



# ICCET'21 CAPPADOCIA

## ULUSLARARASI KAPADOKYA SALGIN DÖNEMLERİ KONGRESİ

Bildiriler Kitabı

31 Mayıs-3 Haziran 2021

INTERNATIONAL CAPPADOCIA CONGRESS OF EPIDEMIC TIMES

Book of Proceedings

31 May-3 June 2021

**Editörler/Editors:**

Gamze Turgaylı Zengin - Dilek Hande Esen - Mehmet Serkan Demirci  
Mehmet Yaşar Sönmez - Merve Özdemir



KAPADOKYA  
ÜNİVERSİTESİ  
YAYINLARI

# Uluslararası Kapadokya Salgın Dönemleri Kongresi

Bildiriler Kitabı  
31 Mayıs-3 Haziran 2021

## International Cappadocia Congress of Epidemic Times

Book of Proceedings  
31 May-3 June 2021

**Editörler / Editors**

Gamze Turgaylı Zengin

Dilek Hande Esen

Mehmet Serkan Demirci

Mehmet Yaşar Sönmez

Merve Özdemir



KAPADOKYA  
ÜNİVERSİTESİ

2021

Kapadokya Üniversitesi Yayınları: 38

ISBN: 978-605-4448-18-0

DOI: <https://dx.doi.org/10.35250/kun/9786054448180>

URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12695/1325>

© Ekim 2021

**Uluslararası Kapadokya Salgın Dönemleri Kongresi: Bildiriler Kitabı**  
**International Cappadocia Congress of Epidemic Times: Book of Proceedings**

Editorler/Editors: Gamze Turgaylı Zengin & Dilek Hande Esen & Mehmet Serkan Demirci & Mehmet Yaşar Sönmez & Merve Özdemir

© Copyright, 2021, KAPADOKYA ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI

Sertifika No: 43348



Bu eser [Creative Commons “BY-NC-SA” \(Atf-GayriTicari-AynıLisanslaPaylaş\) Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) ile lisanslanmıştır.

Kapak Tasarım: Nazile Arda Çakır

Sayfa Tasarım: Adem Şenel

Bu kitap, “Uluslararası Kapadokya Salgın Dönemleri Kongresi” organizasyonu kapsamında yayımlanmıştır. Bu kitapta yayımlanan tüm bildirilerin içeriklerinden yazarları sorumludur.

This book has been published under “International Cappadocia Congress of Epidemic Times”. Authors are responsible for the content of their proceedings published in this book.



**KAPADOKYA**  
**ÜNİVERSİTESİ**

50420 Mustafapaşa, Ürgüp, Nevşehir

yayinevi@kapadokya.edu.tr

kapadokyayayinlari.kapadokya.edu.tr

0(384) 353 5009

www.kapadokya.edu.tr

# Uluslararası Kapadokya Salgın Dönemleri Kongresi

Bildiriler Kitabı  
31 Mayıs-3 Haziran 2021

## International Cappadocia Congress of Epidemic Times

Book of Proceedings  
31 May-3 June 2021

**Editörler / Editors**

Gamze Turgaylı Zengin

Dilek Hande Esen

Mehmet Serkan Demirci

Mehmet Yaşar Sönmez

Merve Özdemir



KAPADOKYA  
ÜNİVERSİTESİ

2021

# COVID 19 SALGINI DÖNEMİNDE UZAKTAN EĞİTİM SÜRECİNE İLİŞKİN AKADEMİSYENLERİN GÖRÜŞLERİ: KAPADOKYA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

## ACADEMIC'S OPINIONS ON THE DISTANCE EDUCATION PROCESS DURING THE COVID 19 EPIDEMIC: CAPPADOCIA UNIVERSITY CASE

Emre NALÇACIGİL

*Dr. Öğr. Üyesi, Kapadokya Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi, Nevşehir, Türkiye, emre.nalcacigil@kapadokya.edu.tr*

### ÖZET

Aralık 2019'dan itibaren tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 koronavirus salgını çalışma yaşamından ekonomiye, sosyal yaşamdan beşeri ilişkilere kadar hayatın her alanında hem zorunlu hem de sorunlu değişimlere yol açmıştır. Bu değişimlerden biri de eğitim alanında söz konusu olmuş, yaşanan salgın nedeniyle, dünya ile eş zamanlı olarak tedbirler alan Türkiye'de Mart 2020'den itibaren tüm kademelerde eğitime ara verilmiş ve uzaktan eğitime geçilmiştir. Bu çalışmada salgınla mücadele kapsamında alınan tedbirlerden dolayı zorunlu hale getirilen senkron ve asenkron uzaktan eğitim modeline ilişkin Mayıs 2021 döneminde Kapadokya Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin görüş ve tutumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada temel olarak iki sorunun yanıtı aranmıştır. Birincisi uzaktan eğitim yapılan dönemde akademisyenlerin akademik çalışmalara, kendilerine, ailelerine ve çevrelerine daha fazla zaman ayırıp ayıramadığı, ikincisi de uzaktan eğitim konusunda yeterlilikleri, süreç hakkındaki görüşleri, örgütsel bağlılık ve iş yükü durumlarının nasıl olduğudur. Araştırma sonucunda uzaktan eğitimin beklenen amacı karşılayamadığı, akademisyenlerin verimlilik ve üretkenliklerini yavaşlattığı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık tutumlarına zayıflama olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Uzaktan Çalışma, Uzaktan Eğitim, Akademisyenler, Üniversite

## ABSTRACT

The Covid-19 Coronavirus epidemic, which has affected the whole world since December 2019, has led to both compulsory and problematic changes in all areas of life, from working life to economy, from social life to human relations. One of these changes has been in the field of education, due to the pandemic experienced, in Turkey, which has taken measures simultaneously with the world, education has been suspended at all levels as of March 2020 and distance education has been started. In this study, it is aimed to examine the views and attitudes of academics working at Cappadocia University in the period of May 2021 regarding the synchronous and asynchronous distance education model, which has been made compulsory due to the measures taken within the scope of combating the epidemic. Basically, answers to two questions were sought in the study. The first is whether the academicians can spare more time for academic studies, themselves, their families and their environment during the period of distance education, and the second is their competence in distance education, their opinions about the process, organizational commitment and workload. As a result of the research, it was determined that distance education could not meet the expected purpose, slowed down the efficiency and productivity of academicians, and weakened organizational commitment and organizational citizenship attitudes.

**Keywords:** Distance Work, Distance Education, Academics, University

## Giriş

Çalışma yaşamı, zamana ve gereksinimlere bağlı olarak sürekli değişen dinamik bir yapıya sahiptir. Çalışma ilişkisi işveren ve işgören arasında yasalar, sendikalar, kültürel teamüller, yerleşik uygulamalar, standartlar vb. çerçeve unsurların da katkılarıyla karşılıklı mutabakata dayalı olarak kurulmakta ve sürdürülmektedir. Genel olarak çalışma yaşamı iki şekildedir. Birincisi normal koşullar altında tanımlanmış olan görev, yetki, sorumluluk, ücret ve mesai saatleri bakımından düzenli bir şekilde sürdürülen klasik çalışma düzenidir. İkincisi görece daha az tercih edilen ve özel bir durum olan, normal koşullarının uygulan(a)madığı ve taraflar arasında uzlaşmaya dayanan esnek çalışma düzenidir. Çalışma yaşamındaki esneklik iki şekilde söz konusu olmaktadır. Birincisi işveren ve işgören arasındaki uzlaşmaya ve yapılan işin niteliğine göre isteğe bağlıdır. İkincisi kriz, daralma, istihdam fazlalığı vb. durumunda ortaya çıkmaktadır.

