Tuna ve Türkmendağ (2020) yaptıkları çalışma sonunda bazı katılımcıların olumlu etkilendiği bir önceki bölümde belirtilmiştir. Olumlu etkilenenlerin yanında süreçten olumsuz etkilenenlerde olmuştur. Çalışma saatlerinin esnemesi mesai kavramını ortadan kaldırdığı için çalışma süreleri ve iş yüklerinde artışa sebep olmuştur bu durumda çalışanları olumsuz etkilemiştir. Bu etkilere ek olarak 16 katılımcı sürece adaptasyon sıkıntısı, teknolojik altyapılarının yetersiz olması gibi sebeplerden dolayı olumsuz etkilendiklerini dile getirmiştir. Bedensel ve psikolojik olarak etkilenenler, ofis malzemelerinin evde bulunmamasından kaynaklı yaşanan sıkıntılar, çalışma ortamlarının düzensizleşmesinden kaynaklı odaklanma sıkıntıları olan bireylerinde olduğu çalışma sonucunda ortaya çıkmıştır. Bunlara ek olarak bazı çalışanlar kendilerini amir/üstlerine kanıtlama, gösterme çabasına girdiklerini ve bu durumun kendilerini çok yordüğünü dile getirmiştir (Akbaş Tuna & Türkmendağ, 2020, s. 3252).

Aydın Göktepe’nin yapmış olduğu çalışma sonucunda katılımcıların olumlu etkileri bir önceki bölümde belirtmiş olup bunlara ek olarak katılımcıların çoğunluğunun teknik bilgisinin bulunmadığı ve bağlantı problemleri yaşadığı görülmüştür. Bunlara ek olarak katılımcıların bazılarının daha önce uzaktan eğitim tecrübelerinin bulunmaması kendilerini teknik bilgi konusunda yetersiz görmelerine sebebiyet vermiştir. Akademisyenlerin %20’si çalışma ortamlarının düzensiz olması ve sürekli mekan değiştirmek zorunda kaldıklarından dolayı rahatsız olduklarını ifade etmiştir. Bu sebep

ile iş ortamı ve ev ortamının farklı olması gerektiğini dile getirmişlerdir. Kadın akademisyenler ise iş rolleri ile anne rollerinin çatıştığını vurgulamıştır (Aydın Göktepe, 2020, s. 37-38).

Mustajab vd. (2020) yaptıkları çalışmada da kadınlar iş-yaşam dengesini kurmak da çoklu görevlerinden(ev işi, çocuk bakımı vb.) dolayı zorlanmışlardır. Bunun yanında her iki cinsiyet grubu için dikkatin kolay dağılabildiği görülmüştür. Elektrik, internet vb. gibi ek maliyet oluşturan giderler de ortaya çıkmıştır (Mustajab, Bauw, Rasyid, Irawan, Akbar, & Hamid, 2020).

1.7.2.2. İşletmeler ve İşverenlere Yönelik Olumsuz Etkiler

Evden çalışmada işler sanal ortamdan yürütüldüğü için işten kaytarmaları artabilmektedir. Bu durumda çalışanın verimliliğini ve üretkenliğini azaltacağı için işin kalitesini de düşürmektedir. Aynı zamanda işlerin aksamasına da sebebiyet vererek kurumun adının zedelenmesine neden olmaktadır (Karaca, 2019, s. 76). Esnek çalışma çalışanların kurumlara olan bağlılıklarını da azaltmaktadır bu durumda örgütsel bağlılığa olumsuz etki etmektedir. Aynı zamanda çalışanların bir arada olamamaları örgütsel öğrenmeyi de zedelemektedir (Özer Turan, 2019, s. 62-63). Çalışanlar arasında sosyalleşme ve tartışma ortamlarının kurulamaması farklı fikirlere ulaşma eksikliklerine neden olmaktadır. Bu durumda işletmenin olumsuz etkilenmesine sebebiyet vermektedir (Akbaş Tuna & Türkmendağ, 2020, s. 3254)

Evden çalışma ile işin yürütülebilmesi için gerekli kırtasiye, kira ve faturalar gibi masraflardan tasarruf edilirken, çalışanların işlerini evden yürütmek için kullanacakları gerekli ekipmanların alınması, ihtiyaç halinde evde teknik ve donanımsal destek sağlanması gibi çeşitli maliyetlere de yol açmaktadır. Çalışanların ihtiyaç duydukları zamanlarda teknik ve donanımsal desteğe ulaşamamaları, işlerin aksamasına sebep olmaktadır (Karaca, 2019, s. 76).

Evden çalışmanın işverenler açısından bir diğer olumsuz yanı ise işlerin işverenin gözetiminin dışında yapılıyor olmasıdır. Bu durumda işverenin işlerin yürütülüşündeki kontrolünün azalmasına neden olmaktadır. Bunların yanında evden çalışma modeline ilk geçişte işverenlerin en büyük tereddütü veri güvenliğinin nasıl sağlanacağı ve kontrol edileceği konusunda oluşmaktadır (Özer Turan, 2019, s. 62-63).

Evden çalışma modeli başlangıç için biraz maliyetli olsa bile uzun vadedeki etkilerine bakıldığında da birçok yönden tasarruf elde edilebildiği için zamanla avantaja dönüşebilmektedir (Karaca, 2019, s. 76).

1.7.2.3. Toplumaya Yönelik Olumsuz Etkiler

Evden çalışma modelinin etkin bir şekilde yürütülebilmesi için bütün olarak toplumda evden çalışma kültürünün oluşması gerekmektedir. Evden çalışma modelinde çalışan toplum tarafından gün içerisinde evde olduğu için misafir ağırlayabileceği, çocuk bakabileceği vb. durumlar için müsait olduğu algısını oluşturmaktadır. Bu algının yanında insanların iş yükünün artmasıyla ve gün boyu bilgisayar başında olması bireylerin sosyal iletişiminin zamanla azalmasına ve daha fazla insanın bu model ile çalışmaya geçmesiyle toplumsal iletişim kopukluğuna sebep olacağı düşünülmektedir (Karaca, 2019, s. 77-78).

Covid-19 salgını nedeniyle oluşan zorunlu evden çalışma birçok sektörde işlerinin azalmasına veya tamamen durmasına sebep olmuştur. Gıda sektörü başta olmak üzere gündelik temizlik işçileri, seyyar satıcılar, müzisyenler, çiftçiler, sinema ve tiyatro oyuncularını yaşanan bu salgından olumsuz etkilenmişlerdir. Covid-19 salgını gibi oluşabilecek yeni salgınlarda alınacak tedbirler kapsamında çalışma tarzının değiştirilmesi bu tarz sektörlerin artık yok olmasına neden olabilecektir. Bunun sonucunda ise yeni çalışma düzenine uygun istihdam alanları sağlanamaz ise işsizlik artarak toplumun fakirleşmesine, toplumun psikolojik ve ekonomik olarak olumsuz etkilenmesine neden olacaktır.

1.8. Dünya’da Evden Çalışma

Günümüzde bilgi, iletişim, teknolojik, siyasi, ekonomik ve kültürel unsurlar gibi pek çok konuda her geçen gün değişimler yaşanmaktadır. Yaşanan bu değişimler toplumu etkilediği gibi çalışma yaşamını da etkilemektedir (Şimşek, 2012). Çalışma yaşamına esnekleşme uygulamalarının girmesiyle birlikte evden çalışma (WFH) kavramı, araştırmacılar tarafından son 10 yıldır yoğun olarak tartışma ve küresel çalışma konusu olmaktadır. Ancak Covid-19 salgını nedeniyle evden çalışma zorunluluk haline gelerek birçok kuruluş için alternatif bir çalışma modeli haline almaktadır. Bahsedilen bu çalışma yöntemi, çalışanlarının ofiste çalışmasını "yasaklayarak" çalışmalarını evden gerçekleştirme konusunda organizasyondaki bir değişikliktir ve aynı zamanda hastalığın

yayılmasını önleyen en büyük tedbirlerden birisini oluşturmaktadır (Mustajab, Bauw, Rasyid, Irawan, Akbar, & Hamid, 2020, s. 14).

Çalışma hayatında pandemiden öncesine bakıldığı zaman Kuzey Avrupa ülkelerinde (İskandinav ülkeleri hariç) evden çalışma gerçekleştirenlerin sayısının azınlıkta olduğu bilinmektedir. Avrupa Çalışma Koşullar Anketi (2015) verilerine kapsamında 2014'de Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ortalamasına göre en az bir kez evden çalışma yapanların oranının %20, ayda birkaç kez evden çalışanların oranının ise %5 düzeylerinde olduğu görülmektedir. 2017-2018 yılları arasında evden çalışmış olanların ABD ortalaması ise %24,8'dir (Kara, 2020, s. 274).

Covid-19 pandemisinden önce, işgücünün sadece bir kısmı ara sıra evden çalışmaktaydı. Avrupa Birliği (AB) üye ülkeler çerçevesinde düzenli veya ara sıra ev merkezli uzaktan çalışma olanağı olan ülkelerin oranlarına bakıldığında gelişmiş ekonomilerden olan Danimarka, Hollanda ve İsviçre'de %30 oranındayken düşük ekonomileri olan Çekya, Yunanistan, İtalya ve Polonya'da %10 seviyelerine kadar düşmektedir. ABD'de ise bu oran %20, Japonya'da %16 ve Arjantin'de ise %1,6 oranına kadar düşmektedir (ILO(a), 2020, s. 2).

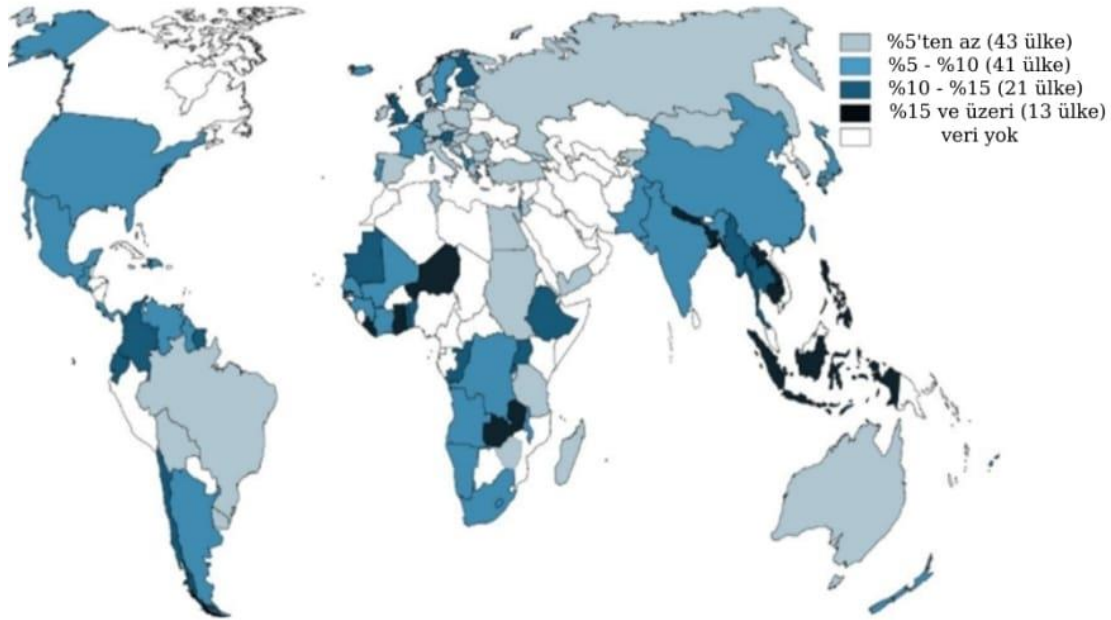
OECD ortalamasına göre günlük olarak veya haftada birkaç kez evden çalışanların oranı erkeklerde %8,2, kadınlarda ise %9,3 oranında olmuştur. Bu verilerin yanında teknolojik ilerlemeler ile birlikte OECD ülkelerinin birçoğunda evden çalışanların oranlarının arttığı gözlenmiştir. Örneğin Danimarka'da, Son 12 ay içerisinde erkek ve kadın çalışanların yaklaşık %12'si ara sıra evden çalıştığını söylemiştir. İtalya'da ise hem erkek hem de kadın çalışanların büyük bir bölümü bir önceki yıl hiç evden çalışmadığını bildirmiştir (OECD, 2016).

Avusturalya da Emek Dinamikleri Anketi (HILDA) verilerine göre küresel salgından önce evden çalışma gerçekleştiren kişilerin %47,9'luk oranla yöneticiler olduğu, işçilerin ise %8,9'luk bir oranda evden çalışabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Evden çalışmaya sektörel açıdan bakıldığında ise %50,8'lik oranla tarım hemen ardından %48,9 ile eğitim ve öğretim olarak hesaplamıştır (Dockery & Bawa, 2020).

ILO, işgücü anketleri kapsamında elde edilen verilere göre, dünyadaki işgücünün %7,9'unun Covid-19 pandemisinden önce devamlı olarak evden çalıştığı bu oranın ise

yaklaşık 260 milyon işçi olduğunu tahmin etmektedir. Bu tahminler, 118 ülkeden alınan verilere dayanmakta ve dünyadaki istihdamın %86'sını temsil etmektedir (ILO(b), 2020, s. 2). ILO tahminlerine göre 2019 yılında Dünya da ev eksenli çalışanların 147 milyonu kadın 113 milyonu erkektir. Erkeklerle kıyaslandığında kadınların evden çalışmaları %5,6 daha fazladır (ILO, 2021, s. 8).

Şekil 1 de Dünya da ev eksenli çalışanların oranları verilmektedir. Beyaz renkle gösterilen ülkelerde herhangi bir veri bulunmamaktadır. %5'den az olan 43 ülke, %5 ila %10 arasında 41 ülke, %10 ila %15 arasında 21 ülke ve %15 den fazla 13 ülke bulunmaktadır.



Şekil 1: Ev eksenli çalışanların yüzdesi 2019

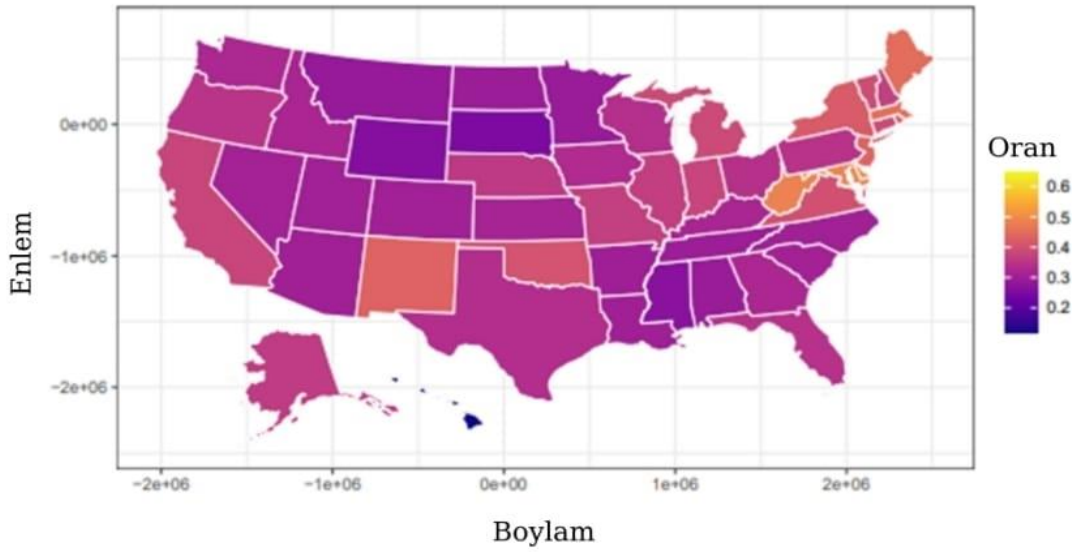
Kaynak: (ILO, 2021)

“Covid-19 İşveren Aksiyon ve Hazırlık Planları Araştırması”(2020) kapsamında tüm dünyada farklı sektörlerdeki işverenlerin ve 1,6 milyon çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen çalışma sonucunda Türkiye’de ve Dünya’da salgın öncesinde evden çalışma oranının %14 olduğu salgınla beraber bu oranın %68'lere yükseldiği görülmüştür. Covid-19 pandemisi çalışma hayatı üzerinde aniden bir değişime yol açmış ve bu değişim firmalar tarafından hızlı bir şekilde yaygınlaştırılmıştır (Uşen, 2021, s. 2).

Ülkelerin “evde kal” çağrılarının sonucunda, Avrupa’da yaklaşık her 10 çalışandan 4’ü evden çalışmaya geçmiştir. Evden çalışmada ki artış hızının en fazla olduğu yerler; pandemiden öncede evden çalışma modelini kullanan ülkeler ile hastalığın en çok görüldüğü ülkeler olmuştur. İlk verilere göre İskandinav ülkelerinden olan Finlandiya’da %60 oranında çalışan evden çalışmaya geçmiştir. Danimarka, Lüksemburg, Belçika gibi ülkelerde %50 ve üzerinde, İtalya, Avusturya ve İrlanda’ ise %40 oranında çalışan evden çalışmaya başlamıştır. Avrupa’daki ortalamaya göre %24 oranında hiç evden çalışmayanlar ile %56 oranında ara sıra evden çalışanlar salgınla birlikte tamamen evden çalışmaya başlamıştır. Bu artışlar doğru teknoloji ve alt yapının kurulmasıyla birlikte işlerin evlerde yapılabileceğini göstermiştir (ILO(a), 2020, s. 3).

Pandeminin başlangıcından bu yana, bir krize yanıt olarak ev eksenli çalışma potansiyeli üzerine dikkate değer miktarda araştırma yapılmıştır. Dingel ve Neiman (2020), ABD’deki farklı mesleklerin evden ne derece yapılabileceğini tahmin etmek için Mesleki Bilgi Ağından (O * NET) alınan mesleki tanımlamaları kullanarak tahminler yapmışlardır. Bu tahminler için iki çeşit anket kullanılmıştır. İlk anket, “İş Ortamı Anketi” olarak isimlendirilmiş ve sorular “işin doğasını etkileyen fiziksel ve sosyal faktörleri” belirlemeyi amaçlamıştır. İkinci anket ise “Genelleştirilmiş Çalışma Etkinlikleri Anketi” şeklinde isimlendirilmiş ve “birden çok işte meydana gelen genel iş davranışı türlerini” belirlemeyi hedeflemiştir. Daha sonra bu tahminler ağırlık olarak meslek kategorilerindeki ABD istihdamını kullanarak bir araya getirilmiştir. Yaptıkları çalışma sonunda Amerikan’daki işlerin tahmini olarak %34’ünün evden makul bir şekilde yapılabileceği sonucuna ulaşılmıştır. (Dingel & Neiman, 2020). Dingel ve Neiman’ın yaptıkları bu çalışmayı Ramiro Albieu, Foschiatti ve Gasparini Arjantin’e uygulayarak mesleklerin %26 ila %29’unun evden/uzaktan yapılabileceği sonucuna ulaşmışlardır. Boeri, Caiumi ve Paccagnella, Dingel ve Neiman’ın metodolojisine benzer bir yöntem kullanarak ev tabanlı çalışma potansiyelini Avrupa’daki bazı ülkeler için tahminler; İsveç ve Birleşik Krallık için %31, Almanya için %29, Fransa için %28, İspanya için %25 ve İtalya için %24 olarak hesaplanmıştır. Bu tahminler O*NET verilerine göre uyarlandığı için Amerikan ekonomisine benzer ülkelere göre yapılabilmektedir. Martins bu metodolojiye göre hareket etmeden yaptığı çalışmalarında Portekiz için evden yapılabilecek işlerin oranını %30 olarak tahmin etmiştir (ILO(b), 2020) Yapılan başka bir çalışmaya göre ABD’de her biri bir sorudan oluşan 1-5 Nisan

tarihleri ile 2-8 Mayıs tarihleri arasında 2 anket çalışması uygulanmıştır ve bu çalışma kapsamında 25.000 yanıt elde edilmiştir. Bu anket çalışmalarına göre evden çalışmaya geçenlerin oranı %35,2 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların arasında küçük bir çoğunluğun pandemiden öncede evden çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır. ABD'nin eyaletlerindeki duruma bakacak olursak evden çalışmaya geçiş oranının en yüksek olduğu bölge Kuzeydoğu olurken Güney ve Orta Batı kesiminin kısımlarında ise çok daha az evden çalışmaya geçildiği görülmüştür (Brynjolfsson, Horton, Ozimek, Rock, Sharma, & TuYe, 2020, s. 4-5). (Bknz. Şekil 2)

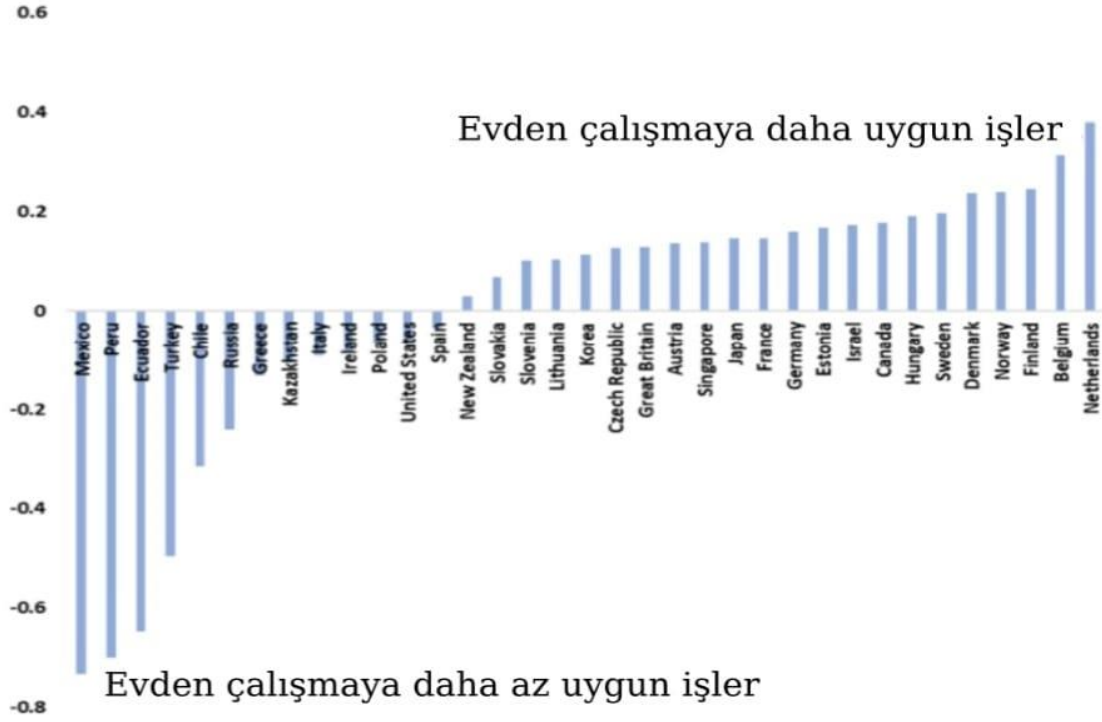


Şekil 2: ABD'nin Eyaletlerinde Evden Çalışmaya Geçişin Görünümü

Kaynak: (Brynjolfsson, Horton, Ozimek, Rock, Sharma, & TuYe, 2020)

Litvanya da karantina süresince evden çalışma yaparken kimlerin mutlu olduğunu öğrenmek için %32,6'sı erkek (142) ve %67,4'ü (294) kadın olmak üzere 436 kişinin katıldığı bir anket çalışması uygulanmıştır. Bu anket sonucuna göre en mutlu çalışan 4-10 yıllık profesyonel olarak çalışma hayatında olan yükseköğrenim mezunu daha öncede haftada 2 kez çalışma deneyimi bulunan y kuşağı kadını oluşturmuştur. En mutsuz çalışan ise 20 yıl ve üzeri çalışma hayatında bulunan üniversite mezunu sadece karantina sürecinde evden çalışma yapan boomers kuşağı erkeği oluşturmuştur (Giedre Raišien, Rapuano, Varkuleviciut e, & Stachová, 2020). Çalışmanın sonucuna göre daha önce evden çalışma deneyimi olmayan ve uzun yıllar çalışma hayatında olanların süreçten negatif etkilendiği ve memnuniyet düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür.

