

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

DİJİTAL İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ VE AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞMA
YAŞAMI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Tezli Yüksek Lisans Tezi

Meryem KAYTAN

Ankara, 2021

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

DİJİTAL İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ VE AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞMA
YAŞAMI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Tezli Yüksek Lisans Tezi

Meryem KAYTAN

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Elif Tuğba DOĞAN

Ankara, 2021

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

DİJİTAL İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ VE AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞMA
YAŞAMI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Elif Tuğba DOĞAN

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

Adı Soyadı

İmzası

- 1) Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN**
- 2) Doç. Dr. Gaye Burcu YILDIZ**
- 3) Dr. Öğr. Üyesi Elif Tuğba DOĞAN**

Tez Savunma Tarihi: 24/06/2021

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dr. Öğr. Üyesi Elif Tuğba Doğan danışmanlığında hazırladığım “Dijital İletişim Teknolojileri ve Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi” (Ankara, 2021) adlı yüksek lisans tezindeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

24/06/2021

Meryem KAYTAN

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
TABLOLAR LİSTESİ	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ	v
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE	4
1.1. Çalışma Yaşamında Esnekleşme	4
1.1.1. Esneklik Kavramı ve Esnek Çalışma	4
1.1.2. Esnekliğin Ortaya Çıkışı ve Nedenleri.....	7
1.1.3. Esneklik Türleri.....	9
1.1.3.1. İş Yeri ve Çalışma Süresi Esnekliği	10
1.1.4. Kamuda Esnek Çalışma ve Yasal Zemini	13
1.2. Çalışma ve Boş Zaman	14
1.2.1. Çalışma Kavramı.....	14
1.2.2. Boş Zaman Kavramı	16
1.2.3. Çalışma ve Boş Zamanın Tarihsel Gelişimi.....	17
1.3. İş-Yaşam Dengesi	21
1.3.1. İş-Yaşam Dengesinin Tanımı.....	21
1.3.2. İş-Yaşam Dengesi Teorileri	25
1.3.3. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler	27
1.3.4. İş-Yaşam Dengesi Politika ve Programları	30
1.3.4.1. Esnek Çalışma Düzenlemeleri.....	32
1.4. İletişim, Dijital İletişim ve Çalışma Yaşamındaki Yeri.....	33
1.4.1. Dijitalleşme	33
1.4.2. İletişim ve Dijital İletişim	35
1.4.3. Enformasyon/Bilgi Toplumu	36
1.4.4. Teknolojik Determinizm	37
1.4.5. Dijital İletişim Teknolojilerinin Çalışma Yaşamındaki Yeri.....	39
1.4.5.1. Dijital İletişim Teknolojileri ve Dijital İletişimin Çalışma Yaşamına Etkisi.....	40
1.4.5.2. Dijital Çağda İşyeri ve Zaman	44
1.5. COVID-19 Pandemisinde Uzaktan/Tele Çalışma Deneyimi.....	45
1.5.1. Uzaktan Çalışmanın Yasal Zemini	50
1.6. Literatür Değerlendirmesi.....	52

1.7. Yükseköğretim ve Akademisyenlik.....	68
1.7.1. 21. Yüzyıl Üniversitesi	69
1.7.2. Meslek Olarak Akademisyenlik.....	75
17.3. Akademik Personele Yönelik Mevzuat.....	84
1.7.4. Yükseköğretimde Yaşanan Güncel Sorunlar.....	88
1.7.3.1. Akademik Güvencesizlik.....	89
1.7.3.2. Akademik Taylorizm.....	95
1.7.3.3. Akademik Kapitalizm.....	98

BÖLÜM 2: DİJİTAL İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ İLE AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI..... 100

2.1. Araştırmanın Yöntemi	100
2.1.1. Araştırmanın Sorunsalı, Amacı ve Araştırma Soruları	100
2.1.2. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları	101
2.1.3. Araştırmanın Yöntemi ve Tasarımı.....	104
2.1.3.1. Nitel Yöntem	105
2.1.3.2. Fenomenoloji	106
2.1.3.3. Yöntem Seçiminin Gerekçesi	107
2.1.4. Araştırmanın Yürütülmesi.....	109
2.1.4.1. Mülakat Sorularının Belirlenmesi.....	109
2.1.4.2. Çalışma Grubunun Oluşturulması	111
2.1.4.3. Verilerin Toplanması	112
2.1.5. Araştırmada Karşılaşılan Zorluklar	114
2.1.6. Araştırmanın Analiz Süreci.....	115
2.1.6.1. Verilerin Deşifre Edilmesi	115
2.1.6.2. Temaların Belirlenmesi	116
2.2. Araştırma Bulguları	116
2.2.1. Çalışma Süresi ve Mekânı.....	116
2.2.2. Esnek Çalışma ve Esnek Çalışmaya İlişkin Görüşler	122
2.2.3. Kurum İçi İletişim ve Öğrencilerle İletişim	130
2.2.4. Teknoloji Kullanımı	133
2.2.5. İş-Yaşam Dengesi	142
2.2.6. Pandemi Döneminde Evden Çalışma Deneyimi	166

SONUÇ	175
ÖZET	182
ABSTRACT	183
KAYNAKÇA.....	184
EKLER	200



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: İş-Yaşam Dengesi Teorileri	26
Tablo 2: Dengenin Yapısı, Nedenleri ve Sonuçları	27
Tablo 3: İş-Yaşam Dengesinin Belirleyicileri	28
Tablo 4: Pandemi Sırasında Tele Çalışanların İş-Yaşam Dengesini Bozan Unsurlar ve İş-Yaşam Dengesizliği Yaşayan Gruplar	49
Tablo 5: İş ve Özel Yaşam Sınırlarının Belirsizleşmesinin Sonuçları	59
Tablo 6: E-Postanın Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkisi	61
Tablo 7: Katılımcıların Tanıtım Tablosu	113



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Akademide Kurum İçi İletişim 135



GİRİŞ

Bilgiyi saklama, iletme ve kullanma kapasitesi, dijitalleşme ve teknolojiadaki gelişmelerin sonucu olarak son yıllarda büyük ölçüde genişlemiştir. Dijital iletişim teknolojileri, ekonominin hemen hemen tüm alanlarında önemli etkilere sahiptir ve teknik değişim hızını artırmıştır. Beraberinde çalışmanın içeriği, organizasyonu ve tasarımı, düzenlenmesi, korunması dijital çağda büyük bir değişimden geçmektedir. Bu değişiklikler aynı zamanda işin farklı boyutlarını ve iş, istihdam ve iş dışı faaliyetleri de dönüştürmektedir. Dijital teknolojilerin artan ölçeği ve kapasitesi mevcut işleri etkilemekte ve yeni işleri ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle dijital iletişim teknolojilerinin, istihdama ve istihdamın doğasına, çalışma koşullarına, işgücü piyasalarına, çalışma biçimine, endüstri ilişkilerine ve aktörlerine yönelik etkileri birçok araştırmacı tarafından ele alınmaktadır. Konu, çok boyutlu yapısı nedeniyle çalışma ekonomisi, çalışma sosyolojisi, iş hukuku, çalışma psikolojisi, endüstri ilişkileri ve işletme yazınında tartışılmaktadır.

Bu konuda var olan literatür, genel olarak üç yaklaşım etrafında toplanmıştır. İlk yaklaşım, dijital iletişim teknolojilerinin çalışma yaşamını pozitif bir biçimde etkilediğini ve hem çalışanlar hem de işletmeler için fayda sağladığını savunanlardan oluşmaktadır. İkinci yaklaşıma göre, dijital iletişim teknolojileri çalışma yaşamını özellikle de çalışan kesimi negatif bir biçimde etkilemektedir. Bu görüşteki araştırmacılar, dijital teknolojilerin iş yükü ve yoğunluğunu artırdığını, iş ve özel yaşam sınırını belirsizleştirdiğini, fazla çalışmaya neden olduğunu, çalışma süresi ve mekânını esnekleştirdiğini ve bu bağlamda çalışanların fiziksel ve psikolojik olarak çalışma koşullarını kötüleştirdiğini öne sürmektedir. Son yaklaşımda ise dijital iletişim teknolojilerinin “araç” rolüne vurgu yapılmaktadır. Bu yaklaşıma göre, dijital teknolojiler işin yapılış biçimini, içeriğini ve tasarımını etkilemektedir fakat işgücü piyasalarını, çalışma koşullarını ve istihdamı etkileyecek bir güce sahip değildir.

Bu çalışmada dijital iletişim teknolojilerinin çalışma yaşamındaki rolü akademisyenlik mesleği üzerinden tartışılmış ve teknolojinin akademisyenlerin çalışma yaşamını nasıl etkilediği üzerinde durulmuştur. Akademik işin dönüşümünde teknolojinin rolü; esnek çalışma, kurumsal iletişim, işin yapılış biçimi ve iş-yaşam dengesi parametreleri aracılığıyla ele alınmıştır. Aynı zamanda, dijital iletişim teknolojileri vasıtasıyla yürütülmesi nedeniyle COVID-19 sürecindeki uzaktan çalışma deneyimi ve akademisyenlerin çalışma koşulları değerlendirilmiştir.

Bu tez çalışmasının özgünlüğü ilk olarak dijital iletişim teknolojilerinin çalışma yaşamındaki rolünü akademisyenler bağlamında tartışmasına dayanmaktadır. Diğer taraftan alan yazındaki çalışmalar genellikle teknolojinin çalışma yaşamındaki rolünü bir değişken üzerinden ele alma eğilimindedir. Bu çalışmada ise dijital iletişim teknolojilerinin akademideki rolü ve akademik çalışma pratiği üzerindeki etkileri yukarıda yer verildiği üzere çeşitli parametreler üzerinden kapsamlı bir biçimde tartışılmıştır.

Çalışma, dijital iletişim teknolojilerinin akademisyenin çalışma pratiğini nasıl etkilediğini belirleyerek; mevcut etkinin boyutunu, akademisyen için sağlamış olduğu avantaj ve dezavantajları değerlendirmeyi amaçlamaktadır. “Dijital iletişim teknolojileri akademisyenin çalışma pratiğini nasıl etkiliyor?” araştırma sorusu; 1) dijital iletişim teknolojileri akademisyenin çalışma pratiğinin hangi boyutlarını etkiliyor? 2) bu etkinin akademisyenin çalışma yaşamında ortaya çıkardığı olumlu ve olumsuz değişimler nelerdir? alt soruları çerçevesinde cevaplanmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede tezin birinci bölümünde kavramsal çerçeveye ve konunun literatürde ele alınış biçimine yer verilmiştir. Dijital iletişim teknolojilerinin akademisyenin çalışma pratiğindeki etkisi; esnek çalışma, kurumsal iletişim, işin yapılış biçimi ve iş-yaşam dengesi boyutları üzerinden tartışılmıştır. Bu nedenle birinci bölümde ilk olarak bu kavramlar açıklanmıştır. Ardından COVID- 19 salgını sürecindeki uzaktan çalışma ele alınmıştır. Son olarak

araştırmanın çalışma grubunu oluşturan akademisyenlere yönelik kavramsal çerçeve aktarılmıştır.

Tezin ikinci bölümü alan araştırmasından oluşmaktadır. Bu çerçevede ilk olarak tezin yöntembilimsel tercihi sunulmuştur. Nitel araştırma yöntemi kullanılan bu çalışmada, fenomenolojik yaklaşım benimsenmiştir. 21 katılımcıdan oluşan çalışma grubundan yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakatlar ile veri toplanmıştır. COVID- 19 pandemisi nedeniyle görüşmeleri yüz yüze gerçekleştirmek mümkün olmadığı için 2 görüşme haricinde diğerleri Google Meet aracılığıyla yapılmıştır. Mülakatlar sırasında katılımcılardan izin alınarak ses kaydı alınmış ve ses kayıtları deşifre edilerek veriler analize tabi tutulmuştur. Ardından araştırma bulguları altı tema altında sunulmuştur. Bunlar; çalışma süresi ve mekânı, esnek çalışma ve esnek çalışmaya ilişkin görüşler, kurum içi iletişim ve öğrencilerle iletişim, teknoloji kullanımı, iş-yaşam dengesi, uzaktan eğitim ve etkinliği şeklindedir.

BÖLÜM 1: KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Dijital iletişim teknolojilerinin çalışma yaşamındaki rolü ve çalışanlar üzerindeki etkisi alan yazında çeşitli sektörler ve meslekler üzerinden, çalışma yaşamına dair farklı parametreler bağlamında tartışılmaktadır. Bu çalışmada akademik personel çerçevesinde ele alınmakta ve “dijital iletişim teknolojileri akademisyenin çalışma pratiğini nasıl etkiler” sorusuna cevap verilmeye çalışılmaktadır. Dijital teknolojinin çalışma yaşamına etkisini, çalışma yaşamının tüm boyutları üzerinden değerlendirmek pek mümkün değildir. Bu araştırmaya esnek çalışma, kurumsal iletişim, işin yapılış biçimi ve iş-yaşam dengesi parametreleri dâhil edilmiş ve çalışmanın birinci bölümünde ilk olarak bunlara ilişkin kavram ve kuramlara yer verilmiştir. Ardından araştırmanın çalışma grubunu oluşturan akademisyenlere yönelik kavram ve kuramlar sunulmuştur.

1.1. Çalışma Yaşamında Esnekleşme

1.1.1. Esneklik Kavramı ve Esnek Çalışma

Petrol Krizi olarak sıklıkla adlandırılan kapitalist sistem krizine çözüm olarak 1970’lerde ortaya çıkan esneklik, halen gündemde olan kavramlardan biridir. Kavram, geniş bir anlama sahip olması ve farklı boyutlar içermesi nedeniyle üzerinde fikir birliğine varılmış ve genel kabul görmüş bir tanıma sahip değildir (Tokol, 2019: 209). Çelenk (2008: 10) kavramın bu belirsizliğini “esnekliğin kendisi esnektir” diyerek açıklamıştır.

Esneklik kavramının tarihi kökenine bakıldığında, İngilizce’ye 15. yüzyılda girdiği görülmektedir. Kelimenin asıl anlamı, rüzgârda eğilen ağaç dallarının yeniden eski haline gelmesinin gözlemine dayanmaktadır (Sennett, 2017: 49). Sennett “Karakter Aşınması” adlı çalışmasında günümüz ideal insan ve kurumlarından beklenen esnekliği kavramın kökenlerinde yatan ağacın eğilip düzelmeye gücüne, yapısının rüzgârda sınanmasına ve tekrar eski şekline dönmesine benzetir. Ona göre esnek insan ve kurumlardan da bu güce sahip olması, değişen koşullara uyum sağlaması ve bu süreçten zarar görmemesi

beklenmektedir (Sennett, 2017: 49). Türk Dil Kurumu esnekliği, “esnek olma durumu, elastikiyet” şeklinde ifade etmektedir (<https://sozluk.gov.tr/>). Oxford Learner’s Dictionary “yeni koşullara veya durumlara uymak için değişme yeteneği” olarak tanımlamakta ve burada değişim özelliğini ön plana çıkarmaktadır¹.

Parlak ve Özdemir (2011: 3) ise esnekliğin literatürde oldukça tartişılan bir kavram olmasına rağmen bu konuda ne ortak bir yaklaşım ne de kavramsallaştırma olduğunu belirtmiş ve yazarların tutumlarının sistematik ve ayrıntılı bir tanımdan ziyade esneklik sınıflandırmaları yapmaktan yana olduğunu saptamıştır. Yazarlar esnekliği “kısa bir süre içinde çok az maliyet ve çabayla yahut da performans ile değişebilme ve değişime uyum sağlayabilme yeteneği” olarak tanımlamışlardır. Esnekliğin ortaya çıkışına bakıldığında, değişim ihtiyacının yoğun olduğu dönemlerde belirleyici olduğu dikkat çekmektedir.

Bazı yazarlar ise esnekliğin kuralsızlaştırma olmadığına vurgu yapmaktadır. Baycık’a göre (2014: 226) “esneklik kuralsızlaştırma değildir, işçiyi koruyan kurallar bütünü içinde taraflara çalışma sürelerini ve çalışma biçimlerini farklılaştırabilme ve bireyselleştirme imkânı tanıyan bir sistemdir”. Ayrıca esnekliğin işçiyi koruyan, işgücü piyasalarını düzenleyen bütün kuralların ortadan kalkması değil, günümüzün piyasa şartları ve ekonomik koşulları dikkate alınarak yeniden düzenlenmesi ve yumuşatılması olduğu ifade edilmektedir. Bu görüşün tam karşısında ise esnekliği kuralsızlaştırma olarak gören yazarlar yer almaktadır (Standing, 1989; Yavuz, 1999; Harvey, 1999; Munck, 2003; Aydoğanoğlu, 2008). Bu çalışmalarda esnekleşme ile birlikte işçilere yönelik korumanın azalacağı, işverenin sömürsünün ve suiistimallerinin artacağı düşünölmekte ve nihayetinde vahşi kapitalizm dönemine geri dönöleceği endişesi ile esnekliğe karşı çıkılmaktadır.

¹ [https:// www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/flexibility?q=flexibility](https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/flexibility?q=flexibility) (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

Esnekliğin çalışma yaşamı üzerinde ciddi etkileri olmuş ve birçok yeni esnek istihdam şekli ortaya çıkmıştır. Bu nedenle esnek çalışma kavramına ilişkin oldukça geniş bir yazın mevcuttur (Arif, 1999; Erdut, 2003; Çelenk, 2008; Hill vd., 2010; Johnson, 2011; Skinner, 2011; Fudge, 2011; Christensen, 2013; Kul Parlak, 2016; Taşkın, 2019; Wynn ve Rao, 2020). Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (1994), esnek çalışmayı işletme bakış açısıyla, “değişen sosyal ve ekonomik koşullara, teknolojik gelişmelere ve artan uluslararası rekabete işletmelerin uyum sağlayabilmesi amacıyla çalışma şeklinin ve koşullarını özgürce belirlenebilmesi” olarak tanımlamıştır (Demir ve Gerşil, 2008: 69). Bu tanım, esnek çalışmanın işçi ve işveren taraflarının rızaları ile karşılıklı anlaşma sonucu uygulandığını açıklamakta ve işçi tarafı kendi isteği doğrultusunda istihdam türü ve çalışma koşullarını belirleyebilmektedir. Fakat çalışma ilişkilerinin taraflarının güçleri ve özgürlük düzeyleri eşit olmadığı için pratikte işçinin çalışma tür ve koşullarını belirleyebilme serbestisi büyük ölçüde sınırlıdır. Bu nedenle de esnek çalışma işçi ve işveren açısından farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. İşveren tarafından bakıldığında esnek çalışmadan işe almada, işten çıkarmada ve çalışma koşullarında serbestlik anlaşılmaktadır. İşçi tarafınca genel kanı ise çalışma sürelerinin çalışan ile işverenin anlaşması yoluyla ve çalışanın ihtiyaç ve isteklerine uygun olarak belirlenmesidir.

Selby ve arkadaşlarına (2001: 3) göre ise esnek çalışma, “geleneksel çalışma modellerinin dışında kalan tüm çalışma uygulamalarını tanımlayan geniş bir terimdir”. Hem işveren hem de çalışanlar için esnek çalışma unsurları bulunmaktadır. Yazarlara göre esnek çalışma uygulamaları, özellikle telekomünikasyon ve bilgisayar uygulamalarında meydana gelen gelişmelerden kaynaklanmıştır. İletişim teknolojileri, şirketleri ve çalışanları belirli bir zamanda ve yerde çalışmaktan kurtarmıştır. Artık şirketler, daha iyi üretkenlik ve iyileştirilmiş çalışma koşulları için yenilikçi yönetim stratejileri benimseyebilmektedir.

Geleneksel istihdam biçimlerinde günü ve saati belirli olan ve aynı zamanda belirli bir mekân içerisinde gerçekleştirilen çalışma karşımıza çıkarken esnek çalışmada standart dışı bir çalışma şekli mevcuttur. Bu durum için literatürde “atipik istihdam, eğreti istihdam, yeni istihdam biçimleri” gibi kavramlar kullanılmaktadır.

Topcuk (2006: 2) ise bir çalışmasında esnek çalışmayı ifade ederken mevcut standartların terk edilmesine vurgu yapar ve şu şekilde tanımlar; “geçmişte iş süresi, iş ilişkileri, sosyal güvenlik düzenlemeleri gibi standart düzenlemelerden uzaklaşılması ve böylelikle iş organizasyonunda esnek uzmanlaşmayı ve toplumu etkileyen değişmelerin yansımasıdır”. Aynı zamanda bu tanımlamada esnekliğin güvencesizleşme ve kuralsızlaşma getirdiğine yer verilerek, olumsuz yönü üzerinde durulmuştur.

1.1.2. Esnekliğin Ortaya Çıkışı ve Nedenleri

Kapitalizmin tarihine baktığımızda kabaca liberal kapitalizm, müdahaleci kapitalizm ve neoliberal kapitalizm olarak üç evreye ayırmak mümkündür. Esnekliğin ortaya çıkışı ise neoliberal döneme denk düşmektedir.

1913 yılında ilk montaj hattının Highland Park fabrikasında kullanılmasıyla (Man, 2019: 155) beraber tüm dünyaya yayılan fordist üretim zaman zaman yaşamış olduğu krizlere rağmen uzun yıllar egemen üretim sistemi olarak varlığını sürdürmüştür. 1970’li yıllara geldiğinde ise en belirgin özelliği katı olması olan (Man, 2019: 173) fordizm ciddi bir kriz ile karşılaşmış ve piyasadaki değişimlere ayak uyduramamıştır. Fordizmin çöküşünün en önemli nedenlerinden biri de temel enerji kaynağı olan petrolde yaşanan krizlerdir. Yaşanan bu krizden sonra ise temel özelliği esneklik olan postfordist üretim sistemine geçilmiş ve böylece belirsiz piyasa koşullarında esneklik aracılığıyla mücadele edilmiştir.

Esneklik ilk defa 1970’lerde ortaya çıkmış değildir, öncesinde Anglo-Sakson ülkelerde özellikle vardiya sistemi ile uygulanan uzun bir geçmişe sahiptir. Ancak yaygın ve

karmaşık bir boyut kazanması 1970’lerde Japonya, Kıta Avrupası, İskandinav ülkeleri gibi gelişmiş ülkelerde büyük firmalarda ve özellikle de örgütlü sektörlerde uygulanması ile olmuştur (Tokol, 2019: 211).

Postfordizmin temel yapıtaşı olan esnekliğin ortaya çıkmasında pek çok etken söz konusudur. Kavramı daha iyi anlamak için bunlara daha detaylı bakmakta fayda vardır.

Esnekliği ortaya çıkaran faktörlerden ilki küreselleşmedir. Küreselleşme ile birlikte artan gerek ulusal gerekse uluslararası rekabet işletmelerin değişen şartlara hızlı bir şekilde uyum sağlamalarını zorunlu kılmıştır. Piyasaların rekabet avantajı sağlayabilmeleri için değişen pazar şartlarına, fiyat dalgalanmalarına, enerji krizlerine, faiz oranlarındaki değişimlere karşı ayakta durması, sürekli olarak verimliliklerini artırmaları ve üretim maliyetlerini düşürmeleri gerekmektedir ve bu nedenle mevcut kuralların esnetilmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Çelenk, 2008: 12-13).

Esneklik, 1973-74 Petrol Krizlerinin ve Arap-İsrail Savaşlarının neden olduğu ekonomik durgunluk döneminden çıkışta çare olarak görülmüştür. Petrol fiyatlarının birden dört kat artması enerji maliyetlerini artırmış ve işletmelerin kar oranları düşmüştür. Sermaye tarafı kayıplarını telafi etmek için yeni stratejiler geliştirmiştir. Bu kapsamda, ücretlerin düşürülmesi, iş güvencesinin ortadan kaldırılması, refah devleti harcamalarının azaltılması ve kârlılığı artıracak yeni koşulların sağlanması için esnekliğin gerekli olduğu iddia edilmiştir. Aynı zamanda bu dönemde yaşanan işsizlik sorununun da esneklikle çözüleceği düşünülmüştür (Topcuk, 2006: 4-5). Kısacası esneklik ekonomik kriz ve işsizlik nedeniyle gündemde yer bulmuştur.

Diğer taraftan 1970’ler dünya ekonomisinin değişimine şahit olmuştur. Gelişmiş batılı ülkeler enerji krizleri ve ciddi işsizlik oranları ile mücadele ederken Pasifik bölgesi olarak bilinen ve başını Japonya’nın çektiği “Asya Kaplanlarının” yeni bir güç olarak sahneye çıkması dengeleri değiştirmiştir (Noyan, 2007: 81-82). “Japon üretim modeli” dikkat

çekmeye ve dünya yeni bir yapılanma sürecine gitmeye başlamıştır. Japon üretim modelinin fordist modelden en önemli farkı, kitle üretimine dayanmıyor oluşudur ve bu da esnekliği teşvik eden unsurlardan biri olmuştur.

Esnekliği ortaya çıkaran ve aynı zamanda esnekliğin uygulanmasına imkân veren son faktör ise teknoloji alanında yaşanan gelişmelerdir. II. Dünya Savaşı ile 1970'ler arasında savaş teknolojisinin gündelik hayatta da kullanılmaya başlaması ciddi bir teknolojik büyüme sağlamıştır. Fakat 1970'lerden sonra meydana gelen ve üçüncü sanayi devrimi olarak adlandırılan mikro-elektronik teknolojisindeki gelişmeler çalışma yaşamına da başka bir boyut kazandırmıştır (Demirezen, 2018: 92-93). Bilimsel teknolojik devrim, teknik alt yapıyı hazırlayarak esnek çalışma ve esnek üretim modellerinin uygulanabilmesini kolaylaştırmıştır (Özveri, 2004; Çelenk, 2008: 13). Mal ve hizmetlerin miktarı, şekli, sunulma biçimi farklılaşmıştır. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerindeki (BİT) gelişmeler çalışma saatlerinin ve çalışılan mekânın farklılaşmasına imkân vermiştir.

Sonuç olarak yukarıda ifade edilen unsurların etkisiyle ortaya çıkan esneklik, üretim modelini, çalışma sürelerini, istihdam biçimlerini, işgücü piyasalarını düzenleyen kuralları, çalışanların ücretleri gibi birçok parametreyi değiştirmede ve yenilerini hayata geçirmede bir araç olmuştur. Çalışma yaşamına yeni kavramlar ve uygulamalar girmiş, esneklikle beraber çalışma ilişkileri ve emek süreci dönüşmüştür (Tokol, 2019; Man, 2019; Sennett, 2017).

1.1.3. Esneklik Türleri

Esneklik konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde, kavramsal yönünün üzerinde daha az durulduğu gözlemlenirken esneklik türlerine ve bu türlerin uygulama pratiklerine daha geniş bir yer verildiği tespit edilmiştir. Nitekim bu nedenle esneklik türlerine ilişkin zengin bir literatür bulunmaktadır. Bu noktada karşımıza birçok sınıflandırma

çıkılmaktadır. Literatürde genel kabul gören ve sıklıkla başvuru alan esneklik türleri ise sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği ve çalışma sürelerinde esneklik şeklindeki dörtlü sınıflandırmadır. Bu çalışma kapsamında sadece iş yeri ve çalışma süresi esnekliğine yer verilecektir.

1.1.3.1. İş Yeri ve Çalışma Süresi Esnekliği

İşyeri esnekliği birçok işyeri ve araştırmada popüler bir terim haline gelmiştir. Birçok çok uluslu şirket yetenekli çalışanları çekmek, motive etmek ve elde tutmak için işyeri esnekliğini küresel stratejilerinin merkezine koymaktadır (Hill vd., 2008). İşyeri esnekliği hem literatürde hem de uygulamada yaygın olmasına rağmen yeterince anlaşılmamış bir kavramdır. Literatüre bakıldığında işyeri esnekliğinin kavramsallaştırılmasına ilişkin 2 yaklaşım karşımıza çıkmaktadır. İlkinde işyeri esnekliğine örgütsel perspektiften bakılır ve işçiler ikincil plandadır. Bu görüşe göre işyeri esnekliği, çalışan için etkileri olan bir organizasyon niteliğindedir ve bireysel etkilerinin üzerinde pek durulmamaktadır (Hall ve Parker, 1993; Becker, 2002; Sanchez, 2007).

İşyeri esnekliğinin işçi perspektifi olarak adlandırılan ikinci kavramsallaştırmasında örgütsel kültür ve yapı bağlamında bireyselliğe vurgu yapılmaktadır. Hill ve arkadaşları (2008: 151), işçi perspektifine göre işyeri esnekliğini, “özellikle işin nerede, ne zaman ve ne kadar süreyle gerçekleştirildiğine ilişkin olarak işçilerin mesleki yaşamlarının temel yönlerini düzenlemek için seçimler yapabilme derecesi” olarak ifade etmektedir.

Bu iki farklı kavramsallaştırma, işyeri esnekliğine yönelik çalışmalara da yansımaktadır. Bir diğer ifadeyle esneklik örgütsel veya çalışan bakış açısından incelenebilmektedir. Günümüzün zorlu iş hayatında çalışanlar aile ihtiyaçları ile işin gerekliliklerini karşılamamanın bir yolu olarak işyeri esnekliğini tercih etmişlerdir (Jones vd., 2008). İşletmeler ise artan işçi performansı ve yıllık gelirlerin değerindeki artış nedeniyle bu tür stratejileri benimsemişlerdir. Bu görüşü benimseyen araştırmacılara göre işyeri

esnekliğinin iş-yaşam dengesi, iş özerkliği, işe bağlılık, iş memnuniyeti ve çalışan verimliliği üzerinde iyileştirici etkileri gözlemlenirken; iş-yaşam çatışması, depresyon ve işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkileri gözlemlenmektedir (Hill, 2001; Hill, 2007; Kossek 2006; Hil vd., 2008, Jones vd., 2008). Benzer şekilde Lamm (2015) da iş-yaşam dengesi denkleminin çözülmesinde önemli faktörlerden birinin işyeri esnekliği olduğunu ifade etmiştir. Bunların aksine Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Kurumu (Eurofound) (2017; 2018), işyeri esnekliğinin iş yoğunlaşması ve çalışma süresinde artışa yol açarak iş-yaşam dengesi üzerinde bozucu etkiler ortaya çıkarabileceğini belirtmiştir. Kıcır (2015) da saha bulguları sonucu zaman ve mekân esnekliğinin bazı durumlarda iş ve iş dışı alanların birbirine karışmasına neden olduğunu ifade etmiştir. Örneğin çalışanlar her zaman ve her yerden çalışabildikleri için tatilde veya aileleri ve arkadaşları ile vakit geçirirken dahi iş yapabilmektedirler.

Allen ve arkadaşlarına göre (2013: 346) zaman ve mekân esnekliği sunan esnek işyeri düzenlemeleri, genellikle işin "nerede" tamamlandığı ve / veya işin "ne zaman" tamamlandığı açısından esnekliğe izin veren çalışma seçenekleri olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca yazarlar, esnek yer (flexplace) ve esnek zamanın (flextime) birbirinin yerine geçmediğini ve onları tek bir yapıda bir araya getirmenin farklı etkileri maskeleyebileceğini belirtmişlerdir. Örneğin, bireylerin programlamada esnekliği olabilir, ancak tüm işleri yerinde tamamlamaları gerekebilir. Benzer şekilde, bireyler tüm işleri evden tamamlayabilir ancak katı bir programa uymaları gerekebilir.

İşyeri ya da mekân esnekliği şeklinde ifade edebileceğimiz esneklik biçimi işin her yerde yapılabilmesidir. Günümüzün ofisi dört duvarın arasındaki bir masa olmanın ötesinde bilgiye ulaşılabilen ve bağlantı kurulabilen her yer haline gelmiştir. Enformasyon teknolojileri ile birlikte çalışma yaşamındaki "mobilité" artmıştır. Klasik işyeri kavramı değişmeye başlamış, işle ilgili sorumluluklar evde, müşterinin ofisinde, kafe ve toplu

taşıma araçları gibi herkese açık yerlerde bile yerine getirilebilir hale gelmiştir (Küresel Gelişen İşgücü Araştırması, 2015).

21. yüzyıl çalışma yaşamında işin nerede ve ne zaman yapabileceği konusundaki esneklik çalışanların hayatlarını önemli ölçüde değiştirmiştir. Küresel Gelişen İşgücü Araştırması'na göre (2015):

“Dünyada çalışanların yüzde 64’ü, mesai saatlerinden sonra bazı işlerini evlerinde tamamlamaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, işverenler çalışanlardan giderek artan oranda evdeyken erişilebilir olmalarını beklemektedir. Bu ülkelerdeki çalışanların yüzde 83’ü, işle ilgili e-postalarını mesai saatlerinden sonra da kontrol ettiklerini ifade etmektedir. Gelişmiş ülkelerde ise bu oran yüzde 42’dir.”

Araştırmanın bulgularından anlaşıldığı üzere iş hayatı ile özel hayat, çalışma ile boş zaman arasındaki sınır ortadan kalkmaya başlamıştır. Yönetici konumundaki çalışanlarda ise bu sınır diğer çalışanlarda olduğundan daha belirsizdir. Yöneticiler, diğer çalışanlara göre özel teknolojik araçlarını işle ilgili sorumlulukları için daha sık kullanmaktadır. Bu oran yüzde 64 gibi yüksek bir seviyeye karşılık gelmektedir (Küresel Gelişen İşgücü Araştırması, 2015).

Hill (2008: 149) işyeri esnekliğini, "işçilerin işle ilgili görevlerde ne zaman, nerede ve ne kadar süreyle meşgul olacaklarını etkileyen seçimler yapma yeteneği" şeklinde tanımlamıştır. Yine başka bir çalışmada Hill ve arkadaşları (2008: 166), artık tüm yaşam evrelerinde hem erkeklerin hem de kadınların değişen kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için işyeri esnekliğini, vazgeçilmez bir iş hayatı stratejisi olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda özellikle son 20-30 yılda hem erkek hem de kadın çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine erişiminde ve kullanımında artış meydana geldiği gözlenmektedir.

Yukarıda bahsedildiği gibi yaşanan teknolojik gelişmeler ve üretim sistemlerinin esnekleşmesiyle beraber standart çalışma mekânı ve çalışma zamanı dönüşmüştür. Günümüz çalışma yaşamında bağlantı kurmak mümkün olduğu sürece iş yapmak da

mümkündür anlayışı hâkimdir. Çalışma yaşamının bu yeni görünümü hem çalışan hem de işverenlere birtakım fırsatlar sunarken aynı zamanda birçok zorluğu da beraberinde getirmiştir. Çalışmanın her zaman ve her yerden yapılabilmesi hem fiziksel hem de zihinsel olarak “işin sürekli devam etmesine” neden olmaktadır. Çalışanların, sabahtan geceye kadar zihinleri iş ile meşgul olduğundan “işten kopma” gerçekleşmemektedir. Bu hal, çalışanın iyilik hali üzerinde bozucu etkiler ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle iş ve iş dışı yaşamı dengelemede avantaj sunduğu kabul edilen esneklik, kimi zaman iş-yaşam çatışmasını artıran bir unsur haline gelebilmektedir (Kıcır, 2015: 106). Fakat işyeri ve çalışma süresi esnekliğinin çalışanlar üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerinin ortaya çıkması, bireysel özellikler, işyeri özellikleri ve çalışma koşulları, esnek çalışmanın sıklığı gibi birtakım değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

1.1.4. Kamuda Esnek Çalışma ve Yasal Zemini

Türk kamu hukukunda, kamu personeline “bizzat işbaşında olma” hükmü getirilmiştir. Bu hüküm, çalışanlara çalışma saatleri içinde görevlerinin başında olma sorumluluğu yüklemektedir. Bu çerçevede kamu personelinin çalışma saatleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda (DMK) açık bir biçimde düzenlenmiştir. 99. maddeye göre; “kamu personelinin haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir”. İlgili madde ve devamında, izinler ile günlük çalışma süresinin tespitine de yer verilmiştir.

Kamu personel hukukunda esnek çalışma iki açıdan ele alınmaktadır. Bunlar; geniş anlamda esnek çalışma ve dar anlamda esnek çalışmadır. Geniş anlamda esnek çalışma ile ifade edilen kamu personel rejimine yönelik bir esnekleşmedir ve Anayasanın 128. maddesi gereğince “kamu personel rejimi bakımından geniş anlamda esnek çalışmanın mümkün olamayacağı, böyle bir esneklik tercihi söz konusu olacaksa da anayasal bir değişikliğin gerektiği” belirtilmiştir. Dar manada esnek çalışma ile ise sadece çalışma süreleri ve mekânları bakımından bir esnekleşme kastedilmektedir (Çebi-Buğdaycı, 2020: 697-698). Kamu hizmetinde esnek çalışmanın uygulanıp uygulanamayacağı,

hizmetin niteliğine bağılı olarak değişmektedir. İşin teknolojik gelişmeler sayesinde kesintisiz olarak devam etmesine gerek duyulmayan kamu hizmetlerinde esnek çalışmanın uygulanması mümkündür. Bu durum kamu hizmetinin bir koşulu olan sürekliliğe de aykırı değildir. Süreklilik ilkesi ile amaçlanan hizmetin ihtiyaç olan zamanlarda karşılanmasıdır.

Türk kamu personel hukukunda dar anlamda esnek çalışmanın yasal zemini bulunmaktadır ve açık kapı bırakılmıştır. 657 sayılı DMK’da esnek çalışmanın 2 yasal dayanağı yer almaktadır:

- Kanunda kamu personelinin haftalık çalışma saatine yer verilmiş fakat günlük çalışma süresi saptanmamıştır. Bu nedenle haftalık 40 saatlik çalışma süresini doldurma koşuluyla günlere ne şekilde paylaştırılacağı (Cumartesi ve Pazar günleri hariç) konusunda esneklik tanınmıştır.
- 100. maddenin üçüncü fıkrası ise hem çalışma süreleri hem de mekânları açısından esnekliğinin esas dayanağıdır. Bu maddede kamu hizmetinin niteliği göz önünde bulundurularak, çalışanların çalışma saat ve süreleri ile çalışma meknlarına bağlı kalmadan çalışmalarını yürütebilecekleri ifade edilmiştir.

Böylece uzaktan çalışma, evde çalışma gibi esnek çalışma uygulamalarının n açılmıştır. COVID-19 pandemisi ile de kamu personeli için alınan ilave önlemler kapsamında kamuda esnek çalışma uygulanmaya başlamıştır. “Koronavirüsle Mücadele Kapsamında Kamu alışanlarına Yönelik İlave Tedbirler” başlıklı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi kamu hizmetinde esnek çalışmanın yasal dayanağını oluşturmaktadır. Bu dönemde evde çalışma, uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma gibi dar anlamda esnek çalışma uygulamaları hayata geirilmıştir.

1.2. Çalışma ve Boş Zaman

1.2.1. Çalışma Kavramı

Çalışma nedir sorusu, cevap verilmesi en güç sorulardan bir tanesidir. Çünkü çalışma, tek bir tanıma sığdırılmayacak kadar çok anlamı içerisinde barındırmaktadır. Örneğin John Budd (2011) *Çalışma Düşüncesi* başlıklı çalışmasında kavrama farklı açılardan bakarak on farklı tanımlama yapmıştır.

Çalışma faaliyeti insanın varoluşundan bu yana hayatımızın içinde yer almıştır fakat 20. yüzyıla kadar olan dönemde daha merkezi bir konuma sahip olmuştur (Samsun, 2017: 162). Sanayi Devrimi öncesinde ev ve çalışma mekânı birbirinden ayrılmamıştı ve çalışma eylemi sınırlı olan bir zaman diliminde yürütülmüyordu. Bir başka ifadeyle ev ve işyeri birbirinden ayrı yerler değildi. Çalışmanın fabrikalara taşınmasıyla birlikte bu şekilde bir ayırım gündeme gelmiştir.

Modern toplumlarda çalışma dediğimizde akla ilk gelen kişinin hayatını idame ettirebilmesi için iktisadi bir getiri karşılığında yürüttüğü faaliyetlerdir. Fakat çalışmaya ilişkin bu kavramsallaştırma oldukça dardır ve çalışmanın anlamını tam olarak karşılamaz. Buradan hareketle daha geniş bir perspektiften bakacak olursak çalışma, ev dışında veya ev içinde, ücretli veya ücretsiz yapılan birçok eylemi kapsamaktadır (Man, 2019: 18). Örneğin gönüllülük esasına bağlı yapılan hizmetler, evde ücretsiz olarak yerine getirilen yeniden üretim faaliyetleri veya geçimlik tarım da çalışma olarak değerlendirilir.

Kavramının etimolojik kökenlerine baktığımızda çalışma kelimesi yerine kullanılan kelimelerin genel olarak olumsuz anlamlar barındırdığı dikkat çekicidir. Çalışma genelde “acı”, “ıstırap” ve “keder” ile eşdeğer tutulmuştur. Örneğin “Fransızcada çalışma sözcüğüne yüklenen ilk anlam, kadının çocuğunu doğururken katlandığı ezadır” (Meda, 1995: 21). Yani çalışma acı çekmek ile eşdeğer görülmüştür. Hıristiyan geleneğinde ise çalışmanın ceza ve lanet olduğu anlayışı vardır. “Tanrı Adem’e, ‘Karının sözünü dinlediğin için ve sana meyvesini yeme dediğim ağaçtan yediğin için toprak senin yüzünden lanetlendi; yaşam boyu emek vermeden yiyecek bulamayacaksın’ sözü bunun

göstergesidir (Budd, 2011: 51). Yukarıdaki pasajda da görüldüğü gibi Adem, Tanrı'nın sözünü dinlemediği için çalışma ile cezalandırılmış ve toprak onun yüzünden lanetlenmiştir. Bu nedenle de Hıristiyan inancında insanın günahlarının kefareti karşılığında çalışması gerektiği kabul edilmektedir. Günahlardan kurtulmanın yolu disiplinli bir şekilde çalışmaktan geçer anlayışı vardır. Thebaud-Mony ise “Çalışmak Sağlığa Zararlıdır” isimli eserinde çalışmanın sağlığa zarar veren bir faaliyet olduğunu söylemiş ve olumsuz bir anlam yüklemiştir (Thebaud-Mony, 2007).

1.2.2. Boş Zaman Kavramı

Kavram ilk kez Veblen'in *Aylaklığa Övgü* kitabında kullanılmıştır (Kaya ve Osmanlı, 2014). Boş zamanı çalışmadan ayrı düşünmek pek mümkün değildir. Çünkü genel olarak çalışma dışında kalan zamanla ilişkilendirilmiş ve çalışma kavramından yola çıkarak açıklanmıştır (Omay, 2008: 124). Örneğin boş zaman, “işten artan, geriye kalan, bağlayıcılık ve zorunluluktan uzak bir zaman” olarak tanımlanabilir (Aytaç, 2002: 232). Cizmeci (2015: 81) ise boş zaman yerine serbest zaman kavramını kullanmış ve onu “yaşamın yemek, içmek, barınmak gibi zorunlu gereksinimlerinin dışında kalan; bireyin kendisini özgür olarak tanımladığı; kendisini ve toplumsal gerçekliği eleştirel bir şekilde yorumlayabildiği zaman” şeklinde dile getirmiştir. Bu ifadeye göre çalışma zorunlu bir eylem olarak kabul edilirse çalışma dışındaki zaman boş zamana işaret etmektedir ve aynı zamanda özgür olmaya yapılan bir vurgu söz konusudur. Buradan hareketle bir zaman diliminin boş zaman olabilmesi için iki unsurun gerektiğini söyleyebiliriz. Bunlar, kişinin özgür olması ve zorunlu gereksinimlerle uğraşmıyor olmasıdır.

Sanayileşme öncesi dönemlerde çalışma zamanı ve çalışma dışı zaman olarak ifade edilen boş zaman birbirinden ayrı düşünülüyordu, ikisi arasında keskin sınırlar yoktu. Yukarıda ifade edildiği gibi bu nedenle de çalışma her zaman gerçekleşebildiği için daha merkezi bir konuma sahipti. Kapitalist üretim sistemi ve neden olduğu toplumsal değişim sonrasında insanların zihninde çalışma zamanı ve karşısında yer alan boş zaman şeklinde

iki farklı zaman dilimi oluşmuştur (Sarıpek, 2016: 121). Sarıpek çalışmasında (2016) bu ayrımı değerlendirirken iki kavram arasındaki çatışmayı ele almıştır. Çalışma ile geçirilen sürenin asıl zaman olarak değerlendirildiği, buna karşılık geriye kalan vaktin bir miktar önemsizleştirilerek boş zaman olarak kabul edildiğini dile getirmiştir. Çalışma zamanının asıl zaman olarak değerlendirilmesinin nedeni ise büyük ölçüde karşılığında para kazanılan bir faaliyet türü olması ile ilişkilidir. Günümüzde ise kapitalist üretim öncesine benzer bir biçimde çalışma ve boş zamanın sınırları belirsizleşmiş ve daha esnek bir hale gelmiştir.

Çalışmanın asıl zaman olarak kabul edilmesine rağmen geçmişten günümüze insanlar daha az çalışma daha çok boş zaman talebinde bulunmuştur. Sanayi Devrimi sonrası verilen şiddetli işçi mücadelelerinin birçoğu daha kısa çalışma süreleri için yaşanmıştır. Meda (1995: 46), “gerçek yaşam boş zaman vakit zamanıdır ve böyle bir yaşam sürmeye müsait olmak eğitimin hedefidir” diyerek boş zamanın önemini belirtmiştir. Lafargue (1999) ise *Tembellik Hakkı* adlı eserinde tembelliğe övgüler yağdırarak daha fazla boş zaman taleplerini dile getirmiştir. Çağımızda ise hala daha fazla boş zaman için mücadele edildiği görülmektedir.

Çalışma kavramına olduğu gibi boş zamana da farklı zamanlarda ve farklı toplumlarda değişik anlamlar yüklenmiştir. Bu iki kavramı net bir biçimde açıklayabilmek için tarihsel gelişiminin daha yakından incelenmesi gerekmektedir.

1.2.3. Çalışma ve Boş Zamanın Tarihsel Gelişimi

Tarihsel olarak baktığımızda çalışmanın pek çok farklı anlama geldiği görülmektedir. Çalışmanın yanı sıra boş zaman da hem farklı toplumlarda değişik anlamlarda ele alınmış hem de zaman içinde aynı toplum içinde değişmiştir (Özer-Turan, 2019: 3).

Çalışma ve boş zaman modern çağın ürünleri değildir tüm toplumlarda var olmuşlardır fakat algılanış biçimleri farklı olmuştur. Örneğin Antik Yunan’da çalışma köleler

tarafından sürdürülen bir uğraştır ve bu tür çalışmaya hoş bakılmamıştır. “Acı”, “yorgunluk” ve “zahmet” ile eşdeğer görülmüştür (Samsun, 2017: 162). Bunun tam aksi bir biçimde boş zaman, “iyilik, hakikat ve bilgi gibi dünyanın üstün değerleriyle uğraşmak, bunlar üzerine düşünmek” şeklinde anlaşılmıştır (Aytaç, 2005: 3). Burada ilginç olan taraf boş zamanın çalışmadan bağımsız düşünülüyor oluşudur. Çalışma ve boş zaman arasındaki ayırım sınıf düzeyinde ortaya çıkmıştır (Kaya ve Osmanlı, 2014: 2). Çalışma alt sınıflara aitken, boş zaman seçkin ve entelektüel üst sınıflarca sahiplenilmiştir. Fakat boş zaman tembellik yapılan vakit anlamına gelmemiştir. Onun yerine derin düşünmek, estetik zevkler ve beğeni geliştirmek için gerekli görülmüştür. Eski Yunan’daki bu bakış açısı dönemin düşünürlerince de dile getirilmiştir. Özellikle zanaat faaliyetleri hoş karşılanmamış ve çok eleştirilmiştir. Örneğin Aristo, *Politika* isimli eserinde çalışanların yurttaş olmamaları gerektiğini dile getirmiştir. Spartalıların ise ellerini beden işleriyle lekelemeleri yasaklanmıştır. Platon da el işlerinin hem bedeni hem de ruhu alçalttığını söylemiştir (Man, 2019: 76). Devlet isimli eserinde bunu şu şekilde dile getirmiştir: “Doğa ne kunduracı yaratır ne de demirci; bu tür meşguliyetler bunları yerine getiren kişileri değersizleştirir. Bunlar, durumları gereği politik haklardan yoksun kalmış adsız sefiller, para karşılığı iş gören değersiz kimselerdir.” (Platon, 2020: 170). Kısacası Antik Yunan’da boş zaman ve çalışmamak statü göstergesiydi ve bu nedenle sadece belirli sınıflar sahip olabilmıştır.

Eski Roma kültüründe ise durum daha farklıdır. Çalışma ve boş zaman statü göstergesi olmamış ve bu nedenle de sadece belirli sınıflara aidiyet göstermemiştir. Ayrıca Antik Yunan’da olduğu gibi boş zaman çalışma yaşamından bağımsız değildir, aksine çalışma dışında kalan vakitlerde eğlenmek ve dinlenmek için kullanılmıştır (Sarıpek, 2016: 123). Bu açıdan günümüz çalışma ve boş zaman algısına benzediği söylenebilir. Üretim faaliyetlerinden arta kalan zamanları değerlendirmek ve yeniden çalışmaya hazır hale

gelmek için özellikle yöneticiler tarafından değişik aktiviteler düzenlenmiştir (Kaya ve Osmanlı, 2014: 3).

Feodal düzenin başat konumda olduğu Ortaçağ toplumlarında feodal beylerin ve serflerin bulunduğu bir yapı vardır. Bu sınıflı toplum yapısında çalışmadan sorumlu olan taraf serfler olmuştur. Aristokrasi için gösteriş, lüks ve hazzın egemen olduğu bu dönemde Roma döneminden farklı olarak insanlar sadece dinlenmek, eğlenmek ve böylece işe yeniden hazırlanmak için boş vakitlerini değerlendirmemişlerdir. Aynı zamanda boş zaman, toplumun üst tabakalarının temsil alanı olmuştur. Bu kesimlerce lüks ve gösterişçi tüketim için kullanılan bu zaman dilimi, bu yönüyle soyluluk ve zenginlik göstergesi olmuştur (Aytaç, 2005: 6). Bu nedenle Antik Yunan'dan farklılaştığı görülmektedir. Ortaçağ'da oluşan boş zaman algısı günümüz hedonist tüketim kalıbıyla şekillenen günümüz boş zaman etkinliklerine kadar taşınmıştır.

Antik Yunan, Roma dönemi ve Ortaçağ'dan sonra son olarak modern dönemdeki çalışma ve boş zaman anlayışına bakılacaktır. Modern dönemdeki en önemli gelişmelerden biri çalışma ve çalışma dışı zamanın birbirinden ayrılmasıdır. Modern döneme ilişkin genelleme yaparak dönemi incelemek pek sağlıklı olmayacaktır bu nedenle farklı alt dönemler halinde ele alınacaktır. Kapitalizmin ortaya çıkışında etkisi olduğu düşünülen Püriten etik anlayışında, çalışma kutsanmış ve ibadet sayılmış bunun tam tersi boş zaman hoş karşılanmamıştır. Çalışma dışı vakti “başboşluk” ve “israf” zamanı olarak gören püritenizm, aylaklığı, hedonizmi, harcamayı, başboşluğu günah olarak nitelendirmiştir. Bunun yerine sermaye birikimine katkı sağlayan üretim, tasarruf, çilecilik övülmüştür. Kapitalizmin erken döneminde uzun çalışma saatleri ile karakterize olan bu yıllar çalışmaya ayrılan vaktin uzun boş vaktin ise sınırlı olduğu bir sürece işaret etmektedir (Weber, 2016). Bahsi geçen dönemde temel amaç üretimi ve karı artırmak olduğu için işçiler çok sıkı bir biçimde çalıştırılmıştır.

20. yüzyılın başında ise çalışma yaşamı daha baskıcı, kuralcı ve koşulların ağır olduğu bir hale gelmiştir. Bu kötü çalışma koşulları ve sınırlı dinlenme “çalışmak erdemdir” anlayışı ile hayata geçirilebilmiştir. Fakat bir süre sonra işçiler daha fazla bu şartlara katlanamamış ve işçi hareketleri gündeme gelmiştir. Uzun mücadeleler görece daha yüksek ücret ve daha kısa çalışma saatleri ile neticelenmiştir. Bu gelişmeler ışığında çalışmadan arta kalan bir boş zaman dilimi oluşmuştur (Aytaç, 2002: 7). Fakat bu boş vakte kişinin kendi tasarrufunda olan bir zaman dilimidir diyebilmek pek mümkün değildir. Daha ziyade “işin yeniden üretimi” için kullanılan bir vakit olarak açığa çıkmıştır. Bu yönüyle kapitalist sistemin çalışmanın kendisi kadar onunla yakından ilişkili olan boş zamanı da düzenlediği görülmektedir (Kaya ve Osmanlı, 2014). Çünkü iş dışında geçen bu süre genel olarak yeniden üretim süreci için harcanmıştır.

Günümüzde özellikle teknolojik gelişmeler ve geçmişten beri gelen mücadeleler nedeniyle vahşi kapitalizm dönemine nazaran çalışmadan arta kalan zaman artmıştır. Fakat artan bu zaman dilimi büyük ölçüde kapitalizmin hegemonyası altına girmiştir (Braverman, 1974; Gorz, 1986; Arın, 1992; Aytaç, 2004; Aytaç, 2006)

Çalışma ve boş zaman arasındaki sınır, Endüstri Devrimi öncesinde olduğu gibi yeniden belirsizleşmiştir. Bu eskiye dönüşün temel nedeni küresel rekabet, kadınların artan istihdamı, dijitalleşme ve işgücü piyasalarındaki esnekleşme gibi faktörler sonucu ortaya çıkan yeni istihdam biçimleridir (Eurofound, 2020). Esnekleşme ile karakterize edilen bu yeni düzende istihdam edilen kişilerin çalışma ve çalışma dışı zamanları bir fabrika işçisi gibi belirgin değildir. Çalışma zamanı ve mekânının dönüştüğü bu istihdam formlarında bağlantılı bir biçimde boş zaman da dönüşmüştür. Standing’e (2011: 200) göre, “açık hizmet toplumunda, endüstriyel zamanın yanında büyük fabrikaların ve ofislerin bürokratik zaman yönetimi artık çökmüş durumda”dır. Çalışma artık özellikle bu türdeki istihdam türlerinde mesainin ve işyerinin dışına taşınmıştır. Her yer ve her an çalışılacak

hale gelmiştir (Eurofound, 2020). İşin eve veya başka bir mekâna taşınabilmesinin yanı sıra evde yapılacak bazı aktiviteler de işe taşınmaya başlamıştır (Standing, 2011: 201).

1.3. İş-Yaşam Dengesi

İş-yaşam dengesi, alan yazındaki önemli kavramlardan biridir ve özellikle 2000 yılından sonra akademik tartışmaların gündeminde sıklıkla yer almıştır (Kul-Parlak, 2016: 7; Akın vd., 2017). Yoğun bir şekilde tartışılmasına karşın kavramın anlamı ve sınırlarına ilişkin fikir birliği sağlanamamıştır. Bunun temel sebeplerinden biri sosyal psikoloji, örgüt psikolojisi, sosyoloji, sosyal politika ve işletme gibi birçok disiplin tarafından ele alınmasıdır. Bu alanların hepsi iş yaşam dengesine farklı pencerelerden bakmakta ve incelemektedir. Hal böyle olunca sınırları belirli, net bir tanım geliştirmek oldukça zorlaşmıştır. Ampirik ve politika odaklı yazının büyük bir kısmında iş-yaşam dengesinin doğası ve işleyişine çok az önem verilmiştir (Guest, 2002: 275). Literatüre bakıldığında ampirik çalışmaların çoğunlukta olduğu, kavramsal ve kuramsal çalışmaların ise sayıca az olduğu görülmektedir (Akın ve diğerleri, 2017: 121). İş-yaşam dengesi ile ilgili çalışmaların çoğu Anglo Sakson ve Batı Avrupa ülkelerinde yürütülmüştür (Chandra, 2012: 1041). Kavramın ortaya çıkışı Avrupa kökenli olmasına rağmen günümüzde birçok ülkede hem ampirik hem de kavramsal çalışmalar gerçekleştirilmektedir.

Çalışma, insanların çoğu için merkezi yaşam ilgisini oluşturur fakat bu merkezi konuma karşın çalışma insanın sahip olduğu yaşam alanlarından sadece biridir (Chandra, 2012: 1040). Bireyler iş yaşamındaki çalışan rolünün yanı sıra ebeveyn, eş, arkadaş, evlat olma gibi çoklu rollere sahiptir ve bu roller arasında denge kurabilmek birey, toplum ve işletmeler açısından önemsenmektedir.

1.3.1. İş-Yaşam Dengesinin Tanımı

Dünyadaki birçok insan iş-yaşam dengesi arayışında ve birçoğu da sahip olmadığından mustarip durumdadır. Peki, nedir iş-yaşam dengesi? Kavrama bu başlık altında daha yakından bakılacaktır.

Lockwood (2003: 2), iş-yaşam dengesinin anlamı bukalemunun özelliklerine sahiptir der ve farklı gruplar için farklı anlamlar ifade ettiğini belirtir. Anlam genellikle konuşmanın bağlamına ve konuşmacının bakış açısına göre değişmektedir. Yukarıda da belirtildiği gibi bu farklılaşma nedeniyle tanımlama noktasında bir fikir birliğine varılamamıştır. Ayrıca iş-yaşam dengesini ifade etmek için başka kavramlar da kullanılmaktadır. İş-aile yaşamı dengesi, iş-aile dengesi, iş-yaşam uyumlaştırması, iş-kişisel yaşam bütünleşmesi, aile dostu politikalar, uyumlaştırma programları, aile destek fırsatları ve iş-yaşam girişimleri bunlardan bazılarıdır (Türkyılmaz, 2017; Lockwood, 2003).

İş-yaşam dengesini tanımlayabilmek için öncelikle iş, yaşam ve denge kavramlarına ayrı ayrı bakılacaktır. Türk Dil Kurumu, işi “bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik” şeklinde tanımlar (<https://sozluk.gov.tr/>). Burada güçten kastedilen hem zihinsel hem de fiziksel güçtür. İş-yaşam dengesindeki iş ise “ücret karşılığında bir diğer yaratan emek” şeklinde buradakinden daha dar bir anlama sahiptir. Cambridge Dictionary ise işi “bir kişinin genellikle para için fiziksel veya zihinsel çaba harcadığı bir etkinlik” olarak tanımlar ve bu etkinliğe örnek olarak mesleği verir.²

Oxford English Dictionary yaşamı “insan olarak hayatta olma durumu; bireysel bireyin varlığı” şeklinde ifade eder.³ Denge, karmaşık bir kavramdır ve farklı birçok anlama gelmektedir. Ölçek anlamında kullanırsak ağırlık veya miktar eşit dağıldığında denge durumu söz konusu olur (Guest, 2002: 261). Bunu iş- yaşam dengesine uyarlayacak olursak işe ve özel yaşamına eşit zaman ayrıldığında denge durumuna ulaşılabilecektir. Fakat

² <https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce/work> (Erişim Tarihi: 04.01.2021)

³ <https://www.oed.com/> (Erişim Tarihi: 04.01.2021)

bu doğru bir yaklaşım değildir. Çünkü her insan iş yaşamına ve özel yaşamına eşit zaman ve enerji ayırdığında kendini dengede hissetmeyebilir. Onun yerine zihnin ve bedenin istikrarı daha doğru bir yaklaşımdır. Kişi ancak kendisini zihinsel ve fiziksel olarak iyi hissettiğinde, her iki alanda da doyuma ulaştığında ve uyum söz konusu olduğunda dengeye ulaşabilir. İki taraf arasındaki uyumsuz ve çatışma hali ise dengesizliğe işaret etmektedir (Apaydın, 2011: 50)

Bireyin her iki yaşam alanında algıladığı denge öznel, kişiden kişiye göre değişmekte ve biri için hissedilen denge hali bir başkası için dengesizlik olabilir. Bunu iki somut örnek üzerinden açıklanabilir. Merkezi yaşam ilgisinin iş olarak belirleyen bir kişi kendisine, ebeveyn veya eş rolüne yani iş dışı yaşama daha az zaman harcıyor olabilir fakat biz burumda iş-yaşam dengesi yoktur diyemeyiz. Aksine denge iş merkeze alınarak kurulmuş olabilir ve doyum noktasına bu şekilde ulaşılabilir. Diğer yandan iş dışı yaşamına daha çok önem veren bir birey, işe yönelik faaliyetlerini aksatmadığı sürece özel hayatını merkeze alarak dengeye ulaşabilir (Kapız, 2002: 140).

İş-yaşam dengesi, kişinin çalışma ve aile yaşamından kaynaklanan talepleri ile kendi özel yaşamının ihtiyaçları uyumlu hale geldiğinde ve bireyi tatmin edebildiğinde ortaya çıkmaktadır (Akın, 2019). Blunsdon ve arkadaşları (Aktaran; Yavuz, 2018: 5), iş-yaşam dengesini, “kişilerin tatmin edici bir yaşam kalitesine sahip olmak, genel memnuniyet sağlamak ve sahip oldukları rollerin çelişkilerini dengeleyebilmek için daha az gerginlik ve stres yaratacak şekilde çalışma ve diğer yaşam alanlarının bölünme veya bu alanları uyumlaştırmasıdır biçiminde daha geniş olarak tanımlar. Her iki tanımda, kişinin tatmin olmasına ve uyuma vurgu yapılmaktadır.