Eğitim sektöründe uzaktan eğitim ise ders veren eğitimciler ve kurumlar açısından bu sektördeki esnek çalışma modelinin tipik örneğidir. Eğitimde

esnek çalışma denildiğinde, ağırlıklı olarak mesleki, kişisel, teknik ve uzmanlık gelişimine yönelik, belli süreleri olan özel eğitimlerin verildiği bir çalışma düzeninden söz edilmektedir. Geçmiş olduğu eskiye dayanan uzaktan eğitim, posta ile başlamış günümüz itibarıyla oldukça çeşitlenmiş ve teknik imkânlarla bağlı olarak gelişmiş platformlar üzerinden zengin içeriklerle verilebilir hale gelmiştir. Uzaktan eğitimin en önemli avantajları; zaman ve mekân bakımından tarafların bir araya gelme zorunluluğunu ortadan kaldırması, sınırsız tekrarın mümkün olması, geniş bir kitleye erişilebilmesi vb. şeklinde sıralanabilmektedir.

### **Uzaktan Çalışma**

Çalışma hayatında esneklik; süre, şekil, yer ve zaman gibi konularda sabit kurallardan (Koç ve Görücü, 2011: 152) ziyade işyeri dışında çalışabilme serbestisi olarak ifade edilmektedir (Bacak ve Şahin, 2005: 327). Esnek çalışma modellerinden biri olan uzaktan çalışma günün şartlarına uyum sağlamak için kurum ve çalışanlar arasında karşılıklı mutabakata dayalı olarak çalışma yerlerini, saatlerini ve şartlarını işyeri dışında olacak şekilde belirleyebilme durumudur (Arslanoğlu, 2005: 17; Doğan, Bozkurt ve Demir, 2015: 377; Kaya ve Doğan, 2016: 1073). Uzaktan çalışma ihtiyarı olmaktan çıkarak bazı koşullar altında zorunluluk haline gelebilmektedir. Nitekim Aralık 2019'dan bu yana tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 Koronavirüs salgını çalışma koşullarını değiştirmiştir. Yeni dönemde; zorunlu olarak özellikle eğitim alanında uzaktan çalışma, evden çalışma ve dönüşümlü çalışma şeklinde adlandırılan çalışma düzenine geçilmiştir. Literatürde bu çalışma türünün pek çok olumlu tarafından söz edilmekle birlikte (Yıldız, Gedikli ve Küçükbiçer, 2012: 11; Öztürkoğlu, 2013: 116) salgın dönemindeki uzaktan çalışma sürecinin kişiler üzerinde çeşitli olumsuz etkilerinin olduğunu ileri süreren çalışmalar da vardır (Akca ve Küçükoğlu, 2020: 65; Göktepe, 2020: 32-33).

Esneklik, çalışma yaşamında son yıllardaki önemli konulardan biri olmakta, çalışanların iş-yaşam kalitesine, iş zamanları üzerindeki kontrolüne, iş özerkliğine ve serbest zaman mevcudiyetine verdikleri önem artmakta ve teknolojik gelişmeler çalışanlara ofislerinden uzakta daha esnek çalışma imkânlarını sunmaktadır (Doğan, 2015: 376). Bu kapsamda çalışma yaşamındaki teknolojik, organizasyonel, çalışma tür ve biçimleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Yaşamındaki Değişimler

Eski Yaklaşım	Yeni Yaklaşım
<b>Teknoloji</b>	
Bilgi teknolojisinin var olan süreçlerin ve faaliyetlerin daha verimli hale getirilmesi ile hızlandırılmasına yönelik kullanımı	Yeni iş süreçleri, faaliyetler ve piyasa olanaklarının yaratılması gibi genel etkinliğin yoğunlaşmasıyla sonuçlanacak, coğrafi olarak ayrı faaliyetleri entegre etmek için bilgi teknolojileri ve gelişmiş iletişim araçlarının kullanımı
<b>Organizasyon içi</b>	
Dikey üretim bağlantıları ve üretim süreçleri	Daha yatay ekonomik şebekeler
Her organizasyonda bilgi teknolojileri adaları, içe dönük teknoloji	Gelişmiş iletişim araçlarıyla bütünleşmiş organizasyonların ağları, dışa dönük teknoloji
Rakipler ve paydaşların dışarıda tutulduğu, tedarikçiler ve müşteriler arasındaki basit ticaret ilişkileri	Kuruluşların aynı anda rakip, tedarikçi ve müşteri olabileceği karmaşık ticaret ilişkileri
<b>Organizasyonel</b>	
Hiyerarşik, bürokratik organizasyonlar	Şebeke organizasyonları
Büyük, sabit organizasyonlar	Daha küçük, sürekli değişen yapılandırmalar (sanal organizasyonlar)
Kontrol ve faaliyetlerde iç karar verme	Faaliyetlerin yürütülmesi ve koordinasyonunda dış piyasa işaretleri
<b>Çalışma Tür ve Biçimleri</b>	
Tek ve sabit görev ayrımı	Çoklu ve esnek görevler (geleneksel iş bölümünün tersine çevrilmesi)
Merkezi, hiyerarşik raporlama ilişkisi	Merkezi olmayan ve yatay ilişkiler
Sabit, odaklanmış çalışma biçimleri	Daha mobil, dağıtılmış iş modelleri (tele-çalışmayla ve müşteriyle yakın etkileşim)
<b>Bireysel</b>	
Yaşam boyu, tam zamanlı, sabit iş becerileri	Değişen, esnek zamanlı ve çok yetenekli işler
Her şey için bir kez eğitim	Sürekli eğitim
Yaşam boyu iş	Gelişen işler ve iş portföyleri

**Kaynak:** (Karaca, 2019: 53).

Uzaktan çalışma “Tele Çalışma” adıyla ilk kez 1969’da Washington Post Gazetesi’nde bir yazıda ifade edilmiş, telefon kullanılmak suretiyle evde çalışma imkanı olarak açıklanmıştır (Toko, 2008: 32). Daha sonra fiilen yaygınlaşan uzaktan çalışma kavramı, ilk petrol krizinden sonra, seyahatleri sınırlandırarak enerji tasarrufunun mümkün olması ve insanları taşımak

yerine işi taşımanın teşvik edilmesi fikriyle 1970'li yılların ortalarında doğmuş, kavramın resmi öyküsü ise, 1973 yılında, roket bilimcisi Jack M. Nilles ve Güney Kaliforniya Üniversitesi'ndeki disiplinler arası ekibinin "Telekomünikasyon-Taşımacılık Ticareti üzerinde Kamu Politikalarının Gelişimi" ("Development of Public Policy on the Telecommunications-Transport Trade-off") araştırması için desteklenmesiyle başlamıştır (Karaca, 2019: 54). Uzaktan çalışma (telework) kavramı, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımını esnek iş yeri konseptiyle birleştirmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), iş yeri dışında yapılan çalışma biçimini; tele çalışma (telework), uzaktan çalışma (telecommuting, remote work, distance working), evden çalışma (work from home), e-iş (e-work), dağıtılmış çalışma (distributed work), hareketli iş (workshifting) ve esnek çalışma (flexible working) şeklinde isimlendirmiştir. ILO'ya göre uzaktan çalışma "iş yeri merkezinden uzak bir mekanda, iş yerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli" olarak tanımlamaktadır (Soysal, 2006: 136; ILO, 2016: 2-3). Avrupa Birliği Komisyonu uzaktan çalışmayı işgörenlerin müşterilerden işverenlerden ve işyerlerinden uzakta bir mekânda yaptıkları ve bilgi teknolojileriyle iletişimin etkin bir şekilde kullanıldığı bir çalışma şekli olarak kabul etmiştir (Tatlıoğlu, 2011: 26). Genel olarak uzaktan çalışma bilgisayar ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerin ortaya çıkması ile yoğunluk kazanan atipik bir çalışma modelidir.