Dünyada Covid-19 salgını sürecinde evden çalışmanın durumu incelendiğinde evden çalışma yapılabilir işlerin oranı en fazla olan ülkelerin başında Hollanda, Belçika ve Finlandiya gelmektedir. Evden çalışma yapılabilir işlerin oranının az olduğu ülkeler ise Meksika, Peru ve Ekvador'dur. Türkiye de evden çalışma yapılabilmesi düşük olan ülkeler arasında yer almaktadır. (Hatayama, Viollaz, & Winkler, 2020).



Şekil 3: Evden Çalışmaya Uygun İşlerin Ülkelere Göre Oranları

Kaynak: (Hatayama, Viollaz, & Winkler, 2020)

Ekonomik ve sosyal açıdan da her sektör bu süreçten aynı oranla etkilenmemiştir. Sektörler olduğu gibi işçi ve işverenlerde salgın sürecinde yaşanan sıkıntılardan aynı düzeyde etkilenmemişlerdir. Süreçten en çok küçük işletmeler ve kendi hesabına çalışanlar etkilenmiştir (Kara, 2020). Diğer sektörler açısından bakıldığında ise dünya da toptan perakende ticaret, imalat, konaklama sektörlerinin pandemiden dolayı en çok etkilenen sektörler olduğu bunun yanında eğitim, kamu hizmetleri ve kamu yönetiminin ise krizden daha az etkilendiği görülmüştür. Tablo 1'dende görüldüğü üzere işlerin bedensel gereksinimlerinin azalması ve teknolojik açıdan evden yapılabilirlik düzeyi arttıkça salgınının yarattığı krizden etkilenme oranları da tersi yönde azalmıştır.

Tablo 1: Dünya da Covid-19'un Sektörlere Etkileri

Sektörler	Covid-19 Krizinden Etkilenen Üretim
Toptan ve perakende ticaret	Yüksek
İmalat	Yüksek
Emlak; idari ve destek hizmet faaliyetleri	Yüksek
Konaklama ve yiyecek hizmetleri	Yüksek
Sanat, eğlence, dinlence, spor ve diğer hizmetler	Orta-Yüksek
Ulaştırma, depolama ve haberleşme	Orta-Yüksek
İnşaat	Orta
Finans ve Sigorta Hizmetleri	Orta
Madencilik ve taş ocaklığı	Orta
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	Düşük-Orta
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	Düşük
Eğitim	Düşük
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	Düşük
Kamu hizmetleri (elektrik, gaz vb. üretimi ve dağıtımı)	Düşük

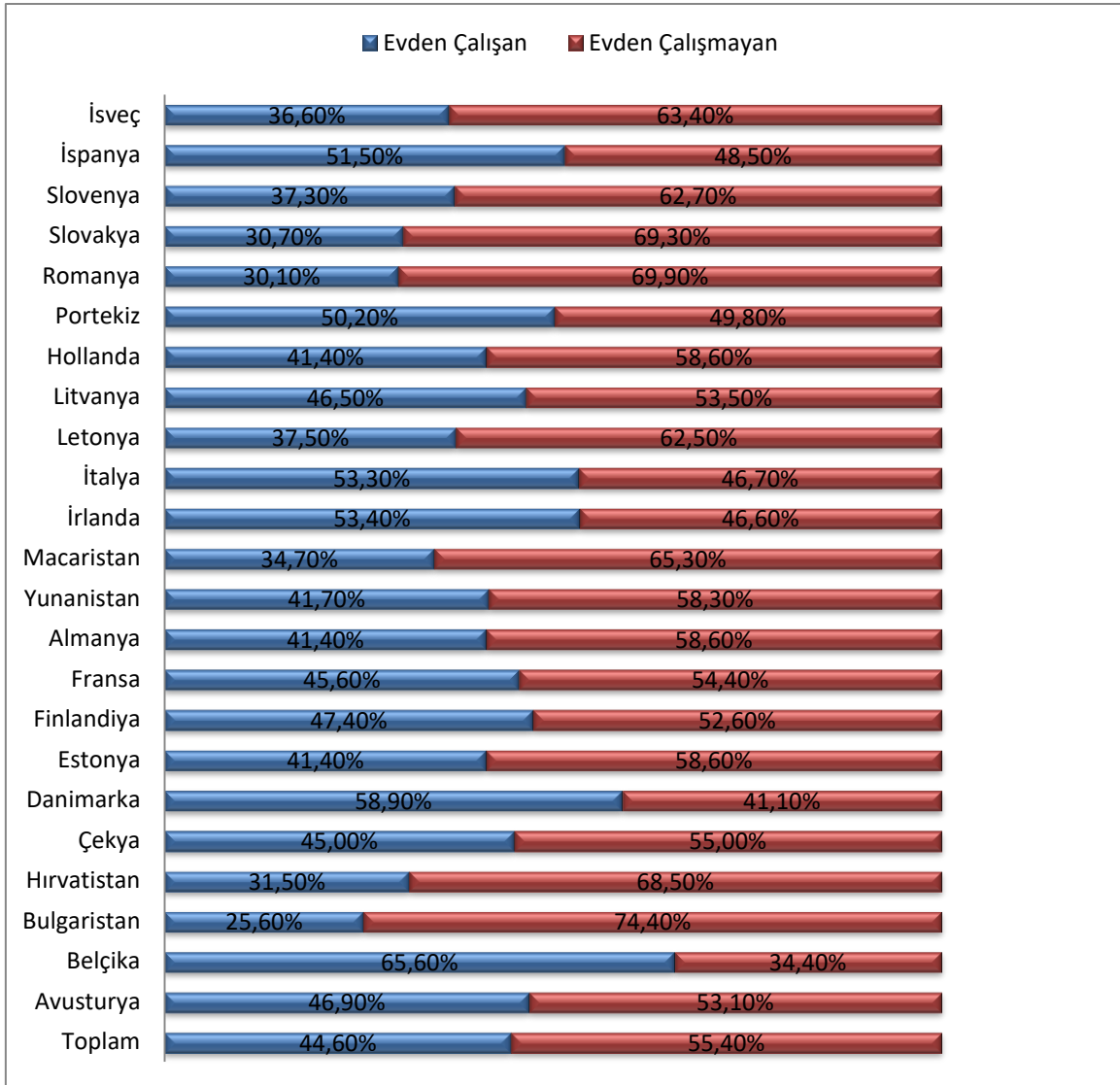
Kaynak: (Kara, 2020)

Eurofound'un "Covid-19 Sırasında Çalışmak" adlı yayınladığı raporunda yaptığı anket verilerine göre Avrupa Birliği üye ülkelerde evden çalışma yapanların oranı %44,60'dır. Evden çalışma gerçekleştirenlerin büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Bunun nedeni arasında salgın nedeniyle okulların ve çocuk/yaşlı bakım merkezlerinin kapatılması sonucu kadınların diğer rollerinin daha fazla ortaya çıkması gösterilmektedir.

Evden çalışma yapanların oranının en yüksek olduğu yaş grubunun %52,90 oranla 18-34 yaş arası nüfus olduğu görülmektedir. Evden çalışmayanların en yüksek olduğu yaş grubu ise 50 yaş ve üzeri nüfustur. Bu oranların yaşlara göre farklılık göstermesinin nedenleri arasında kuşak farklılığı, teknolojik olarak donanımsal bilgi eksikliği, sürece adapte olma hızının ileri yaş gruplarında gençlere göre daha geç olması ve çalışma kültürlerine olan alışkanlık gösterilmektedir.

Evden çalışmanın AB'ye üye ülkelere göre dağılımına bakıldığında en yüksek evden çalışan oranına sahip ülkenin Belçika olduğu ve onu takip eden ülkenin Danimarka olduğu görülmektedir. En az evden çalışma gerçekleştiren ülkeler ise Bulgaristan ile Romanya'dır. Salgın sürecinde evden çalışma modelinin aktif olarak uygulanmasına

yönelik ortaya çıkan verilere bakıldığında ülkelerin gelişmiş düzeyleriyle paralel olduğu görülmektedir.



Grafik 1: Covid-19 Salgınında Evden Çalışan/Çalışmayanların Ülkelere Göre Dağılımı

Kaynak: (Eurofound, 2021)

Eurofound'un "Covid-19 Sırasında Çalışmak" adlı yayınladığı raporunda yöneltilen bir diğer soru ise "Covid-19 nedeniyle herhangi bir kısıtlama olmasaydı evden ne sıklıkla çalışmak isterdiniz?" sorusudur. AB'ye üye olan ülkelerdeki katılımcıların büyük çoğunluğu haftada birkaç kez evden çalışma istediklerini belirtmiştir. Oranın çoğunluğunu kadın çalışanlar oluşturmuştur. Katılımcılardan bazıları ise asla çalışmak istemediğini belirtmişlerdir.

Aynı soruya verilen cevapların yaş dağılımları ise; 18-34 yaş grubu haftada birkaç kez evden çalışma yapmak isterken 50 yaş ve üzerindeki bireylerin çoğunlukla asla evden çalışmak istemedikleri görülmüştür. Bunun nedenin alışılmış çalışma sisteminin dışına çıkılamaması, ilerleyen yaş gruplarında alışkanlıkların kolay bırakılamaması ve teknolojik gelişmelere genç yaş nüfusa oranla daha az uyum sağlayabilmeleri olmuştur.

AB üyesi ülkelerin kıyaslamasını yaptığımız zaman toplam 27 ülkenin küçük bir çoğunluğu her gün evden çalışma isterken, büyük çoğunluğu haftada birkaç kez ve ayda birkaç kez evden çalışma yapmak istemiştir. Genel ortama içerisinde %22,90'lık bir oran ile çalışanların asla evden çalışmak istemediği de görülmüştür. Avrupa'da AB'ye üye ülkeleri arasında evden çalışma konusunda yeterli aktifliğe sahip olmayan Romanya'da çalışan bireylerin %38,30'luk bir oranla asla evden çalışmak istemedikleri verilere yansımıştır. Belçika da durum Romanya'dakinin tam tersi olarak çalışan bireylerin haftada birkaç kez evden çalışma yapmak istedikleri görülmüştür.

“Covid-19 salgınından önce evden ne sıklıkla çalıştınız?” sorunun yanıtının cinsiyetlere göre oranlarına bakıldığında erkek ve kadın arasında çok fazla bir fark olmadığı görülmüştür. Genel toplama bakıldığında ise hiç evden çalışma yapmayanların oranının %65,30 olduğu görülmüştür. Covid-19 pandemisi her alanda olduğu gibi çalışma hayatına da, çalışma modellerine çok fazla etki etmiştir ve birçok çalışan mecburi olarak evden çalışma modeline adapte olmaya çalışmıştır.

“Covid-19 salgınından önce evden ne sıklıkla çalıştınız?” sorunun yanıtının ülkelere göre oranlarına bakıldığında AB'ye üye devletlerin hepsinin evden çalışma oranlarının düşük olduğu görülmektedir. Günlük evden çalışma oranının en düşük olduğu ülke Slovenya, en yüksek olduğu ülke ise Estonya'dır. Ülkelerin çalışma modellerinin neredeyse tamamen değişip evden çalışma modelinin yaygınlaştığı görülmektedir. (Bknz. Tablo 2) Pandemiden önce %9,50 olan her gün evden çalışma oranı %44,60 oranlarına kadar çıkmaktadır.

Tablo 2: Covid-19 Salgınından Önce Ülkelerdeki Bireylerin Evden Ne Sıklıkla Çalıştığı

Ülkeler	Günlük	Haftada Birkaç Kez	Ayda Birkaç Kez	Daha Az Sıklıkta	Asla
Avusturya	6,80%	7,40%	7,40%	10,20%	68,20%
Belçika	9,30%	10,50%	12,50%	13,30%	54,40%
Bulgaristan	12,60%	6%	5,50%	9,10%	66,80%
Hırvatistan	6,80%	4%	4,70%	9,30%	75,20%
Çekya	7,90%	5,30%	6,60%	19,10%	61,20%
Danimarka	7,50%	5,60%	9,40%	23%	54,50%
Estonya	15,30%	9,80%	9,20%	15,50%	50,40%
Finlandiya	6,80%	8,40%	11,70%	20,70%	52,50%
Fransa	12%	8,30%	6,10%	4,50%	69,10%
Almanya	10,10%	7,70%	10,30%	13,70%	58,20%
Yunanistan	6,20%	5,50%	7,80%	17,50%	63%
Macaristan	12,60%	7,50%	4,60%	10,70%	64,70%
İrlanda	8,10%	4,60%	7,30%	10,70%	69,40%
İtalya	6,80%	3,80%	3,90%	12,30%	73,10%
Letonya	9,50%	8,40%	8,30%	11%	62,80%
Litvanya	10,20%	8,60%	7,40%	6,50%	67,30%
Hollanda	11,90%	6,10%	7,10%	13,20%	61,70%
Portekiz	13%	4,90%	7,40%	10,90%	63,70%
Romanya	8%	6,70%	4%	10,90%	70,50%
Slovakya	5,90%	5,30%	8%	10,50%	70,40%
Slovenya	6,40%	2,20%	6,70%	20,70%	64%
İspanya	8,10%	5,50%	6,90%	7,40%	72,20%
İsveç	8,90%	3,10%	7,20%	15,30%	65,60%
Toplam	9,50%	6,60%	7,20%	11,30%	65,30%

Kaynak: (Eurofound, 2021)

Ülkelerde çalışanların salgın sürecindeki ve öncesindeki durumları grafikler ve tablolarla gösterilmeye çalışılmıştır. Salgın sürecine firmalar açısından bakıldığında Google'ın yöneticileri hemen hemen her yerden çalışma yapılabileceğini fakat kendi çalışanlarının çoğunun sadece ofise gidip geldiklerini belirterek ofisten çalışmanın önemli olduğunu ve bu nedenle olabildiğince az sayıda çalışanın evden çalıştığını ifade etmişlerdir. Bu düşüncenin tam tersi olarak Covid-19 salgını ABD'de yayılırken Silikon Vadisi ve Seattle'ın büyük firmalarından olan Facebook, Microsoft, Apple, Twitter gibi firmalar çalışanlarını evden çalışmaya teşvik etme konusunda ilk davranan ve kısıtlamalar sonrasında çalışanlarını ofislere en son çağıran firmalardan olmuşlardır. Bunun yanında bahsedilen bu firmalar çalışanlarından bazılarının ofislere asla geri dönmeyebileceğini açıklamışlardır (Bilginoğlu, 2021, s. 1120). Genel olarak büyük

çaplı firmalar sürece daha kolay adapte olarak ve yeni çalışma modelinin uygulanılabileceğini daha hızlı görmüşlerdir.

1.9.Türkiye’de Evden Çalışma

Türkiye’de evden çalışma ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modellerine 2010’da çıkan torba yasada yer verilmiş ve meclise sunulmuştur. Bu torba yasa 6111 sayılı Kanun olarak kabul edilmiştir fakat evden çalışma veya uzaktan çalışma modellerine ilişkin düzenlemelere yer verilmemiştir. 2012’de yürürlüğe giren Borçlar Kanununda “evden hizmet sözleşmesi” başlığında altında 461-469. maddelerde özel olarak düzenlenmiştir fakat kanun evden tele çalışmayı kapsamamıştır. Daha sonra 2014 yılındaki torba yasada uzaktan çalışma modeline yer verilmiş ancak kanunlaşmamıştır. 2012-2014 Eylem Planında ilk kez “uzaktan çalışma” başlığı altında ele alınmış ve 2016 yılında yasal bir anlam kazanmış olup 4857 sayılı İş Kanun’unun 14. Maddesine ek bir madde olarak eklenmiştir. Esnek çalışma modelleri arasında olan evden çalışmanın giderek yaygınlaşmasıyla birlikte yasal düzenlemeler yetersiz kalmıştır (Özer Turan, 2019, s. 66-67) .

Türkiye İş Kurumu (TÜİK)’nun yayınladığı işyeri durumuna göre istihdam edilenlerin verileri bizlere Türkiye’de evden çalışma ve uzaktan çalışma hakkında bilgi sahibi olmamızı olanak sağlamaktadır. Bu veriler kapsamında bakıldığında 5 yılda toplam istihdam 2.147 kişilik artış göstermiştir. Evden çalışma gerçekleştiren sayısı ise 125 kişi artmıştır. Oransal olarak ifade edildiğinde toplam istihdam içerisinde evden çalışanların oranı 2019 yılında %2,45’dir. 2014 yılında %2,17 oranında olan evden çalışma 2019 yılına kadar %0,28’lik bir artış göstermiştir (Bknz.Tablo3).

Tablo 3: İşyeri Durumuna Göre İstihdam Edilenler, 2014-2019 (Binde)

Yıl	Sabit Olmayan İş Yeri	Evde Çalışan	Toplam istihdam
2014	1.738	564	25.933
2015	1.703	554	26.621
2016	1.752	611	27.205
2017	1.802	696	28.189
2018	1.735	707	28.738
2019	1.533	689	28.080

Kaynak: (TÜİK, 2014-2019)

Tablo 4’de cinsiyet dağılımına bakıldığında her yıl kadın çalışanların erkeklerden daha fazla evden çalışmayı tercih ettiği görülmüştür. Kadınların toplam istihdam içerisinde evden çalışma yapanlar oransal olarak ifade edildiğinde %6,75’tir, erkeklerin oranı ise %0,45’dir. Kadınlar erkeklere oranla daha fazla evden çalışmayı tercih etmiştir.

Ülkemizde çocuk ve yaşlı bakımı, ev işleri gibi konular kadınların eş/anne vb. rollerinin çalışan rollerinden önce gelmesi sebebiyle evden çalışmaları daha etkindir ve evden çalışma modeliyle istihdama katılmaları daha kolay olmaktadır (Uşen, 2021, s. 11).

Tablo 4: İşyeri Durumuna Göre İstihdam Edilenlerin Cinsiyet Dağılımı, 2014-2019 (Binde)

Cinsiyet Yıl	Kadın			Erkek		
	Sabit Olmayan İş Yeri	Evde Çalışan	Toplam istihdam	Sabit Olmayan İş Yeri	Evde Çalışan	Toplam istihdam
2014	65	509	7.689	1.673	55	18.244
2015	74	497	8.059	1.629	57	18.563
2016	73	545	8.312	1.679	66	18.893
2017	85	627	8.729	1.717	69	19.460
2018	88	646	9.018	1.647	61	19.720
2019	81	603	8.924	1.452	86	19.156

Kaynak: (TÜİK, 2014-2019)

Türkiye’de ilk vakanın görülmesinden sonra kamu ve özel sektörde çeşitli karma uygulamalar yürütülerek evden çalışma, esnek/dönüşümlü çalışma gibi yaklaşımlar benimsenmiştir. Türkiye’de kamu sektöründe 22 Mart 2020 tarihinde başlayan esnek/dönüşümlü çalışma modeli 1 Haziran 2020 tarihinde son bulmuştur. Normalleşme sürecinin başlamasıyla birlikte salgının yayılma hızının tekrar artmasıyla birlikte 26 Ağustos tarihinde 2020/11 sayı ile yayınlanan genelge de “çalıştırılma biçimine bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma biçimleri uygulanabileceği” duyurulmuştur (Resmi Gazete, 2020). 1 Ocak 2021 tarihin de başlayan normalleşmenin ardından tekrar yaşanan vaka artışları sebebi ile 14 Nisan 2021 tarihinde Cumhurbaşkanlığı'nın 2021/8 sayılı Genelgesi doğrultusunda “kamu kurum ve kuruluşlarında uzaktan ve/veya dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma yöntemlerinden azami düzeyde istifade edilecek. Çalışma koşulları, şartları ve imkanları uygun olan özel sektör firmalarında da esnek çalışma yöntemlerine geçilmesi teşvik edilecek” şeklinde düzenlenmiştir. Yeni düzenlemeler ile kamuda ve özel sektörde tekrar uzaktan/ esnek dönüşümlü çalışmaya geçilmiştir (İçişleri Bakanlığı, 2021).

Evden çalışma hakkında çalışanların ve kurumların bu süreç hakkındaki düşünceleri ve evden çalışmalarına yönelik uygulamaları konusunda ülkemizde yapılan çalışmalar şu şeklide özetlenmiştir:

Deloitte Türkiye insan yönetimi hizmetleri ekibi tarafından Covid-19 salgının ülkemizde görüldüğü 11 Mart 2020 tarihini takip eden 15 gün içerisinde yürüttükleri “İşin Geleceği” adlı bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma kapsamında yöneltilen anket sorularına Türkiye genelinde 17 ilden çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren 344 kişi yanıt vermiştir. Uyguladıkları anketler sonucunda Türkiye’de şirketlerin evden çalışmaya geçme hızının %48,7 olduğu ortaya çıkmıştır. Medya ve reklamcılık sektörünün neredeyse tüm çalışanlarıyla beraber evden çalışmaya dahil olduğu görülmüştür. Anket sonuçlarına göre Türkiye de evden çalışmanın gerçekleşebilmesinin en az olduğu sektörler arasında başta gıda olmak üzere üretim ve finansal kurumların yer aldığı görülmüştür (Deloitte, 2020).(Bknz. Tablo 5)

Tablo 5: Sektörlerin Evden Çalışma Yüzdeleri

Sektörler	Evden Çalışma	Kısmen Evden Çalışma	Evden Çalışılmayan
Dayanıklı Tüketim Malları	37,50%	50%	12,50%
Eğitim	50%	50%	0%
Enerji	61,10%	27,80%	11,10%
E-Ticaret	62,50%	37,50%	0%
Finansal Kurumlar	22,20%	75%	2,80%
Gıda	20%	80%	0%
Hızlı Tüketim ve Perakende	33,30%	58,30%	8,40%
Hizmet	80,30%	16,70%	3%
Holdings	50%	50%	0%
İlaç	50%	50%	0%
İnşaat	42,90%	50%	7,10%
Kamu	25%	50%	25%
Lojistik	28,60%	57,10%	14,30%
Medya ve Reklam	87,50%	12,50%	0%
Teknoloji	70,80%	25%	4,20%
Turizm	50%	50%	0%
Üretim/Sanayi	20,70%	56,90%	22,40%
Diğer	37,50%	50%	13%

Kaynakça: (Deloitte, 2020)

Aynı yayında şirketlerin evden çalışmaya geçiş hızının tespit edilmesi için yöneltilen “evden çalışma uygulamasına yeteri kadar hızlı geçiş yaptığınızı düşünüyor musunuz? Sorusuna katılımcıların çoğunluğunun “evet” cevabı verdiği görülmüştür. Fakat Covid-19 pandemisinden önceki döneme yönelik yöneltilen “yaygın ve yerleşmiş bir evden çalışma uygulamanız bulunmakta mıydı?” sorusuna ise katılımcıların büyük çoğunluğu “hayır” cevabı verdiği görülmüştür. Bu durumda bize herhangi bir kriz anında firmaların sürece kolay adapte olabildiğini göstermiştir. Firmalar evden çalışmaya

geçişte bir takım zorluklarla da karşılaşmışlardır Deloitte'nin yaptığı araştırmada katılımcılara yönelttiği “evden çalışma konusunda şirketinizi en çok zorlayan hangisidir? Soruna yanıt olarak kültür ve alışkanlık cevabı verdikleri görülmüştür.