Chandra’ya göre (2012: 1041), iş-yaşam dengesi bireyin iş dünyasının ve toplumun ortak yararına yol açacak sorumluluklarını ve isteklerini yerine getirmelerine yardımcı olmak için bireysel koşullara yanıt verme çabasıyla ilgilidir. Birçok insan iş-yaşam dengesi aramasına rağmen kariyer başarısı konusundaki endişeleri onları giderek daha uzun

çalıştıkları ve iş ile ve arasında giderek tatmin edici olmayan bir ilişki yaşadıkları duruma sürüklemektedir. İşin talepleri ve uzun çalışma saatleri diğer yaşam alanlarına yansiyarak bir kriz yaratabilir ve bu durum insanlarda stres, gerginlik ve çatışmalara neden olabilir (Chandra, 2012: 1040). Elbette bu tek yönlü bir durum değildir, çalışma özel yaşama yansıyabileceği gibi özel yaşamdaki sorunlar iş dünyasına müdahale ederek gerilimlere neden olabilir.

Lockwood (2003: 2) iş-yaşam dengesi konusunda yapmış olduğu çalışmada kavramı, “bir kişinin işinin ve kişisel taleplerinin eşit olduğu bir denge durumu” olarak tanımlamıştır. Borah ve Begla (2016: 112) göre ise iş-yaşam dengesi, iş ve iş dışı faaliyetlerin uyumlu olduğu ve bireyin mevcut yaşam öncelikleri ile uyumlu olarak organize edilen bireysel algısıdır. Burada iş-yaşam dengesinin öznel olduğu anlaşılmaktadır ve bu nedenle bireysel algı ifadesine yer verilmiştir.

Roy (2016: 80), günümüzde iş yaşamı ve özel yaşam arasındaki sınırın geçirgenleştiğini, çalışma ve yaşam sınırının bulanıklaştığını belirtir ve iş yaşam dengesini, “evde ve işte minimum rol çatışması ve memnuniyet” şeklinde ifade eder. Burada anahtar faktör kişinin psikolojik ve sosyal iyilik haline sahip olmasıdır. Çalışanların ofisin fiziksel sınırlarının ötesinde bile işlerine ulaşmalarını sağlayan e-posta, bilgisayar ve cep telefonu gibi teknolojilerin gelişmesi insanların özel hayatı engelleyen ofis işleri ile meşgul olmalarına, yarım kalan işleri tamamlarına neden olmaktadır. Evde bile aileye ve özel hayata odaklanmayı engelleyen bu mobil teknolojiler iş-yaşam dengesizliğine yol açmaktadır (Sharma, 2016: 115). Pichler’e (Aktaran; Tuğsal, 2017: 15) göre, “iş-yaşam dengesini etkileyen en güçlü faktörlerin işle ilgili nesnel faktörler, yani; çalışma saatleri dışında (akşam, hafta sonu ve tatillerde) çalışmaktır”.

Sharma (2016) gibi McCloskey (2016: 53) de benzer ifadelerle yer vermiştir. Ona göre, mobil teknoloji, işimiz ve ev yaşamımız arasındaki çizgiyi bulanıklaştırmıştır. Önceden iş ve arasında daha keskin fiziksel ve zamansal sınırlar vardı. Çalışma saatlerinde insanlar

ofiste bulunurlar ve çalışma rolünü yerine getirirlerdi. Günümüzde ise bu fiziksel ve zamansal sınırlar netliğini yitirmeye başlamıştır (McCloskey, 2016: 53-54). Bu durum iş ve diğer yaşam alanlarının rollerinin zamanlarını ve yerlerini bulanıklaştırarak iş-yaşam dengesinde sarsılmalara neden olmaktadır.

Choi (2008: 878), iş ve aile talepleri ve yaşam stresi arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, yetişkin yaşamının iki temel alanı olan iş ve ailenin taleplerinin stresi etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Yoğun ve uyumsuz taleplerin, iş- aile çatışmasına neden olarak stresi artırdığı görülmüştür. Bu araştırmadan da anlaşıldığı üzere çatışmanın yaşanmaması için her iki temel alanın taleplerini uyumlu bir biçimde yerine getirilmesi gerekmektedir.

Eurofound ise iş-yaşam dengesini, “bireyin işi ile özel hayatı arasında tatmin edici bir denge hali” olarak tanımlar. ⁴Ayrıca çalışanlar için yaşam boyu ve daha iyi bir iş-yaşam dengesi sağlamanın AB politikalarının temel hedeflerinden biri olduğunu ifade eder. Son olarak Clark (2000: 749), iş-yaşam dengesini tanımlarken minimum rol çatışmasına vurgu yapar. İş yaşamı ve iş dışındaki diğer alanlardaki rollerde minimum çatışma yaşanması denge halidir.

Tanımlardan tespit edildiği üzere kişinin hayatında iş, aile ve bireyden oluşan üç önemli alan var. Bu alanlardan her biri üzerindeki hedef, talep ve sorumluluklar diğer alanlardan zaman kısılmadan yerine getirildiğinde denge oluşmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2013: 12). Aycan (2008: 28) bu durumu “üçlü denge” şeklinde tanımlamaktadır. Bunlar: zaman dengesi, katılım dengesi ve doyum dengesidir.

1.3.2. İş-Yaşam Dengesi Teorileri

İş-yaşam dengesini açıklamaya yönelik birbirinden farklı teoriler geliştirilmiştir. Bunlardan bazıları iş-yaşam dengesi kavramı ortaya çıkmadan önce iş ve özel yaşamın

⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/tr/topic/work-life-balance> (Erişim Tarihi: 18.01.2021)

birbiri ile olan ilişkisini incelemiştir. Teorilere baktığımızda bir kısmında iş ve iş dışı yaşam arasındaki karşılıklı etkileşim diğerlerinde ise çatışma olduğu görülmektedir. Bölünme kuramı ise her iki alanın bağımsız olduğunu iddia eder. Aşağıdaki tabloda bunlara kısaca yer verilmiştir:

Tablo 1: İş-Yaşam Dengesi Teorileri

ROL KURAMI	Bireyin iş ve diğer alanlarda birçok rolü vardır. Bu rol sayısındaki artış rol çatışmasına neden olmaktadır. Çatışmanın şiddetlenmesi bireyin zihinsel ve fiziksel iyilik haline zarar verecektir (Akın, 2019: 25)
BÖLÜNME KURAMI	Bölünme kuramı, iş ve özel yaşam birbirlerinden net bir biçimde ayırır. Her iki alanın farklı ve bağımsız olduğunu ve hiçbir şekilde etkileşimde olmadığını savunur (Küçükusta, 2017: 43).
TAŞMA KURAMI	Taşma kuramına göre iş ve özel yaşam pozitif etkileşim halindedir. Yaşanan olumlu bir duygu/davranış diğer alanı pozitif yönde etkilerken; negatif duygu ve davranışlar olumsuz yönde etkiler (Serbes, 2019: 63)
TELAFİ KURAMU	Telafi diğer adıyla dengeleme kuramına göre iş ya da özel yaşamında yeterli tatmin düzeyine ulaşmayan birey, diğer alanda doyuma ulaşmaya çalışır. Bu şekilde doyum noktasına ulaşmaya çalışır (Akın, 2019: 25)
ARAÇSALLIK KURAMI	Küçükusta (2007: 67), araçsallık kuramını açıklarken, bireyin ilgisi hangi alana yoğunlaşmış ise o alandaki rollerinin önem kazanacağını ifade etmiştir. Yani, yaşam alanından biri diğer alandaki isteklere ulaşmada bir araç görevi görmektedir.
SINIR KURAMI	Sınır kuramında, iş ve diğer yaşam alanları karşılıklı bağımlılık içindedir. Bu yönüyle telafi ve taşma kuramlarına benzer (Özen Kapız, 2002). Bireyler denge kurabilmek için iş ve yaşamın sınırlarını kendileri belirleyebilirler.

UYGUNLUK KURAMI	Yayıma teorisine benzeyen uygunluk teorisinde modele üçüncü bir alan eklenmiştir. Serbes (2019: 66), iş ve özel yaşam arasındaki pozitif ilişkinin bunların altında yatan kişilik özellikleri, genetik unsurlar veya sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olduğunu ifade etmiştir.
------------------------	---

1.3.3. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

İş- yaşam dengesini etkileyen birçok değişken vardır. İşin, ailenin ve bireyin birtakım özellikleri iş ve iş dışı yaşam arasındaki dengeyi bozucu veya iyileştirici etkiye neden olabilir. Akın ve diğerleri (2017: 119-120) Türkiye’deki alan yazını değerlendirdiği çalışmalarında, iş-yaşam dengesi değişkeninin tezlerde genellikle demografik faktörler ile ilişkili olarak ele alındığını tespit etmiştir. Bunun dışında ise örgütsel bağlılık, kariyer tatmini, stres ve tükenmişlik gibi örgütsel değişkenler ile olan ilişkisine yer verilmiştir. Duxbury ve Higgins’e göre (Aktaran; Küçükusta, 2007: 50) , çalışanın iş ve iş-dışı yaşamını dengeleyebilmesi cinsiyet, işin türü, ebeveyn ya da yaşlı bakımı gibi birtakım sorumluluklara bağlıdır.

Guest (2002: 265) iş-yaşam dengesine ilişkin geliştirmiş olduğu modelde dengenin sebepleri, doğası ve sonuçlarına yer vermiştir. Buna göre iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler tablodaki gibidir:

Tablo 2: Dengenin Yapısı, Nedenleri ve Sonuçları

BELİRLEYİCİLERİ	DENGENİN YAPISI	ETKİLERİ/SONUÇLARI
Örgütsel Faktörler	Öznel Göstergeler	İş Memnuniyeti
İş Talepleri	Denge Evde Ve İşte Eşit Dağılımı	Yaşam Memnuniyeti
İş Kültürü	Denge-Ev Merkezli	Ruhsal Sağlık/İyilik Hali
	Denge-İş Merkezli	Stres/Hastalık
Ev Talepleri		
Ev Kültürü	İşin Eve Yayılması	İşte Davranış/Performans
Bireysel Faktörler	Evin İşe Yayılması	Evde Davranış/Performans

İş Oryantasyonu	Nesnel Göstergeler	
Kişilik	Çalışma Saatleri	İşte Diğerleri Üzerine Etkisi
Kişisel Kontrol Ve Başa Çıkma	Boş Zaman	Evde Diğerleri Üzerine Etkisi
Cinsiyet	Aile Roller	
Yaş		
Yaşam Ve Kariyer Evresi		

Kaynak: Guest, 2002

Tabloda görüldüğü üzere dengeyi etkileyen örgütsel ve bireysel bazı faktörler vardır. Bu bireysel değişkenler aynı zamanda dengenin yapısını ve etkilerini/sonuçlarını belirlerler. Borah ve Bagla'ya (2016: 114) göre, iş-yaşam dengesi işin ve ailenin özelliklerine bağlı olarak kurulabilmektedir. Kıcır (2015), evden çalışmanın iş-yaşam dengesine olan etkisini çevirmenler üzerinden incelediği araştırmasında dengeyi etkileyen kişisel özelliklere, iş özelliklerine ve işin ve iş dışı yaşamın taleplerine yer vermiştir.

Tablo 3: İş-Yaşam Dengesinin Belirleyicileri

Duxbury ve Higgins 2003'ten aktaran, Ç. Apaydın (2011)	<ul style="list-style-type: none"> • İş talepleri (iş tipi, işin içindeki zaman, yolculuk beklentisi, eğitim içindeki zaman, iş stresi) • Demografik özellikleri (yaş, eğitim, sosyo- ekonomik düzey, konut, aile tipi, toplumsal cinsiyete göre iş tipi, istihdam sektörü, bağımlı bakım) • İş dışı talepler (sorumluluklar, ev işleri, çocuk bakımı, büyüklerin bakımı gönüllü çalışma)
B. Kıcır (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Kişisel değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk sahibi olma) • İşin özellikleri (iş özerkliği, çalışma saati esnekliği, çalışılan saatler, iş arkadaşları ve yöneticilerin sağladığı sosyal destek ve aile dostu çalışma politikaları) • İşin talepleri (iş yerinde bulunan, hızlı ve sıkı çalışma, yapılacak çok miktarda işin olması, fazla mesai, işin eve taşınması, kariyer destekleri, yoğun seyahatler) • İş dışı yaşamın talepleri (ev ile ilgili uğraşlar, ev temizliği ve çocuk bakımı, yaşlı bakımı, bireysel talepler(arkadaş buluşmaları, spor, gönüllü çalışma vb.)
T. Tatar (2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel etkenler (rol çatışması, kişilerarası çatışma, yönetime katılım, yönetim tarzı, aşırı iş yükü, fiziki mekân ve çevre şartları)

	<ul style="list-style-type: none"> • Kişisel etkenler (cinsiyet, kariyer planları, eğitim, medeni durum)
L. Lembrechts, V. Dekocker, P. Zanoni Ve V. Pulignano (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • İş- aile politikaları (çocuk bakım desteği, esnek çalışma, part-time çalışma) • İşin özellikleri(aşırı iş yükü, fazla mesai saatleri, gece vardiyası, haftasonu boyunca çalışma, görevlerde değişiklik, iş özerkliği, hiyerarşik pozisyonlar, düzenli vardiya, hiyerarşik pozisyonlar) • Örgütsel destek (doktor desteği, iş arkadaşı desteği)
E. Akın (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • İş yaşam dengesini etkileyen faktörler (cinsiyet, medeni durum, eğitim, sosyal destek, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, işin türü, çalışma saatleri ve kariyer planları, kişilerarası çatışma, insan kaynakları yönetimi, okul sosyal hizmeti) • İş yaşam dengesini etkileyen talepler(işin ve ailenin talepleri, bireysel talepler) • İşin talepleri: fazla mesai, uzun çalışma süreleri, yoğun iş seyahatleri, örgütün destek sunmaması, esnek olmayan çalışma saatleri, kişilerarası çatışmalar, kariyer değişiklikleri, iş yükü, işe gidiş ve gelişle harcanan zaman • Ailenin talepleri: • Bireysel talepler: kişisel gelişim, aile ve arkadaş buluşmaları, sosyal ve kültürel faaliyetler, sosyal sorumluluk projeleri)
K. Akter (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • İşe katılım • İş zamanı • İş stresi • İş memnuniyeti • Kariyer memnuniyeti • Kariyer beklentileri • Psikolojik iyi olma
D. Shrestha ve C. M. Joyce (2011)	<ul style="list-style-type: none"> • İş yükü değişkenleri (Zaman baskısı, değişkenler, Çalışılan saatlerin öngörülebilirliği, Toplam çalışma saati ayarlanarak, Çağrı üzerine veya saatlerce çalışmadan sonra, İstendiğinde zaman ayırmada zorluk) • Aile özellikleri (Eş ile ilgili ve çocuklarla ilgili) • Eşle ilgili: Birlikte yaşama, Eş / eşin çalışma durumu, Mevcut iş yerinde iş ortağı için istihdam olanakları, İş ortağının mevcut iş yerinde birçok arkadaşı veya aile üyesi var • Çocuklarla ilgili: Çocuk sahibi olmak, Bağımlı çocuk sayısı, En küçük bağımlı çocuğun yaşı, mevcut iş yerinde çocuklar için okul seçiminin algılanan yeterliliği • Bireysel özellikler (Demografik özellikler ve yaşam tarzı) • Demografik özellikler: Yaş ve cinsiyet, İkamet durumu, • İşin ana coğrafi konumu • Yaşam tarzı / sosyal koşullar: Mevcut iş yerinde hobiler ve boş zaman ilgi alanlarını takip etme kolaylığı, Geçen yıl tatil sayısı, Mevcut iş yerinde birçok arkadaş veya aile üyesi var, sosyal etkileşim fırsatları

P. Delecta (2011)	<ul style="list-style-type: none">• Bireysel• Aile• İş ve örgüt• Sosyal çevre
-------------------	--

Kaynak: Araştırmacı tarafından derlenmiştir.

1.3.4. İş-Yaşam Dengesi Politika ve Programları

İş yaşam programlarının ilk örnekleri 1930'larda ortaya çıkmıştır. Fakat hem devlet hem de örgüt politikalarına konu olması 1980 ve 1990'ları bulmuştur. Özellikle kadınların çalışma yaşamına girmesiyle beraber çocuk ve yaşlı bakımı sorunu ortaya çıkmış ve bakım talebi artmıştır. Demografik yapı ve aile yapısındaki bazı değişimler, geleneksel bakım sunumunu ortadan kaldırarak bakım açığına neden olmuştur (Ünlütürk Ulutaş, 2015: 725). Tüm bu gelişmeler özellikle kadın işgücünün iş-aile çatışmasını artırmıştır.

Dünya genelinde kadının işgücüne katılım oranları önemli ölçüde artmış olsa da işyerinde ve ailede emeğin örgütlenmesi orantılı olarak değişmemiştir (Aktaran; Borah ve Bagla, 2016: 113). Kadın, yeniden üretim faaliyetlerine ilişkin sorumluluklarını yerine getirmeye devam etmiştir. Bu durum iş ve aile yaşamın gerektirdiği sorumlulukların uyumlaştırılmasına engel olmuştur. Uzun çalışma saatleri, iş yükü, düşük ücretler ve istihdamın belirsizliği gibi işgücü piyasasının yapısal sorunları yaşanan rol çatışmasını tetiklemiştir (Ünlütürk-Ulutaş, 2014: 725).

Aile ve istihdam yapısındaki tüm bu değişimler nedeniyle iş-yaşam dengesi konusu politikaların merkezine alınmıştır (Kablay ve Elma, 2018: 78). Özellikle Kıta Avrupası ülkeleri için iş-yaşam dengesini sağlamak bir sorumluluğa dönüşmüştür. Konunun arka planında kadın çalışanların problemleri yer aldığı için, ilk politikalar da kadınlar için üretilmiştir. Geleneksel olarak iş-yaşam dengesi kadın istihdamının merceğiyle incelenmiştir.

1970'lerde birçok kadının istihdama katılması ile çoklu rolleri ortaya çıkmış ve iş-yaşam dengesi konusu tartışılmaya başlamıştır (Polat, 2019: 7). İş-yaşam dengesi politikaları,

1980’lerde kadın çalışanın kariyer ve aile sorumluluklarını nasıl entegre edeceğine odaklanmıştır. Özellikle 1990’lardan sonra konu iş ve aile yaşamının bütünleştirilmesine evrilmiştir (Kul-Parlak, 2016: 10). Ülkelerin uygulamış olduğu politika ve programlar ise sahip olunan refah modeline göre farklılaşmıştır (Kablay ve Elma, 2018).

Günümüze gelene kadar iş-yaşam dengesi konusunda söylem değişikliği yaşanmıştır. Fırsat eşitliği, kadın istihdamın güçlendirilmesi, pozitif ayrımcılık,” gibi ifadeler azalırken, “iş-yaşam dengesi, iş-yaşam uyumlaştırması, çalışan-dostu/aile-dostu politikalar ve esneklik” gibi yeni kavramlar ortaya çıkmıştır (Keskin ve Tosun, 2015: 3). Söylemdeki bu değişimden iş-yaşam politikalarının kapsamın genişlediği ve cinsiyet temelli yapısının değiştiği anlaşılmaktadır. Günümüzde iş-yaşam dengesi her çalışan için ve yaşamın tüm alanlarında denge anlamına gelmektedir. Bu nedenle de iş-aile dengesi/iş-aile uyumlaştırması kavramları yerini iş-yaşam dengesi/iş-yaşam uyumlaştırmasına bırakmıştır.

İş-yaşam dengesi konusunun gerek devlet gerekse örgütlerin merkezi ilgisi haline gelmesi sebepsiz değildir. İş-yaşam dengesinin kurulabilmesi farklı çıkar grupları için “kazan-kazan” durumunu ortaya çıkarır. İş ve yaşamın uyumlaştırılması ya da çoklu roller arasında dengenin sağlanması en başta sağlıklı bir toplumun temelini oluşturur (Aktaran; Kablay ve Elma, 2018: 80). Dengenin oluşması, çalışanların verimliliği, örgüte bağlılığı ve performansını artırır, rol çatışması ve iş stresini azaltır (Yavuz, 2018). Çalışanların iş ve kişisel yaşam memnuniyetine olumlu katkıları vardır. Çalışanın performansını artıracakı düşünülen iş-yaşam dengesi, işletmelerce şirket karlılığını artırıcı bir unsur olarak görülebilmektedir Bu nedenle iş-yaşam dengesi konusu, insan kaynakları yönetiminin merakını uyandırmaya başlamıştır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 542).

İş-yaşam dengesi politikaları genel olarak ebeveyn izni uygulamalar, bakım hizmetleri ve esnek çalışma düzenlemeleri olmak üzere üç ayrı başlık altında incelenmektedir. Fakat bu çalışma kapsamında yalnızca esnek çalışma düzenlemelerine yer verilecektir.

1.3.4.1. Esnek Çalışma Düzenlemeleri

Bu bölümün başında esnek çalışma ayrıntılı bir biçimde tartışıldığı için kavramsal olarak tekrar incelenmeyecektir. Fakat iş-yaşam dengesi ile olan ilişkisi literatür üzerinden değerlendirilecektir. İş-yaşam uyumlaştırması hedefine ulaşmak için önerilen politikalardan sonuncusu esnek çalışma düzenlemeleridir. Bu düzenlemeler, ebeveyn izinleri ve bakım hizmetlerine kıyasla daha geç yaygınlaşmıştır. Ama günümüzde birçok ülkede istihdam içerisinde esnek çalışma önemli bir yer tutar.

Esnek çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisi son yıllardaki birçok akademik çalışmaya konu olmuştur. Maxwell vd. (Aktaran; Apaydın, 2011: 56-57) göre evden ve uzaktan çalışma, geçici çalışma, iş paylaşımı, yarı zamanlı çalışma, çalışma zamanı ve mekânının değişkenliği, mobil teknolojilerle çalışma gibi esnek çalışma uygulamaları iş-yaşam dengesinin sağlanmasında kilit role sahiptir. Cowan ve Hoffman (Aktaran; Keskin ve diğerleri, 2015: 3) ise iş yaşam dengesi konusunda yapmış oldukları araştırma sonucunda, dengenin sağlanmasında en kritik unsurun esneklik olduğunu tespit etmişlerdir. Roy (2016), mobil iletişim teknolojilerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini incelediği çalışmada, özellikle kadınların bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak iş ve iş dışı yaşamdaki rollerini uyumlu hale getirdiğini görmüştür. Geyik-Küçük (2019) ise bilişim sektöründe evden ve ofisten çalışanların iş-yaşam dengelerini kıyaslayan bir çalışma yapmış ve sonucunda evden çalışmanın iş-yaşam dengesi sağlamada avantajlı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bir tarafta esnek çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koyan araştırmalar varken; diğer tarafta olumsuz etkilerini ve işin, ailenin ve bireyin özelliklerine bağlı olarak farklı sonuçlar çıktığını saptayan araştırmalar mevcuttur. McCloskey (2016)'e göre, mobil teknolojiler vasıtasıyla iş ve kişisel yaşam arasındaki fiziksel ve mekânsal sınırlar ortadan kalkmıştır. İş ve yaşamın sınırları geçirgenleşmiş ve belirsizleşmiştir. Sharma ve Nayak'a (2016) göre günümüzde artık bilgi iletişim

teknolojileri her zaman ve her yerde ofis işlerine ulaşılabilirdi için iş ve diğer yaşam alanları birbirine girmiştir. Bu durum çalışanların özel hayatına odaklanmaları zorlaştırır ve iş yükünü artırır. Aynı zamanda bireyin iş-yaşam çatışması yaşamasına sebebiyet verir. Brandth ve Kvande (2001) çalışma sürelerindeki esnekliğin iş akışının sürekli devam etmesine, çalışma saatinin uzamasına ve aile ile daha az zaman harcanmasına neden olduğunu belirtmektedir. Bu durum iş ve yaşam arasında denge sağlayabilmeyi zorlaştırmaktadır.

Bir esnek çalışma düzenlemesi olan enformasyon teknolojisi ile evden tele çalışmayı araştıran Özer-Turan (2019), evden tele çalışmanın zamansal ve mekânsal esneklik sunduğunu ifade etmiştir. Fakat bu esneklik bir yandan çalışanlara işyerine kıyasla rahat çalışma imkânı tanırken diğer yandan uzun ve belirsiz çalışma saatlerinde çalışmaya neden olmaktadır. Uzun ve belirsiz çalışma saatleri ise iş-yaşam dengesi üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Esnek çalışma düzenlemeleri, işin ofis dışına taşmasını imkân tanıyan bir özelliğe sahiptir. Hacısalihoğlu (2014: 17)'ye göre çalışma yaşamının mesai saatleri, çalışma mekânı ve çalışma biçimi gibi sınırların ötesine geçmesi belirsizliğe neden olmaktadır ve bu durum iş-yaşam sınırlarını bozucu sonuçlar doğurur. Eurofound (2019), tele çalışma ve BİT tabanlı mobil çalışmayı incelediği bir rapor hazırlamıştır. Bu raporda bahsi geçen esnek çalışma düzenlemesinin iş-yaşam dengesi üzerinde olumsuz etkiler doğurabileceği görülmüştür. Çalışma zamanı ve özel zaman arasındaki sınırların bulanıklaştırılması, evden çalışanlar için özel bir sorundur, çünkü ikisi arasında net bir ayırım yapmak zor olabilir. Aynı zamanda evden çalışma iş yoğunluğunu artırmaktadır (Eurofound, 2019).

1.4. İletişim, Dijital İletişim ve Çalışma Yaşamındaki Yeri

1.4.1. Dijitalleşme

Dijitalleşme, “herhangi bir işi, eşyayı veya servisi dijital hale getirmek veya dijital bir mecrada sunmak veya dijital imkânlarla farklı bir iş modeli yaratmaktır” (Aksu, 2018: 22). Çağımızda dijitalleşme kaçınılmaz ve oldukça önemli bir hale gelmiştir. Birçok sektör ve birçok faaliyet dijitalleşmiştir. Bir akıllı telefonun, iletişim kurma, müzik dinleme, fotoğraf çekme, sosyalleşme, bankacılık faaliyetleri, araştırma yapma gibi yerine getirdiklerine baktığımızda dijitalleşmeyi somut bir şekilde görebiliriz.

Dijitalleşmenin tarihi 17. yüzyıla Leibniz gibi matematikçi ve filozofların çalışmalarına kadar gider. Fakat dijital dünyanın ve bilişim sektörünün temellerinin atıldığı asıl dönem İkinci Dünya Savaşı ve sonrasıdır. Bu dönemde ortaya çıkan ve gelişen savaş teknolojileri, zamanla birçok alanda teknolojik gelişmenin meydana gelmesini sağlamıştır. 1947 yılında ilk transistör Bell Laboratuvarlarında tüm dünyaya tanıtılmıştır. Silikon Vadisine adını veren silisyum tabanlı yarı iletkenler ortaya çıkmış ve hızlı bir biçimde mikroçiplere dönüşmüştür. Kaliforniya’da Silikon Vadisinde ilk teknoloji şirketleri kurulmaya başlamış ve bundan sonra bilişim kapasitesi çok hızlı bir gelişim ivmesi kazanmıştır. İlk yıllardaki büyük ve ağır bilgisayarlardan, kişisel bilgisayarlara geçilmiştir. Microsoft, bilgisayarların işletim sistemini geliştirmiş, askeri ve akademik amaçlı bir proje olarak sunulan Arpanet, yıllar içinde internete dönüşmüştür (Aysu, 2018). Tüm bu gelişmeleri takiben cep telefonları geliştirilmiş ve tüm dünyaya mobil iletişim yayılmıştır. Doksanlı yıllardaki bu teknolojik gelişmelere paralel olarak 2000’lerde hem kamu hem de özel sektörde tüm yenilikler aktif olarak kullanılmıştır. Ayrıca bu yıllarda, erişilebilirlik, verimlilik ve rekabet çok artmış, e-ticaret siteleri, arama motorları, internet bankacılığı gelişmiştir. 2004 yılı önemli dönüm noktalarından birisidir, bu tarihten sonra Facebook, Wikipedia, Youtube, Instagram gibi birçok site hayatımıza girmiştir. 1950’lere kadar yaşanan tüm teknolojik gelişme ve enformasyondan daha fazlası son 70 yılda hayatımıza dâhil olmuştur. Oldukça hareketli bir yarım yüzyıldan sonra vardığımız noktada ise internet ve teknolojiye erişimin oldukça kolaylaştığı, mobil

cihazların yaşamın merkezine yerleştiği, siyasi, sosyal, ekonomik birçok alandaki faaliyetlerin değiştiği ve hareketliliğin arttığı bir dijital dünyanın ortasındayız.

1.4.2. İletişim ve Dijital İletişim

İletişim sözcüğü 14. yüzyıl 'da Fransızcada, 15. yüzyıl 'da İngilizcede ortaya çıkmıştır. Kavramın kökeni Latince Communicare'den gelmektedir ve katılmak düşüncesiyle bağdaştırılmaktadır (Yayla, 2017: 6). Bilgi ve haber olmak üzere iletişimin iki temel ögesi vardır. İngilizce'den dilimize gelen enformasyon kelimesi her iki ögeyi de kapsamaktadır. Buradan yola çıkarak, “bilgilerin ve haberlerin insanlar arasında karşılıklı, kesintisiz ve çok taraflı akışına” iletişim dememiz mümkündür. Sosyal bir varlık olmanın ortaya çıkardığı ihtiyaç nedeniyle insanlar çağlar boyunca farklı şekillerde iletişim kurmuşlardır. İletişim araçlarının yıllar içerisindeki gelişiminden yola çıkarak iletişim tarihi üç döneme ayrılmıştır. Bu sınıflandırma *kabile çağı*, *matbaa çağı* ve *elektronik çağ* şeklindedir (Yayla, 2017: 7). İletişimin en hızlı ve kesintisiz olduğu dönem ise günümüz elektronik çağıdır.

Kabile çağı ve matbaa çağında kullanılan iletişim araçları analog iletişim teknolojileri olarak kavramsallaştırılmıştır. Günümüz iletişim teknolojileri ise modern, yeni, mobil, dijital iletişim teknolojileri ya da bilgi iletişim teknolojisi ve enformasyon teknolojisi gibi birçok farklı şekilde adlandırılmaktadır. Bu teknolojilerin temel özelliği hızlı, kesintisiz ve çevrimiçi iletişim imkânı sunmasıdır. Bunları, Enformasyon İletişim Teknolojileri olarak kavramsallaştıran Başaran (2010: 259)'a göre, EİT “hem kullanıcılar arasındaki hem de kullanıcılar ile enformasyon arasındaki karşılıklı iletişimi, içerisinde bulunan mikroişlemcilerle sağlayan veya geliştiren iletişim araçlarıdır”. Bu çalışmada ise dijital iletişim teknolojileri kavramı kullanılacaktır.

Dijital iletişim teknolojilerinin odağında internet yer almaktadır. İnternet analog iletişim teknolojilerinden farklılaşarak, her düzeyde metin, ses, grafik, imaj ve video gibi birden

çok biçimi bir araya getirerek mekân ve zaman sınırlarını aşan bir iletişim süreci sunmaktadır (Demir, 2019: 39). Tüm bu gelişmeler birçok alanı etkilediği gibi çalışma yaşamını da etkilemiş ve çalışma yaşamındaki birçok pratik değişmiş ve dönüşmüştür (Vural, 2005).

1.4.3. Enformasyon/Bilgi Toplumu

Teknoloji alanında meydana gelen gelişmeler, toplumsal yapıda da birtakım değişikliklere neden olmuştur. Bu değişim teknoloji ve toplum arasındaki karşılıklı etkileşimin bir sonucudur. Dolayısıyla biri diğ erinin nedenidir demek yanlış olacaktır (Yeşilorman ve Koç, 2014: 117). Bu etkileşim neticesinde Tarım Devrimi, Sanayi Devrimi ve Bilişim Devrimi gibi önemli dönüm noktaları yaşanmıştır. Bilişim Devrimine paralel olarak bilgi ve iletişim teknolojilerinde artan gelişmeler içerisinde olduğumuz enformasyon/bilgi toplumunun zeminini hazırlamıştır.

Enformasyon toplumu, “toplumsal gelişme çizgisinin nihai aşamasında yer alan ve bilginin toplumun her alanında hâkim değer olduğu yeni bir toplum tipidir” (Yeşilorman ve Koç (2014: 118). Yazarlara göre, bilgi toplumu çok boyutlu bir toplumsal olgudur ve bilginin toplumun çeşitli boyutlarında kullanılmasının yol açtığı değişimi anlatmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri ise bilgiyi toplumda egemen kılmaya yardımcı temel unsurdur. Fakat bilgi toplumu için teknolojinin bir amaç değil araç olduğu vurgulanmalıdır. Bilgi toplumundan, bazı çalışmalarda post endüstriyel ya da sanayi toplumu olarak da bahsedilmektedir (Kurtulmuş, 2012; Yankın, 2019).

Bozkurt (1996: 34)’ e göre bilgi toplumunu karakterize eden temel özellikler, ekonomik yapıdaki dönüşüm, yükselen sınıfların değişmesi, bilginin toplumdaki rolünün artması ve enformasyon teknolojisindeki gelişimdir.

Bilgi toplumu kuramcılarına göre artık maddi ürünlerin üretimine dayalı sanayi toplumundan, bilginin merkezde olduğu toplum düzenine geçilmiştir. Marshall

McLuhan, Daniel Bell, Yoneji Masuda ve Alvin Toffler gibi düşünürler, bilgi toplumu üzerine fikirlerini paylaşmışlardır (Aktaş, 2007). Bilgi toplumunu açıklamak için “küresel köy” kavramını kullanan McLuhan, *Understanding Media: The Extensions of Man* adlı çalışmasında toplumsal değişim evreleri arasındaki geçişleri, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelere dayandırmıştır. Onun kurguladığı toplumda, enformasyon hizmetlerindeki artış, bilgi sektörünü hâkim hale getirecek ve bu toplumun siyasal sistemin katılımcı demokrasi olacaktır (Aktaş, 2007: 182).

Bilgi toplumunu açıklamak için sanayi sonrası toplum modelini ortaya atan Bell ise toplumda bilgiye başat bir rol biçmiştir. Ona göre sanayi sonrası toplumda üç alanda önemli değişimler yaşanacaktır. Mal ve eşya üreten ekonomiden hizmet üreten ekonomiye geçilecek; el işçiliği kendini profesyonel mesleklere ve bilgi işçiliğine bırakacak ve son olarak daha az bilgiye ihtiyaç duyulan bir düzenden daha fazla bilgi gerektiren bir düzene geçilecektir (Bell, 1976).

1.4.4. Teknolojik Determinizm

Beşeri ve sosyal bilimlerde aktörler olguları açıklarken, görüşleri sıklıkla teknolojik determinizm içerir. Bu nedenle göz ardı edilmesi mümkün değildir. Wyatt (2003), teknolojik determinizmi görmezden gelmeyi, “gürleyen bir fil sürüsünü görmezden gelmeye” benzetir. Teknolojik determinizm, birçok aktör tarafından gerçekleştirilen eylemlerde ve ortaya konan gerekçelerde varlığını sürdürmektedir. Deterministler, teknik ve sosyal olan arasında çok yönlü bir ilişki olduğunu savunur ve bunu teorik ve soyut açıklamalarla desteklerler. (Wyatt, 2003: 167).

Teknolojik determinizm, teknolojik ilerlemenin sosyal ilerlemelere paralel olduğu gerçeğinden yola çıkmaktadır. Genel olarak, teknolojik determinizm iki inançtan biri ile temsil edilmektedir (Leonirdi vd., 2004). Birincisi, teknolojik gelişmenin teknolojinin kendisine özgü bir yörünge izlediği inancıdır. Buna göre, teknoloji, ilerleyen bir çizgide

eskisinin yerini alan daha yeni araçlarla ilerlemektedir. Teknolojik ilerlemeyi reddetmek, bu bağlamda önyargılı davranarak sosyal alana müdahale etmek ve dünyanın doğal düzenine karşı çıkmaktır. İkincisi ise teknolojilerin sosyal dünya üzerinde öngörülebilir ve kaçınılmaz bir biçimde hareket ettiği düşüncesidir.

Teknolojik determinizmin özü, sosyal ilerlemenin, "kaçınılmaz" bir yol izleyen teknolojik gelişme tarafından yönlendirildiği inancına dayanmaktadır. Bu inancın eleştirilmesi ve karşı kanıtlar öne sürülmesine rağmen, birçoğuna göre teknolojik determinizm hala güçlü ve ikna edicidir. ABD tarihi boyunca ilerleme kavramı bir teknolojik gelişme doktrinine dayanmıştır: “ne kadar çok inşa edersek, yaratırsak ve otomatikleştirirsek, o kadar ilerici oluruz inancına sığınılmıştır” (Chandler, 2013:1)

Teknolojik deterministler geçmişte, günümüzde ve hatta gelecekte iletişim teknolojilerini, toplumun temeli olarak görürler. Yazılı basılı, televizyon veya bilgisayar gibi teknolojilerin toplumu değiştirdiğini ifade ederler. Teknolojik determinizm, “yel değirmeni size feodal efendinin olduğu toplumu verir, buhar değirmeni, endüstriyel kapitalist toplumu” cümleleri nedeniyle Karl Marx; teknolojik determinizm, “mikroelektronik devrim” olarak adlandırdıkları şeyle ilgili olarak fütürist yorumcularla ilişkilendirilmektedir (Chandler, 2013: 1).

Durdağ’a göre (2014: 27), teknolojik determinizm epistemolojik ve ontolojik düzeyde toplumsal gerçekliği kavramada ve onu açıklamada yöntembilimsel olarak problemlili bir konumdan hareket etmektedir. Örneğin günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinde ortaya çıkan gelişmelerle eşgüdümlü olarak “ağ toplumu”, “enformasyon toplumu”, “küresel köy” gibi yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımlar, teknolojiyi merkezde konumlandırarak ve bağımsız bir değişken olarak kabul ederek; teknolojik ve toplumsal değişimi ilişkilendirirler. Aslında böyle davrandıklarında topluma dışarıdan müdahale etmiş, toplumu dönüştürmüş ve değiştirmiş olurlar.

Toplumsal deęiřimi kavramada hem sadece teknolojik geliřmelerden yola çıkmak hem de teknolojik determinizme dūřmemek amacıyla teknolojiyi tūmūyle gōz ardı etmek toplumsal geliřmelere bütüncül bir perspektiften bakmaya engel olur. Bir bařka deyiřle, toplumu ve toplumsal deęiřimi açıklamada bir tarafın yok sayılması “determinizm” amazıyla sonuçlanırken; teknolojinin dıřarda bırakılması da doęru deęildir. Toplumsal deęiřimi anlamak için tūm deęiřkenleri gōz önünde bulundurarak daha bütüncül bir perspektiften bakmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

1.4.5. Dijital İletişim Teknolojilerinin alışma Yaşamındaki Yeri

Bilgi, iletişim ve bilgisayar teknolojilerinde yıllar içerisinde çok önemli gelişmeler yaşanmıştır. Elbette yaşanan bu gelişmelerin çalışma yaşamı üzerinde olumlu ve olumsuz birçok etkisi olmuştur. Yeni işler hayatımıza girmiş, bazıları ortadan kalkmış, işin yapılış ve bilgiye erişme biçimi değişmiş, işin ve işgücünün hareketliliği ile küresel çapta rekabet artmıştır. Teknolojik değişimin *bilgisayarlaşma, hızlı haberleşme ve robotlaşma* olmak üzere 3 temel boyutu vardır (Güvenli, 2006, 37).

20. yūzyılın sonlarında başlayan ve 2000’lerde hızlanan sayısallaştırma ve dijitalleştirme süreci, kurumsal yapılarda ve iř yapma biçimlerinde köklü değişiklikler ortaya çıkarmıştır (Yankın, 2019: 14). Dijital teknolojilerin hayatımıza dâhil ettiği birçok araç ve uygulama çalışma hayatının hemen her alanında kullanılmış ve önemli değişimlere neden olmuştur. Dijital iletişim teknolojileri, küreselleşme sürecini, esnek ve yeni istihdam formlarının oluşmasını kolaylaştırmıştır. Bunun yanı sıra örgüt yapısında, hizmet ulaştırmada, işgünün yapısı ve niteliklerinde, üretimde değişimler ortaya çıkarmıştır (Aksoy, 2012: 402).

Son yirmi yılda, iletişim teknolojisindeki gelişmeler çalışma hayatındaki değişimin temel itici güçleri arasında yer almaktadır. Bu gelişmeler, iş görevlerinin ne zaman ve nerede yapılabileceği konusunda daha fazla esneklik sağlayarak yeni çalışma organizasyonu

yöntemlerinin yükselmesine katkıda bulunmuştur (Eurofound, 2020). Eurofound, ILO gibi bazı kuruluşlar tarafından tartışılan ve üzerinde kapsamlı araştırmalar yapılan bu yeni istihdam formlarının en belirgin özelliği ise sunmuş olduğu esnekliktir (Eurofound, 2017). Bu çalışma kapsamında özellikle iletişim teknolojilerinin zaman ve mekân konusunda sağladığı esneklik, işin yapılış biçiminde neden olduğu değişiklikler, iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerine bakılacaktır.

1.4.5.1. Dijital İletişim Teknolojileri ve Dijital İletişimin Çalışma Yaşamına Etkisi

Yaşadığımız çağda akıllı telefonsuz bir hayatı çoğu insanın hayal etmesi oldukça güçtür. Birçok insan gerek boş zaman etkinliklerinde gerek çalışma yaşamındaki birçok faaliyette akıllı telefonlar dâhil çeşitli teknolojik cihazları kullanmaktadır (Gerkes, 2020).

- Akıllı telefonlar ve diğer dijital iletişim teknolojileri işyerindeki iletişimi nasıl etkiler?
- Çalışanlar iletişim teknolojilerinin etkilerini kendi iş hayatlarında nasıl deneyimliyorlar?
- Dijital ve çevrimiçi iletişimin çalışanlara sunmuş olduğu avantaj ve dezavantajlar ne?

Çalışmanın bu bölümünde bu sorulara cevap aranmaya çalışılacaktır.

Karakaş ve Çiftçi'ye göre (2019: 9) dijitalleşmeyi bu denli yaygınlaştıran unsur küreselleşme olmuştur. Bugün artık hem gündelik hayatın hem de çalışma hayatının dijitalleştiği, dijital araçların kuşattığı bir dünyada yaşanmaktadır. Castells'in ağ toplumu olarak tanımladığı günümüz toplumunda geleneksel iletişim de dönüşmüştür. İnsanoğlu, enformasyon ve iletişim teknolojileri ile zaman ve mekân sınırlarının ötesinde 7/24 çevrimiçi bağlantı ve iletişim kurabilmektedir. Görülüyor ki küresel çapta toplumdaki iletişim kültürü değişmiştir.

Yaşadığımız çağda iletişimin mekân ve zaman sınırlarını aşmasıyla beraber iletişim yoğunluğu da artmıştır. Yirminci yüzyılın sonu itibarıyla iletişimin dijitalleşmesi ve son zamanlarda mobil iletişim teknolojilerindeki gelişme bireyin hareketliliğini artırmıştır.

Bu durum toplumlar ve kültürler arasındaki etkileşimin/iletişimin yoğunlaşması ile sonuçlanmıştır (Çaycı ve Karagülle, 2016: 572). İletişim dijitalleşmesi özellikle de internet teknolojisindeki gelişme, daha önce örneği görülmemiş bir küresel enformasyon hareketliliğinin yaşanmasını mümkün hale getirmiştir. Dijital cihazlar hızla gelişmiş; internet bağlantısı hızlanmış; cep telefonlarının kapasitesi artmıştır. Yaşamın birçok alanında kullanılan bilgi, dijitalleşmiş ve nihai olarak enformasyon üretimi önceki dönemler ile karşılaştırılamayacak biçimde artmıştır (Çaycı ve Karagülle, 2016: 573). İletişimdeki dönüşüm enformasyon hareketliliği ve birikimini artırırken aynı zamanda bilgiyi üretme, paylaşma, bilgiye ulaşma ve depolama yollarını da değiştirmiş ve dijitalleşmiştir.

İletişim geldiği son aşamada zaman ve mekâna yüklediğimiz geleneksel anlam değişmiş, iletişim küreselleşmiştir. Harvey (2012), iletişim küreselleşmesini “zaman ve mekân sıkışması” olarak ifade etmektedir. Mekânın, zaman tarafından yok edilmesi iletişimin mekâna bağımlılığını ortadan kaldırmakta ve her an gerçekleşmesini sağlamaktadır.

McLuhan (1994)’e göre iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, iletişimin yeniden şekillenmesi ile sonuçlanmaktadır. Başka bir ifadeyle araç değiştiğinde toplumdaki iletişim biçimi de değişmektedir. Yazar bu düşüncesini klasikleşmiş “araç mesajdır” ifadesiyle açıklamıştır. Düşünüğe göre teknoloji başlangıçta bireyler tarafından biçimlendirilmekte fakat daha sonra teknoloji, bireyi biçimlendirmeye başlamaktadır (McLuhan, 1994). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin ortaya çıkmasıyla eş zamanlı olarak enformasyon ve iletişim akısı tek yönlü olmaktan çift yönlülüğe evrilmiştir. Dijital iletişim ortamında yoğun bir enformasyon ve haber akışı vardır, insanlar sürekli iletişim içerisindeyler.

İletişimde yaşanan daha önce emsali görülmemiş bu değişim, gündelik hayatı derinden etkilemiştir. Dijital iletişim araçları ve mümkün kıldığı sürekli bağlantı gündelik hayatın birçok alanı gibi çalışma hayatına da önemli yenilikler getirmiştir. Adıgüzel ve

arkadaşları (2014: 177), “tümleşik iletişim” kavramını kullanmışlardır. “Ses, görüntü, konferans, durum bilgisi, anlık mesaj, sesli mesaj, faks, e-posta ve mobil haberleşmenin bir araya gelmesi ve iş süreçleriyle bütünleşmesi” bu kavramı ortaya çıkarmıştır (Adıgüzel vd., 2014). Küreselleşme ve teknolojiadaki gelişmeler, dijitalleşme öncesi ofis ve mesai içerisinde gerçekleşen yüz yüze iletişimi geride bırakmıştır.

Mesai saatleri dışında işle ilgili bir mesaj almak, günümüzde sıklıkla meydana gelen bir olgudur. 2019’da, Hollandalı iki haber yayıncısı, çalışanlar arasında çalışma saatleri dışında çevrimiçi erişilebilirliği araştıran bir anketten yola çıkarak, Hollanda’da çalışanların yarısına yakınının mesai saatleri dışında da çevrimiçi medya araçları ile erişilebilir olduğunu ifade etmişlerdir (Gerkes, 2020: 5). Mesai bitiminden sonra çalışanların iletişim halinde olması ve işle ilgili birtakım faaliyetleri yerine getirmeye devam etmesi çalışanları olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İşle olan teknolojik bağlılığın çalışanların iyileşme sürecinde (çalışma dışı zamanlarda meydana gelen dinlenme ve iyileşme) olumsuz etkisi ortaya çıkabilir. İyileşme süreci, çalışanın sonraki iş gününe hazır olmasını sağlamaktadır. Kişinin boş zaman olarak ifade edilen zaman dilimine işle ilgili faaliyetlerin taşması, iyileşme sürecini engellemektedir.

Teknoloji sadece çalışanların mesai saatleri dışında işle bağlantı kurmasını sağlamaz, aynı zamanda çalışma saatlerinin tanımını da etkilemektedir. Başka bir ifadeyle işin ne zaman başlayıp ne zaman biteceği belirsiz olduğundan, mesai kavramı belirsizleşmektedir. Birçok mobil iletişim aracı, kişisel dijital asistan (*personal digital assistant*) ve elektronik düzenleyici gibi kişisel iletişim teknolojilerinin kullanımı, hem sosyal hem de ticari amaçlar için günlük yaşamla bütünleşmiş hale gelmiştir. Kablosuz teknolojilerin gelişimi ve yaygınlaşması, kullanıcıların erişilebilirliğini artırmıştır (Peter ve Allouch, 2005).

Günümüz iş dünyasında, çalışanların parmak uçlarında bir bilgi dünyası vardır. Bu teknolojik gelişmişlik sayesinde çalışanlar dünya çapında meslektaşları ile işbirliği

yapabilirler veya bilgi paylaşım platformları aracılığıyla çok konumlu, coğrafi olarak dağınık ofislerde oluşan problemleri çözebilirler (Colbert, Yee ve George, 2016). Sayılan avantajlarının yanı sıra teknolojinin artan kullanımı aynı zamanda bazı zorlukları da beraberinde getirmiştir. Yakın dönemde yapılan birçok araştırma, e-posta, akıllı telefon ve diğer bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu zorluklara odaklanmıştır. Örneğin e-posta kullanımının çalışan üzerindeki etkilerine odaklanan araştırmalarda, e-posta kullanımına daha fazla zaman harcayan çalışanların işyerinde daha yüksek düzeyde aşırı yük algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda e-posta yoluyla gelen sürekli kesintilerin, problem çözme veya yaratıcı fikir üretme görevlerine odaklamakta dikkat eksikliğine neden olduğu ve teknolojik olarak sürekli bağlantılı bir çalışma ortamında akışa ulaşmanın zor olduğu tespit edilmiştir (Colbert vd., 2016). İletişim alanındaki bu dönüşüm yani yüz yüze iletişimden çevrimiçi iletişime geçiş, çalışma yaşamındaki önemli dönüm noktalarından biri olmuştur. İletişim dijitalleşmeye içkin hale gelmiştir. Yukarıda ifade edildiği üzere iletişim teknolojilerinin çalışma yaşamına getirmiş olduğu zorluk ve kolaylıklara literatür değerlendirmesi kısmında daha detaylı olarak yer verilecektir.

Günümüzün bilgi çalışması, dijital iletişim ve sürekli bağlantı ile karakterize edilmektedir. Dijital iletişim, esneklik ve özerklik sağlayabilir ancak aynı zamanda iş taleplerinde bir artışa ve iş ile iş dışı yaşam arasında belirsiz sınırlara yol açabilmektedir. Örneğin, iş gününün büyük bir kısmı, işin bölünmesine neden olan asenkron iletişimde harcanabilmektedir. Araştırmalar, asenkron iletişimde dahi, genellikle hemen cevap vermeye yönelik bir baskı olduğunu göstermektedir; bu baskı senkron iletişimde çok daha yoğun bir biçimde hissedilmektedir (Bordi, Okkonen ve Tammi, 2018).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışma yaşamının merkezine konumlanması ve sunmuş olduğu çevrimiçi iletişim imkânı, çalışanları “24 saat açık” (*always on*) hale getirmiştir. Cooper (2017), bilgi iletişim teknolojilerinin karanlık taraflarına değinir ve sürekli açık

ve bağlantıda olmanın çalışanlarda “teknostresin” oluşmasına neden olduğunu ifade eder. Teknostres, sürekli iletişim halinin, çalışanların aşırı teknoloji yükü altında ezilmelerine ve iletişim taleplerinin başa çıkma yeteneklerini aşan bir boyuta gelmesine neden olduğu durumdur (Lee, Lee ve Suh, 2016). Bu tür duygular - teknolojinin aşırı yüklenmesi ve buna bağlı iş yükü - artan tükenmişlik, uyku bozuklukları ve stres riskleriyle ilişkilidir. İletişim teknolojileri, işle ilgili kritik bilgilerin hızlı aktarımına izin verse de çok önemli olmayan, hatta bazen alakasız mesajların toplu olarak iletilmesine de izin vermektedir. BİT kullanmak, genellikle çalışanları normalde yapmayacakları işleri yapmaya zorlayan, zaman alıcı bir etkinliktir. Araştırmalar, BİT ile uğraşmak zorunda kalan insanların çalışma günlerinin önemli ölçüde uzadığı göstermektedir (Cooper, 2017).

1.4.5.2. Dijital Çağda İşyeri ve Zaman

Kırsal toplumdan sanayi temelli ulusal piyasalara ve oradan da hizmetlere dayalı küresel piyasa sistemine geçilmesi zaman konusunda bazı değişikliklere neden olmuştur. Vücut ritmimiz, gün ışığı ve karanlıkla uyumlu olarak çalışmaktadır. Bu düzende vücudumuzun karanlıkta uyuyup dinlenmesi ve bu yolla rahatlaması gerekmektedir. Fakat küresel piyasaların bu şekilde bir biyolojik saati olmadığı için bu durumdan hoşnut değildir (Standing, 2014: 196). Sanayi toplumlarında çalışma saatinin ve işyerinin standartlaşması için uzun zaman ve emek harcanmıştır. Ve yıllar içerisinde işyeri ve evin ayrıştığı bir düzen benimsenmiştir. Hizmet sektörünün piyasada hâkim hale gelmesiyle beraber sanayi çağının işyeri ve zaman anlayışının geçerliliği bazı sektörlerde azalmaya başlamıştır.

Yaşadığımız çağda ev aktivitesi olarak kabul edilen bazı işler ofiste yapılabilirken; ofis işleri de eve taşınmaktadır. Çalışanlar işyerinde duş alıp, müzik dinleyebilmekte, diğer taraftan ofis işlerini kafede, evde ya da yolculuk esnasında yerine getirebilmektedir. Bu bağlamda mahremiyet anlayışı yeniden şekillenirken ev ve iş arasındaki sınır da bulanıklaşmaktadır (Standing, 2014: 200-201). Böyle bir düzende ev neresi işyeri neresi

ya da hangisi çalışma zamanı, hangisi boş zaman sorularına cevap verebilmenin güçleştiği düşünülmektedir.

Sınırları ve tanımını belirsizleşen bir güvencesizlik alanına dönüşen işyeri, tek bir mekânın ötesine geçmiştir. Yukarıda da ifade edildiği gibi yaşanan belirsizlik hali içerisinde çalışanlar artan iş talepleri ve iş yoğunlaşması ile karşı karşıyadır. Standing, *Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf* (2014: 217) isimli çalışmasında mevcut durumu tasvir etmek için bir metafor kullanır ve buna “boş zaman fakirliği” der. Ve ardından “bira ve cin içmek nasıl sanayi işçisinin afyonuysa sürekli etkileşim halinde olmak prekaryanın afyonudur” şeklinde bir karşılaştırma yaparak boş zamanı giderek azalan insanların hayata tutunma yöntemini açıklar.

Kısaca, iletişim teknolojilerinin merkezi bir öneme sahip olduğu bu değişen çalışma düzeninin temel özellikleri literatür çerçevesinde şu şekilde özetlenebilir:

- İşyerinin dönüşümü ve birden fazla işyeri
- Çalışma zamanının belirsizleşmesi
- İşin yoğunlaşması
- Değişim değeri olmayan işlerin artması
- Yeniden üretim faaliyetleri için harcanan emeğin artması
- Bağlantıda olma halinin artması
- Boş zamanın daralması

1.5. COVID-19 Pandemisinde Uzaktan/Tele Çalışma Deneyimi

COVID 19 sağlık krizi, salgını kontrol altına almak için hükümetleri, temel mal ve hizmet sağlayanlar dışında tüm işyerlerini kapatma gibi daha önce eşi benzeri görülmemiş bir adım atmaya zorlamıştır. Bu gelişme, birçok örgütün zorunlu olarak esnek çalışmaya geçmesine neden olmuş ve bu çalışma biçimini hızlandırmıştır. Bu kapsamda dünyanın birçok yerinde çalışanlar ev merkezli, tam zamanlı ve zorunlu tele çalışmaya

başlamışlardır. Tele çalışma ilk kez pandemi ile uygulanan bir çalışma biçimi olmamasına rağmen bu süreçte tele çalışmanın potansiyeli ortaya çıkmıştır. Ekonomik gelişmişlik düzeyinin yüksek, virüsün yaygın olduğu ve daha önce tele çalışma yürütüldüğü ülkelerde, pandemi sırasında da tele çalışma daha yoğun uygulanmıştır.

Tele çalışma, işveren ve çalışanlar arasında gönüllü anlaşma ile uygulanmaktadır. Bunun yanı sıra işin nereden yapılacağı, çalışma saatleri ve çalışma programı, kullanılacak iletişim araçları ve yerine getirilecek iş de karşılıklı anlaşma ve rıza ile belirlenmektedir (ILO, 2020). Bir başka şekilde ifade etmek gerekirse tele çalışmaya başlama, çalışılacak mekân ve çalışma saatleri konusunda işveren tek başına karar veremez ve çalışanı zorlayamaz. Fakat pandemi döneminde, tele çalışmanın salgın öncesi dönemden farklı biçimde uygulandığı görülmektedir. Temel farklılık tele çalışmanın zorunlu, tam zamanlı ve sadece ev merkezli şekilde uygulanmasıdır. ILO'nun yaptığı açıklamaya göre, “tele çalışma normalde haftada bir veya iki gün gibi, genellikle sınırlı dönemler için kullanılan bir çalışma biçimidir” . Ancak tele çalışmaya uygun birçok çalışan virüsün bulaşma riskini azaltmak amacıyla tam zamanlı ev eksenli tele çalışmaya geçmiştir (Görmüş, 2020).

Çalışanın eğitim düzeyi ve bulunduğu sektör tele çalışmanın temel belirleyicileri olmuştur. Tele çalışma, en yaygın BİT, profesyonel hizmetler, finans ve sigorta, eğitim, bilimsel, teknik ve mesleki faaliyetler ve kamu yönetimi gibi hizmet sektöründeki çalışanlara uygulanmıştır (Görmüş, 2020: 488). Eurofound'un (2020) *Yaşam, Çalışma ve COVID-19* araştırması, pandemi döneminde uygulanan uzaktan çalışmanın şehirli, beyaz yakalı, iyi eğitilmiş, hizmet sektörü çalışanları arasında en yoğun görüldüğünü saptamıştır.

Uzaktan çalışanların pandemi sırasında karşılaştığı en önemli zorluklardan biri, iş ve özel yaşam arasındaki sınırın belirsizleşmesi nedeniyle yaşadıkları iş-yaşam dengesizliğidir. Ücretli iş ile özel yaşam arasındaki sınırın belirsizleşmesi, normalde de uzaktan çalışmada yaşanan bir sorundur ancak benzersiz salgın koşulları sebebiyle daha problemlidir. COVID-19 krizi, ücretli iş ve özel yaşamın birbirinden tamamen ayrı iki alan

olduğu dűşüncesini bozmuş ve çalışanların iřle ilgili sorumluluklarını yerine getirmek için her zaman müsait olabileceği ya da olması gerektiğine ilişkin ideal çalışan efsanesini doğurmuştur (ILO, 2020: 17).

Bu dönemde iřin ofis dışına çıkması ve iřle sürekli bağlantı kurma gerekliliği birtakım zorlukları da beraberinde getirmiştir. Çalışma hayatına ilişkin görev ve sorumlulukların uzaktan yerine getiriliyor olması iřin, geleneksel mesai saatlerinin dışına taşmasına neden olmuştur. Diđer bir ifadeyle, iřin özel hayata ve aile zamanına yayıldığı durumlar ortaya çıkmıştır. Diđer yandan virűs nedeniyle okulların ve bakım merkezlerinin kapanması çalışanlar ebeveynler için iř-yaşam dengesi kurmayı güçleştirmiştir. Özellikle küçük çocuk sahibi çalışanlar iř ve bakım faaliyetlerini dengelemekte en çok zorlanan grup olmuştur. Bu nedenle, iřin özel hayata yayılmasına ek olarak aileye ilişkin sorumlulukların çalışma saatlerine taştığı durumlar da ortaya çıkmıştır.

Salgının kapanma evresinde, okullar, çocuk bakım tesisleri, işletmeler ve işyerlerinin kapatılmasıyla beraber birçok çalışan, yaşlı ve çocuklarına bakım hizmeti sunarken aynı zamanda çalışmayı deneyimlemiştir. Bu koşullar altında roller, sorumluluklar ve beklentiler arasında çatışma yaşanması beklenen ve normal bir durumdur (Chung, Chan, Lanier ve Wong, 2020: 3). Kapanma sırasında, iş ve yaşam arasındaki dengesinin önemli bileşenlerinden biri eş ve işveren desteği olmuştur. Bu bağlamda Chung ve arkadaşları (2020), yapmış oldukları çalışmada pandemi döneminde eş ve işverenlerinden yeterli desteği alan tele çalışanların iş-yaşam dengesi sağlayabildikleri sonucuna ulaşmışlardır. Fakat eş ve işveren desteğinden mahrum çalışanlar iş-yaşam atışması yaşamışlardır.

Rachel ve Rimo (2020), COVID-19 pandemisinin iş-yaşam dengesine yönelik etkilerine odaklandıkları araştırmalarında, bu süreçteki evden çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerinde olumlu etkilerinden ziyade olumsuz etkilerinin olduğunu sonucuna varmışlardır. Bakmakla yükümlü olunan kişilere harcanan zamanın yetersizliği ve evden çalışma nedeniyle ofis ile kişisel alanın sınırlarının belirsizliği nedeniyle ortaya çıkan uzun

çalışma saatleri iş-yaşam dengesini zorlaştıran sebeplerin başındadır (Rachel ve Rimo, 2020: 150).

Daha fazla esneklik, üretkenlik, verimlilik ve daha iyi iş-yaşam dengesi için avantaj kabul edilen tele çalışma, bazı dezavantajları da beraberinde getirmektedir. Daha uzun çalışma saatlerine, iş ve ev hayatının birbirine girmesine neden olması ve iş yoğunluğunu artırması bahsedilen dezavantajlar arasındadır (Eurofound, 2020a). Kapanma evresinde bakım ve ev sorumluluklarının artması, tele çalışmanın zorunlu ve tam zamanlı olması ve uyum süreci sebebiyle tele çalışma zorlu bir deneyime dönüşmüştür (Palumbo, 2020). Bu nedenle çalışanlar genellikle tele çalışma ara sıra yani kısmi olduğunda daha iyi çalışma koşullarını ve sonuçlarını deneyimlediklerini düşünmektedirler. Salgın döneminde yapılan da çalışmalar da benzer sonuçlara ulaşmıştır (Eurofound, 2020b; ILO, 2020; Rubin, Nikolaeva, Nollo-Deakin ve Brömmelstroet, 2020; Palumbo, 2020).