Uzaktan çalışma aslında işveren-işgören arasında isteğe bağlı olarak tercih edilmektedir. Ancak Covid-19 salgını döneminde üretim ve hizmetin sürekliliğini sağlamak ve ekonomik durgunluğu azaltmak için zorunlu hale gelen uzaktan çalışma bu gönüllülük ve karşılıklı mutabakat durumu ortadan kaldırmış ve zorunlu hale gelmiştir. Pandemi ile mücadele sürecinde alınan idari kararlar doğrultusunda kamu ve özel işletmelerde mümkün olduğunda uzaktan çalışma modellerine geçilmiştir. Salgın nedeniyle uzaktan çalışanlar, (1) arkadaşlarından ve meslektaşlarından ayrı kalmış, (2) izolasyon tedbirleri stresör etkilere yol açmış, (3) mesai kavramı, zaman yönetimi, mesleki gelişim disiplini aksamış, (4) örgütsel bağlılık zayıflamış, (4) iş, ev ve aile rollerinde karmaşa ve çatışmalar ortaya çıkmıştır (Akca ve Küçüköğlü, 2020: 65-68; ILO, 2020: 1-2).

Salgın döneminde uzaktan çalışma sürecinde evden çalışanları inceleyen bir araştırmaya göre, evde çalışanların %38 oranında fazladan mesai yaptığı tespit edilmiştir. Salgının bir diğer sonucu olarak evden çalışan dört kişiden biri (% 27) boş zamanlarında bile işleri yapabilmek için çalıştıklarını

belirtmiştir. (ILO, 2020: 1-2). Zannedilenin aksine evden çalışma pandemi sürecinde işgörenler üzerinde baskı ve strese yol açmıştır. Zira belirsizlik durumu tükenmişlik riskini artırmıştır. Ayrıca, işletmelerin, uzak çalışma ekiplerin yönetilmesinden kaynaklanan denetim, adalet, ödüllendirme, performans ölçme vb. konularında zorlanmaları işgörenlerin bağlılıkları üzerinde olumsuz etkiler meydana getirmiştir. Diğer yandan salgın döneminde uzaktan çalışmaya geçilmesiyle örgütsel davranış unsurlarında (adalet, eşitlik, bağlılık, motivasyon, çalışma koşulları, iş yükü, stres vb.) ciddi bozulmalar olduğu tespit edilmiştir (Vasil Yassenov, 2020: 3-4; Akca ve Küçüköğlü, 2020: 65).

### Uzaktan Eğitim

Tarihsel geçmişi bakımından erken dönem uzaktan eğitim düşüncesinin ortaya çıkışında; eğitime erişim sağlayamayanların asgari niteliklerde de olsa eğitimle buluşturulmasıdır. Bu kapsamda ilk örnek olarak kabul edilebilecek uygulama 1800'lü yılların başında İsveç'te bir gazetenin posta yoluyla bilgilendirme ve kompozisyon metinleriyle okuyuculara yönelik bilgilendirme yapmasıdır (Saykılı, 2018: 3). Sonraki yıllarda Avrupa'da yavaş yavaş daha geniş ve çeşitli hale gelen uzaktan eğitim zaman içerisinde tüm dünyada kullanılmaya başlanan eğitim modellerinden biri olmuştur.

Uzaktan eğitimin en önemli özelliği gelişen tekniklere bağlı olarak sınıf ortamı dışında mesleki, kişisel gelişim ve benzeri alanlarda paydaşlara belli süre ya da zamana bağlı olarak bilgilendirme sağlamasıdır. Bundan dolayı uzaktan eğitim esasen tarafların isteğine bağlı olarak verilmektedir (Toplu ve Gökçearslan, 2012: 505). Uzaktan eğitimin sistemli bir şekilde kullanılmaya başlanmasıyla birlikte eğitim kurumları bu alanda çalışmalar yapmıştır. Kavramın literatüre girişi de 1892 yılında Amerika Wisconsin Üniversitesi'nin "distance education" olarak kullanarak ifade edip eğitim kataloğuna almasıyla olmuştur. 1906 yılında William Lighty'nin bu konuda ilk bilimsel inceleme çalışmalarından birini yapmıştır. Modelin işlevselliğinin ve kullanılabilirliğinin farkına varılmasıyla beraber kullanımı yaygınlaşmıştır (Verduin ve Clark, 1994:7). Uzaktan eğitim, gelişen teknik olanaklar ve eğitimde çözüm geliştirme amacıyla zaman içerisinde çeşitlenmiştir. Başlıca uzaktan eğitim örnekleri aşağıda sıralanmıştır.

*Mektupla eğitim*; Uzaktan eğitim mevcut teknolojik olanaklarla birlikte gelişme gösteren bir eğitim modeli olduğundan ilk uygulamalarda posta kullanılmıştır. Uzaktan eğitim talebinde bulunanlar ve bu eğitimi veren kurumlar arasında dokümantasyon mektup şeklinde posta kanallarıyla karşılıklı

olarak iletilmiştir. Ancak e-posta ve benzeri olanakların ortaya çıkmasıyla işlevselliğini yitirmiştir (Verduin ve Clark, 1994: 7).

*Bağımsız çalışma*; Bağımsız çalışma eğitim sürecinde fiilen bir eğitim kurumu çatısı altında olmadan, gerçekleştirilen örgün öğretim dışındaki genel bir kavramdır. Özellikle yükseköğretim alanında “açık öğretim” adıyla kullanılan bu eğitim türünde nerdeyse tüm süreç eğitim kurumu dışından sürdürülebilmektedir (Bağırsakçı, 2004: 166).

*Evde çalışma*; Evden çalışmanın ilk örnekleri ABD yükseköğretim sisteminde görülmekte olup daha çok belli bir alanda uzmanlık, mesleki ya da teknik bir eğitim verilmesi amacıyla katılımcıların evden yararlanabilmesine dayanmaktadır. Evden çalışma modelinin daha sonraları kapsamı genişlemiş, iş dünyası tarafından da kullanılmaya başlanmıştır (Kaya, 2002: 9-10).