Evden çalışma çalışanların verimlilikleri konusunda da kafalarda bir takım soru işaretleri bırakmıştır. Yapılan araştırmaya göre verimliliklerini olumlu yönde etki edenlerin oranının %38,2 olduğu ve olumlu veya olumsuz etkilemediğini söyleyenlerin oranının %39,2 olduğu görülmüştür. Bu oranlar başlarda alışma süresinin de vermiş olduğu etkiyle çalışanların verimliliklerini etkilemediği sonucunu ortaya çıkartmıştır. Evden çalışmanın olumsuz yanlarının olmasına karşın, salgından sonraki döneme yönelik yöneltilen “evden çalışma sistemi salgın sonrasında daha fazla uygulanmalı mı?” sorunun cevabına katılımcıların çoğunluk olarak verdikleri yanıt “evet” olduğu görülmüştür (Deloitte, 2020). Çalışanların çoğunun vermiş olduğu “evet” yanıtı çalışma yaşamının evden çalışmaya evrilebileceğinin bir göstergesi olabileceğini düşündürmüştür.

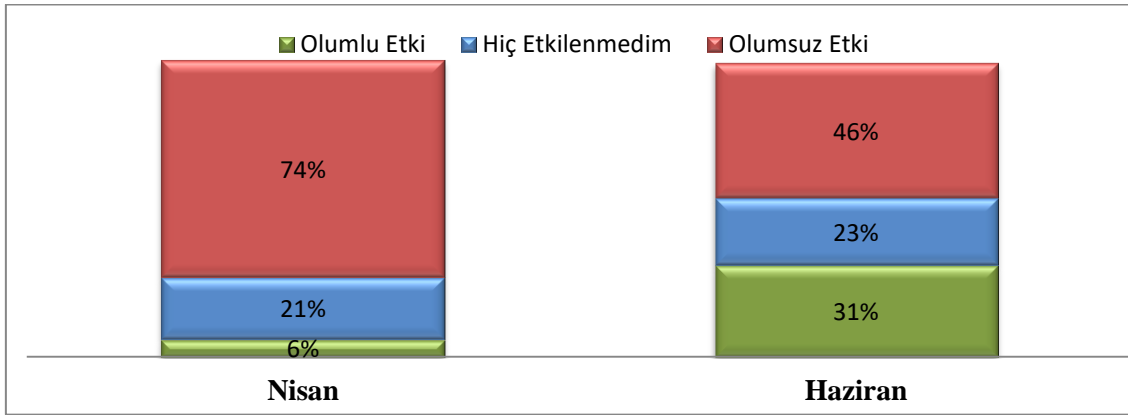
StratejiCO danışmalık firmasının 14 Martta halkın korona virüs hakkındaki bilgi düzeyi ve davranışını anlamak için 232 çalışana yapmış olduğu araştırmasında yöneltilen “Bu dönemde iş yerinizde çalışmak yerine uzaktan çalışmayı tercih eder misiniz?” sorusuna çalışanlar büyük oranda “hayır” cevabı vermiştir. Hayır cevabını veren bireyler bunun sebebinin çalıştıkları firmaların kriz planının olmaması ve bu duruma hazırlıklı olmadıklarını ifade etmişlerdir (StratejiCO, 2020). Firmaların kriz planlarının olmaması çalışanların evden çalışmaya bakış açılarını olumsuz etkilemiştir.

Endeavour Türkiye'nin Nisan ayının başında yaptığı 229 şirket ve yaklaşık 250 kişinin katıldığı Covid-19 pandemisinin girişimciler üzerinden etkilerini ölçmek için yaptığı çalışma kapsamında katılımcıların çoğunluğu evden çalışma yaparken verimliliklerinde herhangi bir değişiklik olmadığını vurgulamıştır (Endeavor, 2020). Çalışanların verimliliklerinde bir değişiklik olmaması süreç içerisinde firmalara olumlu etki etmiştir.

MERCER Türkiye'nin Mart ayında 138'i uluslararası, 61'i yerel olmak üzere 199 firma ile yaptığı “Covid-19 salgınına karşı şirketlerin aldığı önlemleri ve uygulamaları” incelediği anket çalışmasına katılan firmaların çoğunluğunun önceden hazırlanmış iş sürekliliği planı olmadığı anlaşılmıştır. Buna rağmen büyük çoğunluğun esnek çalışma

saati uygulamasına geçtiği ve çalışanlarını belli lokasyonlarda ya da ülke genelinde evden çalışma konusunda destekledikleri sonucuna ulaşılmıştır (PERYÖN , 2020, s. 34) Bu durum kriz zamanlarında firmaların sürece kolay uyum sağladığını göstermiştir.

22 Mayıs ile 2 Haziran tarihleri arasında hedef kitlesi beyaz yakalı çalışanların oluşturduğu 534 kişi ile gerçekleştirilen HRdergi ve Mia Araştırma'nın ortaklaşa yürüttükleri Türkiye geneli yapılan anket çalışmalarından elde edilen verilere göre; çalışanların evden çalışmadan memnun oldukları görülürken küçük bir kısmının ise evden çalışmaktan memnun olmadıkları görülmüştür. Anketin yapıldığı çalışma grubunun büyük çoğunluğunu salgın döneminde tamamen evden çalışanlar, küçük bir kısmını da dönüşümlü evden çalışanlar oluşturmuştur. Ankette yöneltilen diğer bir soru ise “genel olarak baktığınızda Covid-19 salgını çalışma hayatınızı ne yönde etkiledi?” sorusuna ankete katılanların çoğunluğu olumsuz etkilendiğini belirtmiştir. Aynı Kurumun nisan ayında 366 kişiye uyguladığı anket verileri ile kıyaslandığında evden çalışma modelinin kendini olumsuz etkilediğini ifade edenlerin haziran ayı verilerinde oranının azaldığı görülmüştür (HRdergi, 2020).



Grafik 2: Nisan ve Haziran Ayı Evden Çalışma Etkileri Karşılaştırma

Kaynak: (HRdergi, 2020)

“İş motivasyonunuz, iş yoğunluğunuz nasıl etkilendi?” sorusuna ise katılımcılar iş motivasyonlarının azaldığını ifade etmiş, buna bağlı olarak katılımcıların yarısından fazlası iş yoğunluklarının arttığını da belirtmiştir. Nisan ayı verileri ile kıyaslandığında haziran ayında iş motivasyonuna etki oranının hemen hemen aynı düzeyde kalırken, iş yoğunluğu oranı %15’lik bir artış göstermiştir. Çalışma yaşamının geleceğine yönelik “pandemi sonrasında, şirketiniz aşağıdaki çalışma düzenlerini sunsa hangisini tercih

edersiniz?” şeklinde yöneltilen soruya katılımcıların çoğunluğunun haftada 2-3 gün evden çalışmayı, küçük bir kısım ise her gün ofiste çalışmayı istemiştir (HRdergi, 2020). İşverenlerin bu çalışmaları göz önünde bulundurarak pandemi sonrasında çalışanlarından gelen aksiyomlara göre yeni çalışma düzenleri kurmaları verimlilik ve motivasyon açısından artışlara neden olabileceği yönünde izlenimler oluşturmuştur.

Ernst & Young Global Limited şirketinin “Çalışma Dünyasının Geleceği: Covid-19 ve Yeni Normal” adlı raporunda Covid-19 kriziyle birlikte çalışma modelindeki zorunlu değişimler, işe geri dönüş süreci ve Covid-19’un çalışma hayatındaki uzun vadeli etkileri gibi çeşitli unsurlarına değinilmiştir. 300 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmada katılımcıları çalışan, işveren, yatırımcı ve öğrenciler oluşturmuştur. “Covid-19 döneminden önce haftada kaç gün uzaktan çalışmaktaydınız?” şeklin de yöneltilen soruya ise katılımcıların büyük çoğunluğu hiç evden çalışmadıklarını ifade etmişlerdir. “İş hayatına başladığımızda, farklı çalışma modelleri arasından hangisi sizin daha çok istediğiniz ve verimli olacağını düşündüğünüz model olur?” şeklinde yöneltilen soruya katılımcılar hem ofis hem de evden çalışmayı içeren karma modeli tercih etmişlerdir. Bu yanıt çalışma yaşamında evden çalışmanın geleceğine ışık tutmuştur. “Evden çalışma döneminde, Covid-19 öncesi dönem ile karşılaştığımızda üretkenliğiniz nasıl değişiklik gösterdi?” sorusuna ise katılımcıların %37’si üretken olduğunu ve %31’ide üretkenliklerinde herhangi bir fark olmadığını dile getirmişlerdir. Katılımcıların evden çalışırken üretkenliklerinin azalmaması olumlu bir etki yaratmıştır. “Evden çalışmanın getirdiği zorluklar nelerdir?” şeklinde yöneltilen soruya ise katılımcılar “evdeki alan yetersizliği nedeniyle iş ve özel alan arasında farklılık bulunmadığını dile getirmişlerdir. Aynı zamanda evden çalışırken daha yalnız olduğumu ve insan ilişkilerimin daha zayıf kaldığını düşünüyorum” şeklinde yanıtlamışlardır (EY Türkiye, 2020, s. 13-18). Evden çalışmanın avantajları olduğu gibi bir takım dezavantajları da vardır. Bu sorunların ortadan kalkması için hem evden hem de kurumda çalışabildikleri karma modellerin oluşturulması çalışanlar için daha faydalı olabileceğini düşündürmüştür.

BÖLÜM II: YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın hazırlık sürecine, amacına, sınırlılıklarına, örneklem grubu ve verilerin toplanma sürecine değinilecektir. Konunun yürütülmesinde seçilen yöntem ve analiz tekniklerinden bahsedilerek neden seçildiği ifade edilecektir.

2.1.Araştırma Süreci ve Hazırlık Aşaması

Bilimsel araştırma, verileri düzenli bir biçimde toplama, veriler arasındaki bağlantıları ortaya çıkartma ve sistemli bir şekilde analiz etme sürecidir. Kısaca araştırma öncesi, sonrasını içine alan bir zaman dilimini ifade etmektedir. Bilimsel araştırmalar literatüre katkı yapmak veya bir probleme çözüm bulmak için yapmaktadır (Yıldırım, 2011, s. 129).

Bernard'a (Akt. (Yıldırım, 2011, s. 129)) göre ideal araştırma süreci dört aşamadan oluşmaktadır:

- 1-Kuramsal sorunun tanıtılması,
- 2-Araştırmanın yapılacağı yerin belirlenmesi ve uygulanacak yöntemin seçilmesi,
- 3-Verilerin toplanması ve analiz edilmesi,
- 4-Kurumsal önerilerin sağlanmasının yapılmasıdır.

Bu doğrultuda, ilk olarak araştırmanın kavramsal çerçevesini, Covid-19 salgını sebebiyle birçok sektör ve kurumda uygulanan evden çalışma modeli ve ilk defa evden çalışmaya geçen öğretmenlerin bu sürece bakış açıları oluşturmaktadır. Çalışmanın konusu ise pandemi sürecinde evden çalışmanın etkinliğidir. Evden çalışmanın etkinliğini ölçmek için, evden çalışmanın verimliliğe, motivasyona, iş-yaşam dengesine etkileri incelenmiştir. Bu doğrultuda çalışma, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan kamu ve özel okullardaki öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir.

2.2.Araştırmanın Amacı

Teknolojik gelişmeler yaşamın her alanında olduğu gibi çalışma hayatını da etkilemektedir. Bu gelişmeler doğrultusunda ortaya yeni(esnek) çalışma modelleri çıkmaktadır. Esnek çalışma modellerinin oluşması da çalışma hayatında bir takım dönüşümlere neden olmaktadır. Esnek çalışma modellerinden biri olan evden çalışma da çalışma hayatında klasik çalışma kalıplarını yıkmıştır. Hali hazırda var olup çok fazla

tercih edilmeyen evden çalışma, Covid-19 salgınıyla birlikte dünya genelinde mecburide olsa uygulamaya geçilmiş bir modeldir. Bu çalışmanın amacı; pandemi sürecinde evden çalışmanın öğretmen görüşlerine dayanılarak etkinliğini incelemektir. Ülkemizde de 11 Mart 2020 tarihinde ilk vakanın açıklanmasıyla beraber 13 Mart günü okullar 3 hafta tatil edilmiştir. Salgının yayılım hızının artmasıyla birlikte 23 Mart tarihin de okullar tamamen uzaktan eğitim modeline geçmiş bununla birlikte evden çalışma tecrübesi olmayan öğretmenlerimizin çalışma şekillerinde tam anlamıyla bir dönüşüm meydana gelmiştir. Bu doğrultuda çalışmada, evden çalışma modelini ilk defa tecrübe eden öğretmenlerin evden çalışmanın etkinliğine yönelik görüşleri, bu çalışma modeline uyum sağlarken karşılaştıkları zorluklar ve evden çalışmanın geleceğine yönelik görüşleri araştırılmıştır. Bu amaç çerçevesinde demografik sorular ile birlikte evden çalışmanın etkinliğine yönelik oluşturulan 13 soru belirlenmiş ve katılımcılara yöneltilmiştir.

2.3.Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırma yöntemi olarak nitel yöntem seçilmiştir. Bunun sebebi nitel araştırmanın, araştırma konusu değişkenlerin günlük yaşam devam ederken incelenebilmesine olanak sağlamasıdır. Mülakat yöntemi, katılımcıların kendi yorumlarını da katabilecekleri nitel araştırma veri toplama tekniklerinden biridir. Bu çalışmada, Covid-19 pandemisi ile birlikte daha önce evden çalışma tecrübesi bulunmayan 25 öğretmen ile yarı yapılandırılmış sorular kullanılarak görüşmeler yapılmıştır. Örneklem grubu seçilirken öncelikle yakın çevredeki öğretmen grupları tercih edilmiş olup daha sonra rastgele örneklem seçimi tekniği kullanılmıştır.

2.3.1.Nitel Araştırma Aşamaları

Doğal olguları belirlemede kullanılan nitel araştırmaya “doğal araştırma”, araştırma yapılırken araştırmacının ve katılımcıların öznel görüşlerini değinilmesi nedeniyle “yorumlayıcı araştırma”, araştırma konusunun seçilmesinde sosyal çevreden esinlenilmesi ve konuya derinlemesine odaklanılmasından ötürü “alan araştırması” gibi çeşitli isimler almaktadır. Araştırma yapılırken önce konuyu doğal ortamındayken anlayıp sonra sorgulayıcı ve yorumlayıcı yaklaşan bir yöntemdir. Nitel araştırmanın temelini merak duygusu ve konuya ilişkin farkındalık oluşturmaktadır. Araştırma

problemını önce tanıyıp sonra farkına varmak ve çözüme ilişkin merak duyma önemlidir (Baltacı, 2019, s. 369-371).

Nitel araştırmalarda sadece olaylar ve olgulara yönelik bir açıklama yapılmaz, araştırmaya katılan katılımcıların konuya ilişkin bakış açılarına da odaklanılır, konuya yükledikleri anlamı ve nasıl yorumladıklarını keşfetmeye yarayan bir metottur. Nitel araştırmalarda genelleme yapmak pek mümkün değildir ve gerçekleri ortaya çıkartma gibi bir amacı da bulunmaz, nitel araştırmalarda konuyu derinlemesine anlamak, yorumlamak ve keşfetmek araştırmacının en temel amacıdır (Kıcır, 2015, s. 90). Elde edilen bulgular evrene mal edilmek için kullanılmaz bulgular sadece konuya ilişkin bir bakış açısı bulmak için önemlidir (Akbaş Tuna & Türkmendağ, 2020, s. 3250).

Nitel araştırmalarda kullanılan “gözlem, görüşme ve döküm analizi” gibi bir takım yöntemler ile olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütün olarak incelenmesine olanak sağlamaktadır (Yıldırım, 2011, s. 131). Bu araştırmada da nitel araştırma ve yöntemlerinden yararlanılmıştır. Araştırmaya katılan bireyler ile gözlem ve mülakat teknikleri kullanılarak etkileşime geçilerek onların konuya yönelik algılarına, öznel yorumlarına ve deneyimlerine ulaşılmakta bu sayede günlük yaşam devam ederken konunun farklı açılardan incelenebilmesine yardımcı olmaktadır (Karaca, 2019, s. 81).

Covid-19 salgını 2019 yılında ortaya çıkmıştır ve bu salgın nedeniyle önem kazanan evden çalışma konusunda Türkiye’de yapılmış çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Evden çalışma ve çalışanlara etkilerine yönelik davranışlar öznel tecrübelerle yakından ilişkilidir, bu yönüyle yapılan çalışma için nitel araştırma yönteminin daya uygun olduğu düşünölmüştür.

Nitel araştırma yöntemi gözlem, görüşme yaparak veri toplar bu araştırmada da verilerin toplanması hazırlanan görüşme soruları ile elde edilmiştir. Bu sayede evden çalışmanın, iş-yaşam dengesine, çalışma koşullarına etkileri gibi konulara katılımcıların bakış açılarını tespit etme olanağı sağlanmış ve evden çalışmanın etkinliğinin ölçölmesine olanak tanınmıştır.

2.3.2. Veri Toplama Araçları

Pandemi sürecinde uygulanan evden çalışmanın öğretmen görüşlerine dayanarak etkinliğini incelemeyi amaçlayan bu çalışmada verileri toplamak için literatür taraması

sonucunda 20 soruluk bir havuz oluşturulmuştur. Daha sonra bu sorular 3 alan uzmanın görüşleri sonucunda 14 maddelik son halini almıştır. Mülakatta yöneltilen sorular şu şekildedir;

1. Pandemi sürecinde evden çalışmak, çalışma sürelerinizi nasıl etkiledi? Pandemiden önceki ve sonraki çalışma haftanız ve hafta tatiliniz aranızda ne gibi farklılıklar oldu?
2. Pandemi öncesi ve pandemi sürecinde aylık gelirinizde bir değişme oldu mu? Olduysa nasıl?
3. Pandemi öncesi ve pandemi sürecinde iş güvencenizde bir değişim oldu mu? Olduysa nasıl?
4. Pandemi sürecinde evden çalışmak çalışma düzeninizi nasıl etkiledi?
5. Pandemi süreci içerisinde evden çalışırken, işinizi verimli bir şekilde yürütebilmek için gerekli teknolojik donanım ve bilgiye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz? Evet ise hangi konularda donanımlısınız / Hayır ise hangi konuda eksikleriniz vardı?
6. Sizce evden çalışmanın avantajları nelerdir?
7. Sizce evden çalışmanın dezavantajları nelerdir?
8. Pandemi sürecinde evden çalışmak iş performansınızı nasıl etkiledi? Açıklar mısınız?
9. Pandemi sürecinde evden çalışma gerçekleştirirken çalışan rolünüzün eş, anne/baba vb. rollerinize etkisi nasıl oldu? Ailenizde ne tür sorunlarla karşılaştınız? Bu sorunlar ailenize ve işinize nasıl yansıdı? Açıklar mısınız?
10. Pandemi sürecindeki evden çalışma, mesleğinize olan bağlılığınızı nasıl etkiledi? Açıklar mısınız?
11. Kurumdaki iş yükünüz ile evden çalışma yaparken ki iş yükünüzü karşılaştırma yapacak olursak iş yükünüzdeki değişim nasıl oldu? Açıklar mısınız?
12. Şartlar elverişli olsa ve seçme imkanınız olsa evden çalışmayı mı yoksa kurumda çalışmayı mı tercih ederdiniz? Neden?
13. Evden çalışmanın geleceğine yönelik düşünceleriniz nelerdir? İleride çalışma yaşamının evden çalışmaya evrilebileceğini düşünüyor musunuz?
14. Ekleme istediğiniz bir şey var mı?

2.3.3.İçerik Analizi

İçerik analizi, sosyal bilimlerde yazılı veya sözlü olarak elde edilen kayıtların üzerinden çıkarımlar yapılarak analiz edilmesiyle yapılan bir araştırma tekniğidir (Olgun, 2008, s. 66).

İçerik analizi yapılırken birbirine benzeyen verilerin anlaşılır ve daha kolay yorumlanabilmesi için ortak temalar ve kavramlar çerçevesinde toparlanılarak sonuca ulaşılmaktadır. Bu amaç doğrultusunda ulaşılan verileri ilk olarak kavramsallaştırmak gerekmektedir, sonra bu kavramları düzenleyerek veriyi açıklayan ortak temaların belirlenmesi gerekmektedir (Yıldırım, 2011, s. 145).

Planlı bir çalışma olan içerik analiz yöntemi, araştırılan konuda ya da çalışmalarda ulaşılan sonuçları tanımlayarak değerlendirilmesi söz konusudur. Farklı bir deyişle birbirinden bağımsız olarak yapılan araştırmalar incelenip düzenlenmekte ve çalışmanın yapıldığı alandaki genel eğilimler belirlenmektedir. Böylelikle araştırmayı yapan kişi ve bu alanda araştırma yapmak isteyen araştırmacılar konunun genel eğilimi hakkında bilgi edinmiş olurlar (Alkar & Atasoy, 2020, s. 74).

İçerik analizi kelimelerin daha az ve öz olarak ifade edilmesi için sistematik olarak tekrarlanabilir bir tekniktir. Açık kodlama kurallarına dayalı olarak kategorileri “nesnel ve mesajları belirli özelliklerine göre tanımlanıp sınıflanmasıdır. İçerik analizinin aşamalarını şu şekilde sıralayabiliriz;

1. Araştırma problemini tanımlama,
2. Araştırma evrenini belirleme ve örneklem seçimi,
3. Araştırma kategorilerini oluşturma ve tanımlama,
4. Kodlama cetvelini oluşturma,
5. Kodlama cetvelini sınama ve güvenilirliği ölçme,
6. Veri girişi. Analizi ve yorumlama” (Olgun, 2008, s. 67).