Özellikle de salgının kapanma evresinde, ev tabanlı tele çalışma iş sürekliliğini sağlamada kilit rol oynamıştır. Ancak bununla beraber evden çalışan sayısında artışa yol açarak iş-yaşam çatışmasını yönetmede zorluklara ve fazla mesai durumunda artışa yol açmıştır. Uzaktan çalışmaya yönelik araştırmalar, “işyerine gidiş-gelişte harcanan sürenin yerini iş faaliyetlerinin doldurması, çalışma düzenindeki değişiklikler ve ücretli iş ile özel yaşam arasındaki sınırın belirsizleşmesi sebebiyle evden çalışanların, işverenin mekânında çalıştıklarından daha uzun saatler boyunca çalışmakta olduğunu ortaya koymaktadır”. “Bu nedenle tele çalışma, genel olarak daha uzun çalışma saatlerine, akşamları ve hafta sonları daha fazla çalışmaya yol açabilmektedir” (Eurofound ve ILO, 2017; Messenger, 2017; Eurofound, 2020a; ILO 2020; Rubin vd., 2020).

Pandemi döneminde iş-yaşam dengesini bozan unsurlardan biri de teknolojiye bağlı stres olmuştur. Bayazıt ve Özalp-Türetgen (2020), yapmış oldukları araştırmada, katılımcıların çoğunun teknolojiye bağlı stres hissettikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Eurofound (2020b), pandemi sırasında bir grup tele çalışana Nisan ve Temmuz aylarında yani 2 tur anket uygulayarak iş-yaşam dengelerini ölmüştür. Anket sonuçlarına göre hem Nisan hem de Temmuz ayında en fazla iş-yaşam dengesizliği yaşayan grup 12 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar olmuştur. 12 yaşından küçük çocuğu olan çalışanlar işe konsantre olma ve iş ve aileye ayrılan zaman süresinde zorluk yaşamışlardır. Ülkeden ülkeye değişmekle birlikte iş-yaşam dengesizliği konusunda cinsiyetler arasındaki eşitsizliklere vurgu yapmak gerekmektedir. Salgın sırasında kadın çalışanlar, çocuk ve yaşlı bakımına, yemek ve temizlik gibi ev işlerine kadınlardan daha fazla zaman harcamışlardır. Bu durum daha fazla yorulmalarına ve daha fazla iş-yaşam çatışması hissetmelerine neden olmuştur. Tablo 3'te iş-yaşam dengesini bozan unsurlara detaylı olarak yer verilmiştir.

Tablo 4: Pandemi Sırasında Tele Çalışanların İş-Yaşam Dengesini Bozan Unsurlar ve İş-Yaşam Dengesizliği Yaşayan Gruplar

İş-Yaşam Dengesizliğine Neden Olan Faktörler	Daha Fazla İş-Yaşam Dengesizliği Yaşayan Gruplar
Yemek, temizlik, çocuk ve yaşlı bakımı gibi yeniden üretim faaliyetlerine ayrılan zamanda artış	Küçük çocuğu olan çalışanlar
Pandemiden kaynaklanan endişe ve stres	Çocuk sahibi kadın çalışanlar
Eş ve işveren desteğinin yetersiz olması ya da olmaması	Çocuk sahibi tek ebeveynli çalışanlar
Ev ortamının tele çalışmaya uygun olmaması	
İşverenler tarafından çalışanların her zaman çalışmaya hazır olması gerektiği beklentisi	
Ev ve ofis ortamının geçirgenliği nedeniyle geleneksel mesai kavramının ortadan kalkması	
Çalışma saatlerinin uzaması ve artan yorgunluk	
Çalışmanın kişisel zamana, kişisel zamanın çalışmaya yayılması	
İşin BİT ile yapılıyor olması nedeniyle yaşanan sürekli bağlantıda olma hali	

Salgın döneminde uygulanan ve salgının ikinci dalgası nedeniyle birçok ülkede devam eden tele çalışmanın, yaşanan olağanüstü koşullar nedeniyle olumsuz tarafları ağır basmıştır. Ancak, işe gidiş gelişte harcanan ölü zamanı ortadan kaldırması, iş ve ev sorumluluklarını uyumlaştırmaya yardımcı olması avantajları olarak ifade edilebilir. Zira okullar ve bakım merkezlerinin kapandığı bu süreçte ebeveynlerin işe gidiyor olması iş-yaşam dengesini daha fazla kötüleştirecektir.

1.5.1. Uzaktan Çalışmanın Yasal Zemini

Uzaktan çalışma, 2016 yılında yapılan bir değişiklik ile 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmiştir. Bu tarihe kadar Türk iş hukuku mevzuatında uzaktan çalışmaya yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır. 4857 sayılı Kanunun 14. Maddesi uzaktan çalışmayı aşağıdaki gibi tanımlamıştır:

"İşçinin, 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."

2016'da yapılan düzenlemede, uzaktan çalışma ile ilgili yönetmeliğin düzenleneceği belirtilmiş fakat hayata geçirilmesi 2021'i bulmuştur (Coker, 2020). Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, 10 Mart 2021 tarihinde çıkarılmıştır. Bu tez çalışmasında sadece yönetmeliğinin gerekli görülen maddeleri incelenecektir. Bunlar uzaktan çalışmada çalışma mekânı, çalışma süresi ve iletişimdir. Madde altıda uzaktan çalışmanın yürütüleceği mekâna ilişkin hüküm bulunmaktadır. Buna göre; "gerekli olması halinde, uzaktan çalışmanın yapılacağı mekân ile ilgili düzenlemeler iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanmaktadır". Madde dokuzda çalışma süresi düzenlenmiştir. Madde dokuz şu şekildedir:

"Uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi iş sözleşmesinde belirtilir. Mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilir. Fazla çalışma işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılır."

Son olarak yönetmeliğin onuncu maddesinde uzaktan çalışmada iletişimin nasıl kurulacağı belirtilmiştir. Burada hem iletişimin yöntemi hem de zaman aralığı uzaktan

çalışan ile işverenin karşılıklı rızasına bırakılmıştır. Bu maddeler incelediğinde uzaktan çalışmanın usul ve esaslarının genel olarak işçi ile işveren taraflarının karşılıklı anlaşmasına bırakıldığı görülmektedir.

Uzaktan çalışma özel sektörde çoğunlukla beyaz yakalı işlerde bir süredir uygulanmaktadır. 22 Mart 2020 tarihinde ise COVID-19 nedeniyle kamu çalışanlarına yönelik ilave tedbirler kapsamında Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile kamu kurumlarında hayata geçirilmiştir. Uzaktan çalışmaya geçmenin koşulunun kamu kurum ve kuruluşlarında işlerin aksamaması olduğu genelgede belirtilmiştir. Bu düzenleme ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirtildiği üzere kamu personel rejiminde bir esneklik getirilmemiştir. Genelge sadece çalışma süresi ve mekânı açısından bir esnekliği hayata geçirmektedir (Çebi-Buğdaycı, 2020: 689).

Salgın sonrasında hem özel sektör hem de kamuda uzaktan çalışma yaygınlaşmaya başlamıştır. Nitelik bakımından uygun olan işlerde çalışanlar uzaktan çalışmaya teşvik edilmiştir. Salgınla beraber uzaktan çalışmanın yaygınlaşması birtakım sorunları da görünür hale getirmiştir. Mesai saatlerine riayet edilip edilmediği ve günlük çalışma süresinin aşılıp aşılmadığı meselesi bu sorunlardan başındadır. Hem mesai saatleri hem de günlük çalışmanın teknolojik gelişmeler sayesinde belirli oranda tespit edilebilmektedir. Gerekli teknolojik alt yapıya sahip ve çevrimiçi çalışma sisteminin uygulandığı işyerlerinde mesai kontrol edilebilir ve fazla çalışma ispatlanabilir. “Aksi halde her ikisi için de tarafların iyi niyet kurallarına uyması beklenmektedir” (Coker, 2020).

Keser (2021), COVID-19 salgını sonrasında hem özel sektör hem de kamuda evde çalışan bireylere yönelik bir araştırma yürütmüştür. Araştırma raporunun sonuçlarına göre evde çalışanların yaşamış olduğu temel sorunlar aşağıdaki gibidir (Keser, 2021: 4):

- İş ortamındaki iletişim ve işbirliği fırsatlarını kaybetmek

- Aile ile birlikte yaşarken çalışmada zorlanmak
- Artan iş yükü ile boğuşmak
- İşe motive olmada zorlanmak
- Yeterli donanıma sahip olmamak
- Çalışma arkadaşlarından uzak olmak
- Çalışma için evde uygun bir çalışma ortamına sahip olmamak
- Çalışma disiplini sağlayamamak
- Kendini evde yalnız ve izole hissetmek
- Tüm gün evde çalıştıktan sonra, gün sonunda yorgun düşmek
- Zamanı iyi yönetememek

Araştırmaya katılanların pandemi sonrası evde çalışmaya devam edip etmeyecekleri sorulmuş, katılımcıların %32'si evde çalışmak istemediklerini beyan etmiştir. Katılımcıların %21'i evde çalışmaya devam edeceğini, %47'si ise kısmen evde çalışmaya devam edeceğini belirtmiştir (Keser, 2021: 9). Ayrıca kamuda çalışanların özel sektörde çalışanlara göre pandemi sonrası evde çalışma isteği daha düşük çıkmıştır.

1.6. Literatür Değerlendirmesi

İletişim teknolojilerin çalışma yaşamı üzerindeki etkisini inceleyen literatüre bakıldığında temelde 3 farklı söylem karşımıza çıkmaktadır. Bir tarafta teknolojinin çalışanlara daha fazla özerklik tanıdığı, profesyonel yetkinliği, verimliliği artırdığı ve iş-yaşam dengesini iyileştirdiğini ifade edenler yer almaktadır. Bu görüşün karşısında ise iletişim teknolojilerinin uzun çalışma saatleri ve iş yoğunlaşmasına yol açtığını, stresi ve kontrolü artırdığını ve iş-yaşam dengesini bozduğunu savunanlar yer almaktadır (Villadsen, 2017: 1). Üçüncü ve son söylem ise teknolojinin sadece araç olduğuna vurgu yapmakta ve hem avantaj hem de dezavantajlarını birlikte değerlendirmektedir. Bu çalışmanın odak noktası, dijital iletişim teknolojilerinin; zaman ve mekân esnekliğini, işyerindeki iletişimi,

işin yapılış biçimini ve iş-yaşam dengesini nasıl etkilediğidir. Bu bağlamda aşağıda ilgili alan yazın detaylı bir biçimde değerlendirilecektir.

Son birkaç yıldır Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Eurofound tarafından ortak yürütülen araştırmalar ve yayınlanan raporlardan da görüldüğü üzere dijital iletişim teknolojilerinin özellikle iş-yaşam dengesi üzerindeki etkileri incelenmektedir (Eurofound, 2017; Eurofound, 2019; Eurofound, 2020). Örgüt literatürü ve bilgi iletişim teknolojisi çalışmalarında yeni iletişim teknolojilerinin iş yoğunlaşması üzerinde etkileri araştırılmaktadır. Literatürdeki diğer bir eğilim ise yeni iletişim teknolojilerinin denetim ve gözetim aracı olarak kullanılma rolüne odaklanmıştır. Fakat bu çalışmanın kapsamı dışında kaldığı için bu konuya yer verilmeyecektir.

- **Dijital İletişim Teknolojilerinin Esnek Çalışma ve İş-Yaşam Dengesine Etkisi**

Akıllı telefonlar ve diğer mobil iletişim cihazları, iş yaşamında profesyonel yeterliliği ve bireysel özgürlüğü artırma vaatleri nedeniyle desteklenmektedir. Kamu ve özel şirketlerin çalışanlarına bu tür cihazlar sağladıkları gözle görülür bir eğilim olmakla birlikte, çalışanların çalışma ve kişisel yaşamları üzerindeki etkileri konusunda görece az araştırma bulunmaktadır. Çalışma yaşamına yönelik önemli araştırmalar yapan Harvard Business School'da görev yapan Leslie Perlow'un tespitleri aşağıdaki gibidir:

“Akıllı telefon bizi ofis sınırlarından çıkardı ve her yerde ve her zaman çalışabileceğimizi hissettiriyor. Akıllı telefonun tüm avantajları bizi baştan çıkardı, etkiledi ve işverenlerin gece gündüz müsait olduğumuz beklentilerine boyun eğiyoruz fakat bunu yaptığımızda ödediğimiz bedeli düşünmüyoruz (Aktaran; Villadsen, 2017: 2)”.

Birçok mobil cihaz, kullanıcıya farklı mekân ve zaman dilimlerinde işlerini yapabileme imkânı sunmaktadır. Aynı zamanda bu nedenle iş ve özel yaşamın iç içe geçmesine neden olmaktadır. Birçok kişinin zihninde, bir akıllı telefon kullanıcısının her zaman müsait ve erişilebilir durumda olduğu bilgisi yer almaktadır. Bu durum aynı zamanda çalışanlarda gözetlenme ve kontrol hissini artırmaktadır.

İlgili alan yazını değerlendirerek akıllı telefonlar ve diğer mobil cihazların iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini inceleyen Villandsen (2016:3), çalışmanın dönüşümü ve artan esnekliği açıklamıştır ve artık iş denilen şeyin, herhangi bir yerde, herhangi bir zamanda, birkaç dakika ya da boş bir zaman diliminde saatlerce gerçekleştirilebilir bir faaliyet olduğunu belirtmiştir.

Colbert ve arkadaşları (2016: 734), teknoloji kullanımının artmasının, dijital işgücünün yetkinliği, öz farkındalığı ve ilişkisel beklentileri ile ayrıca işin yapılandırılma ve gerçekleştirilme şeklini de etkilediğini dile getirmiştir. Günümüzde çalışanlar dünyanın dört bir yanındaki meslektaşları ile işbirliği, bilgi paylaşımı yapabilmekte ve kendilerini geliştirebilmektedirler ancak teknoloji sunduğu bu imkânların yanı sıra birçok zorluğu da beraberinde getirmektedir. Bu alanda yapılan araştırmalara göre yeni iletişim teknolojilerinin çalışanlar için getirmiş olduğu bazı sorunlar aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- E-posta ve diğer iletişim teknolojileri ile fazla zaman harcayan çalışanlar daha fazla iş yükü hissedebilirler.
- Teknolojiye bağlı bir çalışma biçiminde akış ve odaklanma zorlaşabilir.
- İş ve iş dışı alanlar arasındaki sınır bulanıklaşabilir.
- Teknoloji iş ile geçirilen zamanlarda iş dışı alanlara yönelmeye sebep olabilir.

Bilindiği üzere teknolojik gelişmelerin özellikle de bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin çalışma yaşamının esnekleşmesi üzerinde önemli bir etkisi vardır. İletişim teknolojileri esnek çalışmayı kolaylaştırmış ve yaygınlaştırmıştır. Standart bir zaman ve mekâna bağlı kalmadan çalışabilmek ve bunun çalışanlara yönelik etkisi yazındaki tartışmalı konulardan biridir. Angelici ve Profeta'ya (2020) göre, esnek çalışanların üretkenliği, iyilik hali ve iş-yaşam dengesi esnek çalışmayanlara göre daha iyidir. Aynı şekilde Bond ve arkadaşları (2002) ile Jacop ve arkadaşlarına (2008) da işyeri ve çalışma süresi esnekliğine sahip olmanın çalışanların zihinsel iyilik hali üzerinde iyileştirici etkileri olduğunu belirtmişlerdir.

Literatürde çalışma saatlerinde teknoloji kullanarak iş dışı faaliyetlere yönelmek “sanal kaytarma” olarak ifade edilmektedir (Bacaksız ve diğerleri, 2018). Lim’e göre sanal kaytarma (Aktaran; Bacaksız vd., 2018: 241) “çalışanların mesai saatleri içerisinde işyerinin sağladığı e-posta ve internet olanaklarını iş ile ilgisi olmayan amaçlar için kullanmalarıdır”.

Sanal kaytarmanın tersine, dijital iletişim araçlarının izin verdiği esneklik, çalışanları evde olduklarında da çalışmaya bağlı kalmalarına neden olabilir. Literatürde bu durum “bitmeyen mesai” olarak adlandırılmaktadır (Bacaksız vd., 2018). Özellikle teknoloji ile içli dışlı olan çalışanlar için bitmeyen mesai sık karşılaşılan bir durumdur. Colbert ve arkadaşları (2018: 735), işin mesai saatlerinin dışına taşma halinin suni bir özgürlük hissi yarattığını söyler ve çalışanın bazen fiziksel ama genelde psikolojik anlamda işten ayrılmasına izin vermediğini belirtir. Bu durum psikoloji yazınında psikolojik kopma olarak ifade edilmektedir. Sonnentag ve arkadaşları (2008: 675), psikolojik kopma durumu “bir bireyin iş durumundan uzak olma duygusu” şeklinde tanımlamaktadırlar. Psikolojik kopma, sadece işyerinde fiziksel olarak bulunmama ve işle ilgili görevlerden kaçınmayı değil, aynı zamanda işle ilgili konuları veya sorunları düşünmeyi bırakmayı da ifade etmektedir (Sonnentag vd., 2008: 675). İş sonrası zamanlarda çalışanda psikolojik kopmanın yaşanmaması, işle zihinsel meşguliyetin devam etmesine yol açmaktadır. Yapılan araştırmalarda da kanıtlandığı üzere bu durum, çalışanın psikolojik iyilik halinin bozulmasına, stres seviyesinde artışa, verimliliğin düşmesine ve yorgunluğa yol açmaktadır (Fritz ve Sonnentag, 2005: 196).

İş-yaşam dengesinin bozulması, sosyal bilimciler için önemli araştırma alanlarından bir tanesidir. Özellikle son yıllarda iletişim bilimciler dâhil olmak üzere birçok araştırmacı, iletişim teknolojilerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisine odaklanmıştır (Wright, 2014; Kossek ve Lautsch, 2008; Beam, Kim ve diğerleri, 2003; Boswell vd., 2016; Fenner ve Renn, 2010). İş ve iş dışı yaşam rolleri arasındaki resmi ve gayri resmi esneklik yaygın

hale geldikçe, birey ve kuruluşların iş ve yaşam ilişkileri etrafında kurulan sınırlar da değişmektedir. Genel olarak, e-çalışmayı kolaylaştıran taşınabilir dijital teknolojinin yükselişi ve iş sistemlerinin küreselleşmesi, her zaman ve her yerde çalışmayı giderek daha fazla mümkün kılmaktadır (Kossek ve Lautsch, 2012: 153).

Wright ve arkadaşları (2014), çalışma saatleri dışında iletişim teknolojisi kullanımının iş-yaşam dengesinin bozulması, iş tatmini ve tükenmişlik üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmalarında, iletişim teknoloji kullanımı ile mevcut değişkenler arasında anlamlı ilişkilere ulaşmışlardır. Elde edilen bulgular mesai sonrası işle bağlantılı kullanılan iletişim araçlarının iş-yaşam dengesinin bozulmasına neden olduğu ve bu denge dışı durumun tükenmişliği artırdığı ve iş tatminini azalttığını göstermiştir.

E-posta ve cep telefonları gibi iletişim teknolojileri çalışanların sadece işyerinde ve çalışma sırasında değil çalışma saatlerinden sonra da işleriyle bağlantıda kalmasına izin vermektedir. Bu teknolojiler, geleneksel ofis alanı veya çalışma süresinin sınırları dışında işle ilgili görevleri yerine getirme imkânı sağlamaktadır. Çalışma zamanı ve mekânının esnekleşmesi olarak ifade edebileceğimiz bu düzen, kontrol ve özerlik sunması ve üretkenliği artırması yönüyle olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Fakat çalışana işten kopma imkânı vermemesi, cihazlar arasında sıkışma ve bağlılık hissi yaratması ve sürekli bağlantıda olma halinin işle ilgili ekstra görevler çıkarması gibi yönleriyle de çalışana zararları vardır (Diaz vd., 2011: 500). Diaz ve arkadaşları (2011: 500), çalışmalarında “elektronik tasma” metaforunu kullanarak, durumu özetlemişlerdir.

Park ve arkadaşları (2011), literatürde işten psikolojik ayrılmanın önemine ilişkin birçok araştırmanın olduğunu ama bu konuda iletişim teknolojilerinin rolüne odaklanan çok az çalışma olduğunu ifade etmişlerdir. Bu nedenle kendileri işten psikolojik kopma ile bilgi iletişim teknolojisi kullanımı arasındaki ilişkiyi ele almışlar ve araştırmaları sonucunda iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu görmüşlerdir. Elde edilen bulgular

işğında, bilgi iletişim teknolojisinin ev ve iş arasındaki bağı güçlendirdiği ve bu nedenle psikolojik kopmayı zorlaştırdığı tespit edilmiştir.

Psikolojik ayrılmama durumunun yaratabileceği olumsuz sonuçlar da göz önünde bulundurularak, çalışanın iyilik halini korumak için iş ve kişisel yaşam arasına sınır konması önemlidir. İş ve özel yaşam arasındaki sınırın korunması elbette sadece iten psikolojik ayrılmaya katkı ile sınırlı kalmayacaktır. Çalışanlara iş-yaşam dengesinin iyileşmesi, iş-yaşam çatışmasının ve iş yoğunluğunun azalması, sürekli bağlantı ve erişilebilir olma halinden uzaklaşılması gibi birçok faydası olacaktır. Bu nedenle son yıllarda hem iş ve iş dışı yaşamı birbirinden ayırmak hem de çalışanları bilgi iletişim teknolojilerinin olumsuz sonuçlarına karşı korumak amacıyla birtakım düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Böyle bir koruma mekanizmasının devreye girebilmesi için işletme ve çalışanların birlikte hareket etmesi gerekecektir. Yukarıda sözü edilen sorunların giderilmesine yönelik tartışmalar çalışanlar için bağlantı kesme hakkı kavramını gündeme getirmiştir.

- **Bağlantı Kesme Hakkı**

İş ve kişisel yaşamı birbirinden ayırmayı başka bir deyişle iş-yaşam dengesini iyileştirmeyi hedefleyen düzenlemeler özellikle ilk olarak tele çalışma ve BİT (bilgi iletişim teknolojisi) tabanlı mobil çalışma gibi resmi ve resmi olmayan esnek istihdam biçimlerinde ve ağırlıklı olarak BİT'in yoğun kullanıldığı sektörlerde ortaya çıkmıştır. Çünkü iletişim teknolojilerinin daha yoğun kullanımı ve esnek çalışma nedeniyle bu alanlarda iş-yaşam dengesi kurmak daha zordur. Bu kapsamda uluslararası ve ulusal mevzuat oluşturulmuş ve sektör ve firma düzeyinde “*bağlantı kesme hakkı*” adı altında düzenlemeler yapılmıştır (Eurofound, 2020). Sektör ve firma düzeyindeki düzenlemeler bireysel ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla hayata geçmektedir.

Zamanla bağlantı kesme hakkının BİT kullanan tüm alanlarda uygulanması beklenmektedir. Bağlantı kesme hakkının uygulanmasında kullanılan pratik araçlar arasında en yaygın yaklaşım, işveren ve çalışanlara uygulama ve araçların standart çalışma saatleri dışında kullanılıp kullanılmadığını gösteren ve işaretler veren yazılımların kullanılmasıdır. Bu tür yazılımlar, yıpranmayı önlemek, iyi bir iş-yaşam dengesinin gerekliliğini vurgulama amacı taşırlar ve bu doğrultuda çalışanlara uyarılar ve bazı durumlarda eğitim sunarlar. Bazı firmalar ise, sunucuları çalışma saatleri dışında kapatmak gibi daha sert araçlar da kullanmaktadır (Eurofound, 2020: 16).

Son 40 yılda cep telefonları ve birçok mobil cihaz hayatımızın hemen her alanına girmiş ve önemli bir parçası haline gelmiştir. Öyle ki, mobil cihazlara, cep telefonlarına veya internet bağlantısına erişimimiz olmadığında birçoğumuzun işi aksamaktadır. Den Nagy (2014), cep telefonu kullanım yaygınlığını aşağıdaki paragrafta bir karşılaştırma ile açıklamıştır:

“Birleşmiş Milletler istatistiklerine göre, dünyanın tahmini 7 milyar insanından 6 milyarı, bir bütün olarak bakıldığında gezegen nüfusunun yüzde seksen beşini temsil eden bir grup cep telefonlarına erişebiliyor. Sadece 4,5 milyar insanın çalışan bir tuvaletine erişimi olduğu göz önünde bulundurulduğunda (BM 2013, 2013), birçok insanın hijyenle ilgili durumunun iletişim kurma fırsatlarından daha kötü olduğu sonucuna varabiliriz”(Dén-Nagy, 2014:193).

Yapmış olduğu çalışmada Den-Nagy (2014), cep telefonu kullanımının iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini daha önce yapılan 15 sosyolojik ampirik çalışmadan yola çıkarak incelemiştir. Aslına bakarsak bireylerin iş ve özel yaşamlarındaki rollerini nasıl dengelediği meselesi başlı başına ve eski bir araştırma konusudur. Fakat bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi yeni bir araştırma alanıdır. Bu araştırmanın temel bulguları aşağıda kısaca özetlenmiştir:

- İletişim teknolojileri ile iş-yaşam dengesinin yaratılması arasındaki ilişkinin hem olumlu hem de olumsuz tarafları mevcuttur. BİT iş-yaşam dengesini hem bozabilir hem kolaylaştırabilir ve farklı yaşam alanlarını farklı şekilde etkileyebilir.

- BİT, günlük yaşamda zaman ve koordinasyon sorunlarını çözebilmesi, kullanıcıların özerklik duygusunu artırabilmesi, esneklik ve kontrol sağlaması ile işbirliğini desteklemesi açısından çalışanlara avantajlar sunabilir. Fakat diğer taraftan, sürekli erişilebilir ve çalışabilir olması beklentisini artırır, iş-yaşam sınırlarını bulanıklaştırır. Verimliliği azaltır, iş yoğunluğuna sebep olur ve gün boyunca çatışma ve işle ilgili stres duygularını artırır.
- Çalışanların, çalışma ortamları, aile türleri, yaşam koşulları ve teknoloji konusundaki tercihleri de BİT ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi etkileyecektir.

İş-yaşam dengesinin genel kabulü, sınırların bulanıklaşmasının çalışan için daha sonra ek yükler çıkararak daha az değil, daha fazla iş yarattığıdır. Bu genel kabulü ayrı bir yerde tutulacak olursa iş ve iş dışı yaşamın sınırlarının belirsizleşmesini sonuçları aşağıdaki tablodaki gibi özetlenebilir:

Tablo 5: İş ve Özel Yaşam Sınırlarının Belirsizleşmesinin Sonuçları

Olumlu Yanları	Olumsuz Yanları
İşin zevkli ve çekici hale gelmesi	Aşırı çalışma ve işkoliklik
Esneklik	İyilik halinde bozulma
İş-yaşam bütünleşmesi	Stres
Üretkenlikte artış	Çoklu roller arasında çatışma
İş ve aile rollerinin uyumlaştırılması	İş memnuniyeti ve yaşam doyumunda azalma
Üretkenlikte artış	Ekip çalışması üzerinde olumsuz etkiler
İş memnuniyetinde artış	İş performansında azalma
	Aile ve evlilik hayatında sorunlar

Kaynak: Nam, 2014

- **Mobil Çalışma**

Adıgüzel ve arkadaşları (2014), mobilite ve teknolojinin bütünleşmesi ile yeni bir çalışma tarzının oluştuğunu ve bunun Y kuşağının karakter özelliklerine ve çalışma anlayışına oldukça uygun olduğunu iddia etmişlerdir. Bu çalışma modeli literatürde *mobil çalışma*

ve bu şekilde çalışanlar ise *mobil çalışan* olarak adlandırılmaktadır. Mobile çalışan kavramı, “teknolojinin sunmuş olduğu imkânlar ile internet ve telekomünikasyon araçlarını kullanarak, birden fazla yerde çalışan ya da işinin bir parçası olarak seyahat eden kişileri ifade etmektedir” (Adıgüzel vd., 2014: 177) . Bu kişiler var olan sınırları aşarak evlerinde, toplu taşıma araçlarında, otelde, kafede yemek yerken, yolculuk esnasında, tatilde ya da müşterilerin ofisinde çalışabilmektedir. Günümüzde iş, insanların gittiği yerden ziyade yaptığı şey olma yolunda ilerlemektedir. “Küresel çapta çalışanların %32’si günlük işlerini yaparken birden fazla mobil cihaza ihtiyaç duymaktadır. Mobil cihazlara duyulan bu ihtiyacın nedeni, mobilitenin çalışanlara sunduğu zamana ve mekâna bağlı kalmama prensibidir” (Adıgüzel vd., 2014: 177).

Aynı şekilde Eurofound da BİT tabanlı mobil çalışmayı yeni bir istihdam formu olarak kabul eder ve aşağıdaki gibi tanımlar:

“BİT tabanlı mobil çalışma, işverenin tesislerinin dışında gerçekleştirilen işler için akıllı telefonlar, tabletler, dizüstü bilgisayarlar ve / veya masaüstü bilgisayarlar gibi bilgi ve iletişim teknolojilerinin (ICT) kullanımı olarak tanımlanabilir. Çoğu çalışan için mobil çalışma, işçilerin işlerini işverenin binasının dışındaki sabit bir yerden yaptıkları bir tele çalışmanın bir çeşidi olarak düşünülebilir”(Eurofound, 2020).

- **E-postanın Kullanımının Çalışma Yaşamına Etkisi**

Waller ve Ragsdell (2012), 24 saatlik e-posta kültürünün çalışanların geleneksel çalışma saatleri dışındaki yaşamlarını nasıl etkilediğini gösteren bir çalışma yapmayı amaçlamışlardır. İşletmelerin birincil iletişim aracı olarak e-postaya artan bağımlılığı 1990'larda astronomik bir şekilde büyümüştür. Küresel çaptaki şirketlerin sayısındaki artış, farklı bölgelerdeki insanların farklı zaman ve mekânda iletişim kurabileceği bir e-posta kültürünün geliştirilmesine katkı sağlamıştır (Aktaran; Waller ve Ragsdell, 2012: 154). E-postanın sunmuş olduğu bu avantaj oldukça önemlidir fakat zamanla çalışanları olumsuz yönde de etkilemiştir. İş-yaşam dengesini üzerindeki bozucu etkileri bunların başında gelmektedir.

Daha önce yapılan araştırmalar göz önüne alınarak, e-postanın sunmuş olduğu avantaj ve dezavantajlar aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

Tablo 6: E-Postanın Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkisi

Avantajları	Dezavantajları
Hız, zaman ve yer açısından kolaylık sağlar ve maliyetleri düşürür.	E-posta üzerinden fikir birliğı elde etmek yüz yüze iletişimden daha zor olduğundan e-posta yoluyla resmi bir karar sürecini yürütmek harcanan zaman ve emeğı artırabilir.
Güvenilir bilgi alışverişi ve eşitlikçi bir iletişim imkânı tanır.	Mesajlar gizli değildir ve kesilebilir. Sistemsel ve bağlantı sıkıntıları iletişimin kopmasına ve zaman kaybına neden olabilir.
E-posta, yeni insanlara erişimi artırır; kısmi, zamansal ve statü engellerini zayıflatır.	E-postaların hacmi çalışanların üretkenliğı ve bir şirketin ağı altyapısı üzerinde zararlı bir etkiye sahip olabilir
İletişim ve bilginin kayıt altına alınması sağlar.	E-posta ile her zaman erişilebileceğı beklentisi iş yükünü artırılabilir ve kişiyi işe bağımlı hale getirebilir.
E-posta, konumsal esnekliğı, zaman ve mekânda birden çok kişiye hızlı iletimi ve bilgiyi depolama ile işleme yeteneğini birleştirir.	Kullanıcılar, alınan e-postaların hacmi, hızlı yanıt verme baskısı ve gelen kutusundaki dolulukla başa çıkmak için etkili stratejiler geliştirmeye çalışırken zaman bulmanın zorluğundan bunalmış hissederler.
Telefon, fotokopi, faks ve diğere ücretlerde azalma, sekreterlik maaşlarında tasarruf sağlar.	E-postanın taciz veya zorbalık için bir araç olarak kullanılması endişesi vardır.
E-posta kullanan gruplar, daha çeşitli görüşler ve daha iyi kararlar üretme eğilimindedir.	İnsanlar e-posta kullanırken daha çekingen, uyumsuz ve çatışmacıdır. Gruplar daha kutuplaşır ve fikir birliğine varmak daha uzun sürebilir.

Kaynak: Literatür taraması sonucu oluşturulmuştur.

Girrier (2003) ise e-postanın çalışma yaşamı üzerindeki etkisini incelediğı çalışmasında, “iki ucu keskin kılıç” metaforunu kullanır. Ona göre e-posta bir yandan çalışanlara birçok avantaj sunarken; diğere yandan zarar vermektedir. E-postanın çalışma yaşamındaki etkilerini inceleyen literatüre bakıldığında üç tema üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir:

- Aşırı bilgi yükü (Crawford, 1982; Eppler ve diğere, 2004; Goldschmidt ve diğere, 2001; Hahn ve diğere, 1992; Ingham, 2003)
- İş-yaşam-dengesi (Girrier, 2003; Australian National University (ANU) and Australian Mobile Telecommunications Association (AMTA), 2008; Waller ve Ragsdell, 2012; Bunting, 2004; Duxbury ve Smart, 2011)
- Bağımlılık (Adam, 2002; Thomas ve King, 2006; Hair ve diğere, 2007)

David Pogue, 2006 yılında Newyork Times'ta “Blackberry ve İş-Aile Savaşı” başlıklı bir yazı yazmıştır. Yazısında Blackberry'nin (internet bağlantısı ve e-posta uygulaması olan

bir cihaz), iş ve aile yaşamı üzerindeki etkisini yakın zamanda yapılan bir anketin sonuçlarıyla açıklamıştır. Verilere göre, aile tatilleri sırasında işle ilgili faaliyetlerin kontrolü ile ilgili bir soruya yanıt olarak, katılımcıların yüzde 37'si hiç kontrol yapmadıkları cevabını vererek; "aile zamanı, aile zamanıdır" demişlerdir. Yüzde 14'ü sesli mesaj veya e-postayı günde bir kez kontrol ettiklerini söylemiş ve yüzde 19, tatillerde sürekli çalıştıklarını ve "kendilerini genellikle aile ilişkilerinden uzaklaştırmak zorunda olduklarını" ifade etmiştir (Pogue, 2006). 2020 yılında bu anket tekrar uygulanırsa işle ilgili faaliyetleri kontrol edenlerin oranının çok daha fazla olması muhtemeldir.

E-postanın çalışanların iş-yaşam dengelerine olan etkisine bakıldığında bir ikilem ile karşılaşmaktadır. Bir taraftan birçok çalışan e-posta yoluyla 7/24 saatlik bir çalışma kültürünün kendilerine zarar verdiği ve rahatsız olduklarını dillendirmektedir. Aynı zamanda mesai dışında işle ilgili faaliyetlerin yürütülmesini bir gereklilik olduğunu düşünmektedirler. Bazı çalışanlar ise kendilerini göstermenin ve ilerlemenin yolu olarak görmektedir.

Bunting (2004), *Willing Slaves: How the Overwork Culture Is Ruling Our Lives* başlıklı kitabında yukarıda bahsi geçen ikilemi anlatmak için "istekli köleler" kavramını kullanmıştır. Ona göre bu çalışanlar, işverenlerinin istekleri doğrultusunda her zaman, örneğin mesai dışında, tatilde veya evde, çalışmaya isteklidirler. Fakat bu durumun iş ve özel yaşam sınırlarını bulanıklaştırdığını ve fazla çalışmalarına neden olduğunu da kabul etmektedirler (Bunting, 2004). Günümüzde işletmelerde daha fazla kullanılan mobil iletişim cihazları, fazla çalışmayı artırmış ve kolaylaştırmıştır.

Milanlı aktivist Alex Foti ise işverenin çalışma zamanı dışında da çalışana erişebilmesini güvencesizlik bağlamında değerlendirmiştir. Ona göre güvencesizlik sadece çalışma yaşamından değil, aynı zamanda çalışma yaşamı dışından da okunmalıdır (Aktaran, Hacısalihoğlu, 2014: 18). Foti vurgulamak istediği konuyu bir örnek üzerinden

açıklamıştır: “Cep telefonunuzla, her an patronunuz tarafından aranabilirsiniz, yemek yerken (...) ve gitmek zorundasınızdır çünkü bir çağrı vardır.”

Normalde çalışma zamanı dışında kalan ve boş zaman olarak ifade ettiğimiz zaman dilimi, özgürce kullanacağımız ve üzerinde kontrol sahibi olduğumuz bir alana işaret eder. Fakat çalışma eyleminin iş dışı zaman ve mekânlara taşması nedeniyle bir belirsizlik hali meydana gelmiştir. Ve bu taşma hali güvencesizliğin de boş zaman olarak tarif ettiğimiz alanlara yayılmasına neden olmaktadır (Hacısalıhoğlu, 2014).

Wacjman ve diğer araştırmacılar (2010), “İş ve Ev Arasında Sanal Bağlantıları Etkinleştirme” adlı çalışmalarında bilgi ve iletişim teknolojilerinin zaman ve mekânı yeniden düzenleme potansiyeli üzerinde durmuşlardır. İletişim teknolojilerinin imkân tanıdığı sanal bağlantılar, bazı teorisyenler tarafından aile hayatı için ayrılmış zamanlara kadar uzayabileceği endişesini nedeniyle eleştirilmektedir. Bu düşüncenin karşısında yer alanlar ise internetin esnek çalışma uygulamalarını teşvik edebileceğini ve daha iyi iş-yaşam dengesi kurmaya yardımcı olabileceği gerekçesiyle savunmaktadırlar. Yapılan birçok çalışma da iletişim teknolojilerinin bu çelişkili doğasına vurgu yapmaktadır.

Bir grup araştırmacı, Avusturyalı çalışanlara uygulamış oldukları anket çalışmasında, “iş ve aile yaşamını dengeleme yeteneğiniz üzerinde internetin ne gibi etkileri var?” sorusunu yöneltmişlerdir. Katılımcıların yüzde 51’i bir değişiklik olmadığını; yüzde 41’i internetin iş-yaşam dengesi bulma yeteneklerini artırdığını bildiren olumlu cevap bildirmişlerdir. Bunun tersi etkisi olduğunu düşünenlerin oranı ise yüzde 8’dir (Wacjman vd., 2010: 266).

Görüldüğü üzere teknoloji, dünya çapında milyonlarca çalışanın iş uygulamalarını değiştirmiştir. İnsanların çalışma biçiminde devrim yaratan donanım ve yazılımlar, başlangıçta yalnızca işyerinde bulunmakta ve yalnızca geleneksel çalışma saatlerinde kullanılmaktaydı. Aşağıdaki alıntıda yaşanan değişim anlatılmıştır:

“Daktilo, kullanıcısı eve gittiğinde masanın üzerinde kalırdı, ofis telefonu fiziksel olarak bir kabloyla yerine bağlıydı ve bilgisayarlar herhangi bir yere taşınamayacak kadar ağırdı. Ancak

günümüzde iş yapma eylemi, belirli bir yerde belirli saatlerle sınırlı değildir. Dizüstü bilgisayarlar, cep telefonları ve Blackberry gibi cihazlar profesyonel çalışanlar için, günün veya gecenin hemen hemen her saatinde, ofis sınırları dışında çalışmayı destekler”(Duxbury ve Smart, 2011: 269).

İnternet, e-posta, akıllı telefonlar ve sosyal ağlar, bir dizi mesleğin çalışma ortamını derinden etkilemiştir. Eğitim sektörü bunların başında gelmektedir. Pollock ve Hauseman (2019), e-posta kullanımının okul müdürlerinin işlerini nasıl etkilerine odaklandıkları araştırmalarında, artan e-posta kullanımının iş yoğunlaşmasına, çalışma saatlerinin uzamasına ve ev ile iş arasındaki sınırların bulanıklaşmasına neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu zorlukların yanında rahat ve verimli iletişime izin vermesi, iletişimi belgeleme fırsatı sunması, iletişi kolaylaştırması yönüyle de çalışma yaşamına bazı kolaylıklar getirdiği saptanmıştır (Pollock ve Hauseman, 2019: 399).

- **Dijital İletişim Teknolojilerinin Kurumsal İletişime Etkisi**

Yeni iletişim teknolojilerinin ortaya çıkışı ile eş zamanlı olarak yeni iletişim ortamları da oluşmuştur. Dündar ve Koralp-Özel (2012), yeni iletişim teknolojilerinin kurum içi iletişimdeki rolünü bir grup akademisyen üzerinden incelemişlerdir. Onlara göre:

“Elektronik posta, sosyal medya, web siteleri, mesajlaşma programları, usenet, intranet gibi bilgisayar ve internete dayalı teknolojiler, yeni iletişim mecraları oluşturmakta, kurum içi iletimin yeni biçimlerini meydana getirmekte ve iletişim kalitesinin gelişimine katkı sağlamaktadır” (Dündar ve Koralp-Özel, 2012: 105).

Yeni iletişim teknolojileri hem günlük hayatımızda hem de çalışma hayatımızdaki birçok pratiği değiştirmekte ve dönüştürmektedir. Kurum içi iletişimdeki dönüşüm de bu alanlardan bir alanlardan biridir. Geçmişte iletişime geçmede en çok tercih edilen yöntem olan yüz yüze iletişime günümüzde alternatif mecralar eklenmiştir. Değişimin kilit noktası ise bu yeni iletişim kanallarının zaman ve mekân sınırlarının ötesine geçen bir iletişim ortamı yaratmasıdır.

Dijital iletişim teknolojilerinin çalışma yaşamına yönelik önemli etkilerinden biri zamanı, mekânı ve iletişimi de dijitalleştirmesidir. Böylelikle iş yeri ve mesai kavramları anlamsızlaşmış, işe ilişkin iletişim tüm sınırları aşarak 7/24 gerçekleşir hale gelmiştir. Dijital çalışma ortamındaki iletişimi inceleyen Bordi ve arkadaşları (2018: 29), iletişim

ile çalışanın iyilik hali arasındaki ilişkiyi etkileyen 6 tema tespit etmişleridir. Bunlar; dijital iletişimin hacmi, sürekli bağlantı beklentileri, mesajların kalitesi, yeni araçların uyarlanması, teknik aksaklıklar ve iletişim esnekliğidir.

Dijital iletişim araçlarının işyerindeki iletişime etkileri şu şekildedir:

- Yüz yüze iletişim azalmış, dijital iletişim kanalları aracılığıyla iletişim artmıştır.
- Dijital iletişim araçlarındaki gelişme iletişimi kolaylaştırmış ve iletişim hacmi artmıştır.
- Anlık mesaj akışının gelişmesiyle beraber tek yönlü iletişimden çift yönlü iletişime geçilmiştir.
- Sürekli bağlanabilirlik beklentisi artmıştır, bir başka ifadeyle iletişime hazır olma ve hızlı yanıt verme baskısı artmıştır.
- İletişim kanallarının çeşitlenmesi ve mobil cihazlardaki gelişme iletişimi esneklemiştir.
- **Çalışma Yaşamında Dijital Bölünme**

Yeni iletişim teknolojilerinin, bugünün iş dünyasına etkilerine bakıldığında literatürdeki eğilimlerden biri dijital bölünme tartışmasıdır. Dijital bölünme kavramı genellikle bilgi ve iletişim teknolojilerine erişimi olan ve erişimi olmayan insanlar arasındaki boşluk olarak tanımlanmaktadır (Van Dijk ve Van Deursen, 2014: 1). Erişimin fiziksel erişim, becerilere erişim ve kullanım erişim şeklinde farklı boyutları vardır. Çalışma yaşamındaki eşitsizlikler fiziksel erişimden ziyade beceri ve kullanım erişimde ortaya çıkmaktadır (Van Dijk ve Van Deursen, 2014: 8). Dijital bölünmeye neden olan faktörlerin başında ülkelerin teknolojik gelişmişlik düzeyi ve çalışanların teknoloji kullanım becerisi gelmektedir. Bu bağlamda literatürde tartışılan konulardan biri teknoloji kullanımına yönelik kuşaklar arası farklılıktır (Kuyusu, 2017; Tuncer, 2016; Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014; Birimisa, 2016; Onursoy, 2019). Farklı kuşaklardan çalışanların dijital işyerinin gerekliliklerine uyum sağlama düzey ve hızları değişmektedir. Örneğin, bilgi ve

iletişim teknolojileri ile erken yaşlarında tanışan ve onlarla iç içe büyüyen Y kuşağı dijital işyerine çok daha kolay ve hızlı adapte olabilmektedir. Teknoloji ile büyüyen bu kuşağın birçoğu teknoloji iyi kullandığı için işin gerekliliklerini rahatlıkla yerine getirebilmektedir. Aynı zamanda esnek çalışma ve iş için mobil cihaz kullanımına isteklidirler.

- Evden Çalışmanın Çalışanlara Etkisi

Yukarıda bahsedildiği gibi yaşadığımız dönemde esneklik ile karakterize edilen ve standart dışı olarak tanımlanan birçok yeni istihdam formu hayatımıza girmiştir. Bunlardan bir tanesi genel olarak iletişim teknolojileri ile ilişkilendirilen evden çalışmadır. Baydar (2012), yapmış olduğu çalışmada evden çalışanların gündelik yaşam pratiklerine odaklanmış ve bu bağlamda iş ve boş zaman ayrımındaki bulanıklaşmaya vurgu yapmıştır. Yapmış olduğu görüşmelerden elde edilen bulgular incelendiğinde “iki ucu keskin kılıç” olarak ifade edebileceğimiz bir sonuç ile karşılaşmaktadır. Çünkü bir grup evden çalışan bilgisayar ve iletişim teknolojileri ile çalışmanın imkân tanıdığı esnek çalışmadan memnundur ve kendilerini özgür, çalışma hayatları üzerinde kontrol sahibi hissetmektedirler. Diğer taraftan bazı çalışanlar iş ve kişisel zaman arasındaki bulanıklaşmadan rahatsız olduklarını dile getirmişlerdir (Baydar, 2012: 70).

Ayrıca bilgisayar ve diğer mobil cihazlarla iş yapan kimseler, genellikle boş zamanlarında dahi bu cihazların başında kalmaya devam etmektedir. Bu durum çalışmadan kopmayı zorlaştırmakta ve kişinin hem fiziksel hem de psikolojik olarak rahatlamasına engellemektedir.

Yapılan literatür değerlendirmesi, “dijital iletişim teknolojilerinin çalışma yaşamına etkisi” tartışmasında ana eğilimin “iletişim teknolojileri ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi” olduğunu göstermiştir. Bu noktada karşımıza çıkan temel araştırma sorusu, “iletişim teknolojilerinin ev ve iş hayatı arasındaki ilişkide oynadığı rol nedir?”

şeklindedir. Bu soruya verilen cevaplar ışığında alan yazın, iki ana söylem etrafında birleşmektedir. Birinci söylem, dijital iletişim teknolojilerinin iş-yaşam dengesini bozduğu iken; ikincisi ev ve iş arasındaki rol ve sorumlulukları uyumlaştırdığıdır. Bu iki görüşe yukarıda detaylı olarak yer verilmiştir.

Daha önce yapılan çalışmaların bir kısmı, genel olarak iletişim teknolojilerinin çalışma yaşamı üzerindeki etkisini incelerken; diğerleri daha spesifik olarak cep telefonu, e-posta, internet gibi cihazlar özelinde incelemiştir. Ayrıca bu alanda yapılan çalışmalar daha çok yenidir ve sağlıklı tartışmalar yürütebilmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu kısımda literatür aşağıdaki sorular çerçevesinde değerlendirilmiştir:

- Dijital iletişim teknolojileri esnek çalışmayı nasıl etkiler ve çalışanlar esnek çalışmayı nasıl deneyimlerler?
- Dijital iletişim teknolojileri, çalışma mekânı ve süresini ne şekilde etkilemiştir?
- Dijital iletişim teknolojilerinin çalışanların iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi nedir?
- Dijital iletişim teknolojileri, işyerindeki iletişimi nasıl etkilemiştir?

Bu sorular ışığında değerlendirilen literatürün bize söyledikleri özetle şöyledir;

- Dijital iletişim teknolojilerin esnek çalışmayı artırdığı gerçeği araştırmacıların ortak fikridir. Ancak esnek çalışmanın etkileri tartışmalı bir konudur ve üzerinde fikir birliğine varılamamıştır. Çalışanlara yönelik hem avantaj hem de dezavantajlar sağladığı söylenebilir.
- İletişim teknolojileri çalışma süresi ve mekânını dönüştürmüş bir başka ifadeyle dijitalleştirmiştir. Günümüz iş dünyasında özellikle hizmet sektöründe zaman ve mekâna yönelik sınırlar anlamını yitirmeye başlamıştır.
- Dijital iletişim teknolojileri aynı zamanda işyerindeki iletişim biçimi ve kanallarını da değiştirmiştir. İletişim ofis sınırlarının ve mesainin dışına

çıkarak çalışanın boş zamanına, özel alanına girmiş ve aynı zamanda dijitalleşmiştir. Bu nedenle iletişim kurmak kolaylaşmış ve iletişim hacmi artmıştır.

- Son olarak, bugünün iletişim teknolojileri çalışanların iş ve iş dışı zamanının sınırlarını belirsizleştirmiştir. Bu konuda alan yazında fikir birliği vardır. Ancak iş ve iş dışı zamanın belirsizleşmesinin çalışanlar üzerindeki etkisi oldukça tartışmalı bir konudur. Bu bağlamda teknolojinin iş-yaşam dengesine etkisi, yukarıda ifade edildiği gibi “iki ucu keskin kılıç” metaforuyla özetlenebilir.

1.7. Yükseköğretim ve Akademisyenlik

Tarihsel perspektiften bakıldığında akademi, üniversitenin kavramsal ve kurumsal temellerini oluşturmaktadır. Başka bir deyişle üniversite kurumunun kavramsal ve kurumsal kökenleri Antik Yunan düşünürleri tarafından ortaya çıkarılmıştır (Kılıç, 2013: 31). Akademi ile başlayan hikâye, Ortaçağ dünyasının bir icadı olarak üniversiteler ile devam etmiştir. Üniversite kurumu, eğitim ve öğretimin içeriği bağlamında elbette ki Yunan, Roma ve İslam medeniyetlerinden etkilenmiştir fakat kurumsal yapıda böyle bir etki kendini göstermemiştir. Günümüzdeki anlamı ile bir ülkenin yükseköğretim sisteminin mihenk taşı olan üniversite, akademi ve medreselerden farklı bir süreç içerisinde ve farklı bir konjonktürde boy göstermiştir (Özakyol, 2017).

Fransız devriminden sonra ise modern üniversite arayışları ortaya çıkmıştır. Ortaçağ üniversitesinden farklı olarak öğretimin yanı sıra araştırmayı da temel işlevi arasına sokacak modern üniversite fikri gelişmiştir (Kenan, 2015: 352). Aydınlanma sonrası dönemde, modern üniversiteler ulus-devletin ihtiyaç duyduğu sahalarda çalışmalar yapmak ve gerekli mesleki alt yapıyı sağlayacak eğitimi bireylere aktarmak görevlerini üstlenmiştir.

Modern üniversite anlayışının gelişmesinde, bilim devrimi ve ulus-devletin doğuşu belirleyici olmuştur. Demirer ve arkadaşlarına (2000) göre, “aydınlanmaya kadar üniversitelerin esas misyonu burjuva devriminin ideolojisine ve etiğine katkı sağlamaktır. Aydınlanmadan sonra ise bu ideoloji ve etiğinin taşıyıcı olan aydını biçimlendirmek olarak değişmiştir.” Aynı zaman bu dönemde üniversite ulus devlet anlayışına da ideolojik bir zemin sunmuştur (Atalay, 2017: 44). Zamanla üniversitelerin, kültür oluşturucu işlevi ortaya çıkmıştır. Üniversiteye, ulus devletin hizmetinde belirli bir kültürü taşıyan yurttaş yetiştirme misyonu yüklenmiştir (Atalay, 2017: 45).

Modern üniversiteyi temsil eden Berlin Üniversitesi ile doğan Alman (Humbolt) modeli, on dokuz ve yirminci yüzyıla gelindiğinde büyük oranda devlet egemenliği ve tekeli altına girmiştir. Üniversiteler burjuva ideolojisinin üretim ve yeniden üretim işlevlerini üstlenmişlerdir (Demirer vd., 2000: 16). Bu dönemde üniversitelerin yapısında değişim yaratan önemli olaylardan bir tanesi de Sanayi Devrimi olmuştur. Devrimle birlikte, bilimsel bilgi toplumdan kapitalizmin egemenliğine geçmiştir.

Kapitalizmin geldiği son noktada Humbolt modelinin ortaya çıktığı ve geliştiği konjonktür geride kalmıştır. Modern üniversiteyi karakterize eden iki temel özellik, ulus devlet ve refah devleti paradigmaları geçerliliğini yitirmiştir. Bu nedenle üniversite ideasında yaşanan değişim, onun dayandığı kurumların dönüşümünde arandığında bir anlam ifade etmektedir. Neoliberalizm ve küreselleşme gibi gelişmeler kapsamında değişen üniversite anlayışı Humbolt tipi üniversiteyi geride bırakmıştır. Fakat bu model, tüm dünyanın yükseköğretim sistemini belirli tarihsel bir dönem boyunca etkileyen üniversite idealidir (Atalay, 2017: 46).

1.7.1. 21. Yüzyıl Üniversitesi

21. yüzyıl üniversitesini makro düzeyde etkileyen iki önemli gelişme küreselleşme ve neoliberalizm olmuştur. Modern üniversitenin dayandığı ulus devlet ve refah devleti

paradigmaları yerini uluslararasılaşma çabası ve neoliberal politikalara bırakmıştır. Modern üniversitenin iki temel dayanağının sarsılması, üniversite kurumunu dönüştürmüştür. Bu değişimin ardındaki toplumsal gelişmeler Tekeli'ye (Aktaran; Atalay, 2017: 46-47) göre şu şekildedir:

- Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş
- Fordist üretim sisteminden esnek üretim biçimlerine geçiş
- Modern toplumdan postmodern topluma geçiş
- Ulus devletten küresel dünyaya geçiş

Toplumsal yapıda yaşanan bu gelişmeler üniversiteyi daha genel ifadeyle yükseköğretim anlayışını etkilemiştir. Yükseköğretimde yaşanan değişimler şu şekilde ifade edilebilir:

- Öğrenci sayısı artmıştır,
- Dünyadaki öğrenci hareketliliği artmıştır,
- Bilginin yapısı ve bilgi üretme biçimleri değişmiştir,
- Çalışma şekilleri değişmiştir.

Günay (2007), günümüz dünyasında değişimin üç kuvvetini; 1) teknoloji 2) küreselleşme ve 3) rekabet dinamikleri olarak ifade etmektedir. Tüm dünyayı etkisine alan bu üç dinamik elbette üniversiteyi de etkisi altına almıştır. Yükseköğretimin zemini kaymaya başlamış ve akademik dünyanın gelenek ve kabullerine meydan okumalar ortaya çıkmıştır. Ona göre üniversitedeki değişimin genel seyri şöyledir:

- Öğrenci nüfusu ve çeşitliliği artmaktadır,
- Devletin üniversitelere ayırdığı kaynak azalmaktadır,
- Teknolojik devrim tüm alanları olduğu gibi üniversiteyi de etkilemektedir,

- Üniversite öğretim merkezli bir kurumdan öğrenen merkezli bir kuruma dönüşmüştür,
- Üniversitelere yönelik hesap verilebilirlik talebi artmaktadır,
- Bilişim ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelere bağlı olarak üniversite ortamı ve akademisyenlik mesleği de değişmektedir.
- Küreselleşme ile birlikte toplumda olduğu gibi üniversitede de hem öğrenci hem de öğretim üyesi merkezli çok kültürlülük yaşanmaktadır.

Küreselleşme ile hem öğrenci hem de öğretim üyelerinin hareketliliği artmıştır. Üniversiteler bir taraftan hızla gelişen teknolojiye ayak uydurmaya çalışırken diğer taraftan bilgi ve teknolojiyi üreten aynı zamanda yöneten konumuna geçmişlerdir. Üniversite ve öğrenci sayısındaki ciddi artış rekabeti kızıştırmış ve yükseköğretim kurumları şirketleşmeye, ticarileşmeye başlamıştır (Günay, 2007: 2). Özel üniversite sayısında ciddi bir artış meydana gelmiştir. Üniversite ve öğrenci sayısındaki artışa rağmen refah devleti paradigmasının aşınması nedeniyle üniversiteye ayrılan bütçe aynı doğrultuda artmamıştır. Bu bağlamda üniversiteler finansman krizleriyle karşı karşıya kalmıştır.

Tarım ve sanayi devriminden sonra insanoğlunun yaşadığı en köklü üçüncü değişimin küreselleşme olduğu birçok kişinin ortak fikridir (Gürüz, 2004: 108). Bilgi toplumu küreselleşme zemininde yükselmiştir. Sanayi sonrası toplumun önde gelen eğilimlerinden biri “bilime dayalı teknoloji ve sanayi” anlayışıdır. Bu anlayış beraberinde bilim yuvası kabul edilen üniversite ile sanayi işbirliklerini ortaya çıkarmıştır. Bunun en somut ürünü, birçok üniversite kampüsünde görebileceğimiz “teknokentlerdir”. Üniversite-sanayi işbirliği bağlamında üniversiteler proje üreten kurumlara dönüşmeye başlamıştır.

Neoliberal iktisat politikasının yeni adı olan küreselleşme olgusunun yükseköğretime en büyük etkisi, devletlerin artan eğitim harcamalarına yönelik yeni ortaklıklar arayışı içine girmesidir. Kamusal bir hizmet olan eğitime bakış neoliberal politikalarla farklılaşmış,

eğitim hızla piyasalaşmıştır. Derinleşen rekabet dinamikleri ve artan teknolojik gelişmeye paralel olarak bir taraftan öğrenci profili değişmiş diğer taraftan eğitim masrafları öğrencilere yüklenmeye başlamıştır. Aynı zamanda üniversiteler kapitalist sistemle bütünleşme yönünde yeni örgütlenme arayışlarına girmiştir (Timur, 2000: 316).

21. yüzyılda yükseköğretim kurumlarından, bilgi toplumunun ihtiyaçlarına uygun insan gücünü yetiştirebilmesi için kaliteli ve dinamik bir eğitim sistemi kurmaları, toplum ve sanayi işbirliğini hayata geçirmeleri ve ayrıca teknolojik gelişmelere yön vermeleri yönünde beklenti vardır (Şahin ve Alkan, 2016: 298). Günümüz toplumunda üniversiteye yönelik tüm bu beklentiler, onun işlevini değiştirmiştir. Ortaçağda sadece öğretim işlevini üstlenen kurum, modern üniversiteye geçişle birlikte araştırmayı bünyesine eklemiştir. Bilgi toplumunun yeni üniversite algısı ise modern üniversiteden çok daha farklıdır. Bu yeni üniversiteden öğretim ve araştırmanın yanı sıra topluma, ekonomiye, toplumun refah düzeyi ve yaşam kalitesine; ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan katkı sağlama beklenmektedir (Şahin ve Alkan, 2016: 298). Başka bir ifadeyle 21. yüzyıl üniversitesi bilgiyi yayma ve bilgiyi üretmeye ek olarak bilgiyi uygulama ile de sorumlu hale gelmiştir.

Neoliberal dönemde birçok faktör gibi bilginin de metalaştığını gözlemek mümkündür (Willmott, 1995; Lawrence ve Sharma, 2002; Noble, 2002; Ball, 2004; Fanelli ve Evans, 2015). Bu bağlamda bilginin kullanım değerinden ziyade değişim değeri ön plana çıkmıştır. Bilginin metalaşması, üniversitelerde pratik sorunların çözümüne dayalı bilgi üretiminde somutlaşmaktadır. Bilim için bilim anlayışı terkedilmiş ve yerine toplum için ya da piyasa için bilim anlayışı benimsenmiştir. Pratik sorunların çözümüne yönelik üretilmeyen bilgi ve onun üreticisi konumundaki akademisyen ise eleştirilerin odağına yerleşmiştir. Özetle bilgi üretiminin ardındaki felsefe kökten değişmiştir. Artık öğretim üyeleri araştırma konularını belirlerken problemin piyasadaki değerini göz önünde bulundurarak hareket etmek durumundadırlar. Metalaşan bilgi patentler aracılığı ile

biriktirilebilir ve depolanabilir hale gelmiştir. Bu süreç üniversite kurumunu kökten sarsmıştır.

Bilgiyi üreten kurumların başını çeken üniversiteler piyasaya açılmıştır. Günümüzde önemli bir piyasa hacmine sahip eğitim sektörü kar amacı güden şirketlerin ilgi odağı olmuştur (Çobanoğulları, 2015: 66). Tüm bu gelişmeler ışığında 21. yüzyıl üniversitesi piyasalaştırılan, ticarileştirilen ve özelleştirilen üniversite şeklinde tarif edilmektedir. Demirer ve arkadaşları (2000), bu durumu “ateş altındaki üniversite” olarak ifade etmektedirler. Yukarıdaki özelliklere taşıyan kurumlar, kendilerini “girişimci üniversite”, “yenilikçi üniversite”, “açık üniversite”, “araştırmacı üniversite” ya da “üçüncü kuşak üniversite” gibi kavramlar ile tanımlamaya başlamışlardır (Şahin ve Altan, 2016).

İçinde bulunduğumuz dönem itibarıyla üniversite ciddi problemler ile karşı karşıyadır. Demirer ve arkadaşlarına (2000: 16) göre kapitalizmin değişen ve dönüşen ihtiyaçları bağlamında tekelinde bulunan üniversite de yeniden tanımlanmaktadır. Üniversitenin misyonu ve toplum içindeki konumu değişimden geçmektedir. Üniversiteler, kurumu işletme gibi algılayan ve o zihniyetle yöneten yöneticilerin eline geçmiştir (Demirer vd., 2000: 16). Bu noktada üniversite ortamı ciddi bir çözülme yaşamaktadır. Bu çözülmenin bazı yansımaları şu şekilde tarif edilebilir:

- Proleterleşen profesörlük kurumu
- Öğretim üyelerinin sundukları kara göre değerlendirilmeleri
- Akademik yükselmenin tamamen niceliksel kriterlere bağlanması
- Araştırma görevlilerinin 50/D maddesi ile istihdam edilmesi
- Sözleşmeli öğretim üyesi istihdamındaki artış
- Norm kadronun getirilmesi
- Öğretim üyelerinin performans değerlendirmesine tabi olması

- Kar getirmeyen bölümlerin kapatılması
- Akademik teşvik kurumun ortaya çıkması
- Atanma kriterlerinin sürekli artırılması
- Üniversiteye kalite standartlarının getirilmesi ve kalite ölçümünün yapılması

Nardalı ve Tanyeri (2011), işletme zihniyetinin hâkim olduğu bu yeni üniversite anlayışını "üniversitelerin markalaşması" şeklinde kavramsallaştırmıştır. Sevier (Aktaran; Nardalı ve Tanyeri, 2011: 311) "iyi bir markaya sahip üniversitenin, daha fazla kaliteli öğrencinin ilgisini çekeceğini, bu durumda medyanın üniversiteye yönelik ilgisinin artacağını ve bu üniversitelerin, araştırma bütçelerinden daha fazla pay alabileceklerini ortaya koymuştur." Bu durum küresel üniversitenin uluslararası düzeyde rekabet edebilir olma özelliğiyle yakından ilişkilidir. Normalde piyasalara ait olan "rekabet" kavramı bugünlerde işletme mantığıyla işleyen üniversitelere yerleşmiştir. Bu noktada Lynch üniversitelerin müşteri odaklı ticari ağlara dönüştüğünü ve kamu çıkarlarının ikincil plana atıldığını savunmaktadır (Atalay, 2017: 47). Bu nedenle günümüzde özel sektör mantığıyla işleyen üniversitelerde müşteri olarak görülen öğrenciler oldukça önemsenmektedir. Yukarıda bahsedildiği gibi üniversite öğreten merkezli den öğrenen merkezli duruma gelmiştir.

İlk üniversitelerin kurulduğu tarihten bu yana geride bıraktığımız 900 yıllık süre boyunca yükseköğretim sistemi birçok aşamadan geçerek bugünkü görünümüne kavuşmuştur. Vardığımız son noktada bir ülkenin yükseköğretim sisteminin birçok farklı kurumdan oluştuğunu görüyoruz (Gürüz, 2004: 162). Başka bir ifadeyle tek tip bir üniversite sisteminden söz etmek mümkün değildir. Bu kurumlar aşağıda gibi ifade edilebilir:

- araştırma üniversiteleri
- geniş kitlelere yönelik eğitim veren kitlesel eğitim üniversiteleri

- kısa süreli mesleki ve teknik yükseköğretim kurumları
- uzaktan eğitim kurumları
- kar amacı gütmeyen vakıflarca kurulan yükseköğretim kurumları
- kar amaçlı ve ticari yükseköğretim kurumları
- şirketlerin bünyelerindeki eğitim birimleri

Bu bölümde günümüz üniversitesinin temel özelliklere, yaşadığı değişim ve onu etkileyen faktörlere odaklanılmıştır. Üniversitenin değişimi neoliberalizm ve küreselleşme ekseninde tartışılmıştır. Fakat 21. yüzyılda üniversiteyi etkileyen asıl güç teknoloji olmuştur.

1.7.2. Meslek Olarak Akademisyenlik

Akademisyenler, üniversitenin ana unsuru, olmazsa olmazlarıdır. Bu nedenle üniversitelerin kalite ve başarısı kurumlarında bulunan akademisyenlerin kalite ve başarısı ile yakından ilişkilidir (Aktaran; Yıldız, 2014). Erdem (2006)'ya göre “bir üniversite sahip olduğu akademik personelin niteliği kadar niteliklidir.”

“Akademisyen ve akademisyenlik kavramlarının kökünü oluşturan akademi kavramı Platon'un Atina'da öğrencilerine ders verdiği “Akademeia” zeytinliğinden gelmektedir”(Aktaran; Çankaya ve Mısırlı, 2010: 131). Literatürde kavrama ilişkin birçok tanımlama bulunmaktadır. Evans'a göre (2007), “akademisyenler toplumlar tarafından düşünmesi için para verilen kesimdir”. Tural (2004), Küreselleşme ve Üniversiteler başlıklı çalışmasında akademisyenliği ele almıştır. Ona göre:

“Akademik meslek, üniversite çatısı altında, ortak düşünme süreçlerini olanaklı kılan araştırmacılar topluluğu olarak kavramsallaştırılabilir. Bilim insanı ya da öğretim üyesi, üniversite içinde bir maaş karşılığı çalışan memur ya da meslek elemanı, bilgi işçisi ya da “entelektüel insan” kimliği ile anılmaktadır. Öte yandan öğretim işlevi yoluyla kamu ve özel kesim kurum ve kuruluşlarının meslek elemanlarını yetiştirme sorumluluğu nedeniyle de Kant'ın deyişi ile “bir mesleğin derin bilgisi” olarak da tanımlanırlar. Ancak onları kamu hizmeti görevi yapan diğer memurlardan ayıran temel özellik, mesleğin yerine getirilmesinde araştırma özgürlüğünden doğan ayrıcalığıdır (Aktaran; Yıldız, 2014).

Başka bir tanıma göre akademisyen, “aydınlanmış, geniş bilgili, görgülü, ufku geniş, toplumun gelişme dinamiklerini yaratan, topluma öncülük eden ve o toplumun beyin takımını oluşturan kişidir” (Aktaran; Yılmaz, 2007: 59). Akademisyenlik mesleğinin kavramsallaştırılması, akademisyenlerin dâhil oldukları faaliyetlerden etkilenmektedir (Çankaya ve Mısırlı, 2010). Konuya ilişkin yapılan çalışmalardan yola çıkarak, akademisyenin yerine getirdiği görev ya da faaliyetleri 4 ana başlık altında toplanabilir:

- 1) Eğitim ve öğretim
- 2) Bilimsel araştırma
- 3) İdari görevler
- 4) Toplum hizmeti

Boyer (1990), bilginin keşfi, bütünleşme, uygulama ve öğretim olmak üzere akademisyenlerin yerine getirdikleri görevleri dörde ayırmıştır (Çankaya ve Mısırlı, 2010: 131). Bu eylemler farklı biçimde ifade edilse de aslında yukarıda sıralanan dört faaliyete karşılık gelmektedir. Marsh ve Hattie (2002), akademik faaliyetleri benzer şekilde öğretim, araştırma, yönetim ve hizmet şeklinde dört grupta toplamışlardır. Yazarlar öğretim ve araştırmanın akademisyenin temel sorumluluğu olduğunu ancak yönetim ve toplum hizmetinin görece daha az ölçüde yer tuttuğunu ifade etmişlerdir.

Akademisyenden yerine getirmesi beklenen sorumluluklar, dünyanın birçok yerinde benzerdir. Akademisyenlerin yaşam ve kariyerleri bu sorumluluklar ekseninde şekillenmektedir. Akademik yaşam, akademisyenin üniversitede çalışmaya başladığı ilk aşamadan aktif çalışma yaşamının sona erdiği yani emekli olduğu zamana kadar devam eden uzun bir süreci temsil etmektedir. Kurumdan emekli olursa da akademik yaşamın sürdürüldüğü de bilinmektedir. Akademisyenlik yoğun çalışma temposu gerektiren bir meslek olduğundan iş dışı yaşamın gelişim ve planlanmasını da etkiler ve kişinin yaşamında merkezi bir konuma karşılık gelir (Yıldız, 2014).

Literatürde akademisyenlik mesleğine yönelik önemli tartışma alanlarından biri, hangi faaliyet alanının daha öncelikli ve önemli olduğu meselesidir. Bu bağlamda eğitim-öğretim ve araştırma arasındaki ilişkiyi konu alan birçok çalışma bulunmaktadır (Webster, 1986; Neumann, 1992; Marsh, 1996, Marsh ve Hattie, 2002; Braxton, 1996). Bugün hale tartışılmaya devam öğretim ve araştırma ilişkisine yönelik çalışmaların ortaya koyduğu 3 ilişki türünden bahsedilebilir (Marsh ve Hattie, 2002; Çankaya ve Mısırlı, 2010; Yıldız 2014). Bunlar şu şekildedir:

- 1) Pozitif ilişki: araştırma üretkenliğinin yüksek olması öğretim başarısını artırır; araştırma üretkenliğinin düşük olması, öğretim başarısını azaltır.
- 2) Negatif ilişki: öğretim başarısı ile araştırma üretkenliği arasında ters yönlü bir ilişki vardır.
- 3) Sıfır ilişki: öğretim başarısı ile araştırma üretkenliği arasında bir ilişki yoktur.

Öğretim ve araştırma işlevlerinden hangisinin öncelik olduğu, toplumun üniversiteden ve üniversite yönetiminin akademisyenden beklentisine bağlı olarak değişebilmektedir. Ancak akademik personel her iki faaliyet için de değerlendirilmeye tabi tutulduğundan onun için her ikisi de önemlidir.

20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren yükseköğretim sistemi değişim sürecine girmiştir. Yaşanan değişimi 3 ana başlık altında toplamak mümkündür (Çankaya ve Mısırlı, 2010).

- Yükseköğretimin sunumu ve finansmanındaki değişimler
- Yükseköğretim kurumlarının yönetimindeki değişimler
- Eğitim, öğrenme ve öğretme yöntemlerindeki paradigma değişimleri

Üniversitelerin neoliberal dönüşümüyle paralel olarak, akademisyenlik mesleğinin de dönüştüğü görülmektedir. Bu kapsamda akademik faaliyetler, akademik kariyer ve akademisyenlerin yönetimi değişmiştir (Musselini, 2012: 33). Bir başka ifadeyle, akademisyenler ve üniversiteler arasındaki ilişki, yükseköğretim sistemlerinin geçirdiği

son reformlardan derinden etkilenmiştir. Akademik faaliyetler arasındaki denge, akademik iş bölümü, performans değerlendirmesi, profesyonel özerklik gibi unsurlar bu süreçte farklılaşmıştır (Musselini, 2012: 35).

Değişen dünya koşulları ve yükseköğretim sistemi neticesinde akademik yaşam da değişen dünya düzenine uyum sağlama çabasına girmiştir. Değişimin itici güçleri; küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, yaşam boyu öğrenime artan ihtiyaç olmuştur (Erçetin, 2001). Bilgi ve iletişim teknolojilerinden yaşanan hızlı ve yoğun gelişmeler akademik bilgiyi öğretme, bilgiye ulaşma ve yayma biçimlerini değiştirmiştir. Bu durum akademik alanda yapısal değişimlere neden olmuştur. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş ve hizmetlerin ekonominin başat sektörü konumuna gelmesi yaşam boyu öğrenime olan gereksinimi artırmıştır. Daha önce yukarıda tartışıldığı gibi küreselleşme öğrenci hareketliliğini artırmış ve birçok mal gibi bilgi için de tüm sınırlar anlamsız hale gelmiştir. Bugün artık üniversite eğitimi, “her yaştan, her işten, her toplumdaki bireyin ya da bireylerin kişiselleştirilmiş bilişimsel güçlerini kendileri ve insanlığın geleceği için geliştirdikleri ve bütünleştirdikleri zaman, mekân sınırları, duvarları olmayan bir etkinliktir” (Erçetin, 2001: 77). Günümüz akademisyenlerinden de bu beklentileri karşılayacak bir eğitim sunmaları istenmektedir.

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Organizasyonu (UNESCO) tarafınca 1998’de geleceğin yani yirmi birinci yüzyılın yükseköğretimini ve üniversite eğitimi ele alan bir konferans düzenlenmiştir. Konferans sonrası hazırlanan raporda gerek yükseköğretimin amaçları gerek bu hizmeti sunacak akademik personele yönelik tespitlerde bulunulmuştur. Aslında geleceğin yükseköğretimi ve akademisyenleri için vurgulanan hususlar, üniversite eğitiminden beklenenleri ve eğitimi sunacak kişilerin nasıl olması gerektiği, taşınması gereken kriterleri ortaya koyma çabasını taşımaktadır (Erçetin, 2001: 79). Rapora göre, öğretim elemanlarının;

- 1) “Akademik yeterliliği, öğretme yetenekleri, çalışma koşulları, insani ve ahlaki nitelikleri, eğitim geçmişleri tüm eğitim sürecinde yadsınamaz ölçüde etkilidir” .
- 2) “Akademisyenlerin geleneksel rolleri değişmiş, görevleri çeşitlenmiştir” .
- 3) “Temel ve ileri düzeyde eğitimleri ve yetiştirilme süreçleri, yeni enformasyon teknolojilerini kullanmaktan, kişisel gelişimlerine kadar yeni boyutlar ve anlamlar kazanmıştır” .
- 4) “Kurumlarında politikaların belirlenmesi, programların hazırlanması, karar alma süreçlerine katılımları, katkıları sağlanmalıdır” .
- 5) “Son olarak işe alınma, çalışma, yaşama koşulları iyileştirilmelidir” .

Akademik emek sürecindeki dönüşümlerle beraber akademik yaşama ait birtakım sorunlar da ortaya çıkmıştır. Akademisyenlerin yaşadığı başlıca sorunları aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür:

-Yükseköğretimin kitleselleşmesiyle beraber öğrenci sayısı artmıştır fakat öğretim elemanı sayısı yeteri kadar artmamıştır. Bu durum akademisyen başına düşen öğrenci sayısını ve ders yükünü fazlalaştırmıştır. Akademisyenler aşırı iş yükü ve yoğunluk altında ezilmektedir.

- Akademik personelinin maaş aralığı daralmıştır ve kurumlar arasında adaletsiz ücret dağılımı söz konusudur.

- Akademisyenler zaman kısıtı ve fazla iş yükü ile karşı karşıya olmalarına rağmen yeterli asistan desteğinden mahrumdurlar.

- Akademisyenlerin öğretim, araştırma, toplum hizmeti, birimlerindeki idari hizmetler gibi birçok sorumluluğu vardır. Tüm bu sorumlulukları yerine getirmek için mücadele ederken zaman zaman ikilem ve çatışmalarla karşılaşmaktadırlar. Bu durum motivasyon kaybına neden olmaktadır.

Yukarıda, 21. yüzyılda dünyada ve yükseköğretim sisteminde yaşanan değişim dalgasının akademisyenlerin çalışma yaşamını, akademik emek sürecini değiştirdiğinden söz edilmiştir. Memiş (2013) çalışmasında yaşanan bu değişimi dört ayrı başlıkta ele almıştır.

Yazara göre bunlar:

1) Akademik kimlik değişimlerinin kurumsal yapıya yansımaları: Akademik çalışma yaşamındaki önemli konulardan biri, öncelik problemidir. Akademisyenin araştırmacı kimliğinin mi, öğretici kimliğinin mi daha öncelikli olduğu tartışmalı bir konudur. Ancak birçok akademisyene göre önemli olan, mesleğin asli unsuru olan araştırmadır. Bu ikilemin yanı sıra araştırma faaliyetlerinin gündemi, içeriği, aktörleri, iletişim ve ilişki biçimindeki farklılaşmalara bakmak da önemlidir. Zira neoliberal politikalar, akademisyenin araştırmacı kimliğini de değiştirmiştir. Artık akademisyenin araştırma konuları kendi merak ve ilgi alanının ötesinde, toplumun ve piyasanın istek ve beklentileri doğrultusunda şekillenmektedir.

Bu alandaki değişimlerden bir diğeri, akademik özgürlük meselesidir. “Akademik özgürlük, bir yandan üniversite öğretim üyelerinin üstleri ve kurum dışı otoritelerce işten atılma korkusu olmaksızın gerçeği yazabilme ve söyleyebilme özgürlüğü olarak, diğer yandan dışarıdan herhangi bir baskı olmaksızın, bir yükseköğretim kurumunun kendi politika ve uygulamalarını belirleyebilme özgürlüğü olarak tarif edilmektedir” (Aktaran; Ördök, 2018). Akademisyenlerin, özgürlükleri hususunda birtakım engeller söz konusudur. Akademik işin piyasa talepleri doğrultusunda değişen koşulları, belirli konuların ve özellikle proje çalışmalarının finansal destek alması, hesap verebilirlik sisteminin varlığı, performans değerlendirmesinin gereklilikleri bu engellerden bazılarıdır.

Akademik özgürlük sağlanmasıdaki engeller yanı sıra akademik özerklik alanları da daralmaya başlamıştır. Sonuç olarak akademisyenlerin hem çoklu kimlikler arasında sıkıştığını hem de bir kimlik krizi içerisinde olduğunu söylenebilir (Memiş, 2013).

2) Akademisyenliğin mesleki koşullarında değişim: Akademisyenlerin mesleki koşullarındaki önemli değişimlerden biri istihdam biçimlerindeki değişimdir. Sözleşmeli ve geçici personel sayısındaki, özel ve vakıf üniversitelerindeki ve yarı zamanlı akademisyen istihdamındaki artış, 50/D ve 33/A gibi kadro farklılaşmaları, akademideki

istihdam biçimindeki değişimlerin yansımalarıdır (Vatansever ve Gezici Yalçın, 2015; Çolak, 2016). Farklı istihdam biçimleriyle çalışan akademisyenler, güvence anlamında da eşit değillerdir. Kimi görece daha yüksek güvenceye sahipken; bir kısmı güvenceden tamamen yoksundur. İstihdamdaki farklılaşmalar güvence dışında, ücretlere de yansımaktadır.

Akademik emeğin mesleki koşullarındaki değişimin ikinci ayağı ise akademik kariyer ve kadro almadaki sorunlardır. Akademik kariyerde ilerleme ve kadro alma başlıca kişinin akademik performansına bağlıdır. Özellikle araştırma üretkenliği en önemli şarttır demek yanlış olmaz. Her geçen gün ise hem kariyer basamaklarını çıkmak hem de daimi kadroya geçmek için gereken şartlar zorlaşmaktadır. Bu durum akademisyenler üzerinde, akademiye ilk adım atılan günden itibaren ciddi bir performans baskısı oluşturmaktadır.

3) Akademik çalışma/iş pratiğinde değişim: Modern üniversitenin babası kabul edilen Humboldt üniversite modeline kıyasla, bugünün üniversitesinde akademik işin doğasının değiştii görülmektedir. Değişimin kilit noktası ise yeni görevler eklenen akademik çalışmanın genişlemesi ve akademideki iş yükünün artmasıdır. Akademik işin doğasının değişmesinde, yükseköğretimin kitleleşmesi, üniversitelerden finansal desteğin çekilmesi ve araştırma fonlarının kısıtlanması, kurulan yeni özel üniversiteler ile beraber artan rekabet, işletme gibi olmak için artan baskı gibi unsurlar etkili olmuştur (Memiş, 2013).

Üniversite öğrencisi sayısındaki yükseliş, sınıfların hacmini, akademisyen başına düşen ders sayısını artırmış ve hoca ile öğrenci arasındaki iletişimi bozmuştur (Atalay, 2017). Bir yandan bu durum akademisyen üzerindeki iş yükünü artırırken; diğer yandan öğrencileri ile yeteri kadar ilgilenememelerine neden olmaktadır. Yükseköğretimin küreselleşmesi ve üniversitelerin girişimci kurumlar haline gelmesi akademisyenlere yönelik beklentiyi artırmaktadır. Akademisyenlerin teknolojiye ayak uydurması özellikle aktif bilgisayar kullanıcıları olmaları, yeni eğitim formlarına hazır olmaları,

uluslararasılaşmaya açık olmaları istenmektedir. Geleneksel görevlerinin üstüne aynı zamanda yeni görevler eklenen akademik personelin iş yükü ve yoğunluğunun artması beklenen bir durumdur.

Akademik çalışma pratiğinin değiştiği alanlardan biri de artan performans baskısıdır. Akademik personel bölüm başkanı, dekan, rektör, öğrenciler gibi birçok kanaldan performans değerlendirmesine tabi tutulmaktadır ve durum vakıf üniversitelerinde çok daha yoğundur. Vakıf üniversitelerinde değerlendirme sürecine mütevelli heyeti de dahil olmaktadır (Atalay, 2017: 252). Diğer taraftan, performans değerlendirmesinin öğrenci ayağı tartışmalı bir konudur (Vatansever ve Gezici-Yalçın, 2015: 147). Değerlendirme sürecinde, akademik emeğin sorumlu olduğu eğitim-öğretim, araştırma ve idari işler denetlenmektedir. Denetlenmenin neticesinde ise ceza ve ödül sistemi devreye girmektedir. Örneğin akademik teşvik, yayın denetimi sonucunda verilen bir ödül olarak değerlendirilebilir. Performans değerlendirmesi elbette yükseköğretimin neoliberalleşmesi ile ilk defa ortaya çıkan bir gelişme değildir. Yeni olan akademisyenin nitel ölçütlerden yani içerikten ziyade niceliğe bağlı olarak, daha fazla kanaldan ve daha yoğun ve standartlanmış biçimde denetlenmesidir. Bu durum ilerleyen bölümde tartışılacak olan “akademik taylorizme” neden olmaktadır (Atalay, 2017).

Akademideki yoğun performans baskısı ve ayrıca akademik kariyerdeki ilerlemenin, daimi kadroya atanmanın tamamen performansa bağlı olarak gerçekleşmesi, akademisyenler yayın yapma ve eğitim arasında kaldığı ikilemi derinleştirmektedir. Birçoğunun da enerji ve zamanlarını zorunlu olarak yayın yani araştırma yapmaya harcamalarına neden olmaktadır. Sonuç olarak akademisyen iki asli görevi arasında çatışma içinde kalmaktadır. Ayrıca hem eğitimin kalitesi ve hem de artan performans baskısı nedeniyle yapılan yayınların da kalitesi düşmektedir (Ergelen, 2019).

4)Akademisyenin değişen sınıfsal konumu: Akademisyenler, kendilerini bir sınıf ya da ücretli emeğin bir türü olarak ele almaktan uzak durmaktadırlar. Fakat bu karşı çıkış,

Vatansever ve Gezici-Yalçın'a (2015: 22) göre, hem sınıfsal bir soruna hem mesleki bir patolojiye hem de daha geniş ölçekli bir sistematik probleme işaret etmektedir ve bu nedenle önemlidir. Aşağıdaki bölümlerde de tartışıldığı gibi günümüz akademik emeği birçok yönüyle güvenceden yoksun bir biçimde çalışmaktadır ancak güvencesizlik üzerine konuşmaktan kaçınmaktadır.

Akademisyenlerin sınıfsal konumunu analiz etmenin oldukça zor olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Emek sürecine yönelik eleştirel literatüre bakıldığında; Marksist yazarların akademisyenleri, emeklerinin sahibi olmadıkları için çalışan sınıfa dahil ettikleri görülmektedir. Bir diğer ifadeyle, akademik emek ücretli çalışan kabul edilmektedir. Diğer taraftan Neo-Marksistler bir adım ileri giderek akademik personeli “emeğine sahip olmadığı gibi, emeğinin ürününe de somut olarak ulaşamayan, sadece bir parçasının aracı olan profesyoneller grubuna dâhil etmektedirler” (Memiş, 2013: 114).

Yukarıdaki paragrafta ifade edildiği gibi tartışılan konulardan biri akademisyenin, yükseköğretim sistemi ve akademik çalışma pratiğinin değişmesi sonucu beyaz yakalı bir profesyonele dönüştüğüdür. Girişimci üniversite anlayışı, akademik işin sıkı performans değerlendirmeye tabi hale gelmesi, üniversitelerin hayata geçirdiği kalite süreçleri ve öğrencilerin müşteri olarak kabul edilmesi, akademik alanların aşırı uzmanlaşması, üniversite- sanayi işbirlikleri sonucu piyasa yönelimli araştırmaların yaygınlaşması, akademisyen üzerinde artan denetim ve gözetim, sadece belirli akademik alanlar ve konulara finansal destek sağlanması, akademisyenlerin yayın yapan makinelere dönüşmesi dönüşümün bazı nedenleridir.

Aynı şekilde Pehlivan-Yönden (2017: 99) da akademik emek sürecini analiz etmenin zor olduğunu vurgulamaktadır. Yazara göre zorluğun başlıca nedeni, “bilime atfedilen tarafsızlık ve evrenselliğin akademisyeni sınıflar üstü bir yere yerleştirmesidir”. Aslında akademik emek, özel veya devlet üniversitelerinde ve enstitülerde istihdam edilen ücretli emekten öte bir şey değildir. Akademik emeğin sınıfsal konumunun sorunlu bu

haliylberaber yazındaki önemli ve son yıllarda ilgi duyulan tartışma alanlarından biri, akademik emek sürecindeki proleterleşmedir. Bu tartışma akademik güvencesizlik başlığı altında yürütülecektir.

Sonuç olarak özellikle son yıllarda tartışılan akademik emeğin proleterleşmesi meselesi ve eleştirel sınıf kuramcılarının savunduğu akademik emeğin profesyonele dönüşmesi durumu bizlere önemli bir şey göstermektedir. Günümüz akademisyenleri sınıfsal konumda bir düşüşü deneyimlemekte ve orta sınıf olmaktan giderek uzaklaşmaktadırlar (Vatansever ve Gezici-Yalçın, 2015).

1.7.3. Akademik Personele Yönelik Mevzuat

Türk kamu personel sistemi; idari, askeri, adli ve akademik olmak üzere dört alan üzerine inşa edilmiştir ve her alan için farklı mevzuat bulunmaktadır (Özkal-Sayan, 2009: 202). Yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen personel, akademik personel olarak ifade edilmektedir. Kamuda çalışan akademik personele yönelik 3 temel kanun ve bunlar dışında birtakım yönetmelikler bulunmaktadır:

- **2914 Sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu:** Akademik personelin aylık, ödenek ve diğer özlük haklarını düzenlemektedir (Özkal-Sayan, 2009: 2011).
- **2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu:** “Yükseköğretim ile ilgili amaç ve ilkeleri belirlemeyi ve bütün yükseköğretim kurumlarının ve üst kuruluşlarının teşkilatlanma, işleyiş, görev, yetki ve sorumlulukları ile eğitim - öğretim, araştırma, yayım, öğretim elemanları, öğrenciler ve diğer personel ile ilgili esasları bir bütünlük içinde düzenlemeyi amaçlamaktadır” (Yükseköğretim Kanunu, 1981: 1).
- **657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu:** Yükseköğretim Personel Kanununda hüküm bulunmayan hallerde bu kanun uygulanmaktadır.

Vakıf üniversiteleri idari yapılanma içerisinde kendine özgü bir niteliğe sahiptir ve bu nedenle akademik personelin hukuku statüsü de tartışmalıdır. Vakıf üniversitelerinde akademik personelin istihdamı atama ve özel hukuk sözleşmesi olmak üzere iki aşamalı bir süreçten oluşmaktadır (Sever, 2016: 1). Bu aşamalı yapı nedeniyle akademik personel ile çalıştığı üniversite arasındaki ilişki özgün bir niteliğe sahiptir.

İstihdam edilen akademik personel, Anayasa'nın 130. maddesi gereğince 2547 sayılı Kanuna ve Yükseköğretim Kurumu tarafından çıkarılan ilgili Yönetmeliklere bağlıdır. Diğer bir ifadeyle akademik personelde aranan nitelikler, tâbi oldukları disiplin hükümleri, görev, yetki ve yükümlülükleri bakımından devlet üniversitesindekilerle aynıdır (Sever, 2016: 12). Fakat vakıf üniversitelerinin mali statüsünün farklı olması nedeniyle akademik personelin kadroları Yükseköğretim Kurumuna (YÖK) bağlı değildir. Ancak tümüyle YÖK'ten bağımsız kuruluşlar da değildir. “Yükseköğretim Kanunu, YÖK'e vakıf üniversitelerini denetleme yetkisi vermektedir. Bu doğrultuda üniversiteler her yıl faaliyet raporlarını, bütçelerini YÖK'e sunmak durumundadır.⁵ Üniversitelerin her türlü gelirini YÖK'ten habersiz harcaması kapatılma gerekçesi oluşturmaktadır (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu). Ayrıca mali konularda ve göreve başlamada farklı düzenlemelere tabidirler. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun Ek 5. maddesine göre vakıf üniversitelerindeki mütevelli heyetin yetkilerine yer vermiştir. Buna göre;

- Akademik personelin sözleşmelerini yapar.
- Göreve atanmalarını ve görevden alınmalarını onaylar (Sever, 2016: 12).

Vakıf üniversitelerinde akademik ilerleme ve çalışma koşulları “Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği” ile düzenlenmiştir (Çelik, 2013: 3). Vakıf üniversitelerindeki

⁵<https://oidb.net/node/1017#:~:text=2547%20say%C4%B1%C4%B1%20Y%C3%BCksek%C3%B6%C4%9Fretim%20Kurumlar%C4%B1%20Yasas%C4%B1,d%C4%B1%C5%9F%C4%B1nda%20harcan%C4%B1rsa%20kapat%C4%B1lma%20gerek%C3%A7esi%20olu%C5%9Fturur> (Erişim Tarihi: 12.05.2021)

akademik personel, çalışma esasları bakımından 2547 sayılı Kanuna bağlıdır ancak aylık ve diğer bazı haklar açısından 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yer almaktadırlar.

Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Akademik Personelin Çalışma Koşulları

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda (1983: 3) akademik personel üç sınıfa ayrılmıştır. Bunlar: 1) Öğretim üyeleri (profesörler, doçentler, doktor öğretim üyeleri) 2) Öğretim görevlileri 3) Araştırma görevlileri şeklindedir. Bu tezin alan araştırması, kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim üyeleri ve araştırma görevlileri ile yürütülmüştür. Bu nedenle akademik personele yönelik mevzuatın ilgili hükümleri öğretim üyeleri ve araştırma görevlileri çerçevesinde incelenecektir.

Akademisyenlerin Görevleri

Akademik personelin görevlerine Yükseköğretim Kanunu'nun 22. maddesinde yer verilmiştir. Kanuna göre öğretim üyelerinin görev tanımında yer alan işler aşağıdaki gibidir:

- “Önlisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim-öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek”,
- Bilimsel araştırmalar ve yayınlar yapmak,
- Gerekli konularda öğrencilere yardım etmek, onlara yol göstermek ve rehberlik etmek,
- “Yetkili organlarca verilen görevleri yapmak,”
- “Bu kanun ile verilen diğer görevleri yerine getirmektir”.

Araştırma görevlileri ise Yükseköğretim Kanununun 33. maddesine göre “yükseköğretim kurumlarında yürütülen araştırma, inceleme ve deneylere yardımcı olmakta ve yetkili organlarca verilen diğer görevleri yerine getirmektedir”. Kanunun ilgili maddelerinden anlaşıldığı üzere gerek öğretim üyeleri gerek araştırma görevlilerinin, görev tanımları net değildir. Eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapma dışında yerine getirmiş

oldukları diğerk görevler değişiklik göstermektedir. Bu değişkenlik nedeniyle akademik personelin iş yükü ve yoğunluğu dönemsel olarak değişebilmektedir. Ayrıca çalıştıkları yükseköğretim kurumu ve kurumdaki öğrenci sayısı da yerine getirilen görevlerin çeşitliliği ve yoğunluğunu etkilemektedir.

Akademide Çalışma Süresi

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda akademik personelin çalışma süresi ve mesai saatlerine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Fakat kanununun 20. maddesinde “bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun hükümleri uygulanır” ibaresine yer verilmiştir (2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu). Yükseköğretim Kanununun 36. maddesine bakıldığında “öğretim üyesinin, kadrosunun bulunduğu yükseköğretim birimi ile sınırlı olmaksızın ve ihtiyaç bulunması halinde görevli olduğu yükseköğretim kurumunda haftada asgari on saat ders vermekle yükümlü olacağı” görülmektedir. Ders verme dışında uygulama, bitirme ödevi, danışmanlık, proje gibi faaliyetlerin kaç saate karşılık geldiğini ve akademisyenin tüm yükseköğretim kurumlarında verebileceği azami ders saatini Yükseköğretim Kurulu belirlemektedir. Fakat ilgili Kanunda araştırma görevlilerine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Ayrıca hem öğretim üyelerinin hem de araştırma görevlilerinin izinleri Kanununun 64. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; “öğretim elemanları yıllık izinlerini, normal olarak, öğrenime ara verilen zamanlarda kullanırlar. Bunların diğerk izinleri ile Yükseköğretim üst kuruluşları personelinin ve yükseköğretim kurumları memurlarının izin işleri 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre yürütülür.”

Yükseköğretim Personel Kanunu ve Yükseköğretim Kanununda akademik personelin mesai saatlerinin düzenlenmediği görülmektedir. Bu nedenle akademik personelin mesai saatleri konusunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olacağı anlaşılmaktadır. Ancak “2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 36. maddesinin. (C) bendi

“akademisyenler diğer memurlar gibi değerlendirilemez gerekçesi ile 2010’da kaldırılmıştır.” Bu ibarenin kaldırılmadan önceki hali şu şekildedir:

“Üniversitede kısmi statüde görev yapanlar, haftada en az yirmi saat üniversitede bulunmak, eğitim - öğretim, uygulama ve araştırmaları bölüm başkanının gösterdiği yerde ve onun denetimi altında yapmakla yükümlüdürler. Üniversitede devamlı statüde görev yapanlar; bütün mesailerini üniversite ile ilgili çalışmalara hasrederler.”⁶

Diğer yandan, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi’nde yaşanan bir olaydan sonra açılan davada, Kayseri İdare Mahkemesi, Danıştay 8. Dairesinin 2015/5308 nolu kararını ilgi tutarak, akademisyenlere diğer memurlar gibi mesai uygulamasının yapılmayacağına karar vermiştir.⁷ Danıştay 8. Dairesinin K: 2018/372 sayılı Kararı aşağıdaki gibidir:

"Akademik alanda çalışan kişilerin yaptıkları iş ve çalışma şekilleri dikkate alındığında, gerektiğinde kendilerine tahsis edilen odalarının dışında da çalışmalarını devam ettirebilecekleri açıktır. Bu şekilde, akademik kariyerin ve akademik çalışma hayatının bir parçası olarak, gerek kütüphane ve benzeri yerlerde araştırma yapmak, derslere girmek, projeler yönetmek gibi faaliyetlerde bulunmak amacıyla mesai saatlerinde fakülte binası dışında bulunabilmeleri mümkündür."

Sonuç olarak hem 2010 yılında 2547 sayılı Kanunda yapılan değişiklik hem de Kayseri İdari Mahkemesi ve Danıştay 8. Dairesinin kararları, Devlet Memurları Kanununda düzenlenen mesai saatlerinin ve haftalık çalışma süresinin akademik personel için geçerli olmadığını göstermektedir.

Özel yükseköğretim kurumlarında çalışan akademik personelin çalışma süresi ve mesai düzenlemesi ise kamudan farklıdır. İş Kanununa (2003: 63) göre haftalık çalışma süresi en fazla 45 saattir. Vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personel için de bu madde uygulanmakta ancak üniversiteler arasında uygulamada farklılıklar olduğu bilinmektedir.

1.7.4. Yükseköğretimde Yaşanan Güncel Sorunlar

Bugün hem dünyada hem Türkiye’de yükseköğretimin ve onun mihenk taşı olan akademik personelin deneyimlediği birçok sorun vardır. Bu sorunların kaynağı, dünyanın

⁶ https://www.akademik_personel.org/arama-gorevlisi/29702-mesai-saatleri-hakkinda-bilgi-biliyor-muydunuz.html (Erişim Tarihi: 10.05.2021)

⁷ <https://www.memurlar.net/haber/584973/akademisyene-mesai-uygulanmaz-karari.html> (Erişim Tarihi: 15.04.2021)

birçok yerinde yaşanan yükseköğretimdeki dönüşümdür (Erdem, 2006: 311-312).

Dönüşümün ana unsurları şöyledir:

- Devlet ve üniversiteler arasındaki ilişki değişmiştir.
- Üniversite özerkliği, kamuya hesap verme sorumluluğu eksenine yönelmiştir.
- Bilişim teknolojisi araştırmalarda, eğitim-öğretim hizmetlerinin sunulmasında ve sanal eğitimde etkin olarak kullanılmaya başlanmıştır.
- Üniversiteler öğrenci-öğretmen topluluğundan öte bilgi toplumu ve ekonomisinin kaynağı ve karmaşık bir işletme olarak görülmektedir.
- Pragmatik üniversiteye doğru bir yönelim söz konusudur.
- Kamu yükseköğretim kurumlarının rakipleri ortaya çıkmıştır.
- Yükseköğretim ticarileşmiştir.
- Bilgi pazar mantığı çerçevesinde alınır-satılır bir meta olarak görülmektedir.

Bu sorunları neoliberal politikalar ve küreselleşmenin yükseköğretim sistemine yansımaları olarak değerlendirmek yanlış olmayacaktır. Bu tez çalışmasında yer verilecek sorun alanları akademik güvencesizlik, akademik kapitalizm ve akademik taylorizm başlıkları altında incelenecektir.

1.7.4.1. Akademik Güvencesizlik

Güvencesizlik emek literatüründeki önemli kavramlardan biridir ve artan bir ilgiye sahiptir. Her ne kadar güncel bir tartışma konusu olsa da aslında güvencesizlik, uzun yıllardan bu yana emekçi sınıf için kapitalist sisteme içkin bir durumdur (Hacısalıhoğlu, 2015: 244). Kavramın tanımlanmasında bir fikir birliğine sahip olmamakla beraber güvencesizlik halini karakterize eden temel husus “belirsizliktir”. Harvey, Sennett, Castells, Standing, Bourdieu, Gorz gibi birçok sosyal bilimci çalışma yaşamının belirsizleşmesi ile ilgilenmişlerdir.

Hacısalıhoğlu'nun (2015: 245) ifade ettiği gibi, “güvencesizleşme, yalnızca günümüz neoliberal ekonomi politikaların açığa çıkardığı bir durumdan öte, topyekûn kapitalist üretim ilişkilerinde sınıflar arası ilişkinin olduğu eksene içkindir.” Fakat neoliberal dönemle birlikte güvencesizliğin boyutu ve yoğunluğu değişmiştir. Özellikle belirsizlik ve süreksizlik düzeyi çok artmıştır. Aynı biçimde artan belirsizlik güvencesizliğin şiddetini ve görünürlüğünü artırmıştır.

Güvencesiz çalışma yaklaşık son 40 yıldır hem gelişmiş hem de gelişmemiş ülkelerde artma eğilimindedir. Türkiye’de ise özellikle neoliberalizmin ikinci evresi olarak ifade edebileceğimiz 1990’lı yılların sonundan itibaren yaygınlık kazanmıştır (Oğuz, 2011: 8). Bu yıllarda küresel rekabeti artırma söylemi altında güvencesiz çalışma meşrulaştırılmaya çalışılmıştır. Özellikle istihdamı artırma gerekçesiyle istihdamın esnekleşmesi yaygınlaştırılmıştır. Bu noktada hem özel hem de kamuda güvencesiz çalışmayı hayata geçiren uygulamalar ortaya çıkmıştır.

“Güvencesizlik, temelde iş güvencesinden ve sosyal haklardan yoksun olma ve bu nedenle sürekli olarak gelecek kaygısıyla yaşama anlamına gelir. Bu manada, sadece çalışma koşullarında değil, bir bütün olarak yaşama koşullarındaki belirsizlikle ifade edilir” (Oğuz, 2011: 9-10). Güvencesizlik; esnek çalışma, kayıt dışı çalışma, geçici çalışma gibi farklı istihdam biçimleri ortaya çıkarır ve böylelikle işçi sınıfını parçalı bir hale getirir. Fakat bu parçalı yapı ve çeşitliliğe rağmen işçi sınıfının kaderinin birleştiği ortak nokta çalışmanın güvencesizleşmesidir. Özügürlü (2010: 46), bu durumu anlatmak için“ yaşamları parçalanırken yazgıları birleşenler” ifadesini kullanmıştır. Göztepe (2012) de benzer biçimde güvencesizliği ortak bir sorun alanı olarak tanımlamaktadır.

Güvencesizleşme literatüründeki öne çıkan kavramlardan biri yeni proleterleşmedir. “Proleter, literatürdeki en genel anlamıyla, mülksüzleşmiş ve emek gücünü satarak geçinen insanları anlatmak için kullanılan bir kavramdır” (Durmaz, 2014: 74). Bu tanımdan hareketle anlaşılıyor ki proleterleşmenin iki ana unsuru 1) mülksüzleşme ve 2) emek gücünün kapitalist manada özgürleşmesidir. Yeni proleterleşme ise proleterleşmeden farklı bir süreç değil aksine onun ile bağlantılı bir kavramdır. Yukarıda bahsi geçen proleterleşmenin iki unsuru yeni proleterleşme için de geçerliliğini korumaktadır. Aralarındaki farkı vurgulamak gerekirse;

“Yeni proleterleşme, bir taraftan proleter olmayan ya da emekçi sınıflar içinde sayılmayacak toplumsal sınıfların proleterleşmesi anlamına gelirken, diğer taraftan daha önce proleterleşmiş ve

emekçi sınıflar içinde yer alan toplumsal katmanların sürecin kendi özgünlüğü içinde yeniden proleterleşmesi anlamına gelmektedir” (Durmaz, 2014: 75).

Bu bağlamda yeniden proleterleşme beyaz yakalı sınıfı da bu sürece dâhil etmiştir. Günümüzde güvence açısından artık kol emeği ile kafa emeği arasındaki ayrım ortadan kalkmaya başlamış ve her ikisi de güvencesiz çalışmayı deneyimlemektedir. Bu çalışmanın araştırma nesnelere olan akademisyenler de yeniden proleterleşme sürecine dâhil olan meslek gruplarından biri olarak değerlendirilebilir. Akademik emek günümüz koşullarında güvencesini kaybetmiş, mülksüzleşmiş ve eğitimin metalaşması ile beraber piyasaya bağımlı hale gelmiştir.

Yeniden proleterleşmenin yansımalarından biri aynı meslek kategorilerindeki bütünlüğün bozulması ve parçalı bir yapının ortaya çıkmasıdır (Durmaz, 2014: 78). Akademik emek için de bu durum geçerlidir. Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler, araştırma görevlileri ile diğer unvanlara sahip akademisyenlerin çalışma deneyimlerinde parçalı yapının yansımaları görülmektedir. Bu nedenle, araştırmanın çalışma grubunu oluşturan akademisyenlerin de proleterleşme eğilimlerini deneyimlediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Pehlivan-Yönden’e göre (2017: 102) akademik personelin proleterleşme süreci 3 değişken üzerinden tanımlanmaktadır. Bunlar şu şekildedir:

- Akademik emeğin üretken emeğe dönüşümü
- Akademisyenin mülksüzleşmesi
- Akademisyenin gerçek boyunduruk altına alınması

Yukarıda ifade edildiği gibi günümüzde dünyanın her yerinde ve her türlü kurumda akademik emek, emeğin diğer türleri gibi piyasa koşullarına bağlanmış ve güvencesizleşmiştir. Bir diğer ifadeyle güvencesizleştirme ve hiçleştirme son yıllarda artan bir şekilde akademik emeğe de sıçramış durumdadır (Vatansever ve Gezici-Yalçın, 2015: 15).

Bugün, güvencesizlik, kendini işsizlik durumunda göstermekten öte, bizzat işin yapısal unsuru haline gelmiştir. Bora ve arkadaşları (2015: 53-55) ise çalışanların tüm bu belirsizlik ve güvencesizliği erdemli bir yük gibi sırtlanmalarının beklendiğini ifade etmektedir. Onlara göre (2015: 55), akademisyenler, güvencesizlikle nispeten yeni karşılaşılan bir grup görünümündedir. Yoğun ders programları, birtakım idari görevler, iş güvencesizliği ile çalışma, objektif olmayan atanma ve yükselme ölçütleri, artan yayın yapma ve sözleşme yenileme baskısı, performans değerlendirme kriterleri güvencesizliğin akademideki yansımalarından bazılarıdır.

Akademik güvencesizliğin arka planında birçok unsur bulunmaktadır. Bunların ilki akademik emeğin ve bilginin metalaşmasıdır (Vatansever ve Gezici-Yalçın, 2015: 35). Bu noktada karşımıza çıkan kavramlardan biri Karl Polanyi'nin (1944) "hayali metasıdır". Polanyi'ye göre (1944: 119), "üretim temel unsurları olan emek, toprak ve para meta değildirlere yani alınıp satılan her şeyin satılmak üzere olduğu yolundaki önerme, bu unsurların durumunda geçerli değildir". İşte Polanyi, bir piyasa değeri olmaksızın ya da kar amacıyla ve rekabet baskısı altında üretilmemiş olan, yani kapitalist sistem içinde ister istemez bir fiyatı olan ama onun dışında kapitalist meta tanımına uymayan üretim faktörlerini ifade etmek için "hayali meta" kavramını kullanır. Polanyi'nin sanayi kapitalizmi çerçevesinde emek, toprak ve para olarak tanımladığı hayali metalar kapsamına, günümüz enformasyon kapitalizminde bilgi de dâhil edilebilir (Aktaran; Meral ve Gezici-Yalçın, 2015: 39-41).

Eğitimin piyasaya açıldığı yirminci yüzyılın son çeyreğinden bu yana eğitim alınıp satılabilen bir meta, Polanyi'nin deyişiyle hayali meta haline gelmiştir. Bu nedenle akademik emek sürecinin güvencesiz yeni formunu, bilginin metalaşması bağlamında değerlendirmek mümkündür.

- Yukarıda tartışıldığı üzere, akademik güvencesizleşme ilk olarak bilginin metalaşmasının akademiye yansımalarının bir sonucudur. İkinci olarak ise genel

olarak emeğin güvencesizleşmesi özelde ise akademik emeğin prekarizasyonun yansımalarından biridir. Bu çerçevede akademik personelin daha ziyade ise vakıf üniversitelerinde çalışan kesimin karşı karşıya kaldığı sorunları Vatansever ve Gezici-Yalçın (2015: 51-52) aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

- Yoğun ders yükü
- Yazarların neoliberal akademi olarak ifade ettiği günümüz akademisinde mesaiden arta kalan zamanda yaşanan yayın yapma baskısı(yayın yap ya da yok ol)
- Sistemin yapısal hale getirdiği işsizlik baskısı
- Sınırları belirsiz mesai
- Üniversite yönetimlerinin düşmanca tutumu
- Düşük ücretler
- Liyakatsiz atama ve yükseltmeler
- Geçici sözleşmelerle istihdam
- Görev tanımını dışındaki görevleri yerine getirme

Bir yandan akademisyenlerin güvencesiz çalışmayı deneyimlediğini söylerken, diğer yandan akademik emek sürecini analiz etmenin zor olduğundan yukarıda söz edilmiştir. Akademisyenliğin diğer tüm mesleklerden farklı ve onların üstünde bir uğraş olduğu, bu nedenle de akademik merakın, gündelik hayatın sıkıntılarına hiçbir şekilde yenik düşmeyeceğine yönelik bir kabul vardır. Vatansever ve Gezici Meral (2015), “Ne Ders Olsa Veririz, Akademisyenlerin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü” adlı çalışmalarında akademisyenlerin birtakım akademik mitler aracılığıyla, sınıfsal gerçekliklerinin ve yaşamış oldukları sınıf sömürsünün üzerini örttüklerini belirtmektedir. Yazarlar bu mitleri, “manevi tatmin, gönüllü çilecilik ve adanmışlık, otonomi, esnek çalışma saatleri ve uzun tatiller, canlı entelektüel ortam, öğrenciyle usta-çırak ilişkisi ve ders vermenin hazzı, akademisyenlik için doğanlar: “başka bir iş asla yapamazdım” şeklinde sıralamışlardır”. Pehlivan Yönden (2017: 100) ise, çalışmasının saha bulguları

neticesinde akademisyenlerin bağıllık, tutku ve adanmışlık gibi mitlerin arkasına sığındığı tespit etmiştir.

Akademik emek sürecindeki güvencesizlik, akademik personelin çalışma koşullarını farklı biçimlerde etkilemektedir. Güvencesizliğin kendini gösterdiği alanlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- İş bulma güvencesizliği
- Keyfi işten çıkarmalar ve sürekli işsizlik tehlikesi
- Gelir güvencesizliği
- Yükselmenin ve kendini geliştirmenin zorluğu
- Performans baskısı
- Mesleki dayanışmanın yok olması ve işyerinde güvensizlik
- Temsil mekanizmalarının yokluğu
- Sınıfsal düşüş
- Tükenmişlik, gelecek kaygısı ve pişmanlık

Günümüz yükseköğretiminin yapısı makro düzeyde, en çok neoliberalizm tarafından şekillenmektedir. Neoliberal dönüşüm sürecinde akademik emek esnek, kırılabilir ve güvencesiz bir hal almıştır (Aydın ve Özeren, 2019: 160). Akademik personel içerisinde güvencesizliği en yoğun deneyimleyen grup ise araştırma görevlileridir (Çolak, 2016; Aydın ve Özeren, 2019). Kariyer basamaklarının başında olan araştırma görevlilerinin konumlanmış olduğu kırılabilir zemin sadece Türkiye'ye özgü bir durum değildir. Zira bugün birçok ülkede aynı konu tartışılmaktadır. Türkiye özelinde bakıldığında, bir grup araştırma görevlisi 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50/D maddesince istihdam edilmektedir. İlgili madde şu şekildedir:

“Lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere araştırma görevlisi kadrosuna da atanabilirler.”

Yasanın ilgili hükmünden anlaşıldığı üzere, araştırma görevliliği öğrenci olma durumuna bağlanmaktadır ve kadro güvencesinden mahrum bırakılmıştır. Mevzuatta yer alan düzenlemeler dışında, yönetsel birtakım uygulamalar, işyeri pratikleri ve görev tanımlarının net olarak tanımlanmaması nedeniyle de araştırma görevlileri güvencesiz

çalışma koşullarına sahiptir (Aydın ve Özeren, 2019). Deneyimlenen güvencesizlik ve özellikle de geleceğe ilişkin belirsizlik nedeniyle mesleklerinin temel unsuru olan bilimsel faaliyetlere odaklanmakta güçlük çekmekte ve işlerine yabancılaşmaktadırlar.

Üniversitede verimlilik ve performansı artırma gerekçesiyle yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin çalışmasını düzenleyen 50/D maddesi, araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği ve güvencesizliğe bağlı olarak, idari iş dahil her türlü angaryaya tabi ve savunmasız hale getiren bir düzenlemedir (Bora vd., 2015: 56).

1.7.4.2. Akademik Taylorizm

Taylor, “bilimsel yönetim ilkeleri”ni fabrika üretimini dönüştürmek, gayesiyle uygulamaya koymuştur. Fakat zamanla bu ilkeler, farklı alanlardaki emek süreçlerine de uygulanmaya başlamıştır (Atalay, 2019: 295). Eğitim de bu alanlardan biri olmuştur ve literatürde akademik taylorizm olarak kavramsallaştırılmıştır (Kramer, 2008). De Anagelis ve Harvie (2009), üniversitelerdeki bu değişimi "nicelleştirme", "standardizasyon" ve "gözetim" kavramları ile açıklamaktadır. Yazarlara göre, nicelleştirme, standardizasyon ve gözetleme uygulamaları, akademisyenlere büyük bir çalışma yükü yüklemekte ve genellikle fazla çalışma ile sonuçlanmaktadır. Akademisyenlerin büyük bir çoğunluğu bu durumdan memnun değildir.

1970'lerin sonlarından bu yana, neoliberal reformlar, üretimin her alanında piyasa disiplini getirme amacına taşımaktadır. Kamu sektöründe, piyasa kurallarının tam olarak uygulanmadığı alanlarda ise “yeni kamu yönetimi” ilkeleri benimsenmiştir. Son birkaç on yılda üniversitelerde hayata geçirilen reformlar bu yeni yönetim anlayışının sonucudur (De Anagelis ve Harvie, 2009: 16). Neoliberal dönemde akademi de sözleşmeli ve geçici personelin sayısının artması, akademiye standardize edilmiş sınavların hâkim olması, kalıcı kadroların erozyona uğraması nedeniyle akademik emek metalaşmaktadır. Günümüzde kalite süreçleri, Bologna süreci ve akreditasyon çalışmaları gibi uygulamalar

vasıtasıyla akademik faaliyetler standart ve denetlenebilir hale getirilmiştir. Bir diğer ifadeyle akademik iş yeniden tanımlanmaktadır (Pehlivan Yönden, 2017: 108).

Bazı yazarlar, akademik işin bir zanaat olduğunu ve akademisyenlerin de birer zanaatkâr olduğunu savunmaktadır (Mills, 1969; Tancred ve Sheriff, 1985; Miller, 1996). Mills özellikle sosyal bilimler alanındaki akademisyenlerin özel yaşamları ile meslekleri arasında ayırım yapmanın oldukça zor olduğunu ifade etmiştir. Tancred ve Sheriff (1985)'e göre, bilimsel araştırma ve ders verme, akademik işin zanaat yapısı üzerine kurulmuş iki temel faaliyet alanıdır. Akademisyenlik mesleğinin yapısında yaşanan değişim, onun zanaat yapısından uzaklaştırmakta ve akademik işlerin sayısallaştırılmasına ve ölçülmesine neden olmaktadır. Diğer bir ifadeyle çeşitli yollarla akademik emek süreci performans değerlendirmesine tabi tutulmaktadır.

De Angelis ve Harvie (2009), akademide uygulanan performans yönetimi anlayışını, akademik üretimin “nasıl”, “ne kadar miktarda” ve “ne kadar sürede” soruları üzerinden bir bilimsel yönetim anlayışı temelinde örgütlenişini, Taylorizmin akademideki yansıması olarak değerlendirmektedir. İdari işlerin artması, işin yoğunlaşması, öğrenci sayısındaki artış, üniversite finansmanında yaşanan problemler akademik Taylorizme neden olan mikro düzeydeki etkenlerdir (Atalay, 2019: 296).

Akreditasyon çalışmaları, kalite süreçleri, Bologna süreci, akademik performans değerlendirme süreçleri (bilimsel araştırma ve yayın performansının değerlendirilmesi), akademik atama ve yükseltme kriterleri, akademik teşvik ödeneği, öğretim üyesi değerlendirme anketleri ve sicil sistemi gibi birçok uygulama yükseköğretimde verimliliği artırma, performans denetleme, akademik emeği standartlaştırma ve sayısallaştırma hedefinin çıktılarıdır. (Esen ve Esen, 2015; Pehlivan Yönden, 2017; Turan vd., 2019). Bu gelişmeler, maddi olmayan akademisyen emeğini maddileştirmiş yani piyasa odaklı hale getirmiştir. Bir başka deyişle, akademideki güvence akademik performansa bağlı hale gelmiştir.

1.7.4.3. Akademik Kapitalizm

Neoliberal politikaların hayata geçirilmesiyle beraber kamunun yani devletin çekildiği alanlara özel sektör girmeye başlamıştır. “Piyasalaşma” olarak ifade edilen bu süreçte, daha önce piyasaya açık olmayan eğitim, sağlık gibi alanların piyasalaşması söz konusu olmuştur (Memiş, 2013: 38). Bu bağlamda piyasalaşmanın asli unsurları olan özelleştirme ve ticarileşme, yükseköğretime de sıçramıştır. Üniversitelerin ticarileşmesiyle birlikte üniversite, öğrenci ve hoca ilişkisinin de değiştiği görülmektedir. Neoliberal politikaların eğitim sektörü, eğitim özelinde de yükseköğretime sıçraması, özel ve vakıf üniversiteleri adıyla ticarileşmiş üniversitelerin kurulması ve yükseköğretimin piyasaya bağlı hale gelmesi literatürde “akademik kapitalizm” olarak ifade edilmektedir (Hackett, 1990; Slaughter ve Leslie, 1997; Clark, 1998; Deem, 2001; Slaughter ve Leslie, 2001; Kauppinen, 2012; Hackett, 2014; Münch, 2014; Jessop, 2018). Deem (2001)’e göre üniversitelerdeki mevcut değişimi ele alan üç kavram “yeni yönetim, akademik kapitalizm ve girişimci üniversiteler”dir.

Akademik kapitalizm kavramı Slaughter ve Leslie (1997) tarafından başlangıçta genel olarak akademisyenlerin çalışma pratiğindeki çeşitli değişiklikleri işaret etmek amacıyla kullanılmıştır. Yazarlara göre akademik çalışmadaki değişimin kaynağı, akademisyenleri yeni finansman kaynakları aramaya zorlayan üniversitelerdeki değişen kaynak bağımlılığı kalıplarıyla ilgilidir. Akademik kapitalizm kavramı, yeni yöneticilik⁸ tartışmaları ile yakından bağlantılıdır. Finansal kaygılar, sosyo-kültürel değişimler ve yükseköğretimdeki yoğun rekabetin etkisiyle daha görünür hale gelmiştir (Deem, 2001). Slaughter ve Leslie (1997), akademik kapitalizm ile piyasaya ait kar amaçlı değerlerin akademisyenlere aktarılmaya çalışıldığını ifade etmektedir. Akademik kapitalizm ile

⁸ Yeni yöneticilik, Batı toplumlarında refah hizmetlerinin yaygın bir şekilde yeniden yapılandırılmasının ardından, kamu tarafından finanse edilen kurumların yönetilme şeklindeki değişiklikler hakkındaki fikirlere atıfta bulunmak için kullanılan bir kavramdır.

bağlantılı bir diğer kavram Clark (1998) tarafından literatüre katılan girişimci üniversite fikridir.

Akademik kapitalizm, kamu tarafından finanse edilen üniversitelerin akademik personelinin, öğretim, araştırma, danışmanlık becerilerini, akademik bilgi biçimlerini ve akademik sermayelerini kullanarak giderek daha rekabetçi bir ortamda faaliyet gösterdiği bir durum olarak tanımlanmaktadır. Piyasa benzeri davranışları kullanarak özel sektör finansmanı peşinde koşan akademisyenler, teknik olarak hala kamu çalışanları olsalar da, zamanla kamu çalışanı oldukları fikrinden uzaklaşmaya başlayabilmektedirler (Deem, 2001). Akademik kapitalizm tartışmaları, yükseköğretim kurumlarının piyasa ve piyasa benzeri davranışlar sergilemesi ile ilgilidir. Yükseköğretimin yeniden yapılandırılması da piyasa faaliyetlerinden kaynaklanmaktadır (Slaughter ve Leslie, 2001). Azalan devlet kaynakları hala akademik kapitalizmi canlandıran en önemli unsurdur. Akademik kapitalizm iç ve dış mekanizmalarla hayata geçirilmektedir. 1) Piyasalardaki artan rekabet ve daralma, 2) kamu kurumlarının özelleştirilmesi, ticarileştirilmesi ve kuralılaştırılması, dış mekanizmalardır. Üniversite yöneticilerinin bu politikaları desteklemesi, teşvik etmesi ve uygulaması iç mekanizmaların içeriğini oluşturmaktadır.

Akademik kapitalizmin yükseköğretim kurumlarındaki yansımalarına aşağıda yer verilmiştir:

- Üniversitelere ayrılan devlet finansmanının azalması,
- Özel yükseköğretim kurumlarındaki artış,
- Yükseköğretim kurumlarındaki finansal rekabet,
- Üniversite-sanayi işbirlikleri,
- Üniversite ücretleri ve öğrenci harçları,
- Logo, spor malzemesi, yemek hizmeti ve yayınevleri ile kar paylaşımı gibi ürün ve hizmet satışı,

- Piyasaya yakın bölümlerin genişletilmesi ve uzak olanların ise küçültülmesi ya da kapatılması,
- Araştırma ve öğretim faaliyetlerindeki değişiklikler.



BÖLÜM 2: DİJİTAL İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ İLE AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Giriş

Çalışmanın bu bölümü, tezin yöntem bilimsel tercihinin detaylarıyla tanıtımı ve saha araştırmasından elde edilen verilerin analizini kapsayacak şekilde tasarlanmıştır. Dijital iletişim teknolojilerin akademisyenin çalışma pratiği üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğuna odaklanan bu araştırma betimsel nitelikte bir araştırma stratejisini gerekli kılmaktadır. Betimsel nitelikteki araştırmalarda en çok tercih edilen yöntemlerden biri olan fenomenoloji, bu çalışmanın da yöntemi olarak tercih edilmiştir.

Nitel araştırma deseni ve fenomenoloji yönteminin özelliklerinden bu bölümde kısaca bahsedilecek ve bu çalışma için önemi üzerinde durulacaktır. Araştırmanın yürütülmesine dair aşamalarla ilgili detaylı bilgi veren akış, araştırmacı için kısıt oluşturan durumların ortaya konması ile devam edecektir. Araştırma analizinin adımlarının tanıtılmasının ardından, derinlemesine mülakatların çoklu analizine yer verilecektir.

Araştırma verileri, araştırma soruları çerçevesinde şekillenen altı ana tema çerçevesinde analiz edilecektir. Dijital iletişim teknolojilerinin akademik çalışma pratiğinin çeşitli boyutlarına etkisini detayları ile ortaya koymayı amaçlayan bu bölüm, genel değerlendirme ve sonuç tartışması ile noktalanacaktır.

2.1. Araştırmanın Yöntemi

2.1.1. Araştırmanın Sorunsalı, Amacı ve Araştırma Soruları

Dijital iletişim teknolojilerinin akademik çalışmaya ve onun baş aktörü akademisyene etkisini kendine konu edinen bu çalışmanın sorunsalı, “dijital iletişim teknolojilerinin akademisyenin çalışma pratiği üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu”dur. Başka bir

ifadeyle akademik çalışma pratiğinde iletişim teknolojilerinin bir etkiye sahip olup olmadığı bu çalışmanın kapsamı dışında kalmaktadır. Etkinin varlığı kabul edilip nasıl olduğuna odaklanılmaktadır. Nitekim yoğun teknoloji kullanımına dayalı akademik çalışma hayatının, farklı boyutlarıyla dijital iletişim teknolojilerinden etkilendiği aşikârdır.

Dijital iletişim teknolojilerinin akademisyenin çalışma pratiğinde nasıl bir etkiye sahip olduğu sorunsalı;

- Dijital iletişim teknolojileri akademisyenin çalışma pratiğinin hangi boyutlarını etkiliyor?
- Bu etkinin akademisyenin çalışma hayatında ortaya çıkardığı olumlu ve olumsuz değişimler nelerdir? soruları çerçevesinde tartışılacaktır.

Buradan yola çıkarak çalışmanın amacı, dijital iletişim teknolojilerinin akademisyenin çalışma pratiğini nasıl etkilediğini belirleyerek; mevcut etkinin boyutunu, akademisyen için sağlamış olduğu avantaj ve dezavantajları değerlendirmektir. Bu amaç temelinde çalışmada cevap aranan araştırma soruları şu şekildedir:

- Dijital iletişim teknolojileri akademideki esnek çalışmayı nasıl etkilemektedir?
- Dijital iletişim teknolojileri akademideki kurumsal iletişimi nasıl etkilemektedir?
- Dijital iletişim teknolojileri akademisyenin çalışma biçimini nasıl etkilemektedir?
- Dijital iletişim teknolojileri akademisyenin iş-yaşam dengesini nasıl etkilemektedir?
- COVID-19 sürecindeki evden çalışma ve uzaktan eğitim deneyimi akademisyeni nasıl etkilemiştir?

2.1.2. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Çalışma üç bölüm şeklinde kurgulanmıştır. Çalışmanın sorunsalını ele almak için geliştirilen birtakım alt sorular, bölümlerin kurgusunu işlevsel hale getirmiştir. Bir diğer

ifadeyle, tez çalışması şu sorular aracılığıyla örgütlenmiştir. Birinci bölümde ele alınacak kuramsal arka planın geliştirilmesine olanak sağlayan sorular aşağıdaki gibidir:

- Dijital iletişim teknolojilerinin akademik çalışma pratiğine etkisi için hangi boyutları üzerinden ele alınmalıdır? (Bu soru, kavramsal çerçevede yer verilecek kavramların belirlenmesi aşamasında yanıt verilmesi gereken ilk sorudur)
- Esnek çalışma nedir, hangi koşullarda ve gerekçe ile ortaya çıkmıştır? Zaman ve mekân esnekliği nedir ve çalışma yaşamını nasıl etkiler?
- Çalışma ve boş zaman nedir ve günümüzde nasıl bir anlam ifade etmektedir?
- Dijitalleşme, dijital iletişim nedir? Dijital iletişim teknolojileri kavramı, hangi araçları kapsamaktadır?
- İş-yaşam dengesi ve ortaya çıkış gerekçesi nedir? İş-yaşam dengesi hangi politikalar vasıtasıyla sağlanmaya çalışılmaktadır?
- Dijital iletişim teknolojilerinin çalışma yaşamındaki yeri ve etkisi, çalışanların kullanım deneyimleri, ilgili alan yazında nasıl ele alınmaktadır?

Dijital iletişim teknolojilerinin çalışma yaşamını nasıl etkilediği sorusu, bu tez çalışmasında akademisyenlik mesleği üzerinden ele alınmıştır. Bu nedenle ikinci bölümde, bir kurum olarak akademi ve meslek olarak akademisyenliğe yer verilmiştir. Bir diğer deyişle, araştırmanın çalışma grubunun oluşturan akademisyenlik mesleğinin dünyadaki ve Türkiye'deki tarihsel gelişimi, akademisyenlerin çalışma koşulları ve yaşamış oldukları sorunlar ele alınmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümü, dijital iletişim teknolojilerinin akademik çalışma pratiğine etkisi üzerine yapılan saha araştırmasının hem metodolojik arka planını serimlemek, hem de derinlemesine mülakatların analizlerini sunmak üzere tasarlanmıştır. Bu bölümde, araştırmada kullanılan fenomenoloji yönteminin tanıtımı ve neden araştırma stratejisi olarak tercih edildiği üzerinde durulmuştur. Öte yandan, araştırmanın yürütülmesinde geçirilen aşamalar tanıtılarak, mülakat sorularının belirlenmesi, katılımcıların seçilmesi

ve verilerin toplanması hakkında detaylı bilgi verilmiştir. Bölümün önemli bir kısmını araştırmanın analizi ve analizin sunumu oluşturmaktadır.

Her araştırma gibi bu çalışma için de birtakım sınırlılıklar mevcuttur. En genel haliyle bu kısıtlar, araştırmacının araştırdığı konunun daha ötesine gitme isteğinin önüne geçen durumlara işaret etmektedir. Ancak bu sınırlılıkları, araştırılan konunun kendisinden kaynaklanan sınırlılıklar ve araştırma sürecine ilişkin sınırlılıklar olarak ayırmak mümkündür (Dil, 2013: 87).

- **Literatür açısından sınırlılıklar:** Dijital iletişim teknolojilerinin genel olarak çalışma yaşamını, özelde ise akademisyenlik mesleğini nasıl etkilediği meselesi, farklı boyutlar ve parametreler üzerinden tartışılabilir. Ama bu denli geniş bir perspektiften konuyu ele almak bilimsel çalışmanın doğasına aykırıdır. Bu nedenle hem literatür taraması hem de araştırmacının gözlemlerinden yola çıkarak çalışma, sınırlandırılmıştır. Bu bakımdan dijital iletişim teknolojilerinin akademisyenlik mesleğini nasıl etkilediği sorusuna, esnek çalışma, kurumsal iletişim, iş yaşam-dengesi, çalışma biçimi kavramları üzerinden yanıt aranmaya çalışılacaktır.

İkinci olarak, alan yazında dijital iletişim teknolojilerinin çalışma yaşamı ve çalışanlar üzerindeki etkisini ele alan çalışmaların bir kısmı, teknolojinin çalışma yaşamını pozitif veya negatif yönde etkilediği ya da sadece araç olduğu ön kabullerine sahiptir. Bu çalışmada ise ön kabullerin ötesinde Türkiye'deki durum, katılımcı akademisyenlerin deyimlerinden yola çıkarak yorumlanmıştır. Bu sınırlamalar neticesinde dijital iletişim teknolojisi ve çalışma yaşamı arasındaki ilişkiyi ele alan diğer tartışmalar dışarıda bırakılmıştır.

- **Disipliner bağlam açısından sınırlılıklar:** Bu araştırma konusunun iletişim, sosyoloji, psikoloji, hukuk gibi farklı disiplinlerde yürütülmesi mümkündür. Bir diğer ifadeyle bu tez çalışmasının konusu, sosyolojik, psikolojik ya da hukuksal

zeminde tartışılmaya uygundur ve çeşitliliği olan bir disipliner bağlam içerisinde. Çalışmada bahsi geçen zengin tartışma zemininden birtakım kavramlar kullanılmış ancak çalışmanın bütünü çalışma yaşamı ve çalışma koşulları ekseninde daha ziyade çalışma sosyolojisi perspektifinden yürütülmüştür.

- **Katılımcıların seçimi açısından sınırlılıklar:** Araştırmacı çalışma grubunu oluştururken, dijital iletişim teknolojisi kullanıcısı olan akademisyenleri seçmiştir. Nitekim dijital iletişim teknolojisi deneyimi olmayan katılımcılar ile görüşülmesi araştırmanın amacına ulaşması önünde engel olacağı düşünülmüştür.

Katılımcıların seçimi ile ilgili bir başka kısıt da bazı akademisyenlerin bu gibi araştırmalara açık olmayışları, araştırmaya destek verme konusundaki isteksizlikleri ya da yoğunlukları nedeniyle uygun zamanın bulunamamasıdır. Araştırma ancak buna gönüllü olan akademisyenler ile yürütülebilmektedir.

- **Araştırmanın tasarımı açısından sınırlılıklar:** Odak noktasına dijital iletişim teknolojilerinin akademisyenlerin çalışma pratiğini nasıl etkilediğini alan bu çalışma, araştırma sorusunun formu değiştirilerek nicel bir araştırma olarak tasarlanabilirdi. Böylece araştırma bulguları genelleştirilebilirdi. Fakat ilgili yerli literatürde, bu konuya odaklanan çalışmaların azlığı nedeniyle araştırmacı genelleme yapmak yerine derinlemesine ve daha fazla veriye ulaşmayı uygun bulmuştur.

İkinci olarak bu çalışma, fenomenoloji yerine etnografik araştırma olarak tasarlanabilirdi. Ancak saha araştırmasının yürütüldüğü dönem itibarıyla bu pek mümkün olamamıştır.

Zaman sınırı ve finansal kısıtlılıkların her araştırmada olduğu gibi bu araştırma için de geçerliliği, değinilmesi gereken bir diğer husustur.

2.1.3. Araştırmanın Yöntemi ve Tasarımı

Bu başlık altında ilk olarak araştırmanın neden nitel yöntem olarak kurgulandığına ve nitel yöntemin tanıtımına yer verilecektir. Ardından araştırmanın yöntemi olarak benimsenen “fenomenoloji” kısaca tanıtılarak, bu araştırmada tercih edilme gerekçeleri üzerinde durulacaktır. Bu çerçevede, fenomenoloji yönteminin özelliklerinin ne olduğu, hangi tür tasarımlara imkân verdiği, ne tür çalışmalarda kullanıldığı ve öneminin ne olduğu tartışmaya konu edilecektir.

2.1.3.1. Nitel Yöntem

Bağlamdaki “anlama” odaklanan nitel araştırma, veri toplarken ve yorumlarken anlamı ortaya çıkarmaya duyarlı bir veri aracı kullanmayı gerektirmektedir. Özellikle gözlem, görüşme ve analiz nitel araştırmanın temel etkinlikleridir (Merriam, 2018: 1-2). Nitel araştırmacılar, insanların deneyimlerine ve onlara nasıl bir anlam yüklediklerine dünyalarını nasıl kurdukları üzerinde durmakta ve bunları anlamaya çalışmaktadır.

Van Maanen nitel araştırmayı;” tanımlamaya, çözmeye, yorumlamaya ve anlamla ilgili terimlere ulaşmaya çalışan teknikleri kapsayan süreçler bütünü olarak açıklamış ve şemsiye bir kavram olduğunu belirtmiştir” (Merriam, 2018: 13). Creswell’ göre (2013: 47), nitel araştırma deseninin temel özelliklerini aşağıdaki gibidir:

- Yakın etkileşim için bir veri kaynağı olan doğal ortamda gerçekleştirilir.
- Veri toplamada temel araç olarak araştırmacıya güvenilir.
- Çoklu yöntem kullanımını içerir.
- Tümevarım ve tümdengelim arasında gidip gelen karmaşık muhakeme içerir.
- Katılımcıların bakış açıları, yorumları ve çoklu sübjektif görüşlerine odaklanır.
- Önceden sıkı belirlenmiş bir desen yerine zamanla beliren ve gelişen bir desen içerir.
- Yansıtıcı ve yorumlayıcıdır.
- Bütüncül ve karmaşık bir resim sunar (Creswell, 2013: 47).

Nitel araştırma, araştırma ve değerlendirmede tek bir yaklaşım değildir. Nitel araştırmanın içine derinlemesine girildiğinde nitel paradigmanın içerisinde canlandırıcı ve zaman zaman da zahmetli bir çeşitlilik bulunmaktadır (Patton, 2018: 76). Patton (2018: 76), bu nedenle nitel araştırma ile yeni tanışanların aklının karışabileceğini hatta karşılaştıkları farklı terminoloji ve tartışmalı uygulamalarda dolayı alt üst olabileceğini vurgulamıştır.

2.1.3.2. Fenomenoloji

Fenomenolojinin felsefesi, nitel araştırmanın temelinde yattığı için bazıları bütün araştırmaların fenomenolojik olduğunu varsayar ve Merriam'a (2018: 24) göre bir bakıma bu düşünce doğrudur. Fenomenoloji hem Husserl ile ilişkili bir yirminci yüzyıl felsefesi hem de bir nitel araştırma çeşididir. "Fenomenoloji, insanların kendi yaşam dünyalarının bilinçli deneyimi; yani gündelik hayat ve sosyal eylemidir". Yazara (Merriam, 2018: 24) göre bu yaklaşımın görevi, deneyimin temel yapısını veya cevherini betimlemektir. Deneyimin altında yatan temel yapıyı ya da gerçeği elde etmek için fenomenolojik görüşme, öncelikli veri toplama yöntemidir.

Fenomenolojik yaklaşım nitel araştırmalarda en çok kullanılan yaklaşımlardan biridir ve deneyimlerin ortak anlamlarına odaklanılır. Fenomenolojik yaklaşımda, bir olguyla ilgili bireysel deneyimlerin ortak bir paydada buluşturulması amaçlanır. Daha ziyade psikoloji, sosyoloji ve eğitim bilimleri alanında tercih edilir. Bir olguya odaklanılan fenomenolojik yaklaşımda, bu olguları farklı yönleriyle deneyimlemiş ve farklı özelliklere sahip katılımcılar tercih edilir. Veri toplama tekniği olarak sıklıkla derinlemesine görüşmelerin tercih edildiği görülmektedir. Araştırma boyunca "neyin" "ne şekilde" deneyimlediği tartışılır. Bu nitel yaklaşım türünde araştırmacı deneyimlere yer vermenin yanı sıra onları yorumlamakla ilgilenir. Fakat bu süreçte araştırmacının önyargularından sıyrılmış bir şekilde araştırmaya başlaması oldukça önemlidir (Patton, 2018).

Yazında yöntemin tanımlamasında esas alınan görüş, fenomenolojik bir çalışmanın birkaç kişinin bir fenomen ya da kavramla ilgili *yaşanmış deneyimlerinin* ortak anlamını keşfetmeye fırsat sağladığı şeklindedir (Creswell, 2013; Punc, 2014; Patton, 2018; Merriam, 2018). Fenomenolojinin temel amacı, bir fenomenle ilgili bireysel deneyimleri evrensel nitelikte bir açıklamaya indirgemektir. Bu deneyim, uykusuzluk, dışlanmışlık, öfke, keder ya da cerrahın kalp ameliyatına katlanması gibi bir fenomen olabilir. Bu fenomenden yola çıkan araştırmacılar, onunla ilgili deneyime sahip kişilerden veri toplar

ve bütün bireylerin deneyimlerinin özünü tamamlayan bütüncül bir betimleme ortaya çıkar. Bu betimleme, onların “neyi, “nasıl” deneyimlediklerinden oluşur (Aktaran; Creswell, 2018: 79).

Patton’a (2018: 104) göre, fenomenoloji terimi oldukça popüler olduğundan ve bu terimin anlamı karmaşıklaştırılmış ve genişletilmiş olarak benimsendiğinden bu kavramın ilk anlamı zayıflamıştır. Yazar, fenomenoloji teriminin içerisinde barındırdığı anlamları açıklamıştır:

- Bir felsefe
- Bir araştırma paradigması
- Bir yorumlayıcı kuram
- Sosyal bilim analitik bakış açısı
- Temel bir nitel geleneği veya araştırma yöntemleri

Terimin taşıdığı olduğu anlamların çeşitliğine ek olarak fenomenolojinin farklı türleri bu tabloyu daha da karmaşık bir hale getirmektedir. Fakat bu denli çeşitlilik içerisinde fenomenolojik yaklaşımın ortak olarak paylaştığı şey; insanların deneyimi nasıl anlamlandırdığını ve hem bireysel olarak hem de paylaşılan anlam olarak deneyimi bilince nasıl dönüştürdüklerini keşfetmeye odaklanmalarıdır (Patton, 2018: 104). Bu çalışmada fenomenolojik yaklaşım, bir nitel araştırma yöntemi geleneği/yaklaşımı olarak benimsenmiştir.

Bu çalışmada benimsendiği haliyle nitel bir araştırma yaklaşımı olarak fenomenolojinin birtakım karakteristik özellikleri bulunmaktadır. Creswell’e (2018: 80) göre bunlar aşağıdaki gibi ifade edebilir:

- Tek bir kavram veya düşüncenin ifade edildiği, araştırılacak bir fenomene vurgu yapılmaktadır.
- Fenomeni bütün yönleriyle deneyim etmiş bir grup birey ile çalışarak bu fenomeni araştırma.
- Bazı fenomenoloji çeşitlerinde, araştırmacılar fenomenle ilgili kişisel deneyimlerini tartışarak ön yargılarını çalışmanın dışında tutmaktadırlar.
- Veri toplama sürecinde genellikle, fenomeni deneyimleyen bireylerle gerçekleştirilen mülakatları içermektedir.
- Veri analizi dar kapsamlı analiz birimlerinden başlayan ve daha geniş birimlere doğru giden ve sonrasında bireylerin “neyi” “nasıl” deneyimlediklerinin detaylı betimlenmesine doğru ilerleyen sistematik bir süreçtir.
- Bir fenomenoloji, “neyin” “nasıl” deneyimlendiğini bütünleştiren bireylerin deneyimlerinin özünü tartışıldığı betimleyici bir bölümle sonlanmaktadır.

2.1.3.3. Yöntem Seçiminin Gerekçesi

Araştırma yapmak için, problem cümlesi ile bağlantılı bir araştırma deseni seçmek, seçilen bu desenin araştırmacının dünya görüşüne, kişiliğine ve yeteneklerine uygun olup olmadığını gözden geçirmek önemlidir (Merriam, 2018: 1). Creswell'e (2013: 48) göre, bir problem veya konunun keşfedilmesi gerektiği durumlarda nitel araştırma yapılır. Bu çalışma akademisyenlerin dijital iletişim teknolojisi deneyimlerini ve bunun çalışma pratiğini nasıl etkilediğini keşfetmeyi amaçladığı için nitel araştırma deseninin kullanılması uygun görülmüştür.

Dijital iletişim teknolojilerinin çalışma pratiğine etkisi akademisyenler örneğinde pek fazla tartışılmamıştır. Bu nedenle araştırmacının derinlemesine bilgiye ulaşma gayesi de bu tercihte etkili olmuştur. Ayrıca her araştırma sorusu için nicel ölçümler ve istatistiksel analizler uygun olmayabilir. Bu çalışmanın araştırma sorusu için nitel bir araştırma tasarımının daha uygun olduğu düşünülmüştür.

Nitel araştırma tasarımı;

- Bir konuyu keşfetmek
- Karmaşık bir konuya ilişkin ayrıntılı bir anlayış geliştirmek
- Güç ilişkilerini dengelemek
- Kırılgan grupların seslerini duyurmak
- İnsan yaşantısını sayılardan öteye taşımak
- Araştırma alanına zaman ayırmak ve büyük veriler üzerinde çalışmak istendiğinde,
- Belirli evren ve örneklem için, kısmi ve yetersiz teoriler olduğunda ya da mevcut teoriler incelenen problemin karmaşıklığını yansıtmada yetersiz kaldığında, teori geliştirmek için kullanılır.

“Fenomenolojik bir çalışma insanların tecrübe ettikleri şeyi nasıl betimledikleri ve tecrübe ettikleri şeyi nasıl tecrübe ettiklerine yoğunlaşır” (Patton, 2018: 107).

Fenomenolojik bir çalışmada birkaç kişinin bir fenomen ve kavramla ilgili yaşanmış deneyimleri keşfedilir (Creswell, 2013: 79). Bu çalışmada bir grup akademisyenin dijital iletişim teknolojisi deneyimlerine odaklanılmıştır. Yaşanan farklı deneyimlerin ifade ettiği ortak anlam keşfedilmeye çalışılmıştır. Bununla beraber, “akademisyenin gündeliğinde teknoloji ile yeni olan nedir” “farklı unvanlara sahip ve farklı disiplinlerden gelen akademisyenlerin yaşamında teknoloji nasıl bir dönüşüm yaratmıştır” gibi çeşitli sorular da araştırmaya yön vermiştir. Çalışmanın odaklandığı asıl nokta ise birbirinden farklı akademisyenlerin dijital iletişim teknolojisi deneyimlerinin, onların çalışma pratiğini nasıl etkilediğidir. Yukarıda yer verildiği gibi buradan yola çıkarak yaşanan deneyimlerin ortak anlamı bir başka ifadeyle teknolojinin akademik çalışmada yaratmış olduğu ortak etkiler, değişim ve dönüşümler keşfedilmeye çalışılacaktır. Bu araştırma sorusuna en uygun yöntem olarak fenomenoloji görülmüştür.

2.1.4. Araştırmanın Yürütülmesi

Bu başlık, araştırmanın yürütülmesinde ortaya çıkan aşamaları tanıtmak üzere tasarlanmıştır. Bu bağlamda görüşme sorularının nasıl hazırlandığı, katılımcıların nasıl seçildiği ve çalışma grubunun nasıl oluşturulduğu, randevu alma sürecinin nasıl işlediği, görüşmelerin nasıl gerçekleştiği bu başlık altında incelenecektir.

2.1.4.1. Mülakat Sorularının Belirlenmesi

Araştırmanın sorunsalı ve araştırma soruları, araştırmanın doğal sınırlarını belirlediğinden, saha çalışmasında sorulacak soruların neler olacağını da yönlendirmektedir. Bu nedenle, araştırma sürecinin ilk aşaması görüşme sorularının belirlenmesi olmuştur. Bu aşamada hangi soruların sorulacağı kadar, hangi soruların dışarıda bırakılacağı da önem arz etmektedir. Zira bir konunun tüm yönleriyle incelenmesi mümkün değildir. Mülakat soruları tasarlanırken çalışmanın amacına

ulaştıracak ve araştırma sorularını cevaplayacak soruların hazırlanmasına özen gösterilmiştir.

Dijital iletişim teknolojilerinin akademisyenin çalışma hayatını nasıl etkilediğine odaklanan bu çalışmada ilk olarak, çalışma yaşamının hangi boyutlarının inceleneceği belirlenmiştir. Bu temelde, araştırma sorularından da anlaşılabilene üzere esnek çalışma, kurumsal iletişim, çalışma biçimi ve iş-yaşam dengesi boyutları üzerinde karar kılınmıştır. Bu aşamadan sonra ilgili alan yazındaki güncel çalışmalar incelenmiş ve konunun bu çalışmalarda nasıl ele alındığı saptanmıştır. Literatürün taranması ve konunun sınırlanmasıyla mülakat sorularının n hazırlığı yapılmış ve ana temalar belirlenmiştir. Ardından bu temaların altına uygun mülakat soruları yerleştirilmiştir. Oluşturulan taslak tez danışmanı ile paylaşılmış ve getirilen öneriler ışığında sorular revize edilmiştir. Bu aşama birkaç kez tekrarlanmıştır. Mülakat setinin nihai hali şekillenmeden önce tez danışmanı, 3 akademisyen ve bir lisansüstü ğrenci ile soruları geliştirmek, soruların anlaşılabilirliğini ölçmek, mülakat süresini öngörmek adına n görüşmeler yapılmıştır. n görüşmeler neticesinde bazı soruların sırası ve soruluş biçimi değişmiş; bazı sorular çıkarılmış veya yenileri eklenmiştir.

Altı başlıktan oluşan mülakat soruları 37 adettir. Tematik bir biçimde hazırlanan soru seti, araştırma bulgularının yorumlanması aşamasında ortaya çıkan temaları da şekillendirmiştir. Soruları altı başlık altında sınıflandırmak mümkündür. 1) akademisyenin çalışma süresi ve mekânını öğrenmeye yönelik sorular 2) esneklik ile ilgili sorular 3) kurumsal iletişim ile ilgili sorular 4) akademisyenin teknoloji algısı ve teknoloji kullanımını öğrenmeye yönelik sorular 5) COVID-19 sürecindeki evden çalışma ve uzaktan eğitim deneyimine yönelik sorular ve son olarak 6) akademisyenin iş-yaşam dengesine ilişkin sorulardır.

Derinlemesine görüşmeler esnasında, konunun daha iyi anlaşılması ve istenilen bilgilere ulaşabilmek amacıyla yer yer yeni sorular eklenmiştir. Bazı durumlarda ise

katılımcının daha önce cevapladığı veya akademisyende karşılığı olmayan sorular sorulmamıştır. Diğer bir ifadeyle yarı yapılandırılmış bir mülakat süreci gerçekleşmiştir.

2.1.4.2. Çalışma Grubunun Oluşturulması

Araştırmanın amacı ve sorunsalı bağlamında araştırma yönteminin fenomenoloji ve veri toplama tekniğinin derinlemesine görüşme olacağı yukarıda belirtilmişti. Bu aşamadan sonra araştırmacının kimlerle görüşme yapacağını seçmesi gerekmektedir. Örneklemenin en temel iki türü olasılıklı ve olasılıksız örneklemedir. Nitel çalışmalarda çoğunlukla olasılıksız örnekleme tercih edilmektedir (Merriam, 2018: 76). Bunun en yaygın biçimi ise amaçlı örneklemedir. Nitel araştırma, tipik olarak nispeten küçük örneklem üzerine bir fenomenin derinlemesine anlaşılması ve incelenmesine imkân vermek için amaçlı örneklem türünü kullanır (Patton, 2018: 46). Amaçlı örneklemin güçlü tarafı, derinlemesine anlama yapmış olduğu vurgudan gelmektedir. Merriam'a göre (2018: 76), amaçlı örneklem, araştırmacının keşfetmek, anlamak, iç görü kazanmak; istediği ve çoğu şeyin öğrenilebileceği bir örneklem seçiminin zorunlu olduğu varsayımına dayanmaktadır. Amaçlı örneklemin birçok türü bulunmaktadır. Bu çalışmada amaçlı örneklemin iki türü olan “maksimum çeşitlilik örnekleme” ve “kartopu örnekleme” ile çalışma grubu oluşturulmuştur. Patton'un (1990) ifade ettiği gibi katılımcıları seçmedeki temel strateji, araştırılan konuya ilişkin zengin bilgiye sahip olup olmadıkları olmuştur.

Örnekleme veri toplamadan önce veya veri toplamaya başladıktan sonra gerçekleştirilebilir. Bu çalışmada iki yol birlikte izlenmiştir. Veri toplamaya başlamadan önce maksimum çeşitlilik örnekleme ile katılımcılardan randevu alınmış ve daha sonra derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Creswell (2019: 268), maksimum çeşitlilik örnekleme stratejisini “araştırmacının bazı özelliklere ve niteliklere göre farklılaşan birey veya durumları örneklem grubuna dâhil ettiği bir amaçlı örnekleme stratejisi” olarak tanımlamıştır. Bu çalışmada; farklı üniversite, disiplin, unvan, yaş, cinsiyet ve görevlere sahip akademisyenlerden oluşan bir çalışma grubu oluşturabilmek amacıyla maksimum

çeşitlik örnekleme tercih edilmiştir. Bazı katılımcılara ise veri toplamaya başladıktan sonra kartopu örnekleme ile ulaşılmıştır. Görüşmelerin bitiminde bazı katılımcılar, çalışma grubuna dâhil edilebilecek kişiler önermiştir.

Nitel araştırmacılarda kaç kişi ile görüşüleceği, kaç yere gidileceği veya kaç tane belge olacağı soruları ile sıkça karşılaşmaktadır. Bu sorular birçok deneyimsiz araştırmacıyı endişeye düşürmektedir fakat bu soruların kesin bir cevabı yoktur (Merriam, 2018: 79). Bu araştırma sürecinde de araştırmacının kafasını en fazla kurcalayan sorulardan biri olmuştur. Örnekleme dahil edilecek bireylerin sayısı bir nitel araştırmadan diğerine farklılık göstermektedir ancak az sayıda bireyle çalışmak nitel bir araştırmanın tipik özelliğidir (Creswell, 2019: 271). Creswell (2019) bunun sebebini, her yeni katılımcının araştırmacının derinlemesine bir tablo sunma yeteneğini zayıflatması ile açıklamaktadır. Derinlemesine görüşmelerde her bir katılımcı için kapsamlı bir raporlama gerekir, çalışma grubunun sayıca fazla olması yüzeysel bakış açısı ile sonuçlanabilir. Birçok yazarın ortak fikri, verilerin tekrarlamaya başladığı noktada görüşmelerin sonlandırılması gerektiğidir.

Yukarıda yer verilen stratejiler izlenerek 21 kişiden oluşan bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Katılımcılardan e-posta yoluyla randevu alınmıştır. Etik kurul izni, aydınlatılmış onam formu ve mülakat soruları eklenerek 140 devlet üniversitesi, 120 vakıf üniversitesinden olmak üzere toplam 260 akademisyene e-posta gönderilmiştir. Bu süreç sonucunda 11 katılımcıdan randevu alınabilmiştir. Kalan 10 kişiye ise kartopu örnekleme yoluyla ulaşılmış ve çalışmaya dair gerekli bilgiler e-posta üzerinden gönderilmiştir. Katılımcıların uygun olduğu günler için görüşmeler ayarlanmıştır.

2.1.4.3. Verilerin Toplanması

Nitel araştırma tasarımlarında, katılımlı gözlem, katılımcı olmayan gözlem, görüşme, doküman incelemesi ve arşiv kayıtları gibi çeşitli veri toplama yöntemleri

kullanılabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Yukarıda açıklandığı gibi bu çalışmada akademisyenlerle yapılan görüşmelerden ve araştırmacının gözlem notlarından elde edilen birincil veriler kullanılmıştır. Derinlemesine görüşmelerden ikisi katılımcıların ofisinde yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Geriye kalan 19 görüşme, Google Meet aracılığı ile yapılmıştır. Burada araştırmanın yapıldığı dönemde COVID-19 sağlık krizinin yaşandığını belirtmek gerekir. Olası sağlık riskleri nedeniyle seyahat edilmesi ve uzaktan eğitim sürecinde görüşmelerin yüz yüze yapılması mümkün olmamıştır. Araştırma salgın öncesi tasarlanmış ve yüz yüze yapılması planlanmıştı. Araştırmacı, sürecin belirsizliği nedeniyle saha araştırmasını bir süre ertelemiş ancak salgının uzayacağı netleştğinde alternatif bir yol olan çevrimiçi görüşmeyi seçmek durumunda kalmıştır. Görüşmeler 21 Eylül-21 Ekim 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan, görüşme öncesinde gerekli izinler alınarak ses kaydı alınmıştır. Google Meet ile yapılan 19 görüşmede hem ses kayıt cihazı ile hem de Google Meet ile görüşmeler kayıt altına alınmıştır.

Görüşme için hazırlanan soru formu yarı yapılandırılmış şekilde tasarlanmış ve esnek bir şekilde takip edilmiştir. Katılımcıların konuşmalarının kesilmemesine dikkat edilmiştir. Araştırmacı gerekli durumlarda ilave sorular sormuş ve cevabı önceden verilmiş sorular tekrar sorulmamıştır. Görüşmeler en az 25 dakika en fazla 90 dakika sürmüştür.

Birincil veriler ile ilgili detaylara aşağıda yer verilmiştir:

Tablo 7: Katılımcıların Tanıtım Tablosu

	Görüşme Tarihi	Görüşmeciler (unvan, alan, üniversite tipi, cinsiyet)
Katılımcı 1	21.08.2020	Dr.Öğr. Üyesi, Uluslararası Finans ve Muhasebe, devlet, erkek
Katılımcı 2	21.08.2020	Arş.Gör., Özel Eğitim, devlet, kadın
Katılımcı 3	25.08.2020	Prof. Dr., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, devlet, erkek
Katılımcı 4	27.08.2020	Prof. Dr., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, devlet, kadın

Katılımcı 5	27.08.2020	Arş. Gör., Özel Eğitim, devlet, kadın
Katılımcı 6	27.08.2020	Arş. Gör., İslam Ekonomisi, devlet, erkek
Katılımcı 7	28.08.2020	Doç. Dr., Basın ve Yayın, devlet, kadın
Katılımcı 8	28.08.2020	Dr. Öğr. Üyesi, İslam Ekonomisi, vakıf, kadın
Katılımcı 9	28.08.2020	Doç.Dr., İslam Sanatları, devlet, erkek
Katılımcı 10	29.08.2020	Dr. Öğr. Üyesi, Kimya Mühendisliği, devlet, kadın
Katılımcı 11	31.08.2020	Dr. Öğr. Üyesi, İstatistik, devlet, kadın
Katılımcı 12	03.09.2020	Doç. Dr., Elektrik-Elektronik Mühendisliği, devlet, erkek
Katılımcı 13	03.09.2020	Dr. Öğr. Üyesi, Endüstriyel Tasarım, vakıf, kadın
Katılımcı 14	04.09.2020	Dr. Öğr. Üyesi, Hukuk, vakıf, erkek
Katılımcı 15	08.09.2020	Doç. Dr., Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi, Devlet, Kadın
Katılımcı 16	08.09.2020	Doç. Dr., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, devlet, kadın
Katılımcı 17	09.09.2020	Dr. Öğr. Üyesi, Şehir ve Bölge Planlama, vakıf, erkek
Katılımcı 18	10.09.2020	Dr. Öğr. Üyesi, Endüstriyel Tasarım, vakıf, kadın
Katılımcı 19	11.09.2020	Prof. Dr., İktisat, devlet, erkek
Katılımcı 20	17.09.2020	Arş. Gör., Elektrik-Elektronik Mühendisliği, vakıf, erkek
Katılımcı 21	21.09.2020	Dr. Öğr. Üyesi, Endüstri Mühendisliği, vakıf üniversitesi, kadın

2.1.5. Araştırmada Karşılaşılan Zorluklar

Alan araştırmasında yaşanan en büyük zorluk araştırmanın yürütüldüğü dönem itibarıyla yaşanan COVID-19 sağlık krizidir. Araştırmacı salgın nedeniyle yüz yüze tasarlanmış olduğu mülakatları uzaktan Google Meet ile gerçekleştirmek zorunda kalmıştır. Ayrıca araştırma için gerekli etik kurul izni alınırken de sorun yaşanmıştır. Pandemi nedeniyle uzaktan çalışmaya geçildiği dönemde üniversitenin etik kurulu bir süre toplanmamış ve bu nedenle araştırmacı planladığı tarihte etik kurula başvuru yapamamıştır. Yaşanan bu aksaklıklar çalışmanın saha aşamasını geciktirmiştir. Derinlemesine görüşmelerin çevrimiçi yapılması araştırmacı için bazı yönleri ile avantajlı bazı yönleri ile dezavantajlı

olmuştur. Randevuların daha hızlı ve kolay ayarlanabilmesi, farklı üniversitelerden akademisyenlerin çalışma grubuna dâhil edilebilmesi, saha araştırmasının zamansal ve finansal yükünün (ulaşım, konaklama vb.) azalması avantajlar arasında yer almaktadır. Yüz yüze görüşmenin güçlü bir özelliği olan gözlem yönünün zayıf kalması, görüşmelerin katılımcının doğal ortamında yapılmaması, bazı akademisyenlerin çevrimiçi görüşmeye sıcak bakmaması, ev ortamı uygun olmayan katılımcılardan randevu alınamaması ve görüşmeler esnasında internet bağlantısı, görüntü ya da ses kalitesinde yaşanan teknik aksaklıklar uzaktan görüşmenin dezavantajları olarak deneyimlenmiştir. Yaşanan teknik aksaklıklar bazı durumlarda ses kayıtlarının kalitesini ve görüşmenin akışını bozmuştur. Bu durum ses kayıtlarının deşifresini de zorlaştırmıştır. Alan araştırması, araştırmacının kendi imkânları çerçevesinde yürütülmüştür. Ses kayıtlarının 1050 dakika gibi bir uzunlukta olması ses kayıtlarının deşifre sürecini güçleştirmiştir. Bu konuda araştırmacı profesyonel destek almış ve bunu kendi maddi imkânlarıyla karşılamıştır.

2.1.6. Araştırmanın Analiz Süreci

Bu başlık, saha araştırmasından elde edilen verilerin hangi aşamalardan geçerek analiz edildiğini aktarmak maksadıyla kurgulanmıştır. Bu bağlamda, araştırmanın şeffaflığının sağlanması için görüşmelerin nasıl deşifre edildiği ve temaların nasıl belirlendiği üzerinde durulacaktır.

2.1.6.1. Verilerin Deşifre Edilmesi

Mülakat sürecinin tamamlanmasının ardından elde edilen ses kayıtları analize konu edilebilecek yazılı metinlere dönüştürülmüştür. Bunun için her bir mülakat deşifre edilmiştir. 21 akademisyen ile gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerin süresi 1050 dakikaya karşılık gelmiştir. Bu nedenle araştırmacı, kayıtların deşifre sırasında bu işi yapan kişilerden profesyonel destek almıştır. Bir kısmını ise kendisi yapmıştır. 21 Mart

2021 itibarıyla ses kayıtlarının deşifresi tamamlanmıştır. Ses kayıtları ile birlikte araştırmacının görüşmeler sırasında aldığı notlar ve araştırma sürecindeki gözlem notları da yazıya aktarılmış ve analize dâhil edilmiştir.

2.1.6.2. Temaların Belirlenmesi

Bu alışma dijital iletişim teknolojilerinin akademik çalışma pratiğini nasıl etkilediğini detayları ile çözümlenmeye çalıştığından, ilk olarak her bir görüşme bu detayları verecek şekilde birkaç kez okunmuş ve yanlarına notlar alınmıştır. Bu aşamanın ardından hem çalışmanın kuramsal erevesi hem de mülakat soruları temaların belirlenmesine yardımcı olmuştur. Ana temalar belirlendikten sonra ise her bir ana temanın kapsadığı alt temalar oluşturulmuştur. Analizin sunumunda temalara detaylarıyla yer verileceğinden bu bölümde sadece temaların nasıl belirlendiği aktarılmıştır.

2.2. Araştırma Bulguları

2.2.1. Çalışma Süresi ve Mekânı

Bu kısımda saha araştırmasına katılan akademisyenlerin mesaiye ilişkin görüşlerine, mesaiye tabi olup olmadıklarına, günlük çalışma sürelerine ve çalışma meknlarına odaklanılmıştır. Farklı niversitelerden, farklı unvanlardan ve farklı demografik özelliklere sahip akademisyenlerin iş yoğunlukları, çalışmalarını yürüttükleri mekânlar, çalışma tempoları incelenmiştir. Bu tema ile katılımcıların çalışma yaşamlarının genel görünümüne ulaşılması hedeflenmiştir. Çalışma süresi ve mekânına dair araştırma bulguları 3 alt temada analiz edilmiştir. Temalar; mesai kavramı, günlük çalışma süresi ve çalışma meknıdır.

Mesai Kavramı

Akademik emek için işgünü kavramı belirsiz bir yapıya sahiptir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin hemen hemen hepsi, mesleğin doğası gereği geleneksel mesai

tanımının akademisyenlik mesleği için uygun olmadığını belirtmiştir. Mesleğin, eğitim-öğretim, araştırma, idari iş gibi birçok faaliyeti kapsamı, görevlerin açık ve sınırlarının belli olmaması, mesainin belirsizliğini etkileyen başlıca faktörlerdir. Katılımcı 4 (Prof. Dr., Kadın, Devlet), mesainin akademiye uygun olmadığını ifade etmiş ve nedenlerini açıklamıştır:

“Bazen eee yani gece-gündüz kavramı olmaz, anlatabildim mi? Hani mesleğin doğası gereği yani sürekli zaten aklımda bir şey olduğu için hani eee düşündüğün için veya ne bileyim işte yolda yürürken gördüğün bir eee olgu, bunun üzerine düşünmeye başladığın için mesai kavramı yok. Yani hani günde şu kadar çalışıyorum, bu kadar çalışıyorum... Ha bakarsan sürekli çalışıyorum. Ya da mesela e şimdi sen de tez yazıyorsun, rüyanda da bununla ilgili bir şey görüyorsun. Ya şimdi bu bir yaşam meselesi olduğu için ben biraz akademide, mesai kavramını, tırnak içerisinde çok uygun bulmuyorum.”

Mesainin akademiye uygun olmadığını düşünen akademisyenlerle görüşmelerde sıklıkla karşılaşılmasına rağmen mesai uygulanan kurumların olduğu da görülmüştür. Üniversitenin vakıf ya da devlet üniversitesi oluşu, akademik unvan, kurum kültürü, yönetimin tutumu, idari görev sahibi olmak gibi faktörler kurumda mesai uygulanıp uygulanmadığının belirleyicisi olarak tespit edilmiştir.

- Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler,
- Araştırma görevlileri,
- İdari görev sahibi akademisyenler geleneksel mesai saatlerinin daha katı olduğu gruptur.

Bir vakıf üniversitesinde çalışan katılımcı 14 (Dr. Öğr. Üyesi, Erkek, Vakıf), mesai konusunda akademisyenlere belirli oranda esneklik tanınmakla beraber, İş Kanununda belirtilen haftalık çalışma süresinin uygulandığını ifade etmiştir. Bir diğer katılımcı çalışma süresinin kuruma giriş ve çıkışlarda kart basılması yoluyla denetlendiğini açıklamıştır (Katılımcı 21, Dr. Öğr. Üyesi, Vakıf, Kadın). Vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerde denetiminin daha sıkı olduğu ve denetleyen olmasa bile “hissedilen mesainin” daha yoğun olduğu söylenebilir.

Yukarıda yer verildiği üzere, idari görev sahibi olmak, mesai saatlerinde kurumda bulunulmasını gerektiren bir durumdur. İdari görev sahibi akademisyenlerin tümü mesai içerisinde kurumda bulunmaya dikkat ettiklerini belirtmiştir. Araştırma görevlisi katılımcılar ise genellikle bölümlerinde araştırma görevlilerinin belirli saatler arasında orada olmalarına yönelik bir beklenti olduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle devlet üniversitesinde çalışan profesör, doçent ve doktor öğretim üyesine unvanına sahip akademisyenlerin, mesai konusunda daha esnek davranabildikleri görülmüştür.

Günlük çalışma süresi

Akademisyenlerin yoğun bir çalışma temposu vardır. Derse hazırlık, ders anlatımı, ödev ve sınav değerlendirmek, tez danışmanlığı yapmak, idari görevler, araştırma ve yayın süreci, tez jürilerine katılmak, iş tanımı içerisindeki faaliyetlerin başında gelmektedir. Bununla beraber akademik kariyerin başından beri görev tanımının net olmaması nedeniyle dönem dönem rutin işlere ek başka görevler de ortaya çıkmaktadır. Mesleğin doğası gereği çoklu ve karmaşık görevlerin varlığının yanı sıra öğrenci sayısındaki artış, ikinci öğretim, uzaktan eğitim gibi alternatif eğitim biçimlerinin yaygınlaşması, yüksek lisans ve doktora programlarının çoğalması gibi unsurlar akademik üretim sürecindeki yoğunluğu daha fazla artırmıştır. Kariyerde yükselme şartlarının zorlaşması, performans ve yayın baskısı, akademisyenlerin her geçen gün daha fazla çalışmasını gerektirmektedir. Kısacası hem ders verme yükündeki artış hem de akademideki güvencenin yayın yapmaya bağlı yapısı nedeniyle akademisyenlerin günlük çalışma süreleri oldukça uzundur.

Saha araştırmasıyla beraber akademisyenlerin yoğun ve yorucu çalışma deneyimleri somut olarak görülmüştür. Bu çerçevede Katılımcı 12'nin (Doç. Dr., Erkek, Devlet) sözleri dikkat çekicidir ve akademideki genel çalışma temposunu resmetmektedir:

“Genel olarak, fiilen çalışma olarak bakarsak, 8-10 saat civarı ama siz de zaten işin içerisindeyiz, biliyorsunuz ki kafayı da katarsak işin içerisine, uyumadığımız tüm zamanlarda çalışıyorsunuz bir akademisyen olarak. Kafanızda sürekli, mutlaka o yaptığınız işler dönüyor.”

Katılımcıların neredeyse tamamı günlük altı saatin altında çalışmadıklarını ifade etmişlerdir. 12 saatten fazla çalışan katılımcılar ile de karşılaşılmıştır. Ders vermek ya da rutin birtakım işler ve toplantılar dışında günlük çalışma süresi mesai saatleri ile sınırlı değildir. Akademisyenlerin birçoğu okuldaki çalışmalarına ek olarak, evde de çalışmaya devam ettiklerini söylemişlerdir. Özellikle bilimsel çalışma, okuma ve araştırmanın yapıldığı saatler akademisyenin çalışma alışkanlıklarına bağlı olarak değişmektedir. Bazı akademisyenler gece geç saatlerde çalıştığını ifade ederken; bir kısmı sabah erken saatlerin daha verimli olduğunu ifade etmiştir.

Ayrıca akademisyenlerin çalışma süreleri ve yaptıkları işlerin içeriği dönemsel olarak değişkenlik göstermektedir. Doktora tez aşamasının son yılının akademide en fazla çalışılan dönem olduğu katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Benzer şekilde yetiştirilmesi gereken makale, bildiri ya da projelerin bulunduğu dönemlerde iş yoğunluğu artış göstermektedir. Katılımcıların hepsi akademideki varlıklarını devam ettirebilmek için prensipli olmaları ve çok çalışmaları gerektiğinin farkındadır. Bu nedenle yeterli çalışılmadığında oluşan suçluluk ve eksiklik hissiyatı görüşmelerde zikredilmiş ve akademisyenin varlığı çalışma ile ilişkilendirilmiştir:

“Araştırma yapmaya zaman ve enerji kalmaması hep bir suçluluk duygusu (...)Hatta yayın yapmamamın risk yaratacağımı, ileride işimi kaybedeceğimi hatırlatan annem, her telefonda bunu görev bildi kendine. Çok sıkıştırmıyorlar "Seneye herkes yayın olacak." demiyorlar ama belli ki 2-3 sene zarfında bu benim önüme gelecektir. Böyle alttan alta bir kaygı olarak devam ediyor. Tabii dolayısıyla yakınlarım da başta annem olmak üzere "bunu yap hallet ki bu senin başına bela olmasın" diye hatırlatıyorlar.” (Katılımcı 13, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf)

Katılımcılar tarafından uzun süreli çalışmaktan kaynaklı bir şikâyet gelmemiştir, hepsi bunun bir gereklilik olduğunu kabullendikleri anlaşılmaktadır. Ancak iş-yaşam dengesine yönelik sorular yöneltildiğinde, yoğun çalışma yaşamı nedeniyle ev ve iş hayatının geçirgen hala geldiği belirtilmiştir. Bu konu ilerleyen kısımlarda ele alınacaktır.

Çalışma mekânı

Çalışma mekânı alt temasında, akademisyenlerin çalışmalarını yürüttükleri farklı mekânlar ve ofis ile ev ortamının akademik çalışma yapmak için elverişliliği değerlendirilecektir. Ders verme ve toplantılar gibi yüz yüze yapılması gereken işler dışında akademisyenin görev tanımı içinde yer alan birçok faaliyet, mesleğin yoğun teknoloji kullanımına dayalı yapısı nedeniyle farklı mekânlarda yürütülmeye uygundur. Bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmeler neticesinde, hafif ve taşınabilir cihazların yaygınlaşması, akademik üretim sürecindeki mekân esnekliğini artırmış, başka bir ifadeyle akademik üretimin, her zaman ve her yerden yapılmasını mümkün hale getirmiştir.

Akademisyenlerin çalışmalarını yürüttükleri asıl yer, ofis ve evleridir. Ders verme ve idari işler ile toplantılar kurumda gerçekleşirken; bilimsel araştırmalar genelde akademisyenin ofisinde ya da evde yapılmaktadır. Akademisyenin bağlı olduğu bilim dalı, ev ve ofis ortamının çalışmaya uygunluğu, kişisel tercihleri işin asıl yapıldığı yerin belirleyicileridir. Görüşmelerde, katılımcılara “ofis dışında nerelerde çalışırsınız” sorusu yöneltilmiştir. Evli ve çocuk sahibi, özellikle de küçük çocuk sahibi akademisyenler ev ortamının çalışmak için uygun olmadığını ve bu nedenle ofis ortamını tercih ettiklerini açıklamışlardır. Katılımcı 7 (Doç. Dr., Kadın, Devlet) ev ortamındaki hareketlilik ve bölünmeler nedeniyle ofiste çalışmayı tercih ettiğini, odasını tek kişi kullandığı için de okulda rahat çalıştığını belirtmiştir.

Katılımcılardan bazıları ev ve iş ortamını birbirinden ayırmak için işlerini ofiste tamamladıktan sonra eve geldiklerini söylemişlerdir. Bu şekilde akşamları kendilerine ve kişisel birtakım uğraşlarına vakit ayırabildiklerini ve bu ayırım sayesinde, iş ve özel yaşamları arasında denge kurabildiklerini ifade etmişlerdir. Diğer taraftan evde, okulda ya da kütüphanede çalışma tercihi akademisyenlerin kariyerlerinin başlangıcından gelen alışkanlıklarının bir sonucudur.

Ofis ortamında ise, arkadaş ve öğrenci ziyaretleri, araya giren işler, gelen telefonlar gibi birçok faktör nedeniyle çalışmalar sıklıkla bölünebilmektedir. Oluşan bu bölünmeler görüşmelerde sıklıkla dile getirilmiştir. Bu nedenle kısa süreli ve fazla odaklanmaya gerek duyulmayan işler mesai saatlerinde ofiste yerine getirilirken; bilimsel çalışma süreci, okuma ve yazma gibi zaman alan ve yoğunlaşma gerektiren işler bölünmenin olmayacağı, sessiz sakin ortam ve saatlerde yerine getirilmektedir. Bu bağlamda bazı akademisyenlerin, okulda ama sabahın erken saatleri veya akşam gibi mesai dışında ve hafta sonları çalıştıkları görülmüştür. Bir katılımcı (Katılımcı 15, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Devlet), ev ve ofis ortamındaki bölünmeler nedeniyle en rahat kütüphanede çalıştığını belirtmiştir.

Bekâr, çocuk sahibi olmayan ya da çocukları yetişkin olan akademisyenler ev ortamının uygun olması nedeniyle genellikle evlerinde çalıştıklarını söylemişlerdir. Odaklanma ve bölünme problemleri yaşamadıklarından ev ortamında işlerini çok daha hızlı bitirdiklerini ifade etmişlerdir.

Görüşülen katılımcılardan bazıları farklı mekânlarda çalışmayı sevdiğini, hatta bu nedenle pandemi döneminde evde çalışmakta çok zorlandıklarını ve sıkıldıklarını belirtmişlerdir. Son yıllarda çalışmak için uygun olan ya da bu amaçla tasarlanan kafeler de akademisyenlerce tercih edilmeye başlamıştır. Akademisyenlerin grup halinde ya da bireysel olarak toplantı yapmak, sınav kâğıdı okumak, araştırma ve proje faaliyetlerini yürütmek gibi farklı amaçlarla kafeleri kullandığı görülmüştür. Taşınabilir bilgisayarlar ve gelişmiş internet bağlantısı sayesinde günümüzde bu çok daha kolay ve yaygındır. Akademisyenlerden bazıları yolculuk esnasında, havaalanlarında ya da tatilde dahi işlerine devam ettiklerini söylemişlerdir.

Çalışma mekânına ilişkin sorular kapsamında katılımcılara, “ev ortamınız çalışmak için uygun mu, ayrı bir çalışma odanız var mı” sorusu sorulmuştur. Görüşülen kişilerin birçoğu ayrı bir çalışma odasına sahip olduklarını ve bunun bir akademisyen için oldukça

önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların çoğu da görüşmelere kendi çalışma odalarından katılmışlardır.

2.2.2. Esnek Çalışma ve Esnek Çalışmaya İlişkin Görüşler

Bu tema akademisyenlerin esnek çalışma deneyimlerini, esnek çalışmaya dair düşüncelerini ve teknolojinin esnek çalışma üzerindeki etkisini değerlendirmek gayesiyle tasarlanmıştır.

Zaman esnekliği

Akademisyenlerin ders verme ve idari işleri kurumda fiili olarak bulunmayı gerekli kılan faaliyetler olmakla beraber, bilimsel araştırma ve yayınlama süreci daha ziyade kurumdan bağımsız olarak yürütülmektedir (Atalay, 2017: 155). Bu durum akademik üretim sürecindeki zaman kavramı ve onun kullanımını belirleyen temel kıstastır. Ayrıca akademisyenlerin, akademik üretim sürecindeki zaman kullanımını esnekleştiren bir etkiye de sahiptir.

Akademik çalışma, bireylere çalışma saatlerini belirleme noktasında belirli oranda esneklik sunmaktadır (Kıcıır, 2015). Bilimsel çalışmaların kurumdan bağımsız yapılabiliyor oluşu akademisyene esneklik tanıyan asıl unsurdur. Bu bağlamda araştırmaya katılan akademisyenlerin hemen hepsi bilimsel çalışmalarını yürütürken esnek davrandıklarını bildirmişlerdir. Fakat ders verme, toplantı ve tez jürilerine katılma gibi birtakım faaliyetler üzerinde kontrol sahibi olmalarının pek mümkün olmadığını eklemişlerdir.

Saha araştırmasından elde edilen bulgular doğrultusunda akademisyenin deneyimlediği zaman esnekliğini iki boyutta ele almak mümkündür. İlki *mesai saatleri* içindeki esnekliktir. Daha açık bir ifadeyle, devlet üniversitelerinde 08:30-17:30; vakıf üniversitelerinde ise 08:30-18:30 (haftalık 45 saat) arasındaki zaman diliminde sahip olunan esnekliktir. Zaman esnekliğinin bu biçiminde, akademik personelin görev ve

sorumluluklarını yerine getirdiği sürece kaçta geldiği, kaçta gittiği, hangi günlerde kurumda bulunduğu sorgulanmaz. Kısaca akademisyenin çalışma saatleri üzerinde kontrolü bulunmaktadır ve zamanını kendisi programlamaktadır. Akademiyi çekici kılan ve akademisyenlerin arzuladığı çalışma düzeni budur. Saha araştırması, akademik emeğin çalışma saatleri üzerinde sahip olduğu kontrolün, kurumun ve idarecilerin tutumu, akademiye geçirilen süre ve idari görev sahibi olma ile yakından ilişkili olduğunu göstermiştir. Katılımcı 11'in (Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Devlet) açıklamaları, bu etkenlerin hepsini görmek açısından önemlidir:

“(…) Hep bizde mesai vardır, hep gelinir, her gün gelinir diyorum ama 09:30 yerine 10:00'da gelirsiniz, hani bir şey olmuyor. Ama her gün 10:00'da gelirsiniz, biz de herkes geldiği için bir yerden sonra göze batıyorsunuz. Hani biri size bir şey demese de böyle bir hal oluyor. Ama bir de bir yandan tabii bu şimdinin hali. Araştırma görevlisiyken daha şeydi, hani o zaman gerçekten enstitü müdürümüz sağlıklıydı, şu an emekli kendisi. Daha tıp ekolünden gelen, hiyerarşisi yüksek de bir insandı. Gerçekten sabahları kapılardan geçer, kim var kim yok bakar. Yoksanız "Sen niye geç kalıyorsun?" derdi. Daha genç olduğum dönemde böyleydi. Hem daha genç olduğum için hem dediğim gibi yöneticimiz daha farklı bir kültürden geldiği için daha sıkıydı.”

Akademiye görülen zaman esnekliğinin ikinci boyutu ve asıl riskleri bulunan *mesai sonrası esneklik*dir. Mesai sonrası esneklik, akademik çalışmanın mesai sonrası da devam ettiği durumdur. Genelde uzun çalışma saatleri ve yoğun iş temposu ile sonuçlanmaktadır. Akademiye sıklıkla görülen ise, akademisyenin çalışma gününü kendi planladığı esnek çalışma saatlerinden ziyade; işin akşam, gece, hafta sonu, tatiller gibi mesai dışı zamanlara da taşıdığı güvencesiz bir esneklik biçimidir.

Vatansever ve Gezici-Yalçın (2015: 91-93), akademiye güvencesizleşmeyi ele aldıkları çalışmalarında, esnek çalışma saatleri ve uzun tatillerin akademiye mitlerden biri olduğunu ifade etmişlerdir. Yazarlara göre,

“Akademiye esnek çalışma saatlerinin olduğu doğrudur ama burada esneklik akademisyenin zaman programını istediği şekilde yapması anlamında değil, iş zamanının özel hayata da yayılması anlamında geçerlidir. Zaten akademisyenliğin doğasında olan öğrenmeye tutkuyla bağlılık ve araştırma sürecinde gece-gündüz çalışma eğilimi yer almaktadır”.

Bu eğilime katı mesai saatleri ve giderek artan ders yükünün eklenmesi sonucu, ortaya akademisyenin kontrolünün dışında bir çalışma yoğunluğu çıkmıştır. Alan araştırması da akademiye bu güvencesiz esnekleşmeyi bir kez daha göstermiştir. Katılımcıların ifade

ettiği gibi köklü akademik geleneklere sahip ve bu gelenekleri sürdüren kurumların çatısı altındaki akademisyenler, çalışma saatleri üzerinde kontrol sahibi ve güvenceli olan nadir grubu temsil etmektedir. Kariyerlerinin daha başında olan araştırma görevlileri, eğitimin ticarileştiği ve bu bağlamda üniversitenin şirket, öğrencinin müşteri gibi algılandığı vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personel ise güvencesiz esnekliği deneyimleyen grubu temsil etmektedir.

Çalışmanın literatür kısmında tartışılan yükseköğretim sistemindeki sorunlar akademisyenin tüm yaşamını ele geçiren bir çalışma ritmini doğurmuştur. Öğrenci sayısındaki artışa karşın akademisyen sayısının yetersizliği, akademik emek üzerindeki performans baskısı, akademideki güvencesizleşme, akademisyene yüklenen görev ve sorumlulukların artması, onun iş yükü ve yoğunluğunu üstesinden gelinmez hale getirmiştir. Bu bağlamda akademik çalışma, özel hayatı da ele geçiren bir görüme sahiptir. Gill (2019), akademi üzerine konuşulmayan sorunlara odaklandığı çalışmasında, akademisyenlerin en fazla ücretsiz mesai yapan meslek gruplarından biri olduğunu söylemiştir (Vatansever ve Gezici-Yalçın, 2015: 92).

Akademik çalışmanın yukarıda tartışılan bu genel görünümü, görüşmecilerin deneyimlerinde somutlaşmıştır. Çalışmanın gece-gündüz devam eden esnek yapısı, katılımcılara yöneltilen “mesai sonrasında çalışmaya devam ediyor musunuz?” sorusuyla açığa çıkmıştır. Saha çalışmasında, sıklıkla akşam saatlerinde kurumun internet sitesine haber giren ve bunun için kendisi ile iletişime geçilen, gece on ikide ders programlarını kontrol etmek durumunda kalan akademisyenler ile karşılaşmıştır. Katılımcı 20'nin (Arş. Gör., Erkek, Vakıf) açıklamaları bu çerçevede önelidir:

“(Bir otomotiv sanayi kuruluşu), bağlantımız var, beraber araştırma yapıyoruz. Bizim laboratuvarımızda beraber. O işlerde mesela işte atıyorum bir kamyonunun bir şeyi bozuluyor, gecenin bir saatinde araştırıyoruz mesela. O tip şeyler mesai saati dışına çok sık sarkıyor. Ya da mesela deney yapıyoruz, çıkmıyor deney, üç gün, 72 saat herkes başında oluyor. Bu tip şeyler oluyor çok. Yani o yüzden mesai saati dışına sarkıyor genelde”.

Verilerin analizi sonucu, bir grup akademisyenin, işin yaşamın her alanına yayılan esnek yapısını kabullendiği ve mesleğin doğası gereği bunun normal olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır. Katılımcıların çoğu mesai sonrasına kalan iş tanımına idari görev ve eğitim-öğretim ile ilgili sorumlulukları dâhil etmiş, bilimsel araştırmayı dışarda bırakmışlardır. Katılımcı 18 (Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf), gün içinde araştırma yapmaya vakit kalmadığını ve onun için ayrıca zaman oluşturduğunu ifade etmiştir. Katılımcı 13 (Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf) de benzer şekilde araştırma yapmaya zaman ayırmakta zorlandığını ve işlerin sürekli mesai sonrasına kaldığını söylemiştir.

Araştırma faaliyetinin kurumdan bağımsız olarak yürütülebiliyor oluşunun yanı sıra akademisyenlerinin kendisinde bilimsel araştırmayı ayrı bir yere koyma eğilimi vardır. Bir başka ifadeyle akademide, araştırma ve yayın süreci idari görev ve ders vermeden ayrı ve özel bir yerde konumlandırılmakta, akademisyenin her gün ve her saat yerine getirebileceği bir sorumluluğa dönüşmektedir. Akademik üretim sürecindeki, araştırmanın bir yaşam şekli olarak görülmesi fakat diğer görevlerin iş olarak nitelendirilmesi görüşmelerde dikkat çeken bir husustur. Bilimsel araştırmanın, kurum ve akademisyen tarafından bireysel bir uğraş gibi görülen doğasına karşın yayın yapmak akademik üretim sürecinin temel unsurlarının başındadır. Nitekim akademik yükselme, performans denetimi, akademik teşvik gibi birçok süreç idari görev ya da ders vermedeki başarıdan ziyade yayın performansına bağlı olarak yürütülmektedir. Bu durum akademideki derin çelişkilerden biridir.

Mesai dışında okulla ilgili işler, ders ile ilgili sorumlulukları yerine getirme, toplantı yapma, idari iş, bilimsel çalışma gibi birçok yolun yanı sıra; mesai sonrası devam eden iletişim sistemi aracılığıyla yürütülmektedir. Gerek öğrencilerden gelen e-postaları takip etme ve cevaplama, gerek kurumdan gelen mesaj ve e-postalarla ilgilenme, telefon görüşmeleri yapma çalışma saatlerinin giderek esnekleşmesine yol açmaktadır. Mesai sonrası iletişim konusu ilerleyen bölümlerde detaylıca tartışılacaktır.

Mekân esnekliği

Mekân esnekliği, akademisyenlerin çalışma süreleri ve mekânlarının incelendiği bir önceki temayla yakından ilişkilidir. Yukarıda da ifade edildiği gibi akademik üretim sürecinde ofis, ev, kütüphane, kafe, laboratuvar gibi birçok mekân kullanılmaktadır. Yapılan görüşmelerde, özellikle mühendislik alanında işyerleri, fabrikalar, laboratuvarlar, atölyelerde de faaliyetlerin gerçekleştiği görülmüştür. Saha araştırmasında, uygulamaya dayalı akademik alanlarda mekân esnekliği daha yoğun olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda Katılımcı 10 sanat derslerini okul dışında da gerçekleştirdiğini belirtmiştir:

“Halka yönelik bazı derslerimiz var kurs mahiyetinde mesela X Büyükşehir Belediyesi'nin geleneksel hat, geleneksel Türk sanatları İhtisas Merkezi var. Haftada bir gün iki üç saat olarak ders veriyorum. Bir de hafta sonu İstanbul'da böyle bir kursumuz var oralarda halka yönelik kurslarımız, faaliyetlerimiz var” (Doç. Dr., Erkek, Devlet).

Teorik yönü ağır olan akademik alanlarda ise saha araştırması gerektiren çalışmalarda farklı mekânlar kullanılmaktadır. Bazı katılımcılar veri toplama sürecinde uzun süre sahada kaldıklarını açıklamışlardır. Ayrıca akademisyenler, katıldıkları kongre ve seminerler, tez ve doçentlik jürileri, yurtdışı faaliyetleri kapsamında da şehir ve ülke değiştirmek durumundadırlar.

Teknolojinin esnek çalışma üzerine etkilerinin tartışıldığı sonraki bölümde detaylıca değerlendirilecek olmakla beraber burada da değerinmekte fayda vardır; bilgi iletişim teknolojileri akademisyeni sabit bir mekândan bağımsız hale getiren bir etkiye sahiptir.

Akademide birçok iş uzaktan da yürütülebilmektedir. Gerekli cihaz ve internet bağlantısı olması bunun için yeterlidir. Akademik işin işyerinden bağımsız doğası görüşmelere de yansımıştır:

“Son yıllarda kafeye gitmeye başladım. şöyle bir düzen tutturmuştum mesela normalde benim, işte diyelim ki 3'te bitiyor dersim ya da o gün dersim yok, ofisteyim ama hani biraz erken bunaldım yani ofiste çalışmaktan, mesela çıkıp işte eve gelip üzerimi değeritirip, laptopumu alıp, gidip kafede birkaç saat de orada bir ikinci mesai gibi öyle çalıştığım çok oluyordu. Biraz böyle mekân değerikliği, kendimizi kandırmaca; sanki böyle yapınca bir şey oluyormuş gibi. zgrlk yanılığısı yaratıyor insana” (Katılımcı 18, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf).

Esnek Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları

Akademik kariyeri seçen birçok kişinin aklında akademinin kişiye zamanını ve çalışma programını özgürce planlama fırsatı sunacağına dair bir düşünce vardır. Bu çerçevede bir katılımcı (Katılımcı 12, Doç. Dr., Erkek, Devlet) akademinin en sevdiği yönü olarak kendi gününü planlama şansına sahip olmayı belirtmiştir. Vatansever ve Gezici-Yalçın'a (2015: 89) göre, bu kanı geçmişte devlet üniversitelerinde görülen ders saati dışında okulda bulunmayan profesör imajından kalma yerleşik bir inançtır. Fakat bugün vakıf üniversitelerinde hatta birçok devlet üniversitesinde özellikle de kariyerlerinin başındaki akademisyenler için bu durum gerçekliğini yitirmiştir. Bugün artık akademideki birçok kişi normal bir şirket çalışanı kadar hatta yeri geldiğinde daha fazla çalışmaktadır. Esnek çalışma ve otonomiye yönelik karşılanmayan bu beklenti birçok akademisyeni hayal kırıklığına uğratmaktadır. Akademinin genel görünümüne bakıldığında bir şirket çalışanı ya da memur kadar katı mesai olmadığı söylenebilir ancak idealize edilen ya da beklenen kadar bir özerklik de yoktur.

Akademisyenlerin ders dışında kalan zamanlarına büyük ölçüde müdahale edilmemektedir. Fakat birçok vakıf üniversitesinde okula giriş çıkışlarda kart basılmakta ve akademik personel mesai konusunda denetime tabi tutulmaktadır. Böyle bir akademik ortamda idealize edilen esnek çalışma saatlerinden ve özgürlükten bahsetmek mümkün değildir.

Araştırmada, katılımcıların çoğu esnek çalışmanın kendileri için bir gereklilik olduğunu ve çalışma saatleri üzerinde kontrol sahibi olmanın kendilerini iyi hissettirdiğini söylemişlerdir. Akademide bilgiye ne zaman ve nerede ulaşılacağı belli olmadığından esneklik bazen bir ihtiyaç olmaktadır. Esnek bir çalışma düzenine sahip olan katılımcılar, bu konudaki hoşnutluklarını dile getirmişlerdir. Saha çalışmasında katılımcılara esnek çalışmanın avantaj ve dezavantajları sorulduğunda, genelde idealize edilen ve yukarıda

bahsedildiği üzere geçmişin akademisine ait olan esneklik algısı üzerinden cevapların verildiği gözlenmiştir.

Literatür tartışmasında yer verildiği üzere, esnek çalışmanın çalışanlar üzerindeki etkisi konusunda alan yazında bir fikir birliği yoktur. Bu çalışmanın sahasında da benzer şekilde esnek çalışmaya yönelik farklı düşünceler ortaya çıkmıştır. Çalışma saatlerinde konusunda özerkliğe sahip bir katılımcı (Katılımcı 8, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf), akademide mesai uygulanmasını yaratıcılığı öldürücü nitelikte olduğunu belirtmiştir:

“Özellikle biliyorum ben bazı üniversitelerde ve bazı bölüm başkanları ya da dekanlar çok takıntılı, sabah sekiz akşam beş memuriyet gibi geleceksiniz falan diye tamamen öldürücü diye düşünüyorum yaratıcılığı.”

Çalıştığı kurumda mesai uygulanan bir katılımcı esnekliğin akademide gerekli olduğundan ve katı mesai nedeniyle özellikle bilimsel araştırma yürütürken problem yaşadığından, saha araştırmalarının sık sık aksamasından bahsetmiştir (Katılımcı 2, Araştırma Görevlisi, Kadın, Devlet). Görüşmelerde esnek çalışmaktan hoşlanmayan, okulda çalışmanın daha çok motive ettiğini düşünen veya esnek çalışmanın bir aşamaya kadar avantajlı olduğunu ifade eden akademisyenler ile de karşılaşmıştır. Gerçekleştirilen görüşmelerden esnek çalışmaya yönelik olumsuz görüşlerin varlığı tespit edilmiştir. Sosyalleşme eksikliği bunlardan biridir, bir katılımcı evde çalışmanın kişiyi yalnızlaştırdığını ve sosyalleşmeden mahrum bıraktığını söylemiştir. Ayrıca bazı katılımcılar fazla esnekliğin dezavantajlı olduğundan bahsetmiştir. Katılımcı 3 (Prof. Dr., Erkek, Devlet), mutlak esneklik kavramından uzak durulması gerektiğini belirterek; esnek çalışmanın rahavet getirdiğini, başarı için ise çok çalışmak gerektiğini ve bunun da katı ve disiplinli olmakla mümkün olduğunu açıklamıştır.

Esnekliğin istismara açık bir çalışma yaşamı yarattığını ifade eden bir katılımcı, esnekliğin en büyük dezavantajının belirsizliğe neden olması olduğunu söylemiştir. Bu katılımcının sözleri önemlidir:

“Hani burada hep tartışılır, çalışma hayatında çok dile getirilir istismara açık bir şey tabii. Yani cumartesi akşamı acil diye WhatsApp mesajı geliyor, (...) özür ile başlayan "Kusura bakma ama çok acil. Pazar günü toplantı yapmak zorundayız diye. Ya bunun hazırlığını cuma-cumartesi yapıp pazar günü toplantıya girdiğimiz oluyor. Mutlaka bir kere ne kadar çalıştığımızı düzenlememiz mümkün olmuyor. Sen de sordun ya günde kaç saat ayırdığımı asla bilmiyorum. Bana ödenen saatlik bir ücretin çok üstüne geçiyor olabilirim yani, bunu asla bilemem. Yani çok yorulup yıprandığımız zaman "Haa!" deyip bu sübjektif değerlendirmeye kendimizi korumaya çalışmak dışında bir önlem olmuyor. Ya da özellikle idari dekanlıktan ya da bölüm başkanlığından gelen hafta sonu mesajlarını pazartesi sabahına kadar bekletmek gibi bir önlem geliştirmeye çalışıyoruz zaman zaman” (Katılımcı 13, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf).

Esnek çalışmanın avantajlarının ortaya çıkabilmesi için gereken koşullardan biri bireyin özenetim sahibi olmasıdır. Görüşmelerde de özenetim ve öz kontrol üzerinde durulan kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Özenetim sahibi akademisyenlerin esnek çalışmayı iyi yönetebildikleri fark edilmiştir. Katılımcı 5 (Araştırma Görevlisi, Erkek, Devlet), öz kontrol sahibi olması nedeniyle esnek çalışmaktan memnun olduğunu dile getirmiştir.

Esnekliğin nasıl uygulandığı, kurum kültürü, akademisyenin çalışma alışkanlıklarına bağlı olarak esnek çalışmanın farklı avantaj ve dezavantajları ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle tüm akademisyenler için aynı etkinin geçerli olduğunu söylemek doğru değildir. Zira çalışılan katılımcı grubunda dahi birçok farklı fikir ortaya çıkmıştır. Bazı akademisyenler için esnek çalışmanın olumlu yönleri; bazıları için olumsuz yönleri baskındır. Bazı katılımcılar ise esnek çalışmanın hem artıları hem de eksileri olduğunu söylemiştir. Bir katılımcının aşağıdaki cümleleri, akademideki esnekliği her iki açıdan da değerlendirmesi yönüyle dikkate değerdir:

“Avantajı (...), yalancı bir özgürlük hissi veriyor insana. Yani yalancı olduğunu bilsem bile aslında biraz insana iyi geliyor, çünkü alternatifini düşünüyorsun, sürekli başında böyle “Şunu yaptın mı? Bunu getir. Geç kaldın.” diyen birinin olması hani hoş bir şey değil. Hani en azından belki biz alıştığımız için bu kültüre, çalışma kültürüne, ondan da olabilir. Dezavantajı; biraz böyle normalize olmaya başladığında ve hani çevremde de böyle görüldüğünde, biraz kontrolün dışına çıkmaya başlıyor bu sefer. Nasıl olsa “X bilgisayar başındadır” gibi bir şey, bir algı oluşmaya başladığında, mesela ben bunu hissettiğimde onu engelleyici önlemler almaya çalışıyorum. Mesela mesai saatleri dışında e-maillerimi cevaplamamaya çalışıyorum eğer çok önemli değilse. Görüyorum mesela telefonuma şey de geliyor, bildirim de geliyor. Bir göz ucuyla bakıyorum, eğer gerçekten o an cevaplanması gereken bir şey değilse okunmadı olarak işaretliyorum ve cevaplamıyorum ki bu karşıya bir mesaj atсын, sürekli erişilebilir olmamak. Çünkü ben çalışıyor bile olsam mesai saati dışında, kendimle ilgili, yani kendi kontrolümde olmasını istiyorum” (Katılımcı 18, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf).

Kısacası; akademisyenlerin kendi çalışma planları, dâhilinde esneklik onlar için mutluluk vericidir. Aksi takdirde, kontrolleri dışında bir iş yoğunluğuna dönüşen, gece- gündüz,

tatilde, hafta sonu çalışmaya neden olan, katı mesai saatleri ve giderek artan ders yüküne eklenen, özel hayata yayılan esnek çalışma, tüm akademisyenler için rahatsız edici ve dezavantajlıdır. Akademi için tehlikeli olan ve akademisyenlerin korunması gereken güvencesizlikle karakterize olmuş esneklik biçimi tam da budur. Ancak Vatansever ve Yalçın'ın (2015) vurguladığı gibi kuralsız esnekleşme sorunu, akademiye dair bazı mitlerin gölgesinde kalmaktadır

Teknolojinin Esnek Çalışma Üzerindeki Etkileri

Akademide bilgi iletişim teknolojileri öncesinde de *sekiz beş mesai* kavramı bulunmuyordu. Fakat BİT ile birlikte değişen, akademisyenin ağa bağlı olduğu sürece, idari görevlere yönelik e-postalarla, öğrenciler tarafından gelen mesajlarla 24 saat boyunca ilgilenmesine yönelik beklentidir. Bunu yaratan unsurlardan bazıları neoliberal akademik sistemin baskıları ile ilişkilendirilebilirken; bazıları da akademisyenlerin sistemi içselleştirmesi ve hem kendilerine yönelik hem de çevrenin talep ettiği performans beklentileri ile ilgilidir. İdealleştirilen ve olumlanan esnek zaman kavrayışının da bu bağlamda gerçekte akademisyeni ne kadar ve hangi açılardan esnek kıldığı, hangi açılardan daha da bağlayıcı ve kısıtlayıcı hale getirdiği önemli bir sorudur (Çetinkaya, 2017: 114). Bu soru aynı zamanda, araştırmayı yönlendirmekte ve teknolojinin esnek zaman ve mekân üzerine etkisini düşündürmektedir.

Yukarıda ifade edildiği gibi esneklik akademide hep var olagelen bir durumdur ve iletişim teknolojilerin ortama çıkması ve gelişmesiyle beraber akademisyenlerin çalışma pratikleri ilk kez esnekleşmemiştir. Akademik iş, eğitim-öğretimin yanı sıra; okuma, yazma, düşünme, araştırma uğraşları üzerine inşa edilmiş bir meslektir. Akademisyen bu uğraşlarını her zaman yapabilme özgürlüğüne sahiptir. Nitekim saha notlarının bizlere gösterdiği de budur. İletişim teknolojilerinin bu denli gelişmesi ile beraber akademide değişen, tüm işlerin mesai dışında yapılabilirliği, yöneticilerin ve öğrencilerin akademisyenden beklentileridir. İletişim teknolojilerinin akademik emek sürecindeki

esnekliği artırdığı ve kolaylaştırdığı dūřüncesinde birđok kiři hemfikirdir. Bir katılımcı kendi çalışma deneyiminden şöyle örneğ vermiştir:

“Yani şöyle; tabii bilgisayarım olan her yerden, dersler dışında ve bir yüz yüze olması gereken şeyler dışında bilgisayarımın olduğu her yerde çalışabilirim, tabii mekân bağımsız tarafı var. Bir avantaj da tabii artık mesela kullandığımız kaynaklar yanımda, ben 5-10 tane kitapla gezmiyorum, kullandığım kaynakların hepsi de dijital zaten artık. Dolayısıyla evet bilgisayarımın olduğu her yerde ben çalışabilirim” (Katılımcı 18, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf).

Teknolojinin sağladığı esnekliğin akademik yaşama yansımalarını iki açıdan ele almak gerekmektedir. Bunlardan ilki, iletişim teknolojilerinin araştırma sürecini esnekleştirmesi, kaynaklara ulaşmayı kolaylaştırması, teknolojinin akademiye olumlu yansımalarıdır. Nitekim araştırma sürecinin esnekleşmesi bilgiye ulaşma, yayın yapma noktasında akademisyeni rahatlatmış ve bilimsel faaliyetleri hızlandırmıştır. Teknolojinin bilimsel araştırma ve yayın yapma sürecinde sağladığı avantajlar görüşmelerde akademisyenler tarafından dile getirilmiştir.

Katılımcılara iletişim teknolojilerinin esnek çalışma üzerindeki etkileri sorulmuştur. Akademik işin özünün aynı kalmakla beraber, teknolojinin zaman ve mekân sınırlarını ortadan kaldırdığı ve esnekliği artırdığı katılımcıların ortak fikridir. Katılımcı 16 (Doç. Dr., Kadın, Devlet), iletişim teknolojilerinin esnekliğe yönelik etkilerini kendi çalışma deneyimi üzerinden aktardığı pasaj önemlidir:

“Tabii ki çünkü mesela eskiden şöyle söyleyeyim; mesela biz asistanlığa başladığımız zamanda, bizim odamızda bilgisayar dahi yoktu bak. Yani 17 sene öncenin koşulları. Daha sonra üç kişiye bir bilgisayar verildi. şimdi o dönemde bir araştırma yapmak istediğinde, aslında yapacağın tek seçenek, fiziki olarak dergilere, kitaplara erişmek. Kütüphaneye gitmek ya da elinin altındaki kitaplardan yola çıkmaktı. Ama şimdi mesela ben burada otururken, üniversitenin WPN'yle uzaktan kütüphaneye bağlanıp orada online taramalar, araştırmalar yapıp bir sürü makaleyi bilgisayarıma indirebiliyorum. Bu tabii ki şu anki iletişim teknolojileri bu anlamda destekleyici ve bunu kolaylaştıran bir yapısı var.

Katılımcı 20'nin (Arş. Gör., Erkek, Vakıf) verdiği örneğ teknolojinin, esnek çalışmaya etkisini net bir biçimde göstermektedir:

“Var mesela bizim çoğu zaman yurtdışında iş yapmamız gereken durumlar oluyor. Amerika'daki işte müşterilerle araştırmacılarla vs. tabii şey yapamıyoruz; aynı saatlerde buluşamıyoruz genelde. Bizim işte teknoloji sağ olsun uzaktan birlikte aynı proje üstünde fiilen alışma... Toplantıdan bahsetmiyorum da ondan bahsederim sonraki zaman. Fiilen aynı kodlar üzerinden çalışmamız mümkün oluyor. O yüzden mesela akşam saatlerinde, gece saatlerinde çalışmak şart oluyor bazen”.

Saha çalışması, teknolojinin -akademisyenlere araştırmalarını istedikleri zaman ve mekânda gerçekleştirme özgürlüğü sağlaması sebebiyle- akademideki önemini ortaya koymaktadır. Başka bir katılımcı (Katılımcı 19, Prof. Dr., Erkek, Devlet) da iletişim teknolojilerinin kaynaklara ulaşmayı kolaylaştırdığını ve çalışmayı mekandan bağımsızlaştırdığını vurgulamıştır.

Saha notlarında; seminer ve kongre gibi bilimsel etkinliklere katılma, bunları dinleme, öğrenciler ve iş arkadaşlarıyla iletişime geçme gibi konularda akademisyenler teknolojinin kendilerine esneklik sunduğunu ifade etmiştir. Bir katılımcı, teknolojinin akademideki esnek çalışma üzerine etkilerini şu örneklerle açıklamıştır:

“Bu anlamda hızlanmasını da sağlamıştır diye düşünüyorum. Seminerlere baktığımızda mesela İstanbul'da düzenlenen bir seminere benim gitmem gerekiyordu fiziken. Şimdi hepsi online, Youtube üzerinden de yayınlanabiliyor. Dolayısıyla evimden hepsine katılabiliyorum. Ya da bunlar kayıt altına alındığı için sonradan mesela yürüyüş yaparken dışarıda dinleyebiliyorum” (Katılımcı 14, Dr. Öğr. Üyesi, Erkek, Vakıf).

Ayrıca katılımcılar başka işlerle ilgilenirken bir taraftan da telefonlarından maillere cevap verebildiklerini, havaalanında, kafede, tatilde mobil cihazları aracılığıyla işlerini yerine getirebildiklerini aktarmıştır.

Castells'in “zamansız zaman” kavramıyla açıkladığı gibi “teknolojik gerçeğin fiili çalışma süresi ve takvimi üzerindeki etkisi belirsizdir” (Aktaran; Çetinkaya, 2017: 113). Teknolojinin fiili çalışma süresi ve takvimine yönelik yarattığı belirsizlik görüşmelerde de açığa çıkmıştır. Aniden gelen e-posta ve mesajlar nedeniyle ortaya çıkan işler, toplantılar ya da ayaküstü, vakit bulunan anlarda yerine getirilen görevler nedeniyle akademisyenin günlük çalışma süresi net değildir. Gerek çalışma yaşamında gerek özel yaşamda iletişim teknolojilerinin yoğun kullanımıyla eş zamanlı olarak akademisyenin gündelik yaşamının farklı alanları arasındaki geçişkenlik artmıştır. Yukarıda esnekliğin akademiye yansımalarını iki açıdan ele almanın doğru olacağı ifade edilmiştir. Teknolojinin akademisyenin çalışma pratiğini belirsizleştirmesi ve 7/24 çalışabileceği algısı akademideki esneklik olgusunu değiştirmiş ve akademik yaşamın yeni bir sorunu

haline gelmiştir. Görüşmelerde bu durumun akademisyenleri rahatsız ettiği, kendilerini korumaları gereken bir soruna dönüştüğü gözlenmiştir.

2.2.3. Kurum İçi İletişim ve Öğrencilerle İletişim

Bu tema, akademiye iletişimde kullanılan araçlar ve tercih nedenlerine, mesai ve mesai dışında sürdürülen iletişim sürecine, her zaman ulaşılabilir olma durumu ve buna konuda akademisyenlerin deneyimleri ile düşüncelerine yer vermek amacıyla tasarlanmıştır.

İletişimde Kullanılan Araçlar ve Tercih Nedenleri

Akademi öğrencilerle, iş arkadaşlarıyla, yönetim ve idarecilerle ve bunlar haricinde birçok kişi ve kurumla iletişim kurmayı gerektiren bir başka deyişle iletişimin yoğun olduğu bir ortamdır. İletişim kavramının akademik yaşamdaki hayati önemi nedeniyle iletişim kurmada birçok farklı kanal kullanılmaktadır. Elbette tüm meslekler için iletişim önemlidir ancak, akademik çalışmanın koordinasyon ve işbirliği gerektiren doğası akademisyenlik mesleği için iletişimi daha önemli bir yerde konumlandırmaktadır.

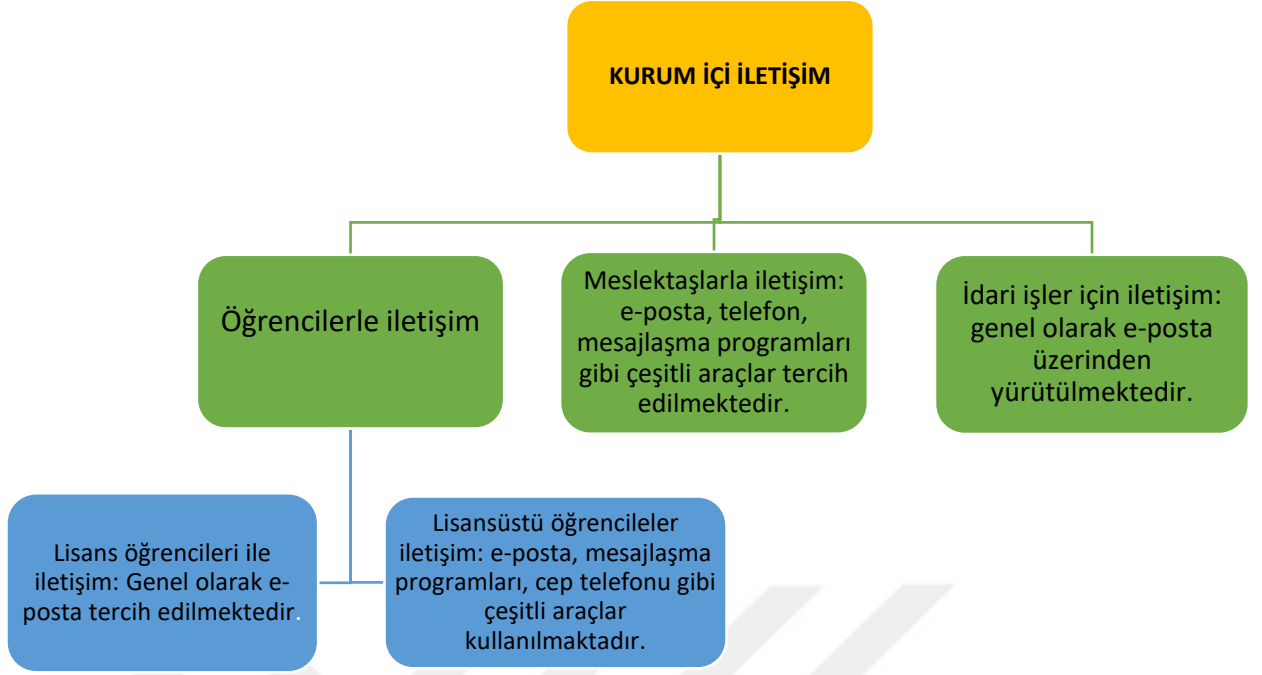
Kurum içi iletişim yalnızca bireysel değil, aynı zamanda toplu halde yürütülen bir etkinliktir. Bu perspektiften bakıldığında kurum içi iletişim, sadece haber ve mesaj alışverişi sağlayan bir ortam sunmakla kalmaz, bunun yanı sıra her türlü fikrin ve verinin ulaştırılmasına ve paylaşılmasına da ortam hazırlar (Dündar ve Koralp-Özel, 2012). Bu bağlamda saha araştırmasında da katılımcıların birçok karar, haber, duyuru ve bilgi paylaşımı için yeni iletişim teknolojilerini kullandıkları görülmüştür. Teknolojik gelişmeler akademiye kurumsal iletişimi değiştirmiş ve dönüştürmüştür. Bilgisayar ve internete dayalı yeni iletişim teknolojileri, yüz yüze ve geleneksel yazılı iletişim yanında zaman ve mekândan bağımsız yeni iletişim ortamları yaratmıştır (Dündar ve Koralp-Özel, 2012). Bugün akademisyenler için laptop, tablet, cep telefonu gibi mobil cihazlar ve kablosuz internet bağlantısı kurum içi iletişimde önemli bir fonksiyona sahiptir. Yeni iletişim teknoloji ve araçları akademisyenlere senkron ve asenkron çeşitli iletişim

fırsatları sunmaktadır. Saha çalışmasının bu bölümünde akademide kurum içi iletişimde kullanılan iletişim araçları ve bunların tercih nedenlerine odaklanılmıştır.

Akademisyenler tarafından gerek meslektaşlarla gerek öğrencilerle iletişim kurmada sıklıkla yüz yüze iletişim tercih edilmektedir. Yüz yüze iletişim haricinde özellikle mesai dışında haber ve bilgi alışverişinde yeni iletişim teknolojilerinin tercih edildiği görülmüştür. E-posta, mesajlaşma programları, sosyal medya araçları, cep telefonu görüşmelerde akademisyenlerin sıklıkla kullandığı iletişim araçları olarak karşımıza çıkmıştır.

Görüşmelerde, çoğu katılımcı tarafından e-posta aracılığıyla iletişim kurmayı tercih ettikleri belirtilmiş fakat bazı akademisyenlerin tercihleri dışında başka araç ya da uygulamaların kullanıldığı gözlemlenmiştir. Bu noktada akademisyenlerin çoğunun hemfikir olduğu görüşmelerde tespit edilen bir eğilimden bahsetmek gerekir. Katılımcıların birçoğu kurum içi iletişimde kullandıkları araçları açıklarken öğrenciler ve meslektaşlar arasında ayrıma başvurmuşlardır. Bunlara idari faaliyetlerin yürütülmesinde kullanılan araçları da ekleyerek akademideki iletişimin genel görünümü şekildeki gibi resmedilebilir:

Şekil 1: Akademide Kurum İçi İletişim



Kaynak: Görüşmelerin analizi sonucu araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Akademide iletişim sürecinde kullanılan araçlarda belirleyici faktörlerin başında akademisyenlerin bu konudaki tercih ve tutumları gelmektedir. Zira katılımcıların iletişim araçlarına yönelik anlatılarında ortak söylemler olmakla beraber çoğunun kurum içi iletişime dair ifadelerinin birbirinden farklı olduğu görülmüştür. İlk olarak akademisyenlerin öğrencilerle iletişim sürecine ve burada kullandıkları iletişim araçlarına odaklanıldığında; bir grup akademisyen, öğrencileriyle yüz yüze iletişim dışında sadece e-posta üzerinden görüşmeyi doğru bulduklarını aktarmıştır. Cep telefonu numarasını paylaşmayı, mesajlaşma programları ya da sosyal medya üzerinden iletişim kurmayı uygun görmediklerini belirtmişlerdir.

Saha çalışmasının bize gösterdiği akademisyenlerin kurum içi iletişim sürecinin öğrenci tarafında, ilk tercihlerinin e-posta olmakla beraber öğrencilerinin eğitim düzeylerine bağlı olarak cep telefonu ve mesajlaşma programlarını da tercih ettiği görülmüştür. Bunun haricinde görüşmeler sırasında sosyal medya üzerinden iletişim kuran ve tüm öğrencileri ile cep

telefonu numarasını paylaşan ve anlık mesajlaşma uygulamalarını kullanan akademisyenlere de rastlanmıştır.

İdari işler için karar ve duyuruların iletilmesinde öncelikli olarak e-postanın kullanıldığı ancak kurumda acil alınması gereken kararlar, bölüm toplantısı veya hızlı yapılması gereken işler olduğunda anlık mesajlaşma uygulamalarının tercih edildiği söylenebilir. Bu bağlamda katılımcıların tümü bölümlerinde WhatsApp uygulamasının kullanıldığını söylemiştir. Hatta birçok akademisyen birden fazla WhatsApp grubuna dâhil olduğunu belirtmiştir. Bölümde acil alınması gereken kararlar için görüş beyan edilmesi, benzer şekilde enstitülerde kararların alınması, e-postadan gönderilen e-postalar için ayrıca WhatsApp uygulamasından da haber verilmesi, toplantı yapılması ya da toplantı gününün kararlaştırılması gibi birçok faaliyet katılımcılar tarafından adı geçen uygulamanın kullanım amaçlarına örnek olarak verilmiştir. WhatsApp uygulamasının belirtilen toplu olarak kullanımının yanı sıra bireysel olarak da iletişim kurmada kullanıldığı söylenebilir. Bu duruma örnek olarak araştırma görevlisi olarak çalışan Katılımcı 5'in açıklaması verilebilir:

“Onun harici Rektör Bey bana mesela günün herhangi bir saatinde, saat fark etmeksizin mesaj atabiliyor. Mezunlar Derneğiyle, mezunlarla ilgili bir haber gördüğü zaman direkt bana mesaj atıyor. Diğer hocalarımız da aynı şekilde mesai saati kavramı çok olmadığı için her an mesajla iletişime geçebiliyoruz” (Arş. Gör., Erkek, Devlet).

Son olarak akademisyenlerin iş arkadaşlarıyla iletişim sürecine bakıldığında; resmi ve depolanması gereken bilgi ve haber alışverişinde e-postanın tercih edildiği görülmektedir. Ayrıca kurum telefonu ya da cep telefonu ve mesajlaşma uygulamaları ile iletişim sürecini yönetmektedirler. Sonuç olarak, bugün artık akademiye yeni iletişim teknolojilerine eklenen dijital bir iletişim sürecinin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu yeni iletişim biçimi akademik çalışma gibi kurumsal iletişimi de zamandan ve mekândan bağımsız hale getirmiştir. Başka bir ifadeyle “iletişim esnekliğini” ortaya çıkarmıştır.

Mesaide ve Mesai Dışında İletişim

İletişim sürecinin ne zaman başlayıp ne zaman bittiği, makro ölçekte akademide mikro ölçekte ise kurumdaki mesai kavramı ile birlikte düşünüldüğünde anlam kazanacaktır. Akademide esnekliğin karakterize ettiği çalışma saatleri nedeniyle birçok akademik işin geleneksel mesai saatleri dışında da sürdürüldüğü yukarıda belirtilmiştir. Akademik üretim sürecinin, gündelik hayata yayılan yapısı nedeniyle iletişim süreci de gündelik hayatın çeşitli alanlarına yayılmıştır. Bu bölümde, kurumsal iletişimin mesai ve mesai dışı zaman dilimlerinde nasıl yürütüldüğü, hangi iletişim türü ve araçlarının kullanıldığına odaklanılacaktır. Buna ek olarak katılımcıların mesai dışındaki iletişim sürecine yönelik deneyimleri, düşünceleri ve sınırları değerlendirilecektir.

Çoğu akademisyenin fiziksel olarak kurumda bulunmaları sebebiyle, mesai saatlerinde öncelikli olarak yüz yüze iletişim tercih edilmektedir. Yüz yüze iletişim haricinde e-posta, kurum telefonu ve cep telefonu, anlık mesajlaşma uygulamaları üzerinden iletişimin kurulduğu söylenebilir. Yukarıda ifade edildiği gibi hangi amaçla ve kiminle iletişim kurulacağı burada belirleyici faktördür. Saha çalışmasında da gözlemlenmiştir ki; öğleden sonrası, akademide iletişim trafiğinin yoğun olduğu zamandır. Öğrenci görüşmeleri, odaya gelen misafirler, toplantılar, idari işler gibi çeşitli faaliyetler nedeniyle yoğun bir iletişim ortamı oluşmaktadır. Hatta bu nedenle çoğu akademisyen için öğleden sonraları günün en verimsiz saatleridir. Bu çerçevede katılımcılar genelde günün bu saatlerini çok dikkat gerektirmeyen ve kısa süreli işleri yaparak değerlendirdiklerini aktarmışlardır. Pazartesi sabah saatlerinin ise e-postanın en yoğun kullanıldığı zaman dilimi olduğunu söylenebilir.

Görüşmelerden yola çıkarak çoğu akademisyenin öğrencileri için görüşme saatleri belirlediğini söylemek mümkündür. Aksi takdirde çalışma programının aksayacağı ve odaya gelen ziyaretçilerin çalışmayı böleceği muhtemeldir. Ek olarak katılımcıların bazıları ders aralarında ve çıkışında öğrencileri için vakit ayırdıklarını belirtmiştir.

Akademisyenlik mesleğinin yoğun iletişim gerektiren doğası ve günümüzde iletişimin dijital ve mobil araçlara eklenmesiyle, akademide 7/24, sınırları belirsiz bir iletişim ortamını doğurmuştur. Katılımcı 12'nin sözleri bunu kanıtlar niteliktedir:

“Şöyle; telefon olarak evet ediyor. Hangi saatlere kadar 21:00'a, 22:00'a kadar akşam telefonla devam ediyor. Onun haricinde WhatsApp gibi uygulamalarla günün 24 saati devam ediyor. Yani gecenin 03.00'ünde 04.00'ünde mesaj yazan öğrenciler oluyor. Ben de uyanık oluyorsam onlara cevap yazıyorum o saatte. Mesajlaşma uygulamalarıyla 24 saat devam ediyor” (Doç. Dr., Erkek, Devlet).

Bu sınırsız iletişim ortamını düzenleyecek bir sistemin yokluğu, akademisyenlerin sınırları ve korunaklı alanlarını kendilerinin belirlemesi ile sonuçlanmaktadır. Bir başka ifadeyle mesai dışında iletişim devam edip etmeyeceği akademisyenin kendi kişisel tercihine bağlıdır. Saha notları da bunu doğrulamıştır:

“Devam ediyoruz tabii o biz müsaade ettiğimiz için öğrencilerimiz de mesaiden sonra da bizi arayabilir ya da mail atabilir ya da WhatsApp'tan yazabilir. Mesai arkadaşlarımız zaten bu konuda bir problemimiz yok, sürekli görüşürüz her zaman için. Mesai dışında da böyle iletişimimiz devam ediyor” (Katılımcı 9, Doç. Dr., Erkek, Devlet).

Fakat kariyerlerinin başındaki araştırma görevlilerinin sadece öğrencilerle iletişime yönelik kurallar getirebildiğini ve bu nedenle daha güvencesiz olduklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Nitekim görüşmelerde araştırma görevlisi katılımcılara danışmanları, bölüm başkanı, dekan ve rektör gibi idareciler, fakülteden diğer hocaları tarafından mesai dışında saat fark etmeksizin ulaşıldığı görülmüştür. Bu durum akademide araştırma görevlilerinin deneyimlediği güncel sorunlardan biridir:

“Ben doktora öğrencisi olduğum için, akademide hiyerarşi askeriye gibi. Hani şirket olsa o da aramaz, ben de açmam zaten yani. Akademide tabii öyle bir durum yok. Her türlü hocanın emir erisin durumu var” (Katılımcı 20, Arş. Gör., Erkek, Vakıf).

Bazı katılımcılar çalışma yaşamı ve özel yaşamı ayırmak, bilimsel araştırmalara odaklanmak, dinlenebilmek, sürekli ulaşılabilir olma halinden kurtulmak gibi çeşitli nedenlerle kurum içi iletişime sınır koymaya çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bu çerçevede akademisyenlerin ilk olarak öğrencilerle mesai dışı iletişimi azalttıkları görülmektedir. Buna örnek olarak belirli bir saatten sonra gelen e-posta ve WhatsApp mesajlarına cevap verilmemesi, öğrencilerin önceden uyarılması, mesajlaşma uygulamalarının bildirimlerinin kapatılması, telefonun sessize alınması gösterilebilir. Bunun haricinde

genel olarak kurumsal iletişimin mesai dışına taşmasından hoşnut olmayan akademisyenler olduğunca iletişim sürecini mesai veya belirli saatlerle sınırlandırdıklarını söylemişlerdir:

“Beni belirli bir saatten sonra arayanların telefonlarını cevaplamıyorum, maillerini cevaplamıyorum, WhatsApp grup WhapsApp yazışmalarını cevaplamıyorum. Okusam da cevaplamıyorum. Ş öyle bir sınır koydum kendime yoksa özel hayatıma vakit ayıramam. Çocuklarıma da vakit ayıramam yani o sınırı koymam gerekiyordu. Benim eşim avukat saat sekizden sonra arayan hiçbir müvekkilini cevaplamaz. Benim öyle var sınıırım var. Benim mesela saat dokuz, akşam dokuz. Akşam dokuzdan sonra arayanları cevaplamam hatta o sekiz ile dokuz arasında eşim de diyor ki niye cevaplıyorsun” (Katılımcı 15, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Devlet).

Benzer şekilde saha notlarında kurumda 7/24 devam eden iletişim ortamından rahatsız olan ve bu nedenle WhatsApp kullanmayan, cep telefonu numarasını sınırlı sayıda kişiyle paylaşan, dönem dönem akıllı telefon kullanmaya ara veren katılımcıların olduğu görülmüştür. Yeni iletişim teknolojilerinin karakterize ettiği, “dijital iletişim” olarak kavramsallaştırılan iletişimin, bu yeni görünümü bazı akademisyenlerce normal karşılanmakta ve sürece uyum gösterildiği görülmektedir. Diğer yandan kurumsal dijital iletişimin sınır tanımayan doğasından rahatsız olan ve kendi kişisel alanını koruma mücadelesi veren akademisyenlerin varlığı azımsanmayacak orandadır.

Ulaşılabilir Olma Hali ve Yarattığı Sorunlar

Yeni iletişim teknolojilerinin, gerek kişisel yaşama gerek çalışma yaşamına eklemlenmiş yapısı, onu birçok akademisyen için önemli bir yerde konumlandırır. Haber ve enformasyon akışını sağlayan bu araçlar, akademide mobil, sınırları olmayan ve her zaman ulaşılabilir olma üzerine kurulu bir iletişim ortamı yaratır. İletişim sürecinin bugünün akademisindeki görece yeni görünümü, haber ve bilgi alıcı tarafların beklentilerini de şekillendirmektedir. Bir başka deyişle iletişimi alıcı ve göndericinin olduğu iki taraflı bir süreç olarak düşünürsek; mesajın göndericisi, alıcıdan hızlı bir dönüş beklentisi içerisindedir. Bu durumun bir örneğini Katılımcı 17'nin şu sözlerinde görmek mümkündür:

“Sıkıntısı olan veya acilen ulaşması gereken varsa bana her zaman e-mail ile ulaşabiliyor ve e-mail üzerinden ya da gerekiyorsa Zoom üzerinden bunu yapabiliyoruz ama bu demek değildir ki ben

sürekli bilgisayarım açık ve iş yaparken her an böyle e-maillerime bakıyorum çünkü şöyle şeyler de gelebiliyor; "İşte hocam size mail attım görmediniz." görmedim, (...)ben her an "Aa bana mail gelmiş mi?" filan diye yaşamıyorum, yani bu enteresan bir durum fakat kontrol ediyorum" (Dr. Öğr. Üyesi, Erkek, Vakıf).

Hızlı ve kolay veri aktarımı, enformasyona her an ve her yerde erişme, anlık haberleşme gibi işlemlere sahip günümüz iletişim araçları bu avantajlarının yanında çalışanlar için tehditler de barındır. "Her an ulaşılabilir olma" hali bu tehditlerin başında gelmektedir (Ugan-Çatalkaya, 2016: 733). Teknolojik gelişmelerin yarattığı "ulaşılabilirlik" hali, akademisyenlerin iş yaşamı ve kişisel yaşamlarının sınırını daha fazla belirsizleştirmektedir. Bunla beraber çalışma zamanı ve boş zaman/kişisel zaman ayrımını da ortadan kaldırır. Çetinkaya'nın (2017) belirttiği gibi "zamanın kavrayışına dair değişim, modern toplumlarda neoliberal süreçlerin etkisiyle şekillenen çalışma düzeni ve BİT arasındaki ilişkinin akademisyene yansıtış biçiminde de kendisini gösterir." Örneğin bu konuda kötümser bir bakış açısına sahip olan Paul Virilio (2013: 67) şirketlerin cep telefonu ile istedikleri her an çalışanlarına ulaşmasını ve özel hayat ile çalışma zamanı arasındaki ayrımın ortadan kalkmasını "hane içi köleliğin yeniden icadı" olarak yorumlamıştır. Yazara göre şirketler bugün artık "sıfır zamanlı iş sözleşmeleri" hazırlamakta ve kendini büyük bir iletişim özgürlüğü savunusunun ardına gizleyerek faaliyet gösteren yeni kontrol biçimleri kurmaktadır. Literatürdeki bu tartışmalarının günümüz akademisinde de varlık gösterdiğini ve görüşmelerde akademisyenlerce zikredildiğini söylemek gerekir. Katılımcıların çoğu her an ulaşılabilir olmaktan kaynaklanan rahatsızlıklarını dile getirmişlerdir:

"Çok çok rahatsız ediyor. Yani bu hem düşman hem dost. Ondan sonra siz kontrol edebildiğiniz sürece fayda sağlayan bir şey, akıllı cihazlar, iletişim yazılımları, her türlü online platform. Ama çoğunlukla onlar sizi sahipleniyor, kontrol ediyor. Ben bundan hiç memnun değilim. Elimden gelen, ne varsa yapmaya çalışıyorum. Ne bileyim sessize almak, kapatmak... Artık anladığı tabii yakınımdaykiler. Hani arıyor mesela cep telefonundan birisi reddediyorum aramayı. (Katılımcı 19, Prof. Dr, Erkek, Vakıf)

"Yani hoşuma gitmiyor. Çünkü artık hani öyle bir dönemde yaşıyoruz ki sanki o mesaja bakmak zorundasın, sanki o aramayı açmak zorundasın. İstersen gece 22:00 olsun, isterse sabah 07:00 olsun, böyle bir algı var herkeste. Bu eğitim seviyesi ne olursa olsun, insanların çoğunda maalesef oluyor. O yüzden de pek hoşuma gitmiyor. Rahatsızlığımı da çoğunlukla dile getiriyorum. Genelde öğrencilere dile getirebiliyoruz, kurum içerisidekilere pek değil ama. Yine onlara da telefonumu açmadığım zamanlar da falan, ısrarla aramıyorlar" (Katılımcı 2, Araş. Gör, Kadın, Devlet).

Bağımlı bir iş ilişkisinde işçi statüsündeki çalışanlar için; işverenin, işçiden sürekli olarak ulaşılabilir olmasını talep etmesi, teknolojinin sunduğu birtakım imkânlar kapsamında mobil cihazlar aracılığıyla her zaman ve her yerde iş ile ilgili konularda kendisine ulaşabilmesini ve yanıt verilmesini beklemesi veya bu iletişim araçlarını yanından hiç ayırmamasını istemesi, işçinin kişilik hakları kapsamı içinde yer alan özel yaşamına müdahaledir. Bu nedenle de doğrudan çalışanın kişilik haklarına getirilen bir sınırlama olduğu söylenebilir (Ugan-Çatalkaya, 2016: 739). Bazı ülkelerin hukuk sisteminde iş görenin kişilik haklarına yönelik bu türdeki müdahale ve kısıtlamaları önleyen düzenlemeler bulunmaktadır. Fransa'nın bu konuda öncü bir hukuk sistemine sahip olduğu söylenebilir. Türk Hukuk sisteminde hem "ulaşılama hakkı" ve "bağlantı kesme hakkı" gibi hakların tanımlanmış olmaması hem de akademisyenlerin sınıf literatüründeki tartışmalı konumu nedeniyle herhangi bir düzenleme ya da önlemden söz etmek mümkün değildir. Mevcut soruna ilişkin hukuk sisteminin getirmediği korumayı akademisyenler kendileri getirme çabası içerisindedirler. Bu çerçevede akademisyenlerin her an ulaşılabilir olma halinden korunmak ve uzaklaşmak için aldıkları önlemler dikkat çekicidir. Öğrenciler ile cep telefonu numarasını paylaşmamak, kurum içi iletişim için saat sınırı koymak şeklinde birçok örnek, akademisyenlerin kişisel çabaları olarak görüşmelerde ortaya çıkmıştır. Bir katılımcının, ulaşılabilir olmaya ilişkin düşünceleri ve kendini koruma çabası anlatırken ara ara kendini sorguladığını ifade etmesi önemlidir:

Ama tabii ulaşılır olmak sorguluyor, ara ara sorgulattı. Yani işte çok mu abarttım, bütün hayatımı kapladı mı diye sorguladığım oldu. (...) Ama ilk çözümler bunlar değil. Bu yaşantımın yani 7/24 ulaşılmanın bir istisnai bir durum olduğunu, sürekli sürmeyeceğini aramızda iş arkadaşlarımızla sürekli konuşuyoruz. Geçen kasımda işe başlayan bir meslektaşımız "Ben Whatsapp konusunda çok yavaşım ve özellikle de öyle kalmak istiyorum. Lütfen bana önemli mesajlarda e-mail ile ulaşın." dedi ve bir sınır çizmeye çalıştı. Çok da başarılı olamadı çizgi sınırdaki, bu sürekli bizim bunu hatırlayıp yeniden yeniden tartışmamızı sağladı. O gündeme getirmiş oldu, - onun sayesinde bunu bölüm başkanıyla sık sık açık bir şekilde tartışır olduk. (Katılımcı 13, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf)

Ulaşılabilir olma ve karşısında ulaşılmama hakkını tartışırken; önemli konulardan biri de "çevrimiçi olma" meselesidir. Literatürde çevrimiçi olma kavramına odaklanan araştırmacılardan biri olan Boyd (2012) artık tam manasıyla bir açık veya kapalı

durumundan söz etmenin mümkün olmadığını zira teknolojinin geldiği bu aşamada “çevrimiçinin her zaman hemen köşede” olduğunu vurgulamaktadır. Ancak yazara göre her zaman çevrimiçi olmak, her zaman herkes için erişilebilir olmak ya da erişilebilir olan kanallardan ulaşılmak istediğimiz anlamına gelmez (Boyd, 2012: 72). Bir diğer ifadeyle, telefon, e-posta ya da WhatsApp yoluyla çeşitli araçlardan bize iletilen mesaj ve çağrılara hemen bakma veya dönme zorunluluğumuz yoktur. Ancak karşı tarafın bu hakkı sınırlamaya yönelik davranışları nedeniyle, bireylerin çevrimiçi olma ve ağda olma anlarını gizleme eğilimi ortaya çıkmaktadır. Görüşmelerde katılımcılar da gizleme davranışları sergilediklerini belirtmişlerdir.

2.2.4. Teknoloji Kullanımı

Çalışma Yaşamında Kullanılan Dijital İletişim Teknolojileri

Bir önceki bölümde akademisyenlerin kurum içi iletişim sürecinde kullandıkları iletişim araçları ve uygulamaları detaylı bir biçimde incelenmiştir. Bu kısımda ise akademiye bilgiye erişme, bilgiyi üretme, depolama, aktarma ve paylaşma safhalarında kullanılan araçlara odaklanılacaktır. Buna ek olarak eğitim-öğretim sürecinde ve idari işlerde kullanılan dijital teknolojilere yer verilecektir.

Makro ölçekte neoliberalleşme, mikro ölçekte dijitalleşmeyle birlikte bilgiye ilişkin neredeyse tüm süreçlerde önemli değişimler yaşandığı gözlenmektedir. Bilginin toplanması ve işlenmesinden, paylaşılmasına, arşivlenmesine kadar bilgiye yönelik çeşitli aşamalardaki dönüşüm ve değişim kuşkusuz bilgiyi üreten ve tüketen önemli aktörlerden biri olan akademisyenlere de farklı biçimlerde yansımıştır (Çetinkaya, 2017: 92). Bilgi iletişim teknolojilerinde ortaya çıkan gelişme ve akademiye neoliberal süreçlerin etkisiyle paralel olarak bir taraftan bilginin doğası değişirken diğer taraftan akademik üretim sürecinde akademisyenin bilgi ile ilişkilene biçimi de değişmiştir.

Saha çalışmasında akademisyenlere eğitim-öğretim faaliyetlerinde, idari işlerde ve bilimsel faaliyetlerini yürütürken kullandıkları dijital iletişim araç ve uygulamaları sorulmuştur. Bu noktada araştırma verileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilecektir.

-Yerine getirilen iş ve sürecine bağlı olarak kullanılan bilgi iletişim teknolojileri

-Akademisyenin bulunduğu akademik alana bağlı olarak kullandığı bilgi iletişim teknolojileri

-Akademisyenin yaşına bağlı olarak kullandığı bilgi iletişim teknolojileri

Akademik çalışma yapma süreci farklı aşamalardan oluşmakta ve buna bağlı olarak kullanılan teknolojik araçlar da farklılaşmaktadır. Katılımcıların bilgiye ulaşmak amacıyla kullandığı en yaygın aracın Google ve ona bağlı uygulamalar olduğu söylenebilir. Bunların başında “Google Akademik” gelmektedir. Kütüphanenin online veri tabanı da akademisyenler tarafından sıklıkla kullanılmaktadır. Microsoft Word, Microsoft Excel gibi Office programları, Mendeley ve Endnote gibi “atıf düzenleme-citation manager” programları, SPSS, Stata, Nvivo, Maxqda gibi analiz programları bilgi üretme sürecinde sıklıkla kullanılan dijital araçlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilgiyi depolama, akademik bir çalışma yürütürken oldukça önemli görülmektedir. Bu bağlamda katılımcılar bilgiyi arşivlemek amacıyla en çok Google Drive’ı kullanmaktadır. Kaynakları depolamak başka bir ifadeyle akademisyenlerin kendi dijital kütüphanesini oluşturmak maksadıyla Mendeley’i tercih ettikleri görülmüştür. Bilgiyi aktarmada ise Gmail ve Google Drive öne çıkan araçlardır. Bunun dışında “Google Doküman” ve “Google Tablo” gibi uygulamalar da birden fazla katılımcının aynı dosya üzerinde çalışmasına imkân sağlamaktadır. Son olarak bilgiyi yaymak yani tüketime sunmak için de dijital ortamlar tercih edilmektedir. Bilimsel bir çalışmanın yayına hazırlık safhasında gereken hemen hemen tüm işlemler online olarak yürütülmektedir ve günümüzde birçok makale ve kitap sadece dijital ortamda yayınlanmaktadır.

Bilimsel bilgi üretme dışında eğitim-öğretim ve idari işlerle ilgili süreçlerde de teknolojik araçlar akademisyenlerce sıklıkla tercih edilmektedir. Saha çalışmasından toplanan veriler, akademik üretim sürecinin teknolojiye bağlı ve ondan ayrılmaz doğasını ortaya koymaktadır. Nitekim akademik alan, akademide geçen süre ve teknolojik okuryazarlık beceresine bağlı olarak düzeyi değişse de yirmi birinci yüzyılın akademisi teknolojinin yoğun kullanımına tanıklık etmektedir.

Bilgi ile ilişkilene sürecinde teknolojinin oynadığı rolde akademisyenin yaşı önemli bir faktördür. Bu bağlamda genç akademisyenlerin teknoloji kullanma yoğunluğu ve çeşitliliğinin daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Bu durum dijital araç ve ortamlarla ne zaman tanışıldığıyla yakından ilgilidir. Teknoloji ile sonradan tanışan akademisyenlerin hem dijital araçlarla çalışmayı öğrenmesi hem de geçmişteki alışkanlıklarını değiştirmesi gerekmiştir. Bu bağlamda bir katılımcının açıklaması kritiktir:

“Şimdi benim jenerasyon dijitalleşmeye son on beş yirmi yılda geçtiği için benim elim kağıda değmeli. Genelde PDF ile bilgisayardan takip etmek beni yoruyor ama onu indirim üzerinde karalamalar yapıyorum ya da eskiden İstanbul’da kaldığım zaman ulaşımda uzun mesafeler arasındaydı evle okul. O zamanlar işte metroda otobüste okumak için daha uygundu yani elim kâğıda değmeli. Ben daha çok onu tercih ediyorum beni yoruyor” (Katılımcı 10, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Devlet).

Son olarak akademik uzmanlık alanı da akademisyenlerin teknoloji kullanım düzeyine etki etmektedir. Teorikten ziyade uygulamaya dayalı bilimlerde dijital araç ve gereçlerle daha yakın bir ilişki kurulmaktadır. Bu nedenle mimarlık, mühendislik gibi uygulamalı disiplinlerdeki katılımcıların teknolojik araçları daha fazla kullandığı görülmüştür. Ayrıca bilgisayar ve öğretim teknolojileri, radyo televizyon, gazetecilik, grafik tasarımı gibi alalarda da dijital iletişim teknolojilerinin yoğun bir biçimde kullandığı söylenebilir. Fen bilimleri için teknolojik araçlar en baştan beri araştırmaların yürütülmesi için gerekli görülmüştür. Artık sosyal bilimcilerin pek çoğu için BİT, hem araştırmalarda kullanılan veri analiz programlarıyla, hem de neredeyse araştırma sürecinin tümünde ihtiyaç

duyulan bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarıyla bilgi üretme pratiklerinden ayrılmaz duruma gelmiştir.

Teknolojik Okuryazarlık

Teknolojik ya da dijital okuryazarlık, bilgi iletişim teknolojilerini kullanmaya ilişkin beceri ve vasıflar olarak ifade edilebilir. Teknolojik okuryazarlık, dijitalleşme literatüründeki önemli kavramlardan biridir. Akademik çalışmanın dönüşümünde dijital iletişim teknolojilerinin rolüne odaklanırken akademisyenlerinin BİT kullanım becerilerini incelemek gerekir. Saha çalışmasını anlamlandırmak maksadıyla dijital bölünme, dijital eşitsizlik, dijital beceri, dijital yerli ve dijital göçmen kavramlarına sırasıyla değinilecektir. Araştırma bulgularını bu kavramsal çerçevede değerlendirmek, akademisyenler arasında teknolojik okuryazarlık bağlamında kıyaslama yapmayı sağlayacaktır.

Dijital bölünme kavramı, ülkede bilgi iletişim teknolojilerine erişim ve sahiplik açısından bireyler arasındaki eşitsizlikleri açıklamak amacıyla 1990'larda ilk defa Amerika'da kullanılmaya ve tartışılmaya başlamıştır (Çetinkaya, 2017). İlerleyen yıllarda teknolojik gelişmelere paralel olarak bilgisayar teknolojilerinin ucuzlaması ve basitleşmesi neticesinde dijital bölünmenin sona erdiğine yönelik iddialar ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda dijital bölünme kavramı yerini dijital eşitsizlik, dijital dâhil olma, bilgi eşitsizliği, dijital olarak dışında bırakılma gibi yeni kavramlara bırakmıştır. Bunların arasından sosyal eşitsizliğin bir parçası olarak görülen dijital eşitsizlik kavramı yaygın olarak kullanılmıştır. Dijital bölünme kavramı, sadece bilgi iletişim teknolojilerine erişim ve sahiplikle ilgili olmaması yönüyle dijital bölünmeden farklıdır. Dijital eşitsizlik literatüründeki önemli isimlerden biri Van Dijk'tir. Yazara göre kişinin yeni çıkan bir iletişim teknolojisini benimsemesi ve kullanmasının iki aşaması vardır. Bunlar; bilgi iletişim teknolojilerine yönelik kişinin motivasyonu ve fiziksel erişimdir. Yukarıda ifade edildiği gibi teknolojik gelişmeler doğrultusunda bilgisayar teknolojilerinin ucuzlaması

ve basitleşmesi, internet teknolojisinin yaygınlaşması, “user friendly” teknolojilerin üretilmesi dijital eşitsizliklerin azalmasına yardımcı olmuştur. Ancak kişinin teknolojiye yönelik motivasyon ve fiziksel erişiminin olması, dijital bölünmenin ortadan kalktığı anlamına gelmez. Dijital eşitsizlikler ve bölünmeler kapsamında teknoloji kullanımı ve becerisi de fiziksel ve motivasyonel erişim kadar önemlidir (Van Dijk, 2005). Akademide bilgi iletişim teknolojilerine maddi erişim anlamında eşitsizlikler olmamakla birlikte her akademisyenin aynı düzeyde teknoloji kullanım ve becerisine sahip olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu anlamda yaş faktörünün önemli bir belirleyici olduğu söylenebilir. Çalışma kapsamında da dijital iletişim teknolojilerinin kullanımında yaşa bağlı değerlendirmeler yapılacaktır.

Teknolojik okuryazarlık kapsamında, teknoloji kullanıcılarının sahip olması gereken birtakım beceriler mevcuttur. Bunları temel olarak araca yönelik beceriler ve içeriği yönelik beceriler olarak ikiye ayırabiliriz (Van Dijk, 2005). Araca yönelik becerilerin kazanılması içeriğe yönelik olanlara kıyasla daha kolaydır ve kısa sürede öğrenilebilir. Hem araca yönelik hem de içeriğe yönelik becerileri gençlerin kazanması daha kolay ve hızlıdır. Yaşça büyük kişilerin ise her iki beceri türünde uzmanlaşması daha zorlayıcı ve zaman alıcıdır. Bunun nedenini Marc Prensky (2001), dijital yerli ve dijital göçmen kavramları ile açıklamaktadır:

“Dijital yerli kavramı, farklı yazarlar tarafından net jenerasyonu (Tapscott, 1998), siber çocuklar (Holloway ve Valentine, 2003), cep telefonu kullanımına gönderme yaparak başparmaklar soyu [thumb tribes] (Rheingold, 2012), Y Jenerasyonu (Jorgenson, 2003) gibi adlarla ifade edilmiştir”(Akt; Çetinkaya, 2017: 60).

“Dijital yerlilik kavramı genel olarak yeni bin yıl veya milenyum (2000 yılı ve sonrası) olarak adlandırılan çağın öğrenenlerini ifade etmekte kullanılmaktadır”. Yani teknoloji merkezli bir dünyaya doğan ve çok küçük yaşlardan beri teknolojiyle tanışan ve böylece kendilerine teknolojik bir öğrenme dili geliştiren yeni nesil öğrencilere dijital yerliler denmektedir. “Milenyum (internet ve web çağı) öncesinde doğan, teknoloji ile ergenlik sonrasında tanışmış olan kişiler için dijital göçmenlik kavramı kullanılmaktadır”. Bir

diğer ifadeyle dijital göçmenlik, yirmili yaş ve sonrasında teknoloji ve internet tanışan; teknolojik araçların kullanımını ve teknoloji tabanlı öğrenmede güçlük ya da birtakım uyum sorunları yaşayan, teknolojik okuryazarlık düzeyi dijital yerlilere kıyasla daha düşük düzeydeki bireyleri ifade eder (Prensky, 2001).

Teknolojik okuryazarlık teması altında akademisyenlerin sahip oldukları dijital becerilere, dijital araçları kullanırken yaşadıkları zorluklara, dijital becerilerini geliştirme çabalarına odaklanılacaktır. Görüşmelerde, akademisyenlere dijital becerilerini geliştirmek zorunda hissedip hissetmedikleri ve bu yöndeki çabaları sorulmuştur. Katılımcıların neredeyse tamamı teknoloji kullanımını konusunda kendilerini geliştirmeye çalıştıklarını, kendi alanlarındaki güncel gelişmeleri takip ettiklerini söylemişlerdir.

Görüşmelerde, yaş, unvan, akademik alan, üniversite türü fark etmeksizin katılımcıların tamamı bir akademisyenin dijital teknolojileri kullanma konusunda gerekli yetkinlik ve beceriye sahip olması gerektiğini vurgulamıştır. Ayrıca güncel teknolojik gelişmeleri takip etmenin ve öğrenmenin akademide bir gereklilik olduğunu ifade etmişlerdir. Bunun ardında, teknoloji ve bilimin birbirinden ayrılmaz iki alan olduğu düşüncesi yer almaktadır. Akademisyenler öğrencilerine yardımcı olmak ve güncel gelişmeleri öğretmek, kendi çalışmalarını hızlandırmak ve kolaylaştırmak, yeri geldiğinde ise zorunluluktan dijital becerilerini geliştirmek zorunda hissettiklerini açıklamışlardır. Kaynaklara erişim, veri depolama ve aktarmada kullanılan teknolojiler, Office programları, citation management programları, temel bilgisayar becerisi, sosyal medyaya ilişkin gelişmeler akademisyenlerin sahip olduğu ortak dijital beceriler olarak sıralanabilir. Ancak bunların yanı sıra kendi akademik alanları kapsamında kullandıkları ve öğrendikleri veri toplama, veri analiz, çizim ve tasarım programları gibi çeşitli dijital teknolojiler de bulunmaktadır. Bir akademisyenin teknolojik okuryazarlığını geliştirmesi hem eğitim-öğretim hem de bilimsel çalışmaları kapsamında onu diğer meslektaşları

arasında avantajlı kılar. Akademisyenlerin görüşmelerde de ifade ettiği gibi dijital teknolojileri takip etmelerinin arkasındaki temel motivasyonlarından biri budur.

Akademisyenler, gerek eğitim-öğretim ve idari faaliyetlerde gerek bilimsel çalışmalarında bilgi iletişim teknolojilerini yoğun bir biçimde kullandıkları için teknolojik okuryazarlık becerileri birçok meslek grubuna kıyasla gelişmiştir. Çoğu hem temel bilgisayar becerilerine hem de güncel dijital gelişmelere hâkimdir. Görüşmelerde katılımcılardan dijital okuryazarlık seviyeleri için kendilerine puan vermeleri istenmiştir. Bu çerçevede bir katılımcı kendi dijital okuryazarlık becerisini şu şekilde değerlendirmiştir:

“Teknolojik okur-yazarlık konusunda, 10 üzerinden 6 ya da 7 veririm kendime. Sürekli teknoloji hakkında okuyup etmem ama takip ederim. Teknolojiyi işte kullanma olarak 10 üzerinden 9 veririm kendime. Yani alanımla ilgili programları kullanmaya çalışıyorum, benim işimi kolaylaştırabilecek ne varsa öğrenmeye çalışıyorum. Çünkü bunların bana büyük avantajlar sağladığını gördüm, özellikle Mendeley konusunda gördüm bunu. Bir de işte anket çalışması noktasında SPSS, Eviews gibi programları öğrenmeye çalışıyorum. Bunlar da sonuçta teknolojinin bize getirdiği en önemli çıktılar” (Katılımcı 5, Arş. Gör., Erkek, Devlet).

Yukarıda da bahsedildiği dijital becerilere sahiplik noktasında yaş önemli bir faktördür. İleri yaşlardaki akademisyenler dijital iletişim teknolojilerini kullanmakta gençlere kıyasla görece zorlandıklarını dillendirmişlerdir. Akademisyenin yaşının yanı sıra bulunduğu akademik alan da teknolojik okuryazarlık konusunda etkiye sahiptir. Mühendislik alanından bir katılımcının sözleri bunun göstergesidir: “Elektrik elektronik mühendisliğinde olduğumuz için biraz daha aşinalığımız var. Dolayısıyla bir zorlanma yaşamıyorum” (Katılımcı 12, Doç. Dr., Erkek, Devlet). Mühendislik dışında mimarlık ve bilgisayar teknolojileri alanlarındaki akademisyenlerin de dijital yetkinliklerinin diğer katılımcılara göre görece daha fazla oldu gözlenmiştir:

“Hatta üst düzey, çok gerekli olmayan ve mesleki programlarda da, yani sıradan bir insanın bilmesi gerekmeyen ama bizim mesleğimizle alakalı olan karmaşık programları da başına oturduğum zaman hemen öğrenecek düzeyde şey yapabiliyorum, hâkimim” (Katılımcı 17, Dr. Öğr. Üyesi, Erkek, Vakıf).

Dijital iletişim teknolojilerini kullanmada zorluk yaşayan akademisyenlerin internetten araştırarak, video izleyerek, meslektaşlarından yardım alarak sorunlarını çözdükleri

görülmüştür. Daha üst düzey beceriler söz konusu olduğunda ise eğitimlere katılarak gerekli yetkinlikleri elde ettikleri söylenebilir. Ayrıca alan araştırmasında da fark edildiği üzere katılımcıların bilgi iletişim teknolojilerinin ilk kullandıkları dönemdeki zorlukların zaman içinde kaybolmuş ve giderek dijital araçların kullanımı kolaylaşmıştır. Ara yüzlerin basitleşmesi ve kullanıcı dostu (user friendly) teknolojilerin gelişmesi bu süreçte etkili olmuştur.

Dijital İletişim Teknolojilerinin Avantaj ve Dezavantajları

Her teknoloji gibi bilgi iletişim teknolojileri de kullanıcılarına sunduğu avantaj ve dezavantajları ile birlikte düşünülmelidir. Her kullanıcının bireysel deneyimleri farklı olmakla beraber, dijital iletişim teknolojilerine yönelik kullanıcıların ortak paydada bulunduğu taraflar bulunmaktadır. Dijital iletişim teknolojileri dendiğinde; masaüstü bilgisayar, notebook, akıllı cihaz gibi dijital iletişim araçları ve web siteleri, sosyal medya ağları, bloglar, forum siteleri, sohbet yazılımları, e-posta ve e-bülten gibi dijital iletişim kanalları akla gelir. Bu çeşitliliğin içinde dijital iletişim teknolojilerinin farklı olumlu ve olumsuz taraflarının olması doğaldır. Akademisyenler aktif teknoloji kullanıcıları olmaları sebebiyle birçoğu hem dijital iletişim araçlarının hem de kanallarının avantaj ve dezavantajlarını deneyimlemişlerdir. Sahada katılımcıların değerlendirmeleri ışığında ortaya çıkan saptamalar şöyledir:

Dijital iletişim teknolojilerinin kullanıcılarını sağlamış olduğu avantajlar

Öncelikle belirtilmelidir ki, katılımcıların bilgisayar teknolojileri ile ilgili değerlendirmeleri oldukça olumludur. Bunları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Verimliliği artırır,
- Bilgiye ve habere hızlı ve kolay bir şekilde ulaşılmasını sağlar,
- Hızlı bir şekilde iletişim kurmaya ve insanlara ulaşmaya izin verir,
- Zamandan ve mekândan bağımsız çalışma imkânı sunar,

- Bilgiyi depolama, aktarma ve yedeklemeyi sağlar,
- Zamandan tasarruf sağlar,
- Ortak çalışma yapma imkânı sunar,
- Hem senkron hem de asenkron biçimde çalışmalar yapmaya ve iletişim kurmaya izin verir,
- Fiziksel olarak yapılan işleri azaltır,
- Eğitim-öğretim sürecinin yazılı, işitsel ve görsel farklı farklı materyaller ve yöntemlerle desteklenmesini sağlar,
- İnternet teknolojisi sayesinde kaynağa ulaşmak, bilimsel faaliyetlere ve eğitimlere katılmak uzaktan da mümkün olduğu için akademisyenin maddi külfetini azaltır.

Yukarıda görüldüğü üzere akademisyenler özellikle dijital iletişim teknolojilerinin temel işlevleri olan bilgiye ulaşma, bilginin toplanması, depolanması, yedeklenmesi, işlenmesi ve bir yerden bir yere aktarılmasından oldukça memnun oldukları sıklıkla zikretmişlerdir.

Dijital iletişim teknolojileri, kullanıcılarına sadece avantajlar sunan araçlar değildir. Sahadan toplanan veriler çerçevesinde dijital iletişim araçları ve kanallarının olumsuz yanlarını aşağıdaki gibi aktarılabilir:

- Çok fazla kaynağa ulaşmanın yarattığı bilgi kirliliği,
- Sürekli ulaşılabilir olmak,
- Mesai dışında çalışmanın devam etmesine olanak sağlaması, (*burada kişinin kendi programı ve isteği dışında devam eden çalışma halinden söz ediliyor*)
- Ergonomik rahatsızlıklar nedeniyle ortaya çıkan sağlık problemleri,
- Dijital araçların bozulması sonucu çalışmanın aksaması, verilerin kaybolması,
- Denetimi ve kontrol edilebilirliği artırması,
- Dikkat dağınıklığına ve odaklanma problemlerine neden olması,
- Bilgi hırsızlığını artırması (intihal),
- Mahremiyet sorunları

Akademisyenler dijital teknolojilerinin gelişmesi ile beraber artan bilgi kirliliğini sıklıkla vurgulamışlar ve kaynak bolluğu içinde kaliteli ve güvenilir bilgiye ulaşmanın günümüz akademisinde kazanılması gereken bir beceri olduğunu söylemişlerdir. Bu bağlamda bugün artık gerek lisans gerek lisansüstü öğrencilere öğretilmesi gereken yöntem konularının başında doğru ve güvenilir bilgiye nasıl ulaşılacağı gelmektedir. Artan bilgi kirliliğinin yanı sıra sırt ve boyun ağrısı, göz bozuklukları, uzun süre hareketsizlik gibi sağlık sorunları da dijital araçların yarattığı problemlere olarak dile getirilmiştir. Son olarak bilgisayar teknolojilerinden ziyade akıllı cihaz, sohbet yazılımları ve internet teknolojisinin ortaya çıkardığı sürekli ulaşılabilir olma hali katılımcıların rahatsız olduğu diğer bir meseledir: “İnternet üzerinden ve telefonla kurduğum iletişimlerin en büyük dezavantajı, sürekli ulaşılabilir olmak. İnsanlar tarafından saat ya da gün ne olursa olsun cevap vermek zorundaymışsın gibi düşünülmesi” (Katılımcı 2, Arş. Gör, Kadın, Devlet). Mesele önceki bölümlerde detaylı olarak tartışıldığı için burada tekrar edilmeyecektir.

Görüşmelerde dijital iletişim teknolojilerine ilişkin önemli olduğu düşünülen bir değerlendirme de teknolojinin sadece “araç” olduğuna yapılan vurgudur. Bu nedenle teknolojinin ortaya çıkaracağı avantaj ve dezavantajlar üzerinde kullanıcısının kontrolü bulunmaktadır. Diğer bir deyişle aracın yarattığı etkiler, kullanıcısıyla yakından ilişkilidir. Bu çerçevede bir katılımcının şu sözleri önemlidir:

“Dolayısıyla bunların ikisinin ortasını iyi bulmak lazım ama elbette ki dijital teknoloji, avantaj olsun diye çıkmış. Yani oturup da adamlar "ya öyle program yazayım ki işte hocaları duman edeyim, daha da mahvolsunlar"; bunun için çıkmadı bu teknoloji. Bu teknoloji çıktı ama bu bir teknoloji, bu bir araç. Amaç değil. Dolayısıyla bunu nasıl iyi kullanabiliyorsanız o kadar iyi avantajınıza, ne kadar kötü kullanıyorsanız da dezavantajı. Hani hiç kullanmazsanız ne avantajı olur ne de dezavantajı olur”(Katılımcı 17, Dr. Öğr. Üyesi, Erkek, Vakıf).

Son olarak teknoloji kontrol edilemez ve düzenlenemez bir araç değildir. Nihai olarak teknolojinin ortaya çıkış amacı insanlığa fayda sağlamaktır. Ancak zaman içinde birtakım zararlı etkilerinin de ortaya çıktığı görülmektedir. Bu noktada yapılması gereken her konuda olduğu gibi avantajlarından faydalanmaktır. Bir katılımcının dijital iletişim teknolojilerinin bu ikili yapısını anlattığı sözleri dikkat çekicidir:

“Mesela her tedavinin bir yan etkisi vardır, ne yapacaksın? Şimdi o yan etki var diye tedaviyi mi yapmayacaksın. Hani ne yapılır; o yan etkileri azaltacak veya o yan etkilerin ortaya çıkmasını engelleyecek, destekleyici birtakım düzenleyici mekanizmaları devreye sokar. Bunu biraz da böyle okumak zorundasın” (Katılımcı 4, Prof. Dr., Kadın, Devlet).

Bu başlık altındaki son iki görüş, meselenin bireysel ve kurumsal düzenleme boyutunu işaret etmektedir. Bireysel olarak düzenlemenin, sınır koymaya çalışmanın yeterli olmadığını bilinmektedir. İdeal olan, çalışanları koruyucu, kurumsal düzenlemelere ihtiyaç olduğunu tespit etmek ve uygulamaya koymaktır.

Teknolojik Bağımlılık

Bilişim çağı, cep telefonunu kendi kişiliğinin ayrılmaz bir parçası gibi benimseyen bireyler yaratmıştır (Ugan-Çatalakaya, 2016: 733). Turkle insanın araçla olan bu denli güçlü bağına açıklamak için “hayalet bacak” metaforunu kullanmıştır. Hayalet bacak, Turkle'nin bilgi iletişim teknolojilerinin bedenine bir uzantısı haline geldiği durumu açıklamak amacıyla kullandığı bir kavramdır (Aktaran; Çetinkaya, 2017). Bir katılımcının sözleri “hayalet bacak” kavramı ile anlatılan mesel ile paralellik göstermektedir: “Yani oradan bana ulaşmaları daha kolay. Çünkü artık günümüzde cep telefonumuz elimizin uzantısı yani. Önce bir yere gidiyorsun, cep telefonunu bir masa üstüne koyuyorsun ” (Katılımcı 7, Doç. Dr., Kadın, Devlet). İnsanın araçla kurduğu bu ilişki biçimi, aracın yokluğu söz konusu olduğunda bedenle ve duygusal bağlarla ilişkili olarak bireyin bütünlük hissini bozulmasına yol açabilir ve tamamlanmamışlık duygusuna yaratabilir. “McLuhan ise dijital çağda yaratılan yeni beşeri çevrede teknolojik araçların insanların birer uzantısı olduğundan ve sosyal yaşamın zamansal, mekânsal düzenlemelerinin dönüştüğünden bahsetmektedir” (Çetinkaya, 2017).

İnsanların gerek kişisel gerek iş amaçlı etkinliklerinde teknolojik araç ve gereçleri bu denli yoğun kullanmaları nedeniyle gündelik hayatta teknolojiye hayati bir önem atfedilmiştir. Aynı zamanda dijital araçların boyutlarının küçülmesi araçla kurulan ilişkinin doğasını da değiştirmektedir. Daha açık bir ifadeyle kişinin araçla kurduğu ilişkiyi güçlendirmektedir. Van Dijk'e göre bireyler bazen bilgi iletişim teknolojilerine

bir araçtan öte, bir arkadaş, eş gibi yaklaşma eğiliminde olabilirler (Aktaran; Çetinkaya, 2017: 52).

Akademik üretim sürecinin yoğun teknoloji kullanımına dayalı yapısı akademisyen ile dijital araçlar arasında güçlü bir bağın oluşması ile sonuçlanmıştır. Bu kısımda akademisyenin araçla kurduğu ilişkiye odaklanılacaktır. Ağa bağlı olma ve olmama halleri, teknolojik cihazlara ve internet bağlantısına erişim olmadığında yaşanan aksaklıklar ve kullanıcıların hissettiği duygular ele alınacaktır. Bu çerçevede katılımcılara, “internet ve mobil cihazlara erişiminiz olmadığınızda iletişim ve çalışmalarınız aksıyor mu” ve “bu durumda kendinizi nasıl hissediyorsunuz” soruları yöneltilmiştir.

Katılımcıların neredeyse tamamı dijital cihazlara ve internet bağlantısına erişimleri olmadığında hem işlerinin hem de iletişim sürecinin aksadığını söylemişlerdir. Dizüstü-masaüstü bilgisayar, tablet, cep telefonu gibi birçok dijital cihaz olduğundan birine ilişkin bir problem yaşandığında veya erişim sağlanamadığında alternatifi kullanılabilir. Fakat dijital cihazların bozulması sonucu içerisindeki dosyalar ve veriler kaybolduğunda akademisyen için büyük bir sorun oluşacaktır. Diğer taraftan asıl aksaklıklar internet bağlantısı olmadığında meydana gelmektedir. Dijital cihazların birçok işlevi internet bağlantısının varlığına bağlı olarak kullanılabilir. Bu nedenle katılımcılar kısa süreli internet kesintilerinin dahi işlerini aksattığını ifade etmişlerdir. Bir katılımcı internetin yokluğunun geçmişe dönmek olduğunu belirtmiştir (Katılımcı 13, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf).

Diğer taraftan katılımcıların internet bağlantıları kesildiğinde ortaya çıkan ya da muhtemel olarak çıkabilecek hisleri sorulmuştur. Bu soruya yönelik katılımcıların yanıtları, alan yazını destekler niteliktedir. Bedenin veya benliğin bir parçası olarak görülen dijital cihazlara erişilemediğinde ortaya çıkan eksiklik, yoksunluk, çaresizlik duyguları ve kötü hisler teknolojik bağımlılığın göstergeleridir. Ayrıca internet

bağlantısının olmayışını elektrik ya da su kesintisine benzeten katılımcılar olmuştur.

Katılımcıların açıklamalarının önemli olduğu düşünülmektedir:

“Doğrusu etkilenmemesi gerekir diye düşünmeme rağmen bir şeyim eksikmiş gibi oluyor. Yani sanki bir parçam eksikmiş gibi bir hale gelmiş durumda” (Katılımcı 13, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf).

Valla en son ne zaman kesildi diye düşünüyorum. Yoksunluk, çaresizlik gibi kötü hisler geliyor tabii (Katılımcı 13, dr. Öğr Üyesi, Kadın, Vakıf).

“Bak şöyle de söyleyebiliriz; elektrik olmasa ben idare ederim iki gün. Şarjım varsa eğer veya ona da çözüm bulabilirim. Su kesilirse yani evet sıkıntı ama iki gün idare ederim. Ama internet hakikaten iki gün internetsiz kalmak beni çok sıkıştırır” (Katılımcı 10, Prof. Dr. Erkek, Devlet).

“Kötü hissediyorum gerçekten (gülüyor) Mesela geçen haftalarda böyle bir iki gün ve üç gün internet altyapı çalışması varmış yaşadığım yerde, internet gitti. Bayağı demoralize oldum sonra internet ile yapılmayacak şeyleri o bir iki günde halletmeye çalıştım işte okunacak tezler vardı. Yazılacak bazı şeyler vardı internet olmadan onları yapmaya çalıştım ama fark ettim ki bayağı etkiliyor” (Katılımcı 8, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf).

Yukarıda yer verilen alıntılardan da görüldüğü gibi katılımcı akademisyenlerin çoğu internete bağımlı haldedir ve yokluğunda eksiklik hissi oluşmaktadır. Aynı zamanda bu bağımlılık halinin farkında oldukları ve bu nedenle rahatsızlık duydukları görülmektedir.

Sosyal Medya Kullanımı

Sahada katılımcı akademisyenlerin birçoğunun çeşitli sosyal medya platformlarını kullandığı görülmüştür. Beklenenin aksine sosyal medya kullanımında yaş değişkeni öne çıkmamıştır, ileri yaştaki katılımcılar da sosyal medya hesaplarına sahiptir. Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların sosyal medya kullanımlarının yanı sıra bunları iş amaçlı kullanıp kullanmadıklarına odaklanılmıştır. Ek olarak sosyal medyayı kamusal alan mı özel alan mı olarak değerlendikleri sorulmuştur. Bu çerçevede derinlemesine görüşmelerde sosyal medya kullanımına ilişkin birçok farklı görüş ortaya çıkmıştır.

Çoğu akademisyenin sosyal medya hesabı olmakla beraber bazılarının bu tür hesapları kullanmadığı görülmüştür. Bu kişilerin sosyal medya kullanmamasının ardında ise farklı gerekçeler bulunmaktadır. Sosyal medya hesabı olan katılımcıların kullanma sıklığı ise oldukça farklılık göstermektedir. Bazı kullanıcılar birçok sosyal medya platformuna, bazıları sadece bir veya ikisine dâhil olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca bazı akademisyenler sosyal medyayı daha sık kullanırken diğerlerinin daha az kullandıkları

söylenbilir. Sosyal medya kullanmayan akademisyenleri iki gruba ayrılabiliriz: baştan beri sosyal medyaya sıcak bakmayan ve bu nedenle mesafeli olanlar ve deneyimleri sonrası sosyal medya kullanmayı bırakanlar.

Kullanıcıların sosyal medya kullanımının çeşitli amaçları bulunmaktadır. Bunlar kişisel, ticari veya hobi amaçlı olabilir. Katılımcı akademisyenlerin bazıları kişisel amaçlı kullanımın yanında iş amaçlı paylaşımlar da yaptıklarını söylemişlerdir. Görece daha az olmakla beraber bazı katılımcıların ise sadece iş için sosyal medya hesaplarını kullandıkları görülmüştür. Bu çerçevede bir katılımcının açıklamaları şöyledir:

“Yani genç bir bölüm, bölümü tanıtmaya çalışıyoruz, ü en çok çok hakikaten Instagram'dan oluyor. Yani bölüm web sayfasında bir yeni haberimiz olsa bile, bunu sosyal medyada duyurmaya çalışıyoruz. Yoksa hem öğrenci hem adaylara ve ailelerine ulaşmamız için gerekli gibi geliyor” (Katılımcı 13, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf).

Sahada iş amacıyla sosyal medyayı yoğun bir biçimde kullanan akademisyenler ile de karşılaşmıştır. Twitter ve Youtube platformlarını bu amaçla kullanan bir katılımcının sözleri önemlidir:

“Twitter'da X isimli sosyal hesabım var. Orada da tamamen profesyonel işlerimi yapıyorum. Bu konuda yayınlar, internette retweet ediyorum, internette haberleri oradan alıyorum. Youtube'u da söylemem lazım ona da COVID'te yapmaya karar verdim. Çünkü iletişiyorum insanlarla, kapandık yani o karantina döneminde. Aklıma o zaman geldi. Birkaç hocamız da aynı şekilde yaptılar bunu. "Y" diye bir Youtube kanalım var, orayı aktif olarak kullanıyorum. Şimdi bir ara verdim, böyle bir aydır video çekmiyorum ama Ekim'in başında dersler başlayacak, tekrar video çekmeye başlayacağım” (Katılımcı 19, Prof. Dr., Erkek, Devlet).

Günümüzde üniversitelerin de sosyal medya hesaplarını sıklıkla kullandığı görülmektedir. Gerek tanıtım amaçlı gerek duyuru yapmak için Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn gibi farklı platformlarda üniversiteler temsil edilmektedir. Çünkü artık birçok kişi için haber ve bilgi kaynaklarına televizyon ve gazete gibi kanallar aracılığıyla değil sosyal medya vasıtasıyla ulaşmakta ve bu nedenle de geniş bir kitleye ulaşmanın yolu sosyal medyadan geçmektedir. Özellikle son birkaç yıldır da Youtube platformunda da üniversitenin temsil edildiğini görülmektedir. Üniversite çatısı altında fakülteler, bölümler, araştırma merkezleri ya da akademisyenler aracılığıyla Youtube kanalı açılmakta ve bunlar aktif olarak kullanılmaktadır. Bu kapsamda sahada kendi kişisel

hesaplarının dışında kurumunun sosyal medya hesaplarını yöneten akademisyenler ile karşılaşmıştır:

“Mesela bizim bölümümüzün de Instagram hesabı var, ben de yönetiyorum onu. Bir de bölümümüz İngilizce bir bölüm olduğu için hem İngilizce hem Türkçe paylaşman gerekiyor, işte iyi bir dilde yazmak gerekiyor, sosyal medya kültürüne uygun olması gerekiyor; bazen bana kalıyor o iş (Katılımcı 18, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf).

Sosyal medyaya ilişkin önemli tartışmalardan biri kamusal alan-özel alan tartışmasıdır. Hesapların açık ya da gizli oluşu, kimlerin takipçi olarak kabul edildiği, ne tür paylaşımların yapıldığı bu başlığın içerisinde değerlendirilebilir. Sosyal medya platformları, bu alanın kamusal alan olarak mı, özel alan olarak mı kullanacağını ayarlanmasına imkân tanır. Kullanıcılar kendi kişisel tercihlerine bağlı olarak hesap ayarlarını değiştirebilir. Bu nedenle katılımcıların bazıları kamusal alan-özel alan değerlendirmesini bu bağlamda yapmışlardır. Kamusal alan-özel alan tartışmasındaki önemli meselelerden biri de dijital alanda neyin ne kadar özel kalabildiğidir. Konuya ilişkin bir katılımcının düşünceleri önemlidir bu nedenle:

“Dijitale geçen hiçbir şey özel değil. Bunu bilmek ve ona göre başlamak lazım. Yani dijital biliyorsunuz dijital kayıt asla silinmez diye bir şaibe gibi durur ama aslında öyle yani, ona inanıyorum. O nedenle hepsi kamusal” (Katılımcı 7, Doç. Dr., Kadın, Devlet).

Derinlemesine görüşmelerde sosyal medyayı özel alan olarak değerlendiren akademisyenlerin oranı görece fazladır. Katılımcıların bazıları sosyal medya hesaplarında iş arkadaşları ve öğrencilerinin arkadaşlık isteklerini kabul ettikleri ve buradan etkileşime geçtiklerini ifade etmişlerdir. Gerek sosyal medya hesaplarında öğrencileri ekli olan gerekse olmayan akademisyenlerin fikir birliğine vardığı husus, son yıllarda öğrencilerin hocaları ile sosyal medya üzerinden iletişime geçme eğilimidir. Katılımcıların hemen hepsi yaşanan duruma ilişkin rahatsızlıklarını dile getirmişlerdir. Bir katılımcı bu konudaki tutumunu açıklamıştır:

“Öğrenciler özellikle ısrarcı bu konuda. Cevap vermem onlar da anlar sosyal medya üzerinden görüşmeye karşıyım. Bir mail adresiniz var ya da bu telefon numaram var hani telefonla bile aramalarının sakıncası yok ama sosyal medyada işle ilgili dersle ilgili şeyleri asla paylaşmam. Görüşmeyi de kabul etmiyorum yani o açıdan” (Katılımcı 10, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Devlet).

Sosyal medya üzerinden kendilerine yazan, soru soran öğrencilerin olduğunu belirten akademisyenlerden birinin anekdotu, son birkaç yıldaki tutum değişimini görmek açısından önemlidir:

“Ben hatırlıyorum mesela yine araştırma görevlisi olduğum bir dönem, o zaman demek ki kültür ne kadar çabuk değişiyor aslında, neyin kabul edilebilir olup olmadığı. Bahsettiğim çok uzakta, geçmiş değil ama 8-9 sene öncesinden bahsediyorum. Bizim öğrencilerden bir tanesi dersin hocasına, benim de asistan olarak girdiğim dersin hocasına Facebook’tan yazıp bir şey soruyor. Artık ders, ödevle ilgili bir şey mi sordu, uzatma mı istedi hatırlamıyorum ama Facebook’tan mesaj gönderiyor tamam mı. Hoca fittırdı; “Nasıl böyle bir şey olabilir!” diye. Ben gittim sonra; “Kardeşim, ya bak, böyle bir şey yapılır mı, sen ne yapıyorsun, hocaya yazılır mı oradan?” diye konuşma yaptığımı hatırlıyorum. Ondan sonra ama daha yakın dönemde gayet böyle hani sosyal medya üzerinden mesajlaşıp, böyle şeyler konuştuğumuzu da hatırlıyorum. Yani demek ki artık eskisi kadar şey olmamış” (Katılımcı 18, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf).

Bir diğer katılımcının aşağıdaki açıklamaları öğrenci-hoca ilişkisinin geldiği son aşamayı görebilmek açısından önemlidir:

Bilkent'te çalışırken 2008-2010 arası, birkaç kere bu benim başıma geldi mi hatırlamıyorum, ben zaten 2008'de Facebook açmamıştım. Ama yakın iş arkadaşımın şikâyet ettiğini hatırlıyorum. Özellikle öğrencilere işte orada da grafik tasarımı bölümü. Ve grafik tasarımdan da öğrencileri vardı o hocanın. Diyordu yapmayın, Facebook'tan soru sorup da gece yarısı cevap beklemeyin. Anlıyorum projenizi yetiştirmeye çalışıyorsunuz ama "proje teslim tarihi ertelensin hocam ne olur"u gece 00:00'de Facebook'a yazmayın." isyan etmişti. Ben de zaten 2009'da nickname ile girmem biraz da o, birazcık bir önlem almak gibiydi. İlk başta öğrencilerle çok arkadaş da olmuyorduk. İşle yani eğitimle ve okulla ilgili de pek bir şey iletişim kurmuyorduk ama sonraki zamanda olmadı. Çünkü zaten hani cep telefonumuza kadar ulaşabildikleri için (Katılımcı 13, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf)

WhatsApp Grupları

Kurum içi iletişim ve öğrencilerle iletişim temasında katılımcı akademisyenlerin WhatsApp deneyimlerine ilişkin birtakım anlatılara yer verilmiştir. Fakat akademisyenler sıklıkla zikredilmesi nedeniyle ayrı bir WhatsApp grupları başlığının daha uygun olacağı düşünülmüştür. WhatsApp uygulamasında bilgi ve haber alışverişinin bireysel yazışmalardan ziyade gruplar üzerinden gerçekleştiği söylenebilir. Sahada birçok katılımcının birden fazla sayıda WhatsApp grubuna dahil olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bunlar öğrenciler, çalışma arkadaşları ya da idarecilerin yer aldığı uzun ya da kısa süreli olarak kurulan gruplardır. Neredeyse tümünün kuruluş amacının hızlı ve kolay bir biçimde haberleşmeyi sağlamak olduğu ifade edilebilir. Araştırmanın çalışma grubu içerisinde iki katılımcı WhatsApp uygulamasını kullanmadığı için herhangi bir gruba dâhil olmamakla beraber, onun dışındaki tüm akademisyenlerin görüşmeler esnasında en

az bir grubunun olduğu görülmüştür. Bu bölümde akademisyenlerin iş amaçlı dâhil oldukları WhatsApp gruplarının kuruluş amacına uygunluğu, gönderim saatlerine gösterilen özen, rahatsız edici deneyimler ve WhatsApp'ın denetim mekanizması rolü değerlendirilecektir.

Yukarıda belirtildiği gibi sahada ilk dikkat çeken hususlardan biri WhatsApp gruplarının bu denli yaygın ve yoğun kullanımı olmuştur. İşle alakalı olarak ondan fazla gruba dâhil olan katılımcılarla karşılaşmıştır. Çalışma arkadaşlarıyla, öğrencilerle ya da ortak çalışma yürüten meslektaşlarla, hızlı ve kolay haberleşmeyi sağlamak, yeri geldiğinde duyuru yapmak ve bilgi alışverişi gibi çeşitli amaçlarla gruplar kurulmaktadır. Grubun işleyişine bağlı olarak işlevini yerine getiren ve amacına ulaşan gruplar olduğu gibi katılımcıların yeri geldiğinde hoşnut olmadığı ve kuruluş amacını aşan grupların da olduğunu belirtmek gerekir. Fakat sahada gözlemlenen, çoğu akademisyenin gerek meslektaşları gerek öğrencileri ile kurmuş oldukları gruplarla ilgili bazı rahatsızlıkları olduğu yönündedir. Özellikle öğrencilerin bulunduğu gruplarda gönderim saatlerine dikkat edilmemesinden kaynaklı sorunlar mevcuttur. Bu konuda akademisyenler öğrencilere gerekli uyarıları yaptıklarını söylemişlerdir. Fakat yine de yeterli özenin gösterilmediği görülmektedir. Bu çerçevede bir katılımcının deneyimine aşağıda yer verilmiştir:

“Beni rahatsız ediyor, o yüzden de çoğunlukla sessizde oluyor gruplar. Bildirim geldiğinde değil, ben bakmak istediğimde bakıyorum. Biraz kendi kontrolümün altına almaya çalışıyorum. Gönderim saatlerine de kurumda oluşturulanlarda genellikle dikkat ediliyor. Çünkü çoğu kişi benimle aynı şeyi düşünüyor diye düşünüyorum. Hani belirli saatlerde yazılıyor. Ama öğrenciler yeri geliyor gece on ikide de yazıyorlar. Yani işte ben genellikle öğrencilere Whatsapp üzerinden geç saatlerde yazmayın belirli saatlerde yazın diye söylüyorum. Yine de pek fazla öğrenciler tarafından dikkat edilmiyor” (Katılımcı 2, Arş. Gör., Kadın, Devlet).

Diğer taraftan gönderim saatlerine dikkat edilmediği halde bunun kendisi için sorun oluşturmadığını dile getiren bir katılımcının konuya ilişkin yorumu ilginçtir:

“Şöyle; gönderim saatlerine kesinlikle dikkat edilmiyor. Ama çok bunaltma durumu da olmuyor. Bir de yani bizim meslekle alakalı şeyler vardır; mesela bir mühendis için sabah 07:00'de kalkmak çok zordur. Ama sabah 07:00'ye kadar uyanık kalmak kolaydır. Dolayısıyla genel olarak nesneye yansıyan bir şey olduğundan, günün her saatinde yayılan bir çalışma düzenini, sıkıntı da oldu. Eğer ben ayrı bir yerdesem veya normal gündelik hayat dışında veya işte yapacağım başka şeyler varsa,

özel şeyler varsa, ya telefonu tamamen kapatıyorum ya da işte WhatsApp gruplarını hemen bir şekilde sessize alıyorum. Gruplarda çünkü olabiliyor böyle birebir konuşmalar başlıyor yoksa. O grubu sessize alıp devam edebiliyorum” (Katılımcı 12, Doç. Dr. Öğr. Üyesi, Erkek, Devlet).

Gönderim saatleri dışında grubun amacı dışında paylaşımların yapılması da akademisyenleri rahatsız etmektedir. Bu durum hem mesajlaşmanın içeriği hem de yoğunluğu nedeniyle sorun oluşturmaktadır. Akademisyenlerin bu konudaki görüşleri önemlidir:

“ Grubun amacı dışında bir şey paylaşılınca ben rahatsız oluyorum. Bazen paylaşılan bilgi, bana faydalı olabiliyor onu kabul ediyorum. Ama mesela bir dersi değerlendirmek için, ortak verdiğimiz bir dersi değerlendirmek için bir grup oluşturmuşsak, genelde benim oradan beklentim; dersle ilgili bir değerlendirme. Onun dışında orada farklı bir dersle ilgili konuşulması hoşuma gitmiyor. Farklı bir konu konuşulması yadırgıyorum. Veya şuna çok şeyim; yani grubun bir yöneticisi var, bir şey kutlanacak; bu belirli gün ve geceler, haftalar vs. olabilir. Bunu bir kişi söylüyor, ardından bütün grup aynı şeyi tekrarlıyor, bundan çok rahatsızım. Buna nasıl bir şey yapılırsa bilmiyorum ama sadece bir kişinin söylemesi yeterli olması gerekir. Ama bu bakıyorsunuz; 25 tane, 30 tane aynı mesajdan bir daha görülmüş oluyor. Bazen de dediğim gibi konu dışında olduğunda, birisi "Bu önemli!" diye yapıyor, diğerleri onu okumadan, birkaç kişi daha aynı şeyi yapıyor, ondan da rahatsız oluyorum. Yani okumadan bazı şeyler yapıyor. Dediğim gibi grubun amacı dışında kullanıldığında ben rahatsız oluyorum” (Katılımcı 1, Dr. Öğr. Üyesi, Erkek, Devlet).

Gruplarda kullanılan üslubun da oldukça önemli olduğunu vurgulamak gerekir. Sahada bir katılımcının WhatsApp grubundaki kişilerin hoş olmayan üslubu, mesajlaşma saatlerine dikkat edilmemesi ve sürekli mesaj gelmesi gibi birçok sebeple oldukça rahatsız olduğu görülmüştür. Bu nedenle kurumdaki WhatsApp grubundan ayrılmıştır. Katılımcının konuya ilişkin deneyimi ve düşüncelerinin dikkat çekici olduğu düşünülmektedir:

“Yürütülüyor, Whatsapp grubu var bölümümüzde. Ama açıkçası her Whatsapp grubu potansiyel olarak kavganın da ne bileyim çirkin sözlerin de çatışmanın da sevimsizliklerin de olduğu bir yer aynı zamanda. Benim de başıma geldiği için ben Whatsapp'tan çıkma sebepim de bu. Dedim, "bu verimi falan artırmıyor. Bu böyle bir tür şova dönüştü." Hocalar arasında da var bu. Öğrenciler arasında Whatsapp gruplarında da var ama hadi tolere edebiliyorum yaş kuşak farkı diyerek, kandırarak kendimi. Ama hocalar arasında da Whatsapp kullanımını her zaman daha iyi sonuç vermiyor. Benim çıkmamın sebebi de Whatsapp üzerinden yaptığım bir münakaşa, bir tartışma. Dedim "Bu olacak iş değil." ve çıktım. Gecenin 23:00'ünde mesaj geliyor, gruplardaki mesajlar susmuyor, sürekli ötüyor, seni rahatsız ediyor. Yani ben hakikaten Whatsapp kullanmıyorum ve Whatsapp'sız işimi yapabildiğimi gördüm. Ondan sonra daha da kafa açısından huzurlu oluyorsun yani. Ben bir eksikliğini hissetmiyorum açıkçası” (Katılımcı 20, Prof. Dr., Erkek, Devlet).

Yukarıda tartışılan tüm bu sorunlardan ötürü birçok katılımcı akademisyen grupları sessize almak, telefonu sessize almak, öğrencilere uyarılar yapmak, WhatsApp kullanmamak, öğrencilerin kurduğu gruplara katılmamak gibi çeşitli önlemler aldığını açıklamıştır. Burada dikkat edilmesi gereken temel husus, WhatsApp'ın bir iletişim

kanalı olduğunun ve yüz yüze iletişimdeki birtakım gerekliliklerin mesajlaşma platformları için de geçerli olduğunun bilincinde olmaktır. Hızlı ve kolay bir iletişim sürecine izin verdiği için ihtiyaç dışında kullanmamak da önemlidir. Nitekim sunduğu faydaların yanı sıra derinlemesine görüşmelerde birçok problemlili yönünün de olduğu görülmüştür.

2.2.5. İş-Yaşam Dengesi

İş ve Özel Yaşam Sınırı

Araştırmanın bu kısmında akademisyenlerin iş ve özel yaşam sınırları değerlendirilmeye çalışılmıştır. İlk olarak katılımcılara iş ve özel yaşamlarının sınırlarının belirli olup olmadığı sorulmuş, ardından onların açıklamalarından yola çıkarak iş-yaşam sınırını etkileyen unsurlar belirlenmeye çalışılmıştır. Sahada elde edilen veriler ışığında iş-yaşam sınırına ilişkin ortak bir genel bir sonuç çıkarmak mümkün değildir. Katılımcıların çalışma deneyimlerinden yola çıkarak iş-yaşam sınırına ilişkin tabloyu üç grup altında incelenebilir:

- **Akademisyenlik mesleğinde iş ve özel yaşamı birbirinden ayırmanın mümkün değildir.** Bazı katılımcılar akademisyenlik mesleğinin doğası gereği katı bir mesai saatinde icra edilemeyeceğini, bir yaşam tarzı olduğunu, her an ve her yerde kişinin aklına yeni fikirler gelebileceğini, akademisyenin iyi bir gözlemci olması gerektiğini, yoğun bir çalışma temposunun gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu nedenle de iş ve özel yaşamı hem mekânsal hem de zamansal olarak tümüyle birbirinden ayırmanın imkânsız olduğunu düşünmektedirler.
- **İş ve özel yaşamımın birbirinden ayrıdır.** Bir grup akademisyen ise iş ve özel yaşamlarını birbirinden ayırma çabası içinde olduklarını ve bunu çoğu zaman başarabildiklerini aktarmışlardır. Fakat bunu söyleyen akademisyenlerin sayısı oldukça az olmuştur.

- **İş ve özel yaşamın sınırı belirli süreçler nedeniyle dönemsel olarak değişebilmektedir.** Gerek iş yaşamı (tez ve atanma süreçleri, idari görevin olduğu zamanlar vb.) gerek özel yaşamdaki (ufak çocuk sahipliği, hastalık vb.) bazı zaman dilimlerinde iş ve özel yaşamın birbirine karışabildiğini fakat zamanla bunun değiştiğini vurgulamışlardır.

Saha çalışması neticesinde iş-yaşam sınırının belirli ya da geçirgen oluşunun birtakım faktörler tarafından belirlendiği görülmüştür. Bunları genel hatlarıyla aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- Özel yaşama ilişkin sorumluluklar
- İş yaşamına ilişkin sorumluluklar
- Akademik kariyer aşaması

Özel yaşama ilişkin sorumluluklar, akademisyenin medeni durumu, cinsiyeti, çocuk sahibi oluşu gibi birtakım demografik özellikler ve yerine getirilen yeniden üretim faaliyetlerin yoğunluğu ile yakından ilişkilidir. Evli, kadın ve çocuk sahibi akademisyenlerin diğerlerine göre iş-yaşam sınırlarının daha belirsiz olduğunu söylenebilir. Katılımcıların aşağıdaki sözleri bu iddiayı doğrulamaktadır:

“Şimdi bu benim akademik çalışmaya başladığım günden itibaren tabi yaşadığım birtakım özel hayatımdaki değişimlerle farklı sergiliyor. İlk etapta eğer evli değilsen sadece evden okula gidiyorsan herhangi bir sıkıntı yok. Ama evlendikten sonra ister istemez özel hayat ya da iş hayatı özel hayata, özel hayat iş hayatına etki ediyor ama olabildiğince bunu sınırlara yerleştirmeye çalıştım ama genel itibarıyla hem evli iki çocuklu bir anne olarak ben akademik hayatta o dönem çok yavaş ilerledim. Benim için önemli olan ailedir dedim çocuktur dedim çünkü onlar büyüdüler gittiler ondan sonra akademik çalışmadaki saatlerimi istediğim saat mesela akşam saat sekize dokuza ona kadar da kalabilirim. Ama biliyorum ki evde en azından bir küçük çocuk yok benden bir yemek beklemiyor yani onu ayırt etmeye çalıştım ama şimdi etmiyorum” (Katılımcı 10, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Devlet).

İş-yaşam sınırını etkileyen bir diğer faktör, iş yaşamına ilişkin sorumluluklardır. Akademisyenin ders ve danışmanlık yükü, öğrenci sayısı, idari görevi, ikinci öğretimin bulunması iş yükü ve yoğunluğunu belirlediği için, iş yaşamına ait sorumlulukları doğrudan etkilemektedir. Bunların yanı sıra kurumdaki iş-yaşam dengesi algısı bir başka ifadeyle mesai saatleri sonrasında personele iş verilmemesi, işin eve taşmasına neden

olacak çalışma ortamının yaratılmaması, kurum içi iletişim saatlerine özen gösterilmesi önemlidir. Çünkü bazı durumlarda akademisyenin kişisel tercihinin ötesinde iş yaşamına dair birtakım sorumluluklar özel yaşama taşınmakta ve iş ve özel yaşamın sınırı bulanıklaşmaktadır. Katılımcı 1'in sözleri bunun örneğidir:

“Özellikle belirli saatlerin dışında idari veya akademik, genellikle idari oluyor doğrusu ama idari işlerin olması, beni zaman zaman zorluyor diyebilirim. Neden; çünkü dediğim gibi bir plan yapılmamış, birden saat atıyorum 17:00'de, 16:00'de acil diyor bizim üstümüzdeki bir birim, "Şunun acil yetiştirilmesi lazım!", "Ne zaman?" "Yarın saat 14:00'de." Yarın saat 14:00'de benim onu bitirmem, bu gece çalışmam lazım. Oturuyorum, ben bu gece, gece 02:00'ye kadar, 03:00'e kadar, belki 04:00'e-05:00'e kadar çalışıyorum, yarına o bir hale gelsin. Bu plansızlık, sadece değil bizim üstümüz de böyle, onun üstü de.” (Dr. Öğr. Üyesi, Erkek, Devlet)

Son olarak akademisyenin içinde bulunduğu kariyer aşaması da iş-yaşam sınırının şekillenmesinde belirleyici bir etkidir. Özellikle tez aşamasının son dönemleri ve kadro alma süreçlerinde iş yoğunluğu çok artmakta ve iş yaşamı özel yaşama taşınmaktadır. Bu çerçevede Katılımcı 16'nın açıklamalarının önemli olduğu düşünülmektedir:

“Bence bu; içinde bulunduğun akademik kadroya göre değişiyor. Şimdi doçentlik öncesi dönemde önünde sürekli gerçekleştirmen gereken hedefler, süre sınırı ve "Masterını şu kadar dönemde bitireceksin. / Doktoranı bu kadar dönemde bitireceksin." "Şu kadar yayın yapacaksın ki yardımcı doçent ol." İşte onun yenilemesi derken şimdi o süre içerisinde dönem dönem iş yaşamının çok fazla ağırlaşması gerekiyor. Ki gece gündüz oturup ona yetişmeye çalışıyorsun. Tabii bunun tersi de söz konusu” (Doç. Dr., Kadın, Devlet).

Teknolojinin İş-Yaşam Dengesine Etkisi

Bu tema dijital iletişim teknolojilerinin iş-yaşam dengesine etkisini tartışmak maksadıyla tasarlanmıştır ve araştırma için kritik olduğu düşünülmektedir. Akademisyenlerin teknolojinin iş-yaşam dengelerindeki etkisine yönelik değerlendirmelerini 3 grupta inceleyebiliriz:

- Teknolojinin iş-yaşam dengesi üzerinde negatif etkisi olduğunu düşünenler,
- Teknolojinin iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif etkisi olduğunu düşünenler,
- Teknolojinin bir araç olduğunu vurgulayan ve iş-yaşam dengesini etkilemediğini ifade edenler. Araştırma bulguları neticesinde meydana gelen bu ayrımın çalışmanın kuramsal ve kavramsal çerçevesinde yer verilen literatür ile örtüşüğünü söyleyebiliriz.

Katılımcı akademisyenlerin çoğu dijital iletişim araçlarının iş-yaşam dengesini etkilediğini ifade etmiş ve bu etkinin iş-yaşam dengesi kurmayı zorlaştıran yönünü vurgulamışlardır. Önceki başlıklarda tartışıldığı üzere dijital iletişim araç ve gereçlerinin; ulaşılabilirliği artırması, işin mesai sonrasına taşınmasını kolaylaştırması, çalışma ve boş zaman sınırlarını belirsizleştirilmesi gibi yönleri iş-yaşam dengesinin bozulmasına neden olmaktadır. Bir diğer ifadeyle, teknolojinin gerek fiziksel gerek zamansal sınırları anlamsızlaştırarak akademisyenin çalışma ve boş zamanı arasındaki ayrımı muğlaklaştırması iş-yaşam dengesi kurulamamasının temel sebeplerinden biridir. Bir katılımcının kendi deneyimlerinden yola çıkarak aktardıkları oldukça önemlidir:

“Teknoloji bence işin yaşam üstündeki baskını artırıyor. Yani işi hayatın her alanına yayma imkânı sağlıyor, yöneticilere özellikle. Üst kademedeki kişiler için diğerlerine ulaşabiliyor olmak, her an onlara iş yaptırabilmiş hissi veriyor. Bu alttaki çalışanlar için bence dezavantajlı bir şey. Bu noktada özellikle yöneticiler şöyle modları var; teknolojiyle yeni tanışmış kişiler, yani şu anki 45-50 yaşındaki kişiler, bu teknolojiyi de o eski kafayla mı diyeyim, o geleneksel kodlarla, iş-yaşam kodlarıyla, geleneksel iş kodlarıyla kullanmak istiyorlar. Yani nasıl; mesela geçmişte işyerinde bulunan araştırma görevlisine her işi yaptırabilen hoca diyelim, bugün telefonla ona ulaşabildiği için rahatlıkla veya Whatsappla rahatlıkla ulaşabildiği için ders, işte notlarını okutma olsun, notlarını bilgisayara girme olsun, her işi her an yaptırabileceğini düşünüyor, benim gözlemlediğim. O geleneksel ahbap-çavuş ilişkisini değil, bu sefer dijital kanallar üzerinden kullanıp, 24 saatini kişilerin bunaltabiliyorlar, bunu görüyorum (Katılımcı 5, Arş. Gör., Erkek, Devlet).

Sahada dijital iletişim araçlarının, akademisyenin iş ve özel yaşam alanlarından, özel yaşamına yönelik dezavantajlar yarattığı görülmüştür. Teknolojinin çalışma hayatını olumsuz etkilediğini düşünen herhangi bir katılımcıyla ise karşılaşılmamıştır. Bir başka deyişle araştırma bulgularından yola çıkarak, dijital iletişim araçlarının çalışmanın özel hayat üzerindeki baskını artırdığını ve işin yaşamın her alanına yayılmasına neden olduğunu söylenebilir. Bunun aksine araştırmanın çalışma grubu özelinde özel yaşamın, iş üzerindeki baskınını artırdığı bir durum görülmemiştir. Katılımcıların sözleri çerçevesinde dijital iletişim teknolojilerinin etkisi neticesinde oluşan dengesizlik hallerine bazı örnekler verilebilir:

- “Her an ulaşılabilir olmak ve ulaşamadığımız zaman oluşan dışlanma ve psikolojik baskı hali”

- “Mesai dışı erişilebilmek ya da mesai dışı birine bir Şey iletilebilmek, biraz daha iş hayatının özel hayata girebilmesine neden oluyor gibi geliyor bana”.
- “Ama bu kadar ulaşılması kolay olmazdı. Yani veya bir adama "Gel." denmezdi yani oyle söyleyeyim. Ben Şeyi bilirim yani; tatil için çıktım, tatile geldim, rektör yardımcısı beni arayıp "Ya işte ya arabaya ya atla uçağa bir gel. Birkaç bir iş var, sonra geri dönersin, bu akşam ya da yarın." dediğini bilirim yani. Bu ulaşılabilirlik, ulaşım hızı falan...”

Bazı katılımcılar, dijital iletişim teknolojilerin iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Dijital iletişim araçlarının sunmuş olduğu esneklik, iletişim kurma ve bilgiye erişimde sağladığı kolaylık bu fikrin temel gerekçelerini oluşturmaktadır. İşlerini her yerden yürütebilmeleri, sabit bir mekâna bağlı kalmayışlarına ilişkin memnuniyetlerini zikretmişlerdir.

Son olarak akademisyenlerden bazıları, teknolojinin iş-yaşam dengesini etkilemediğini dşunmektedir. Bu katılımcılar denge ve dengesizlik hallerinin ortaya çıkışında teknolojinin “araç” rolüne sahip olduğunu ve asıl belirleyicinin başka faktörler olduğunu belirtmişlerdir. Mülakatlarda ortaya çıkan faktörlerden bazıları aşağıdaki gibidir:

- Mesleğin yapısı
- Teknoloji kullanıma ilişkin zaman sınırının olmayışı
- Emek sömürüsü

Bu bağlamda çalışanların haklarının ihlal edilmesi, esnek çalışma saatlerinin kötüye kullanılması, akademisyenliğin doğasında bulunan geçişkenlik hali, teknolojik gelişmelerin emek sömürüsü için kullanılması, dijital araç ve gereçlerin kullanımına ilişkin zamansal sınırın belirsizliği gibi çeşitli etkenler iş-yaşam dengesini tehdit edici olabilmektedir. Bu nedenle sadece teknolojiyi suçlamak sorunun asıl kaynağını görmeyi ve gerçekçi çözümler getirmeyi engelleyen bir yaklaşımdır. Teknolojiyi çalışanının

haklarını ve çalışma yaşamını tehdit edecek şekilde kullanan kurumun ve daha makro ölçekte sistemin eleştirilmesi gerektiği söylenebilir. Ayrıca bu yaklaşım “teknolojik determinizm” in önüne geçmeyi de sağlayacaktır. Gerek iş-yaşam dengesizliğine neden olan faktörleri, gerek kuramsal çerçevede tartışılan teknolojik determinizm kavramının sahadaki karşılığını görebilmek için katılımcıların görüşlerinin önemli olduğu düşünülmektedir:

“Doğrudan bir etkisi olmadığını düşünüyorum. Araçlar hep farklı. Şimdi ister dijital teknoloji olsun ister çok mekanik ilkel araçlar olsun, bunun radikal bir şekilde değiştirmeyeceğini düşünüyorum. Dediğim gibi kurum çalışan haklarını ihlal ediyor mu kötüye kullanıyor mu, önemli olan hakikaten bu. İnternet ve dijital teknolojiler öncesi ve çok mümkün olduğunu düşünüyorum. Yani emek sömürsünde ya da esnek çalışma saatlerinin kötüye kullanılması niye olmasın, gayet vardır. Şimdi bu şekil değiştirdi, format değiştirdi” (Katılımcı 13, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf).

“Teknoloji bir araç fakat ben bunu çok yaşamadım ama çevremde gördüğüm olumsuzluklar var. Mesela toplantı toplantı toplantı, gecenin bir yarısında toplantı. Bu süreçte yoğunluk artışı anlamında ve bunun zamanının ayarlanmaması anlamında böyle bir eksisi oldu. Mesela gece 21:00'de bir proje toplantısı yaptığımı hatırlıyorum. Şimdi dijital platformlar, bize bu kolaylığı veriyor diye ben “Hadi Meryem seninle 22:00'da görüşelim.” diyemem. Veya sen diyemezsin anlatabildim mi? Belki bu anlamda çalışma sürelerinin sınırlarını yine koymalıyız. Yaptığımız şu aslında; fiziksel olarak değil, dijital platformlar üzerinden işleri halletmek. Bozulmaya neden olan bak tam aslında bu zamansal sınırı iyi çizememek, iş ve yaşam dengesini tehdit eder bir noktaya geliyor” (Katılımcı 4, Prof. Dr., Kadın, Devlet).

İş-Yaşam Dengesini İyileştirmeye Yönelik Çabalar

Katılımcıların birçoğu iş-yaşam dengesi kurmakta zorlandıklarını ve genelde iş yaşamının özel yaşama taşıdığını ifade etmişlerdir. Fakat bazı akademisyenlerin iş-yaşam dengelerini iyileştirmek için özel bir çabalarının olmadığı görülmüştür. Bir grup akademisyen ise iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi sağlamaya özen gösterdiklerini ve birtakım önlemler aldıklarını söylemiştir. Akademisyenler, iş-yaşam dengesine ulaşmak amacıyla teknoloji kullanımını azalttıklarını, işlerini ofiste bitirmeye çalıştıklarını, mesai sonrası iletişimi kısıtladıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, dijital iletişim teknolojilerinin akademisyenin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini kanıtlar niteliktedir. Bu çerçevede Katılımcı 8 (Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf)'in açıklamaları önemlidir:

“Yani dediğim gibi özellikle WhatsApp tarzı şeyleri kullanmayarak ya da işte sosyal medyayı kullanmayarak belli bir derece önlem alıyorum. Telefon numaramı da çok vermiyorum yani hatta telefonumda elli altmış kişi kayıtlı sadece öyle diyeyim. Bu sayede resmi olarak e-mail aracılığıyla

yazıyoruz. Böyle yani bu tarz önlemler alıyorum ve bu benim açımdan gayet huzurlu kafam rahat bir şeylere takılmıyorum. Bazı şeyleri biraz geç öğreniyorum doğru ama benim için sorun değil kesinlikle. Çok rahat ediyorum ben”.

Benzer biçimde katılımcılar, öğrenciler ile iletişimi mesai saatleri ile sınırladıklarını ve e-posta üzerinden iletişim kurduklarını, aksi hallerde öğrencileri uyardıklarını belirtmiştir. Bir katılımcı (Katılımcı 16, Doç. D., Kadın, Devlet) özellikle tatile iş götürmemeye çalıştığını söylemiştir. Katılımcı 18’in WhatsApp kullanımını azaltmaya yönelik çabası dikkat çekicidir:

“Whatsapp’ı mümkün olduğunca azaltmaya çalışıyorum hayatımda, onun için bazı stratejiler oluşturmaya çalışıyorum, bu konudaki eylemlerim devam edecek. Onun dışında şimdilik yok. Bizim öğrenci sayımız da tabii artmaya başladığı için onlarla olan iletişim için de başka araçlar kullanmaya başlayabiliriz”.

2.2.6. Pandemi Sürecinde Evden Çalışma Deneyimi

Pandemi tedbirleri kapsamında yüz yüze eğitimden, uzaktan eğitime geçilmesiyle beraber akademisyenler yeni bir çalışma düzenini deneyimlemişlerdir. Bu süreçte hem eğitim ve işlerin yürütülüş biçimi hem de çalışma mekânı ve evin düzeni değişmiştir. Yaşanan bu değişimden doğal olarak akademisyenler oldukça etkilenmiştir. Çalışmanın bu kısmında uzaktan eğitim süreci ve etkinliği, akademisyenlerin iş yükü ve yoğunluğu, akademik faaliyetlerin verimliliği sırasıyla incelenecektir.

Uzaktan Eğitim ve Etkinliği

Uzaktan eğitim süreci ve etkinliğini değerlendirirken üniversitelerin uzaktan eğitim alt yapısı, akademisyenin teknolojik okuryazarlık düzeyi, öğrenci kapasitesi, akademik alan gibi çeşitli unsurların belirleyici olduğunu baştan vurgulamak gerekir. Tüm faktörler çerçevesinde uzaktan eğitimin verimliliği şekillenmektedir.

Uzaktan eğitim süreci bazı kurumlarda salgın öncesinde var olan ve uzaktan eğitime entegre edilen öğrenci ve akademik bilgi sistemleri üzerinden yürütülürken; bazılarında Bb Collaborate, Zoom, Google Meet gibi online platformlar üzerinden yürütülmüştür. Pandemi öncesinde de uzaktan eğitim altyapısı bulunan üniversitelerde, sürece daha hızlı

ve kolay bir şekilde uyum sağlandığı ve sağlıklı bir şekilde ilerlediği söylenebilir. Derinlemesine görüşmelerde, büyük ölçekli üniversitelerde hâlihazırda uzaktan eğitime entegre bir sistemin olduğu ve bunun kullanıldığı görülmüştür. Daha küçük ölçekli kurumlarda ise alternatif online görüşme platformları tercih edilmiştir.

Uzaktan eğitimin verimliliğinde üniversitenin altyapısı kadar öğrencilerin bilgisayar ve internet bağlantısına erişimi de önemli rol oynamıştır. Bu bağlamda birtakım dijital eşitsizliklerin ortaya çıktığını belirtmek gerekir. Teknolojik okuryazarlık becerisi yeterli olmayan bazı akademisyenler uzaktan eğitim sürecinde zorluklar yaşamıştır. Bu çerçevede online ders anlatımında, ölçme ve değerlendirmede, sınav materyallerini hazırlamada birtakım sorunlar oluşmuştur. Özellikle ileri yaştaki akademisyenlerin uzaktan eğitim sürecine daha zor uyum sağladığı görülmüştür. Araştırmanın çalışma grubu özelinde teknolojiyi kullanma konusunda problem yaşayan bir katılımcıya rastlanmamakla beraber kurumlarında bu tarz sıkıntılar yaşandığını belirtenler olmuştur. Konuya ilişkin bir katılımcının gözlemleri şu şekildedir:

“Bazı hocalarımız işte kimisi bu süreçte internet kullanımı, internetten ders anlatma konusunda ciddi sorun yaşadılar (...) Kontrol ettiğimiz noktalarda yarı yarıya neredeyse sorun yaşandığını gördük. Tekrar uyardık. Gerekliğinde biz gittik anlattık veya dosyalar gönderdik nasıl yapılacağına dair. Hoca buraya geldik burada gösterdik, anlattık vesaire. Özellikle belli bir kesimin belli bir yaş üstünün veya aynı yaşlarda olup farklı insanlar da var sorun yaşadığını gördük” (Katılımcı 1, Dr. Öğr. Üyesi, Erkek, Devlet).

Ders anlatımının yanında uzaktan eğitim platformlarının bazı özelliklerini kullanamayan, teknik sorunlarla karşılaşan, online tez savunmalarına katılımında zorlanan akademisyenlerin olduğu da gözlemlenmiştir. Uzaktan eğitimin verimliliğini etkileyen en önemli unsurun akademik alan olduğunu söylemek mümkündür. Derslerin teorik veya uygulamalı oluşu, sözel veya sayısal ağırlıklı oluşu bir taraftan eğitimin verimliliğini, diğer yandan bir sonraki başlıkta tartışılacak olan akademisyenin iş yükü ve yoğunluğunu etkilemiştir. Teorik ve sözel ağırlıklı alanlardaki katılımcı akademisyenlerin birçoğu, derslerin verimli geçtiğini ve yüz yüz eğitimi neredeyse yakaladıklarını ifade etmişlerdir. Uzaktan eğitimin akademisyenler için yeni bir deneyim olması nedeniyle ilk zamanlarda

yaşanan yabancılaşma normal karşılanmaktadır. Fakat teorik ve sözel alanlar uzaktan eğitime daha elverişli olduğu için hızlıca uyum sağlanmıştır. Zaman içerisinde hocalar dersi daha verimli ve eğlenceli hale getirmek, öğrencilerin dikkatini çekebilmek adına farklı yöntemler de kullanmışlardır. Bir katılımcının deneyimi oldukça dikkat çekicidir:

“6. haftadan sonra radyo programı formatına geçtim. Bildiğin dersi radyo programı gibi yapmaya başladım. Bu çok ilgi çekti. Mesela "Bu konuda ne düşünüyorsunuz?" falan diye öğrenciye sormak yerine canlı bağlantı yapmaya başladım. "Evet, düşüncelerinizi alayım, mikrofon hakkı veriyorum, siz söyleyin." diye böyle hegemonyetik bir, monolog bir sistemden çıkarak, bir radyo programına döndük. Radyo programı şeklinde anlatınca bayağı bir olay oldu. Değişik oldu; herkes böyle radyo dinler gibi. Hatta canlı yayına çok bağlantılar oldu, inanılmaz yorumlar geldi. Çok da hoşuma gitti. "Arkadaşlar, çok güzel burada konuşmak, siz de konuşun." diyen tipler oldu kapatırken. Gülme tuttu hepimizi. Benim için iyi bir deneyim olduuzaktan” (Katılımcı 3, Prof. Dr., Erkek, Devlet).

Uygulamaya dayalı alanlarda ise derslerin verimliliği büyük ölçüde düşmüştür.

Laboratuvar ve atölye dersleri olan akademisyenler kendi branşları için uzaktan eğitimin uygun olmadığını belirtmişlerdir. Teorik kısımlar anlatıldıktan sonra uygulamalar ya yapılamamış ya da eksik kalmıştır.

Katılımcıların neredeyse tümünün fikir birliğine sahip olduğu husus, uzaktan eğitimin yüz yüze eğitimin ikamesi olamayacağı, sadece tamamlayıcı olabileceğidir. Ayrıca uzaktan eğitim sürecine birçok üniversitenin hazırlıksız yakalanması ve zorunlu bir süreç olmasından kaynaklı ideal bir uzaktan eğitimden bahsetmek doğru değildir. İdeale ulaşma çabası gösterilmiştir. Bu nedenle pandemi sürecindeki uzaktan eğitimi, “acil durum eğitimi” şeklinde tanımlayan katılımcının benzetmesi oldukça yerindedir.

İş Yüğü ve Yoğunluğu

Akademisyenlerin pandemi sürecindeki iş yükleri ve yoğunluklarıyla ilgili oldukça farklı söylemlerle karşılaşmıştır. Bu nedenle genel bir görünümünden söz edebilmek mümkün değildir. İş yükü ve yoğunluğunu etkileyen unsurların başında akademik alan gelmektedir. Uzaktan eğitim sürecinde ders saatlerinin de kısalmasıyla beraber teorik ve anlatıma dayalı alanlarda akademisyenlerin ders anlatmaya harcadıkları süre ve dolayısıyla emek azalmıştır. Ders anlatımının yanı sıra sınavların online olarak yapılması ve değerlendirilmesi, işe gidiş-geliş için harcanan vaktin ortadan kalkması da tüm

akademisyenler için zaman tasarrufu sağlamıştır. Pandemi sürecinde şehir içi, şehir dışı ve yurtdışı seyahatlerinin yapılamaması ve böylece fiziksel hareketliliğin sınırlı kalması nedeniyle bu işler için hem zaman hem de enerji harcanmamıştır.

Ders saatlerinin ve fiziksel hareketliliğin azalmasına rağmen uygulamalı ve sayısal ağırlıklı alanlarda akademisyenlerin iş yüklerinin arttığı görülmüştür. Bunun temel nedeni öğrencilerin dersi anlayabilmesi için gösterilen çabanın artması ve yeri geldiğinde dersin birden fazla kez anlatılmasıdır. Bir katılımcının uzaktan eğitim deneyimi bunu göstermektedir:

“Sayısal dersleri, başta boş tahtada çözdüm. Önce cep telefonuna çektim, sonra biraz profesyonel olsun diye normal kamera ile -tripot falan kurduk- boş sınıfa anlattım, çektim. Kalan 8 haftanın 8'ini de sisteme yükledim. Öğrenciler de oradan aldılar ve izlediler (...).Yani anlattığım bütün dersleri iki kere yaptım. Hem sanal ders yaptım sistem üzerinden hem de aynı dersi gittim bir daha stüdyoda anlattım. Bir de ona slayt hazırladım. Çünkü o slaytı anlatmak daha faydalı oldu öğrenciler için. O yüzden aslında iki üç kat daha fazla uğraştım” (Katılımcı 1, Dr. Öğr. Üyesi, Erkek, Devlet)

Uzaktan eğitim sürecinde idari görevi olan katılımcılar da iş yüklerinin arttığını ifade etmişlerdir. Özellikle uzaktan eğitimin ilk aşamalarında hem rutin işlerin uzaktan yürütülmesi hem de birçok yeni işin eklenmesi, kararların alınması, düzenlemelerin yapılması, akademik personeli ve öğrencileri yeni sürece entegre etme çabaları toplantı, telefon ve e-mail trafiğine yol açmıştır. Doğal olarak normalin dışında ve çoğu zaman mesai saatlerinin dışına taşan bir idari iş yoğunluğu oluşmuştur.

Uzaktan çalışma pratiğinde akademisyenin iş yükü üzerinde etkisi olan unsurlardan bir diğeri akademik unvan olmuştur. Daha açık bir ifadeyle araştırma görevlilerinin ders yükünün olmaması, uzaktan eğitime geçişle rutin bazı işlerin yapılmaması ve online sistemde işlerin daha hızlı yürütülmesi, onların iş yüklerini azaltmıştır. Sahadaki katılımcıların ortak düşüncesi bu şekildedir.

Katılımcıların bazıları ise salgın öncesindeki iş yüklerinin aynı kaldığını fakat hem işin yapılaş biçiminin değişmesi hem de fiziksel hareketliliğin azalması nedeniyle koşuşturma halinin azaldığını, bölünmelerin azaldığını ifade etmişlerdir. Bir katılımcının ifadesiyle,

salgın öncesindeki mekânlar arasında geçiş, salgınla birlikte yerini pencereler arası geçişe bırakmıştır. Uzaktan çalışma deneyiminde toplantılara, tez savunmalarına, kongre ve seminerlere harcanan vaktin azaldığı, katılımcılar tarafından vurgulanmıştır:

“Oturup böyle sürekli toplanıp bir şeye karar verememeye sürekli konuşmaya bayılıyoruz. Çok vakit kaybettiriyor. Halbuki online olunca çok hızlı hallediliyor toplantılar vesaire” (Katılımcı 8, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf).

Uzaktan çalışma ile beraber bazı akademisyenlerin çalışmaya ayırdığı zaman azalmış fakat eve dair sorumluluklardaki artış boş zamanın başka görevlerle dolmasına neden olmuştur. Pandemi nedeniyle temizlik ve yemek yapma gibi yeniden üretim faaliyetlerine ayrılan süre akademisyenlerin tümü için artmıştır. Evli, ve çocuk sahibi akademisyenlerin ayrıca bakım faaliyetlerine harcadıkları süre önemli ölçüde artmıştır. Bu sorumluluklar için dışardan alınan hizmetlerin pandemi nedeniyle alınamamasının kendilerini oldukça zorladığı katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Akademik ve idari işlere, eğitim faaliyetlerine ek olarak yeniden üretim faaliyetlerine yönelik sorumlulukları artan akademisyenler bu süreçte en fazla zorlanan grup olmuştur. Toplumsal cinsiyet perspektifinden bakıldığında; uzaktan çalışma sürecinde çocuk sahibi kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre daha dezavantajlı oldukları ve eve dair sorumluluklarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Kadın, çocuk sahibi ve idari görevi olan bir akademisyenin şu sözleri durumu net bir biçimde ortaya koymaktadır:

“Benim için çok yorucu oldu. Herhalde evli ve anne olanlar benim gibi. Erkekler için de öyle erkek akademisyen arkadaşlarımız için de öyle. Onlar da çok yayınlar yaptılar, bir şeyler yazdılar sürekli ama bayan olup, evli olup, çocuklu olup, bir yandan ev hayatını bir yandan iş hayatını aynı anda ev içerisinde gerçekleştirmek çok zor. Bir yandan da akademik yayın yapmak çok çok daha zor. Onda çok zorlandım” (Katılımcı 15, Doç. Dr., Kadın, Devlet).

Akademik Faaliyetlere Odaklanma

Sahada akademisyenlerin pandemi döneminde akademik çalışmalarına odaklanıp odaklanmadığı ve bunun nedenleri üzerinde durulmuştur. Bu çerçeveden bir grup akademisyenin bu süreci oldukça verimli geçirdiği ve bilimsel çalışmalar yaptığı gözlenmiştir. Bazı katılımcılar ise evden çalışmanın kendileri için verimsiz geçtiğini ve

bilimsel çalışmalarına odaklanamadıkları ifade etmişlerdir. Derinlemesine görüşmelerden yola çıkarak bunun nedenleri aşağıda değerlendirilmiştir:

- **Ev ortamının çalışmak için uygun olmaması:** “Yemek masamın bir ucunda yemek yiyoruz, bir ucunda da bilgisayarım duruyor. Artık kaldırmıyorum yani. Mecbur kaldık bir şekilde işimizi de devam ettirmek zorundayız. Yapabildiğimiz ölçüsünde en iyisini yapmaya çalışıyoruz (Katılımcı 7, Doç. Dr., Kadın, Devlet).
- **Uzaktan eğitimle beraber iş yükü ve yoğunluğunun artması:** “Sıfır, sıfır, hiç yapamadım. Yani hani hakikaten Mart’tan Haziran’a kadar araştırma faaliyetim sıfır” (Katılımcı 18, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf)
- **Saha çalışmasının yapılamaması, uygulamalı alanlarda araştırmaların ev ortamında yapılmasının mümkün olmaması:** “İster istemez süreç nedeniyle laboratuvara giremedik ıı işte analizi yapılıns diye gönderdiğimiz numunelerin analizleri yapılamadı diğer hocalar da çünkü araştırmacılar da laboratuvara giremedi ya bu bizim çalışmamıza sekte vurdu” (Katılımcı 10, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Devlet).
- **Salgın sürecinin yarattığı endişe ve stres**
- **Temizlik, yemek ve bakım gibi yeniden üretim ayrılan zamanın artması:** “Sabah dersim var, hatta benim bir fotoğrafım var, eşim çekmişti hatta, paylaşmıştım Instagram’da. İki ders arasında öğlen, fasulye ayıklıyorum bilgisayar başında. Bir de bir dönem oldu ne olduğunu bilemediğimiz ve dışarıdan da yemek söyleyemediğimiz bir dönem. Evde tam gaz iş devam ediyor, bir de yemek yapman gerekiyor” (Katılımcı 18, Dr. Öğr. Üyesi, Kadın, Vakıf).
- **Alışılan çalışma düzeninin bozulması:** “Ofiste çalışmak daha motive ediyor beni evde bayan olduğum için evle ilgili birtakım şeyler (gülüyor) dikkatimi dağıtıyor. Haziran ayında direk bir Haziran’da okula çağrılmamız benim daha çok

makalelere yönelmeme sebep oldu” (Katılımcı 10, Dr. Öğr., Üyesi, Kadın, Devlet).

- **Fiziksel hareket alanının kısıtlanması:** “Ya şöyle beni inanılmaz zorladı çünkü ben önceki sorularda da söyledim sürekli aynı yerde çalışabilen birisi değilim. Yani sürekli aynı yerde oturayım aynı yerde çalışayım kendi evimde bile çalışırken mesela 2 saatte bir masayı başka yere taşıyım, sürekli aynı yerde oturmayı sevmediğim için. O noktada beni baya zorladı” (Katılımcı 6, Arş. Gör., Kadın, Devlet).

Ev ortamı çalışmak için uygun olan, evden çalışma sürecince iş yükü ve yoğunluğu azalan akademisyenlerin ise pandemi öncesi ile kıyaslandığında daha fazla üretken oldukları ve süreci oldukça verimli geçirdikleri gözlemlenmiştir. Bu çerçevede kendi akademik çalışmaları özelinde evden çalışmaya yönelik memnuniyetlerini dile getirmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcının aşağıdaki sözleri memnuniyeti göstermektedir:

“Çok çok! Kesinlikle çok iyi dönemdeyim, bana çok iyi geldi. Hiçbir psikolojik sıkıntı çekmediğim gibi hayatımın en güzel üç ayını geçirdim diyebilirim. Çünkü evden çıkmadım üç ay. Ve inanılmaz okudum, yazdım, bir sürü şey yaptım. Gerçekten çok keyifliydi benim için. Tabii belki de şunu da düşünmek lazım; ev imkânlarının sunduğu birtakım avantajlar vardı, bunu da katmak lazım işin içerisine .” (Katılımcı 3, Prof. Dr., Erkek, Devlet).

Pandemi Döneminde İş-Yaşam Dengesi

Pandemi döneminde katılımcıların çoğu iş-yaşam dengesi kurmakta zorlandıklarını belirtmiştir. Bu durumu etkileyen birkaç faktör bulunmaktadır:

- İşin tamamıyla evden yürütülmesi,
- Ev ortamının çalışmak için uygun olmaması,
- Eve dair sorumlulukların artması,
- İşe dair sorumlulukların artması,
- Esnek çalışmanın artması.

Akademisyenler, diğer meslek grupları ile karşılaştırıldığında evde çalışmaya daha aşinadır. Evde çalışmaya yabancı olmamalarına rağmen pandemi ile beraber evin mevcut

düzeninin değişmesi onları zorlamıştır. Özellikle evli ve çocuk sahibi akademisyenlerin evden çalışma deneyimleri pek verimli olmamıştır. Alışılmışın aksine bu dönemde, eve ait sorumluklara ayrılan sürenin artması, iş üzerindeki baskıyı artırmıştır. Uzaktan eğitim sürecinde iş yükü ve yoğunluğu artan akademisyenlerin beraberinde özel yaşamlarındaki yoğunluk iş-yaşam dengesinin tümüyle bozulmasına yol açmıştır. Aşağıda evde çalışma nedeniyle iş-yaşam dengesi bozulan akademisyenler sınıflandırılmıştır:

- Hem ev hem işteki sorumlulukları artan akademisyenler
- Evdeki sorumlulukları artan fakat işteki sorumlulukları değişmeyen akademisyenler
- Evdeki sorumlulukları değişmeyen fakat işteki sorumlulukları artan akademisyenler

Uzaktan çalışma mesai saatlerinin belirsizleşmesine yol açmıştır. Bu nedenle bilimsel çalışmalara ek olarak birçok iş gününün her saatinde yerine getirilmeye başlamıştır. Çalışma sürelerindeki esnekliğin artması akademisyenlerin iş-yaşam dengesinin bozulmasına yol açan diğer bir etken olmuştur. Aşağıda akademisyenlerin pandemi döneminde iş-yaşam dengesine yönelik anlatılarına yer verilmiştir:

“Evde çalışırken, tam odaklanıyorsun aniden kapıdan biri geliyor. Özellikle bu saate aldım mesela seninle görüşmeyi. Çocuklar, bu saatte henüz uyuyor oluyolar. O yüzden yani şöyle ev hareketli. Bizde köpek var, kedi var, iki tane çocuk var, o nedenle ev ev yani, ofis değil.” (Katılımcı 7, Doç. Dr., Kadın, Devlet).

“Benim zaten COVID öncesinde de evim belli bir oranda aslında işyerimdi. Çünkü genelde evde çalışmayı tercih ediyordum. COVID ile birlikte tamamen işyerine özgüldü. Burada tek dezavantaj şu oldu; normalde aileden kaynaklı olarak mesela çocuklarla ilgili de bakım yükümlülükleri devreye girdi. Çünkü daha önceden okulları devreye sokuyorduk. Onu dağıtabiliyorduk, kendimize evdeyken yine boş zaman yaratmakta kolaylık sağlayabiliyorduk. Ama şimdi o olmadı çünkü sokağa çıkma yasakları geldi, bütün herkes evde. O anlamda baktığımızda tabii ki kolay olmadı, zorluklar yaşadığımız dönemler oldu (Katılımcı 14, Dr. Öğr. Üyesi, Erkek, Vakıf).

Daha az sayıda katılımcı ise iş-yaşam dengelerinin pandemiden etkilenmediğini veya olumlu anlamda etkilendiğini söylemiştir.

- İş yükü azalan akademisyenler
- Bekâr ya da çocuksuz akademisyenler
- Evde çalışmayı seven akademisyenler



SONUÇ

Dijital iletişim teknolojilerinin akademisyenin çalışma pratiği üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu sorunsalından hareket eden bu tez çalışması, dijital iletişim teknolojilerinin akademisyenin çalışma yaşamını nasıl etkilediğini belirlemeyi; mevcut etkinin boyutunu, akademisyen için sağlamış olduğu avantaj ve dezavantajları değerlendirmeyi amaçlamıştır. Dijital araç ve gereçlerin akademik yaşama yönelik etkileri tartışılırken; akademisyenin çalıştığı üniversite türü, uzmanlık alanı, unvanı, yaşı, cinsiyeti, medeni durumu ve çocuk sayısı değişkenlerinin rolü değerlendirmeye dâhil edilmiştir.

Yapılan alan araştırması sonucunda teknolojinin akademisyenlerin çalışma yaşamında oldukça önemli bir konuma sahip olduğu görülmüştür. Dijital iletişim teknolojilerinin, akademisyenlerin çalışma biçimini ve koşullarını etkilemesi, akademik işi değiştirmesi ve dönüştürmesi, teknolojinin akademide bu denli yoğun kullanımı ile ilişkilidir. Fakat teknolojinin akademik çalışma pratiğinin tüm boyutları üzerindeki etkisi aynı değildir. Şiddeti ve içeriği bazı parametrelere bağlı olarak değişebilmektedir. Alan araştırmasına göre, dijital iletişim teknolojilerinin akademik yaşamdaki etkileri çalışma yaşamının çeşitli boyutları üzerinden aşağıdaki gibi değerlendirilebilir:

- **Esnek çalışmaya etkisi**

Dijital iletişim teknolojileri, çalışma süreleri ve mekânları açısından akademisyenlerin çalışma hayatını esneklemiştir. Akademide günlük çalışma süresi ve mekânı muğlaklaşmaktadır. Akademisyenlik mesleğinin oldukça çeşitli görevleri içermesi, çalışma temposunun yoğun ve yorucu olması ve bazı yükseköğretim kurumlarında özellikle öğretim üyeleri için geleneksel mesai saatinin olmaması bu belirsizliğin nedenlerindedir. Günümüzde akademide birçok işin dijital iletişim teknolojileri aracılığıyla yürütülmesi, akademisyenin çalışma saatlerini, günlük çalışma süresini ve mekânını daha da belirsiz bir hale getirmiştir.

Akademik çalışma pratiğindeki bu esnekleşme, bazı akademisyenler için memnuniyet kaynağı iken bazıları için rahatsız edicidir. Araştırma bulguları, akademisyenin kontrolünde gerçekleşen esnek çalışmanın kendisine avantaj sağladığını hatta farklı görevler arasında denge kurabilmek için bir ihtiyaç olduğunu ortaya koymuştur. Fakat akademisyenin kontrolü dışında uygulanan ve belirsizlik ile karakterize olmuş esneklik akademide istenmeyen ve çalışma yaşamını kötüleştiren bir niteliğe sahiptir. Bunun fazla çalışma ve uzun çalışma saatleri ile sonuçlandığı alan araştırmasında görülmüştür. Ayrıca akademisyenlik mesleğinin güvencesizleşmesine de neden olabilmektedir.

- Kurumsal iletişime etkisi

Dijital iletişim teknolojileri yükseköğretim kurumlarında, iletişimin esnekleşmesine yol açmıştır. Ayrıca hem meslektaşlarla hem de öğrencilerle, yüz yüze iletişimden ziyade dijital iletişim kanalları tercih edilmeye başlamıştır. Araştırma sonucunda, akademisyenlerin kurumsal iletişim sürecinde WhatsApp uygulamasını sıklıkla kullandığı bilgisine ulaşılmıştır. Diğer yandan öğrencilerin sosyal medya araçları üzerinden iletişim kurma çabası ve isteği araştırmacının dikkatini çekmiştir. Anlık mesajlaşma uygulamaları ve sosyal medya araçları akademideki “iletişim esnekliğini” daha da yoğunlaştırmıştır ve akademisyenler görüşmelerde bu durumdan oldukça rahatsız olduklarını ifade etmiştir.

Akademide kurumsal iletişimin bu görünümü, literatürdeki sürekli ulaşılabilir olma, bağlantı kesme hakkı ve ulaşılama hakkı tartışmaları ile yakından ilişkilidir. Türk iş hukukunda ve kamu personel hukukunda bağlantı kesme ve ulaşılama hakkına ilişkin bir düzenleme bulunmamasına karşın araştırma bulguları akademisyenlerin sürekli ulaşılabilir olma halini azaltmak amacıyla bireysel düzeyde çaba gösterdiğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak dijital iletişim teknolojilerinin kurumsal iletişimi bu denli yoğunlaştırması ve iletişimin 7/24 devam edebilen yapısı akademisyenlerin çalışma

yaşamını kötüleştirmektedir. İşin özel hayata yayılmasına ve iş yoğunluğuna neden olabilmektedir.

- Çalışma biçimine/işin yapılış biçimine etkisi

Dijital iletişim teknolojileri akademik işin yürütülmesinde oldukça önemli bir role sahiptir ve zaman içerisinde işin yapılış biçimini değiştirmiştir. Alan araştırması, akademisyenlerin bilgiye ulaşma, bilgiyi üretme, depolama, iletme ve paylaşma süreçlerinde neredeyse tümüyle teknolojik araç ve gereçleri kullandığını göstermektedir. Akademisyen eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve idari işler gibi çeşitli faaliyetleri yerine getirirken dijital iletişim teknolojilerine bağımlı durumdadır. Bu bağımlılık hali katılımcı akademisyenlerin ifadelerinde de açığa çıkmıştır.

Araştırma sonucunda, dijital iletişim teknolojilerinin akademik işin yürütülmesini kolaylaştırdığı ve hızlandırdığı bilgisine ulaşılmıştır. Teknoloji sayesinde bilgiye ulaşma ve bilgiyi paylaşmanın oldukça hızlı ve kolay hale geldiği akademisyenlerin ortak fikridir. Bu nedenle, katılımcıların teknolojik gelişmeleri yakından takip ettiği ve teknolojiyi kullanma hususunda çaba gösterdikleri saptanmıştır. Akademik işin teknolojiye eklemlenmiş yapısı, akademisyenlerin okuma-yazma, araştırma, düşünme, ders anlatma, idari iş yapma alışkanlıklarını etkilemiş ve değiştirmiştir. Okuma-yazma ve araştırma faaliyetleri için çeşitli programlar ve uygulamalar yaygın olarak kullanılmaya başlamıştır. Eğitim-öğretim sürecinde görsel, yazılı ve basılı kaynak çeşitliliği artmış ve uzaktan eğitim yaygınlaşmıştır. İdari işler dijital ortamda yürütülmeye ve cep telefonlarından dahi yerine getirilmeye başlamıştır. COVID-19 salgını sonrasında yükseköğretim kurumlarında dijital iletişim teknolojileri çok daha fazla kullanılmaya başlamış ve hemen hemen her görev uzaktan ve daha fazla dijital araç gereçlerle yerine getirilmeye başlamıştır. Sonuç olarak dijital iletişim teknolojileri akademik işin yapılış biçimini değiştirmiştir ancak bu değişim akademisyenler tarafından olumlu karşılanmaktadır.

- İş-yaşam dengesine etkisi

Dijital iletişim teknolojilerinin, akademisyenin iş-yaşam dengesindeki rolü esnek çalışma ve kurumsal iletişim parametreleri ile bağlantılı şekilde düşünülmelidir. Teknolojinin mesai saatlerini, çalışma mekânını, günlük çalışma süresini belirsizleştirilmesi ve kurumsal iletişimdeki dönüşüm ile ortaya çıkan sürekli ulaşılabilir olma hali akademisyenin iş ve özel yaşam sınırını da belirsizleştirmiştir. Bu tez çalışmasında, belirsizlik halinin genellikle çalışmanın boş zamana taşması şeklinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulgularının analizi neticesinde, dijital iletişim teknolojilerinin iş-yaşam dengesine yönelik bozucu etkileri daha baskın gelmiştir. Akademisyenlerin iş-yaşam dengelerini iyileştirmeye yönelik çabalarında teknoloji kullanımını azalttıklarını ifade etmeleri de bunun bir göstergesidir. Araştırmada ayrıca teknolojinin araç rolüne vurgu yapılmış ve iş-yaşam dengesini asıl bozan faktörün teknolojinin kendisi değil, kullanma biçimi olduğu ifade edilmiştir. İlgili mevzuat ve kurum çalışan haklarını koruduğunda ve teknoloji mesai saatleri dikkate alınarak kullanıldığında dijital iletişim teknolojilerinin akademisyenin iş-yaşam dengesi ve genel olarak çalışma yaşamı üzerindeki olumsuz etkileri azalacaktır.

COVID-19 pandemisi süresince yükseköğretim hizmeti uzaktan çalışma ile yürütülmüştür. Dolayısıyla akademideki tüm görevler dijital iletişim teknolojileri ile yerine getirilmiştir. Uzaktan çalışma sürecinde, genel olarak akademisyenlerin çalışma yaşamındaki esneklik ve kurumsal iletişimin yoğunluğu artmıştır. Çalışmanın, akademisyenin özel yaşam alanında yürütülmesi iş ve eve dair sorumluluklarının çatışmasına, çalışma ve boş zamanın iç içe geçmesine yol açmıştır. Birçok akademisyen uzaktan çalışma nedeniyle çalışma yaşamı ile kişisel yaşamı ayırmakta çok zorlandıklarını ve rol çatışması yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu çatışma hali akademisyenin iş-yaşam dengesi kurabilmek için daha fazla çaba göstermesine neden olmaktadır. Ancak bu çabaya karşın dengenin sağlanabildiğini söylemek kolay değildir.

Yükseköğretim kurumlarının uzaktan çalışma konusundaki deneyimsizliği ve ani geçiş süreci nedeniyle akademisyenler diğer meslek gruplarına kıyasla evde çalışmaya daha aşına olmalarına rağmen zorlanmışlardır. Bazı bölümlerde uzaktan eğitimin iş yükünü artırması ve ortaya çıkan yeni işler akademisyenin çalışma süresini artırmıştır. Diğer taraftan uzaktan çalışma için ev ortamı uygun olan ve bu süreçte iş yükü azalan akademisyenler, uzaktan çalışmaya daha kolay uyum sağlamış ve akademik üretkenlikleri artmıştır.

Bu tez çalışması ön kabullerden uzak bir biçimde, dijital iletişim teknolojilerinin akademisyenin çalışma yaşamındaki yerini ve etkilerini betimleyici bir araştırma ile ortaya koymayı amaçlamıştır. Alan araştırması; dijital iletişim teknolojilerinin nasıl kullanıldığına ilişkin farklı dinamiklerin, dijital teknolojinin akademisyenin çalışma yaşamındaki etkisini de farklılaştırdığını ortaya koymuştur. Bir başka ifadeyle akademisyen teknolojiyi nasıl kullandığına bağlı olarak, sonucundan etkilenmektedir.

Diğer taraftan akademisyenin teknoloji ile kurmuş olduğu ilişki, sahip olduğu güvenceye göre değişmektedir. Burada akademisyenin çalıştığı kurum türü ve unvanının belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Vakıf üniversitesinde istihdam edilen akademisyenler ile araştırma görevlilerinin (özellikle 50/D'li araştırma görevlileri) –yani normalde de güvencesizleşmeyi daha fazla deneyimleyen kişilerin- dijital iletişim teknolojilerinin olumsuz etkilerini daha fazla deneyimledikleri görülmüştür. Bir başka ifadeyle dijital iletişim teknolojileri, bu kişilerin çalışma koşullarının daha fazla güvencesizleşmesi sonucunu doğurmuştur. Görece daha fazla güvenceye sahip, devlet üniversitelerinde istihdam edilen öğretim üyelerinin ise teknolojinin olumsuz yönlerinden daha az etkilendikleri söylenilebilir

Araştırmanın genel sonuçları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Dijital iletişim teknolojileri akademisyenin çalışma yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır.
- Dijital iletişim teknolojileri akademideki esnekliği artırmıştır ancak esnekliğin etkileri nasıl uygulandığına, yükseköğretim kurumuna ve akademisyenin unvanına göre değişmektedir.
- Dijital iletişim teknolojileri kurumsal iletişimin yoğunluğunu artırmış ve sürekli ulaşılabilir olma sorununa neden olmuştur. Bu yönüyle akademisyenler için dezavantajlıdır.
- Dijital iletişim teknolojileri akademik işin yapılış biçimini değiştirmiştir ancak çoğu akademisyen işin yürütülmesinde sunmuş olduğu kolaylıklar ve özellikle bilimsel araştırma sürecini hızlandırması nedeniyle bu değişimden memnundur.
- Dijital iletişim teknolojileri yoğunlukla iş ve özel yaşam arasında denge sağlamayı zorlaştırmaktadır ve bu genelde akademisyenin özel yaşamına yönelik sorunlar yaratmaktadır.
- Uzaktan çalışma sürecinde esnek çalışmanın ve kurumsal iletişimin yoğunluğu artmış ve işin evden yürütülüyor olması nedeniyle birçok akademisyen için iş-yaşam dengesi kurmak zorlaşmıştır.

Dijital iletişim teknolojilerinin akademisyenin çalışma yaşamında yarattığı olumsuz sonuçlar, yukarıda ifade edildiği gibi teknolojinin “nasıl” kullanıldığı ve “kim” tarafından ile ilgilidir. Bu çerçevede nedenle teknolojinin akademideki olumsuz etkilerini azaltmak için öncelikle öncelikle “teknoloji kullanım kültürünün” değişmesi gerekmektedir. Bu bağlamda ilk olarak dijital iletişim araçlarının iş amaçlı kullanımı mesai saatleri ile sınırlandırılabilir. İş amaçlı iletişim araçlarının kullanımını, günlük çalışma süresi ile sınırlı tutabilmek için iş hukuku ve kamu personel hukukunda bağlantı kesme ve ulaşılama hakkının tanımlanması gerekmektedir. Ancak bu haklar tanımlandıktan sonra bağlantı kesme uygulamaları hayata geçirilebilecektir.

Ayrıca kurumdaki amir ve yöneticilere bu konuda önemli bir sorumluluk düşmektedir. Çalışan haklarını gözetecek bir çalışma ortamı sağlamaya özen göstermeleri gerekir. Sürekli ulaşılabilir olmaya dayalı çalışma düzenini ortadan kaldırabilmek için kurumsal iletişimin öğrenci tarafında da birtakım düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Bunu sağlayacak ise akademik personelin kendisidir. Öğrencilerle e-posta yoluyla iletişim kurmak, e-posta ya da görüşme günleri belirlemek, iletişimi mesai saatleri ile sınırlı tutmak akademisyenler tarafından tercih edilebilir.



ÖZET

Bu çalışma, dijital iletişim teknolojilerinin akademisyenin çalışma pratiğini nasıl etkilediğini belirlemeyi; mevcut etkinin boyutunu, akademisyen için sağlamış olduğu avantaj ve dezavantajları değerlendirmeyi amaçlamıştır. Dijital iletişim teknolojilerinin akademisyenin çalışma pratiğinde nasıl bir etkiye sahip olduğu sorunsalı, esnek çalışma, kurumsal iletişim, çalışma biçimi ve iş-yaşam dengesi parametreleri üzerinden tartışılmıştır. Son olarak COVID-19 sürecinde akademisyenlerin uzaktan çalışma deneyimi değerlendirilmiştir.

Bu çalışmada nitel araştırma deseni benimsenmiştir. Fenomenolojik yaklaşıma dayalı araştırmada daha kapsamlı bilgi vereceği düşünülerek veriler derinlemesine mülakat yoluyla toplanmıştır. Farklı üniversite, disiplin, unvan, yaş, cinsiyet ve görevlere sahip akademisyenlerden oluşan bir çalışma grubu oluşturabilmek amacıyla maksimum çeşitlik örnekleme tercih edilmiştir.

Yürütülen alan araştırması sonucunda, akademiye dijital iletişim teknolojilerinin yoğun bir biçimde kullanıldığı; esnek çalışmayı artırdığı, kurumsal iletişimi esnekleştirdiği, işin yapılış biçimini dönüştürdüğü ve iş-yaşam dengesini bozduğu bilgisine ulaşılmıştır. Derinlemesine görüşmeler, dijital iletişim teknolojilerinin çalışma ve boş zamanı belirsizleştirmesi, iş-yaşam dengesini bozması, kurumsal iletişimi esnekleştirmesi yönüyle akademisyenlere birtakım dezavantajlar sunduğunu ortaya koymuştur. Bilgiye ulaşma, yayma, depolama ve üretme süreçlerinde ise avantaj sağladığı yani işin yapılış biçimini kolaylaştırdığı ve hızlandırdığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dijital İletişim Teknolojileri, Akademisyenlik, Çalışma Pratiği, Çalışmanın Dönüşümü

ABSTRACT

This study aims to determine how digital communication technologies affect the academic's working practice; It aimed to evaluate the size of the current impact, the advantages and disadvantages it provided for the academician. The problematic of how digital communication technologies have an effect on academicians' working practice has been discussed through the parameters of flexible working, corporate communication, working style and work-life balance. Finally, the remote working experience of academicians in the COVID-19 process was evaluated.

Qualitative research design was adopted in this study. Considering that it will provide more comprehensive information in the research based on phenomenological approach, the data were collected through in-depth interviews. Maximum diversity sampling was preferred in order to create a working group consisting of academicians with different universities, disciplines, titles, ages, gender and positions.

As a result of the field research conducted, it is stated that digital communication technologies are used extensively in the academy. It has been found that it increases flexible working, makes corporate communication flexible, transforms the way work is done, and disrupts the work-life balance. In-depth interviews revealed that digital communication technologies offer a number of disadvantages to academics in terms of obscuring work and leisure time, disrupting work-life balance, and making corporate communication flexible. It has been determined that it provides an advantage in the processes of accessing, disseminating, storing and producing information, that is, it facilitates and accelerates the way the work is done.

Keywords: Digital Communication Technologies, Academics, Work Practice, Work Transformation

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O., Batur, H.Z. ve Ekşili, N. (2014), Kuşakların Değişen Yüzü Ve Y Kuşağı İle Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19(1), 165-182.
- Akın, A., Ulukök, E. ve Arar, T. (2017), İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme, AKÜ İİBF Dergisi, 19/1, 113-124.
- Akın, E. (2019), Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Sorunu: İzmit Örneği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Akıncı-Vural, B. (2005), Enformasyon İletişim Teknolojileri: Gelişimi, Doğası ve Ahlakî Konular, Yeni Düşünceler, 1/1, 125-136.
- Aksoy, B. (2012), Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri, Ege Akademik Bakış, 12/3, 401-414.
- Aktan, C.C. ve Vural, İ. (2016), Bilgi Toplumu, Yeni Temel Teknolojiler ve Yeni Ekonomi, Yeni Türkiye, 88/1, Bilim ve Teknoloji Özel Sayısı, 1-37.
- Aktaş, C. (2007), Enformasyon Toplumu Bağlamında Türkiye, Selçuk İletişim, 4/4, 182-193.
- Aktaş, C. ve Çaycı, B. (2013), Yeni Enformasyon ve İletişim Teknolojilerinin Sosyal Hayattaki Rolü, Uluslararası Medya Çalışmaları Sempozyumu.
- Allen, T.D., Johnson, R.C., Kiburuz, K.M. and Shockley, K.M. (2013), Work–Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility, Personnel Psychology, 66/2, 345-376.
- Angelici, M. and Profeta, P. (2020), Smart-Working: Work Flexibility without Constraints, Working Paper No. 137, Dondena Research Centre, Bocconi University.

- Apaydın, Ç. (2011), Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Ankara.
- Arabacı, B. ve Polat, M. (2013), Dijital Yerliler, Dijital Göçmenler ve Sınıf Yönetimi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 12/47, 11-20.
- Aras, K. , Dölen, E. ve Bahadır, O. (2007), Türkiye’de Üniversite Anlayışının Gelişimi (1861-1961), Ankara: TÜBA.
- Atalay, S. (2017), Yükseköğretim Stratejileri ve Akademisyenlik Mesleğinin Değişimi: Sosyal Bilimler Örneği (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Atalay, G.E. (2018), Dijital Çağda Marshall McLuhan’ı Yeniden Düşünmek: Bir Uzantı ve Ampütasyon olarak Yeni Medya Teknolojiler, Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi, 4/6, 27-48.
- Atalay, S. (2019), Akademik Taylorizm, Performans Yönetimi ve Akademik Üretimde Niceliğin Önemi: Akademisyenler Üzerine Niteliksel Bir Çalışma, SEFAD, 42, 291-322.
- Australian National University (ANU) and Australian Mobile Telecommunications Association (AMTA) (2008), The Impact of the Mobile Phone on Work/Life Balance, Australian Research Council Linkage Project, Final Survey Report, 1-65.
- Aydoğanoglu, E. (2010), Torba Yasa: Esnek, Kuralsız, Korunmasız ve Güvencesiz Çalışma, Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 10/36, 4-10.
- Bacaksız, F.E., Tuna, R. ve Harmancı-Seren, A.K. (2018), Sanal Kaytarmaya Karşı Evde Çalışma: Hemşire Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 11/3, 241-249.

- Başaran, F. (2010), Yeni İletişim Teknolojileri, Alternatif İletişim Olanakları, Mülkiye Dergisi, 34/269, 255-270.
- Bayazıt, M., Özalp-Türetgen, İ., Ayyıldız, F. ve Kosova, J. E. (2020). COVID-19 Gölgesinde Evden Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi Araştırması (Rapor 1). <https://sites.google.com/view/covid-19arastirmasi>.
- Baycık, G. (2014), Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20/1, 223-262.
- Birimisa, N. (2016), Influence of Flexibility on Work Life Balance (Unpublished Master's Thesis). Rochester Institute of Technology Department of Service Systems, Croatia.
- Borah, N. and Bagla, N. (2016), Work-Life Balance: Assessing Perceptions, SCMS Journal of Indian Management, 13/3, 112-119.
- Bordi, L., Okkonen, J., Makiniemi, J.P., Tammi, K.H. (2018), Communication in the Digital Work Environment: Implications for Wellbeing at Work, Nordic Journal of Working Life Studies, 8/3, 29-48.
- Boswell, W.R., Olson-Buchanan, J.B., Butts, M.M. ve Becker, W.J. (2016), Managing “After Hours” Electronic Work Communication, Organizational Dynamics, 44/1, 1-8.
- Bozkurt, V. (1997), Enformasyon Toplumu ve Türkiye, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Budd, J. W. (2011), Çalışma Düşüncesi, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Castells, M. (2008), Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür, Ağ Toplumunun Yükselişi. (E. Kılıç, Çev.), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Chandra, V. (2012), Work-Life Balance: Eastern and Western Perspectives, International Journal of Human Resource Management, 23/5, 1040-1056.

- Choi, J. (2008), Work and Family Demands and Life Stress Among Chinese Employees: The Mediating Effect of Work-Family Conflict, *International Journal of Human Resource Management*, 19/5, 878-895.
- Chung, S.K.G., Chan, X.W., Lanier, P. ve Wong, P. (2020). Associations Between Work-Family Balance, Parenting Stress, and Marital Conflicts During COVID-19 Pandemic in Singapore.
- Clark, S. (1998), Work-family Border Theory: A New Theory of Work-Life Balance, *Human Relations*, 53/6, 747-770.
- Colbert, A., Yee, N. and George, G. (2016), The Digital Workforce and The Workplace of The Future, *Academy of Management Journal*, 59/3, 731-739.
- Çaycı, A.E. ve Çaycı, B (2016), Dijital İletişim Çağında Teknolojinin Açığa Çıkardıkları: Gözetim ve Mahremiyet, *İnönü Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 1/2, 157-159.
- Çaycı, B. ve Karagülle,, A.E. (2016), İletişimin Dijitalleşmesi ve Kültürel Melezleşme, *Global Media Journal TR Edition*, 6/12, 570-586.
- Çaycı, B. ve Karagülle,, A.E. (2016), X Kuşağından Z Kuşağına Değişen Mahremiyet Algısı, *International Trends and Issues in Communication & Media Conference*.
- Çebi-Buğdaycı, M. Ö. (2020). Pandemi Tedbirleri Kapsamında “Kamuda Esnek Çalışma” Üzerine Bir Değerlendirme. Çalışkan, Y. B. Gümrükçüoğlu, Ö. F. Erol, A. Dülger, G. A. Yakacak, Ö. F. Kafalı (Ed.), *Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı (29 - 30 Mayıs 2020) içinde (689-711. ss.)*. İstanbul: İbn Haldun Üniversitesi Yayınları.

- Çelenk, H. (2008), Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulanması (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı, İstanbul.
- Çelik, A. (1998), Bilgi Toplumu Üzerine Bazı Notlar, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 15/1, 53-59.
- Çelik, Z. (2013), Türkiye’de Vakıf Üniversitelerinin Mevcut Durumu ve Geleceği, İlmî Etüdler Derneği, İlem Politika Notu 8/Ekim 2015.
- Çetinkaya, E. (2017), Sosyal Bilimler Alanında Çalışan Akademisyenlerin Bilgi ve İletişim Teknolojileri Deneyimleri (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Radyo Televizyon ve Sinema Anabilim Dalı, Ankara.
- Çiftçi, A. (2019), Dijitalleşen Zamanın İzdüşümünde: Kimliğin, Bedenin ve İletişimin Dönüşümü, Online Academic Journal of Information Technology, 10/37, 7-29.
- Çobanoğulları, A. (2015), Üniversitelerin Neoliberal Dönüşümü: Türkiye Örneği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Ekonomisi Anabilim Dalı, Ankara.
- Demir, F. ve Gerşil, G. (2008), Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16/2, 68-89.
- Demirer, Y., Duran, M. ve Orhangazi, Ö. (2000), Ateş Altında Üniversite, Ankara: Cantekin Matbaa Yayıncılık.
- Demirezen. E.C. (2018), Çalışma Sürelerinde Esneklik (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Kültür Üniveristesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul.
- Den-Nagy, I. (2014), A Double-Edged Sword?: A Critical Evaluation of The Mobile Phone in Creating Work–Life Balance, New Technology, Work and Employment, 29/2, 193-211.

- Diaz, I., Chiaburu, D.S., Zimmerman, R.D. and Boswell, W.R. (2012), Communication Technology: Pros and Cons of Constant Connection to Work, Journal of Vocational Behavior, 80/1, 500-508.
- Doğan, M.E. (2013), Bilim İnsanlarının Bilginin Toplumsallaşması Sürecinde Yeni İletişim Teknolojileri Deneyimleri, Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, 2/2, 91-118.
- Doğrul, B.C. ve Tekeli, S. (2013), İş-Yaşam Dengesinin Sağlanması Esnek Çalışma, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2/2, 11-18.
- Duxbury. L. and Smart, R. (2011), The “Myth of Separate Worlds”: An Exploration of How Mobile Technology has Redefined Work-Life Balance, 269-284.
- Dündar, İ.P ve Koralp-Özel, E. (2012), Kurum İçi İletişimin Kaliteye Olan Etkisi: Yeni İletişim Teknolojilerinin Kurum İçi İletişimin Kalitesine Olan Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma, ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 3/6, 104-129.
- Erdut, T. (2003), Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 18/4, 8-36.
- Eurofound (2020), Telework and ICT-Based Mobile Work: Flexible Working in The Digital Age, New Forms of Employment Series, Publications Office of The European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020a), Telework and ICT-Based Mobile Work: Flexible Working in The Digital Age, New forms of employment Series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020b), Living, Working and COVID-19, COVID-19 Series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- Fontinha, R., Easton, S., & Van Laar, D. (2019). Overtime and Quality of Working Life in Academics and Nonacademics: The Role of Perceived Work-life Balance, *International Journal of Stress Management*, 26(2), 173–183.
- Fritz, C. and Sonnentag, S. (2005), Recovery, Health, and Job Performance: Effects of Weekend Experiences, *Journal of Occupational Health Psychology*, 10/3, 187-199.
- Gerkes, A. (2020), Receiving a message from work after working hours: Always a bad thing? (Unpublished Master Thesis), Utrecht University, Netherlands.
- Gill, R (2009) Breaking the silence: The hidden injuries of neo-liberal academia in Flood, R. & Gill, R. (Eds.) *Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections*. London: Routledge.
- Görmüş, A. (2020). Kovid-19 Pandemisi Döneminde Sosyal Mesafeli Çalışma Biçimi: Tele-Çalışma, *Turkish Studies*, 15(4), 481-496.
- Guest, D. (2002), Perspectives on the Study of Work-Life Balance, *Social Science Information*, 41/2, 255-279.
- Gürüz, K. (2003), *Dünyada ve Türkiye’de Yükseköğretim*, Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Güvenli, G. (2006), *Yeni Teknolojilerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.
- Hacısalıhoğlu, E. (2014), *Türkiye’de İşçi Sınıfı Haritasında Güvencesizlik Deneyimleri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara.
- Hacısalıhoğlu, E. (2015), Çalışma Yaşamında Güvencesizleşme, Belirsizlik ve Korku Üzerine Düşünceler, *Toplum ve Hekim*, 30/4, 243-250.

Harvey, D. (1993), Esneklik: Tehdit mi Yoksa Fırsat mı?, Toplum ve Bilim, 56/61, 83-93.

Harvey, D. (2012), Postmodernliğin Durumu, İstanbul: Metis Yayınları.

Hill, E.J., Hawkins, A.J., Ferris, M. and Weitzman, M. (2001), Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance, Family Relations, 50/1, 49-58.

Hill, E.J. , Allen, S. , Jacob, J. , Bair, A.F. , Bikhazi, S.L., Langeveld, A.V. , et al. (2007), Work-Family Facilitation: Expanding Theoretical Understanding Through Qualitative Exploration, Advances in Developing Human Resources, 9/4, 507-526.

Hill, E.J., Grzywacz, J.G., Allen, S., Blanchard, V.L., Matz-Costa, C., Shulkin, S. and Pitt-Catsouphes, M. (2008), Defining and Conceptualizing Workplace Flexibility, Community, Work and Family, 11/2, 149-163.

Hill, E.J., Erickson, J.J., Holmes, E.K. and Ferris, M. (2010), Workplace Flexibility, Work Hours, and Work-Life Conflict: Finding an Extra Day or Two, Journal of Family Psychology, 24/3, 349-358.

Hogan, V., Hogan, M., Hodgins, M., Kinman, G. and Bunting, B. (2014), An Examination of Gender Differences in The Impact of Individual and Organisational Factors on Work Hours, Work-Life Conflict and Psychological Strain In Academics, The Irish Journal of Psychology, 35/2-3, 133-150.

[https:// www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/flexibility?q=flexibility](https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/flexibility?q=flexibility)

<https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce/work>

<https://sozluk.gov.tr/>

<https://www.eurofound.europa.eu/tr/topic/work-life-balance>

<https://www.mondaq.com/turkey/employee-benefits-compensation/923726/trk-304351->

[hukuku-mevzuat305nda-uzaktan-al305351ma](https://www.mondaq.com/turkey/employee-benefits-compensation/923726/trk-304351-hukuku-mevzuat305nda-uzaktan-al305351ma)

<https://www.oed.com/>

International Labour Office (ILO) (2020), Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond, Publications Office of the International Labour Office, Geneva.

Johnson, R. (2011), Phased Retirement and Workplace Flexibility for Older Adults: Opportunities and Challenge, American Academy of Political and Social Science, 638/1, 68-85.

Kablay, S. ve Elma, Y. (2018), İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Bunu Sağlamaya Yönelik Ülkemizdeki Uygulamalar, Politik Ekonomik Kuram, 2/2, 77-94.

Kapız, S. (2002), İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4/3, 139-153.

Kenan, S. (2015), Modern Üniversitenin Oluşum Süreci, Osmanlı Araştırmaları, 45/45, 333-367.

Kıcır, B. (2015), Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Kocaeli.

Kıcır, B. (2017), Evden Çalışma: Özgürlük mü Esaret mi?, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21/1, 173-196.

Kılıç, M. (2013), Akademinin Sosyolojisine Dair Bir Derkenar: Akademia'nın Sosyo-Psikolojik Dinamikleri, Yükseköğretim Dergisi, 3/1, 30-39.

Kinman, G. (2014), Doing More with Less? Work and Wellbeing in Academics, Somatechnics, 4/2, 219-235.

Kramer, J. (2008), Taylorized Academic Labor, History News Network, Erişim adresi: <http://historynewsnetwork.org/article/44931>.

- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014), İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi, Ege Akademik Bakış, 14/4, 541-558.
- Kul-Parlak, N. (2016), İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi, Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5/2, 109-137.
- Küçükusta, D. (2007), Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, İzmir.
- Lafargue, P. (1999), Tembellik Hakkı, İstanbul: Kırmızı Kedi Yayınevi.
- Lee, S.B., Lee, S. C. and Suh, Y.H. (2016), Technostress from mobile communication and its impact on quality of life and productivity, Total Quality Management, 27/7, 775-790.
- Lockwood, N.R. (2003), Work/life Balance: Challenges and Solutions. SHRM Knowledge Center, Retrieved April 4, 2006, from http://www.shrm.org/research/quarterly_/0302/worklife_essay.asp.
- Man, F. (2019), İnsan, Çalışma ve Toplum: Çalışma Sosyolojisine Giriş, İstanbul: Sakarya Yayıncılık.
- McCloskey, D.W. (2016), Finding Work-Life Balance in a Digital Age: An Exploratory Study of Boundary Flexibility and Permeability, Information Resources Management Journal, 29/3, 53-70.
- McLuhan, M. (1994), Understanding Media: The Extension of Man, CA: Gingko.
- Meda, D. (1995), Emek Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Memiş, P. (2013), Neo-Liberal Değişim Sürecinin Akademisyenlerin Çalışma Hayatına Etkisinin Bir Vakıf Üniversitesi'nde Örnek Olay Yöntemi İle İncelenmesi (Yayınlanmamış

Doktora Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sakarya.

Nam, T. (2014), Technology Use and Work-Life Balance, Applied Research Quality Life, 9/4, 1017-1040.

Nordbäck, E.S., Myers, K.K. and McPhee, R.D. (2017), Workplace flexibility and communication flows: a structural view, Journal of Applied Communication Research, 45/4, 397-412.

Noyan, M.A. (2007), Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.

Özakyol, F.S. (2017), Bilgi-İktidar İlişkisi Çerçevesinde Dünyada Üniversite ve Türkiye’de Yükseköğretim Kurulu (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset ve Sosyal Bilimler Anabilim Dalı, Kocaeli.

Özer-Turan, B. (2019), Enformasyon Teknolojisiyle Evden Çalışma: Türkiye’de Hizmet Sektörü Üzerinden Bir İnceleme (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.

Özkal-Sayan, İ. (2009), Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 64/1, 201-245.

Özveri, M. (2012), Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları, Çalışma ve Toplum, 33/2, 147-172.

Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance, International Journal of Public Sector Management, 33/6.

- Park, Y., Fritz, C. and Jex, S.M. (2011), Relationships Between Work-Home Segmentation and Psychological Detachment From Work: The Role of Communication Technology Use at Home, *Journal of Occupational Health Psychology*, 16/4, 457-467.
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011), Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60/1, 1-60.
- Peters, O. and Allouch, S. (2005), Always connected: a longitudinal field study of mobile communication, *Telematics and Informatics*, 22, 239–256.
- Platon (2020), Devlet, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Polat, K. (2019), Türkiye’de İş-Yaşam Dengesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Pollock, K and Hauseman, D.C. (2019), The Use of E-mail and Principals’ Work: A Double-Edged Sword, *Leadership and Policy in Schools*, 18/3, 382-393.
- Prensky, M. (2001), Digital Natives, *Digital Immigrants Part 1, On the Horizon*, 9/5, 1-6
- Quan-Haase, A. (2008), Instant Messaging on Campus: Use and Integration in University Students' Everyday Communication, *The Information Society*, 24/2, 105-115.
- Richardson, J. (2009), Geographic Flexibility in Academia: A Cautionary Note, *British Journal Management*, 20/1, 160-170.
- Roy, G. (2016), Impact of Mobile Communication Technology on the Work Life Balance of Working Women – A Review of Discourses, *The Journal - Contemporary Management Research*, 10/1, 79-101.
- Samsun, N. (2017), Çalışmanın Değişen Anlamı ve Güncel Durumuna İlişkin Tartışmalar, *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3/3, 160-210.

- Sarıipek, D.B. (2016), Zaman Baskısı Altında Çalışma ve Boş Zaman Algısı, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 14/4, 112-127.
- Sennett, R. (2017), Karakter Aşınması, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Serbes, K. (2019), Esnek Çalışma ve İş-Aile Yaşamı Dengesi: AB ve Türkiye'deki Düzenlemelere Yönelik Betimleyici Bir İnceleme (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma İktisadı Anabilim Dalı, Tekirdağ.
- Sever, D.Ç. (2016), Bir Kamu Kurumu Olarak Vakıf Üniversiteleri ve Bu Üniversitelerde Çalışan Akademisyenlerin Hukuki Statüsü, Legal Hukuk Dergisi, 14/166, 1175-1216.
- Sharma, N. and Nayak, P. (2016), Study on Work Life Balance and Organisation Policy in IT Sector in NCR, Amity Global Business Review, 115-123.
- Sonntag, S., Binnewies, C. and Mojza, E.J. (2008), Did You Have A Nice Evening?" A Day-Level Study on Recovery Experiences, Sleep, and Affect, Journal of Applied Psychology, 93/3, 674-684.
- Standing, G. (1989), Global Feminization Through Flexible Labor, World Development, 17/7, 1077-1095.
- T.C. Resmi Gazete (1965), Devlet Memurları Kanunu, 4/12056, Başbakanlık Yayınevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete (1981), Yükseköğretim Kanunu, 21/175006, Başbakanlık Yayınevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete (2003), İş Kanunu, 42/25134, Başbakanlık Yayınevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete (2020), COVID- 19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik İlave Tedbirler Genelgesi, 4/31076.

- Taşkın, S. (2019), Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye’de Esneklik Uygulamaları (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Edirne.
- Tatar, T. (2018), Vardiyalı Çalışmanın Kadın Çalışanların İş-Yaşam Dengesi Üzerine Etkisi: Sakarya İli Güvenlik Sektöründe Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sakarya.
- Thebaud-Mony, A. (2017), Çalışmak Sağlığa Zararlıdır, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Timur, T. (2000), Toplumsal Değişme ve Üniversiteler, Ankara: İmge Kitabevi.
- Topcuk, Y. (2006), Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.
- Tosun, C. ve Keskin, F. (2017), Çalışan-Dostu Kurumlarda İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Kurumsal İletişim ve Verimlilik, 4/4, 7-27.
- Turkle, S. (1984/ 2005), The Second Self: Computers and the Human Spirit, Cambridge: MIT.
- Türkyılmaz, B. (2017), Güney Avrupa Refah Rejiminde ve Türkiye’de İş-Yaşam Dengesi: Karşılaştırmalı Bir Analiz (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Kırklareli.
- Ugan-Çatalkaya, D. (2016), Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence Ulaşılabilir Olmama Hakkı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2/Özel Sayı, 733-751.
- Ünlütürk-Ulutaş, Ç. (2015), İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 70/3, 723-750.

- Van Dijk, J.A.G.M. (2005), *The Deepening Divide: Inequality in the Information Society*, California: Sage Publications.
- Van Dijk, J.A.G.M ve Van Deursen, A. J.A.M. (2014), *Digital Skills: Unlocking The Information Society*, New York: Palgrave Macmillan.
- Vatansever, A. , Gezici-Yalçın, M. (2015), *Ne Ders Olsa Veririz: Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü*, İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Villadsen, K. (2017), *Constantly Online and The Fantasy of ‘Work–Life Balance’*: Reinterpreting Work-Connectivity as Cynical Practice and Fetishism, *Culture and Organization*, 23/5, 363-378.
- Waller, A.D. and Ragsdell, G. (2012), *The Impact of E-Mail on Work-Life Balance*, *Aslib Proceedings*, 64/2, 154-177.
- Wills, J. (1996), *Laboring for Love? A Comment on Academics and Their Hours of Work*, *Antipde*, 28/3, 292-303.
- Wilton, S. and Ross, L. (2017), *Flexibility, Sacrifice and Insecurity: A Canadian Study Assessing the Challenges of Balancing Work and Family in Academia*, *Journal of Feminist Family Therapy*, 29/1-2, 66-87.
- Wright, K.B., Abendschein, B., Wombacher, K., O'Connor, M., Hoffman, M., Dempsey, M., Krull, C., Dewes, A. and Shelton, A. (2014), *Work-Related Communication Technology Use Outside of Regular Work Hours and Work Life Conflict: The Influence of Communication Technologies on Perceived Work Life Conflict, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intentions*, *Management Communication Quarterly*, 28/4, 507-530.

- Wyatt, S. (2003), Non-users also matter: The construction of users and non-users of the internet".
How Users Matter: The Co-Construction of Users and Technologies. (Ed: Nelly Oudshoorn ve Trevor Pinch), Cambridge: The MIT, 67-79
- Yankın, F.B. (2019), Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7/1, 1-38.
- Yavuz, A. (1997), Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli, Çimento İşveren Dergisi, 11/6, 10-21.
- Yavuz, A. (1999), Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi, TİSK İşveren Dergisi, 13/1, 14-26.
- Yavuz, N. (2018), İş-Yaşam Dengesi ile İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Yayla, O.T. (2017), Analogtan Dijitale İletişim Teknolojilerinin Gelişimi: Sosyal Medya ve Sosyal Değişim, Yüksek Lisans Tezi.
- Yeşilorman, M. ve Koç, F. (2014), Bilgi Toplumunun Teknolojik Temelleri Üzerine Eleştirel Bir Bakış, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 24/1, 117-133.

EKLER

EK 1: Mülakat Soruları

Çalışma Süresi/Mekanı İle İlgili Sorular

- 1) Kurumdaki (üniversitede) günlük çalışma süreniz belirli mi? İş ve iş dışı mekânlarda geçirilen süreyi düşünerek, gününüzün ne kadarını çalışma ile geçiyor?
- 2) Mesai saatleriniz dışında işinizle ilgili çalışıyor musunuz? Hangi işleri yapıyorsunuz?
- 3) Üniversitedeki çalışma mekânınız dışında nerelerde çalışıyorsunuz? Farklı mekânların kullanımını çalışma sürenizi nasıl etkiliyor?
- 4) Evdeki ortamınız çalışmak için elverişli mi? (sessiz ortam, çalışma odası gibi unsurlar sorulabilir)

Esneklik İle İlgili Sorular

- 1) Mesai saatleriniz esnek midir? Saatler üzerinde kontrolünüz var mı?
- 2) Zaman ve mekân açısından sahip olduğunuz esnekliğin nedenlerini açıklayabilir misiniz?(birinci sorudan “esnektir” cevabı alındığında sorulacak soru)
- 3) Sizce esnekliğin avantaj ve dezavantajları neler? Esnek çalışmaktan memnun musunuz?

Kurum İçi İletişim Ve Öğrencilerle İletişim İle İlgili Sorular

- 1) Çalışma arkadaşları ve öğrencilerle iletişim kurmada kullandığınız araçlar ve tercih nedenleriniz nelerdir?
- 2) Kurumla ve öğrenciler ile iletişim kurarken internete bağlanma ve mobil cihaz kullanma sıklığınız nedir? En çok hangi araç ve uygulamaları tercih ediyorsunuz?
- 3) Kurum ve öğrencileriniz ile mesai saatleri dışında da iletişime geçiyor musunuz? Bu iletişimi nasıl sağlıyorsunuz?
- 4) Mesai saatleri dışında ulaşılabilir olmak sizin için sorun oluşturuyor mu? (sorun oluşturduğu düşünülüyorsa sorulacak soru) Rahatsızlığınızı dile getirir, önlem alır mısınız? (internet bağlantısını kesmek veya telefonu kapatmak, cevap vermemek, engellemek gibi)

COVID-19 İle İlgili Sorular

- 1) COVID-19 salgınının neden olduğu evden çalışma deneyiminiz nasıldı? Uzaktan hangi akademik faaliyetleri yerine getirdiniz?
- 2) Akademik faaliyetlere odaklanmakta güçlük çektiniz mi? Eğer güçlük çektiyse nedenlerinden kısaca bahsedebilir misiniz?
- 3) İş yükünüz ve yoğunluğunuzu salgın öncesi ile karşılaştırır mısınız?
- 4) COVID-19 öncesi dönemle karşılaştığımızda uzaktan eğitim sürecinde akademik faaliyetlerinize zaman ayırabildiniz mi?
- 5) Ders hazırlığı, ders anlatımı, öğrencilerle görüşme ve üniversite ile ilgili idari işler gibi faaliyetlere ayırdığınız zamanı COVID-19 öncesi ile karşılaştırabilir misiniz?

Teknoloji İle İlgili Sorular

- 1) Dijital iletişim teknolojileri ile hangi akademik ve idari faaliyetleri yerine getiriyorsunuz? Tercih sebepleriniz nelerdir?
- 2) Kullanmış olduğunuz teknolojilerin size göre avantaj ve dezavantajları nelerdir?
- 3) Mesai saatleri dışında iş amaçlı eylemler için dijital iletişim araçlarından hangilerini kullanıyorsunuz? Kullanma sıklığınız nedir?
- 4) İnternet ve mobil cihazlara erişiminiz olmadığında çalışmalarınız, iletişiminiz bundan etkileniyor mu?
- 5) Sosyal medya uygulamalarını kullanıyor musunuz? Bunları iş amaçlı da kullanır mısınız?
- 6) Bu uygulamalardan hangilerini özel hangilerini kamusal alan olarak değerlendiriyorsunuz? (genel olarak dijital iletişim araçlarının hepsi için sorulabilir)
- 7) Kurumda Whatsapp grubu ve diğer platformlar üzerinden oluşturulan gruplar kullanılıyor mu? Siz bu gruba ve öğrencilerin oluşturmuş olduğu diğer gruplara dahil misiniz?
- 8) Kullandığınız uygulamalar ve dahil olduğunuz gruplardan gelen bildirimler sizi rahatsız ediyor mu? Gönderim saatlerine dikkat ediliyor mu?

İş-Yaşam Dengesi İle İlgili Sorular

- 1) İş yaşamı ve özel yaşamınızın sınırları belirli mi?
- 2) İş yaşamı ve özel yaşamınızdan hangisi sizin için daha önemli?
- 3) Çalışma ve özel yaşamınızın dengeli olduğunu düşünüyor musunuz? Sizce iş-yaşam dengenizi zorlaştıran durumlar neler?
- 4) İşle ilgili faaliyetler ofis ve mesai saatlerinin dışında devam ettiğinde çalışma özel yaşama taşmış oluyor? Bu durum sizi nasıl etkiliyor?
- 5) Çalışma zamanı ile özel zaman arasındaki sınırın belirsizleşmesinde teknolojinin rolü hakkında ne düşünüyorsunuz?
- 6) İş-yaşam dengenizi iyileştirmeye yönelik çabalarınız var mı?