*Uzaktan eğitim*; Uzaktan eğitim daha önce ifade edildiği üzere eğitim süreçlerinde öğrenci ile öğretmen ve eğitim kurumunun farklı yerlerde olmasına dayanan tüm eğitim süreçlerini kapsayan genel bir kavramdır. Bu modelde eğitim politika yapıcılar ve uygulayıcılarının belirlediği koşul ve kapsamda tüm süreç okul dışında gerçekleştirilmektedir. Örneğin yükseköğretim, mesleki ve teknik eğitimler bu model kapsamında verilebilmekte iken temel eğitimin uzaktan eğitim yoluyla sürdürülmesi mümkün olmamaktadır. Kaya, Erden, Çakır, Bağırsakçı'ya (2004: 166) göre “uzaktan eğitim, genel olarak alan kaynaklarında, farklı mekânlardaki öğrencilerin, öğretmenle ve materyallerle teknoloji aracılığıyla bir araya geldiği eğitim biçimidir.” Başka bir ifadeyle uzaktan eğitim, “öğrenci ile öğretmenin birbirinden uzakta olmalarına karşın, eş zamanlı ya da ayrı zamanlı olarak bir araçla iletişim kurdukları bir eğitim sistemidir” (Düzakın ve Yalçınkaya, 2008: 230-232).

*E-Eğitim/Öğrenme*; Bu eğitim modeli eğitim ve öğretim sürecinde elektronik kanalların kullanılmasına dayanmaktadır. Günümüzde e-eğitim, internet tabanlı mecralarla verilmekte olup bu alanda oldukça önemli gelişmeler kat edilmiştir (Bayraktar, 2014: 50). E-eğitim ve öğretim kendi içerisinde çeşitli alt kavram ve yöntemlerle verilmektedir. “Web destekli öğretim (web based instruction)”, “eşzamanlı öğretim (synchronize instruction)”, “eşzamanlı öğretim (asynchronize instruction)”, “sanal eğitim (virtual education)”, “bilgisayar destekli uzaktan eğitim (computer based distance education)”, “bilgisayar ortamı/destekli iletişim (computer-mediated communication)”, “internetle eğitim İnternete dayalı/destekli eğitim (İnternet based/aided education)”, “çevrimiçi eğitim (online education)” şeklinde olmak çeşitli isimlerle anılmaktadır (Türker, 2014: 352).

Salgın döneminde uzaktan eğitim konusunda öğrenciler ve akademisyenler için çeşitli sorunların yaşandığını ileri süren çalışmalar vardır. Öğrenciler açısından eğitim sorumlusu akademisyenlerden yeterli dönüş alınmaması, nitelikli akademik desteğin verilememesi, iletişim sorunları yaşanması, tez danışmanlıklarında aksaklıklar olması, uzaktan eğitime erişim engelleri yaşanması gibi sorunlar olduğu görülmüştür (Erzen ve Ceylan, 2020: 259). Akademisyenler açısından ise akademisyenlerin uzaktan eğitim sürecinde öz yeterlilikleri açısından herhangi bir problem yaşamadıkları ancak uzaktan eğitimi benimsemedikleri, örgün eğitimde olduğu etkileşimin gerçekleşmediği bundan dolayı da eğitim sürecinin eksik kaldığı ifade edilmektedir (Kurnaz ve Serçemeli, 2020: 263). Uzaktan eğitim ve uzaktan eğitimin verildiği ders alanları konusunda Tuncer ve Tanaş, (2020: 782) tarafından yapılan araştırmaya göre “akademisyenler uzaktan eğitimin fen alanları için uygun olmadığı, dolayısıyla içerik bakımından sosyal alanlarda iyi sonuçlar vereceği” tespit edilmiştir. Bununla birlikte “öğrenme ortamı bakımdan bakıldığında ise oldukça karamsarlık olduğu, devam takibi ve etkileşim sınırlılığı nedeniyle başarısızlık yaşanabileceği, bireysel yaklaşımların öğrenme faaliyetlerinden beklenen verimi düşüreceği” tespit edilmiştir.

## **Yöntem**

### **Araştırmanın Modeli**

Covid-19 koronavirüs salgını döneminde akademisyenlerin uzaktan çalışma ve uzaktan eğitim süreçlerine ilişkin görüşleri ile söz konusu süreçlerde yaşadıkları durumun tespit edilebilmesi amacıyla yapılan bu çalışma, nitel araştırma teknikleri kapsamında betimsel analiz modeline göre hazırlanmıştır. Betimsel analize dayalı çalışmalarda seçilen konu özelinde olgular hakkında “ne” ve “nasıl” sorularının sistematik olarak yanıtlanabilmesi, olay ve durumlara ilişkin ayrıntılı betimlenme yapılması amaçlanır. Betimsel çalışmaların en önemli özelliği kişilerin olgular hakkındaki görüş, düşünce ve yargılarının elde edilebilmesine olanak sağlaması ve bunlardan yola çıkarak mevcut durum ve geleceğe ilişkin önermeler ileri sürülebilmesine imkân vermesidir (Başol, 2008: 10; Çalık ve Sözbilir, 2014: 34). Ayrıca bu analiz türünde araştırmacı, görüştüğü ya da gözlemiş olduğu bireylerin görüşlerini özetlenmiş olarak yansıtamaya çalışır (Özdemir, 2010: 336). Betimsel analizin uygulanmasında ise araştırmacı tarafından önceden hazırlanmış sorular kapsamında temalar oluşturulur ve buna göre elde edilen veriler sınıflandırılarak yorumlanır. Diğer yandan betimsel çalışmalarda amaç gözlem

ve görüşme yoluyla veri elde etmek olduğundan, araştırmacı için esnek ve düzenlenebilir bir yapı oluşturulabilmektedir.

### **Araştırmanın Soruları ve Çalışma Grubu**

Araştırmada ele alınan konunun kendine has özgün bir yanının olması ve bu konuda literatürde yerleşik bir ölçeğin bulunmaması nedeniyle amaç kapsamında katılımcılara yöneltilen soruların oluşturulmasında; Düzakın ve Yalçınkaya (2008), Göktepe (2020), Karadağ ve Yücel (2020), Kıroğlu (2020), Tuncer ve Tanaş, (2020), Mallay (2020), KPMG (2020a), KPMG (2020b) ve DELOITTE (2020) çalışmalarından yararlanılmıştır. Temalandırılan sorularda katılımcıların kendilerine yöneltilen sorulara genel “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt vermeleri, ayrıca yöneltilen diğer sorularda uygun yanıtları vermeleri talep edilmiştir.

Çalışma grubunun belirlenmesinde seçim yöntemi olarak evrenden örneklem için birim çekmekte kullanılan seçkisiz olmayan örnekleme yönteminin alt birimlerinden olan “Amaçlı Örnekleme” tercih edilmiştir. Böylece derinlemesine araştırmanın yapısına uygun olarak çalışabilmek için bilgi edinebilmek üzere zengin kaynakların/durumların seçilmesi yoluna gidilmiştir (Karasar, 2018:167-169). Araştırmanın çalışma grubu Kapadokya Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. Bu kapsamda Mayıs 2021 döneminde 38 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma, seçilen örneklem grubu ile sınırlı olup elde edilen sonuçlar genellenebilirlik yargısı taşımamaktadır. Diğer bir sınırlılık ise veri toplama sürecine ilişkindir. Zira salgın döneminde yüz yüze iletişim mümkün olmadığından araştırma soruları çevrimiçi arayüzde hazırlanarak katılımcılar davet edilmiştir. Araştırmanın etik ilkesi ise elde edilen verilerin çalışmaya olduğu gibi aktarılması, katılımcıların isim ve diğer kişisel bilgilerinin saklı tutulmasıdır. Çalışma grubunun yapısı ve niteliği Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Araştırmanın Çalışma Grubu

Yaş		
	<i>f</i>	%
20-30	6	16%
31-40	17	45%
41-50	7	18%
51 ve üzeri	8	21%
<i>Toplam</i>	38	100%