Toplumsal gerçekliğin ortaya çıkmasında, değerlendirilmesinde, yorumlanması ve açığa vurulması açısından önemli olan içerik analizi metinsel olarak ifade edilen araştırmalar için öneme sahiptir (Demir İ. , 2008).

Yapılan mülakatlardan elde edilen verilerin yorumlanabilmesi için, bu çalışmada içerik analizi seçilmiştir. Öncelikle ana temalar belirlenmiştir. Katılımcıların vermiş oldukları cevaplar, bu temalara göre düzenlenmiş ve yorumlanmıştır. Daha sonra mülakat dökümlerinde belirtilen temalar ile bulgular yorumlanmıştır.

2.4.Araştırma Örnekleme Seçimi

Araştırma kapsamında evden çalışan, öğretmenler ile görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu öğretmenlerin oluşturmasının nedeni; Covid-19 pandemisi öncesine kadar ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin evden çalışma yapmamış olmasıdır. Eğitim, dikkat ve konsantrasyon gerektiren ve genelde sınıf ortamında yüz yüze yapılan bir iş olduğu için çalışma mekânı çoğunlukla okul olmaktadır. Evden çalışmayı ele alan bu çalışmada öğretmenler, evden çalışma sürecine ilk defa dahil olmuşlardır.

Bu doğrultuda araştırma örneklemini 13 Mart 2020 tarihinden itibaren uzaktan eğitim sürecine dahil olarak evden çalışma modeli ile çalışmaya başlayan ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem grubu seçilirken öncelikle yakın çevredeki öğretmen grupları tercih edilmiş olup daha sonra rastgele örneklem seçimi tekniği ile seçilen bireyler ile görüşmeler devam etmiştir. Araştırma 03/03/2021- 08/04/2021 tarihleri arasında özel ve kamuda görev yapan 14'ü kadın ve 11'i erkek olmak üzere 25 öğretmen ile mülakat yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Mülakatlar katılımcıya uygun yer ve zamanda yapılmıştır. Mülakat öncesinde katılımcılara araştırmanın amacı hakkında bilgilendirilmeler yapılmıştır. Katılımcılara kişisel bilgilerinin korunacağı bilgisi verilerek, katılımın gönüllü olduğu ve araştırmanın herhangi bir yerinde özgürce mülakatı sonlandırmayı seçebilecekleri söylenmiştir. Katılımcıların mülakatları yazılı olarak kaydedilmiştir.

2.5.Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma pandemi süreci içerisinde evden çalışan öğretmenlerin incelenmesiyle sınırlıdır. Bu süreçte öğretmenler evden çalışan meslek gruplarından biri olmuştur. Evden çalışma konusundaki tutum ve davranışlar meslek grupları arasında farklılık oluşturabileceği için verileri evden çalışan diğer meslek gruplarına genellemek doğru

olmayacaktır. Aynı zamanda bu çalışma Türkiye’de yaşayan öğretmenler ile sınırlıdır. Bu nedenle elde edilen bulgular seçilen örneklemin ötesine farklı ülkelerde yaşayan öğretmenler ile genellenemez. Veriler genellenemese de evden çalışmanın etkinliği konusunda bilgi sağlamaktadır.

2.6.Verilerin Toplanma Süreci ve Analizi

Oluşturulan mülakat formu ile görüşmeler 03/03/2021 – 08/04/2021 tarihleri arasında yapılmıştır. Görüşmeler örneklem grubuna dahil olan öğretmenler ile yüz yüze ve internet aracılığıyla elektronik ortamda yapılmıştır. Görüşmelerin yapıldığı tarih aralığında Covid-19 pandemisinin devam etmesi ve uzaktan eğitim süreci içerisinde bulunulmasından dolayı, öğretmenlerin birçoğu ile yüz yüze görüşme yapılamamıştır. İlgili kişiler ile Zoom programı kullanılarak görüşülmüş ve e-posta yoluyla iletişime geçilmiştir.

Görüşmeler öncesi, öğretmenlere çalışmanın amacı, konusu ve yöntemi hakkında bilgilendirme yapılmış ve çalışmaya katılımları konusunda fikirleri alınmıştır. Katılımcılara, verilen cevapların bu araştırma dışında üçüncü kişiler ile paylaşılmayacağı ve kişisel bilgilerinin gizli tutulacağı hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda içerik analizi yapılarak veriler analiz edilmiştir.

BÖLÜM III: ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLANMASI

Bu bölümde analizler üç alt başlık olarak düzenlenecektir. Birinci alt başlıkta katılımcıların demografik özellikleri; yaş, medeni durum, branş, cinsiyet gibi veriler doğrultusunda yapılacak analizlere yer verilecektir. İkinci alt başlıkta evden çalışma şartları, avantajları/dezavantajları, gibi verilerin analizleri incelenecektir. Üçüncü alt başlıkta ise öğretmenlerin vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda evden çalışmanın etkinliği değerlendirilerek verimlilik, iş-yaşam dengesi, motivasyon ve geleceğe yönelik bakış açıları analiz edilerek yorumlanacaktır.

Analizlerden önce tablo 6’da kısaca mülakatlar hakkındaki bilgilere değinilmiştir. Bunlar mülakatların tarihleri, süreleri ve yapıldığı yer şeklinde özetlenmiştir.

Tablo 6: Mülakat Bilgileri

Katılımcılar	Mülakat Tarihi	Mülakat Süresi	Mülakat Yeri
K1	03.03.2021	40 dk.	Katılımcının Evi
K2	08.03.2021	35 dk.	Zoom Programı
K3	10.03.2021	30 dk.	Zoom Programı
K4	11.03.2021	35 dk.	Katılımcının Evi
K5	13.03.2021	30 dk.	Zoom Programı
K6	14.03.2021	45 dk.	Zoom Programı
K7	15.03.2021	40 dk.	Kurumda
K8	16.03.2021	35 dk.	Kurumda
K9	17.03.2021	30 dk.	Kurumda
K10	18.03.2021	35 dk.	Kurumda
K11	19.03.2021	30 dk.	Kurumda
K12	20.03.2021	45 dk.	Katılımcının Evi
K13	22.03.2021	35 dk.	Zoom Programı
K14	23.03.2021	35 dk.	Kurumda
K15	24.03.2021	30 dk.	Kurumda
K16	25.03.2021	40 dk.	Zoom Programı
K17	25.03.2021	35 dk.	Zoom Programı
K18	26.03.2021	35dk.	Katılımcının Evi
K19	27.03.2021	30 dk.	Kurumda
K20	27.03.2021	35 dk.	Kurumda
K21	31.03.2021	35 dk.	Zoom Programı
K22	01.04.2021	35 dk.	Zoom Programı
K23	02.04.2021	35 dk.	Zoom Programı
K24	06.04.2021	30 dk.	Zoom Programı
K25	08.04.2021	30 dk.	Zoom Programı

3.1.Katılımcıların Demografik Özellikleri

Bu alt başlık altında, öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında bilgi verilmiştir. Görüşme yapılan öğretmenlerin, cinsiyet, yaş, medeni hal, çocuk sayıları, branşları, görev yaptıkları kurum, verilen eğitim düzeyleri, aylık gelirleri ve kaç yıldır görevde olduklarına dair bilgiler tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Demografik Bulguları

Kod	Cinsiyet	Yaş	Medeni Hal	Çocuk Sayısı	Branş	Görev Süresi	Görev Yaptığı Kurum	Eğitim Verdiği Düzey	Aylık Gelir
K1	Kadın	52	Evli	1	Fen Bilimleri	29 yıl	Kamu	Ortaokul	5,400 TL
K2	Erkek	53	Evli	3	Sınıf Öğretmeni	33 yıl	Kamu	İlkokul	7,200 TL
K3	Kadın	35	Evli	1	İngilizce	15 yıl	Kamu	Ortaokul	5.100 TL
K4	Kadın	48	Evli	3	Görsel Sanatlar	26 yıl	Kamu	Ortaokul	5.300 TL
K5	Kadın	24	Bekar	0	Felsefe	2 yıl	Özel	Lise	2.000 TL
K6	Erkek	53	Bekar	0	Sınıf Öğretmeni	33 yıl	Kamu	İlkokul	6.000 TL
K7	Erkek	48	Bekar	0	Mobilya Tasarım	25 yıl	Kamu	Lise	5.400 TL
K8	Erkek	38	Bekar	0	Matematik	9 yıl	Kamu	Ortaokul	5.400 TL
K9	Erkek	46	Evli	1	Matematik	20 yıl	Kamu	Lise	6.000 TL
K10	Kadın	55	Bekar	0	Sınıf Öğretmeni	35 yıl	Kamu	İlkokul	5.700 TL
K11	Erkek	48	Evli	2	Sınıf Öğretmeni	23 yıl	Kamu	İlkokul	5.300 TL
K12	Erkek	54	Evli	0	Kimya	29 yıl	Kamu	Lise	6.500 TL
K13	Kadın	25	Bekar	0	Meslek Dersleri	3 yıl	Özel	Lise	3.300TL
K14	Erkek	36	Bekar	0	Fen Bilimleri	14 yıl	Kamu	Ortaokul	5.000TL
K15	Kadın	39	Evli	1	Sınıf Öğretmeni	15 yıl	Özel	İlkokul	4.300 TL
K16	Kadın	45	Bekar	2	İngilizce	23 yıl	Özel	Ortaokul	4.000 TL
K17	Erkek	36	Evli	2	Matematik	12 yıl	Özel	Ortaokul	4.000 TL
K18	Kadın	24	Bekar	0	Almanca	6 Ay	Kamu	Lise	2.000 TL
K19	Kadın	24	Bekar	0	Almanca	1 yıl	Özel	Ortaokul	2.825 TL
K20	Kadın	29	Evli	1	Bilişim Tek.	3 yıl	Özel	Ortaokul	3.500 TL
K21	Erkek	30	Bekar	0	Matematik	4 yıl	Özel	Lise	3.000 TL
K22	Kadın	32	Bekar	0	Coğrafya	9 yıl	Özel	Lise	3.500 TL.
K23	Kadın	26	Bekar	0	Matematik	4 yıl	Özel	Lise	3.000 TL
K24	Erkek	35	Bekar	0	Türk Dili ve Edebiyatı	6 yıl	Özel	Lise	4.000 TL
K25	Kadın	26	Bekar	0	Sınıf Öğretmeni	1 yıl	Özel	İlkokul	2.800 TL

Tablo 8: Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	f ¹	%
Kadın	14	56
Erkek	11	44

Araştırma kapsamında erkek ve kadın öğretmenlerin cinsiyet dağılımı eşit tutulmaya çalışılmıştır ve 14'dü kadın, 11'i erkek olmak üzere 25 öğretmen ile mülakat yapılmıştır.

Tablo 9: Öğretmenlerin Yaş Gruplarının Dağılımı

Yaş	f	%
24-29	7	28
30-40	8	32
41-50	5	20
51 ve Üzeri	5	20

Araştırma kapsamında görüşülen öğretmenlerin yaş tablosu incelendiğinde çoğunluğu 30-40 yaş grubu oluşturmaktadır.

Tablo 10: Öğretmenlerin Medeni Durumları

Medeni durum	f	%
Evli	10	40
Bekar	15	60

25 kişiden oluşan grupta öğretmenlerin 10'u evli, 15'i bekadır. Bekar öğretmenlerin 10'u anne ve babası ile yaşarken 5'i ise tek yaşamaktadır.

Tablo 11: Öğretmenlerin Çocuk Sayılarının Dağılımı

Çocuk Sayısı	f	%
0	15	60
1-2	8	32
3-4	2	8

Bekar öğretmenlerin çoğunlukta olması nedeniyle çocuğu olmayanların oranı daha fazladır. Evli öğretmenlerin genellikle 1 ya da 2 çocuk sahibi olduğu görülmüştür.

¹ f değeri frekans değerini göstermektedir.

Tablo 12: Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kurumlar

Görev Kurumu	f	%
Kamu	13	52
Özel	12	48

Katılımcıların %52'sini kamuda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Kamuda çalışan öğretmenlerin 4'ü ilkokul, 5'i ortaokul ve 4'ü lisede görev yapmaktadır. Özel okulda çalışan öğretmenler ise %48 oranını oluşturmaktadır. Özel okulda görev yapan öğretmenlerin 2'si ilkokul, 4'ü ortaokul ve 6'sı lisede görev yapmaktadır.

Tablo 13: Öğretmenlerin Aylık Gelirleri

Aylık Gelir	f	%
2000-3000	6	24
3001-4000	6	24
4001-5000	2	8
5001 ve üstü	11	44

Aylık gelir açısından bakıldığında özel ve kamuda çalışan öğretmenlerin ücret düzeylerinin farklı olduğu görülmüştür. Kamuda çalışan öğretmenlerin salgın döneminde ücretlerinde ufak değişiklikler meydana gelmiştir. Özel okulda çalışan öğretmenlerin ücretlerinin kamuda çalışan öğretmenlere göre düşük olduğu görülmüştür. Kamuda olduğu gibi özel okulda da öğretmenlerin ücretlerinde azalmalar meydana gelmiştir. Özel okulda görev yapmakta olan 4 katılımcının ücretlerinin kısa çalışma ödeneği sayesinde tamamlandığı öğrenilmiştir. Çalışma kapsamında öğretmenlerin ücret dağılımlarının 5.001 TL ve üzeri kategorisinde yoğunlaştığı görülmüştür.

3.2.Çalışma Koşulları ile İlgili Analizler

Bu alt başlıkta Covid-19'un çalışma koşullarına etkilerinin öğretmenler açısından neler olduğuna değinilmiştir. Mülakat formunda yer alan 1-7. sorular bu amaca yönelik olarak öğretmenlere yöneltilmiştir. Tablo 14'de öğretmenlerden alınan yanıtlar doğrultusunda oluşturulan ana kategoriler ve öğretmenlerin oranları verilmiştir. Öğretmenlerin mülakat kapsamında vermiş oldukları cevaplar temalar halinde belirtilip yorumlanmıştır.

Tablo 14: Çalışma Koşulları ile İlgili Analizler

Evden Çalışma Koşullarına Katılımcıların Vurguları	Mülakat Sonuçları
Çalışma Sürelerinin Arttı (a)	13/25
Pandemi Öncesi ve Sonrası Çalışma Farklılıkları Oldu (b)	16/25
Aylık Gelir Değişmedi	19/25
İş Güvencesi Değişmedi	25/25
Çalışma Düzeni Olumsuz Etkilendi	19/25
İşin Gereklerine Uygun Donanıma Sahip Olma	16/25

Tema 1 Çalışma Süreleri (a)

Öğretmenlerin 13'ü çalışma sürelerinin arttığını dile getirmiştir. K18, K16 ve K17 çalışma sürelerinde herhangi bir farklılık olmadığını ifade etmiştir. Öğretmenlerin bir kısmının ise çalışma sürelerinde ve ders saatlerinde azalma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ders saatleri ve sürelerinin azalması bazı öğretmenleri olumlu etkilemiştir.

Özel okulda görev yapmakta olan K19, K21 ve K23 evden çalışmanın, çalışma sürelerini arttırdığını dile getirerek daha fazla çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Kamuda çalışan öğretmenler ise ders sürelerindeki azalmaya rağmen ders materyallerinin hazırlanması ve öğrenciler ile iletişimlerinin 7/24 devam etmesinden dolayı çalışma sürelerinin tüm güne yayıldığını dile getirmişlerdir. Aynı zamanda 18 yaş altı nüfusun sokağa çıkma kısıtlamalarından dolayı ders saatlerinin bazı günler sabah, bazı günler akşam olmasının da öğretmenleri olumsuz etkilediği görülmüştür. Çalışma sürelerinin arttığını dile getiren öğretmenlerin ifadeleri şu şekildedir:

K1 *“Olumsuz etkilendim. Okul döneminden daha çok çalışmaya başladık 7/24 telefon aracılığıyla veliler ve öğrenciler ile iletişimde olduğumuz için çalışma sürelerim uzadı. Derslerin bazen sabah bazen akşam olması da bu süreçte çalışma sürelerimize etkisi oldu”.*

K3 *“Pandemi süresince evden çalışmak süre olarak daha kısa görünse de uzaktan eğitim materyallerini hazırlamak, her öğrenciye ulaşabilmek ve EBA'dan ders saatleri açısından çalışma süresini uzatmıştır”.*

K4 *“Pandemi sürecinde evden çalışmak çalışma süremi sınırlarını aştı diyebilirim. Belirli saatler arasında öğrenciler ile iletişim halinde iken bu dönemde öğretmenliğin*

yanı sıra dijital ortamda branşım gereği öğrencilere daha yararlı olabilmek adına teknolojik bir sürü yeni bilgi ve alışkanlık edinmek zorunda kaldım”.

K6 “Çalışma saatlerim azaldı fakat ödev hazırlamaları, sunuların hazırlanması ve ödev kontrollerinin zamana yayılarak gerçekleşmesi sonucu çalışmam 7/24 denebilecek seviyeye gelmiştir bu değişimde beni olumsuz etkiledi”.

K7 “Çalışma sürelerim düzensizleşti bu durumda olumsuz etki yarattı. Evden çalışma sırasında ders saatleri 8.30’dan 20.20’ye kadar dağınık atılıyor. Cumartesi günleri de ders yapıldığı için dinlenme zamanımız pek kalmıyor”.

K9 “Çalışma sürem uzadı dolayısıyla dinlenme sürelerimde kısaldı”.

K10 “Çalışma saatlerim 10 dakika azaldı fakat evden çalışırken çalışma sürem uzadı dolayısıyla dinlenme sürelerimde kısaldı”.

K12 “Çalışma süreleri farklılık gösterdi. Belirli bir düzensizlik oldu çalışma süremiz sabah ve öğleden sonra olarak ayrıldı. Bu durumda benim çalışma düzenimi olumsuz etkidi”.

K14 “Çalışma sürelerim arttı. Pandemi öncesi 8.30-16.00 arası çalışıyordum şuan 8.30-20.30 arası çalışmaktayım ve çalışma saatlerim dağınık. Örneğin 4 saat dersim varsa ilk iki saatim sabah saatlerindeyken sonraki iki saatim akşam saatlerine denk gelmekte”.

K19 “Olumsuz etkilendi. Zaman zaman değişiklik olabiliyor. Düzenli bir program uygulanması böyle bir durumda çok mümkün olmadı”.

K21 “Olumsuz etkiledi. Öğrencilerin başarılarının devamlılığını sağlamak için daha fazla çalışmak durumunda kaldım”.

K23 “Çalışma sürelerim oldukça fazla arttı. Eski çalışma şeklimizi tamamen değiştirdi neredeyse tatil günüm kalmadı”.

K25 “Çalışma sürem arttı. Pandemi öncesi çalışma saatlerim düzenliyken pandemi sonrası düzensizleşti”.

Çalışma saatleri ve süreleri görünürde azalmış olsa da öğretmenlerin büyük çoğunluğu evden çalışmada daha uzun süre çalıştıklarını, bu durumun onları olumsuz etkilediğini dile getirmişlerdir. Herhangi bir mesai sınırlaması bulunmamasından dolayı geç saatlere kadar öğrenciler ve veliler ile iletişimde olduklarını bu durumun önüne geçilemediğini de ifade etmişlerdir. Ders saatlerinin günlere göre farklılık göstermesi de çalışma sürelerinin artmasına neden olmuştur. Bu sorunların yaşanması öğretmenleri olumsuz etkilemiştir.

Tema 1 Pandemi Öncesi Ve Sonrası Çalışma Farklılıkları (b)

Öğretmenlerin çoğunluğu pandemiden önceki çalışmalarıyla pandemi sonrası çalışmaları arasında farklılıklar olduğunu belirtmişlerdir. Mesai kavramlarının ortadan kalktığını dile getiren öğretmenler pandemi döneminde daha çok çalıştıklarını şu şekilde dile getirmişlerdir:

K1 *“Karşılaştırma açısından da önceden okulun başlama ve bitiş saatleri arasında okul işlerimi halledebiliyorken, şimdi herhangi bir saat aralığı kalmadı sürekli çalışma halindeyim”.*

K3 *“Pandemiden önce okuldan eve daha az iş getiriyorduk bu süreçte okul olmadığından dolayı evde her an iş ortamında yaşıyormuş hissi oluştuğundan dolayı tatillerde de sürekli velilerle iletişimdeyiz”.*

K4 *“Bu süreçte hafta içi ve hafta sonu diye bir ayırım kalmadı. Öğrencilerim ve veliler ile mesaj veya arayarak iletişimi sürdürdüler”.*

K6 *“Salgından önce çalışma sürem 09.00-15.00 arası idi. Saat 15.00’ten sonra ve hafta sonları özel hayatıma zaman ayırabiliyordum. Şuan ise gece, 01.00’de gelen ödevleri kontrol ettiğim zamanlar oluyor bu da her saat bizi çalışmak zorunda bırakıyor. İster istemez bu şartlara uyum sağlamak zorunda kalmışızdır. Hafta sonlarında da durum böyledir. Öğrenci ve velilerle sürekli bir iletişim halinde kalınması bir zorunluluk olmuştur”.*

K7 *“Şuan halihazırdaki dönem içinde sürekli bilgisayar başında ders hazırlıkları, öğrencilerin derslere katılması için telefonla öğrencilere ulaşma çabası ile geçiyor”.*

buda çok yorucu ve bunaltıcı oluyor. Pandemiden önce çalışma saatlerimiz belli bir düzen içindeydi ve kendime ayıracak vakitimin oluyordu”.

K8 *“Her iki dönemdeki hafta içi çalışmalarım arasında ki farklılar ise çalışma saatlerimde oldu. Şuan bazı günler sabah bazı günler akşam çalışıyorum önceden belirli saat aralığında çalışıyordum. Özel hayatıma daha fazla zaman ayırabiliyordum şuan hemen hemen özel hayatım askıya alındı. Hafta sonu çalışmadığım için herhangi bir fark yok”.*

K9 *“Farklılık açısından şuan hem hafta içi hem de hafta sonu derslerimiz var bu durum da tatil kavramını ortadan kaldırdı”.*

K10 *“Farklılık açısından şuan hem hafta içi hem de hafta sonu derslerimiz var buda daha yorucu oluyor ve özel işlerime vakit ayıramıyorum. Önceden 2 gün tatilim oluyordu şimdi sadece pazar günleri tatil ama yine çalışıyorum”.*

K14 *“Hafta içi farklılıklarım gün içinde kendime zaman ayırabiliyorken şuan zamanı etkili kullanamıyorum. Önceden çalışma düzenim vardı şuan ortadan kalmış durumda. Hafta tatilimde bir değişiklik yok sadece pandemiden dolayı sosyalleşemiyoruz”.*

K15 *“Ders işleme şeklimizde bir değişiklik olmadı ama sosyal hayat, kişisel ihtiyaçları gibi konularda farklılıklar oldu. 24 saat çalışıyor gibi olduk”.*

K16 *“Özel okul olduğumuz için iş yoğunluğumuz aynı devam etti sadece üzerine eklemeler oldu veliler ve öğrencilerle iletişimler çok arttı.*

K19 *“Çalışma süreleri bazen en aza indirildi bazen en çoğa doğru yükseldi. Hafta sonları bazen tatil günlerimizde de çalıştığımız zaman olabiliyor”.*

K21 *“Eskiye oranla hafta için daha çok çalıştım ve hafta sonları da çalıştık buda alışık olmadığım için yordu”.*

K23 *“Pandemi sürecinde olduğumuz için kurumda yakaladığımız sosyallikten uzak kaldık. Aynı zamanda eski birçok rutinimizi yapamaz olduk. Sürekli evdeydik”.*

K24 *“Pandemi öncesi ve pandemi dönemindeki çalışmamda yaşanan tek fark sürelerin kısılması başka bir değişiklik olmadı. Evden çalışma dönemimiz sona erdikten kuruma ve eski çalışma düzenine uyum sorunları yaşadık”.*

K25 *“Tatil zamanım kalmadı denilebilir. Kendime vakit ayırabiliyorken şimdi bazı günler başımı kaşıyacak zamanım olmuyor. Hafta sonu da artık çalışıyor hale geldim”.*

Öğretmenlerin görüşlerinden hareketle en büyük sorunun mesai kavramının olmamasından kaynaklandığı görülmüştür. Bu durum aynı zamanda öğrencilerle olan

iletişim sınırının ortadan kalmasına da etki ederek, öğretmenlerin 7/24 çalışmalarına neden olmuştur. Bu durumun tatil günlerine de etkisi olduğu ifade edilerek tatil günlerinin/sürelerinin kalmadığını da vurgulamışlardır. Öğretmenlerin bazıları, öğrencilerin motivasyonlarının ve başarılarının etkilenmemesi için daha fazla çalışmak durumunda kaldıklarını da ifade etmiştir. 8 öğretmen ise herhangi bir farkın bulunmadığını yalnızca salgından dolayı sokağa çıkma yasakları sebebiyle sosyalleşemediğini dile getirmiştir. K18 pandemi döneminde işe yeni başlamıştır bu sebeple kendini “pandemi döneminde işe başladığım için önceki ve sonraki iş sürecim diye bir ayırım yok” şeklinde açıklamıştır.

Öğretmenlerin verdikleri yanıtlara göre pandemi sırasında evden çalışmak, öğretmenlerin tatil günlerinde dahi çalışmalarına neden olmuştur. Öğretmenlerin pandemi öncesine göre çalışmalarında farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum da onları olumsuz yönde etkilemiştir.

Tema 2 Aylık Gelir

Literatürde evden çalışma modeli uygulanırken “sosyal izolasyon, işin belirsizliği ve düşük ücret gibi problemler meydana gelmektedir” (Özer Turan, 2019) ifadesi kullanılmıştır. Bu araştırma kapsamında çoğunluğu kamu kurumunda çalışan öğretmenler oluşturduğu için aylık gelirlerinde büyük oranda değişimler oluşmamıştır. Özel okulda çalışan öğretmenler arasında yer alan K15, K16, K22 ve K25’in kısa çalışma ödenekleri ile ücretleri tamamlanmıştır. K13 çalışma süreleri azalması sebebiyle ücretinde de azalmalar olduğunu dile getirmiştir. Diğer özel okul öğretmenlerinin ücretlerinde herhangi bir değişiklik olmamıştır. K5 ise “gelirinde bir değişiklik olmadığını fakat giderlerinin arttığını” dile getirmiştir. Kamuda çalışan öğretmenlerin ücretleri çoğunlukla değişmemiştir. Aylık gelirlerinde azalma olduğunu dile getiren öğretmenler gelirlerindeki azalmayı şu şekilde ifade etmişlerdir:

K1 “Çok fazla bir değişiklik olmadı. Kurs vermediğim ve okul nöbeti tutmadığımız için 250-300 TL gibi bir fark oldu”.

K2 “Nöbet tutmadığımız için nöbet ücreti almıyoruz. Aylık 250-300 TL kaybımız oldu”.

K7 “İlk iki aylık süreçte ek derslerimizde azalma oldu. Sonra bu kayıp nispeten giderildi”.

K11 "Gelirimde herhangi bir değişiklik olmadı. Sadece ek ders ücretleri biraz azaldı.

K12 "İlk zamanlarda ek derslerin olmaması nedeniyle ücretlerde azalma oldu daha sonra pek değişiklik olmadı".

K13 "Pandemi öncesinde çalışırken 3.300 TL maaş alıyordum pandemiyle birlikte vermiş olduğum ders saatlerinin azaldı bu neden dolayı şuan 2.900 TL maaş alıyorum".

K14 "Ek ders ücretlerimiz azaldığı için gelirimde azalmalar oldu".

Öğretmenlerin verdiği yanıtlar çerçevesinde 18'inin ücretlerinden herhangi bir değişiklik olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kamuda çalışan öğretmenlerin ücretlerinde ek ders ve nöbet ücretlerinin alınamamasından dolayı çok düşük miktarlarda azalmalar olduğu anlaşılmıştır. Özel okulda görev yapan K13'ün ise ders saatlerinin azalmasından dolayı 400 TL'lik bir fark olduğu görülmüştür. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin ücretlerindeki bu azalmanın sebebi uzaktan eğitim ya da evden çalışmanın yarattığı bir etki olmamıştır. Dönem içerisinde kurumda çalışırken de ders saatlerinde meydana gelen azalmaların ya da ek ders saatleri açısından ücretlerinin değişiklik gösterdiğini ifade etmişlerdir.

Literatürdeki benzer bir çalışmada çalışanların ücretlerinin eksiksiz ödendiği görülmüştür. Farklı sektörlerindeki 51 insan kaynakları (İK) yöneticisinin içinde bulunduğu bir araştırmada, yöneticilerin çoğunluğu "Covid-19 sürecinde çalışanların ücretlerini ödedikleri, devletin bu süreçte sağladığı imkanlardan yararlanarak, iş görenleri örgütte tutma gayreti içerisinde olduklarını" ifade etmişlerdir. Aynı zamanda KÇÖ'den(Kısa Çalışma Ödeneği) de yararlandıklarını dile getirmişlerdir. Bu sayede çalışanların ücretlerinde herhangi bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Akbaş Tuna & Çelen, 2020, s. 2732). Devletin desteklediği uygulamaların da sağladığı yarar ile çalışanların ücretleri eksiksiz bir şekilde ödenmiştir.

Tema 3 İş Güvencesi

Literatürde "belirli süreli, part-time, kısmi süreli ve uzaktan/evden çalışmanın da içinde bulunduğu çağrı üzerine çalışma modelleri gibi esnek çalışma modellerinin uygulandığı işlerde çalışanlar iş güvencesinden mahrum kalmaktadırlar" (Özer Turan, 2019, s. 88) şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmada ulaşılan sonuç literatürün tam tersi şeklinde sonuçlanmıştır. Bu araştırma kapsamındaki öğretmenlerin 13'ü kamuda çalıştığından dolayı iş güvencelerinde herhangi bir değişiklik yaşanmamıştır. Özel okulda çalışan

öğretmenlerin ise işverenlerinin sözleşmelere bağlı kaldığı ve bu konuda herhangi bir sıkıntı ile karşılaşmadıklarını sonucuna ulaşılmıştır. Pandemi sürecinde öğretmenlerin iş güvencelerinde herhangi bir sorun olmaması ekonomik açıdan da etkilenmemelerini sağlamıştır.

Akbaş Tuna ve Çelen'in yürüttüğü bir önceki temada sözü geçen 51 İK yöneticisinin iş güvenci konusundaki ifadeleri; “devletin sağladığı sosyal politikalar iş güvencesi sağlayacaktır” ve “devlet tarafından getirilen işten çıkarma yasağına bağlı olarak 3 aylık güvenceleri bulunmaktadır” şeklinde belirtilmiştir. Çalışanların yasal olarak iş güvencesi konusunda bir sıkıntılarının olmadığını da vurgulamışlardır. Şirketler tarafından verilen cevap ve görüşler çalışanların iş güvencesi ve geleceğinin korunduğunu, çeşitli desteklerle güçlendirildiğini göstermiştir (Akbaş Tuna & Çelen, 2020). Pandemi dönemi içerisinde devletin de uyguladığı politikalarla birlikte çalışanların iş güvencelerinin korunması sağlanmıştır.

Tema 4 Çalışma Düzeni

Evden çalışma, 19 öğretmenin çalışma düzenini olumsuz yönde etkilerken; 3 öğretmenin çalışmasına da olumlu etkileri olmuştur. 3 öğretmen ise çalışma düzenlerinde herhangi bir değişiklik olmadığını ifade etmiştir. Olumsuz etkisi olduğunu dile getiren öğretmenlerin ifadeleri şu şekildedir:

K2 “Evden çalışmak düzenimizi olumsuz etkiledi. Müfredatı zamanında yetiştiremedik”.

K3 “Evden çalışmak çalışma düzenini genel olarak olumsuz etkiledi. Özellikle uzaktan eğitime ilk başladığımız dönemlerde uzaktan eğitim materyallerine hem öğrencilerin hem bizim uyum sağlamamız biraz zaman aldı. Bu süreçte yoğun çalışma yapmak durumunda kaldım. Eğitim öğrencilerle duygusal etkileşim de gerektirdiği için uzaktan eğitimin eğitimdeki kaliteyi düşürdü”.

K4 “Çalışma düzenim kurumdakinden farklı olarak sürekli değişiklik gösterdiği için negatif etkileri oldu. Ders saatlerinin düzensizliği, derslerin bir gün sabah bir gün akşam olmaları da düzen kurmama engel oldu”.

K5 “Çalışma düzenimi olumsuz etkiledi. Çalışmak daha zorlu bir süreç haline geldi. Öğrencileri derse motive etmek zorlaştı. Sınıf hakimiyeti kavramı tamamen tehlikeye girdi”.

K6 “Çalışma düzenimde ister istemez negatif etkilendi. Birinci soruda da ifade ettiğim gibi çalışma saatlerimiz kısaldı fakat önceden daha kısa sürede hallettiğimiz işleri (ödev takip, öğrenci kontrolü vb.) uzaktan hallederken daha fazla zaman yayıldı buda tamamen işime odaklı bir hayat sürememe sebebiyet verdi”.

K7 “Çalışma düzenim evden çalışırken tamamen düzensizleşti. Ders saatleri çok dağınık olduğu için bir sabah bir akşam çalışıyorum. Yemek saatlerimi bile derslere göre ayarlıyorum. Kesinlikle birçok yönden bizi kısıtlıyor”.

K8 “Çalışma düzenimi ister istemez olumsuz etkilendi daha uzun süre çalışmama sebep oldu. Yani kurumdayken yaptığım aynı işi uzaktan yaparken zamana yayıldı. (Ödev takip, ders sunumu hazırlamak vb. gibi)”.

K9 “Çalışma düzenim ortadan kalktı. Plansız bir durum mevcut”.

K10 “Çalışma düzenim ortadan kalktı. Ders saatlerindeki değişkenlik bir düzen kurmamı engelliyor”.

K12 “Sürekli evden ders yapmak fiziksel ve sosyal olarak çalışma düzenimi etkiledi. Bazı zamanlar uzun süre bilgisayar başında bulunmak verimi düşürüyor. Aynı zamanda çalışma saatlerimin değişkenlik göstermesi de düzenimi olumsuz etkiledi”.

K13 “Çalışma düzenimi olumsuz etkiledi. Sürece adapte olmakta çok zorlandım kolay adapte olmadığım için kendime bir düzen oluşturmam da zaman aldı”.

K14 “Çalışma düzenim ortadan kalktı. Çalışma saatlerimin dağınık olması bunun en önemli nedeni. Günün her saati çalışma halinde olduğumuzdan dolayı bazen ders için hazırlık yapmam gerekirken araya bir öğrencinin sorusu veya veli görüşmesi girebiliyor bu sebep ile untabiliyorum buda çalışma düzenime etki ediyor”.

K17 “Süreçten olumsuz etkilendim. Çalışma düzenimi yoğunlaştırmak zorunda kaldım. Öğrencilerimizin başarılı olabilmesi için bu süreçte daha fazla çalıştık”.

K18 “Çalışma düzenimi olumsuz yönde etkiledi. Hem kendim için hem de öğrenci için verimi azalttı. Daha sıkıcı ve bunaltıcı bir durum oluyor. Çünkü öğrencileri göremediğim için ekrana anlatıyorsun gibi oluyor bir süre sonra bu da hem dikkat dağınıklığına sebebiyet veriyor hem de motivasyonu düşürüyor”.

K19 “Düzensizlik çok daha fazla hakim olduğundan düzenli bir çalışma durumumuz neredeyse olmadı denebilir”.

K21 “Olumsuz etkilendim. Kurumda daha düzenli bir çalışma ortamım ve programım vardı fakat evden çalışma düzeni kurmam çok zaman aldı. Sürece geç adapte olanlardanım”.

K23 “Çalışma düzenim ve planım tamamen bozuldu. Dağınık bir çalışma düzenim oldu evdeyken sistemi kurmakta zorlandım”.

K24 “Esnek çalışma olduğu için mesai kavramı olmadı. İster istemez bu durumda çalışma düzenimizi etkiledi. Sabah, akşam derslerin olması hem kendi yaşantım hem de çalışma hayatımda belirli bir düzen kurmama engel oldu”.

K25 “Çalışma düzenim kalmadı. Normalde plan yaparak çalışan bir insandım şuan mesai kavramımız ortadan kalktığı için artık her saat çalışıyoruz bu yüzden bir düzen kuramıyorum”.

Öğretmenlerin %76’sı çalışma düzenlerinin olumsuz etkilendiğini vurgulamıştır. Bu olumsuz etkinin altındaki en büyük faktör çalışma saatlerinin düzensizliği olmuştur. Belirli bir düzende çalışmayan öğretmenler bu durumun iş motivasyonlarına ve verimliliklerine de olumsuz etki ettiğini vurgulamıştır. Sürece adapte olmakta zorluklar yaşayan ve bu sebepten dolayı da çalışma düzeni olumsuz etkilenen öğretmenler de mevcuttur. Evden çalışmanın çalışma düzenlerini olumlu etkilediğini dile getiren 3 öğretmen ise daha rahat bir çalışma ortamının olmasının kendilerini motive ettiğini ve keyif aldıklarını vurgulamışlardır. Sonuç olarak gerek sayısal verilerden gerekse kendilerinin ifadelerinden görüldüğü gibi öğretmenlerin çoğunluğu çalışma düzeni kuramamıştır. Buna bağlı olarak verim ve motivasyonlarının azaldığı görülmüştür.

Tema 5 İşin Gereklerine Uygun Donanıma Sahip Olma

İşinizi verimli bir şekilde yürütebilmek için gerekli teknolojik donanım ve bilgiye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz? sorusuna öğretmenlerin 16’sı yeterli donanıma sahip olduklarını söyleyerek yanıt vermişler ve kendilerini şöyle ifade etmişlerdir:

K2 “Evden çalışma konusunda yeterli teknolojik birikimim vardı. Bilgisayar kullanımı, internette bilgiye ulaşma konusunda seminer ve kurslara katılmışım.”

K3 “Evet. Uzaktan eğitim ve web araçlarına branşımın da vermiş olduğu avantajlarla uyum sağlamam ve etkili kullanmam çok fazla vaktimi almadı. Kitapların da dijital içerikleri uzaktan eğitimde çok faydalı oldu”.

K4 “Teknolojik donanıma ve bilgiye sahip olduğumu düşünmüyorum. Pandemi döneminde kullandığımız programları öğrencilerimle iletişim kurabilecek düzeyde kendimi geliştirmeye çalıştım.

K5 “Evet, sunum gösterisi yapabilme, ekran paylaşımları ile derste işlenecek konuyu görselle destekleme süreci konusunda bilgim var.

K7 “İlk zamanlar adaptasyon sorunu elbette ki herkes gibi bende yaşadım. Fakat daha sonra teknik öğretmen olmanın da bir avantajıyla teknolojiyle daha iç içe olduğumuz için ders sunumlarında bir sıkıntı yaşamadım. Çünkü yeterli materyal ve dokümanlara mesleğim açısından sahibim”.

K9 “Evet yeterli bilgiye sahip olduğumu düşünüyorum. Fakat önceden bu kadar yoğun kullanmıyordum zamanla daha da pratik hale geldim”.

K13 “Bilgisayar ve internet anlamında donanımın vardı. İşimi verimli yürütebilecek bilgiye de sahip olduğumu düşünüyorum. Bilgisayar programlarını sık sık kullandığım için bilgim vardı bazı yeni kullanılması gereken programları inceleyip araştırarak öğreniyorum ve kullanılması gerektiğinde yabancılik çekmiyorum”.

K15 “Teknoloji kullanımı konusunda bilgisayar kullanımı, interaktif donanımlar ile ilgili yeterli bilgiye sahiptim fakat internette kaynaklı sistemsel sorunlar nedeniyle bazı zorluklarla da karşılaştık”.

K16 “Evet sahiptim. Kurum ihtiyacımın olan bütün sistemleri bilgisayarlarımıza yükledi bunun yanında seminerlerde aldık. Bu sayede donanımımız ve bilgimizi arttırdık”.

K17 “Gerekli bilgiye sahip olduğumu düşünüyorum. Matematik dersi zor olduğu için çeşitli 3 boyutlu programlar ve etkinlikler hazırlayabiliyorum dersler bu sayede daha verimli oluyor. Bunların yanında kurumumuz seminerle ve on-line eğitimler ile eksiklerimizi gidermemiz konusunda bizi destekliyor”.

K18 “İşimde kullanacağım gerekli teknolojik donanıma sahibim. Gerek dersi işlediğim programlar olsun gerekse öğrenciler için ekstra bir paylaşımda bulunacaksam bunu da program içerisinde ekran paylaşımı sayesinde yapabiliyorum. Hatta yeri geliyor aynı yerden birlikte oyun ortamı da oluşturabiliyoruz”.

K19 “Eğitimimi verebilmek için gerekli teknolojik donanıma sahibim. Kullandığımız dijital platformda gerekli her şeyi biliyorum. Daha önce kullanma fırsatım olmuştu”.

K20 “Evet. Yeterli donanıмым vardı. Okulda ekstra eğitimler vererek bizim daha da gelişmemize katkı sağladı”.

K21 “Kendime ait bilgisayarım ve internet modemim vardı. Kullandığımız programları da önceden az çok kullandığım için yeterli bilgim vardı. Zamanla da kendimi geliştirdim”.

K22 “Teknolojik olarak alt yapım vardı. Derslerin işlenmesi için gerekli programları da zamanla araştırarak öğrendim”.

K24 “Gerekli teknolojik donanıma sahiptim. Kullandığımız programlar konusunda da yeterli bilgiye sahiptim”.

Öğretmenlerin çoğu başlangıçta adaptasyon sorunu yaşasalar bile süreci ilerletecek teknolojik bilgi ve donanıma sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanında kullanılan programlar hakkında bilgisi olmayan öğretmenlerinde olduğu görülmüştür. Özel okulda görev yapan 3 öğretmen kurumlarının kendilerini geliştirmek için seminer ve eğitimler verdiğini dile getirirken, kamuda görev yapan öğretmenler ise arkadaşlarına sorarak veya kendi çabalarıyla öğrenip kendilerini geliştirdiklerini vurgulamışlardır. Daha önce Zoom, EBA gibi programları kullanan öğretmenler olsa da onlar da zamanla eksiklerini kendi çabalarıyla giderdiklerini ifade etmişlerdir. Yeterli alt yapı ve donanımın bulunması öğretmenlerin işlerini yürütmelerinde olumlu etki yaratsa da kullanılan programlar hakkında bilgisi bulunmayan öğretmenlerin sürece daha zor adapte olduğu ve zorluk yaşadığı gözlenmiştir.

Tema 6 ve 7 Avantaj ve Dezavantaj

Literatürde evden çalışmanın avantajlarından bahsedilirken, çalışanların işe gidip gelirken yolda ölü zaman geçirmediklerinden, zamanı daha etkili ve verimli bir şekilde değerlendirilerek üretkenliğin ve kaliteli zamanın arttığı ifade edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların yorgunluk düzeylerinde azalma görüldüğü ve bireylerin kendileri daha enerjik hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda ailesinin, arkadaşlarının ve kendilerinin ihtiyaçlarını karşılamak için daha fazla zaman buldukları da vurgulanmıştır (Akça & Tepe Küçüköglü, 2020, s. 75). Tablo 15’de ki veriler araştırma kapsamındaki öğretmenlerinde benzer görüşlerde oldukları sonucunu ortaya çıkarmıştır.

İçerisinde bulunduğumuz salgın nedeniyle öğretmenlerin büyük çoğunluğu evden çalışmanın “salgından korunmak için büyük bir avantaj olduğunu da” vurgulamıştır. Öğretmenlerin evden çalışmanın avantajlarına yönelik bakış açıları şu şekildedir:

Tablo 15: Avantaj Konusunda Katılımcıların Verdiği Mülakat Cevapları

Avantaj	Katılımcılar
Erken kalkmak, hazırlanmak için vakte gerek duyulmaması	K1, K2, K5, K6, K7, K8, K10, K16, K20
İstediğin ortamda çalışmak, rahat giyinebilmek	K2, K10, K12, K14, K16
Salgından Korunmak	K3, K4, K7, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K17, K20, K21, K23, K24, K25
Yeme/içme, zaman, yakıt vb. konularda tasarruf	K7, K14, K18, K22, K25
Aile ile zaman geçirebilmek	K7, K10, K13, K16, K21
Ulaşım sorunu, zaman ve enerji kaybı yaşanmaması	K8, K13, K20
Kendine zaman ayırabilmek	K13, K19, K22
Yorgunluk düzeyinin azalması	K20, K22
Evle ilgili işlere vakit ayırabilmek	K1
Hasta olsak bile çalışabiliyor olmamız	K2

Teknolojik anlamda kendini geliştirebilmek	K6
Çalışma saatlerinin azalması	K20

Öğretmenlerin vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda en çok avantaj yaşadıkları konu salgın döneminde evden çalışarak sağlıklarının korunması yönünde olmuştur. 9 öğretmenin vermiş olduğu ikinci çoğunluklu cevap ise erken kalkmamak, hazırlanmak için vakte ihtiyaç duyulmaması cevabı olmuştur. Verilen diğer cevaplar salgın öncesinde de evden çalışma gerçekleştiren çalışanlar ile ortak cevaplar olmuştur.