Akademik Alan		
	<i>f</i>	%
Sos. Bilimler	17	45%
Mühendislik	10	26%
Sağlık	7	18%
Yab. Dil.	1	3%
İşlet. ve Yön.	1	3%
Diğer	2	5%
<i>Toplam</i>	38	100%

Akademik Unvan		
	<i>f</i>	%
Öğr. Grv.	26	68%
Dr. Öğr. Üyesi	10	26%
Doçent	2	5%
<i>Toplam</i>	38	100%

Cinsiyet		
	<i>f</i>	%
Kadın	16	42%
Erkek	22	58%
<i>Toplam</i>	38	100%

Medeni Durum		
	<i>f</i>	%
Evli	18	47%
Bekar	20	53%
<i>Toplam</i>	38	100%

Tablo 2’de yer aldığı üzere katılımcıların 23’ünün (%61) 20-40 yaş grubunda ağırlıklı olduğu, medeni durum bakımından dengeli olduğu (evli %47 ve bekar %53), cinsiyet bakımından dengeli olduğu (kadın %42 ve erkek %58) görülmektedir. Katılımcıların ilk üç sırada akademik alanlarına bakıldığında sosyal bilimler (%45) alanının ağırlıkta olduğu, bunu mühendislik (%26) ve sağlık (%18) alanının takip ettiği görülmektedir. Akademik unvanlarda ise öğretim görevlileri (%68) önemli bir paya sahip olup ardından doktor öğretim üyesi (%26) ve doçent (%5) unvanlı akademisyenlerin geldiği görülmektedir.

## Bulgular

### Uzaktan Çalışma

Toplum sathında tesir eden salgınların etkilerini psiko-sosyal açıdan; (1) zihinsel, duygusal ve fiziksel etkiler, (2) sosyal ilişkiler ve psikolojik ve etkiler, (3) çalışma yaşamı bakımından etkiler olmak üzere üç noktada toplam mümkündür. Bu kapsamda katılımcılara yöneltilen sorular ve elde edilen yanıtlar Tablo 3’te aktarılmıştır.

Tablo 3. Uzaktan Çalışma Hakkında Katılımcıların Yanıtları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Salgın, Psikolojimi Olumsuz Yönde Etkilendi	0	0%	9	24%	10	26%	16	42%	3	8%
Uzaktan Çalışma Döneminde, Akademik Faaliyetlerime Odaklanmakta Zorluk Çekiyorum	0	0%	7	18%	10	26%	19	50%	2	5%
Uzaktan Çalışma Döneminde Aile İçi İlişkilerim Zayıfladı	0	0%	15	39%	10	26%	13	34%	0	0%
Uzaktan Çalışma Döneminde Maske, Mesafe Ve Hijyen Kurallarına Uyarım	0	0%	0	0%	4	11%	16	42%	18	47%
Uzaktan Çalışma Döneminde Örgütsel Bağlılığımı Azalttı	0	0%	2	5%	10	26%	19	50%	7	18%
Uzaktan Çalışma Örgütsel Vatandaşlık Tutumumu Azalttı	0	0%	0	0%	7	18%	20	53%	11	29%
Uzaktan Çalışma Verimliliğimi Azalttı	0	0%	5	13%	10	26%	16	42%	7	18%
Salgınla İlgili Haberleri Yakından Takip Ederim	0	0%	0	0%	4	11%	21	55%	13	34%
Uzaktan Çalışma Döneminde bağışıklık güçlendirici takviye ürün tüketirim	0	0%	1	3%	4	11%	22	58%	11	29%
Salgın nedeniyle çalışma yaşamı eskisi gibi olmayacak	0	0%	7	18%	13	34%	14	37%	4	11%

Tablo 3'te görüldüğü katılımcı akademisyenlerin %42'si salgının psikolojilerini olumsuz etkilediği görüşünde iken aynı konuda %24'ü katılmadığını %26'sı ise "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum" diyerek görüş belirtmişlerdir.

Buna göre salgının akademisyenlerin psikolojilerini kısmen olumsuz etkilediği ifade edilebilir.

Salgının akademik çalışmalar üzerindeki etkileri konusunda gösterge niteliğinde olan salgının akademik çalışmalara odaklanmakta engel olup olmaması hakkında katılımcı akademisyenlerin %50'si "katılıyorum" yanıtı vermiştir. Katılımcıların %18'i katılmadıklarını ifade ederken, %26'si ise "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum" şeklinde yanıtlamışlardır. Elde edilen yanıtlara göre salgın döneminde akademisyenlerin, akademik çalışmalarına odaklanmakta zorlandıkları ifade edilebilir.

Salgın döneminde yapılan bazı araştırmalarda yaşanan kaygı, stres, izolasyon, iş-yaşam uyumsuzluğu vb. nedenlerin aile ilişkilerinde sorunlara yol açabileceği (TÜBA, 2020: 69-72) olasılığından söz edilmektedir. Bu kapsamda katılımcı akademisyenler salgın döneminde aile ilişkilerinin zayıflayıp zayıflamadığı sorusuna %39 oranında katılmadıklarını, %34 oranında katıldıklarını belirtmişler, %26'sı ise bu konuda Ne "Katılıyorum Ne Katılmıyorum" şeklinde yanıt vermişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların salgın döneminde aile ilişkilerinin zayıflamadığı ancak gelişme de göstermediği ifade edilebilir.

Uzaktan çalışma döneminde işyerleri zaman zaman kısmi olarak açılmış, esnek çalışma ya da dönüşümlü mesai uygulaması söz konusu olmuştur. Diğer yandan günlük yaşamda kurallara uygun olarak dışarı çıkılan hallerde maske, mesafe ve hijyen kurallarına uyulması önem arz ettiğinden bu kapsamda katılımcıların görüşleri sorulmuştur. Katılımcıların çok büyük bir kısmı uzaktan çalışma döneminde maske, mesafe ve hijyen kurallarına uydıklarını belirtmişlerdir.

Literatürde örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve motivasyon gibi örgütsel yapı unsurları ile uzaktan çalışma arasında yakın ilişki olduğunu (Kördeve ve Aydın, 2016: 278; Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3247) gösteren çalışmalar vardır. Ancak bu ilişki/ilişkilerin öncül ve ardıları farklı parametrelere göre şekillenebilmektedir. Örneğin özel sektör çalışanları ile kamu sektörü çalışanları arasında söz konusu ilişkinin yönü değişim gösterebilmektedir. Örneğin kamu sektörünün çalışma koşulları özel sektöre göre daha farklı koşullara bağlı olduğundan bahsi geçen unsurlar arasında ilişkinin yönü ve etki derecesi değişebilir. Bu kapsamda katılımcı akademisyenlere uzaktan çalışmaya geçilmesiyle birlikte örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık tutumlarında değişim olup olmadığı sorusu yöneltilmiştir. Katılımcı akademisyenlerin %68'inin örgütsel bağlılık durumlarında, %82'sinin de örgütsel vatandaşlık durumlarında azalma olduğu görülmüştür. Buna göre uzaktan

çalışma döneminde öğrencilerle ve işyeri ile olan fiziksel temas ve etkileşimin olmaması her iki olguda gerilemeye yol açmıştır yargısı çıkarılabilir.