Evden çalışmanın dezavantajları ise literatürde, “yüz yüze iletişim gerçekleştirilememe, donanım ve altyapı imkanlarının her zaman yeterli olamaması bununla birlikte teknik aksaklıkların yaşanması, iş yaşam dengesinin kurulamamasından kaynaklı bir takım olumsuzluklara da yol açmıştır. Sayılan bu olumsuzluklara ek olarak, çalışanların bazılarında uzun süreli çalışma, gece çalışması gibi faktörler stres ve kaygı yaratmaktayken bazı çalışanlar için işyerindeki kontrol ortadan kalktığından dolayı işleri öteleme, acelesiz ve özensiz yapma gibi davranışlarda oluşabilmektedir” şeklinde özetlenmiştir (Akça & Tepe Küçüköglü, 2020, s. 75). Tablo 16’daki katılımcıların vermiş olduğu cevaplarda bu konuyu doğrular nitelikte olmuştur. Bu nedenlere ek olarak öğretmenlerin büyük çoğunluğunun sağlık problemleri yaşadığı da görülmüştür. Öğretmenlerin evden çalışmanın dezavantajlarına yönelik bakış açıları şu şekildedir:

Tablo 16: Dezavantaj Konusunda Katılımcıların Verdiği Mülakat Cevapları

Dezavantaj	Katılımcılar
Dinlenmek ve kendine ayıracak zaman olmaması	K1, K5, K6, K7, K15
Uyku düzensizliklerinin yaşanması	K1, K2, K4, K8
Aile ile rutinlerin yapılamaması/vakit geçirilememesi	K1, K2, K23
İşin gerektiği gibi yapılamaması/daha uzun sürmesi	K1, K2, K5, K24, K25
İş-yaşam dengesinin kurulamasında zorluk çekmek	K3, K6, K15, K16, K20, K23
Teknik aksaklıklar (elektrik kesintisi, bağlantı)	K3, K6, K9, K11, K12, K13, K14,

prob.)	K24, K25
Hem ev hem de iş yükünün artması	K4, K15, K16, K17, K20, K21, K23
Meslektaş/öğrenciler ile iletişim sıkıntısı	K3, K4, K5, K8, K10, K13, K14, K19, K22, K24
Sağlık problemleri (sırt, bel, göz vb. ağrısı)	K4, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K17, K18, K21, K25
Çalışma şeklinin/saatinin düzensizliğine bağlı yorulma	K9, K10, K14, K19
Motivasyon, verim, iş performansının düşmesi	K12, K13, K15, K19, K23, K24
Adaptasyon sıkıntısı	K1, K14, K23
Ekstra gider	K15, K16
Psikolojik yorgunluk	K3, K7, K18
Mesleki açıdan evden çalışmanın yetersiz olması	K23
Dikkat dağınıklıkları yaşamak	K20
Vücudun tembelleşmesi	K18
Robotlaştığını hissetmek	K6

Evden çalışan öğretmenlerin bu süreçte birçok sıkıntı ile karşılaştığı görülmüştür. 13 öğretmen sağlık problemleri yaşadığını dile getirmiştir. 10 öğretmen meslektaşları ve öğrencileri ile iletişim sıkıntısı yaşadığı ve öğrencilerin derslere katılım sağlayamamasının işlerine yansıdığını dile getirmiştir. 9 öğretmen ise teknik aksaklıklar yaşadıklarından işlerini yürütemedikleri zamanların olduğunu vurgulamıştır. Sonuç olarak evden çalışmanın öğretmenler açısından avantajdan çok dezavantajı bulunmuştur. Öğretmenlerin evden çalışma gerçekleştirirken birçok sorunun üstesinden gelmeye çalışmaları onları olumsuz etkilemiştir.

Literatür de benzer bir çalışma yürüten Tat ve Gemlik'in ulaştığı sonuçlarda bu çalışma ile benzerlik göstermiştir. Pandemi sürecinde evden çalışan çağrı merkezi çalışanlarının yaşadıkları sorunları anlatan çalışmada katılımcılar "zaman tasarrufu, uygun ortam, rahat çalışma ve riskin azalması" konularında avantaj yaşamıştır. "Teknik sorunlar, alt yapı eksikliği, performans düşüklüğü, iş yükü artışı" gibi konular ise dezavantajlara sebep olmuştur. Çalışmanın düzensizliğinden dolayı çalışanların büyük çoğunluğunun verim ve performanslarının düştüğü de belirtilmiştir (Tat & Gemlik, 2020, s. 270).

Diğer bir çalışmada ise öğretmen görüşlerine değinen Demir ve Özdaş' da bu çalışmadaki gibi benzer dezavantajlara ulaşmıştır. Katılımcı gruplarının alt yapı yetersizliği, haberleşme, katılım, planlama ile ilgili sorunlarla karşılaştığı ifade edilmiştir. Hem kendilerinin hem de öğrencilerin/velilerin alt yapı ve donanım eksikliklerinin olduğu vurgulanmıştır. (Demir & Özdaş, 2020, s. 284). Evden çalışma gerçekleştiren mesleklerde ortaya çıkan avantaj ve dezavantajlardan çalışmanın literatür kısmında da bahsedilmiştir. Yapılan araştırmalarda evden çalışma modelinde benzer avantaj ve dezavantajların olduğu görülmüştür. Bu durum da bizlere evden çalışmanın genel olarak aynı şekilde avantaj ve dezavantajlara neden olduğunu göstermiştir.

3.3.Evden Çalışmanın Etkinliğine Yönelik Analizler

Bu alt başlık altında, çalışmanın amacı olan Covid-19'un evden çalışmanın etkin olup olmadığını ölçülmesine yönelik yöneltilen soruların cevapları analiz edilmiştir. Mülakat formunda yer alan 8-13. sorular bu amaca yönelik olarak öğretmenlere yöneltilmiştir. Öğretmenlerden alınan yanıtlar doğrultusunda oluşturulan tabloda ana kategoriler belirtilmiş ve katılımcıların vermiş oldukları cevapların oranlarına yer verilmiştir. Öğretmenlerin mülakat kapsamında vermiş oldukları cevaplar temalar halinde belirtilip yorumlanmıştır.

Tablo 17: Evden Çalışmanın Etkinliğine Yönelik Analizler

Evden Çalışmanın Etkinliğine Yönelik Katılımcıların Vurguları	Mülakat Sonuçları
İş Performansı Olumsuz Etkilendi	17/25
Aile ve İş Rolü Olumsuz Etkilendi	11/25
Meslek Bağlılığı Değişmeyen	10/25
İş Yükü Artan	11/25
Çalışılan Ortamı Tercihinde Kurumu Tercih Edenler	23/25
Evden Çalışmanın Geleceğe Yönelik Düşünceleri Olanlar	19/25

Tema 8 İş Performansı

İş performansı konusunda verilen cevaplara göre öğretmenlerin %68'i sürecin iş performanslarına olumsuz etki ettiğini söylemişlerdir ve kendilerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

- K1** “Olumsuz etkiledi. Kurumdaki çalışmam gibi verimli olamadığımı hissediyorum”.
- K2** “Olumsuz yönde etkiledi. Sınıfımın 1/3’i derslere katılamadı ve ders için yapılması gereken faaliyetlerin birçoğu yerine getirilemedi. Birinci sınıf okuttuğum için ekran karşısında okuma yazma öğretmek çok zorladı”.
- K3** “Olumsuz etkiledi. Pandemi de uzaktan eğitimle devam ediyoruz ve daha çok çalıştığım yorulduğum halde çocukların öğrenme seviyeleri düştü. Onlara yetemediğim hissine kapılıyorum buda beni olumsuz etkiliyor”.
- K5** “Öğrencilerin derse isteksizliği bazı noktalarda moral bozucu hale getirdi. Bu durumda biz öğretmenlerin daha fazla çaba göstermesi gereken bir alan oldu. Öğrencileri derslere adapte edebilmek adına çok çalıştık bu durumda bizi biraz yordu bu da iş performansımızı olumsuz etkiledi”.
- K8** “İş performansım düştü çünkü çoğu öğrencim derse katılamadı buda ben etkiledi belki aynı işi yapıyorum fakat aynı etkiyi bırakamıyorum”.
- K9** “Olumsuz etkiledi. Kurumdayken daha aktif ve hareketliydim. Teneffüs aralarında bile öğrencilerden gelen soru çözer kendimi dinamik tutardım. Şuan anlatıp geçiyoruz maalesef”.
- K10** “Kurumdayken daha aktiftim. Öğrencilerim küçük olduğu için oyunlar, etkinlikler yapardık dersleri pekiştirmek için evden bunları yapamadım buda iş performansımı olumsuz etkiledi. Onlara yeterli olamadığımı düşünüyorum”.
- K11** “Kurumdaki gibi olmadı her ne kadar kendimi en iyi şekilde hazırlasam da yüz yüze eğitimdeki kadar etkili ve verimli bir performansım olmadı”.
- K12** “İş performansımı olumsuz etkiledi kendimi derse hazır hissetmemeye başladım ve verimimin son saatlere doğru azaldığını düşünüyorum”.
- K13** “Zor bir süreçti öğrencilerin bilgileri algılaması, anlaması ve yorumlaması yüz yüze eğitime göre daha uzun sürdü aynı zamanda bağlantı problemlerinin olması bazı konuları normalinden daha fazla tekrarlamama neden oldu buda dersin gidişatını zor duruma getirdiği için iş performansımda gerilemeler olduğunu düşünüyorum”.
- K14** “İş performansım düştü diyebilirim. Pandemiye önce derslerime daha fazla hazırlık yapardım deneysel anlamda birçok faaliyet gösterebilirdim ama şuan tamamen teknoloji odaklı olduğumuz için hazır kaynaklar ve programlar kullanıyorum herhangi bir çaba olmaması da verimi düşürüyor”.

K15 “İş performansımı düşürdü. Dikkatim evdeyken çok çabuk dağıldı. Derslerim sırasında çocuğum da ders gördüğü için yaşadığı ufak sıkıntıları çözmeme gerekti buda yer yer dersten kopmama sebep oldu”.

K18 “İş performansımı ve motivasyonumu düşürdü. Tek bir ekran var karşınızda canlı birini göremiyorsunuz sadece ses var. Bu dikkat dağınıklığına sebep oluyor genelde ve dersten kopabiliyorum”.

K19 “Bazen mental olarak çöküşler yaşayıp işime yansıtılmamak amacıyla zorlu süreçler yaşayabiliyorum. Bu da ne kadar dikkat edilirse edilsin etkilemeyecek derecede olsa bile performansa etki edebiliyor”.

K23 “İş performansım konusunda tam emin değilim zaman zaman arttı zaman zaman azaldı. Günlük moduma göre değişti diyebilirim. Evden çalışmak alışık olmadığımız bir durum olduğu için adapte olmak kolay olmadı buda zaman zaman işime yansdı”.

K24 “İş performansım ister istemez etkilendi yaşadığımız teknik arızalar (internet kopmaları, ses ve kamera problemleri vb.) işi yürütmeme zaman zaman etki ettiği için performansımı da zaman zaman düşürdü”.

K25 “İş performansım düştü. Bir yıllık bir öğretmenim fakat çalışma isteğim azalmalar başladı eskisi gibi zevkle ve istekle ders anlatamıyorum.

Öğretmenlerin 17’si iş performanslarının eskiye oranla olumsuz etkilendiğini vurgulamıştır. Aynı zamanda olumlu etkilenen 3 öğretmen de olmuştur. Evden çalışmanın daha rahat olması bununla birlikte esnek çalışabilmeleri ve ekstra zamanlarının olması sebebiyle iş performanslarının arttığını dile getirmişlerdir. Performansını arttırmak zorunda kaldığını dile getiren 4 öğretmen ise öğrencilerinin motivasyonlarının ve başarılarının olumsuz etkilenmemesi için kendi çalışmalarını arttırmak durumunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Daha önce herhangi bir şekilde evden çalışma tecrübeleri olmayan öğretmenlerin sürece adapte olmada zorlanmalarının da etkisiyle iş performansının düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. K7 “Olumlu veya olumsuz bir etki söz konusu olmadı kurumda nasıl çalışıyorsam aynı şekilde evde de çalıştım ve derste vermem gereken her şeyi öğrencilerime aktardım” şeklinde kendisini ifade ederek iş performansında herhangi bir değişim olmadığını ifade etmiştir. Genel kanı öğretmenlerin öğrencilerine yüz yüze eğitimde olduğu kadar verimli olmadıkları yönündedir. Bu durumda öğretmenlerin iş performanslarının olumsuz etkilenmesine neden olmuştur.

Literatür de akademisyenler ile yapılan benzer bir çalışmada, evden çalışma akademisyenlerin büyük çoğunluğunda iş yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilediği sonucunu ortaya çıkartmıştır. Bu durumda motivasyon ve iş performansını azalmıştır. (Güven, 2021, s. 12). Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin vermiş olduğu cevaplar ile literatürdeki diğer çalışmalar benzerlik göstermiştir.

Tema 9 Aile/ İş Rollerine Etki

Literatürde ev yaşamındaki rolü ile çalışan rolü arasındaki dengeyi kurabilen çalışanların; evden çalışırken işleri acele ve özensiz yapma gibi davranışlarının ortadan kalkabileceği ifade edilmiştir (Kavi & Koçak, 2010, s. 80). Bu araştırma da ise literatürün aksine evden çalışmayı yeni tecrübe eden öğretmenlerin %44'ünün evdeki rolleri (eş, anne/baba vb.) ile çalışan rolleri arasındaki dengeyi kuramadığı sonucuna ulaşılmıştır. İş-yaşam dengesini kuramayan öğretmenler kendilerini şöyle ifade etmiştir:

***K1** “Rollerim bir birine girdi. Çalışma saatlerindeki değişkenlik belirli gün ve saatler içinde yapılan alışveriş, yemek gibi konuların değişiklik göstermesine sebep oldu. Bazı günler ailemle birlikte aynı saate yemek yiyemedim. İşlerime yoğunlaştığım zamanlarda aileme pek vakit ayıramadım bu konularda etikleri oldu”.*

***K4** “Sürece alışmak zordu ve aile rolüm iş rolüm birbirine girdi. Aile ile her dakika evde olmak dışarıya çıkamamak hem ailemin hem de benim ihtiyaçlarımı arttırdı dolayısı ile eş ve anne rollerim çalışan rolünün önüne geçti. Bu durumda beni yordu”.*

***K5** “Bu konuda da olumsuz etkilendim. Sık sık ders esnasında aile üyeleri tarafından derslerimin bölünmesi, aynı anda hem ders anlatıp hem de bir kaç ev işiyle uğraşmam gerekti bu gibi sorunlar yaşadım”.*

***K11** “2 Çocuğum olduğu için evde 3 farklı cihazdan derse katılmamız gerekti bu da zaman zaman bilgisayar kullanımı konusunda sıkıntılara yol açtı. Ben ders anlatırken onların derste olması ses konusunda da rahatsızlıklara yol açtı. Yemek vakitlerimiz bazı günler ayrılmak durumunda kaldı herkes boş vaktinde yemek yedi bazı günler ortak zaman kuramadık”.*

***K13** “Evden çalışırken aile ile birlikte olduğunuzda tamamen sessiz ve konsantre olabileceğiniz bir alanınız maalesef olamıyor. Çalışan rolümü tabi ki etkiledi. Evde anne babamla birlikte kalıyorum ve on-line ders anlatırken kapının çalması eve*

birilerinin gelmesi vs. ister istemez dikkat dağınıklığına sebep oluyor. Dikkatin dağılması da dersin işleyişinde zaman zaman kopukluklara sebep oldu”.

K14 *“Çalışmaya başladığım an sessiz bir ortam bulmak gerçekten çoğu zaman zordu. Ailem ile yaşadığım için bazen ders yaptığımı unutup dersin ortasında konuşmalar yaşanması sorular sorulması dikkat dağınıklığına sebep oldu. O an konsantrasyon dağıldığı için ister istemez öğrencilerinde dikkati dağılmış oldu ve tekrar toparlamak zaman kayıplarına neden oldu”.*

K15 *“Ailemle vakit geçirdiğimiz zamanlar kısaldı. Eşim işe gidip gelince çocuğumuzla ilgilenme işi bana kaldı fakat benimde derslerim olduğu için çocuğum ile yeterli bir şekilde ilgilenemedim bu gibi sıkıntılar oldu”.*

K17 *“Süreç aile içinde de yoğunluğu arttırdı. Eşimde öğretmen olduğu için ve çocuklarımda uzaktan eğitim sürecinde olduğu için aile işi iş bölümümüz arttı. Çocukların eğitim konularında da aktif olmaya çalıştığımız için mesaimiz hiç bitmedi. Sürekli evde olmak da zaman zaman stresli ve gergin olmamıza neden oldu bu da aile içine yansdı”.*

K20 *“Sadece 4 yaşında küçük bir çocuğum olduğu için annelik ve öğretmenlik rollerim çakıştı, bazen dikkatimi çocuğuma vermem gerektiği oda dersten kopmama etki etti”.*

K21 *“İş stresi ve sürekli evde olmanın vermiş olduğu gerginlik halleri zaman zaman aileme yansdı. Ders anlatırken ailemin farkında olmadan gürültüleri de oldu ufak tefek dikkat dağınıklıklarına sebep oldu”.*

K23 *“Evli olmadığım için kendi anne ve babamla yaşıyorum. Pandemiden önce daha fazla vakit geçirebiliyorken bu süreçte evden çalışırken ailemi ihmal etmeme ve daha az zaman geçirmeme sebep oldu. Sürekli ekran başında olduğum için iletişim sıfıra indi”.*

11 öğretmen aile ve iş rollerinin birbirine karıştığını vurgulamıştır. Evli olup aynı zamanda çocuk sahibi de olan öğretmenlerin süreçten daha çok etkilendikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Bekar olan öğretmenlerden yalnız yaşayanların herhangi bir sorunu olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Evli olan öğretmenlerden 2’si ise ilk başlarda ufak tefek sıkıntılar yaşadıkları fakat bu sürece alıştıktan sonra her şeyin yoluna girdiğini vurgulamıştır. 10 öğretmen ise ailesi ile herhangi bir sorun yaşamadıklarını, düzeni

kolayca kurduklarını dile getirmiştir. Sadece K10 süreçten olumlu etkilendiğini söylemiştir. Kendisi ilk başlarda adapte olurken sıkıntılar yaşasa da ailesinin yaşlı olmasından dolayı onların yanında olmak ve onlara yardım edebilmekten ötürü evden çalışmanın iş ve aile rolleri için olumlu katkısı olduğunu söylemiştir. Bu çalışmada iş-aile rolleri arasında dengeyi kurabilen öğretmenler olumlu etkilenirken dengeyi kuramayan öğretmenler olumsuz etkilenmiştir.

Tema 10 Meslek Bağlılığı

Literatürde esnek çalışma modellerinin çalışanların kurumlara olan bağlılıklarını azalttığı ve bu durumunda örgütsel bağlılığa olumsuz etki ettiği aynı zamanda çalışanların bir arada olamamaları örgütsel öğrenmeyi de zedelediği ifade edilmiştir (Özer Turan, 2019, s. 62-63). İlgili literatürün ulaşılmış olduğu sonuç bu çalışmada tam tersi sonuçla neticelenmiştir. Bu araştırma kapsamında 9 öğretmenin meslek bağlılığında azalma görülse bile 6 öğretmende meslek bağlılığı artmıştır. 6'sı kamuda, 4'ü ise özel okulda çalışan toplam 10 öğretmen mesleğe olan bağlılığında herhangi bir değişiklik bulunmadığını dile getirerek kendilerini şöyle ifade etmişlerdir:

K2 *“Mesleğe bağlılığım konusunda pek bir etkisi olmadı ama öğretmenler olarak öğrenciyle göz teması kurmak, beraber oyun oynayıp etkinlik yapmak isteriz. Evden çalışmak öğretmenler için çok zor ve sıkıcı oldu”.*

K3 *“Bunun geçici bir süreç olduğunu bildiğim için mesleğimle ilgili bağlılığında bir değişiklik olmadı. Hatta mesleğim kendi içimde daha da değerlendirildi ne kadar kıymetli bir meslek olduğunu bir kere daha anlamış oldum.*

K5 *“Mesleğimi çok seviyorum kötü bir dönemde de olsak yine severek yapıyorum. Bu yüzden bağlılığım değişmedi”.*

K6 *“Olumlu ya da olumsuz yönde herhangi bir etki yapmadı. Mesleğimi seviyorum. Mesleğime bakış açımla ve bağlılığım ile ilgili bir etki yapmadı. Yoksa öğrencilerimi canlı derslerde görmekle yüz yüze görmek çok farklı. Yüz yüze olduğumda daha mutlu olduğum gerçek.”*

K8 *“Mesleğime bağlılığım olumsuz bir etkisini görmedim. Ben yine aynı şekilde görevime devam ediyorum ve severek yapıyorum”.*

K10 *“Mesleğime bağlılığım değişmedi hala çok severek yapıyorum”.*

K11 *“Mesleğime bağlılığım değişmedi sadece zor bir süreç adapte olması zor”.*

K13 *“Mesleğime bağlılığımdan herhangi bir kayıp olmadı”.*

K15 “Mesleğime bağlılığım değişmedi. Aynı titizlik ile süreci yürütmeye çalışıyorum”.

K16 “Mesleğime bağlılığım değişmedi. Aynı titizlik ile süreci yürütmeye çalışıyorum. İşimden soğumadım. Süreç biraz zor olsa da severek yapmaya devam ediyorum.”

10 öğretmenin mesleğe bağlılığında herhangi bir değişme meydana gelmezken 9’unda mesleğine olan bağlılığın azaldığı görülmüştür. 6 öğretmen ise bu süreçte mesleklerinin önemini daha çok anladığını, bu sayede mesleğe olan bağlılıklarının daha da arttığını vurgulamışlardır. Mesleğe olan bağlılığın azalmasında en önemli etkenin kurumdan ve öğrencilerinden uzak kalmak olduğu anlaşılmıştır. Mesleğe yeni başlayan K18(1 yıl), K19(6 ay) ve K25(1 yıl) ise bu süreçte mesleklerinin farkında olamadan çalıştıklarını ve herhangi bir bağlılığın kalmadığını vurgulamışlardır. Yıllardır görevde olan öğretmenlerin sürece adapte olamaması ve alıştıkları düzenin bozulmasından dolayı, göreve yeni başlayan öğretmenlerin ise henüz neyin ne olduğunun farkına varamadıkları için mesleklerine olan bağlılığın azaldığı sonucuna varılmıştır.

Tema 11 İş Yükü

Literatürde evden çalışma modelinde çalışan, toplum tarafından gün içerisinde evde olduğu için misafir ağırlayabileceği, çocuk bakabileceği vb. durumlar için müsait olduğu algısını oluşturmaktadır. Bu algının yanında insanların iş yükünün artmasıyla ve gün boyu bilgisayar başında olması bireylerin sosyal iletişiminin zamanla azalmasına ve daha fazla insanın bu model ile çalışmaya geçmesiyle toplumsal iletişim kopukluğuna sebep olabileceği ifade edilmektedir (Karaca, 2019, s. 77-78). Bu çalışmada literatürü desteklemektedir ve iş yükünün arttığını ifade eden 11 öğretmen bulunmaktadır. Öğretmenlerin artan iş yükü hakkında vermiş oldukları cevaplar şu şekildedir:

K2 “İş yükümüz arttı. Birinci sınıf okuttuğum için bilgisayar başında öğrencilerle beraber velilerde derslere katılmak durumunda kaldı bu sebeple velilerle de uğraştık. Derslere katılmayanlara telefon yoluyla ulaşmaya çalıştık, ödevlerin tek tek kontrol edilmesi iş yükümüzde artış meydana getirdi”.

K3 “Evden çalışırken iş yükü daha fazlalaştı. Çünkü okulda yaptığımız tüm işlerin yanı sıra velilerle de yoğun görüşmeler yapmak iş yükünü arttırdı”

K4 “Evden çalışmaya adapte olma aşamasında daha önce elektronik ortamda ders vermediğim için ilk başlarda iş yüküm biraz fazlaydı, programları öğrenmek için daha fazla zaman harcamak zorunda kaldım. Aynı zamanda bütün aile evde olduğumuz için ekstra ev işlerinin de artması doğal olarak iş yükümü de arttırdı”.

K6 “Evden yaparken ki iş yükümüzde tabi ki bir artış söz konusu. Bu artış, yapılacak işlerin zamana yayılmasından kaynaklanmaktadır. Ekstradan hazırlanan çalışmalar ve ders sonunda verilen görev takiplerinin yapılmasının zamana yayılmasından kaynaklanmaktadır”.

K7 “İş yüküm arttı. Kurumda çalıştığımndan daha fazla çalışıyorum ve zaman harcıyorum gerçekten yorulduğumu hissediyorum”.

K9 “İş yükümde gözle görülür bir artış oldu. Ayı ayrı çalışma hazırlamak, kontrol etmek zorlaştı. Öğrencilerle iletişimde kalmak, yüz yüze 5-6 dk. halledeceğimiz şeyler bazen saatlere yayıldı. Daha çok çalışmak durumunda kaldım hatta bazı günler yatana kadar ödev kontrol ettiğim zamanlar bile oldu”.

K10 “Fazlasıyla arttı. Ödev hazırlamak, kontrol etmek, öğrencilerin derse katılımını takip etmek gibi konular zorlaştı. Öğrencilerle ve velilerle sürekli iletişimde kalmak aynı konuyu hepsine tek tek izah etmek çok yordu. Yüz yüze aynı günde daha kısa bir zamanda halledeceğimiz şeyler saatlere yayıldı. 7/24 çalışır hala geldim evden çalışırken çok yıprandım”.

K11 “Olumsuz etkiledi. Ödev hazırlamak, kontrol etmek zorlaştı. Öğrencilerle ve velilerle 7/24 telefon ile iletişimde olmak ve soruların bitmemesi gibi konular olduğu için iş yükümü arttırdı”.

K19 “Kurumda olduğum zamanlarda her şeyin planlı programlı şekilde oluşu, ortamın verdiği huzurla birlikte motivasyonu yükseltip iş yükünün hafiflediği hissedilirken evden çalışma durumunda bu durum tam tersi olabiliyor. Ders programının plansızlığı gibi durumlarda ekstra iş yükü artışıımız oldu neyi ne zaman yapacağımız planlı olmadığı için bu durum olumsuz etkiledi”.

K21 “Öğrencilerime faydalı olmak adına daha çok çalıştığımı daha önceki soruda da belirtmişim. Bu nedenle iş yüküm fazlasıyla arttı. Derslere katılmayan öğrencilerin motivasyonlarını arttırma verimlerini geliştirmek için çabaladım öğrencilerimle bu konularda ekstra telefon görüşmelerimizde oldu”.

K25 “İş yükümde zaman zaman artışlar oldu. Rapor hazırlamak, öğrencilere etkinlik hazırlamak gibi konularda daha fazla çalışmam gerekti”.

Öğretmenlerin 11’i iş yüklerinin arttığını ifade etmişlerdir. Bunun nedeni ise evden çalışırken, öğrenciler ile daha fazla iletişimde kalmaları olmuştur. Bir diğer neden ise kurumda kısa sürede halledilebilen işlerin uzaktan çok fazla zaman alması olmuştur. İş

yükünün değişmediğini ifade eden öğretmenler de aynı sıkıntıyı dile getirerek, iş yüklerinin artmadığını sadece yaptıkları işlerin zamana yayıldığını vurgulamışlardır. 8 öğretmen ise ders saatlerinin/sürelerinin azalmasıyla birlikte yaptıkları işlerinde hafiflediğini ve yoğunluklarının azaldığını dile getirmişlerdir. Ders saatlerinde ve sürelerinde meydana gelen azalmaların öğretmenler açısından olumlu etkisi olsa da yapılan işlerin zamana yayılarak uzun sürmesi öğretmenleri olumsuz etkilemiştir.

Literatür de akademisyenler ile yapılan benzer bir çalışmada, evden çalışma yapan akademisyenlerin büyük çoğunluğunda artan iş yükü sebebiyle akademik çalışmaların sayısının azaldığı görülmüştür. (Güven, 2021, s. 12). Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin vermiş olduğu cevaplar ile literatürdeki çalışmalar benzerlik göstermiştir.

Tema 12 Çalışılan Ortam Tercihi

Öğretmenlerin %92'si kurumda çalışmayı tercih etmiştir. Mesleklerini verimli ve faydalı bir şekilde yürütebilecekleri yerin okul olduğunu savunan katılımcılar kendilerini şöyle ifade etmişlerdir:

K1 “Kesinlikle kurumdan yüz yüze çalışmayı tercih ederdim. Yaşım gereği teknolojiye hızlı adapte olmakta sıkıntılar yaşadım ve branşım gereği derslerimi yaparken deneyler, etkinlikler yapmak dersin daha iyi kavranmasını sağlamakta evden ders verirken çoğu zaman bunları yapamadığım için çocuklar anlamakta zorlanıyor. Bu sebeplerden dolayı okuldan çalışmayı tercih ederdim”.

K2 “Okulda yüz yüze çalışmayı tercih ederim. Bütün öğrencilerle ders yapma imkanımız olurdu. Evden çalıştığımızda interneti, bilgisayarı olmayan öğrenciler derslere katılamadığı için diğer öğrencilerden geri kalmış oldular”.

K3 “Ev ve iş ortamının bir arada olması beni olumsuz etkiliyor. Aynı zamanda iş yükünüzünde artmış olması sebebiyle yüz yüze kurumda çalışmayı tercih ederim”.

K4 “Kurumda çalışmayı tercih ederim. Öğretmenliğin öğrencilerin gözlerine bakarak yapılması gerektiğini düşünüyorum. Kurumda eğitimin daha verimli olduğunu görmüş olduk bu süreç içerisinde”.

K5 “Elbette kurumdan çalışmayı. Okulu okul yapan duvarları değil, içinde ki öğretmenleri, öğrencileri, zil sesidir. Bende okulda öğrencilerimle bir arada olmaktan mutluyum”

K6 “Tabii ki yüz yüze eğitimi tercih ederim. Okuldayken kendimi daha verimli ve aktif hissediyorum. Umarım salgın, en kısa sürede biter de bu günler tatlı hatıralarıyla ve edindiğimiz tecrübelerle anılarda kalır”.

K7 “Mesleğimizin doğasına en uygun olanı yüz yüze eğitim çünkü sınıfta öğretmen öğrenci birlikteliği şart. O hava uzaktan eğitimle kesinlikle sağlanmıyor. Bu nedenle kurumda çalışmayı tercih ederim”.

K8 “Kurumdan çalışmayı tercih ederim çünkü herkesin şartları aynı olmadığı için birçok öğrencinin eğitimden mahrum kaldığını düşünüyorum bu yüzden yeterli alt yapı kurulmadan eğitimin kurumdan başka bir yerde yapılamayacağını düşünüyorum”.

K9 “Kurumda. Mesleğimin en ideal şekilde yürütülebilmesinin okul olduğunu düşünüyorum. Hem öğrenciler hem biz daha motive oluyoruz”.

K10 “Kurumda. Mesleğimin yapısı gereği verimli bir şekilde yürütülebilmesi için okulda olmamız gerektiğini düşünüyorum. Öğrenci grubunda küçük olduğu için yüz yüze de okuma yazma öğretmek geç oluyor”.

K11 “Tabii ki de kurumda. Mesleğimin yürütülebilmesi için okul ortamının şart düşünüyorum. Çünkü uzaktan her öğrenci derse katılamıyor teknolojik eksikliklerden dolayı eğitimin kaliteli ve verimli olabilmesi için yüz yüze eğitim şart”.

K12 “Kurumda çalışmayı tercih ederim Mesleğimizin özelliği olan sürekli iletişim ve öğrencilerle ilgilenme gerektirir. Benim öğrencileri sürekli dinamik tutacak konu özelliğe göre sorular ve günlük hayattan örnekler verip yeri geldiğinde deneysel çalışma yapmam gerekirdi. Öğrenciler okul kültürünü aşlamak gelecek kaygısının birebir konuşmalarla gidermek, Sosyal ve kültürel açıdan öğrencilerin ülkemize yararlı birer birey oldukları hissettirmek her birinin bizim için değerli olduğunu bildirmek ancak yüz yüze ve beden dilini kullanarak gerçekleşir”.

K13 “Kurumda çalışmayı tercih ederdim çünkü hem kendi hayat düzenim için hem de öğrencilere bilgi aktarımının daha iyi daha anlaşılır olması için”.

K14 “Tabi ki de kurumda çalışma. Eğitimin uzaktan yapılamadığını gördüm bunun yanında bağlantı problemlerinin olması çocuklarla istenilen düzeyde ilettime geçilememesi ve en önemlisi herkesin internetinin olmaması ve derslere katılamamasından dolayı kurumda çalışmak herkes için daha iyi diye düşünüyorum”.

K15 “Kurumda çalışmayı tercih ederim. Sebebi ise evde çalışırken hayattaki rollerimiz birbirine girdi ve hiçbir rolü tam anlamıyla yerine getiremedik. Öğrencilerinde alıştığı düzen bozulduğu için adaptasyon sıkıntıları yaşandı eğitimde verim azaldı bu sebep ile kurumda çalışmak en güzeli”.

K17 “Tabi ki de kurumda çalışmayı seçerdim. Çünkü teknik aksaklık yaşanması halinde o gün ders yapılamıyor ve her ne kadar kendimizi geliştiresek de öğrencilere kurumdaki kadar verimli olamıyoruz. Öğrencilerde de isteksizlik hakim bu yüzden okulda olmak hepimiz için en iyisi”.

K18 “Tabi ki kurumda çalışmak isterdim. İnsan içindesin, öğrencilerin var. İletişim mevcut ve bir temas halindesin. Bu da bana mutluluk verirdi. Yaptığım işi bu sefer hissederdim. Çünkü öğretmenlik demek öğrenciyle bir arada olmak demektir”.

K19 “Kurumda çalışmayı tercih ederdim. Mesleğimizi icra ederken öğretmen öğrenci ilişkisi, okul ortamı, işi iş yerinde yapabilme gibi faktörler işimizi kolaylaştırdığından ve bu durum bizi hem duygusal hem mental olarak rahatlattığından kaynaklı böyle olmasını tercih ederdim.

K20 “Gerekli şartlar sağlanırsa kurumda çalışmayı isterim. Her ne kadar evden çalışma rahatlık olsa da ev ve iş ortamının birbirinden ayrılması gerektiğini düşünüyorum. Aynı zamana eğitimin daha faydalı olabilmesi için okul şart”.

K23 “Asla evden çalışmayı tercih etmezdim. Bir öğretmenin ve öğrencinin eğitim konusunda en verimli olabileceği yerin okul olduğunu ve eğitimin yüz yüze iletişikle gerçekleşebildiğini düşünüyorum”.

K24 “Kesinlikle kurumdan çalışmayı tercih ederim. Eğitimin yerinin okul olduğunu evden çalışmaya uygun olmadığını düşünüyorum”.

K25 “Kurumda tabi. Benim öğrencilerim yaşça küçük gruptadır bu sebeple öğrencilerimle iç içe daha kaliteli bir şekilde eğitim vermeyi isterim”.

23 öğretmen şartların uygun olması halinde bile kurumdan çalışmak istediğini vurgularken 23 öğretmenin aksine 2 öğretmen (K16 ve K22) evden çalışmayı istemişlerdir. Kendilerini ifade ederken evden çalışmanın rahat olduğunu ve daha verimli çalıştıklarını vurgulamışlardır. Verilen cevaplardan da anlaşıldığı üzere eğitim sürecinin en iyi şekilde kurumda yürütülebileceğini vurgulayan öğretmenler, evden çalışırken öğrencilere faydalı olmadıklarını hissettiklerini ve mesleklerine olan bağlılığın azaldığını dile getirmişlerdir. Buradan, öğretmenlerin alıştıkları düzene geri dönmeyi meslekleri açısından daha iyi olacağı sonucuna ulaşmaktadır.

Tema 13 Çalışmanın Geleceğine Yönelik Düşünceler

Öğretmenlerin %76’sı “Evden çalışmanın geleceğine yönelik düşünceleriniz nelerdir? İleride çalışma yaşamının evden çalışmaya evrilebileceğini düşünüyor musunuz?” sorusuna olumlu yanıtlar vererek çalışma yaşamının evden çalışmaya evrilebileceğini düşündüklerini vurgulamaktadırlar ve kendilerini şu şekilde ifade etmektedirler:

K2 “Tüm mesleklerde olmasa da birçok meslekte evden çalışma olabilir. Eğitim için sorarsanız olmamasını tercih ederim.

K5 “Zaten birçok iş evden yapılma şansına sahipti. Pandemi sürecinde hemen hemen bütün kurumlar bunu deneyimleme şansına sahip olduğu için bu alana evrilmesi bekledik bir durum.”

K6 “Eğitim açısından konuyu ele alırsak yeni nesiller teknolojiyle haşır neşir olacaklarında bunun mümkün olabileceğini düşünüyorum fakat yeni yetişen öğretmen adaylarının bu konularda daha donanımlı yetiştirilmeleri gerekmektedir. Diğer meslek dallarında ise fabrikasyon üretimlerin dışında genelde ofis ortamında çalışan kişilerin evlerinden çalışabileceğini düşünüyorum. Zaten bunu da çoğu firma test etmiş oldu salgın süreci içerisinde. Tek sorun; insan sosyal bir varlıktır. Bu yönlerinin de

destekleneceği sağlıklı ortamları mutlaka oluşturmamız gerekmektedir anca bu şekilde verimli olabileceğini düşünüyorum”.

K7 *“Ben bunun kısa vadede olacağına inanmıyorum ama dünyada böyle bir düşüncenin olduğunu ve pandemi esnasında bunun hazırlıklarının yapıldığını tahmin ediyorum”.*

K8 *“Evden çalışmanın olumlu anlamda birçok insana iş kapısı olduğunu görüyoruz. Fakat eğitimde olduğu gibi, bunun bütün sektörlerle uyarlanması aynı başarıyı getirmeyebilir. Ancak çalışma yaşamının evden çalışmaya evrilmesi her sektörde yeterli alt yapı kurulmasıyla yapılabilir diye düşünüyorum”.*

K9 *“Öğretmenlik için tamamen evden olabileceğini düşünmüyorum olmasında zaten ama takviye olarak düşünülebilir. Diğer meslek dalları için pek bilgim olmadığı için yorum yapamayacağım ama masa başı işler evden de yürütülebilir diye düşünüyorum”.*

K10 *“Olabilir. Teknoloji sürekli değişiyor yeterli alt yapı ve donanımlar sayesinde her meslek olmasa da çoğu meslek evden çalışabilir zaten bir yılda tecrübe etmiş olduk eksik ve faydalı yanları”.*

K11 *“Hemen olmasa da bir 10 sene sonra olabilir. Şu koşullarda eğitim için zor fakat olacaksa da alt yapının iyileştirilmesi ve hem öğrencilere hem de öğretmenlere yeterli donanım sağlanması gerekmektedir. Diğer meslek için olabilir. Sonuç itibariyle herkes evden çalışmayı tecrübe etmiş oldu”.*

K12 *“Evden çalışma bazı meslek grupları için uygun olabilir. Eğitim alanında ise öğrencilerle iletişimi aynı zamanda okul, arkadaş ve toplum kültürünü aşılama için yaşadığımız olumlu ve olumsuz örnekleri birebir anlatmak derslerin özelliğine göre ses tonumuzu yükseltip alçaltmak ve onların ilgileri çekmek için esprili bir şekilde ders anlatmak ancak yüz yüze gerçekleşir. Günümüzde evden çalışma ile çalışanlar ve devam edenler var mesleklerin özelliğine göre her zaman olmasa da belirli günler veya haftalar evden çalışılabilir. Çünkü daha az masrafla aynı işler yapılabilir”.*

K13 *“Bazı kurum ve kuruluşlar evden çalışmaya evrilebilir. Çünkü sanal ortamda birden çok insanı zamandan tasarruf ederek bir araya getirebiliyor. İnsanlar işlerini evden yürütebilecek tecrübeyi de salgın sürecinde edindiklerini düşünüyorum”.*

K14 “Bu yönde bir çabanın olduğunu düşünüyorum fakat yakın zamanda alt yapı yetersizlikleri sebebiyle tamamen evden çalışmaya geçilebileceğini düşünmüyorum. Zaten her meslek içinde uygun değil özellikle bedensel olarak güç kuvvet isteyen işler evden yapılamaz. Belki masa başı memurlar için olabilir ondada dediğim gibi yetersizliklerin giderilmesi zaman alacağı için uzun bir süre sonra belki olabilir. Eğitim için de bu geçerli”.

K15 “Eğitim açısından yorum yapacak olursam. Süreci iyi planlarsak ve herkesin bu sürece adapte olabileceği ve kolay ulaşabileceği sistemler oluşturulursa ilerde evden çalışma yaygınlaşabilir. Onun dışında diğer mesleklerde hali hazırda bu uygulamayı yürüten meslekler olduğunu biliyorum bedensel iş yükü fazla olan meslekler dışında kalan mesleklerin evden çalışmasının mümkün olacağını düşünüyorum. Bu süreçten sonra birçok firmanın da evden çalışmayı tercih edeceğini düşünüyorum”.

K16 “Bu süreçte bazı eksikliklerin farkına varıldığını ve bunların giderildiğini düşünüyorum bu nedenle kesinlikle evrileceğini düşünüyorum”.

K17 “Evet. Evden çalışma konusunda ülkece oldukça donanımlı hale geldik. Bazı aksaklıkların ve alt yapı problemlerinin giderilmesiyle birlikte evden çalışma uygulamaları rahatlıkla devam edebilir diye düşünüyorum”.

K18 “Bu tamamen olmasa da yarı zamanlı olarak bence devam edebilir. Çünkü bu sürecin kolay kolay geçeceği ve biteceği yok. Evden çalışmayı seven bir grup insanlar içinde bu elverişli hal aldığından dolayı bu durum gelecekte de devamlılık gösterecektir”.

K19 “Geleceğe yönelik baktığımızda bu durumun geçici bir süreç olması temennimiz. Tamamen evrileceğini düşünmüyorum ama hayatımızın bundan sonra hep bir yanında bir parça olarak var olacağını düşünüyorum.

K20 “Evet düşünüyorum. Süreç içinde zaten bu çalışmaya dünya genelinde adapte olundu. İlerleyen zamanalar da yavaş yavaş evden çalışmaya geçileceğini düşünmekteyim.

K22 “Salgından dolayı çoğu meslek ve firma bu sürece ister istemez adapte oldu. Haberlerden okuduğum kadarıyla birçok firmanın da evden çalışmaya devam etme

planları var. Alt yapı eksikliklerinin giderilmesiyle ilerde evden çalışmanın yaygınlaşacağını düşünüyorum”.

K25 *“Farklı iş kolları için geleceği var gibi görünmekte. Eğitim için daha baya bir vakit olduğunu düşünüyorum. Alt yapıda çok eksiklikler var”.*

19 öğretmen salgın süreci içerisinde birçok mesleğin evden çalışmayı tecrübe ettiğini ve hemen olmasa da ilerleyen zamanlarda evden çalışmanın yaygınlaşacağını düşünmektedir. Her mesleğe yönelik yeterli alt yapı ve donanımsal bilginin sağlanması halinde evden çalışılabileceğini de vurgulayan öğretmenler gelecekte evden çalışma sisteminin yürütüleceğini düşünmektedirler. Bir önceki temada verilen cevaplar ile bu tema içerisinde verilen cevapların çelişkili olduğu görülse de öğretmenlerin birçoğu yeterli donanım sağlanması ve sürecin planlanarak ilerlemesi halinde öğretmenlik mesleğinin de evden yürütülebileceğini savunmaktadırlar.

Literatür de yeni yetişen öğretmen adaylarıyla yürütülen bir çalışmada da bu araştırmadaki sonuçla benzer bir sonuç ortaya çıkmıştır. Yeni öğretmen adaylarının mezun olduklarında uzaktan eğitim verebilme konusunda istekli oldukları görülmüştür. Kendilerini yeterli gördükleri ve uzaktan eğitimin geleceğinin olduğu da katılımcılar tarafından ifade edilmiştir (Karatepe, Küçükgençay, & Peker, 2020, s. 1270) .

Yeni yetişen öğretmen adaylarının donanımlı ve evden çalışmaya istekli olmaları çalışma yaşamının geleceğinde öğretmenlerin evden çalışmaya geçişlerinin daha rahat olacağı konusunda ışık tutmaktadır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Çin’de ortaya çıkan ve bütün dünyayı kısa bir sürede etkisi altına alan Covid-19 pandemisi gerek sosyal gerek ekonomik hayatı olumsuz bir şekilde etkilemiştir. Bu salgınla birlikte hükümetler; okulların kapatılması ve uzaktan eğitim modelinin benimsenmesi, sokağa çıkma yasakları, hem kamuda hem de özel sektörde evden çalışma sistemine geçilmesi gibi bir takım tedbirler alınmıştır. Türkiye’de de ilk vakanın görüldüğü 11 Mart 2020 tarihinden sonra bu tedbirler hızlı bir şekilde gündeme gelmiştir. Ülkemizde salgın nedeniyle kendine yoğun bir uygulama alanı bulan evden çalışma hem kamu hem de özel sektör için kurtarıcı olmuştur. Literatür incelendiğinde, esnek çalışma modelleri içerisinde yer alan evden çalışma modelinin çalışma yaşamı içerisinde bir zorunluluk olmadığı, genellikle tercihe bağlı olarak seçilen bir iş tasarımı olduğu görülmektedir. Ancak Covid-19 pandemisi nedeniyle alınan tedbirler doğrultusunda evden çalışma artık kişisel bir seçim değil zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gelişen teknoloji sayesinde evden çalışma, modern bir iş hayatı uygulaması haline gelmiş bir çalışma modelidir. Evden çalışma, günümüzde bazı sektörlerde çok aktif olmamakla birlikte kullanımı mevcutken son zamanlarda özellikle de Covid-19 salgını ile birlikte yaygın bir şekilde uygulanmıştır. Ancak evden çalışma, geleneksel işyeri kavramını ortadan kaldıracı gibi aynı zamanda çalışanlar için bir takım sorunlara da yol açabilmektedir.

Covid-19 krizi, daha önce hiç evden çalışmayan ve işyerindeki/kurumlarındaki bu ani değişimle başa çıkmak zorunda kalan çalışanların evden çalışmayı test etmeleri için bir fırsat da sağlamıştır. Covid-19 sırasında evden çalışma olgusu, çalışanların aynı yerde yaşamak ve çalışmak zorunda olduğu en kötü durum senaryosudur. Yeni çalışma düzeni, bu çalışmada da değinildiği gibi çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu yeni düzene ayak uydurmak, alışılmış çalışma düzenini bırakıp evden çalışma düzenine geçmek, bazı çalışanlar için kolay bazıları için ise zor olmuştur.

Evden çalışmanın etkinliğini ortaya koymak amacıyla öğretmenlerle yapılan bu çalışmanın neticesinde; genel olarak evden çalışmanın etkin bir şekilde yürütülemediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin başlangıçta sürece adapte olurken zorluklar yaşadığı ancak zamanla yaşanan sıkıntıları çözdükleri sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma

yaşamında yeni yeni kendine yer bulan bu çalışma modelinin alt yapı sorunları olduğu görülmüştür.

Katılımcıların pandemi sürecinde evden çalışmaya sıcak bakmadıkları sonucuna ulaşılsa da, sıkıntıların giderilmesi halinde ileride çalışma yaşamının içerisinde daha yoğun bir şekilde yer alabileceği kanısına varılmıştır. Öğrenciler ve kendileri için yeterli alt yapı ve donanım sağlanamaması, kurumdaki gibi aktif ve verimli olmamalarına neden olmuştur. Bu nedenle katılımcılarımızın 2'si dışında hepsi, kurumdan çalışmayı tercih ettiklerini, eğitimin yüz yüze ve okullarda en iyi şekilde yürütüleceğini savunmuşlardır.

Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu, pandemi sürecinde mesleki bağlılıklarının değişmediğini dile getirmiş olsalar da önemli bir kısmının mesleklerine olan bağlılığının azaldığını ifade ettikleri görülmüştür. Öğretmenlik mesleğine pandemi süreci içerisinde dahil olan öğretmenler ise mesleklerinin farkında olmadan çalıştıklarını ifade ederek evden çalışmanın kendilerini geliştirmeleri açısından olumsuz olduğunu belirtmişlerdir. Küçük bir kısım ise mesleklerine daha da bağlandıklarını dile getirmişlerdir. Buradan anlaşılan yıllardır görevde olan öğretmenlerin sürece adapte olamamaları ve alıştıkları düzenin bozulmalarından dolayı, göreve yeni başlayanlar ise henüz neyin ne olduğunun farkına varamadıkları için mesleklerindeki bağlılıklarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Evden çalışmanın en büyük avantajının salgından korunmak olduğunu belirten öğretmenler bunun yanında erken kalkmanın, hazırlanmak için ekstra zaman harcamamanın ve istedikleri ortamda daha rahat çalışabiliyor olmanın kendileri için önemli bir avantaj olduğunu ifade etmişlerdir. Evden çalışmanın dezavantajı olarak öğretmenler, işlerini yaparken daha fazla zaman harcadıklarını, bu nedenle daha fazla yorulduklarını ve 7/24 çalışıyor gibi hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bu durumun çalışma düzenlerini, aile yaşantılarını, iş motivasyonlarını ve verimliliklerini de olumsuz etkilediğini dile getirmişlerdir. Ayrıca sürekli masa başında bilgisayar karşısında bulunmaktan dolayı sağlık problemleri yaşadıklarını belirtmişlerdir. Aynı zamanda iletişim sıkıntıları ve teknik problemlerden dolayı bazı zamanlar çalışmalarının aksadığını da ifade etmişlerdir. Görüldüğü üzere öğretmenler için evden çalışmak avantajdan çok dezavantaj olmuştur.

Araştırmada öğretmenlerin yeterli alt yapı ve donanıma sahip oldukları sonucuna ulaşılmış olsa da öğretmenlerin büyük çoğunluğu, süreç içerisinde kullandıkları programları öğrenmek için zorlandıklarını ve zaman zaman meslektaşlarına sorarak öğrendiklerini; daha önce programları kullanan öğretmenler ise kendi çabalarıyla kendilerini geliştirdiklerini ifade etmişlerdir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerinin bazıları, okul idaresi ile iletişimde olduklarını, okulun gerekli programları bilgisayarlarına yüklediklerini ve gerekli yerlerde eğitimler vererek kendilerini geliştirmelerine destek olduklarını böylelikle sürece daha hızlı adapte olduklarını dile getirmişlerdir. Kendilerine destek olunan öğretmenlerin sürece daha hızlı adapte olup kendilerini geliştirmeleri daha kısa sürede olurken, kendi çabalarıyla kendilerini geliştiren ve bilmedikleri uygulamaları zamanla öğrenen öğretmenler, sürece daha geç adapte olmuştur.

Salgın sürecinde kamuda görev yapan öğretmenlerin iş güvencelerinde bir sorun yaşanmadığı, bazı katılımcıların ücretlerinde az miktarda değişimler olduğu görülmüştür. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin de iş güvencelerinde bir sıkıntı yaşanmadığı fakat az sayıda öğretmenlerin ücretlerinin kısa çalışma ödeneği sayesinde tamamlandığı tespit edilmiştir. Bu durumun ileride yan haklar konusunda sıkıntılara yol açabileceği de belirtilmiştir. Pandemi döneminde devlet tarafından işten çıkartma yasaklarının ve kısa çalışma ödeneği uygulamalarının olması, özel okullarda görev yapan öğretmenler için faydalı olduğu görülmüştür.

Eğitimin yapılan işin doğası gereği evden çalışmaya elverişli olduğu görüldüğü halde, araştırma sonucunda evden çalışmanın, genel olarak etkin bir şekilde yürütülemediği ve olumsuz sonuçlara yol açtığı görülmektedir. Aynı zamanda öğretmenlerin salgın nedeniyle kendi tercihleri yerine zorunluluk durumunun da varlığı, alışılmamış yeni modele ayak uydurmada zorlanılmasına neden olmuş ve öğretmenler olağan çalışma yaşamına dönmeyi istemişlerdir. Evden çalışmanın etkinliğinin artırılması ve gelecekte olası risklere karşı bu modelin uygulanması gerekliliği göz önünde bulundurulduğunda eğitim sektörü açısından aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

- Kullanılan eğitim destek programlarının geliştirilmesi ve yaygın olarak kullanılması sağlanabilir.

- Yeni öğretmen adaylarına uzaktan eğitim formatına uygun ders içerikleri düzenlenebilir.
- Görevde olan öğretmenlere ise gerekli eğitimlerin veya seminerlerin verilmesiyle bilgi birikimi sağlanabilir, oluşabilecek yeni risk dönemleri için tecrübe edinmelerine katkı sağlanarak daha kolay adapte olabilirler.
- Alt yapı sorunlarının giderilmesi için pandemi sonrasında da öğretmenleri evden çalışmaya teşvik ederek, eksik alt yapı ve donanımlar bulunabilir.
- Öğretmenlere gerekli teknik donanımın, taşınabilir bilgisayar, internet desteği gibi yan haklar sağlanması, teknik bilginin artırılması ve güncellenmesi gibi düzenlemeler yapılabilir.
- Bu konulara ek olarak okul bilgisayarlarına gerekli uygulamalar yüklenmeli ve bağlantı alt yapıları oluşturulabilir.

Bu araştırma ve öneriler ile evden çalışmanın etkinliği konusunda kapsamlı bir bakış açısı oluşturularak bu konuya yönelik politikalar geliştirilebilmesi için fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Evden çalışmanın etkin olarak yürütülmesi bireylerin tutum ve bakış açılarına göre değişim göstermektedir. Bu durum çalışmada nitel araştırma yöntemi seçilmesinin başlıca sebebini oluşturmaktadır. Bu çalışmanın, farklı sektörlerde gerçekleştirilerek evden çalışmanın etkinliğini ölçmek isteyen araştırmacılara ve çalışmalara bir çerçeve sunması nedeniyle alana özgün bir katkı sağlaması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003, 06 10). *İş Kanunu*. 01 12, 2021 tarihinde Resmi Gazete: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> adresinden alındı
- Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı . (2021). *Uzaktan Çalışma Yönetmeliği*. Resmi Gazete.
- Akbaş Tuna, A., & Çelen, O. (2020). İşletmelerin İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerinde Covid-19 Pandemisinin Etkileri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi (OPUS) cilt 16(30)*, 2528-9535.
- Akbaş Tuna, A., & Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi cilt:12(3)*, 3246-3260.
- Akça, M., & Tepe Küçüköğlü, M. (2020). Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma. *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives cilt:8(1)*, 71-81.
- Alkar, E., & Atasoy, E. (2020). Türkiye'de Göç Üzerine Yapılan Doktora Tezlerine Yönelik Bir İçerik Analizi. *TESAM Akademi Dergisi* , 67-89.
- Aydın Göktepe, E. (2020). Pandemi Döneminde Bireylerin Uzaktan (Evden) Çalışma Modeli Algısını Belirlenmeye Yönelik Fenomenolojik Bir Araştırma; Kamu Üniversitesi Örneği. *Journal of Current Researches on Business and Economics vol:10(1)*, 29-40.
- Aydoğdu, C. (2012). Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecinde Türkiye'de Esnek Çalışma Ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yapılan Çalışmalar, Sorunlar Ve Çözüm Önerileri. *Uzmanlık Tezi*. Ankara: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü.
- Baltacı, A. (2019). Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 368-388.
- BBC. (2020). 01 08, 2021 tarihinde Pandemi Nedir, Ülkeleri Nasıl Etkiler?: <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-51614548> adresinden alındı
- Bilginöğlü, E. (2021). Covid-19 Pandemisi Sırasında Uzaktan Çalışmanın Artan Önemi: Bilinen Yanlışlar ve Doğrular. *Çalışma ve Toplum* , 1099-1146.
- Brynjolfsson, E., Horton, J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H.-Y. (2020). *National Bureau of Economic Research (NBER)*. 02 21, 2021 tarihinde Covid-19 and Remote Work: An Early Look at US Data: <https://www.nber.org/papers/w27344> adresinden alındı
- CDC. (2014). 01 15, 2021 tarihinde Cost of the Ebola Epidemic: <https://www.cdc.gov/vhf/ebola/pdf/impact-ebola-economy.pdf> adresinden alındı

- Çelik, S. (2007). Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller. *Uzmanlık Tezi*. Ankara: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Deloitte. (2020). *İşin Geleceği: Uzaktan Çalışma Sisteminde Organizasyonel Dayanıklılığı Korumak*. Türkiye: Deloitte.
- Demir, F., & Özdaş, F. (2020). Covid-19 Sürecindeki Uzaktan Eğitime İlişkin Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi. *Milli Eğitim cilt 49(1)*, 273-292.
- Demir, İ. (2008). İçerik Analizi Tekniğinde Yargı Cümlelerinin Analizi. *Sosyoloji Notları*, 71-73.
- Dingel, J., & Neiman, B. (2020). *How Many Jobs Can be Done at Home?* 02 12, 2021 tarihinde ScienceDirect: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047272720300992> adresinden alındı
- Dockery, M., & Bawa, S. (2020). *Bankwest Curtin Economics Centre*. 10 29, 2020 tarihinde Working from Home in the Covid-19 Lockdown: <https://bcec.edu.au/covid-19-data-insights-5-working-from-home/> adresinden alındı
- Duarte, F. (2020). *BBC Haber*. 01 14, 2021 tarihinde İspanyol Gribi:50 Milyon İnsanı Öldüren Salgın Bittiğinde Dünya Ne Haldeydi?: <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-52473039> adresinden alındı
- Endeavor. (2020). *Covid-19 Girişimcileri Nasıl Etkiledi ve Bu Dönemi Nasıl Geçirmeliyiz?* İstanbul: Endeavor.
- Eşidir, O., & Bak, G. (2020). *Geçmişten Günümüze İspanyol Gribi'ne Türkiye'den Bakış*. Ankara: İKSAD Yayınevi.
- Eurofound. (2021). *Eurofound*. 01 29, 2021 tarihinde Working during COVID-19: <https://www.eurofound.europa.eu/tr/data/covid-19/working-teleworking> adresinden alındı
- EY Türkiye. (2020). *Çalışma Dünyasının Geleceği: Covid-19 ve Yeni Normal*. Türkiye: Ernst & Young Global Limited.
- Giedre Raišien, A., Rapuano, V., Varkuleviciut e, K., & Stachová, K. (2020). Working from Home—Who Is Happy? A Survey of Lithuania's Employees during the COVID-19 Quarantine Period. *MDPI vol:12(13)*, 1-21.
- Görücü, İ. (2018). Tele Çalışma. İ. Görücü içinde, *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar cilt: 2 bölüm: 53* (s. 285-305). Ankara: Gece Kitaplığı.

- Güven, A. (2021). Covid-19 Pandemi Sürecinin Birinci Yılında, Türkiye'de Akademisyenlerin İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Enderun Dergisi cilt 5(1)*, 1-21.
- Hallin, H. (2020, 06). Home-Based Telework During The Covid-19 Pandemic. *Master Program*. İsveç: Malardalen University.
- Hatayama, M., Viollaz, M., & Winkler, H. (2020). *Kim gerçekten evden çalışabilir?* 01 18, 2021 tarihinde World Bank Blogs: <https://blogs.worldbank.org/jobs/who-can-really-work-home> adresinden alındı
- HRdergi. (2020). *HRdergi*. 01 23, 2021 tarihinde Pandemi Sonrası Çalışma Hayatı Beklentileri Araştırması: <https://hrdergi.com/pandemi-sonrasi-calisma-hayati-beklentileri-arastirmasi> adresinden alındı
- İçişleri Bakanlığı. (2021). *Kısmi Kapanma Genelgesi*. Ankara: İçişleri Bakanlığı .
- ILO. (1996). *International Labour Organization*. 03 03, 2021 tarihinde Evde Çalışma Sözleşmesi: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177 adresinden alındı
- ILO. (2021). *Working from home From invisibilityto decent work*. Cenevre: ILO.
- ILO(a). (2020). *Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu*. Cenevre: ILO.
- ILO(b). (2020). *Working From Home: Estimating the Worldwide Potential*. Cenevre: ILO.
- İstanbul Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü. (2017). 1847-1848 Kolera Salgını ve Osmanlı Coğrafyasındaki Etkileri. *Avrasya İncelemeleri Dergisi cilt:4(1)*, 23-55.
- İşık Erol, S. (2020). Covid-19'un Çalışma Hayatına Yansımaları: Salgından Etkilenen Bazı Ülkeler Tarafından Alınan Önlemler. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi cilt:10(9)*, 212-231.
- Kaner Koç , N. (2017). Çağrı Üzerine İş İlişkisinin Güvencesizliğinde Çalışan Üniversite Öğrencileri. *Mülkiyet Dergisi Cilt: 41 (3)*, 83-110.
- Kara, E. (2020). Covid-19 Pandemisi: İşgücü Üzerindeki Etkileri ve İstihdam Tedbirleri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi(ASEAD) cilt:7(5)*, 269-282.
- Karaca, S. (2019). İş Yeri İnavasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi:Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

- Karakoyun, F. (2016). Home Ofis-Evden Çalışma- Yönetimi ve Vergi Hukukundaki Düzenlemeler. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi cilt 12(29)*, 141-162.
- Karatepe, F., Küçükgençay, N., & Peker, B. (2020). Öğretmen Adayları Senkron Uzaktan Eğitime Nasıl Bakıyor? Bir Anket Çalışması. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi(JSHSR) cilt 7(53)*, 1262-1274.
- Kavi, E., & Koçak, O. (2010). Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 69-88.
- Kıcı, B. (2015). Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi:Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Kocaeli: T.C Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Sosyal Politika Doktora Programı.
- Kırpık, G. (2020). Covid-19 Pandemisinin İnsan Kaynakları Üzerindeki Etkisinin Akademi, Medya ve İş Dünyası Perspektifinden İncelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi cilt:9(4)*, 2393-2406.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M., & Hamid, M. (2020). Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks andIts Impacts on Work Productivity. *The International Journal of Applied Business vol:4(1)*, 13-21.
- Mutlu, E. (2013). Kısmi Süreli Çalışmanın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvence Dergisi cilt:4*, 29-49.
- Naktiyok, A., & İşcan, Ö. (2003). İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları:Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi cilt:6*, 53-72.
- Nar, M. Ş. (2020). Covid-19 Salgını ve Dönüşümün Etkisi:Şimdi ve Sonrası. *DergiPark*, 363-382.
- OECD. (2016). *OECD*. 01 25, 2021 tarihinde OECD Family Database: <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> adresinden alındı
- Olgun, C. (2008). Nitel Araştırmalarda İçerik Analizi Tekniği. *Sosyoloji Notları*, 66-70.
- Özer Turan, B. (2019). Enformasyon Teknolojisiyle Evden Çalışma:Türkiye'de Hizmet Sektörü Üzerinden Bir İnceleme. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- PERYÖN . (2020). Covid-19: İK'nın Teknolojiyle Sınava. *Popüler Yönetim Dergisi*.
- Resmi Gazete. (2020, Ağustos 25). *2020/11 Sayılı Genelge*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/08/20200826-5.pdf> adresinden alınmıştır

- Sağlam , N. (2009). Kısmi Süreli Çalışma ve Kadın İşgücü. *Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Stemler, S. (2001). An Overview of Content Analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation cilt:7(7)*, 1-6.
- StratejiCO. (2020). *Korona Virüs Gündem Araştırması*. İstanbul: StratejiCO.
- Şimşek, E. (2012). Esnek Çalışmanın Bir Türü Olarak Uzaktan Çalışma ve İstanbul Aydın Üniversitesi'nde Konuyla İlgili Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul : İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Tat, R., & Gemlik, N. (2020). Pandemi Sürecinde Evden Çalışan Çağrı Merkezi Çalışanlarının Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Sağlık Akademisi Dergisi cilt 7(4)*, 266-272.
- TBMM . (2013). *Her Alandaki Kadın İstihdamının Arttırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: TBMM Basımevi.
- Torrey, T. (2020, 05 05). 01 08, 2021 tarihinde verywellhealth: <https://www.verywellhealth.com/difference-between-epidemic-and-pandemic-2615168> adresinden alındı.
- Tozlu, E. (2011). Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkılaştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi Cilt:3 (4)*, 83-110.
- TÜBA. (2020). *Covid-19 Küresel Salgın Değerlendirme Raporu*. Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi.
- TÜİK. (2014-2019). *Türkiye İstatistik Kurumu*. 01 21, 2021 tarihinde İstatistik Veri Portalı: <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=%C5%9Fyeri%20Durumuna%20G%C3%B6re> adresinden alındı
- Türk, A., Ak Bingül, B., & Ak, R. (2020). Tarihsel Süreçte Yaşanan Pandemilerin Ekonomik ve Sosyal Etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 612-632.
- Ulucan, D. (2007). Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı . *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9*, 177-188.
- Uşen, Ş. (2021). *Covid-19 Döneminde "Zorunlu" Evden Çalışma:İş ve Özel Yaşama Etkileri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi .
- WHO. (2005). *WHO Global Influenza Preparedness Plan*. 01 08, 2021 tarihinde https://www.who.int/csr/resources/publications/influenza/WHO_CDS_CSR_GIP_2005_5.pdf adresinden alındı

WHO. (2021). 01 09, 2021 tarihinde https://www.who.int/health-topics/cholera#tab=tab_1 adresinden alındı

Yıldırım, S. (2011, 07). Kadının Yoksullukla Mücadelede Belirlediği Bir Strateji Olarak Ev Hizmetlerinde Çalışma. *Doktora Tezi*. Sakarya, Türkiye: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

Yolun, M. (2012). İspanyol Gribinin Dünya ve Osmanlı Devleti Üzerindeki Etkileri. *Yüksek Lisans Tezi*. Adıyaman: Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yücel Bodur, M. (2019). Yoğunlaştırılmış İş Haftası,Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:9*, 286-352.

EK

Mülakat Soruları

Demografik Sorular

- Yaşınız?
- Cinsiyet?
- Medeni durumunuz?
- Çocuk sayınız?
- Kaç yıldır görev yapmaktasınız?
- Branşınız nedir?
- Toplam aylık geliriniz:.....
- Özel / Kamu kurumlarından hangisinde çalışmaktasınız?
- Okulda hangi düzeyinde ders vermektесiniz?

İlkokul	Ortaokul	Lise

Çalışma Hayatıyla İlgili Sorular

1. Pandemi sürecinde evden çalışmak, çalışma sürelerinizi nasıl etkiledi? Pandemiden önceki ve sonraki çalışma haftanız ve hafta tatiliniz aranızda ne gibi farklılıklar oldu?
2. Pandemi öncesi ve pandemi sürecinde aylık gelirinizde bir değişme oldu mu? Olduysa nasıl?
3. Pandemi öncesi ve pandemi sürecinde iş güvencenizde bir değişim oldu mu? Olduysa nasıl?
4. Pandemi sürecinde evden çalışmak çalışma düzeninizi nasıl etkiledi?
5. Pandemi süreci içerisinde evden çalışırken, işinizi verimli bir şekilde yürütebilmek için gerekli teknolojik donanım ve bilgiye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz? Evet ise hangi konularda donanımlısınız / Hayır ise hangi konuda eksikleriniz vardı?
6. Sizce evden çalışmanın avantajları nelerdir?
7. Sizce evden çalışmanın dezavantajları nelerdir?

Evden Çalışmanın Etkinliğine Yönelik Sorular

8. Pandemi sürecinde evden çalışmak iş performansınızı nasıl etkiledi? Açıklar mısınız?
9. Pandemi sürecinde evden çalışma gerçekleştirirken çalışan rolünüzün eş, anne/baba vb. rollerinize etkisi nasıl oldu? Ailenizde ne tür sorunlarla karşılaştınız? Bu sorunlar ailenize ve işinize nasıl yansıdı? Açıklar mısınız?
10. Pandemi sürecindeki evden çalışma, mesleğinize olan bağlılığınızı nasıl etkiledi? Açıklar mısınız?
11. Kurumdaki iş yükünüz ile evden çalışma yaparken ki iş yükünüzü karşılaştırma yapacak olursak iş yükünüzdeki değişim nasıl oldu? Açıklar mısınız?
12. Şartlar elverişli olsa ve seçme imkanınız olsa evden çalışmayı mı yoksa kurumda çalışmayı mı tercih ederdiniz? Neden?
13. Evden çalışmanın geleceğine yönelik düşünceleriniz nelerdir? İleride çalışma yaşamının evden çalışmaya evrilebileceğini düşünüyor musunuz?
14. Eklemek istediğiniz bir şey var mı?

ÖZGEÇMİŞ

Şeyma ACAR, 20018 yılında Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu. 2019 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset bilim dalında yüksek lisans programına başladı.