Uzaktan çalışma modellerinin temel amacı işgörenlerin işyeri dışından esnek koşullarda daha verimli, daha etkili ve daha yüksek motivasyonla çalışabilmelerinin önünün açılmasıdır (Düzakın ve Yalçınkaya, 2008: 230-232; Akca ve Küçükoğlu, 2020: 65-68; ILO, 2020: 1-2). Bu amaç ve önerme, normal koşullar altında işveren-işgören uzlaşısına dayanmaktadır. Ancak salgın uzaktan çalışmayı zorunlu hale getirmiş, etkileşim ve iletişim merkezde olduğu eğitimi sanallaştırmıştır. Bu kapsamda akademisyenlere uzaktan çalışma sürecinin verimliliklerini nasıl etkilediği soru yöneltilmiştir. Katılımcı akademisyenlerin büyük bir kısmı (%60) bu soruya verimliliklerinin azaldığı yönünde yanıt vermiştir.

Katılımcıların salgın konusundaki haberleri takip etmeleri ve bağışıklık güçlendirici takviye ürün tüketimi konusundaki görüşlerine bakıldığında; akademisyenlerin %89 salgınla ilgili haberleri yakından takip ettiği, %87'sinin de bağışıklık güçlendirici takviye ürün tükettikleri görülmüştür.

Katılımcıların salgın sonrası için görüşlerine bakıldığında ise çalışma yaşamının eski gibi olabileceği konusunda güçlü bir beklenti olması tespit edilmiştir. Nitekim salgın nedeniyle çalışma yaşamının eskisi gibi olmayacağını düşünenlerin %48 iken eskiye dönüşüm mümkün olabileceğini düşünenlerin oranı %52'dir.

### **Uzaktan Eğitim**

Daha önce ifade edildiği üzere uzaktan eğitim; "eğitmenler ve öğrencilerin farklı zaman ve mekânlarda bulunmalarından dolayı, derslerin işlenmesi ve öğrenmenin kolaylaştırılması için bilgi teknolojilerini aktif bir şekilde kullanmalarına dayalı olarak işlenen bir öğretim yöntemidir." (Özdoğan ve Berkan, 2020: 15). Uzaktan eğitimin temel mantığı isteğe bağlı bir eğitim hizmeti olmasıdır. Ancak salgınla birlikte bu modelin zorunlu hale gelmesi, uzaktan eğitim konusunda klasik tanım, yaklaşım ve görüşleri de etkilemiştir. Bu kapsamda salgın sonrası geçilen uzaktan eğitim hakkında katılımcıların yanıtları Tablo 4'te aktarılmıştır.

Tablo 4. Uzaktan Eğitim Hakkında Katılımcıların Yanıtları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Uzaktan Eğitim Döneminde Kişisel Gelişimime Ayırabileceğim Daha Fazla Zamanım Oluyor	2	5%	4	11%	13	34%	16	42%	3	8%
Uzaktan Eğitim Döneminde Kişisel Bakımına Ayırabileceğim Daha Fazla Zamanım Oluyor	3	8%	4	11%	14	37%	17	45%	0	0%
Uzaktan Eğitim Döneminde Akademik Üretkenliğim Arttı	0	0%	11	29%	18	47%	8	21%	1	3%
Uzaktan Eğitimin Öğrenciler İçin Verimlidir	8	21%	15	39%	12	32%	2	5%	1	3%
Uzaktan Eğitimde Öğrencilerin Genel Ders Performansları Yeterlidir	6	16%	21	55%	7	18%	4	11%	0	0%
Uzaktan Eğitim Verebilecek İmkânlar (İnternet, Bilgisayar, Ev Ortamı vb.) Yeterlidir	0	0%	1	3%	7	18%	24	63%	6	16%
Uzaktan Eğitim Verebilme Konusunda Yeterliğim Vardır	0	0%	0	0%	2	5%	25	66%	11	29%
Teknoloji Okur-Yazarlığım Yeterlidir	0	0%	0	0%	9	24%	24	63%	5	13%
Görev Yaptığım Üniversitenin Uzaktan Eğitim Konusunda Aldığı Tedbirler Yeterlidir	0	0%	0	0%	4	11%	23	61%	11	29%
YÖK'ün Salgın Döneminde Uzaktan Eğitim İle İlgili Aldığı Tedbirlerden Haberdarım	0	0%	0	0%	9	24%	23	61%	6	16%

Tablo 4'te görüldüğü üzere akademisyenlerin %34'ü uzaktan eğitim döneminde kişisel gelişimlerine ayırabildikleri zamanın arttığı konusunda “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” verirken %42'si ise “Katılıyorum” şeklinde yanıt vermiştir. Buna göre akademisyenlerin salgın döneminde, kişisel gelişimlerine normal döneme göre daha fazla zaman ayırabildiği görülmüştür. Benzer şekilde kişisel bakıma ayrılan zaman konusunda akademisyenlerin %37'si “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” şeklinde yanıt verirken %45 ise “Katılıyorum” yanıtı vermiş vermiştir. Buna göre akademisyenlerin salgın döneminde kişisel bakımlarına normal döneme göre daha fazla zaman ayırabildiği görülmüştür.

Uzaktan eğitim konusunda akademik verimliliğin artıp artmadığı sorusuna verilen yanıtlar dikkate değer bulunmuştur. Zira uzaktan eğitimin yapıldığı dönemde katılımcıların akademik üretkenliklerinde normal döneme göre ciddi bir değişim olmamıştır. Bu konuda katılımcıların %47'si “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, %29'u ise “Katılmıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. Üretkenliğinin arttığını ifade eden katılımcı sayısı ise %21'dir. Buna göre iki açıdan değerlendirme yapmak mümkündür. Birincisi katılımcı akademisyenler salgın döneminde de önceden olduğu gibi üretkenlik konusunda olağan çalışmalarına devam etmektedir. Başka bir ifade ile salgın ve akademik üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki kuramamaktadır. İkincisi ise salgın döneminde akademik üretkenliğin azaldığı yönündedir. Ancak bu yönde elde edilen yanıtların görece düşük ağırlıkta olması birinci görüşü desteklemektedir.

Çalışmada önem verilen konulardan biri, salgın döneminde örgün eğitimden uzaktan eğitime geçilmesiyle birlikte bu durumun öğrenciler için verimli olup olmadığıdır. Elde edilen yanıtlara bakıldığında katılımcıların %21'i kesinlikle verimli olmadığını ve %39'u ise verimli olmadığını görüşündedir. Her iki veri toplam olarak değerlendirildiğinde katılımcıların %60'ı uzaktan eğitimin verimli olmadığını görüşündedir. Diğer yandan katılımcıların %32'si bu konuda “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” yanıtı vermişlerdir. Uzaktan eğitimin verimli olabileceğini düşünenlerin oranı ise %3'te kalmıştır. Elde edilen yanıtlara bütüncül olarak bakıldığında uzaktan eğitimin örgün öğretim dönemindeki kadar verimli olmadığını sonucuna ulaşılmıştır.

Uzaktan eğitimin verimli olmaması doğal olarak öğrencilerin performans göstergelerine de yansıtacaktır. Nitekim katılımcı akademisyenlerin %16'sı uzaktan eğitimin döneminde öğrencilerin genel ders performanslarının kesinlikle yeterli olmadığını, %55'i ise yeterli olmadığını düşünmektedir. Elde edilen yanıtlar birlikte değerlendirildiğinde uzaktan eğitim döneminde,

katılımcı akademisyenler %71 oranında öğrencilerin performanslarının düşük ya da yetersiz olduğu görüşündedirler.

Uzaktan eğitim doğası gereği uygun alt yapı ve ortama gereksinim duyan bir süreçtir. Bu konuda katılımcı akademisyenlerin; uzaktan eğitim verebilecek imkânlarının (internet, bilgisayar, ev ortamı vb.) %79 oranında yeterli olduğu tespit edilmiştir. Bu konuda tamamlayıcı veri olarak katılımcı akademisyenlerin tamamına yakını (%95) uzaktan eğitim verebilecek yeterliğe sahiptir ve çok büyük bir kısmı da (%76) teknoloji okuryazarlığı konusunda yeterli seviyededir.

Salgın döneminde uzaktan eğitim konusunda katılımcı akademisyenler %90 oranında kendi üniversitelerinde alınan tedbirlerin yeterli olduğunu, %77 oranında aynı konuda YÖK tarafından alınan önemlerin yeterli olduğu görüşündedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde katılımcı akademisyenler uzaktan eğitim sürecinde yeterlilik, alt yapı ve diğer hususlar bakımından arz yönünde yetkin ve yeterlidirler. Ancak uzaktan eğitimin verimliliği, öğrenciler için yararlılığı ve performansları bakımından olumsuz görüşlere sahiptirler. Akademik üretkenlik, kendine zaman ayırma ve kişisel gelişimlerini zaman ayırma süreçlerinde de görece olumlu görüştedirler.

Araştırmanın bir diğer bulgusu katılımcı akademisyenlerin uzaktan eğitim döneminde en çok hangi uğraş, faaliyet ve etkinlikte buldukları hakkındadır. Buna göre uzaktan eğitim döneminde katılımcı akademisyenler ilk üç sırada %28 oranında kitap okuma, kendine zaman ayırma vb., %24 oranında yeni hobi edinme, uğraşı geliştirme vb., %15 oranında ev işlerine yardım konularında zaman ayırmışlardır.

### **Genel Değerlendirme ve Sonuç**

Eğitim yaşam boyu devam eden, bireye bilgi, beceri ve yetiler kazandırarak onun topluma uyumunu sağlamaya yönelik sistemli bir süreçtir. Eğitimin amacı ise bireyin sosyalleşmesi, toplumla uyumlaşması, insan kaynağı olarak gelişme göstermesi, sosyal bilinç, kültür ve değer kazanması/öğrenmesi, kişisel ve toplumsal gereksinimlerin karşılanmasında yeterlik kazanmasıdır. Dolayısıyla eğitim sürecinin özü ve öznesi, insan ve insan etkileşimlerine dayanmakta, en temelden başlamak üzere yaşam boyu devam etmektedir. Bu süreçte eğitimin veriliş yöntem ve teknikleri konusunda zamana ve gereksinimlere göre çeşitli modeller geliştirilmiştir. Genel olarak örgün eğitim ve uzaktan eğitim olmak üzere iki yapı üzerinden ilerleme sağlanmıştır. Örgün eğitim, eğitmen ve öğrencilerin belli bir plan ve programa göre eğitim

kurumunda hazır bulunduğu ve fiilen verilen eğitimidir. Uzaktan eğitim ise örgün eğitim dışında kalan ve genellikle isteğe bağlı olarak eğitim kurumu dışında verilen bir eğitim türüdür.

Uzaktan eğitim çözümleri ile çok geniş bir eğitim alanı sağlanabilmekte ve eğitime erişim kolaylaştırılabilmektedir. Ancak uzaktan eğitimin temel mantığı mesleki, kişisel ve uzmanlık gelişimine destek sağlanması olup yaşanan salgın nedeniyle zorunlu bir çözüm olarak özellikle temel ve yerleşik örgün eğitimin yerini alması bazı sorunları da beraberinde getirmiştir. Salgın nedeniyle zorunlu olarak uzaktan eğitime geçilmesiyle birlikte öğrenciler, ders verenler, okullar ve eğitim sistemi açısından pek çok yeni durum ortaya çıkmıştır. Nitekim esnek çalışma düzeninde ders verenler açısından uzaktan verilen eğitimlerin sınıf ortamındaki gibi etkili ve verimli olmadığı, katılımın zayıf olduğu, eğitim disiplininin sağlanamadığı ve erişim sorunları yaşandığı, eğitimin eksik kaldığı gibi sorunlardan söz edilmektedir. Bu kapsamda üniversitelerin esnek çalışma modelinde uzaktan eğitime geçmesiyle beraber akademisyenlerin görüş, tutum ve değerlendirmeleri önem arz etmektedir.

Uzaktan eğitim, ders verenler ve ders alanlar için esnek çalışma modellerinden biridir. Bu eğitim türü fiilen eğitim kurumunda bulunamayanlar, mesleki, kişisel ve uzmanlık gelişimi için alternatif bir yöntem olarak tercih edilmektedir. Uzaktan eğitimin tipik özelliği isteğe bağlı olması ve paydaşların yüz yüze gelmeden veriliyor olmasıdır. Ancak Covid-19 koronavirüs salgını ile birlikte örgün eğitimden uzaktan eğitime geçilmiş olması yeni bir takım durumları ortaya çıkarmıştır. Birincisi uzaktan eğitimin aynı zamanda ders verenler açısından esnek çalışmaya dönüşmüş olması, ikincisi de bu eğitim yönteminin zorunlu olarak örgün eğitimin yerini almadır. Bu kapsamda esnek çalışma ve uzaktan eğitim konusunda akademisyenlerin görüşlerinin araştırıldığı bu çalışmada elde edilen sonuçlar şu şekilde özetlemek mümkündür;

Salgın döneminde akademisyenlerin psikolojik iyi oluş durumlarında ciddi bir olumsuzluk yaşamadığı, aile ilişkilerinin zayıflamadığı ancak gelişme de göstermediği tespit edilmiştir.

Uzaktan çalışmaya geçildikten sonra katılımcıların akademik verimliliklerinde belirgin bir artış olmadığı ve akademik çalışmalara odaklanmakta zorluk yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca uzaktan çalışma sürecinin akademisyenlerin genel olarak verimliliğini azalttığı belirlenmiştir. Bunun da temel nedenini belirsiz çalışma ortamı, iş ve görevlerde sürdürülebilirlik yönünden yaşanan aksaklıklar, iş-aile dengesindeki karmaşa olarak ifade etmek mümkündür.

Uzaktan çalışma döneminde katılımcı akademisyenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık tutumlarında gerileme olduğu belirlenmiştir. Bunun da temel nedenini; okul, çalışma arkadaşları, öğrenci etkileşimi ve örgütsel iklimden uzaklaşma olarak yorumlamak mümkündür.

Uzaktan eğitim boyutunda ise katılımcı akademisyenlerin önemli bir kısmı, uzaktan eğitimin öğrenciler için verimli olmadığını, bu süreçte öğrencilerin performanslarının düşük olduğunu ve eğitimin amaçlarının aksadığını düşünmektedir. Diğer yanda uzaktan eğitim konusunda akademisyenlerin yeterlilikleri ve teknoloji okuryazarlıkları oldukça yüksek seviye olmasına karşın, akademik üretkenlikleri azalmıştır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, örgün eğitim modeli üzerinden sağlanması gereken eğitim hizmetlerinin Covid 19 koronavirüs salgını nedeniyle zorunlu olarak uzaktan eğitim yoluyla verilmeye çalışılması hem akademisyenler hem de öğrenciler açısından pek çok soruna yol açmaktadır. Sonuç olarak bunlar arasında en önemli sorunlar (1) uzaktan eğitimin beklenen amacı karşılayamaması, (2) akademisyenlerin de verimlilik ve üretkenlik sağlayamaması, (3) örgütsel bağlılığın zayıflamasıdır.

## KAYNAKÇA

- Akbaş Tuna, A. ve Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 3246-3260.
- Akca, M. ve Küçükoğlu, M. T. (2020) Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma. *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives*, 8(1), 71-81
- Arslanoğlu, M. (2005). *İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler*. İstanbul: Legal Kitapevi.
- Bacak, B. ve Şahin, L. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler. *Çanakkale 18 Mart Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, 55(1), 325-340.
- Başol, G. (2008). Bilimsel Araştırma Süreci Ve Yöntem, (Ed. O. Kılıç ve M. Cinoğlu), Bilimsel Araştırma Yöntemleri, İçinde; ss. 113-143. İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Bayraktar, O. (2014). E-Öğrenme Öğretim Tasarımını Etkileyen Faktörler Ve Tasarım Algısıyla İlgisi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(31), 46-67.
- Çalık, M. ve Sözbilir, M. (2014). İçerik Analizinin Parametreleri, *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 33-38.
- DELOITTE, (2020). İşin Geleceği: Uzaktan Çalışma Sisteminde Organizasyonel Dayanıklılığı Korumak, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-sisteminde-organizasyonel-dayanikligi-korumak.pdf>, Erişim Tarihi: 25.05.2021

- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Rıza Demir, R. (2015). Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (14), 375-398.
- Düzakın, E. ve Yalçınkaya, S. (2008). Web Tabanlı Uzaktan Eğitim Sistemi ve Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Yatkinlikleri, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 225-244.
- Erzen, E. ve Ceylan, M. (2020). Covid-19 Salgını Ve Uzaktan Eğitim: Uygulamadaki Sorunlar (Araştırma Makalesi), *Ekev Akademi Dergisi*, 24(84), 229-261.
- Göktepe, A. (2020). Pandemi Döneminde Bireylerin Uzaktan (Eviden) Çalışma Modeli Algısını Belirlenmeye Yönelik Fenomenolojik Bir Araştırma; Kamu Üniversitesi Örneği. *Journal of Current Researches on Business and Economics*, 10(1), 29-42.
- ILO, (2016). *Challenges and Opportunities of Teleworking For Workers And Employers in The ICTS and Financial Services Sectors*, Geneva.
- ILO, (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide*, International Labour Organization, Geneva.
- Karaca, S. (2019). *İş Yeri İnovasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karadağ, E. ve Yücel, C. (2020). Yeni Tıp Koronavirüs Pandemisi Döneminde Üniversitelerde Uzaktan Eğitim: Lisans Öğrencileri Kapsamında Bir Değerlendirme Çalışması, *Yükseköğretim Dergisi, (Çevrimiçi Erken Baskı)*, 1-12.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 33. Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Kaya, M. ve Burtan Doğan, B. B. (2016). Esnek Çalışma Modeli Ev Eksenli Çalışma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58), 1069-1099
- Kaya, Z. (2002). *Uzaktan Eğitim*, Ankara, Pegem A Yayınları.
- Kaya, Z., O. Erden, H. Çakır ve Bağışrakçı, N. B. (2004). Uzaktan eğitimin temelleri dersindeki uzaktan eğitim ihtiyacı ünitesinin web tabanlı sunumunun hazırlanması. *The TurkishOnline Journal of Educational Technology – TOJET*, 3(3), 165-175.
- Kıroğlu, F. (2020). Covid-19 Pandemi Ortamında Çalışma Koşulları ve Genel Sorunlar. *Meyad Akademi Dergisi*, 1(1), 9-90.
- Koç M. ve Görücü, İ. (2011). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma
- Kördeve, M. K. ve Aydınlan, B. (2016). Esnek Çalışma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Profesyonelleri Üzerinde Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 277-292.
- KPMG, (2020a). İş Dünyası Gözünden Covid-19'un Etkileri Anketi, <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/tr/pdf/2020/04/is-dunyasi-gozunden-covid-19-un-etkileri-anketi.pdf>, Erişim Tarihi: 30.05.2021
- KPMG, (2020b). COVID-19 İş Etkisi Değerlendirme Rehberi, <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/tr/pdf/2020/04/covid19-is-etkisi-degerlendirme-rehberi.pdf>, Erişim Tarihi: 28.05.2021

- Kurnaz, E. ve Serçemeli, M. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Akademisyenlerin Uzaktan Eğitim ve Muhasebe Eğitimine Yönelik Bakış Açılımları Üzerine Bir Araştırma, *US-BAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 2(3), 262-288.
- Mallay D. S. (2020). COVID-19, Pandemic, and Social Distancing, *J Foot Ankle Surg*, 59(3), 447-448.
- Özdemir, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343
- Özdoğan, A. Ç. ve Berkan, H. G. (2020). Covid-19 Pandemi Dönemindeki Uzaktan Eğitime İlişkin Paydaş Görüşlerinin İncelenmesi, *Millî Eğitim*, 49(Özel Sayı), 13-43.
- Öztürkoglu, Y. (2013). Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri, *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129
- Saykılı, A. (2018). Distance Education: Definitions, Generations, Key Concepts And Future Direction, *International Journal of Contemporary Educational Research*, 5(1), 2-17.
- Soyсал, T. (2006). Tele Çalışma, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 1(9).
- Tathlođlu, E. (2011). *Esnek Çalışmanın Avrupa Birliği ve Türkiye’de Uygulanabilirliđi*, Yüksek Lisans Tezi, T. C. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Tokol, A. (2008). *Endüstri İlişkileri ve Yeni gelişmeler*, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Toplu, M. ve Gökçearsan, Ş. (2012). E-öğrenmenin Gelişimi ve İnternetin Eğitim Sürecine Yansımaları: Gazi Üniversitesi Örneği, *Türk Kütüphaneciliđi*, 26(3), 501-535.
- Tuncer, M. ve Tanaş, R. (2020). Akademisyenlerin Uzaktan Eğitim Programlarına Yönelik Görüşlerinin Değerlendirilmesi (Fırat ve Tunceli Üniversiteleri Örneği), *Elementary Education Online*, 10(2), 776-784.
- TÜBA, (2020). Covid-19 Pandemi Değerlendirme Raporu. <http://www.tuba.gov.tr/files/images/2020/kovidraporu/Covid-19%20Raporu-Final+.pdf>, Erişim Tarihi: 28.05.2021
- Türker, (2014). “E-Öğrenme Modeliyle Yabancılara Uzaktan Türkçe Öğretiminde Bildirişim”, *Akademik Bilişim’14 - XVI. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, 5 - 7 Şubat 2014 Mersin Üniversitesi, Mersin Türkiye.
- Vasil Yasenov, V. (2020). *Who Can Work from Home?*. IZA Discussionpaper, 13197.
- Verduin, J. R. ve Clark, T. A. (1994). *Uzaktan Eğitim: Etkin Uygulama Esasları*, (Çev. İ. Ma-viş, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Yıldız, A. N., Gedikli, F. G. ve Küçükbiçer, B. (2012). *Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları*, Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayını