

**COVID-19 KÜRESEL SALGIN SÜRECİNDE YÜKSEKÖĞRETİMİN
ÖĞRENCİ BEKLENTİLERİ VE YETENEK GELİŞİMİNE ETKİSİ:
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Sena ÖZCAN KALFA

**ARALIK 2022
DENİZLİ**

**COVID-19 KÜRESEL SALGIN SÜRECİNDE YÜKSEKÖĞRETİMİN
ÖĞRENCİ BEKLENTİLERİ VE YETENEK GELİŞİMİNE ETKİSİ:
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Doktora Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doktora Programı**

Sena ÖZCAN KALFA

Danışman: Prof. Dr. Kamil ORHAN

ARALIK 2022

DENİZLİ

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

SENA ÖZCAN KALFA

ÖN SÖZ

Konya'da öğretmen olarak çalışırken bir cesaret başvurduğum doktora programında sona geldiğim bu 6 yıllık süreçte bana maddi-manevi hiçbir desteklerini esirgemeyen çok kıymetli babam Şali ÖZCAN ve annem Şükran ÖZCAN'a ne kadar teşekkür etsem de yeterli olmayacaktır. Doktora programına girdiğimden itibaren hem bir hoca, hem bir meslektaş olarak tüm samimiyetini ve ilgisini esirgemeyen, yaratıcı fikirleriyle çalışmalarımı besleyip geliştiren ve bana inanmaktan hiç vazgeçmeyen çok değerli danışmanım Prof. Dr. Kamil ORHAN hocama da bu zorlu süreci keyifli ve unutulmaz hale getirdiği için teşekkürü bir borç bilirim.

Doktora sürecimin son 2 yılına şahit olan, desteğini ve yardımını esirgemeyen, bu sürecin son aşamalarında bana çok değerli katkılar sunan sevgili eşim Dr. Öğr. Üyesi Veli Rıza KALFA'ya da tüm teşekkürlerimi sunuyorum. Bununla beraber teknolojiyle başım derde girince bana büyük bir sabırla destek olan kardeşim Sinan ÖZCAN'a da buradan çok teşekkür ederim.

Tez izleme komitemde bulunma inceliğini gösterip yaptıkları değerli katkılar ve yorumlarıyla gelişmeme ve öğrenmeme vesile olan, tezimi büyük bir dikkat ve sabırla okuyup inceleyen Prof. Dr. Aşkın KESER ve Doç. Dr. Aslıcan KALFA TOPATEŞ hocalarıma da teşekkürü bir borç bilirim. Sayın Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ ve Prof. Dr. Ahmet Can BAKKALCI hocalarıma da tez savunma jürimde bulunarak, sundukları katkılar ve değerli görüşleri için çok teşekkür ederim. Prof. Dr. Handan KUMAŞ ve Doç. Dr. Hakan TOPATEŞ hocalarıma da tez sürecimde sundukları değerli katkılar ve yardımlar için tüm içtenliğimle çok teşekkür etmek istiyorum.

ÖZET

COVID-19 KÜRESEL SALGIN SÜRECİNDE YÜKSEKÖĞRETİMİN ÖĞRENCİ BEKLENTİLERİ VE YETENEK GELİŞİMİNE ETKİSİ: PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

ÖZCAN KALFA, Sena

Doktora Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Kamil ORHAN

Aralık 2022, IX+151 Sayfa

Bu çalışma, Pamukkale Üniversitesinde eğitim gören öğrencilerin, gelecek beklentileri ve yetenek gelişimlerine, üniversite eğitiminin etkisini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Ancak araştırmanın öngörülen çalışma takvimindeki başlangıç tarihi dünya genelinde etkili olan COVID-19 virüsünün yayılma dönemine denk gelmiştir. Bu çakışma sebebiyle, pandeminin etkilerinin de çalışmaya dâhil edilmesinin uygun olacağı düşünülmüştür. Çalışmada belirlenen amaçlar doğrultusunda, hâlihazırdaki bir durumu ortaya çıkartmanın etkili yollarından biri olan nitel araştırma yöntemi esas alınmış ve betimsel tarama modeli kullanılmıştır.

Çalışma kapsamında, üç ayrı örneklem belirlenmiştir. Bunlar, Pamukkale Üniversitesi akademisyenleri, Pamukkale Üniversitesinde öğrenim gören, 2021-2022 eğitim-öğretim yılı döneminde 2. 3. ve 4. sınıf olan öğrenciler ile Denizli ili sınırları içerisinde yer alan işverenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya 33 üniversite öğrencisi, 30 akademisyen ve 27 işveren katılmıştır. Araştırmada, nitel araştırmalarda kullanılan amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır.

Araştırmacı tarafından, pandemi sürecinde öğrencilerin ilgi ve yetenek gelişimine üniversitenin etkisini ölçmek amacıyla, yarı yapılandırılmış mülakat formu hazırlanmıştır. Araştırmanın sonucunda, akademisyen ve öğrencilerin pandemi döneminde özellikle internete erişim ve bağlanma konusunda problem yaşadıkları, psikolojik olarak bu süreçten etkilendikleri ve motivasyon düşüklüğü yaşadıkları görülmüştür. Bununla beraber, akademisyen ve öğrencilerin teknolojiye dair bilgi birikimlerinin geliştiği, dersleri tekrar izleyebilmenin ve evden eğitime katılmanın da zamandan tasarruf sağladığı, elde edilen bulgular arasındadır. Ayrıca, iş hayatında işverenlerin çalışanlardan beklediği yetkinliklerin pandemi ile değişime uğradığına yönelik bulgular da elde edilmiştir. Yükseköğretim kurumlarının, değişen yetkinlikleri kazanma sürecinde, öğrencilere nasıl yardımcı olacağı yönünde öneriler araştırmanın sonunda belirtilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yükseköğretim, Yetkinlik, Pandemi, Uzaktan Eğitim, İstihdam

ABSTRACT**THE EFFECT OF HIGHER EDUCATION ON STUDENT EXPECTATIONS
AND SKILL DEVELOPMENT DURING THE COVID-19 GLOBAL EPIDEMIC:
THE CASE OF PAMUKKALE UNIVERSITY**

OZCAN KALFA, Sena

Doctoral Thesis

Labour Economics and Industrial Relations Department

Advisor of Thesis: Prof. Dr. Kamil ORHAN

December 2022, IX+151 Pages

This study was conducted to examine the effect of university education on the future expectations and skill development of students studying at Pamukkale University. However, the start date of the study in the predicted schedule coincided with the spread period of the COVID-19 virus, which affected the entire world. Due to this overlap, it was thought that it would be appropriate to include the effects of the pandemic in the study. In accordance with the aims determined in the study, the qualitative research method, which is one of the effective ways to reveal a current situation, was taken as a basis and the descriptive survey model was used.

In the study, three samples were determined. These were academicians working in the Pamukkale University, 2nd, 3rd and 4th -year students studying at Pamukkale University in the 2021-2022 academic year, and employers carrying on a business within the borders of Denizli province. 33 university students, 30 academicians, and 27 employers participated in the study. Snowball sampling technique, one of the purposive sampling methods used in qualitative studies, was used in the study.

A semi-structured interview form was prepared by the researcher in order to assess the effect of the university on the interest and skill development of the students during the pandemic. As a result of the study, it was observed that the academicians and the students had difficulties especially in accessing and connecting to the internet during the pandemic, their psychology was affected by this process, and they had low motivation. On the other hand, the findings also revealed that knowledge of the academicians and the students about technology increased and opportunities of watching the courses repeatedly and attending courses at home also provided time saving. In addition, the competences that employers expect from employees in business life have changed as a result of the pandemic. Suggestions on how higher education institutions will help students in the process of gaining the changing competences were offered at the end of the study.

Keywords: Higher Education, Competence, Pandemic, Distance Education, Employment

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar DİZİNİ	viii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YÜKSEKÖĞRETİM KAVRAMI VE İLGİLİ AÇIKLAMALAR

1.1. Yükseköğretim Kavramı	4
1.1.1. Doğu Dünyası Eğitim Tarihi	6
1.1.2. Batı Dünyası Eğitim- Öğretim Tarihi	7
1.2. Türkiye’de Yükseköğretim	12
1.2.1. Türkiye’de Yükseköğretimin Tarihi ve Süreci	14
1.2.1.1. Cumhuriyet Öncesi Yükseköğretim	14
1.2.1.2. Cumhuriyet Dönemi Yükseköğretim	15
1.2.1.2.1. Cumhuriyetin İlanı ile 1982 yılı Arasındaki Dönem	15
1.2.1.2.2. Yüksek Öğretim Kurumu Dönemi-1982’den Günümüze Uzanan Süreç	17
1.3. Yükseköğretim ve İstihdam	19
1.3.1. Yükseköğretim ve İstihdam İlişkisine Yönelik Olumlu Yaklaşımlar	21
1.3.2. Yükseköğretim ve İstihdam İlişkisine Yönelik Olumsuz Yaklaşımlar	25
1.4. İstihdamda Yükseköğrenimin Rolü	30

İKİNCİ BÖLÜM

YETKİNLİK MODELİ

2.1. Yetkinlik Kavramının Tarihçesi	33
2.2. Yetkinlik Kavramı	38
2.3. Yetkinlik Bazlı Yönetimin Avantajları ve Problemleri	40
2.4. Yetkinlik Modelini Oluşturacak Yetkinliklerin Belirlenmesi	41
2.5. Yetkinlik Türleri	43
2.6. Yetkinlik Modelinin Oluşturulması	44
2.6.1. Modelde Kullanılacak Performans Kriterlerinin Belirlenmesi	45
2.6.1.1. Örneklem Oluşturulması	45
2.6.1.2. Veri Toplama	46
2.6.1.2.1. Davranışsal Olay Görüşmeleri	46
2.6.1.2.2. Kritik Olay Görüşmesi	47

2.6.1.2.3. Uzman Panelleri.....	47
2.6.1.2.4. Anket Yöntemi.....	47
2.6.1.2.5. Odak Grup Görüşmesi	48
2.6.1.3. Verilerin Analizi	48
2.6.1.4. Modelin Sağlamasının Yapılması ve Uygulanması.....	49
2.6.2. Yetkinlik Modelleri.....	49

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

COVID-19 PANDEMİSİ VE ETKİLERİ

3.1. Covid-19 Pandemi Sürecinin Etkileri	54
3.1.1. Pandeminin Sosyal Hayat Üzerindeki Etkileri.....	54
3.1.2. Pandeminin Ekonomi ve Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri	55
3.1.3. Pandemi Sürecinin Psikolojik ve Sosyolojik Etkileri	58
3.1.4. Pandeminin Eğitim Üzerindeki Etkileri.....	61
3.1.5. Pandemi Döneminin Yükseköğretim ve İstihdam Üzerindeki Etkileri	64

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

4.1. Araştırma Yöntemi.....	67
4.2. Katılımcılar	67
4.3. Araştırma Deseni.....	68
4.4. Veri Toplama Teknikleri.....	68
4.5. Süreç / Uygulama.....	69
4.6. Verilerin Analizi	69
4.7. Güvenirlilik ve Geçerlik.....	70
4.8. Araştırmanın Sınırlılıkları	72
4.9. Araştırmanın Bulguları.....	72
4.9.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler.....	72
4.9.2. Öğrencilere İlişkin Nitel Çalışma Bulguları	75
4.9.2.1. Öğrencilerin Uzaktan Eğitim Döneminde Derslere Katılma Durumları ve Görüşleri.....	75
4.9.2.2. Öğrencilerin Uzaktan Eğitimin Avantajlarına İlişkin Görüşleri	76
4.9.2.3. Uzaktan Eğitimin Dezavantajlarına İlişkin Öğrenci Görüşleri.....	77
4.9.2.4. Yüz Yüze Eğitimle Uzaktan Eğitim Arasındaki Farklılıklara İlişkin Öğrenci Görüşleri.....	79
4.9.2.5. Öğrencilerin Uzaktan Eğitim Sürecinin Geliştirilmesine Yönelik Düşüncelerine İlişkin Bilgiler.....	80

4.9.2.6. Uzaktan Eğitim Sürecinde Ders Dışı Faaliyetlere Katılım Hakkında Öğrencilerin Görüşleri.....	81
4.9.2.7. Uzaktan Eğitim Almış Olmanın İş Arama Sürecine Etkisi Hakkında Öğrenci Görüşleri.....	82
4.9.2.8. Gelecek Beklentilerinin Pandemi Öncesi Ve Sonrası Değişimi Hakkında Öğrenci Görüşleri.....	83
4.9.2.9. Öğrencilerin Seçme Sanşı Durumunda Evden Ya Da İşyerinden Çalışmaya Karşı Görüşleri.....	84
4.9.2.10.Uzaktan Eğitim Sürecinde Çevre İle İletişimleri Hakkındaki Görüşleri ...	84
4.9.2.11.Üniversitelerin Ders Haricinde Pandemi Döneminde Yapabileceklerine İlişkin Öğrenci Görüşleri	87
4.9.2.12. İş Arama Sürecinde Öğrencilere Fayda Sağlayacak Faaliyetler Hakkındaki Görüşler.....	88
4.9.2.13. İş Arama Sürecinde Hangi Kişisel Yetkinliklerin Ön Plana Çıkacağına Dair Öğrenci Görüşleri.....	88
4.9.2.14. Pandemide Değişen Olumlu Ve Olumsuz Yönleri Ait Öğrenci Görüşleri.....	89
4.9.2.15. Uzaktan Eğitimin Devam Etmesine Dair Öğrenci Görüşleri.....	90
4.9.2.16. Öğrencilerin Motivasyonel Durumları Hakkındaki Görüşleri.....	91
4.9.3. Akademisyenlere İlişkin Nitel Çalışma Bulguları	92
4.9.3.1. Pandemi Sürecinin Eğitim Üzerindeki Etkisine Ait Katılımcı Görüşleri ...	92
4.9.3.2. Uzaktan Eğitim Sürecinde Ders Katılımına İlişkin Görüşler.....	93
4.9.3.3. Pandemi Döneminin Akademik Çalışmalar Üzerindeki Etkileri Hakkında Görüşler.....	94
4.9.3.4. Pandemi Döneminin Öğrenciler Üzerindeki Etkileri Hakkında Görüşler ..	95
4.9.3.5. Pandemi Döneminin Öğrencilerin Motivasyonu Üzerindeki Etkileri.....	96
4.9.3.6. Uzaktan Eğitim Süreci İle Yüz Yüze Eğitim Arasındaki Farklılıklar Hakkındaki Görüşler.....	96
4.9.3.7. Uzaktan Eğitim Sürecinden Kazançlı Çıkacak Öğrenciler Hakkındaki Görüşler.....	97
4.9.3.8. Uzaktan Eğitim Sürecinde Eğitim Gören Veya Mezun Olan Öğrencilere Tavsiyeler.....	98
4.9.3.9. Pandemi Dönemi Öğrencilerin Olumlu Ve Olumsuz Aldıkları Etkiler Hakkındaki Görüşler	98
4.9.3.10. Uzaktan Eğitimi Geliştirmek İçin Yapılabilecekler Hakkında Görüşler	100
4.9.3.11. Öğrencilerin Pandemi Sürecinde Ders Dışı Etkinliklere Katılımı Hakkındaki Görüşler.....	101
4.9.3.12. Yüz Yüze Öğretime Dönüş Sürecinde Yaşananlar Hakkındaki Görüşler.....	101

4.9.3.13. Katılımcıların Uzaktan Eğitim Dönemi Motivasyon Düzeyleri Hakkındaki Görüşleri.....	102
4.9.3.14. Uzaktan Eğitim Sürecinin Zorlukları Hakkındaki Görüşler	103
4.9.3.15. Uzaktan Eğitim Sürecinin Kolaylık Sağlayan Yanları Hakkındaki Görüşler.....	104
4.9.3.16. Akademisyenlerin Eğitim Sisteminin Nasıl Devam Ettirilmesi Hakkındaki Görüşleri.....	105
4.9.3.17. Çalışma Yaşamında Ön Plana Çıkacak Yetkinlikler Hakkındaki Görüşler.....	106
4.9.3.18. Pandemi İle Beraber Önemi Yitiren Yetkinlikler Hakkındaki Görüşler.....	106
4.9.4. İşverenlere İlişkin Nitel Bulgular.....	107
4.9.4.1. Pandemi Sürecinde İşe Alım ve İşten Çıkarma Hakkındaki Bilgiler.....	107
4.9.4.2. Pandemi Öncesi Ve Sonrası İşe Alım Kriterleri Hakkındaki Görüşler	109
4.9.4.3. Pandemi Dönemi Eğitim Gören Bir Öğrencinin İşe Alınması Hakkındaki Görüşler.....	110
4.9.4.4. Pandemi Döneminde Verilen Uzaktan Eğitimin Faydaları, Eksikleri ve Geliştirilmesi Gereken Noktaları Hakkındaki Görüşler.....	111
4.9.4.5. Pandemi Sürecinin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Görüşler.	112
4.9.4.6. Pandemi Süreci ve Sonrasında İş Arayan Kişilere Tavsiyeler Hakkındaki Söylemler.....	113
4.9.4.7. Pandemi Sürecinde Avantajlı Olan Yetkinlikler Hakkındaki Görüşler	113
4.9.4.8. Katılımcıların Pandemi Döneminde Önemi Yitiren Nitelikler Hakkındaki Görüşleri.....	115
4.9.5. Katılımcı Grupların Nitel Bulguları Arasındaki Benzer Ve Farklı Noktalar.....	115
SONUÇ VE ÖNERİLER	120
KAYNAKLAR	126
EKLER.....	144
ÖZGEÇMİŞ	151

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Ait Demografik Bilgiler	73
Tablo 2. Birimlerin Dağılımına Ait Bilgiler	73
Tablo 3. Akademisyenlerin Mesleki Yıl Deneyimlerinin Dağılımı.....	73
Tablo 4. Öğrencilerin Sınıf Dağılım Tablosu	74
Tablo 5. Ailelerin Aylık Gelirleri.....	74

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

EBA	Eğitim Bilişim Ağı
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
YAY-KUR	Yaygın Yükseköğretim Kurumu
YÖK	Yüksek Öğretim Kurumu

GİRİŞ

Teknolojinin gelişimi ve küreselleşme ile işler de sürekli bir değişim içerisinde. Bazı işler rafa kalkarken, yeni işler de hayatımıza girmiştir. On beş sene önce sosyal medya uzmanlığı gibi bir unvandan bahsedilemezdi. Buna karşın 2010'lu yılların ortalarından itibaren "Sosyal Medya Uzmanı" adı altında pek çok iş ilanı görülebilmektedir.

İşlerin değişime uğraması pek çok unsuru etkilediği gibi eğitim hayatını ve eğitim kurumlarını da etkilemiştir. Kamunun ve özel sektörün işgücü gerekliliklerini sağlamak eğitim kurumlarının görevlerinden biridir. Dünyanın sürekli değişen koşullar içinde bulunması, iş hayatında değişen nitelikleri de beraberinde getirmektedir. Eğitim sisteminin, değişen koşullara ve gerekli niteliklere uygun cevap vermesi beklenmektedir. Ancak, eğitim sistemi ve işgücü piyasası arasındaki iletişim, sürekli değişen ve dönüşen dünyanın hızına yetişememekte ve zayıf kalmaktadır. Eğitim sisteminin işgücü piyasasına uygun eğitim vermediği, gelişen teknolojiyle baş edemediği görülmektedir (Yüksel, 2015:3).

Öğrencilerin eğitim hayatlarında kazandıkları bilgi ve becerilerin işverenler tarafından yeterli bulunmadığı da bir başka araştırma bulgusudur. Ayrıca pek çok mezun da eğitim hayatlarında edindiği bilgi ve becerileri iş hayatlarında kullanamadıklarını ifade etmişlerdir (Dolton ve Vignoles, 2000; Green, 2013). Eğitim ve işgücü piyasası arasındaki uyumsuzluk, işgücü piyasasının ihtiyaçlarının tespiti sonrasında bu yönde çalışmalara ağırlık vererek azaltılabilecektir (Cai, 2013). Ayrıca işgücü piyasalarının ihtiyaçları pek çok faktörden de etkilenmektedir. İşletmenin faaliyet gösterdiği alan, coğrafi konum gibi faktörler ihtiyaçları da değiştirecektir (Mathner ve Martin, 2012; Wiers-Jenssen, 2008). Bir başka düşünce de işgücü piyasasının ihtiyaçları tespit edilebile, eğitim hayatının bu eksikleri tamamlayamayacağı yönündedir. Eğitim ve istihdam arasındaki ilişki daha fazla ön planda olsa da, eğitim sistemi daha çok teknik ve akademik becerilere eğilmektedir (Mason, Williams ve Cranmer, 2009). Bu sebeple de beceriler ve meslekler arasındaki uyumsuzluklar tamamen çözüme kavuşmamaktadır (Suleman, 2018).

Covid-19 öncesi var olan uzaktan eğitim faaliyetleri öğrenme amacına yönelikti. Ancak Covid-19 sürecinde gerçekleştirilen uzaktan eğitim faaliyetlerinin temel amacı, öğrencilerin eğitim hayatlarından tamamen kopmalarını engellemektir. Teknik alt yapı eksikleri, öğrencilerin maddi imkansızlıklar yaşaması, uzaktan eğitim faaliyetleri için

belli planlamalar ve içeriklerin bulunmaması, yüz yüze eğitim için kullanılan ölçme değerlendirme yöntemlerinin pandemi döneminde kullanılamaması uzaktan eğitim faaliyetlerinin önemli eksiklerini oluşturmaktadır (Karip, 2020; Vegas, 2020; Hodges, vd., 2020).

Bilim insanları, iş hayatında pandemi dönemi gibi sıkıntılı zamanları daha kolay atlatabilmek için iş hayatına yönelik önerilerde bulunmuştur (Bakhshi, Downing, Osborne ve Schneider, 2017). Bunu yaparken, gelecekteki işgücü piyasasında hangi yetkinliklerin daha çok aranacağına dair makine öğrenmesini kullanmışlardır. Psikoloji ve sosyoloji gibi insanları ve toplumları anlamaya yönelik bilimlerden sıklıkla yararlanmışlardır (Fullagar, 2020).

Bu tez kapsamında gerçekleştirilen araştırma, Pamukkale Üniversitesi'nde eğitim gören öğrencilerin pandemi döneminde, beklentileri ve yetenek gelişimine üniversite eğitiminin etkisini gözlemlemek amacıyla yapılmıştır. Ancak araştırmanın başlangıç aşamasının pandemiyle çakışması sebebiyle, pandeminin de etkilerinin çalışmaya dahil edilmesinin uygun olacağı düşünülmüştür.

Çalışanların iş hayatına atılmadan önce geliştirdikleri akademik, mesleki ya da bazı yetenek ve becerileri, eğitim hayatından da etkilenmektedir. Bireyin yetenek ve becerilerini arttırmaya yönelik bir eğitim, çalışanın iş hayatına da önemli etkiler sunabilmektedir. Bu noktada çalışma hayatından önce üniversite yaşamında bazı becerilerin geliştirilmesi kuşkusuz büyük önem arz etmektedir. Bazı yetenek ve beceriler, bebeklikten itibaren gelişmeye başlar ve büyüdükçe ilerler ya da gerilemektedir. Bu noktada üniversite eğitiminin, öğrencilerin bazı yetenek ve becerilerine katkıları ya da zararları olup olmadığı çalışmanın temel noktasını oluşturmaktadır.

Pandemi dönemi gibi zamanlarda gereken yetkinlikler, normal zamanlara göre değişkenlik gösterebilmektedir. Bilim insanları dayanışma ve takım çalışmasının bu süreçlerde daha değerli olduğunu keşfetmişlerdir (Dirani vd., 2020). Pandemi dönemi yaptıkları araştırmada, çalışanların diğer iş arkadaşlarıyla uyumlu çalışabilmesinin özellikle kriz zamanları gerekli bir nitelik olduğu ortaya konulmuştur. Daha sonraki yıllarda, insanlar arasında meydana gelecek farklı millet ve ırklara, farklı bilişsel becerilere saygı duymak çok önemli bir hale gelecektir. Bu süreçte cinsiyet eşitliği ve engellilik durumları da daha fazla önem kazanmıştır. Özellikle ekonominin sıkıntılı zamanlarında, engellilerin ve fiziksel olarak daha güçsüz görülen kadınların iş hayatlarında daha zor zamanlar geçirecekleri düşünülmektedir (Fitzgerald vd., 2020, Clarkson vd., 2020).

Araştırmanın pandemi dönemi ve sonrasında öne çıkacak yetkinliklerin görülüp anlaşılması ve eğitim hayatının bu yetkinliklerin kazandırılmasına yönelik destek olması konusunda öne çıkacağı düşünülmektedir. Araştırma Pamukkale Üniversitesi ve Denizli İli içerisinde gerçekleştirildiği için sadece bu bölgede eğitim gören ve yaşayan bireylerle sınırlandırılmıştır. Araştırma 2021- 2022 Güz döneminde Pamukkale Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrenci ve eğitim veren akademisyenleri kapsamaktadır.

Araştırmada 33 öğrenci, 30 akademisyen ve 27 işverenle yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak araştırma yapılmıştır. Altı farklı fakülteden akademisyen ve öğrenciler çalışmaya dahil edilmiş, diğer fakülteler ve bölümler çalışma kapsamına alınmamıştır. Araştırma, pandemi dönemi gerçekleştirilmesi sebebiyle, hem yüz yüze görüşme hem de yüz yüze görüşme sağlanamayan katılımcılarla telefon yoluyla görüşme yaparak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan tüm katılımcıların sorulara içtenlikle ve gerçek düşüncelerini yansıtabilecek şekilde cevap verdikleri kabul edilmektedir. Araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formunun, araştırma kapsamında yer alan problemlere cevap arayacak şekilde yeterli seviyede olduğu düşünülmektedir.

Tezin ilk bölümü Yükseköğretim kavramı hakkında bir literatür araştırması içermektedir. İkinci bölümde, yetkinlik kavramı ve modelleri üzerinde durulmaktadır. Üçüncü bölümde ise, pandemi süreci ve pandeminin çeşitli alanlara etkileri açıklanmaya çalışılmıştır. Dördüncü bölümde ise araştırmanın yöntemi, bulguları bulunmaktadır. Sonuç kısmında ise, elde edilen bulguların sonuçları ve diğer araştırmalarla olan benzerlik ve farklılıkları açıklanmaya çalışılmıştır. Bu sonuçlar üzerinden de daha sonraki çalışmalar ve yükseköğretim kurumları için çeşitli öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

YÜKSEKÖĞRETİM KAVRAMI VE İLGİLİ AÇIKLAMALAR

1.1. Yükseköğretim Kavramı

Yükseköğretim kavramını, belli alanlarda daha fazla uzmanlaşabilmek için, ileri düzeyde eğitim almak amacıyla alanlarında uzmanlaşmış eğitimcilerin bir araya geldiği ve öğrencilerin bulunduğu bir kurum olarak nitelemek mümkündür. Bu kurumun dünya üzerinde ortalama 2500 yıllık geçmişi olduğu belirtilmektedir (Charle ve Verger, 2005: 8). Yükseköğretimin temellerinin Platon'un Academia (M.Ö. 400) okuluyla atıldığı daha sonra Aristoteles'in Lyceum (M.Ö. 387) adını verdiği eğitim merkezleriyle devam ettiği ve daha sonra da kamu içerisinde yer alan bir araştırma kurumu niteliği olması sebebiyle İskenderiye Kütüphanesi'ne kadar uzandığı (M.Ö. 330-200) düşünülmektedir (Perkin, 1983: 118).

Antik Yunan döneminde Platon'dan önce, siyaset veya ticaretle uğraşmak isteyenlerin gezgin alimlerden, İslamiyet'i kabul eden topluluklarda ise din görevlilerinden, Hindistan'da da Brahmin alimlerinden ücretle eğitim aldığı ortaya çıkmıştır. Roma imparatorluğunda ise, M.S. 100-200 yıllarında devletin üst düzey yöneticilerini yetiştirmek amaçlı hukuk kürsüleri kurulmuş ve hukuk alanında eğitimlere ağırlık verilmiştir (Gürüz vd., 1994: 57).

Çin'de ise M.Ö. 124'te Han hanedanı zamanında imparatorluğa bağlı bir akademi kurulmuştur. M.S. 250 yılında bu akademide 30.000 öğrenci eğitim almıştır. İlerleyen yıllarda Çin'de bulunan akademilerin sayısı artmış ve 300'ü bulmuştur. Bu akademilerde sadece edebiyat çalışmaları değil aynı zamanda o dönemde Çin'de devlet memurluğuna giriş için yapılan sınava yönelik eğitimler de verilmiştir (Editorial, 1993: 6-14).

Atina'dan gelen bilginlerle İskenderiye'ye yönelen felsefi akım, burada M.Ö.III. yüzyılın başından itibaren Yeni Eflatunculuk olarak belirginleşmiştir. Eski Yunan'da ortaya çıkan akımlar, Atina'dan İskenderiye'ye, oradan Antakya'ya, oradan da Urfa ve Harran'a geçmiştir (Sunar, 1967: 20). M.S.425 yılında, II.Theodosios zamanında, İstanbul'da Pandidakterion adıyla bir okul kurulmuştur. Latince (15) ve Grekçe (16) olmak üzere 31 kürsüsü olan okulda, zamanının hemen tüm bilimleri okutulmuştur (Constantelos, 1999).

Magnaure Sarayının bünyesinde kurulan bu yükseköğretim kurumu, Avrupa'nın ilk üniversitesi olarak da kabul edilmektedir. Kaynaklarda bu kurum, "Konstantinopolis Üniversitesi" ya da Magnaura Sarayı Üniversitesi veya yunanca "Pandidakteriontes

Magnauras” olarak geçmektedir. Okulun bulunduğu saraya verilen isim ise, Latince MAGNA AULA sözcüklerinden oluşmaktadır. Anlamı ise, içinde pek çok kişinin bulunabildiği ve resmî törenlerin yapıldığı geniş salon demektir (<http://kentvedemiryolu.com/avrupanın-en-eski-universitesi-istanbulda-magnaaura-sarayi-binasi/>).

Platon ile başlayan bu okullarda, herhangi bir politik ya da dini baskı kabul edilmiyordu. Özgür düşünce ortamı teşvik edilerek farklı fikirlerin ortaya çıkması için öğrenciler destekleniyordu. Daha sonra Aristoteles ile ortaya çıkan Lyceum okullarında ise eğitim belli bir amaca yönelik değildi. Amaç sadece gerçeği aramaktı ve mesleki gelişim de özgür bireye yakışan bir faaliyet değildi. Aristoteles’in eğitime bakış açısı Avrupa’nın eğitime bakış açısını çok uzun bir süre boyunca etkilemiştir (Gürüz, 2003: 1).

Doğu dünyasında ise eğitim-öğretim genelde ikiye ayrılıyordu. Bunlar medreselerin açılmasından önce ve sonra olarak incelenmektedir. Mekke’de yaşayan insanlar yazıyı ticaret sebebiyle başka şehirlerde öğrenmişlerdir. Arap Yarımadası’nda, yazıyı insanlara öğretmeyi meslek haline getiren ilk kişinin Vadi el-Kura’da bulunan bir adam olduğu belirtilmektedir. Arap Yarımadası’nda okuma yazma çok yavaş yayılmıştır. İslamiyetin yayılmaya başladığı zamanlarda dahi Kureyşlilerden sadece 17 kişinin okuma-yazma bildiği söylenmektedir. Ancak İslamiyet’le birlikte okuma-yazma konusu daha çok önem kazanmaya başlamıştır. Hz. Muhammed, okuma-yazma öğrenmek isteyenler için, Bedir Savaşı esnasında esir düşen gayri Müslimlere, Müslüman çocuklardan bir kısmına okuma-yazma öğretmek koşuluyla serbest bırakılacaklarını salık vermiştir (Çelebi, 1976: 36).

İslamiyetle beraber öğretim bu şekilde yayılmaya başlarken, çoğunlukla öğretmenlerin evlerinde icra edilmekteydi. Bu mekteplerin adı Küttab olarak geçmektedir. Bu okullarda, dini bilgiler ve Kur’an- ı Kerim’den bağımsız olarak okuma-yazma eğitimleri verilmekteydi (Çelebi, 1976: 36).

Harran’la ilgili ise Sin Tapınağı ve Harran okulu hakkında bazı bilgiler vardır. Bu noktada, M.Ö.2000 yılının ikinci yarısındaki Hititlilerden kalma evraklarda, Harran isminin geçtiği, M.Ö. 14. Yüzyıla ait belgelerde ise Sin Tapınağından bahsedildiği görülmektedir (Gözütok, 2006).

Bağdat, İskenderiye’den bilimin transfer edildiği bir başka bilim merkezidir. Burada da pek çok eser tercüme edilmiştir. Ayrıca Müslüman, Yahudi ve Hıristiyan bilim adamları bir arada çalışmışlardır. Özellikle, Şam, Basra ve Bağdat şehirlerinde Abbasiler döneminde düşünce ortamı desteklendiği için teolojik tartışmalara sıklıkla rastlamak

mümkündür (Onay, 2011). Bilindiği gibi İslam bilginleri Aristoyu birinci muallim, Farabi'yi (Öl. M.S. 950) ikinci muallim kabul ederler. Farabi'nin de Harran'a geldiği ve bu ekolden beslendiği rivayetler arasındadır. İslam Rönesans'ı, İslam dünyasında bilimin altın çağı gibi adlarla anılan; bilim ve felsefenin geliştiği ve önde olduğu dönem İbn Rüş'tün 1198'de ölümüyle sona ermiş sayılmakta ve bu tarihten itibaren bilimde önderlik Batı'ya geçmektedir (Gürüz, 2003: 7).

Bundan sonraki süreç iki ayrı başlıkta ele alınacaktır. Bunlar batı eğitim tarihi ve doğu dünyası eğitim tarihi olmak üzere iki başlık altına incelenecektir.

1.1.1. Doğu Dünyası Eğitim Tarihi

Hicri 459 yılı, doğuda eğitim-öğretim açısından bir mihenk taşı niteliğindedir. Büyük Selçuklu veziri Nizam'ül Mülk, ilk medreseyi Bağdat'ta açmıştır. Bu medreseler, sadece il merkezlerinde değil, köylere kadar yayıldı. Ardından gelen pek çok devlet adamı ve hükümdar da Nizam'ül Mülk'ün yolunu izlediler. Medreselerden önce eğitimler belirli bir yerde yapılmıyordu. Mescidler, ulema evleri, kitapçılar gibi çeşitli alanlarda yürütülmekteydi. Medreselerle beraber, bu alanlarda eğitim faaliyetlerine katılımda düşüş meydana geldi ama asla sonlanmamıştır. Ancak burada önemli olan mescitlerden medreselere geçiş sürecidir. Halkın eğitim ve öğretime ilgisinin artması ve mescitlerin ana faaliyetinin ibadet olması aynı şekilde kitapçıların da temel faaliyetinin ticaret olması gibi sebepler nedeniyle eğitim sekteye uğrayabiliyordu. Bu sebeple tamamen eğitime ayrılan bir alanın olması kaçınılmaz hale gelmiştir (Çelebi, 1976: 108).

11. Yüzyıla kadar eğitim, cami ve mescitlerde yapıyordu. Bu eğitim din ağırlıklıydı ve temel olarak Kuran, hadis, fıkıh ve tefsir öğretiliyordu. İslam devletleri büyüdükçe diğer bilimlerin de önemi anlaşıldı ve eğitimin alanı genişletilmeye çalışıldı. Büyük Selçuklu Sultanı Tuğrul Bey ilk resmi medreseyi Nişabur'da açmıştır. Ancak medreselerin kurumsallaşması ve bir sisteme oturması Nizam'ül Mülk sayesinde olmuştur. 1067 itibarıyla Bağdat'tan başlayarak, pek çok şehir ve köye medreseler açıldı. 12. Ve 15. Yüzyıl arasında ise medreseler Ortadoğu, Mısır, Kuzey Afrika ve Endülüs'te yayılmıştır. Buralarda yapılan çalışmalar ise, eski medeniyetlerden gelen bilgilerin temel bilimlerle harmanlanıp uygulamaya dökülmesinde çok önemli katkılar sağlamıştır (Gürüz, 2003: 2)

11. yüzyıl da kurulan nizamiye medreseleri, doğu açısından çok önemli gelişmeler sağlamıştır. Öğrencilerin medreseler arası dolaşması ve her medresede bir süre kalarak farklı hocalardan dersler alması bilime ve öğrencilere çok önemli kazançlar sağlamıştır. Makdisi'ye göre Orta Çağda batıda yer alan okul loncaları ve Rönesans'la gelişen

Hümanizm medreselerde gelişmiş ve batıya doğudan gelmiştir. Batıda üniversitelerin gelişmesinde önemli rolleri olan ve hala izlerini sürdüren bu hareketler İslamiyet'in bir parçasıdır. 9. Yüzyıl'da kurulan Beyt-ül Hikme'de de sadece Yunanca ve Süryanice eserler Arapça'ya çevrilmemiştir. Burada çok önemli araştırmalara imza atan gökbilimci Yahya İbn Mansur, Öklit ve Batlamyus'un tercümanı El Haccac İbn Matar, cebirin kurucusu El Harezmi, Apollonius'un tercümanı Hilal İbn Hilal El Himsi ve matematik ve tercümanlık alanında Sabit İbn Kura ve Ben-u Musa gibi çok önemli araştırmacılar da bulunmuştur (Küçükcan ve Gür, 2009: 43).

13. Yüzyıl ve sonrasında eğitim ve öğretim faaliyetleri medreselerde devam etmiştir. Medreseler Nizam'ül Mülk'ün kurduğu medreseyi temel almışlardır. Osmanlı Devleti'nde ise Fatih Sultan Mehmet tarafından kurulan ve sadece din değil, diğer ilimlerin de okutulduğu Fatih Medresesi de İslam eğitim tarihi için bir mihenk taşı olmuştur. I.Murat zamanında Edirne'nin fethi (1363) ile burada kurulan ve Fatih tarafından İstanbul'a taşınarak yeniden düzenlenen Enderun Mektebi ise dünya üzerindeki ilk kamu yönetimi okulu olma özelliği taşımaktadır. Bu mektepte bulunan Has Oda ise dönemin yükseköğretim kurumu gibi düşünülmelidir (Gün, 2014).

Bilim dünyasında o dönemde, hem batıdan doğuya hem de doğudan batıya bilgi aktarımı olmuştur. Avrupalı bilim adamları da Arapça eserlerden geniş tercümeler yapmışlardır. Özellikle Endülüs, Müslümanlar tarafından fethedildikten sonra aktarım konusunda bir merkez haline gelmiştir (Gün, 2014).

Endülüs, Haçlı Seferleri ve Sicilya Devleti olarak; bilimin Batı'ya aktarıldığı üç ana nokta olarak kabul görmektedir. Özellikle Sicilya'da pek çok medresenin olduğu ve Palermo'da 300 medrese hocasının olduğu farklı kaynaklarda belirtilmektedir (Azimli, 2006). Ortaylı da (2012) Rönesans'ın ortaya çıkışında, Venedik ve Cenova gibi İtalyan denizci devletlerinin, Doğu Akdeniz'den zengin unsurlar taşıdığını ifade etmektedir. Doğu Akdeniz'de temasta oldukları topluluklar; Doğu Roma'nın (Bizans) yanında Müslüman Türk ve Arap medeniyetleri olmuştur (Ortaylı, 2012: 64).

1.1.2. Batı Dünyası Eğitim- Öğretim Tarihi

Üniversite kelimesinin kökeni, Latince bağımsız ve tüzel kişiliğe sahip ve ortak çıkarları olan kişiler topluluğu (lonca) anlamına gelen universitas sözcüğüdür. O zamana kadar var olan eğitim kurumlarından çok farklı olan üniversitenin doğuşu, bir yanda dini otoriter gücü olan Papa ve diğer yanda siyasal otoriteyi temsil eden kutsal Roma İmparatorluğu'nun gölgesi altında bulunan Bologna ve Paris'te ortaya çıkmıştır.

Bologna’da bulunan üniversite 1088 ve Paris’teki üniversite ise 1160 yılında kurulmuştur (Gürüz, 2003: 4).

Bologna Üniversitesi, laik ve öğrencilerin taleplerine karşı hassas bir yapı sergileyerek, mesleki eğitime ağırlık vermiştir. Üniversite rektörü, öğrenciler tarafından seçiliyor ve öğretmenlerin maaşları da yine öğrenciler tarafından karşılanıyordu. Daha sonra üniversitenin yapısında değişiklikler meydana gelse de rektörün öğrenciler tarafından seçilmesi 17. Yüzyıla kadar devam etmiştir (Gürüz, 1994: 58).

Paris’te eğitimci Universitas Magistrorum et Scholarium adıyla bir birlik oluşturmuşlardır. Bu birlik 1200’lü yılların ilk çeyreğinde kurulmuş olup, anlamı da öğretmen ve öğrencilerin üniversitesi manasını taşımaktadır (Stella, 2016: 483-484). Kurulduktan itibaren bu topluluk en kalabalık öğretim topluluğu haline de gelmiştir (Seignobos, 1960: 171). Paris Üniversitesi, teoloji ve sanat ağırlıklı bir eğitim modelini benimsemiştir. Kitapların da Latince olması sebebiyle, öğretmenlerin öncelikle Latince öğrenmeleri gerekiyordu. Bununla beraber, öğretim yapabilmek için de piskopos tarafından verilen “licentia docendi” adıyla bir izin almak mecburiydi. Licentia docendi adı verilen bu izin, kilise tarafından kendi otoritesinin ezilmesini önlemek amaçlı verilmekteydi (Seignobos, 1960: 170).

Paris Üniversitesi ise Katolik kilise tarafından yönetilmekte ve amacı da din adamlarını yetiştirmektir. Üniversitede, öğrenciler değil öğretmenler etkindir. Paris Üniversitesi, kendisinden sonra kurulan üniversitelere bu açıdan model olma özelliği de taşımaktadır. Paris Üniversitesi’nin kurulmasından yedi yıl sonra Oxford Üniversitesi’nin kurumsal yapısı, Paris Üniversitesi’nden göç eden öğretmenlerle şekillendirilmiştir (Gürüz, 2003: 5).

Bu dönemde açılan üniversiteler, halihazırdaki durumun ihtiyaçlarına göre şekillenmişlerdir. Üniversitelerin bu süreçte ortaya çıkması da bazı durumların zemin hazırlanmasıyla oluşmuştur. Bu koşullar incelendiğinde, dış saldırıların ortadan kalkışı, yönetimin daha istikrarlı olması, ekonomik olarak daha iyi şartlara ulaşma, kentleşme ve dünya çapında bilgi aktarımlarıyla insanlarda merak uyandıran öğrenme hevesi olarak sıralanabilmektedir (Erol, 2005: 82).

Üniversitelerin değeri, Avrupa’da hızla anlaşılmalı ve büyük bir hızla yayılım göstermişlerdir. Her bir ülkenin üniversiteye verdiği değer farklı olsa da (dini ya da siyasi) pek çok üniversite hocası üniversiteler arasında yer değiştirmiş ve gittikleri okulları etkilemişler ve okullar arası bilginin yayılmasına da öncülük etmişlerdir. Bu yayılım sürecinde İmparator II. Frederic 1224 yılında Bologna Üniversitesi’ne rakip olması için

Napoli Üniversitesi'ni, Papa IV. Innocent de 1245'te Vatikan Üniversitesi'ni kurmuştur (Gürüz, 2003: 5).

Orta çağda şekillenen üniversiteler halen bazı özelliklerini günümüze kadar üniversitelere taşımayı da başarmışlardır. Fakülteler, lisans derecesi, yüksek lisans ve felsefe doktoru (phD) kavramları orta çağdan günümüze kadar gelmiş ve halen güncelliğini koruyabilen kavramlardır (Küçükcan ve Gür, 2009: 43).

Orta çağ döneminde kurulan bir üniversitede sanat, hukuk, tıp ve teoloji fakülteleri bulunuyor ve sanat fakülteleri diğer fakülterlere bir nevi hazırlık niteliğinde dersler veriyordu. Burada 7 temel ders okutulmaktaydı: gramer, retorik, mantık, aritmetik, geometri, astronomi ve müzik. Bu dönemde üniversiteye kaydolabilmek için yeterli maddi kaynak, Latince bilme, Hristiyan ve erkek olma dışında bir şart aranmıyordu. Öğretim de belirli kitaplar üzerinden bilgi aktarımı, belli sorular üzerinden öğrenciler arası tartışmalar yapılan derslerin özetlenmesi şeklindeydi ve yazılı sınav yapılmamaktaydı. Öğrencilerin mezun olabilmesi için, derslere devam, öğretmenler tarafından öğrencinin izlenip değerlendirilmesi ve sözlü sınavlarda başarılı olma koşulları bulunmaktaydı (Küçükcan ve Gür, 2009: 44).

Üniversiteler 15. ve 16. Yüzyıl'da, bilimin önemli merkezleri olmaya başlamışlardır. Ancak 18. Yüzyıla kadar eski kitaplara bağlı eğitim vermişler ve yenilikleri göz ardı ederek çağın bazen gerisinde kalmışlardır. (Charle ve Verger, 2005). İstanbul'un fethi ile İtalya'ya kaçan düşünürler de bu süreçte üniversitelerin gelişmesinde önemli bir paya sahip olmuşlardır. Aynı zamanda, deniz aşırı yolculukların artması da coğrafyanın önemini ortaya koymuş ve bununla beraber yeni kültürler de antropoloji ve sosyolojinin önünü açmıştır (Aytaç, 1992: 98).

Avrupa'da 15. Yüzyılda üniversiteler fazlasıyla yaygınlaşmıştı ancak üniversitelerin akademik yapısı değişmemişti. Akademi kavramı bu dönemde kullanılmaya başlanmıştı. Hümanizm akımı da üniversitelerin gelişmesinde çok büyük rol oynamıştır. Galilei, Kopernik, Ramus, Descartes ve Huygens gibi bilginlerin ortaya çıkması üniversitelerin gelişimini etkilemiştir. 17. Yüzyıla gelindiğinde, doğa ile ilgili önemli gelişmeler; Bacon, Boyle, Newton gibi önemli bilginlerin ortaya çıkması ve deneysel yöntemin akıl yürütmenin yerini almaya başlaması önemli bir aşama olmuştur. Bilim adamlarının hepsi üniversitelerde bulunmuyordu ve bu sebeple bilim üniversitelerde değil, üniversite dışında büyük bir gelişim göstermiştir. Veterinerlik, ormancılık, üniversitelerin dışında da okullar haline geldi. Fransız devrimi, kapattığı

üniversitelerin yerine Politeknik adı verilen yüksekokullar kurdu. Bütün bu gelişmeler, Orta çağ üniversitesi yapısından bir kopuş anlamına gelmekteydi (Wissema, 2009: 14).

Dünyanın kaynaklarının sınırlı oluşu, bilim adamlarının hevesini kırmıyordu. Dünyada keşfedilmemiş pek çok alanın olması ve insan yararına işleme düşüncesi hakimdi. Bilim insanlarının kendilerini kısıtlama ve sınırlandırmalardan kurtararak dünyanın her yerine erişme fikri, hayalleri süslüyordu. Bu gelişmeler ise doğa bilimleri ile sosyal bilimleri birbirinden ayırmadan gerçekleştiriliyordu. Çünkü bilim insanları bilimle felsefenin bu keşifler sürecinde birbirinden ayrılamadıklarının bilincindeydiler. Ancak zaman içerisinde ve 19. Yüzyıla doğru ilerleyen süreçte, felsefeye bakış açısı değişime uğramaya başlamıştır. Felsefenin, doğa bilimcilerini zorlayan ve gerçekçi olmayan önermeler sunduğu düşünüldü. Bununla beraber doğa bilimcilerinin gözünde felsefe ve bilim ayrıştı. Son noktada ise, 19. Yüzyıl başlarında bilim daha çok doğa bilimi anlamında kullanılmaya başlandı (Gülbenkian Komisyonu, 2003: 12).

Bu süreçte halen güncelliğini koruyan bölümler ve enstitüler ortaya çıktı. Profesörlük önemli bir konum haline geldi. Sanayileşme ile beraber bilimin de değeri fazla ön plana çıktı. Ancak Napolyon'un savaşı kaybetmesiyle aşırı milliyetçi bir kesim de ortaya çıktı. Bu sebeple bir yanda bilimi savunanlar varken bir yanda da milliyetçi görüşleri olan iki farklı grup meydana geldi (Kerr, 2001: 11).

Orta çağ Üniversitesi'nden bir kopuş olarak; Halle Üniversitesi 1693'te Latince dilinde eğitim vermekten vazgeçti. Göttingen Üniversitesi, 1736'da tarih eğitimine başladı (Kerr, 2001: 11). Bu sürecin devamında, 19. yüzyılın Milliyetçi akımını izleyen üniversiteler, eğitimin ulusal dillerde yapıldığı milli kuruluşlara dönüştüler. Üniversitelerin ortak dili olan Latince gözden çıkarıldı ve Almanca önemli bir bilim dili haline geldi (Wissema, 2009: 17).

İlahiyat, tıp ve hukuk bölümleri bu süreçte değişmedi. Ancak felsefe bölümleri doğa, ekonomi ve sosyal bilimler bölümlerine ayrıldılar. Bu bölümlerde matematik, fizik, kimya, gibi pek çok alandan dersler verilmiştir. Mesleki bilimler eğitimi büyük oranda üniversite dışındaki akademilere taşındı. Askeri teknoloji için kurulan akademiler daha sonra mühendisliğe, politeknik okullarına, 20. yüzyılda da teknoloji üniversitelerine dönüştü. Üniversiteler artık din için değil, doğa bilimleri için vardı ve amaç dünyayı her yönüyle anlamaya ve anlamlandırmaya çalışmaktı (Wissema, 2009: 18-20).

Avrupa'da 1500-1800 yılları arasında Katolik ve Protestanlar tarafından 137 üniversite açılmış, 50 tanesi daha sonra ya kapanmış ya da taşınmıştır. 18. Yüzyıl sonlarında Avrupa'nın pek çok bölgesinde kilisenin üniversitelere etki etmemesi

amacıyla kilise yönetimindeki üniversiteler Napoleon tarafından kapatılmıştır. Bu dönemde Fransa’da bulunan üniversiteler devlete bağlanmış ve üniversitelerin amacı devlete iyi yetişmiş çalışanlar olarak belirlenmiştir. 1806 yılında da Merkezi İmparatorluk Üniversitesi kurulmuş tüm yükseköğretim kurumları bu çatı altında toplanmıştır (Aytaç, 1992: 141).

Napolyon tarafından 22 Alman üniversitesinin kapatılması sonucunda, okullar tüm ayrıcalıklarını kaybettiler. Bunun üzerine Halle üniversitesi yetkilileri Prusya kralı 3. Frederick’e başvurular. Bunun üzerine Wilhelm von Humboldt, Prusya eğitim sistemini yeniden inşa edip Berlin üniversitesini kurmakla görevlendirildi (Gürüz, 1994: 58).

Modern üniversitenin temelleri de Humboldt ile beraber atılmış oldu. 1810 yılında kurulan Berlin Üniversitesi, dünyanın pek çok bölgesindeki üniversitelere model olmuştur. Humboldt, üniversitenin herhangi bir amaca ya da mesleğe göre eğitim değil, kişinin kendisini tanımasını ve gelişmesine yardımcı olacak gelişim sağlamasını amaçlamaktı. Humboldt’un fikirlerinden en çok Amerika’da bulunan üniversiteler etkilenmiştir. 19. Yüzyıl içinde sanayi devrimiyle beraber yeni teknolojilerin ortaya çıkmasıyla Da Amerika’da yeni üniversiteler kurulmaya ve yayılmaya başlamıştır (Gürüz, 1994: 60).

Üniversiteler, 19. ve 20. Yüzyıl ile beraber araştırmalara ağırlık vermişlerdir. Sanayi Devrimi’yle beraber de mühendislik alanına ilgi artmıştır. Ayrıca öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirme için yeni düzenlemeler de meydana gelmiştir. Sınavlar ve notlandırma sistemi getirilmiş ve üniversiteye başvuru için bazı nitelikler belirlenmeye başlanmıştır (Silver ve Silver 1986: 30).

Humboldt Üniversitesi, 1960’lı yıllarla beraber pek çok sorunla mücadele etmek zorunda kaldı. Öğrenci sayısında yaşanan patlama, ekonomik ve verimlilik açısından sorunlar meydana getirmiştir. Aynı zamanda küreselleşme de üniversiteler arası bir rekabet ortamının oluşmasına sebep olmuştur. Bu yıllarda üniversitelerde meydana gelen bir diğer önemli gelişme de disiplinler arası çalışmaların yaygınlaşmasıdır. Küreselleşme ile bilgiye erişimin, öğrenci hareketliliğinin ve İngilizce eğitimin yeni olgular olarak gelişmesiyle, üniversiteler arası rekabet artmıştır. Bir başka gelişme, disiplin içi çalışmaların yerini disiplinler arası çalışmaların alması olmuştur. Bu süreçte üniversitelerin araştırmaların pahalılaşması ile çeşitli bakanlıklar ile işbirliği yapmaları ve enstitüler kurmaları da meydana gelmiş önemli olaylardır. Ayrıca bu süreçle beraber ortaya çıkan bilişim vadileri ya da teknokentler de üniversitelere olan ilginin artmasını sağlamışlardır (Wissema, 2009: 21-28).

Bu yeni durumlarla üniversitelerin toplumdaki konumu da yeniden güncellenmiştir. Etzkowitz (2004), bu tarz üniversiteleri “Girişimci Üniversite” olarak tanımlamaktadır. Girişimci üniversite, bir girişim gibi hareket eden ve dış araştırma fonları için rekabet eden, işletme gibi etkinliğe önem veren bir kurumdur. Bir başka yaklaşım, girişimci üniversitenin; üniversite-sanayi-devlet arasında üçlü bir helezon (triple helix) modeli olduğunu ifade etmektedir. Üçüncü Kuşak ve Girişimci üniversiteleri ortaya çıkaran değişim süreci, aynı değişim sürecidir. Ancak, her iki üniversite modelini ayrı olarak düşünmek ve özelliklerini tespit etmek mümkün görülmektedir (Kyrö ve Mattila, 2012).

Üçüncü kuşak üniversitelerin çok sayıda etkenle beraber yol açtığı değişimler, bu defa Amerika’da üçüncü kuşak üniversiteleri ortaya çıkarmıştır. Yeni üniversite pek çok ortağı ve araştırma merkezi olan bir ağ üniversitesidir. Eğitim ve araştırmanın yanında; bilginin kullanılması ve değer üretme yeni modelin hedeflerini oluşturur. Teknik bilgi birikimi oluşturma, uygulamalı araştırmalar, stratejik araştırmalar ve araştırma sonuçlarının uygulanması esastır. Teknoparklar oluşturulması ve buralarda teknik girişimciler ve özel işletmelerin teknik bilgileri uygulaması ve sivil toplum ile yakın işbirliği yeni üniversitenin ayırt edici özellikleridir (Rabbinge ve Slingerland, 2009).

1.2. Türkiye’de Yükseköğretim

Yükseköğretim kurumlarının eğitim sistemi içerisinde en üst basamak olması sebebiyle önemli bir yeri ve rolü vardır. Yeniliklerin ve gelişimin öncüsü olması beklenen yükseköğretim kurumlarının amacı sadece bilgiyi aktarmak değildir. Aynı zamanda yenilikler ve ilerlemek için araştırmalar da yapması ve bunları desteklemesi, organize etmesi, yürütmesi ve denetlemesi gibi pek çok görevi de bulunmaktadır. Yükseköğretim kurumları, toplumun ekonomik, sosyal olarak gelişmesine öncülük ettiklerinden sadece ülkemizde değil, tüm dünyada kilit bir rolü üstlenmektedir (Gürüz, 2003: 2008).

Üniversiteler yıllar içinde toplumun da önemsedığı bir yere gelmiştir. Yıllar içinde artan üniversite ve öğrenci sayıları, artan talep ve aynı zamanda üniversiteye girmek için yapılan sınavlar ve bu sınavlara verilen önemin, bu noktada büyük bir etkisi vardır (Dölen, 2010: 192). Yükseköğretim kurumları gerek Türkiye’de gerek dünyada sürekli değişime uğrayarak yenilenmiştir. Toplumların gelişmesi, eğitilmiş ve verimli bireylere bağlı olduğu için, devletler de yükseköğretim kurumlarına hassasiyetle yaklaşmaktadır. Bu hassasiyet ve verilen önem de insanlara yansiyarak, toplumlar tarafından yükseköğretime olan talep her geçen gün artmaktadır (Uysal vd., 2016: 35).

Yükseköğretim sistemi kurulduğundan bu yana da sürekli değişime uğramış ve uğramaya da devam etmektedir (Kaya, 2009: 76).

Yükseköğretim kurumu denildiğinde aslında ilk akla gelen dört yıllık lisans eğitimi olmasına rağmen aslında çok daha geniş kapsamlıdır. Yükseköğretim bünyesinde ön lisans, lisans, lisansüstü ve uzaktan eğitim gibi pek çok farklı eğitim kademesi bulunmaktadır. Yükseköğretimin temel amacı bilimle beraber yenilikler yapmaktır. Bu yeniliklerin de toplumu olumlu anlamda değiştirmesi beklenir. Diğer önemli amacı da topluma faydası olacak bilgili insanlar ortaya çıkarabilmektir. Yükseköğretimin pek çok görev ve amacı vardır. Ama bunlar toparlanmak istenirse, yeni buluşlar yapabilecek üniversiteler ve üniversitelerin bu buluşları yaparken desteklenmesini sağlayacak kurumları oluşturmak, üretilen bilgi ve bilimin topluma yayılmasını sağlayabilmek, bu bilgiyi sürekli geliştirebilmek ve nesilden nesile aktarımını sürdürebilmektir (Kılıç, 1999: 186- 188).

İlk zamanlarda üniversite eğitimi “lüks” olarak kabul edilip, sadece belli bir sosyo-ekonomik düzeyde olan ailelerin çocuklarının yararlanabildiği bir sistem iken, artık herkesin yararlanabildiği bir eğitim modeli haline gelmiştir. Eğitimin ücretsiz olması, harç ücretinin kalkması ve her şehirde hatta ilçelerde bile fakülte ve yüksekokulların kurulması eğitimi çok daha ulaşılabilir kılmıştır. Günümüzde toplumda bilginin egemen olması ve hemen her meslek grubu için bilginin öneminin ortaya çıkmasıyla da artık üniversite eğitimi keyfi olmaktan çıkıp bir zorunluluk haline gelmiştir. Üstelik bu, sadece Türkiye için değil tüm dünya için geçerli bir durumdur. Yükseköğretim kurumları gelişimini bitirmemiş, halen gelişimini devam ettirmekte ve sürekli kendini yenileyerek eksiklerini gidermeye çalışmakta ve gelişmektedir (Yükseköğretim Yasa Tasarısı Taslağı, 2013). Pek çok yükseköğretim kurumunun açılışı ile, nitelikli öğretim üyelerine de ihtiyaç artmıştır. Bununla beraber de lisansüstü eğitim programlarının da geliştirilmesi ve genişletilmesi de zaruri hale gelmiştir (YÖK, 2006).

Yükseköğretimin işlevi sadece işgücü sağlamak değildir. Aynı zamanda öğrenciye ulusal ve uluslararası bilgi ve yetkinlik kazandırmayı da amaçlamaktadır. Türkiye’de ise, yükseköğretim kurumlarından bireylerin beklentisi, yüksek eğitimin iş imkanı açısından da daha iyi işler sunacağı ve daha fazla iş imkanı doğuracağı düşüncesidir (ÇASGEM, 2019: 187). Ancak, iş dünyasının çalışanlardan beklediği yetkinlik ve becerilerin eğitim sistemi içerisinde yer alması büyük önem taşımaktadır. Eğer, bu yetkinlik ve becerileri eğitim sistemi geliştirmiyorsa, bu eğitim sisteminde bazı sıkıntılar olduğunu düşündürmektedir. Bu sebeple, iş dünyası ile eğitim sistemi arasında

bir paralellik olması, ülkelerin kalkınma ve refah düzeyini de etkileyecektir (Çakır ve Kellevezir, 2020: 6).

Türkiye’de açılan üniversite sayısının ve kontenjanların fazlalığı ile kontenjanlara yerleşim konusunda bir sıkıntı yaşanmamaktadır. Ancak bazı bölümler ve fakülteler kontenjanlarını dolduramamakta ve öğrenci bulmakta zorlanmaktadır. Pek çok öğrenci gerekli yetkinlik ve niteliği kazanmadan mezun olmakta ve iş hayatında sıkıntılar yaşamaktadır. Türkiye’de eğitime ayrılan harcama payına rağmen genç işsizliğin de yüksek oluşu, eğitimde girdi-çıktı kalitesindeki bazı sıkıntılara da işaret etmektedir. Eğitimin kalitesinden ziyade yerel ekonomik faaliyetleri göz önüne alarak pek çok il ve ilçeye yükseköğretim kurumu açılması uzun dönemde pek çok soruna da yol açacaktır (Çalışkan ve Meçik, 2013: 5).

Pek çok bölgeye açılan yükseköğretim kurumlarının temel amacının öğrencilerin nitelik ve yetkinliklerini arttırması, çağın ihtiyaçlarına uygun işgücü yetiştirmesi olması gerekmektedir. Ancak bu amaç geri plana itilerek, ekonomik faaliyetler ön planda tutulmuştur. Benzer müfredatlara ve istihdam imkanına sahip pek çok bölüm açılmıştır. Bununla beraber, içerik olarak benzer fakültelerin isimlerinin değişerek aynı üniversite bünyesinde olması da artık çok alışılabilir bir durum haline gelmiştir. Aynı iş koluna istihdam sağlayan pek çok farklı bölüm açılmaktadır. Bu durum da işsizliğin artışında rol oynayan faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Çalışkan ve Dönüm, 2019: 666). Son olarak, baraj puanının kaldırılması ile beraber de isteyen herkese üniversite eğitiminin kapıları açılmıştır. Üniversite eğitiminin belli bir bilişsel düzeye sahip bireyleri seçme durumu da ortadan kalkmıştır.

1.2.1. Türkiye’de Yükseköğretimin Tarihi ve Süreci

Yükseköğretim kurumlarının tarihi aslında hem çok eskiye dayanmakta hem de çok yeni gelişmektedir. Ancak literatürde genel olarak Cumhuriyet dönemi öncesi ve sonrası olarak incelenmekte ve irdelenmektedir (Kılıç, 1999: 292).

1.2.1.1. Cumhuriyet Öncesi Yükseköğretim

Yükseköğretim kurumlarının atasının medreseler olduğu kabul edilir. İlk medrese de 1067 tarihinde Selçukluların Bağdat kentinde kurduğu Nizamiye medresesidir (Kılıç, 1999: 293). Bu medresede, Arapça diliyle eğitimler verilirdi ve sadece din değil, edebiyat, hukuk ve felsefe dersleri de gösterilirdi (Dalyan, 2001: 40).

Medrese denilince insanların kafasında sadece dini eğitim veren kurumlar algısı aslında yanlıştır. Medreseler, eski çağlarda nitelikli eğitim veren kurumlardır. Osmanlı dönemine ait bilinen ilk medrese Bursa ili İznik sınırları içerisinde 1331 yılında kurulan

medresedir. Yine aynı şekilde burada da sadece din dersleri verilmemiş, aynı zamanda tıp, felsefe ve mantık dersleri yapılmış, alanında araştırmalar yürütülmüştür (Bilgin, 2009: 40). Ancak günümüzdeki yükseköğretim kurumları medrese kökenli değildir. Şu an faaliyet gösteren yükseköğretim kurumları batılı tarzda eğitim veren kurumlardır. Osmanlı döneminde de çağa ayak uydurabilmek adına bazı girişimlerde bulunulmuş ve batılı tarzdaki ilk yükseköğretim kurumu olarak 1793 senesinde Mühendishane-i Bahri-i Hümayun, 1795'te Mühendishane-i Berri-i Hümayun, 1827'de Tıbbiye ile 1834'te Harbiye kurulmuştur. Osmanlı döneminde kurulan bu okullar şu an İstanbul'da bulunan bazı okulların da temelini oluşturmaktadır (Dalyan, 2001: 40).

Yükseköğretim kurumlarının ortaya ilk çıkışı da batı ile paralellik göstermemiştir. Osmanlı döneminde Tanzimat Fermanı ile, çağdaşlaşma yolunda bir adım atabilmek maksadıyla Darülfünun kurulmuştur. 1863 yılında eğitim vermeye başlayan Darülfünun, şu anki yükseköğretim sistemini anlayabilmek için bir mihenk taşıdır. Çünkü Darülfünun, o zamana kadar eğitim veren medreselerin yerini almak için ortaya çıkmıştır (Gürüz, 2003: 2010). Ancak Cumhuriyet dönemiyle beraber Darülfünun o günün gerektirdiklerini karşılamaktan uzak olunca, 1933 yılında 2252 sayılı Kanunla beraber Darülfünun'un kapatılması kararlaştırılmıştır. Daha sonra aynı yıl içerisinde İstanbul Üniversitesi açılmıştır (Kılıç, 1999: 298).

Cumhuriyet öncesi dönemde de ülke sınırları içerisinde eğitime önem verilmiş olup, o zaman yapılan adımların daha sonra Cumhuriyet dönemi sonrasında filizlenip büyüdüğünü söylemek mümkündür. O günlerde oluşturulmaya çalışılan sistem, ileriki yıllarda başarılı ve kaliteli bir eğitim oluşmasına zemin hazırlanmasına çok önemli katkılar sağlamıştır (Tekeli, 2003: 75).

1.2.1.2. Cumhuriyet Dönemi Yükseköğretim

Cumhuriyet'in ilanıyla beraber, üniversitelerle ilgili önemli değişimler yaşanmaya başlanmıştır. Bu süreci özellikle Cumhuriyet'in ilanıyla 1982 yılında Yüksek Öğretim Kurumları (YÖK)'ün kuruluş süreci arasındaki dönem ile 1982'den sonraki dönem olarak incelemek mümkündür (Kılıç, 1999: 296).

1.2.1.2.1. Cumhuriyetin İlanı ile 1982 yılı Arasındaki Dönem

Cumhuriyet'in ilanıyla beraber eğitim alanında önemli dönüşümler yaşanmıştır. Bunlardan en önemlileri ise, eğitim dilinin Arapça ve Farsçadan, Türkçe'ye dönüştürülmesidir. Eğitim dilinin değiştirilmesiyle beraber, harf inkılabı da yapılmış ve Batıdaki gelişmeleri takip edebilmek için Latin alfabesine geçiş yapılmıştır (Tongul, 2004: 103). Türkiye sınırları içerisinde bulunan 479 medresenin kapatılması ise 3 Mart

1924 yılında gerçekleştirilmiştir. Daha sonra da yeni eğitim kurumları açılmaya başlamıştır (Timur, 2000: 207). Ayrıca aynı yıl içerisinde çıkarılan 493 sayılı kanunla Darülfunun yeniden düzenlenmiş ve tıp, hukuk, ilahiyat ve fen fakülteleri kurulmuştur. Ayrıca üniversitelerin bağımsız olması için önemli araştırmalar yapılmıştır (Kılıç, 1999: 297). Bununla birlikte İstanbul ve Ankara başta olmak üzere bazı illerde enstitüler ve akademiler açılmıştır. İstanbul Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi kurulmuştur (Dalyan, 2001: 42). Şu anki mevcut sistemin temeli 1933 yılı içerisinde atılan önemli adımlarla oluşturulmuştur. Üstelik bu dönemde, Nazi baskısı yüzünden Almanya'dan kaçan bazı Yahudi akademisyenler üniversitelerin şekillenmesinde önemli görevlerde yer almışlardır (Akın, 2003: 209).

Tek partili sistemden çok partili sisteme 1946 yılında geçilmiş ve her alanda yapılan yeniliklerden yükseköğretim kurumları da nasibini almıştır. Bu dönemle beraber, üniversiteler ülke geneline daha fazla yayılmaya başlamıştır. Bu süreçte, Avrupa modelinden ziyade Amerikan eğitim sistemi örnek alınmıştır. Bölge üniversiteleri de bu şekilde açılmıştır. Demokrat Parti döneminde Avrupa modeli yerine Amerikan modeli bir üniversite yapılıncası benimsenmiş ve bölge üniversiteleri kurulmuştur. 1950'li yıllarda da sırasıyla İzmir'de Ege Üniversitesi, Ankara'da Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Trabzon'da Karadeniz Teknik Üniversitesi ve Erzurum'da Atatürk Üniversitesi kurulmuştur (Timur, 2000: 238).

Üniversiteler, başlangıçta öğrenci alırken sınav yapmıyorlardı. Kendi oluşturdukları kriterler vardı ve onlara göre seçim yapmaktaydılar. Ancak 1964 yılında talep artmasıyla beraber merkezi bir sınava ihtiyaç duyulduğu anlaşıldı. Bu şekilde merkezi sınavlar kurumsal hale getirildi. Ancak yine de talebe yetişilememiş ve 1974 yılında tek bir merkezden sınav yapılmasının daha doğru olacağı anlaşılmıştır. Bu şekilde Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi ortaya çıkmıştır. Günümüzde de halen bu merkez (ÖSYM) üzerinden sınavlar yapılmaktadır. Ayrıca 1970'li yıllarda üniversite sayısı da 18'e çıkmıştır (Baskan ve Sincer, 2014: 68).

Yıllar içerisinde yapılan pek çok uygulama ve düzenleme ile yükseköğretim kurumlarına yönelik sistem oluşturma çabaları olmuştur. Özellikle, 1946, 1960 ve 1973 yıllarında yapılan uygulamalar ve belirlenen kanunlarla pek çok kez yükseköğretim kurumları hakkında düzenlemeler yapılmaya çalışsa da çok başarılı olunamamıştır. Genel olarak 1946'dan sonra 1982'ye kadar olan süreçte, önemli gelişmelerin olduğu aşikârdır. Ancak üniversiteler arasında bir kopukluk olması ve düzen olmayışı sebebiyle istenen ve beklenen ilerleme gerçekleşmemiştir (Kılıç, 1999: 299- 300).

Mustafa Kemal Atatürk'ün ölümünden sonra özellikle 1940-1980 yılları arasında yaşanan siyasi olaylar, üniversiteleri ve bünyesindekileri de etkilemiştir. Artan siyasi olaylar sebebiyle özellikle 1971 yılında ordunun yönetime el koyması, ülkenin Milli Birlik Komitesi tarafından yönetilmesi, yeni bir anayasanın hazırlanması ile üniversiteler üzerindeki devlet kontrolünün azaltılması amaçlanmıştır. Ancak, devleti ordunun yönetmesi bu özerkliğin oluşmasına olanak vermemiştir. Pek çok müdahaleye rağmen, 1960- 1971 yılları arasındaki dönemin üniversiteler için özgürlüğün en üst seviyelerde olduğu araştırmacılar tarafından düşünülmektedir (Dölen, 2010: 112).

Üniversitelerin özgürlüğünün devlet gözetimine tabi olması 12 Mart 1971 yılında yapılan darbe ile meydana gelmiştir. 4936 sayılı çıkarılan kanun ile beraber üniversitelerin amaçları belirlenmiştir. Buna göre, üniversitelerin ilk amacı bilimsel çalışmalar yapmak, ikinci amaçları da kişileri yetiştirmektir. Üniversiteler kontrol altına alınmış olmasına rağmen, yaşanan siyasi olayların müsebbibi yine üniversitelerin özerklikleri olarak gösterilmiştir (Mızıkacı, 2019: 19).

Sonuç olarak 1982 yılına kadar ülkemizdeki üniversite sayılarına baktığımızda, Cumhuriyet döneminde Yükseköğretim kurumları hakkında çıkan yasaların olduğu yıl olan 1933'te sadece 1 üniversite bulunuyordu. Bu sayı 1946 yılında 3, 1960 yılında da 7 olmuş, 1981 yılında ise 19 olan üniversite sayısı daha sonraki yıllarda hızlı bir artış göstermiştir (Başkan ve Sincer, 2014: 68).

1.2.1.2.2. Yüksek Öğretim Kurumu Dönemi-1982'den Günümüze Uzanan Süreç

Üniversitelere verilen önem 1968 yılında Fransa'da başlayan eylemler ve onun etkileriyle tüm dünyaya yayılması ve 1970'li yıllarda da Türkiye'de meydana gelen pek çok olay sebebiyle de daha fazla artmış ve üzerine eğilimesi ihtiyacını doğurmuştur. 1980 darbesinden sonra da pek çok değişken göz önüne alınarak 1982 Anayasası ile beraber Yükseköğretim Kanunu çıkartılmış ve Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) olarak üniversitelerin bir çatı altında toplanmasına karar verilmiştir (YÖK, 2005: 22).

YÖK olarak, tüm üniversiteler ve akademik birimler aynı çatı altından birleştirilmeden önce yükseköğretim sistemi beş farklı kurumdan oluşmaktaydı. Bu kurumlar, üniversiteler, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) içerisinde yer alan akademiler, yine aynı şekilde MEB ve diğer bakanlıklar içerisinde yer alan yüksekokullar ve konservatuarlar ile üç yıllık eğitim süresi olan eğitim enstitüleridir. Bir de son olarak günümüzün online uzaktan eğitim sisteminin temelini oluşturan, uzaktan mektuplar ile

eğitim veren YAY-KUR (Yaygın Yükseköğretim Kurumu) bulunmaktaydı (Bilgin, 2009: 40).

Darbe sonrası 1980 yılında, hayatın her alanında yapılan değişiklikler, yükseköğretim kurumları için de geçerliydi. 1968’de Fransa’da tohumları atılan olaylar tüm dünyayı etkisi altına alınca, ülkemizde de pek çok sıkıntıya sebep olmuştur. Bu sıkıntılardan niversiteler de etkilenmiştir. Bunların dışında üniversitelerin belli bir kurum altında birleŐtirilerek daha düzenli ve disiplinli olması da amalanınca 1981’de önemli değişikliklerin kararları verilmiştir. Sonuç olarak tüm bu yaşananların da etkisiyle YK kurulmuştur (Bilgin, 2009: 40).

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 1981 yılında düzenlenen anayasa ile yürürlüğe konulmuŐ ve yükseköğretime bağlanacak tüm kurumlarda yeni bir düzenleme ve toparlanma durumu olmuştur. Kanunla beraber, bütün akademiler niversite olurken, yüksekokul ve konservatuarlar üniversitelere bağlanmıştır. Ayrıca eğitim enstitüleri ise eğitim fakülteleri olmuştur. Sonuçta hepsi de YK bünyesine katılmıştır. Sonuç olarak YK, yükseköğretimden sorumlu birim olarak göreve başlamıştır (YK, 2005: 22).

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile yksekğretimlerin amacı yeniden belirlenmiştir. Atatürk inkılapları ve ilkeleri ile Atatürk milliyetçiliğine bağlı ve milli değerlere bağlı kişiler yetiştirmek ilk amaç haline getirilmiştir. Ülkenin gelişmesi ve kalkınması ise ikinci sırada yer alırken, daha önceden ilk sırada yer alan bilimsel çalışmalar yapmak ise üçüncü sıraya gerilemiştir. Bugünkü var olan üniversitelerin yapısı ve iŐleyiŐ sistemleri o dönemde inşa edilmeye başlanmıştır. Özellikle son yıllarda daha çok Anglo-Sakson modelin daha çok benimsendiği ancak, Kıta Avrupası modelinden de izlerin olduğunu söylemek mümkündür. Yükseköğretimin temel amaçlarının eğitim-ğretim, topluma ve ülkeye katkı ile beraber bilimsel araştırmalar olduğu belirtilmektedir. Ancak günümüzde yükseköğretim halen devletin kontrolünde bir yapı konumundadır (Mızıkacı, 2019: 19).

1975’te ise yükseköğrenime gidemeyen öğrenciler için YAY-KUR kurulmuştur (Karatepe, Kkgenay ve Peker:2020: 1263). YAY-KUR’un görevleri ise Anadolu niversitesi’ne verilerek, eğitimde kalite ve yayılma amaçlanmıştır. Bir diğer nokta da, vakıfların da niversite kurmalarına yönelik izinlerin çıkarılmış olmasıdır. Bu izinlerle beraber kurulan ilk vakıf niversitesi ise Bilkent niversitesi olmuştur (Bilgin, 2009: 40). Daha sonraki yıllarda niversite sayıları hızlı bir artış göstermiştir. Bu artıŐın en çok olduğu yıl ise 1992 senesidir. 1992 yılında 21 devlet, 1 vakıf ve iki de ileri teknoloji niversitesi açılmıştır. Günümüzde de bu artış her geçen gün vakıf niversiteleri ve devlet

üniversitelerinin gerek yenilerinin açılması gerekse de bazı üniversitelerin bölünerek iki ayrı üniversite olarak faaliyetlerini devam ettirmesiyle sürmektedir.

Yükseköğretim kurumları ve sistemi asıl değişikliği 6 Kasım 1981 yılında çıkarılan 2547 sayılı Kanun ile yaşamıştır (Başkan, 2010). Günümüzde halen yükseköğretim kurumları değişime ve dönüşüme uğramaya devam etmektedir. Burada asıl amaç, küreselleşmenin ve teknolojinin gereklerini de takip ederek günün koşullarına ayak uydurabilmektir (Çoban,2014: 4).

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü(OECD), Türkiye'nin yükseköğretim sisteminin 2005-2025 yılları içerisinde OECD ülkeleri arasında da en hızlı gelişip büyümesi mümkün olan sistem olacağını belirtmiştir (Yükseköğretim Yasa Tasarısı Taslağı, 2013). Buna göre son verilere bakıldığında ise, 2021-2022 eğitim-öğretim yılı itibariyle toplam 127 devlet üniversitesi, 73 vakıf üniversitesi ve 4 tane de vakıf meslek yüksekokulu bulunmaktadır. Aynı zamanda yine 2021-2022 eğitim-öğretim yılı içerisinde toplam 3.250.101 önlisans öğrencisi, 4.579.047 lisans, 358.271 yüksek lisans ve 109.540 doktora öğrencisi bulunmaktadır. Ayrıca her sene üniversite sınavına giren öğrenci sayısı artmakta, aynı zamanda kontenjanlar da buna paralel olarak artış göstermektedir.

1.3. Yükseköğretim ve İstihdam

Bireylerin, bireylerden de sonra toplumun hatta ülkelerin geleceği açısından eğitim kalitesi devletler için vazgeçilmez bir unsurdur. Gelişmiş ülkelerin eğitim sistemleri ve gelişmişlik oranları da paralellik göstermektedir. Çünkü bir toplumun gelişmesinin en önemli aracı bilgidir. Bilginin de nesilden nesile aktarımı ancak nitelikli bir eğitim sistemiyle mümkündür (Büyükbaykallar, 2018: 325). Günümüz dünyasında, eğitim toplumsal hareketlilik sağlama aracı haline gelmiştir. Birey, eğitimle beraber toplumda daha iyi yerlere gelebilmekte ve daha iyi bir çevreye ve daha iyi bir işe sahip olma olasılıklarını arttırmaktadır (Lauder vd., 2012: 47).

Eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin son yıllara özgü bir şey olmadığı altını ısrarla çizmek gerekmektedir. Örneğin Osmanlı Devleti'nde de çıraklara zanaat öğretilir ve bunun için belli bir eğitimden geçilirdi. Ayrıca Enderun mektepleri de belli yetenek ve kapasiteye sahip çocuklara sıkı bir eğitim verirdi. Aldıkları eğitim sonrasında kişiler yetenek ve becerilerine göre görevlere yerleşirlerdi.

Üniversiteler zamanla küreselleşme ile beraber, neoliberal politikaların da etkisiyle yeni roller de edinmektedir. 21. Yüzyılda ekonominin temel kaynağının bilgi olmasıyla da kişilere hem zihinsel hem teknik hem de genel yaşamsal becerileri

kazandırma açısından da eğitim çok daha hayati bir noktaya gelmiştir (Iliman-Püsküllüoğlu ve Ekinci, 2018). Buradan çıkarılacak temel nokta, üniversitelerin ekonomiye etkisinin olması ve iş dünyasının beklentilerine göre, üretimi şekillendirmeye başlamışlardır. Geçmişte üniversitenin sadece öğretim ve kültürel faaliyetlerini yürütme işlevini artık piyasanın beklentilerine göre şekillendirdiği görülmektedir. Bu sebeple, üniversitelerin yapısı da ekonomi ve iş piyasasına göre değişmektedir. Üniversiteler her ne kadar özerk kurumlar olarak düşünülse de topluma ve insanlara faydasından ayrı düşünülememektedir (Ekinci vd., 2018: 780).

Günümüzde iyi bir işe girmek, pek çok yetenek ve beceriyle beraber belli bir kapasite de gerektirdiği için eğitim daha çok ön plana çıkmıştır. Günümüzde sadece pratik beceriler değil, yorumlayan, anlayan, matematiksel becerileri olan hatta anadili dışında başka bir dili de iyi düzeyde konuşabilen bireyler iş dünyasında öncelikli olarak tercih edilmektedir. Bu becerilerin yanı sıra çalışanların aynı zamanda sorumluluk duygusu gelişmiş, çevresiyle iyi ilişkiler kurabilen, sorun çözme becerilerine sahip bireyler olması da istenmektedir. Bu sebeple de eğitimin günümüzde sadece teknik ve teorik beceriler dışında günlük hayatta işe yarayacak becerileri de kazandırması beklenmektedir. Bu çağda özellikle, koşullar ve hayat sürekli değiştiği için, bireylerin öğrenebilme becerilerinin yüksek olması da oldukça önem kazanmıştır (Bowles ve Gintis, 1976: 275, Rızvı ve Lingard, 2016: 97).

Türkiye’de bulunan yükseköğretim kurumları da küreselleşmeden etkilenmektedir. YÖK tarafından 10.03.2011 tarihinde “Yükseköğretimin Yeniden Yapılandırılmasına Dair Açıklama” başlıklı yayımlanan yazıda, üniversitelerin vereceği eğitimin amaçlarının Amerikan sistemiyle benzerlikleri olduğu görülmüştür. Buna göre, kurumsal özerklik, performans değerlendirmesi, rekabet, kalite güvencesi, çok kaynaklı gelir, çeşitlilik gibi ana temalar başlıca ilkeleri oluşturmaktadır. Buradaki amaç, Türkiye’deki üniversitelerin dünyadaki diğer üniversitelerle daha fazla rekabet edebilmesidir. Bu sebeple de son 10 yılda hem devlet hem de vakıf üniversitelerinin sayısı hızla artmıştır. Sadece üniversitelerin sayısı değil, aynı zamanda teknokentlerin ve bu teknokentlerin bünyelerinde teknoloji ağırlıklı firmaların açılışı da ivme kazanmıştır. Ancak bu gelişmelerin, bilimin ilerlemesine ve istihdam ve ekonomiye odaklı faydalara olanak sağladığını belirtmek pek mümkün değildir (Bingöl, 2012). Bunun en temel sebebi ise, Amerika’da ortaya çıkan bu ilkelerin, Amerikan sistemi içerisinde bir karşılığı ve altyapısı olmasına rağmen, Türkiye’de bu ilkelere karşılık gelecek sistem ve altyapı bulunmamaktadır. Devlet, bir yandan ekonomiye odaklı yükseköğretim kurumları

isterken, üniversitelerde bulunan sistem ve tutum buna müsaade etmemektedir. Ayrıca, eğitim sadece ekonomi için var olamayacak ölçüde hayatidir. Eğitimin, sadece ekonomiyi temel alması gibi bir durum mümkün olmamaktadır (Ekinci vd., 2018: 788).

Türkiye’de yükseköğretim sistemi, tam olarak bir model ve sistem belirleyememiştir. Bu sebeple de pek çok modeli bünyesinde barındırmaya ve dahil etmeye çalışmaktadır. Bu yüzden belli ilke ve kurallar da sistem bünyesinde oluşmamaktadır. Yükseköğretim sistemi sürekli kendisini dönüştürmeye çalıştığı için, üniversitelerin özerkliği kalmamakta ve benimsenen gelenek ve prensipler ortadan kaybolmaktadır. Yükseköğretimin gelişmelerden ve küreselleşmeden etkilenmemesi mümkün değildir. Ancak, bunu yaparken kendi gelenek ve prensiplerini oluşturması ve kendisine özgü bir modeli de benimsemesi çok önemlidir. Bu şekilde farklı modellerin karışımı ama hiçbir temeli olmayan bir sistemin uluslararası arenada kendisini ortaya koyması çok güçtür. Bunun dışında ülkede Yükseköğretim kurumlarının merkezi bir ağa bağlı olması da, üniversitelerin özerkliğine, demokratik ve evrensel ilkeleri öne alan bir akademik ortam meydana gelmesine de gölge düşürmektedir (Ekinci vd. 2018: 789).

Son yıllarda giderek daha önemli hale gelen bilişsel becerilerin kazanımı konusunda üniversitelere büyük iş düşmektedir. Küreselleşme ve ekonomi politikaları, üniversitelerden beklentileri de değiştirmiştir. Sonuçta, üniversiteler toplumun şekillenmesinde önemli görevler üstlenmektedir. Bu sebeple de toplumun ihtiyaç ve görevlerini karşılama konusunda üzerlerine düşenleri yapmak vazifeleridir. Ancak Türkiye içerisindeki yükseköğretim sistemi, net bir model ve sistem üzerine inşa edilmediği için, toplumun beklentilerine yanıt vermekte de güçlük çekmektedir. Sistemin belli bir model ve ilkelere göre oluşturulmasının, hem eğitimin kalitesini arttıracığı hem de toplumun ihtiyaçlarını karşılama yönünde daha başarılı olacağı düşünülmektedir (Ekinci vd. 2018: 789).

İncelenen literatür sonucunda eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin gerekli ve olumlu olduğunu savunanlar ile, eğitim ve istihdamın birbirinden bağımsız olarak nitelendirilmesinin daha doğru olacağını ve bu ilişkinin askında olumsuz olduğunu savunanların var olduğu görülmüştür. Bu sebeple, yükseköğretim ve istihdam arasındaki ilişkiyi gerekli olarak niteleyenlerle, gerekli olmadığını belirtenler olarak iki ayrı şekilde incelemenin daha yararlı olacağı düşünülmüştür.

1.3.1. Yükseköğretim ve İstihdam İlişkisine Yönelik Olumlu Yaklaşımlar

İlkel çağlardan beri, işin yapılması ve aktarılması için her zaman eğitim yapılmıştır. Eğitim ve çalışma her zaman iç içe olmuşlardır. İş ne olursa olsun, her zaman

bir hazırlık ve öğrenme aşaması olmuş ve bireyler önce işin yapılma sürecini öğrenmişlerdir. Daha sonra öğreticileri tarafından çalışmaya hazır olduklarına karar verilince çalışmaya başlamışlardır. Eğitim her zaman işe göre şekillenir ve işin uygun yapılması için verilir. Bu yüzden eğitim ve istihdam her zaman paralel gitmiş ve eğitimler işe göre biçim almışlardır. Eğitimler ve işler ne kadar değişirse değişsin, eğitim ve istihdamın ilişkisi hep süregelmiştir. (Uyanık, 1997: 96).

Eğitimin iş hayatına etkisi yüzyıllardır var olan bir durumdur. Fabrika üretimine geçişle beraber de yeni bir düzen ve becerilerin gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bunların öğretilmesi ve yaygınlaştırılması için de eğitim bir dönüşüme uğrama gerekliliği duymuştur (Bowles ve Gintis, 1976: 275; Rury, 2002: 66).

Kapitalizmin sebep olduğu krizden bir kurtuluş yolu olarak ortaya konan Neo-liberal uygulamalar 1970'li yıllardan itibaren sadece iş hayatında değil, toplumsal hayatın da değişmesine yol açmıştır. Eğitim sistemleri de bu değişiklikten etkilenmiştir. Neo-liberal uygulamalarla esneklik kavramı ön plana çıkmıştır. Aynı zamanda teknolojinin gelişmesiyle de beraber işyerindeki örgütlenmeler de değişime uğramıştır. İş hayatındaki bu yeni sistemlere ayak uydurabilmek için, eğitim de buna yönelik dönüşüme uğramıştır. Ayrıca Post-Fordizmle beraber de bireylerin artık çalışma hayatında temel becerilerden çok daha fazlasına sahip olarak profesyonelleşmesi gerekliliğine dikkat çekmektedir. Profesyonelleşme için de üniversiteler ön plana çıkmıştır. Bunun sebebi de profesyonelleşmenin günümüzde sadece lisans eğitimiyle mümkün olmadığı, lisansüstü eğitimin de gerekli olması durumu yükseköğretimi büyümeye zorunlu kılmıştır (Buyruk, 2018: 624).

Fordist üretimden Post-Fordist üretime geçişle beraber, zihinsel emek, fiziksel emeğin önüne geçmiştir. Zihinsel emeğe olan ihtiyaç da eğitimi ön plana çıkarmıştır. Daha üst seviyelerde eğitimin gerekliliği, toplumda okulların da yaygınlaşmasına olanak vermiş ve eğitimin bir lüks olması durumu kırılmış ve pek çok kesimden pek çok insan eğitimden yararlanabilme olanağına ulaşmıştır. Eğitimin bu kadar ön plana çıkmasının tek sebebi sanayileşme değil, devletlerin gelişmesi için de vazgeçilmez bir unsur olmasının ortaya çıkışıdır (Giddens, 2008: 297).

Özellikle küreselleşme ile eğitime yüklenen misyon daha ekonomik boyutlarıyla tartışılmakta ve genişletilmeye çalışılmaktadır. Aslında ekonomi ve eğitim arasında var olan bağ, yüzyıllardır devam etmektedir. Ancak, bu bağ, son yıllarda daha çok ön plana çıkmakta ve eğitimin işgücüne yeni nitelik kazandırması gerekliliği daha çok dikkat çekmektedir. Hatta eğitimin sadece iş hayatından önce değil yaşam boyu olması

gerekliliği daha çok konuşulmaktadır. Kapitalizmin değişen koşullarına göre biçimlenen bu işlevin, küresel okuryazarlığı sağlamaktan küresel bilgisayar okuryazarlığını yaygınlaştırmaya doğru evrim geçirdiği söylenebilir. Yeni kapitalizmde eğitime yüklenen işlev, bilgi ekonomisi etrafında tartışılmakta, eğitimin bilgi ekonomisinin gerekleri doğrultusunda yeniden biçimlenmesi gerektiği ne sürülmektedir (Buyruk, 2018: 620).

Bell (1999), 1900'l yılların sonlarına doğru toplumun enformasyon toplumuna dönüştüğünü ifade etmektedir. Bu enformasyon toplumunda da eğitim özellikle yükseköğretim vazgeçilmez bir unsurdur. Enformasyon toplumunda profesyonel ve uzman kesimler toplumun gelişmesinde önemli rol oynayacakları için, yükseköğretim başrodedir. Drucker (1994) de bilginin 90'lı yılların sonu ile beraber, yeni üretim aracı olduğuna dikkat çeker. Gücün yöneticide değil, bilgi kimdeyse onda olacağına vurgu yapan Drucker, Bell ile benzer bir düşünceyi savunmaktadır (Buyruk, 2018: 620).

Enformasyon toplumunda iyi bir iş sahibi olabilmek için eğitim çok önemlidir. Bu sebeple de insan sermayesi kuramı bu anlayışın temellerini oluşturur. Bu kurama göre eğitim için yatırım yapmak aslında verimlilik ve kazanç için yatırım yapmak anlamına gelir. Eğitimin sonunda daha fazla kazanç ve verimlilik elde edilebilecektir (Schultz, 1961: 6; Becker, 1964). 50 yıl kadar önce ortaya çıkan ve daha sonra güncelliğini kaybeden bu kuram, günümüzde küreselleşmenin ortaya çıkışıyla ve teknolojinin ön plana geçmesiyle kendini güncelleyerek yeniden ortaya çıkmıştır. Buna göre, küreselleşmiş bir dünyada, bireylerin, rakiplerinin önüne geçmeleri ancak bilgi, beceri ve öğrenme yeteneklerine göre mümkün olacaktır (Rıızvı ve Lingard, 2016: 95).

Nitelikli insan gücü, ülkelerin gelişimi ve refahı için hayati önem taşımaktadır. Kişilerin mesleki ve akademik becerilerle donatılarak topluma kazandırılmasında özellikle niversite eğitimi çok önemlidir. Birey, yükseköğretim eğitimi ile kendisini toplumda da yükseltmekte ve aynı zamanda yaşam koşullarını da iyileştirmektedir. Yükseköğretimin daha iyi bir hayat sağladığı düşüncesiyle de her sene niversite eğitimine olan talep artmaktadır (Uysal ve Aydemir, 2016: 276).

Tüm dünyada yükseköğretim kurumları hızla büyümekte ve bu büyüme ğretim üyelerinde ve ğrenci artışını da beraberinde getirmektedir. Hem sayısal hem de sosyal bilimlerde araştırma sayıları artmakta, var olan araştırmalar da genişletilmektedir. Daha önceden niversite eğitimi daha çok sosyo-ekonomik olarak daha yüksek kesimlerin ulaşabileceği bir "lüks" iken, şu an her kesimin ulaşabileceği bir olanak haline gelmiştir. Bu sebeple de artık niversite eğitimi daha geniş bir boyuta ulaşmış ve daha da önem kazanmıştır. Ayrıca bu sadece Türkiye için değil, tüm dünya için de aynı şekilde ilerlemiş

ve yükseköğretim kurumlarının niteliği ve durumları daha küresel bir durum kazanmıştır. Üniversite eğitimi de bu küresel eğilime hitap edebilmek adına sürekli bir gelişim içerisinde (Yükseköğretim Yasa Tasarısı Taslağı, 2013).

İşgücünün kalitesinin artması, eğitimin kalitesinin artmasıyla paralellik göstermektedir. Eğitimin kalitesinin artması ise ancak yatırım ve nitelikli öğretim üyeleri ile mümkün olacaktır. Ancak nitelikli bir eğitimle toplumun her alanında ilerlemesi söz konusudur. Nitelikli eğitim, nitelikli işgücünü beraberinde getirerek, kişiye bireysel fayda da sağlamaktadır. Birey, iyi bir eğitimle daha iyi bir iş ve gelire bununla birlikte daha iyi bir sosyal çevreye de ulaşabilecektir. Böylesi bir rekabet toplumunda da rakipleri geride bırakabilmenin tek yolu da nitelikli bir eğitimden geçmektedir (Uysal ve Aydemir, 2016: 276). Nitelikli işgücüne ihtiyaç duyan bir toplumda, eğitim kurumlarının da daha çok işlevsel beceriye sahip çalışanlar yetiştirmesi beklenmektedir (Katsikas ve Sotiris, 2003: 7). Bu sebeple de öğrenme, sadece teorik değil iş yerinde günlük hayatta gerekli olacak her tür bilgiyi kapsayabilmelidir.

Yeni dünya ekonomisinde bireyin iyi bir işe sahip olabilmesi, pek çok bilgi ve beceriyle mümkündür. Sadece teorik bilgi değil, aynı zamanda pratik ve iletişimsel bilgiler de fazlasıyla önem kazanmaktadır. Bu yüzden de ihtiyaçlar değiştiği ve çeşitlendiği için de artık eski eğitim sistemleri geçerliliğini kaybetmekte ve yeni eğitim modellerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun farkında olup, sistemlerine değiştiren ülkeler de vardır. Örneğin Finlandiya, öğrencileri artık sadece okulda değil, okul dışında da eğitmek için çalışıp para kazanmalarına yönelik dersler koymaktadır. Bu sayede çocukların hem hesap-kitap yapma özelliklerini hem de iletişim yeteneklerini güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Küreselleşme ile beraber pek çok uluslararası kuruluş (AB, OECD, UNESCO, Dünya Bankası vb.) eğitimin ekonomi için değiştirilmesi ile ilgili vurgular yapmaktadır. Eğitimin ekonominin gereksinimleri doğrultusunda değiştirilmesinin kaçınılmaz olduğuna ve bu değişimin de bir an önce gerçekleşmesi gerekliliğine dair açıklamalar her geçen gün artmaktadır (Rızvı ve Lingard, 2016: 94).

Bu uluslararası kuruluşlar içinde özellikle OECD, gerek yaptığı sınavlarla gerekse araştırmalarıyla ekonomi için eğitimde nelerin ihtiyaç olduğuyula ilişkin etkin bir konumdadır. Hatta yapılan bu sınavlar devletlerin de bir rekabete girmesini sağlamıştır. Sınav sonuçlarının ülkelerin gelecekleri hakkında bazı ipuçları verdiği ve devletler arasında bir sıralama yapmasına da olanak verdiği söylenebilir. Bu sınavların tamamen iyi özelliklere dayandığını belirtmek de güçtür. Çünkü bu sınavlar, toplumlar arasındaki

pek çok farkı göz ardı ederken, kişisel farklılıkları da yok saymakta ve öğrencileri birer robot gibi teknik bilgi ve becerilere göre değerlendirmektedir (Buyruk, 2018: 618).

İşyerlerinin ihtiyacı olan çalışan niteliklerinin belirlenmesinde eğitim sistemi büyük önem taşımaktadır. Çünkü eğitim sisteminden çıkan bireyin istihdamdaki ihtiyaca hem nitelik hem de niceliksel olarak cevap vermesi beklenmektedir. Çalışan yeterliliğine uygun eğitim standartlarının oluşturulması ve buna göre çalışan seçiminin yapılması da üretimi ve verimi arttıracaktır. Bu zincirleme etki de dolayısıyla pek çok olumlu etkiyi de beraberinde getirecektir. Örneğin, İngiltere’de mesleki standartlar belirlemek için çalışmalar yapılmış, bunlar hem eğitim hem de sektörel olarak başka ülkelerle de karşılaştırma yapmak ve uygulama değerlendirmek açısından uygun ortamlar yaratmıştır (Zengin, 2014: 83).

Teknolojik değişimler, her alanı etkilediği gibi iş hayatını da etkilemiştir. İşgücüne hazırlık aşamasında önemli rol oynayan eğitim de bu değişim ve gelişmelerden etkilenmektedir. İş hayatında gerekli olacak olan bilgi ve becerileri sağlama yönünden, gelişmekte olan ülkeler gelişmiş ülkelere göre daha geride kalabilmektedirler. Gerekli donanım ve destek olmadığında, nitelikli işgücü yetişmemektedir. Gelişen teknolojinin kullanımı için donanımlı işgücüne duyulan ihtiyaç da gün geçtikçe artmaktadır. İş hayatında oluşan değişimlere uyum sağlanabilmesi açısından, eğitim politikalarının işgücü politikalarıyla beraber ele alınması çok faydalı olacaktır (İçli, 2001: 68).

1.3.2. Yükseköğretim ve İstihdam İlişkisine Yönelik Olumsuz Yaklaşımlar

Teknolojinin gelişimi ve küreselleşme ile işler de sürekli bir değişim içerisinde. Bazı işler rafa kalkarken, yeni işler de hayatımıza girmiştir. Bundan daha 15 sene önce bir sosyal medya uzmanından bahsedilemezken, şu an sosyal medya uzmanı adı altında pek çok iş ilanı görebilmek mümkün olmaktadır. Tabii ki işlerin değişime uğraması pek çok unsuru etkilediği gibi eğitim hayatını ve eğitim kurumlarını da etkilemiştir. Hem kamu hem de özel sektörün işgücü ihtiyacının gerekliliklerini sağlamak da eğitim kurumlarının görevlerinden birisi olmakla birlikte, sürekli değişen koşullar ve nitelikler de bu kurumlar için sürekli bir yenilenmeyi gerektirmekte ve bu da her zaman mümkün olamamaktadır. Eğitim sistemi ve işgücü piyasası arasındaki iletişim, günümüz durumunda zayıf kalmaktadır. Eğitim sisteminin işgücü piyasasına uygun eğitim vermediği, gelişen teknolojiyle baş edemediği görülmektedir (Yüksel, 2015: 3).

Eğitim sistemi son yıllarda pek çok sebeple eleştirilmektedir. Bu eleştirilerden bir tanesi de eğitimin artık günümüz ihtiyaçlarına cevap verememesi ve ayak uyduramamasıdır. Bu sebeple de öğrenciyi iş hayatına hazırlamak konusunda yetersiz

kalmaktadır (Bojadjeva ve Petkova, 2005: 22). Son yıllarda eğitimde bazı yönelimler de değişmiş ve farklılaşmıştır. Bunlardan en dikkat çekenlerinden biri artık öğretmen merkezli öğrenmeden ziyade öğrenci merkezli bir eğitim ön plana çıkmıştır. Ayrıca teoriden biraz daha pratik bilgiye kayma da söz konusudur (Usher ve Edwards, 2007: 5).

Türkiye’de hem yükseköğrenim kurumlarını hem de işgücü piyasalarını bir arada tutacak ve birbirlerine eş güdümlü yarar sağlayacak bir çerçeve maalesef tam anlamıyla meydana getirilememiştir. Ülkemizde eğitim veren kurumlar ile bu eğitimin çıktılarını kendilerine girdi olarak alacak işyerleri arasında tam anlamıyla bir uyum söz konusu olamamıştır. Hatta eğitim kurumlarının kendi içlerinde bile tam anlamıyla koordineli çalıştıklarından bahsetmek mümkün değildir. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki bir liseden mezun olan öğrenci, daha sonra bir yükseköğrenim kurumunu kazandığında buradaki derslerde zorlanmakta ve sıkıntılar yaşayabilmektedir. Örneğin; günümüzde öğrenciler çok düşük matematik netleriyle, matematik ağırlıklı 4 yıllık bir bölümü kazanabilmekte ama okurken, matematik ağırlıklı derslerden dolayı zorlanabilmektedir (Günay, 2011: 113).

Türkiye’de özellikle son yıllarda dikkat çeken bir durum ise, daha düşük eğitim alan bireylerin, daha yüksek eğitilmiş bireylere göre daha az işsizlik yaşamasıdır (Köleoğlu, 2019: 132). Bunun sebepleri ise, hem yüksek eğitilmiş bireylerin daha yüksek beklentilerinin olması hem de işyerlerinin yüksek eğitilmiş bireyler için daha yüksek kıstaslar belirlemesi ve yüksek eğitilmiş bireylerin aldıkları eğitimin bu kıstasları karşılayamaması olarak açıklanabilmektedir. Bu noktada, eğitim sisteminin istihdam yapısına göre şekillenemediği görülmektedir. İş piyasasında aranan nitelikler değişmiş ama eğitim sisteminin değişimi iş piyasasına ayak uyduramamıştır.

Türkiye’de mezun olan birey ile işgücü piyasasının aradığı nitelikler arasında bir uyumsuzluk mevcuttur. İşsizlik sorununun yanı sıra, talep edilen niteliklerde eleman bulunamaması da ayrı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İş ilanlarında belirtilen niteliklerin yoğunluğu ve eğitim sisteminin bu niteliklere karşı yetersiz kalışı da ciddi bir sorundur (Yüksel, 2015: 3).

Eğitim sistemindeki bir başka sorun ise öğrencide var olan yetenek ve becerinin de düşmesine yol açma riski barındırmasıdır. Eğitim sistemimizin teorik ağırlıklı olması ve öğrencinin beceri ve yeteneklerini geliştirecek uygulamalara yeterince yer vermemesi sebebiyle de, öğrencide var olan bazı yetenek ve beceriler de zamanla körelme riskiyle karşı karşıya kalabilmektedirler. Örneğin; günümüzde yapay zekânın ortaya çıkmasıyla bilgi ve birikimin yerini yaratıcılığa bırakmaya başlaması asla göz ardı edilmemesi

gereken bir durumdur. Artık teorik bilgiye sahip bireylerden ziyade bu bilgiyi farklı işleyebilen çalışanlara duyulan ihtiyaç gün be gün artmaktadır. Bu sebeple de ezbere dayalı bir eğitimden ziyade, uygulamalı ve yaratıcılığı ön plana alan bir eğitime olan ihtiyaç gün geçtikçe kaçınılmaz olmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarının, mesleki ve akademik becerilerin yanında bireyin diğer özelliklerini de geliştirmesi de beklenmektedir. Örneğin, iş ilanlarında sıkça karşımıza çıkan takım çalışmasına yatkın, yaratıcı düşünebilen bireyler gibi özelliklerin de eğitimle beraber gelişebileceği unutulmamalıdır. Bu noktada, eğitim kurumlarının öğrencilerin kişilik özelliklerine de katkı yapması sağlanmalıdır. Ancak eğitim kurumları bazı zamanlarda bu olumlu özelliklere katkı yapmak yerine olumsuz da etkileyebilmektedirler.

Eğitimle beraber gelecek olan profesyonelleşme, bir noktadan sonra ayırt ediciliğini kaybedecektir. Sonuçta istihdam, her üniversite mezunu ya da lisansüstü mezununu istihdam edebilecek kapasiteye sahip değildir. Bu noktada eğitimde, özellikle yükseköğretimde genişleme yaşanması, ancak yükseköğretim mezunlarının istihdamını sağlayacak yeterli iş olmaması ya mezunların işsiz kalmasına yol açacak ya da daha az vasıflı işlerde çalışmalarını beraberinde getirecektir (Buyruk, 2018: 624).

Eğitimin yaygınlaşmasıyla beraber, rekabet de öyle bir boyuta ulaştı ki artık bütün ebeveynler çocuklarının en iyi şekilde eğitim almasını istemektedir. Çocuklar ciddi anlamda büyük bir baskı altındadır. Bu süreç artık anaokuluna kadar da inmiştir (Brown vd., 2011: 11). Anaokulundan itibaren İngilizce eğitim ya da piyano dersi verenler tercih edilmektedir. İlkokulda da aynı rekabet ve hırs devam etmektedir. Ortaokulda ise çocuklar LGS ile önce iyi bir lise hedefine daha sonra da YKS ile iyi bir üniversite eğitimine programlanmaktadır. Buradaki temel amaç da çocuğun iyi bir iş sahibi ve dolayısıyla da iyi bir geleceğe ulaşmasıdır. Sonuç olarak, Türkiye’de verilen eğitimle istihdam için gerekli olan nitelikler arasında tam anlamıyla bir uyum olduğundan bahsedilememektedir. Mesleki ve akademik yeterlilikler dışında bulunması gereken kişilik özelliklerinin de eğitim kurumları tarafından ne kadar desteklendiği ya da geliştirildiği de tartışmalı bir konudur.

Eğitim bu rekabet sisteminin parçası haline geldikçe aslında bir yandan bazı niteliklerini de kaybetmiştir. Eğitim sadece insanları teorik ve beceri anlamında eğiten bir sistem değildir. Ancak günümüzde iyi bir iş bulmak için yetiştirilen çocuklar, eğitimin entelektüel yapısından sosyal niteliklerinden bazen mahrum kalmaktadır (Demirer, 2016: 823)

Eğitimin emek piyasasından bağımsız olması gerekliliğini söyleyen analistler de söz konusudur. Gramsci, eğitimin istihdamdan bağımsız olması gerekliliğine vurgu yapmıştır. Eğitimin asıl amacının entelektüel bireyler yetiştirmek üzerine olması gerekliliğini savunmuştur. Öğrencinin kendi istek ve iradesiyle öğrenmeyi amaçlayarak başarıya ulaşması gerekliliğine dikkat çekmiştir. Ayrıca Gramsci, sadece belirli kesimlerin değil her kesimin entelektüel eğitim almasının toplumu değiştireceğine vurgu yapmıştır (Gramsci, 1971: 27).

Ancak günümüz dünyasında Gramsci'nin son söyleminin doğruluğu ve geçerliliği düşündürücüdür. Çünkü günümüz dünyasında öğrencilere teorik eğitim her sınıfta verilmektedir. Çocuklar teorik eğitime bazen de kendi istekleri doğrultusunda yönlendirilmektedir. Bunun sonucunda da bazen çocuklar farklı bir eğitim almak istediklerinde dahi belli eğitim politikalarına sıkışıp kalabilmektedirler. Eğitimin her kesime eşit olması düşüncesi elbette çok haklı bir düşüncedir. Ama eğitimin çeşitlendirilmesi ve isteyen öğrencinin istediği eğitimi alabilmesi çok daha yararlı bir sistem olacağı düşünülmektedir. Nitekim, bazen öğrenci teori ağırlıklı bir eğitim yerine mesleki ve beceri odaklı bir eğitimi tercih edebilmekte ama bunu elde edememektedir.

Eğitimin istihdamla eşleştirilmesi kuşkusuz gerekli ancak tamamen ona odaklı olması da bazen yanlış sonuçları da getirebilmektedir. Öğrencinin tek hedefi iyi bir iş sahibi olmak olduğunda üniversite hayatından edinmesi gereken kazanımları bazen yeterince alamamaktadır. Ayrıca, eğitime sadece tek bir perspektiften bakmanın sonucu olarak da okul bittiğinde hayal kırıklığı yaşayabilmektedir (Keskin, 2016: 823). Öğrenci, kendine yatırım yaparken, bazen bunu sadece teorik ve mesleki olarak yapmakta ve bireysel olarak gelişmesi gereken özellikleri göz ardı edebilmektedir. Bazen de edindiği bilgi ve birikimi kullanabilmek için yeterince pratik beceriye sahip olamadığından bilgiyi uygulamaya koymada ciddi sıkıntılar da yaşayabilmektedir. Ancak nitelikli bir üniversite eğitimi yalnızca teorik ve mesleki anlamda beceri kazandırmak demek değildir. Eğitim bireyin sosyal ve ruhsal yönünün de gelişmesine katkı sağlayabilmelidir. Çünkü iş hayatı da hayatın diğer alanlarının olduğu gibi pek çok farklı parçanın bir bütünüyle meydana gelmektedir. Bu parçalar da sadece mesleki ve teknik bilgilerden oluşmamakta, aynı zamanda sosyal, pratik ve ruhsal parçaları da içermektedir.

Eğitim sistemini tamamen istihdamdan kopuk görmek ya da tamamen de onunla bağlantılandırmak mümkün değildir. Ancak eğitim sisteminde ve özellikle yükseköğretim kurumlarında tamamen yenilenecek bir sistem kurmak çok uzun bir süreç de olacaktır. Ancak daha küçük adımlarla bu sistem için yardımcı bir çözüm de

getirilebilir. Örneğin özellikle son sınıf öğrencilerine eklenecek bazı derslerle bu sorunları hafifletmek de mümkün olabilecektir. Bu derslerin içeriği öğrencilerin iş hayatına atılmadan önce hazırlık aşaması gibi görülerek hazırlanmalıdır. İş hayatında karşılaşacakları muhtemel durumlar için öğrencileri bilgilendirip hatta vaka örnekleri ya da uygulamalarla pekiştirmek faydalı olabilecektir. Ayrıca öğrencilerin özellikle son yıllarda ciddi bir staj sorunu mevcuttur. Staj bulmak ya da bir işte çalışmak öğrenciler için hayli zorlaşmaktadır. İş ya da staj bulmak konusunda üniversite ve özel sektörün işbirliği yapmasının da çok etkili olacağı düşünülmektedir (Keskin, 2013: 58).

Öğrencilerin, mezun olduktan sonra işsiz kalmamak için kendilerini pek çok alanda geliştirme çabası bazen öğrenme düzeylerini de düşürmektedir. Öğrenciler özellikle üniversitenin son yıllarına doğru pek çok kursa gitmeyi tercih etmektedirler (Keskin, 2016: 824). Öğrencilerin özellikle, mezun olmalarına yakın, YDS, ALES, KPSS gibi merkezi sınavlara da bir yandan hazırlanıp bir yandan da okullarına devam etmeye çabalamaktadırlar. Bu yüzden de gençlerin zihinleri çok fazla alana bölüldüğü için, aslında her konuda bilgisi olan ancak aynı zamanda da hiçbir konuda tam donanımlı yetkinliğe sahip olamayan mezunlar haline gelmektedirler. Ayrıca bazı üniversitelerde son yıl özellikle KPSS'ye yönelik derslerin olması ve bu alanda öğrencilerin yoğunlaştırılması da asıl gereken mesleki bilgiden gençlerin yoksun kalmasına sebep olabilmektedir. Bu noktada öğrencilerin belli bir alanda uzmanlaşmasına maalesef sistem de izin vermemektedir. Öğrenciler mezun olduktan sonra bu konuda da büyük bir eksiklik hissetmekte ve sorun yaşamaktadırlar. Her konuda bilgileri olsa da hiçbir konuda tam anlamında uzmanlık kazanamayan bu gençler, iş hayatına atılırken de bunun sıkıntılarını önemli ölçüde yaşamaktadırlar.

Eğitimin istihdama göre şekillenmesi bazen olumsuz da etki edebilmektedir. Piyasanın istediği insanları yetiştirmek, aslında bir nevi tek tip insan da ortaya çıkarma durumunu oluşturmaktadır. Bunun sonucunda da bireysel farklılıkların köreltilmesi durumu söz konusu olabilmektedir. Ayrıca insanlara sürekli gelişme ve öğrenmeyi teşvik eden sistem, rekabetçi insanları ortaya çıkarmakta ve bu durumda bireyselleşmeyi arttırmaktadır. Oysaki ironik olan, iş hayatının daha uyumlu çalışan ve iş ilanlarında sıklıkla vurgulanan "takım çalışmasına yatkın" bireylerin, böyle bir rekabetçi ortamda nasıl ortaya çıkacağına kafa karıştırıcı olmasıdır. İş hayatının istediği gruba uyum sağlayabilecek bireyler, aynı zamanda bu rekabetçi koşullarda birbirinden tamamen koparılmaktadır. Eğitimde de verilen ödevler, yapılan çalışmalarla da aslında bu bireyselleşme bilinçsiz de olsa desteklenmektedir. Öğrenciler, not tutarken ya da

sınavlara hazırlanırken, arkadaşlarından not gizleyebilmekte ve bu durum da bazen hocalar tarafından bile desteklenebilmektedir. Oysa takım çalışmasına yatkın bireyler isteyen bir piyasada bu durum da tamamen bir soru işaretidir.

Son yıllarda özellikle yükseköğretim kurumları ve şirketler arasında bir kopukluk olduğu görülmektedir. Öğrenciler, staj bulmak konusunda sıkıntılar yaşamakta ve şirketler de öğrencilere karşı ilgisiz durumdadırlar (Büyükbaykallar, 2018: 325). Özellikle İktisadi ve idari bilimler fakültelerinin çok fazla açılması ve bu alanlarda yaşanan öğrenci patlaması, öğrencilerin okul hayatlarında kendilerini göstermelerine ve çalışmalarına da engel teşkil etmektedir.

İşe alım süreçlerinde işletmeye katkısı olması amaçlanan uygun kişilerin seçimi de oldukça önemlidir. Bu noktada da insan kaynakları yönetiminin önemi ortaya çıkmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi, doğru insanı doğru işe yönlendirerek işletmelerin hayatlarını devam ettirebilmeleri için önemli katkılar sağlamaktadır. İnsan kaynakları departmanı, işin gereklerini tespit edebilmeli ve bu özelliklere sahip kişileri titizlikle seçebilmelidir. Bu sebeple işin gereklerini isabetli tespit edebilmek, doğru kişilerin seçilebilmesi açısından hayati önem taşımaktadır (Acar, 2013: 23). İşe alım süreçlerinde bu gereklilikler sadece mesleki ve akademik yeterliliklerle sınırlı kalmamakta ve kişilik özellikleri de çok önemli rol oynamalıdır. Örneğin, halkla ilişkiler alanında çalışacak bireylerin daha sosyal olmaları beklenirken, muhasebe alanında çalışacak bir işgören için sosyal açıdan aktif olmak öncelikli değildir.

1.4. İstihdamda Yükseköğrenimin Rolü

Mezunların istihdam edilmesi, bir ülkede hem ekonomi hem de eğitim hayatının başarı göstergelerinden en önemlisidir. Mezunların eğitim hayatlarında edindikleri beceri ve nitelikler, iş bulma ve girdikleri işte başarılı olma şanslarını da arttırmaktadır (Yorke, 2006: 8). Bir mezunun istihdam edilmesi, sadece iş bulma başarısı gibi düşünülmemelidir. Mezunun girdiği işte devamlılığını sağlaması, gelişmesi ve yükselmesi de bunun içerisinde yer almaktadır (Tomlinson, 2012). Araştırmacılar tarafından, istihdam için iki farklı beceri türünün ön plana çıktığı vurgulanmaktadır. Bunlar, teknik ve kişisel becerilerdir (Andrews ve Higson, 2008; Weber, Crawford, Lee ve Dennison, 2013). Teknik beceriler, teoriyle gelişen mesleki bilgidir. Kişisel beceriler ise, kişisel özellikleri ve yetkinlikleri tanımlamaktadır. İşgücü piyasalarında ise, bir mezunun hem teknik beceriye hem de kişisel becerilere sahip olması beklenmektedir (Jackson, 2016).

Pek çok farklı araştırmacı tarafından bir mezunun istihdam edilebilirliğinde

gerekli nitelikler araştırılmıştır. Andrews ve Higson (2008) tarafından, işletme mezunlarında öncelikle aranan nitelikler incelendiğinde üst düzey işletme için gerekli teknik bilginin daha ön planda olduğunu gözlemlemişlerdir. Bunun dışında işletmeler ve işverenler tarafından teknik bilgiler kadar, kişisel becerilerin de çok önemli farklı araştırmalarla desteklenmiştir. Örneğin, turizm, spor gibi daha insan odaklı mesleklerde kişisel özellikler, teknik becerilerden daha fazla ön plana çıkmaktadır (Crawford, Weber ve Lee, 2020; Weber vd., 2013). Griffiths ve arkadaşları tarafından yürütülen 2017 yılındaki araştırmada, İngiltere’de spor endüstrisinde işverenlerin teknik beceriden ziyade kişisel özelliklerin daha çok arandığı bulunmuştur. Buna göre Griffiths ve arkadaşları (2017), Birleşik Krallıkta öğrenci örneğine odaklanırken, spor endüstrisindeki işverenlerin, sert beceriler yerine yumuşak becerilere daha fazla önem verdiği sonucunu elde etmişlerdir. Weber ve arkadaşları (2013), tarafından kişisel özelliklerden biri kabul edilen performans yönetiminin, turizm sektöründe çok daha fazla arandığı ortaya çıkmıştır. Tsitskari ve arkadaşları (2017), kişisel becerilerden olan liderliğin, teknik becerilere göre işverenler tarafından daha önemli bulunduğunu ancak, önceliğin teknik beceriler daha sonra kişisel beceriler olduğunu araştırma bulguları sonucunda ortaya çıkarmışlardır. Burada önemli olan, işgücü piyasasının aradıkları ile eğitim sisteminin öğrenciye sunduğu katkıların koordine olmasıdır (Emery vd., 2012).

Öğrencilerin eğitim hayatlarında kazandıkları bilgi ve becerilerin işverenler tarafından yeterli bulunmadığı da bir başka araştırma bulgusudur. Ayrıca pek çok mezun da eğitim hayatlarında edindiği bilgi ve becerileri iş hayatlarında kullanamadıklarını ifade etmişlerdir (Dolton ve Vignoles, 2000; Green, 2013). Eğitim ve işgücü piyasası arasındaki anlaşmazlık, işgücü piyasasının ihtiyaçlarının tespiti sonrasında bu yönde çalışmalara ağırlık vererek azaltılabilecektir (Cai, 2013). Ayrıca işgücü piyasalarının ihtiyaçları pek çok faktörden de etkilenmektedir. İşletmenin faaliyet gösterdiği alan, coğrafi konum gibi faktörler ihtiyaçları da değiştirecektir (Mathner ve Martin, 2012; Wiers-Jenssen, 2008). Bir başka düşünce de işgücü piyasasının ihtiyaçları tespit edilebile, eğitim hayatının bu eksikleri tamamlayamayacağı yönündedir. Eğitim ve istihdam arasındaki ilişki daha fazla ön planda olsa da, eğitim sistemi daha çok teknik ve akademik becerilere eğilmektedir (Mason, Williams ve Cranmer, 2009). Bu sebeple de beceriler ve meslekler arasındaki uyumsuzluklar tamamen çözüme kavuşmamaktadır (Suleman, 2018). Meslekler için gereken becerilerin önemi ise her geçen gün artmaktadır. Mesleklerin çeşitlenmesi ve değişmesi, becerilerin de güncellenmesini beraberinde getirdiğinden beceri ve yeteneklerin nitelendirilmesi konusu da “yetkinlik” kavramına

açıklık getirilmesini gerektirmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

YETKİNLİK MODELİ

Yabancı kaynaklarda “Competency” adıyla ortaya atılan ve Türkçede “yeterlilik” olarak da bahsedilen “yetkinlik” kavramı, Türkçe alanyazında sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Sözlük anlamı, “Yetkin olma, yeterli olma” anlamına gelen bu kavram, “Bir iş için gerekli bilgi ve beceriye sahip kimse” anlamına gelmektedir. Ancak insan kaynakları ve iş dünyası açısından bakıldığında, çok daha derin ve karmaşık bir kavramdan bahsedilmektedir. Yetkinlik modeline geçmeden önce, teorik temellerinden bahsetmek daha sağlıklı olacaktır (Çiftçi ve Öztürk, 2013: 55).

2.1. Yetkinlik Kavramının Tarihçesi

Yetkinlik yaklaşımının bir kavram olarak literatüre geçmesi çok eski olmamakla birlikte, yetkinlik kavramının varlığı neredeyse insanlık kadar eskidir. Yetkinliğe dayalı personel seçimi milattan öncesine kadar mevcuttur. M.Ö. 2200 yıllarında Çin’de devlete alınacak çalışanları seçmek için farklı testler bulunmaktaydı. Hatta bu testler düzenli aralıklarla da yenilenmekteydi (Kuhlenschmidt, 1999). Roma imparatorluğunda da iyi bir Roma askerinin nasıl olması gerektiğine dair bir profil hazırlandığı söylenmektedir (Draginidis vd., 2006: 52).

Sanayi devriminin başlamasıyla, çalışma hayatı daha fazla sistematik temeller üzerine oturtulmaya başlanmıştır. Örneğin, işe başvuru sonucunda yapılan sınavlar Sanayi Devrimiyle hayatımıza girmiştir. Öte yandan Sanayi Devrimi ile başlayan birlikte toplu çalışma kültürü, günümüzde geliştirilerek kullanılan pek çok sistemin oluşmasına kaynak olmuştur. Başvuru sınavlarının iş yaşamına girişi Sanayi Devrimi ile olmuştur. Meslek okullarının ortaya çıkışı da aynı döneme denk gelmektedir. Bu okullar, özellikle fakir halkın sanayi üretimine hazırlanması için oluşturulmuştur. Beceri ve bilgi analizleri, kişilerin birikim düzeylerini ölçme, mesleksen açıdan ölçümler de Sanayi Devrimiyle beraber hayatımıza girmiştir. (Jackson vd., 2000: 133)

Sanayi Devriminden sonraki süreçte, yetkinlik yaklaşımının temellerinin Taylor ile şekillendiği varsayılmaktadır. Taylor, bir işin yapılmasının en iyi yolunun tek bir işe yoğunlaşarak yapılmasıyla mümkün olacağını belirtir. Bu düşüncenin de yetkinlik kavramına zemin oluşturduğuna inanılmaktadır (Gravan ve McGuire, 2001). Ancak otomotiv sektörüne göre yetkinlik yaklaşımı Taylor ile değil Toyota modeli ile birlikte şekillenmiştir. Toyota’ya günümüzde bakıldığında, başarısı, çalışanlarının yetkinliğinden gelmektedir. Toyota üretim sistemine “Düşünen insan sistemi” de

denmektedir. Örneğin, 2005 yılında şirket çalışanlarından iyileştirme fikri istemiş ve 540.000'den fazla fikir toplamıştır (Hamel ve Bren, 2007: 35).

20. yüzyıl ile ülkeler arasında ortaya çıkan savaşlar ordulara ağırlık verilmesi yönünde etkili olmuştur. Orduda görev yapanların yeteneklerine göre ayrılması ve rütbelendirilmesi için pek çok yetenek ve zekâ testi bu dönemde geliştirilmeye çalışılmış ve uygulanmıştır. Bu dönemde ABD ve İngiltere bu testlere daha fazla ağırlık vermiş ve bu da performanslarına yansımıştır (Baymur, 1972: 7). Birinci Dünya Savaşı zamanında kullanılmaya başlanan testler psikoteknik alanının gelişmesini sağlamış, İkinci Dünya Savaşı ile beraber de psikoteknik bir bilim dalı haline gelmiştir. Psikoteknik, bu süreçte insanların yeteneklerini ve potansiyellerini incelemek amacıyla gelişmiştir. Sonuç olarak, yetkinlik kavramı bu süreçte kavram olarak gözle görünür olmasa da araştırılmaktaydı (Butteris, 1998).

Yetkinliğin, “Yetkinlik” adı altında ilk dile getirilmesi 1957 yılında Selznick'in örgütün başarı kıstaslarını gösteren süreci tanımlamak için “ayırt edici yetkinlik” ismiyle kullanılmıştır. Yetkinlik alanında yapılan ilk çalışmalardan biri de Bandura ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalarda amaç insanlarda var olan istenmeyen duygu, düşünce ve davranışları değiştirmek olmuştur. Daha sonra bu çalışmalar, meslek danışmanlığı için de kullanılmaya başlanmıştır (Bandura, 1977: 240). 1960'lı yıllarda yetkinlik kavramı daha fazla dikkat çekmeye başlamış ve farklı araştırmacılar tarafından da araştırılan ve tartışılan bir konu olarak yavaş yavaş daha çok ortaya çıkmıştır. Benjamin S. Bloom, Kaliforniya Üniversitesi'nde 1968 yılında “Ustalığı öğrenmek” adlı çalışmasında, öğrencilere eğer uygun koşullar ve ortam sunulursa %90-95 oranında beklenen ve istenen bilgileri öğrenebileceklerini belirtmiştir. Bu makalenin önemi, zekayı geri plana atıp öğrenme ve yetkinlik kavramlarını ön plana çıkarmasıdır (Bloom, 1968: 1).

1970'li yıllarda McClelland ve ekibinin yetkinlik yaklaşımı, yetkinlik tarihinde çok önemli adımlardan biri olmuştur. McClelland, iş performansına bambaşka bir açıyla yaklaşmış ve davranışsal ve karakteristik özelliklerin, yetenek testlerine göre çok daha önemli ve belirleyici olduğunu iddia etmiştir. Bu teorisini de çalışanların davranışları ile performansları arasındaki farklılaşma üzerinden değerlendirmiştir (Ferman ve Özçelik, 2006).

McClelland'ın 1973'te yayımlanan orijinal ismi “Testing for Competence Rather than for Intelligence” olan, Türkçeye “Zekâ Yerine Yetkinliği Test Etmek” ismiyle çevrilen çalışmasında, işi yaparken zekadan daha fazla karakteristik özelliklerin

gerekli olduğunu belirtmiştir. McClelland bu çalışmasında, işinde başarılı olan çalışanlarla açık uçlu sorular sorarak vaka görüşmeleri gerçekleştirmiştir. Bunun sonucunda da işinde başarılı olan kişilerin kişilik özelliklerini ve davranışsal yapılarını ortaya çıkarmayı amaçlamıştır (Mansfield, 2000; Bayraktar, 2002).

Amerika’da yurtdışı temsilciliklerine atanan diplomatların pek çok konuda (bilgi, beceri, eğitim ve başarı yönünden) aynı olmalarına rağmen işlerinde başarı yönünden farklılıklar göstermeleri, McClelland’ın bu çalışmaya başlamasına sebebiyet vermiştir. Yapılan araştırmada, önemli olanın zekâ ve akademik ya da sınavlardan alınan başarı puanları değil, davranışlar ve karakteristik özellikler olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışma sonucunda da diplomatlar için aranan 3 önemli nitelik belirlenmiş ve daha sonra atanacak diplomatlarda bu kriterlere önem verilmeye başlanmıştır. Bu nitelikler ise, Kültürler arası insan ilişkilerine duyarlılık (Empati), Olumlu bakış açısı ve Politik bağlantıyı hızlı öğrenme (Organizasyonel Duyarlılık) olarak kategorilendirilmiştir (Spencer ve Spencer, 1993: 4).

Yetkinlik noktasında bir diğer önemli araştırmacı Boyatzis ise 1980’li yıllarda ön plana çıkmıştır. 1982 yılında, yönetsel yetkinlik kavramı üzerine eğilen araştırmacı, yetkinlik kavramını işinde üstün performans gösterme olarak tanımlamıştır. Performansın, karakter özellikleriyle ilişkili olduğunu öne süren araştırmacı bu noktada işin gerektirdiklerine göre işçi seçmeye odaklanmıştır (Özçelik ve Ferman, 2006).

1980’li yıllarla beraber, Post-Fordist üretimin ortaya çıkışı yetkinlik kavramını da önemli ölçüde etkilemiştir. Özellikle İngiltere’de, yetkinliği temel alan mesleki eğitim programları planlanmıştır. Dünyada da bu konuda artık bu yönde eğilimler yoğunlaşmaya başlamıştır. OECD de İrlanda’da düzenlediği “Ulusal Kalifikasyon Sistemlerinin Politikaya ve Yaşam Boyu Öğrenmeye Etkisi” konferans örnek olarak gösterilebilir (Mertens, 2005: 36).

Nitekim 1980’li yıllarda İngiltere’nin öncülük ettiği mesleki yetkinlikler çalışmaları ile mesleklere göre işgücü piyasası düzenlenmiş ve yetkinlik bazlı mesleki eğitim programları oluşturulmuştur. Var olan süreç göz önüne alındığında insanın mekanik bir varlıktan ziyade, sosyal bir varlık olduğu anlaşılmış ve iş hayatı da buna göre konum almıştır. Fordist dönemden kalan makineleşme, Post-Fordizm ile iletişim ve ilişkilere kaymıştır da denilebilmektedir. Sosyal psikolojinin daha çok ön plana çıkması, araştırmaların bireyselden çok toplumsal ilişkileri de dikkate alması da karakter ve davranışsal özelliklere odaklanmayı etkilemiştir. Sonuçta insan sosyal bir varlıktır ve davranışları da toplumdan fazlasıyla etkilenmektedir (Mertens, 2005: 36).

McClelland'ın arkadaşlarından olan Boyatzis daha sonra Yetkinlik modelleri 1982 yılında McClelland'ın çalışma ekibinden Richard Boyatzis "The Competent Manager: A Model for Effective ("Yetkili Yönetici: Etkili Performans için Bir Model") adlı çalışmasında, 21 kilit yönetsel yetkinlik betimlemiştir. 12 farklı şirketten 2000 yöneticiyle yaptığı çalışmada yetkinlik ve iş başarısının bağlantılı olduğunu belirtmiştir (Hauenstein, 2000). Ayrıca Boyatzis iş başarısında sadece davranış ve niteliklerin önemli olmadığını, iş çevresinin ve şirketin kişiden ne beklediğine dair açık ve net tanımları olması gerektiğini de belirtmiştir (Boyatzis, 1982).

Yetkinlik kavramının literatürde geniş yer bulması, Prahalad ve Hamel'in "The Core Competence of the Corporation" (Şirketin temel yetkinliği) isimli makalesinden sonra olmuştur. Prahalad ve Hamel (1990) yetkinlik için şu tanımları yaptılar; "*Organizasyon için farklı üretim yeteneklerini nasıl koordine edeceklerini ve çeşitli teknolojik dalgalanmaların entegrasyonu nasıl yapacakları adına ortak öğrenme sağlar*". Bu tanımla beraber yetkinliğe yeni bir açı da kazandırılmıştır. Spencer ve Spencer 1993 yılında yaptıkları çalışma ile yetkinliği sadece davranış ve karakter ile sınırlandırmamışlardır. Yetkinliğin içerisine, tutum, özellikler, bilgi, yetenek ve motivasyonel güdülenmeyi de eklemiştir.

Spencer ve Spencer, yetkinliklerin karakteristik bir özellik olduğunu ve durumlar karşısında gösterdikleri davranış ve düşünce kalıpları olduğunu ifade etmektedirler. Bu sebeple de yetkinliklerin sonradan değil, doğuştan kazanıldığını belirtmektedirler. Yetkinlik, kişilik özellikleri, bilgi ve beceri, güdüler son olarak da benlik algısından oluşan bir bütündür (Bayraktar, 2002).

Meyer ve Semark (1996) araştırmaları sonucunda, şirketlerin yüksek kazanç sağlamaları için, yetkinliğin temel alındığı yönetim şekillerinin zaruri olduğunu vurgulamışlardır. Yetkinliğin ön plana çıkarılması hem rekabet ortamında bir avantaj hem de maliyetleri düşürme noktasında kazanç sağlamaktadır (Lado ve Wilson, 1994).

1980- 1990 yıllarında yetkinlik hakkında yapılan araştırmalar, kişinin işinde başarılı olabilmesi için hangi yetenek, bilgi ve beceriye sahip olması gerektiği hakkında yapılmıştır. Ayrıca Boyatzis (1982) yaptığı çalışmada kişinin bulunduğu dış çevre ve işletmenin de yetkinlik hakkında çok önemli bir yer tuttuğunu ifade etmiştir. Yetkinlik standartları oluştururken, sadece işletmenin değil yaşanan toplumun ekonomik, sosyal, siyasi, kültürel faktörlerinin de çok önemli olduğunu belirtmiştir (Boyatzis, 1982).

1990'lı yılların sonu ve 2000'lerin başında yetkinlik kavramı ücretlendirme ile araştırılmaya başlanmıştır. 1999 yılında ABD'de de yapılan bir araştırma sonucuna göre, 750 başarılı şirket incelenmiş ve rakipleriyle olan yarışlarında ücretlendirmenin etkisinin önemli olduğu görülmüştür. Microsoft, Ford gibi kendi sektöründe ön planda olan şirketlerin, performans değerlendirme için benzer yöntemleri kullandığı anlaşılmıştır. Bu şirketlerde çalışanların, ücretlendirme ve ödüllendirme konusunda sık sık ve net bilgilendirildiği, performansa göre ücret ve ödülün belirlendiği ve bu noktada da liyakatin fazlasıyla ön planda tutulduğu ortaya çıkmıştır (Gherson, 2000).

Thompson ve Strickland (2001) ise, yetkinlik temelli yönetim anlayışının günümüz rekabet dünyasında çok önemli olduğunun altını çizmişlerdir. Bu rekabette de en önemli kaynağın işçiler olduğunu ve işçilerin performanslarının değerlendirirken dikkatli olunması gerektiğini belirtmişlerdir (Meyer ve Semark, 1996).

Bir şirketin profiline ve gerekliliklerine uygun olarak belirlenen yetkinlik modelinin temel taşı belirlenen yetkinliklerin şirkete olan uyumuyla doğru orantılıdır. Yetkinlik modeli ne kadar etkin bir şekilde çalışırsa, örgütün yapısını destekleyecektir. Bununla beraber, çalışanlar da örgütün onlardan ne istediğini daha kolay algılayacak ve ona göre davranışlarını şekillendirebileceklerdir. Yetkinliklerin, zamanla güncellenmesi ve geliştirilmesi de büyük önem taşımaktadır (Schoonover, 2003). Her şeyin çok hızla değiştiği ve yenilendiği bu çağda, yetkinliklerin de değişmesi ve gelişmesi kaçınılmazdır.

2000'li yıllarda yetkinlik kavramı, yönetsel yetkinlik başlığı altında mercek altına alınmıştır. Abraham ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada yönetsel yetkinliklerin, iletişim becerisi, problem çözme başarısı, sonuç odaklılık, takım çalışması, yaratıcı düşünme becerisine sahip olma şeklinde meydana geldiği görülmektedir (Abraham, 2001).

Shipmann ve arkadaşları tarafından da çeşitli yetkinlik modelleri geliştirilmeye çalışılmıştır. Yetkinlik modellerini geliştirmeye çalışırken, bu modeller üzerinde süreçlerin katkısı da araştırılmıştır (Shipmann, 2000).

Levenson ve arkadaşları ise, yönetsel yetkinliklerin örgütsel ve bireysel performansa göre farklılaşmasını incelemişlerdir (Levenson vd., 2006). Robertson ve arkadaşları da yönetsel yetkinlikler ile karakter ve psikolojik özellikler arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu çalışma sonucunda da yönetsel yetkinliklerin tanımlanmasına yardımcı olmuştur. Buna göre yönetsel yetkinlikler, analiz yapabilme becerisi, karar alma

davranışı, empatik düşünebilme becerisi, esnek olabilme ve inisiyatif alma becerisi olarak tanımlanmıştır (Robertson vd., 1999).

2.2. Yetkinlik Kavramı

Yetkinlik kavramı pek çok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmaya ve anlaşılmaya çalışılmıştır. Farklı tanımları incelediğimizde farklı değişkenlerin ele alındığı da görülmektedir. Bir tanımda, iyi ve kötü performans gösterenlerin karakteristik özellikler ve yeteneklere göre ayırt edildiği belirtilirken, bir başka tanımda ise, bir kişinin farklı ortam ve durumlarda, iyi ve etkili sonuçlar almasını sağlayan davranışları ve nitelikleri olarak belirtilmektedir (Keçecioğlu ve Kelgökmen, 2004: 216).

Amerika’da ve Avrupa’da bilim insanları yetkinlik kavramına farklı yaklaşmışlardır. Bu sebeple de kavrama yükledikleri içerik de birbirinden ayrılmaktadır. Amerika’da yetkinlik kavramı araştırılırken, başarılı kişilerin özelliklerini ölçmek amaçlanmıştır. Bu şekilde, işe alma süreçlerinde insan kaynakları departmanlarının daha uygun seçimler yapacağı düşünülmüştür. Avrupa ve özellikle İngiltere’de ise, yetkinliklere standardizasyon amaçlı yaklaşılmıştır. Bir işin standart özelliklerinin belirlenmesinin, kişilerde sahip olunması gereken özellikleri belirlemede öncü olacağı düşünülmüştür (Berman, 1997: 16). Bu sebeple de Türkçede “Competency” kavramının hem yeterlilik hem de yetkinlik olarak tanımlanması iki farklı yaklaşımdan kaynaklanmaktadır. Amerika ekolüne göre “yetkinlik”, İngiliz ekolüne göre ise “yeterlilik” olarak kavramların içerikleri şekillenmektedir (Bayraktar, 2018: 306).

Yetkinlik hakkında bir diğer belirleyici tanım da iş hayatındaki başarılı performansın ortaya çıkması esnasında meydana gelen yetenekler ve tutumların bütünüdür. Bir diğer tanımda ise, eğitimle geliştirilebilen bilgi ve beceri olarak yetkinlik karşımıza çıkabilmektedir (Biçer ve Düztepe, 2003: 13-14). Her araştırmacı kendi bakış açısıyla kavramı incelediği için de pek çok farklı tanım çıkmış olmasına rağmen, temelde benzer yanlarının olduğunu da söylemek mümkündür.

Yetkinlikler temelde, kişinin yaptığı işte başarılı olmasını ve diğer çalışanlardan daha fazla öne çıkmasını sağlayan beceri, bilgi, yetenek ve kişilik özelliklerinin bir toplamıdır (Güner, 2005). Psikoloji bilimi yetkinlik kavramını, insanların kişilik özellikleri ve gözlemlenebilir davranışları üzerinden incelemişler ve kişinin potansiyelinin ne kadarını davranışlarıyla gösterebildiğini araştırmışlardır. Yönetimdeki çalışanlar ise, çalışanların var olan kapasitelerinin şirket amaçlarına en etkili şekilde nasıl hizmet edebileceğini araştırmışlardır. İnsan kaynakları ise, yetkinliğin eğitim yoluyla

geliştirilmesi mümkün mü bunu incelemişler ve bunun üzerine modellemeler kurmuşlardır (Gürel,2006: 112).

Yetkinlik tanımlamalarındaki ortak noktalar incelendiğinde karşımıza benzer noktalar çıkmaktadır. Bunlardan birincisi gözlemlenebilir davranışlardır. Bir yetkinliğin değerlendirilebilmesi için gözlemlenebilir ve ölçülebilir olması gerekmektedir. Bilgi ise yetkinliğin diğer bir önemli noktasıdır. Bilgi sadece eğitim değil, tecrübe ile de kazanılabilmektedir. Yapılacak işin nasıl yapılacağını bilmek büyük önem taşımaktadır. Beceri ise, yetkinlik konusunda dikkat çeken hususlardan bir tanesidir. Beceri, bilgi gibi öğrenilmemektedir. Bireyde var olan, mevcut yapabilme becerisi ve kapasitesidir. Var olan yetenek yaparak ve tekrarlayarak geliştirilebilmektedir. Ama kişinin o konu hakkında beceri ve yeteneği olmadığında bu gelişim çok kısıtlı kalmaktadır. Tutumlar ve inançlar ise yetkinlik kavramının yine bir başka kilit öğelerinden biridir. Kişi bir işi yapmayı istemeli ve buna yönelmelidir. Kişinin bilgi ve becerisi olsa dahi o alanda çalışmak istemediğinde ve yönelmediğinde bilgi ve becerisini kullanmayı da tercih etmeyecektir. Bu noktada, kişinin işi yapmayı istemesi ve çabalaması, yapacağı işte başarılı olmak istemesi hayati bir önem arz etmektedir (Özden, 2002; Yetkin, 2003: 5).

Yetkinlik bir başka tanımlamada da kişinin işteki performansını etkileyen, ölçülebilen ve eğitim ya da deneyim ile geliştirilebilen beceriler ve davranışsal özelliklerdir. Burada vurgulanan nokta ise yetkinliklerin gözlemlenebilen ve ölçülebilen nitelikleridir (Lucia ve Lebsinger, 1999: 124-128).

Literatür incelendiğinde, yetkinlik tanımlarının üç gruba ayrıldığını söylemek mümkündür. İlk olarak bireysel olarak yetkinlik konusunda araştırmalar yapılmıştır. 90'lı yıllarla beraber örgütsel yetkinlik kavramı ön plana çıkmaya başlamıştır. Son yıllarda da eğitim ve iş hayatı arasında bir köprü görevi gören yetkinlik kavramı daha fazla önem kazanmıştır (Boon ve Van der Klink, 2001). Bireysel özellikler olarak yetkinlik, tamamen karakteristik özelliklere vurgu yapar. Ancak burada iki farklı bakış açısı dikkat çekmektedir. Bir grup araştırmacı, karakter doğuştan gelir derken bir grup da zamanla değişebileceğini savunmaktadır. Özellikle son yıllarda yaygınlaşan görüş, yetkinliğin eğitim ve faaliyetlerle gelişimidir (Eraut, 1994).

Yetkinliğin, özellikle eğitim yoluyla geliştirilebileceği görüşü gittikçe de benimsenmektedir. Ancak halen, yetkinliğin doğuştan gelen özelliklerle şekillendiğini belirten görüş de güncelliğini korumaktadır. Buna göre kişi kendisinde var olan yeteneği geliştirebilir ama kendisinde bulunmayan bir yeteneği öğrenemeyecektir (Boon ve Klink,

2000). Bir başka görüş ise, yetkinlik kişinin o işi yapmaya dair duyduğu istektir. Kişi isteği ne kadar çoksa yapmak için o kadar çaba gösterecektir (Spencer, 1983).

Örgütsel yetkinlik ise bu durumu, örgütün kaynaklarından biri olarak açıklamaktadır. Şirketler, diğer şirketlere rekabet edebilmek için diğer kurumlardan ayrışabilecek niteliklere sahip olmalıdır. Yetkinlik de bu niteliklerin en önemlilerinden biri olarak ilk sıralarda yer almaktadır. Buna kaynak odaklı yaklaşım adı veren araştırmacılar da mevcuttur. Yetkin bir çalışanın kurumlar için vazgeçilmez olduğunu ve rekabetçi bir ortamda çok kıymetli olduğunu belirtmişlerdir (Capelli ve Singh, 1992).

Boon ve Van der Klink (2001) ise yetkinlik becerilerinin firmaya göre değil genel ve hep benzer listelerle ifade edildiğini vurgularlar. Yetkinlik kavramının ayrıca teoride güçlü bir kavram olmasına rağmen, pratiğe döküldüğünde tanımlanmasının zor olduğunu açıklamaktadırlar. Bir diğer husus da yetkinliklerin işletmenin güncel durumunu mu yoksa genel vizyon ve amaçlarını mı baz aldığıdır (Garavan ve McGuire, 2001). Örnek olarak pandemi sürecinde iş koşullarının değişmesi, işletmelerin var olan koşullara göre yetkinliklerini güncelleme durumlarını gündeme getirmiş olabilmektedir. Ancak bu noktada işletmenin genel amacına mı bağlı kaldığı yoksa pandemi sürecini mi ciddiye alacağı önemli bir noktadır.

2.3. Yetkinlik Bazlı Yönetimin Avantajları ve Problemleri

Yetkinlik bazlı yönetim pek çok yönden avantajlı görünse de bazı problemler de mevcuttur. Avantajlarını yöneticiler, çalışanlar ve şirket bazlı olarak üç gruba ayırmak mümkündür. Yöneticiler açısından, her bir bireyin uygun pozisyona yerleştirilmesiyle kurum içerisinde belli bir standart sağlayabilmesi, çalışanların potansiyellerinin ortaya çıkmasının kolaylaşması gibi avantajları mevcuttur (Horton, 2000).

Çalışanlar açısından avantajlar incelendiğinde ise, kişilerin becerilerine daha kolay odaklanabilmesi, kendilerini geliştirebilmek için daha çok teşvik almaları terfi ve kariyer planlamayı daha açık hale getirmesi şeklinde örnekler verilebilmektedir. Kuruma odaklı avantajlar ise, insan kaynakları operasyonlarının daha bütünsel olması, daha net stratejiler kurmayı kolaylaştırması, hedef ve amaç belirlemede daha açıklık sağlaması, kurumun eksik yanlarını tespit etmeyi kolaylaştırdığı için daha çabuk toparlanma sağlaması, kurumun çalışanlardan beklentilerini net ve şeffaf şekilde ortaya koyabilmesidir (Horton, 2000).

Yetkinlik bazlı yönetim pek çok yönden avantajlıdır. Ancak bu yönetim sisteminin tüm yöneticilerin katılımıyla olması, takibinin sağlanarak belirli dönemlerde belirli güncellemelerin yapılması gerekmektedir. Birbirinden kopuk çalışanlar ve

yöneticilerin olduğu bir kurumda bu sistemin işlemesi mümkün değildir (Kochanski, 1997). Yöneticilerin bu sistemi çok ciddiye almaması, ayrıca kurumun üst düzey yöneticileri tarafından çok desteklenmemesi, çalışanlara yeterince sistemin anlatılmaması ve şeffaf olunmaması da sistemin düzgün çalışmamasına sebep olacaktır (Horton, 2000).

2.4. Yetkinlik Modelini Oluşturacak Yetkinliklerin Belirlenmesi

Yetkinliklerin belirlenmesi ve tanımlanması kurumun yetkinlik modeli oluşturabilmesi için en önemli adımdır. Burada önemli olan, öncelikle şirketin gereksinim duyduğu niteliklerin belirlenmesi ve belirlenen yetkinliklerin çalışanlara sadece sorumluluk olarak yüklenilmemesi gerektiğidir. Burada yetkinlikler belirlenirken bir yandan da zayıf yönler de tespit edilerek bu yönlerin de güçlendirilmesi için çalışmalar yapılması sağlanmalıdır (İşeri, 2001: 34). Bir iş için gerekli olarak yetkinliklerin belirlenmesi aslında bir dizi işlem gerektirmektedir. İşin net ve açık bir tanımı, iş için gerekli olan nitelikler ve iş için gösterilmesi gereken performansın ölçümü gibi dizi prosedürün izlenmesi gerekmektedir. Yetkinlik modeli dendiğinde tek bir modelden bahsetmek mümkün değildir. Her işin gereklilikleri ve nitelikleri farklı olduğu için her iş için farklı bir yetkinlik modeli oluşturulabilmektedir. Ayrıca, bu yetkinlik modelleri aynı iş için farklı kurumlarda da değişebilmektedir. Yetkinlik modelleri için farklı tanımlar ve başlıklar oluşturulabilmektedir (Gürsoy, 2001: 9).

a- Temel Yetkinlikler: İşletmede, tüm çalışanlarda olması beklenen, işletmenin amaçlarına uyum gösteren yetkinliklerdir. Burada işletmenin örgütsel kültürü büyük önem kazanmaktadır. Örnek vermek gerekirse, takım çalışması, etkin iletişim kurma becerisi gibi yetkinlikler buna örnek verilebilmektedir. Temel yetkinliklerin en önemli özellikleri, kendi aralarında öncelik sıralamasına bakılmaksızın hepsinin önemli olmasıdır.

b- Fonksiyona Özgü Yetkinlikler: İşletmedeki departmanlara ve yapılan işe göre sahip olunması beklenen yetkinliklerdir. Bu noktada muhasebe biriminde çalışan bir kişi ile pazarlamada çalışan kişiden beklenen yetkinlikler farklılaşmaktadır.

c- Kariyer Düzeylerine Göre (Yönetmel) Yetkinlikler: Burada önemli olan yönetici pozisyonunda çalışan kişilerin yetkinlikleridir. Ancak her kademedeki yöneticiden aynı yetkinliklerin beklenmesi uygun değildir. Kademelere göre yetkinliğin düzeyi ve özelliği de değişebilecektir.

İşletmelerin hayatlarını devam ettirebilmeleri ve rakiplerinden öne geçebilmeleri için ellerindeki niteliklerini geliştirmeleri büyük önem taşımaktadır. Burada işletmede çalışanların bilgi, beceri ve yetenekleri büyük önem kazanmaktadır. Günümüzde de bu

durum her geçen gün iş arayanlar arasından sıyrılıp işe girebilmek için daha da gerekli olmaktadır. İşletmeler de işe alım süreçlerinde en nitelikli ve yetkin kişileri seçmek için büyük bir yarış içindedirler. Çünkü işe alınan kişinin nitelikleri işletmenin niteliklerinin de gelişmesine ve farklılaşmasına büyük katkı sağlamaktadır (Ülgen ve Mirze, 2007: 119). Var olan koşullar içerisinde artık üniversite mezunu olmak fazlasıyla yetersiz kalmaktadır. Üniversite mezuniyetinin yanında pek çok alanda kişinin kendini geliştirmesi ve kendisiyle aynı durumda olan kişilerin arasından ayrılabilmesi gerekmektedir.

Yetkinlikler belirlenirken işletmenin amacı ve bu amaç için gereken nitelikler temel alınmalıdır. Burada önemli olan yetkinlik için gerekli olan davranış ve davranış sonucunda ortaya çıkacak davranıştır. Aynı zamanda hangi yetkinliğin hangi etkin davranışı ve sonucu getireceği önemlidir (Biçer ve Düztepe, 2003: 15). Örneğin iletişim kurma becerisi yetkinliği hem işletmedeki diğer çalışanlar hem de müşteriyle iletişim kurma yeteneğini kapsamaktadır. Bu yetkinliğe sahip kişilerin çevresindeki kişilerin duygu ve düşüncelerine duyarlı olmaları beklenmektedir. Yaratıcı düşünme becerisi yetkinliği ise, işletmedeki mal ve hizmetlere farklı bir bakış açısını ve yeni bir ürün koyma beklentisi yanında, ortaya çıkabilecek problemlere de farklı çözüm yolları getirmesiyle alakalı bir niteliktir.

Kurumsal ve köklü firmalarda her meslek ve pozisyon için nitelik ve yetkinlikler tanımlanmış ve açık bir şekilde ifade edilirken, daha küçük işletmelerde maalesef bu şekilde bir tanım bulunmamaktadır. Bu durum da firmalar arasında aynı meslek ve departman içerisinde bile farklı nitelik ve yetkinliklerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Örneğin Siemens, şirket bünyesinde çalışacak kişilerin yetkinlik ve görevlerini net bir şekilde tanımlamış ve belirtmiştir. Yetkinlikler bireysel ve fonksiyonel olarak iki farklı bölümden oluşturulmuştur. Bu bölümlerde toplam 600 yetkinlik tanımlanmıştır. Siemens, yetkinlik değerlendirmelerini de bu tanımlama üzerinden yapmakta ve ölçümler sonucunda da bu tanımlamaları sürekli güncellemektedir (Ünsar, 2009: 47).

Yetkinlikler sadece mesleklere göre değil kurumsal işletmelerde her çalışanda bulunması gereken özellikler olarak da nitelendirilebilmektedir. Örneğin takım çalışmasına yatkınlık gibi nitelikler de “kilit yetkinlikler” olarak tanımlanabilmektedir (Walsh ve Linton, 2002: 76). Bir işletmede yetkinliklerin önceden net bir şekilde tanımlanıp belirlenmesi hem doğru kişinin doğru işe alınmasını kolaylaştırır hem de verimliliği arttırmaya katkı sağlamaktadır (Ünsar, 2009: 47).

Yetkinliklerin belirlenmesi için en önemli aşama mülakattır. Bu sebeple özellikle son yıllarda yetkinlik bazlı mülakat işletmeler için çok daha fazla tercih edilebilir olmuştur. Bu sistemde, işe alınacak kişinin yetkinliklere hangi seviyede sahip olduğunu görmek temel amaçtır. Sistemin olumlu bir diğer yanı da liyakatın ön planda tutulmasıdır. Yetkinlik bazlı mülakat yoluyla işe alınan bireyler adil ve objektif değerlendirilmeye tabi tutulmaktadır. Bu da işletme içi bir güvenin ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Saygılı, 2008).

Tofaş özellikle yetkinlik bazlı mülakat sistemini çok etkili kullanan bir firma olarak karşımıza çıkmaktadır. Personel seçimlerinde yetkinlik temelli alım zorunludur. İşe alınacak kişilerin yetkinlikleri standart ve objektif bir form aracılığıyla değerlendirilmektedir. Bunu yapmadan önce de adaylara her aşama ayrıntılı açıklanmaktadır. Bu şekilde mülakata giren aday da objektif değerlendirileceğine dair daha fazla güven duymaktadır (Sessizoğlu, 2008)

Bir başka dikkat çeken husus da bir firmaya belli bir görev için alınan kişinin daha sonra firma içerisinde başka bir pozisyona geçebilmesinin mümkün olmasıdır. Burada temel nokta, kişinin başka bir pozisyona geçerken yetkinliğinin ölçülerek o işe uygun olup olmadığının görülmesiyle gerçekleştirildiğidir. Burada dikkat çeken husus, kişilerin bazen tek bir pozisyon için değil, başka pozisyonlar için de yetkinliğe sahip olabileceği ya da zamanla kendini geliştirerek de bunu kazanabileceğidir (Marshall,1995: 52).

2.5. Yetkinlik Türleri

Yetkinlik belirlemenin en önemli koşullarından biri işletmenin yapısına göre şekillenmesidir. Analizler sonucunda, yetkinliklerin türlere göre farklılaşabileceği görülmüştür. Yetkinlikler kullanım biçimlerine göre farklı kategorilere ayrılmaktadırlar. Bunlar eşik ve başarı yetkinlikleri olarak sınıflandırılabilir. Eşik yetkinlikten kasıt bir işin yapılabilmesi için gereken minimum düzeyde gereken özelliktir. Burada başarı ön koşul değildir. Sadece işin yapılabilirliği yeterlidir. Başarı yetkinlikleri ise, kişinin o işte ne kadar üst düzey performans göstereceği ve bunun için göstereceği çaba ile ilişkilendirilmektedir (Güler, 2010: 7).

Bir başka sınıflandırma ise, temel, mesleki ve yönetsel olarak ayrılmaktadır. Temel yetkinlik kavramı G. Hamel ve C.K. Prahalad tarafından çekirdek yetkinlik olarak ortaya atılmıştır. Burada anlatılmak istenen, bir işletmede çalışan herkeste bulunması gereken yetkinlik olarak açıklanabilmektedir. Bir başka araştırma da Wood ve Payne tarafından yürütülmüştür. Yapılan anket araştırmasında 12 adet yetkinlik en çok kullanılan yetkinlikler olarak sınıflandırılmıştır. Bunlar, temel yetkinlikleri tespit etmek

üzere yapılan anket araştırmasında ise, 12 adet yetkinlik en çok kullanılan temel yetkinlikler olarak belirlenmiştir. Bunlar; iletişim, başarıma, müşteri odaklılık, takım çalışması, liderlik, planlama, organize etme, ticari farkındalık, esneklik, problem çözme, analitik düşünme ve başkalarını geliştirmedir (Sabuncuoğlu, 2016: 90).

Mesleki yetkinlik ise, her mesleğe ait yetkinliklerdir. Her işin kendine ait başarı ölçütleri ve gereklilikleri bulunmaktadır. Burada her meslek ve iş alanı kendine özgü yetkinliklere göre sınıflandırılmaktadır. Bazı araştırmacılar tarafından ortaya atılan davranışsal yetkinlik ise tamamen kişinin işten bağımsız olarak sahip olduğu ve işine katkı sağlayan yetkinlik türüdür (Güler, 2010: 19).

Burada önemli nokta, kişinin bu özelliklere doğuştan sahip olması ve işinde de bunları kullanarak daha başarılı olması şeklinde açıklamak mümkündür. Empati kurabilme ya da yaratıcı düşünme becerisi bu yetkinlik sınıfına girebilmektedir. Aynı zamanda empati kurabilme becerisi, psikologlar için mesleki bir yetkinliktir. Dikkat edilmesi gereken, bir yetkinliğin sadece bir sınıflama içine konulmasının çok mümkün olmadığıdır. Yetkinlikler mesleklere ya da iş alanlarına göre bazen iki ayrı sınıflamada da bulunabilmekte ve gerekli olmaktadır. Özellikle bu durum davranışsal yetkinlikler için geçerlidir. Bazı davranışsal yetkinlikler, mesleki ve birazdan bahsedilecek olan yönetsel yetkinlikler içine de dahil olabilmektedir (2016: 92).

Son olarak yönetsel yetkinlikler ise, yönetici konumda kişiler için gerekli olan ve olması durumunda başarıya götüreceği olan yetkinliklerdir. Orta ve üst düzey yöneticiler özellikle aranan nitelikler olarak karşımıza çıkmaktadır. En önemlisi liderlik becerisi olmakla birlikte, koordine etme becerisi, plan yapma, sorun çözme becerisi gibi yetkinlikler de yöneticilerde aranan temel nitelikler olarak karşımıza çıkabilmektedir (Sabuncuoğlu, 2016: 92).

2.6. Yetkinlik Modelinin Oluşturulması

Bir işletme, yetkinlik modeli oluştururken çalışanlarından beklentilerini ve standardizasyonunu da belirlemektedir. En baştan standartlarını koyduğu için de çalışanların buna uygun bir biçimde çalışması kolaylaşmaktadır (Budak, 2008: 66). Yetkinlik modelleri, çalışanların hem örgütsel hem de bireysel hedeflere ulaşabilmesi için çok önemlidir. Aynı zamanda, kurumun çağın gerekliliklerine ayak uydurabilmesi gerekmektedir. Bu sebeple de düzenli aralıklarla yetkinlik modellerini geliştirmek ve yenilemek kurumların devamlılığı açısından zorunlu bir hal almaktadır (Ennis, 2008: 11-12).

Yetkinlik modeli geliştirmek için ilk adım, modelin ne için kullanılacağı ve amacının ne olduğunu saptamaktır. Modelin sağlıklı çalışması için, işin alanı, hangi iş için kullanılacağı, departman ve sektör gibi özelliklerin net tanımlanması büyük önem taşımaktadır. Örnek vermek gerekirse, Ar-Ge biriminde çalışan bilgisayar mühendislerinin sorun çözme becerilerinin artırılması gibi bir hedef üzerinden model oluşturmak istenirse, işe alım sürecinden itibaren modelin planlanması en doğrusu olacaktır. İşe alım sürecinden sonra performans ölçümleri, kariyer hedefleri, ödül sistemleri ve verilecek eğitimler de bu modele eklenerek süreç ayrıntılandırılmalıdır (Baran ve Klos, 2014: 211).

Yetkinlik modeli oluşturmak uzun bir süreci kapsamakta ve aşağıdaki aşamaları uygulamak gerekmektedir (Teodorescu, 2006: 29):

İlk aşamada, yetkinlikler önem sırasına göre sıralanmalıdır. Çalışanlar, yetkinlik modellerinde belirlenen görevleri uygulamaları gerekmektedir. Yetkinliklerin çalışanlarda ne kadar kazanıldığını görmek için, farklı değerlendirme sistemleri uygulanmalıdır. Çalışanların testler yardımıyla yetkinlikler konusundaki gelişimleri incelenmeli ve buna göre geribildirim verilmelidir. Çalışanların yetkinlikleri beklenen düzeyde olabilmesi için eğitim modülleri hakkında da bilgilendirilmeleri gereklidir. Spencer ve Spencer yetkinlik modellemeleri için aşağıdaki aşamaların gerekliliğini belirtmişlerdir (Spencer ve Spencer, 1993: 95):

2.6.1. Modelde Kullanılacak Performans Kriterlerinin Belirlenmesi

Bir yetkinlik modeli geliştirmenin ilk aşaması, yetkinlik kriterlerini belirlemektir. Bu noktada, etkili bir performans için, gerekli yetkinlikler titizlikle sayısal veriler eşliğinde belirlenmelidir. Eğer bu aşamada bir hata yapılırsa, yetkinlikler yanlış tanımlanır ve modelin sonraki aşamalarında da bu hatalar devam ederek, sistemin hatalı çalışmasına sebebiyet verebilmektedir. Eğer gerekli sayısal verilere ulaşamıyorsa, uzman görüşleri, çalışan değerlendirmeleri de kullanılabilir. Bunun için de anketlerle ve karşılıklı görüşmelerle bunlar sağlanabilmektedir. Sayısal veriler olduğu durumlarda bile bu işlemlerin yapılması sağlamayı güçlendirecektir (Spencer, 1993: 97, Uzunoğulları, 2006: 33).

2.6.1.1. Örneklem Oluşturulması

Kriterleri belirledikten sonra, örneklem grubu oluşturulmalıdır. Burada önemli olan, performansı yüksek ve düşük düzey çalışanları dikkate alarak iki örneklem grubunun meydana getirilmesidir. Burada bir diğerk nüans da her zaman iyi performans gösteren çalışanların örneklem içerisinde daha fazla yer almasıdır. Burada genelde kabul

edilen, 4 iyi performans gösteren çalışana karşılık 3 tane kötü performans gösteren çalışandır. Sebebi ise, her zaman iyi bir çalışandan daha fazla bilgi öğrenilmesi mantığıdır (Spencer, 1993: 97).

2.6.1.2. Veri Toplama

Örneklem oluşturduktan sonraki aşama, yetkinliklerin çalışanlar arasında nasıl farklılaştığını görebilmek için, verilere ulaşma aşamasıdır. Burada bir diğer nokta ölçümler yaparken kullanılacak veri toplama araçlarıdır. Veri toplama için bu noktada iki farklı yaklaşımdan bahsetmek mümkündür. Birinci yaklaşım, yetkinlikleri tespit için davranışsal durum görüşmeleri, odak grup toplantıları, gözlem gibi veri teknikleri iken, ikinci yaklaşımda, daha önceden net ve açık bir şekilde tanımlanmış ve belirlenmiş yetkinlik kriterleri ön plana çıkmaktadır (Kroedk ve Magnusen, 1997; Redmond, 2013: 777). İkinci yaklaşım, veri toplama, analiz ve sağlama için zaman kazanmak konusunda çok avantajlıdır. Ancak, gerekli olan yetkinliklerin tam olarak neler olduğunu görmek ve ön plana çıkartılmasını sağlama konusunda yetersiz kalmaktadır (Redmond, 2013: 778). Veri toplama sürecinde pek çok yöntem kullanmak mümkündür. Aşağıda sık kullanılan veri toplama yöntemleri ele alınmıştır:

2.6.1.2.1. Davranışsal Olay Görüşmeleri

Yetkinlik modeli oluştururken akla ilk gelen veri toplama tekniklerinden biri davranışsal olay görüşmeleridir (Altun, 2006: 54). Yetkinlik kavramı ilk kez McClelland ile ortaya çıkmıştır. David C. McClelland, Harvard Üniversitesi'nde psikoloji profesörüdür. Flanagan tarafından 1954 yılında ortaya atılan "kritik olay görüşmesi" tekniği ile McClelland'ın 30 yıl boyunca üzerinde çalıştığı "Kavrama yeteneği testi" birleştirilmiştir (Budak, 2008: 137).

Bu teknikte, çalışanın iş hayatı hakkındaki geçmiş yaşantıları irdelenerek geleceğe dair bazı tahminlerde bulunmak amaçlanmaktadır. İş için başvuran aday, personel alımını gerçekleştiren çalışanın açık uçlu sorularına cevaplar vererek görüşme yapılmaktadır (Kumar, 2004: 3). Çalışana özellikle iş hayatında başarı gösterdiği ve başarısız olduğu durumlar sorulmaktadır. Bu sorular yöneltirken, durumun ortaya çıkış anı, kimlerle beraberken ortaya çıktığı, çalışanın o an his ve düşünceleri, nasıl bir davranış ortaya koyduğu gibi ayrıntılar dikkate alınmaktadır. Bu ayrıntıları sormaktaki amaç, en kritik detayları belirleyerek o iş için en önemli yetkinliği belirlemektir. Alınan cevaplar daha sonra, içerik analizi yardımıyla analiz edilmektedir (Budak, 2008: 137).

2.6.1.2.2. Kritik Olay Görüşmesi

İkinci Dünya Savaşı döneminde, pilotları iniş ve kalkış durumlarında yetiştirme maksadıyla bu yöntem geliştirilmiştir. Bu teknikte, çalışanın olumlu ve olumsuz davranış kalıpları kaydedilmektedir. Özellikle çalışanın, görevlerini yerine getirirken yaşadığı başarı ve başarısızlık durumları yönetici ya da değerlendirici tarafından not alınmaktadır (Akşirin:2008: 3). Bu not alma ve belirleme işi en az 6 ay sürmektedir (Palmer, 1993: 47). Daha sonra kaydedilen bu durumlar yönetici ve değerlendiricilerle beraber analiz edilir ve çalışana geri dönüt sağlanır. Bu şekilde çalışan da yönetimin ve işyerinin kendisinden ne beklediğini daha rahat bir şekilde anlamlandırabilmektedir (Akşirin, 2008: 3).

Kritik olay görüşmesi, davranışların dikkate alınması ve çalışana somut veriler üzerinden dönüt sağlanması açısından çok faydalı olabilmektedir. Ancak her çalışana uygulandığında çok zaman alan bir teknik olarak nitelendirilmektedir. Aynı zamanda, çalışanların davranışlarının çok yakından izlenip değerlendirilmesi, çalışanın kendisini rahatsız hissetmesine yol açmaktadır. Bununla beraber, yönetimin objektif yaklaşmadığı durumlarda, yanlış değerlendirmelere de sebebiyet verme riski bulunmaktadır (Palmer,1993: 48). Kritik olayların kişilerin performanslarında ne şekilde etki ettiği de çok açık olmadığı ve kişilerarası farklılıkların da saptanmasının bu yöntemle zor olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple de zaman alıcı, maliyeti yüksek ve karışık bir teknik olarak tercih edilmemektedir (Uyargil, 1994: 49; Akşirin, 2008: 3).

2.6.1.2.3. Uzman Panelleri

Bu teknikte, işinde üst düzey performans gösteren çalışanlar toplanıp grup meydana getirilmektedir. Bu gruba alanında yetkin kişiler ve insan kaynakları alanında çalışanlar da katılabilmektedir. Ancak katılımcı sayısının çok olmaması kritik bir noktadır. Bu panelde, işle ilgili yetkinlikler önem düzeyine göre sıralanmaktadır. Bu panel vesilesiyle, çok kısa sürede önemli ölçüde veri toplanabilmekte ve katılımcılar bilgiye daha kolay ve kısa sürede ulaşabilmektedir. Ancak, katılan uzmanların gerçekten alanlarına hâkim olması ve bunları detaylandırabilmeleri çok büyük önem arz etmektedir (Kordon, 2006: 80).

2.6.1.2.4. Anket Yöntemi

Anket yönteminde, ilgili alana göre mükemmel performans içerebilecek tüm davranışlar maddeler halinde sıralanır. Her bir maddenin karşısına bir ölçek yerleştirilir. Tüm çalışanlar ya da çalışanlar arasından seçilen bir örneklem grubu üzerinde bu anket uygulanır ve çalışanlardan, davranışları önemine göre derecelendirmeleri istenir. Daha

sonra yapılacak istatistiksel çözümlene sonucunda mükemmel performans içerdiği kabul edilen davranışları ortaya çıkarmak mümkün olmaktadır. Bu yöntem, veri analizini son derece kolaylaştırmaktadır. Özellikle zaman sınırlılığı olduğu durumlarda kullanılabilir. Ancak görüşmelerden ve odak grup çalışmalarından elde edilen derinlemesine bilgiyi anket yoluyla elde etmek mümkün değildir. Bununla birlikte, ankete yazılacak maddeler çok iyi belirlenmeli ve anket, olabilecek tüm davranışları içermelidir. Aksi halde, anketi dolduranların dar bir çerçevede düşünmelerine neden olur (Gürel,2006: 18).

2.6.1.2.5. Odak Grup Görüşmesi

Bir işi, bir fonksiyonu veya işletmenin tamamını iyi tanıyan, üstün performans sergilediği kabul edilen kişiler bir araya toplanarak, çeşitli kritik olaylar ve üstün performansın ortaya çıktığı durumlar üzerinden gidilerek kritik davranışlar ve standartlar belirlenir. Olumlu yönleri; etkili tutumdaki çok sayıda insanın görüşlerinin toplanmasına fırsat sağlar ve grup tartışmasının dinamikleri nedeniyle bazen beklenmedik bilgiler elde edilebilir. Eğitilmiş bir yöneticinin gerekli olması, katılımcıların arkadaşlarının önünde aday olmaktan çekinmesi ve detaylara girmenin zor olması ise bu yöntemin olumsuz yönleri olarak sayılabilir (Sağır, 2006: 22).

Çalışanların gerçekleştirecekleri faaliyetleri ve görev dağılımlarını incelemek, başarılı çalışanları doğrudan gözlemleyerek diğer çalışma arkadaşları ile arasındaki farklılıkları tespit edebilmek, başka bir şirketin yetkinlik modelini örnek olarak o doğrultuda bir model tasarlamak da diğer veri toplama yöntemleri arasında gösterilebilmektedir.

2.6.1.3. Verilerin Analizi

Yetkinlik modeli geliştirme aşamasının son adımında ise, çalışanlardan çeşitli ölçüm araçlarıyla elde edilen veriler, başarı düzeylerine göre analiz edilerek yetkinlikleri saptamaktır. Tüm adımların sonunda da iş için gerekli olan yetkinlikler tanımlanmış ve yetkinlik için gerekli olan özellikler belirlenmektedir (Çavdar ve Çavdar, 2010; Altın ve Kovancı, 2004: 57).

Toplanan veriler daha sonra istatistiksel analizler yöntemiyle değerlendirilmektedir. Burada amaç, bir yetkinlik için gereken nitelikler ortaya çıkarılmasıdır. Daha sonra ortaya çıkarılan yetkinlik performanslarıyla beraber, bir yetkinlik sözlüğü oluşturulmalıdır. Eğer, bazı davranışların sözlükte karşılığı bulunmuyorsa yeni davranışlar da sözlüğe eklenmelidir. Yeni davranışları araştırmacı analiz ettikten sonra, yeni yetkinlik için geçerlilik ve güvenilirliği test etmeli daha sonra da sözlükte yer vermelidir (Budak, 2008: 141).

2.6.1.4. Modelin Sağlamasının Yapılması ve Uygulanması

Son aşamada oluşturulan model ve sözlükte yer alan yetkinlikler ele alınarak son hali incelenir ve gerekli düzeltmelerin yapılması amaçlanmaktadır. Bunun için doğrulama çalışması yapılır ve model teste tabi tutulur. Doğrulamadaki amaç, mülakatlarda gözden kaçan yetkinliklerin ortaya çıkması durumu ve süreç içerisinde çalışanlara yer vererek yetkinliği içselleştirmelerine yardımcı olmaktır (Sağır, 2006: 23).

Daha önceden performanslar genelde üretim, kalite ve verimlilik gibi sayısal verilerle analiz edilebilecek yetkinlikler üzerinden açığa çıkarılmıştır. Sayısal veriler de elde edilen maddi getiriler üzerinden analiz edilmiştir. Ancak yetkinlik kavramının sayısal verilerden çok daha derin incelenmesi gerekliliği son yıllarda daha fazla açığa çıkmıştır. Yetkinlikler “ne” veya “ne kadar” sorusundan çok “nasıl” sorusuyla incelenmeye başlanmıştır. Yetkinlikler, insan davranışlarının bir sonucudur ve insan davranışları da sayısal verilerin çok daha ötesinde olduğu için sayısal verilerden daha çok gözlem ve toplantılar da yetkinlik modeli oluştururken daha çok tercih edilen teknikler olmaya başlamıştır. Yetkinlik modeli oluşturmak hem çalışanların hem de kurumun gelişimi ve bakış açısı kazanması için de çok önemli görevler yüklenmektedir (Budak,2008: 147).

Yetkinlik modelleri performans değerlendirme sistemi ile beraber çalıştırıldığında ise kurum ve çalışanlar için uzun vadede çok olumlu sonuçlar doğurabilmektedir. Bir yetkinlik sisteminin başarılı olabilmesi için,

- Katılım sağlanmasını
- Ölçüm yapmayı,
- Olumsuz geribildirimlere de hazırlıklı olmayı,
- Maliyeti göz önüne almayı gerektirmektedir.

Ayrıca modeli oluşturduktan sonra teknolojik imkanlardan yararlanmak gerekirse bir program oluşturmak da çok yararlı olabilmektedir (Greengard, 1999).

2.6.2. Yetkinlik Modelleri

Oluşturulan yetkinlik modelleri 4 ayrı sınıfa ayrılmaktadır. Birinci olarak, fonksiyonel yetkinlik modeli, işyerinin beklediği davranışlara odaklanmaktadır. İşe alım süreçlerinde ve işyerinde personel eğitimlerinde bu beklenen davranışlara yoğunlaşarak hareket edilmektedir. İmalat, finans, pazarlama gibi alanlarda kritik durumlarda bu model yürürlüğe konabilmektedir. Modelin bir diğer özelliği de işyerindeki tüm çalışanlara uygulanabilir olmasıdır. Örnek olarak işyeri yüksek hızlı teknolojiye geçiş yapıyorsa tüm

çalışanların bu hıza ayak uydurması gerekliliğiyle bu model ortaya konabilmektedir (Akgeyik,2002: 70).

İş yetkinliği modeli ise tek bir iş yapan ve çok sayıda olan işler için kullanılmaktadır. Bu sebeple daha çok fordist çalışmaya daha uygun olmaktadır. Yüksek teknolojinin devrede olduğu ve iş kanalları pek çok kola ayrıldığı bu süreçte pek kullanılmamaktadır (Akgeyik,2002: 70).

Rol yetkinlik modeli, büyük firmalarda pek çok iş kolunun bulunduğu durumlarda çok işlevsel olmaktadır. Farklı görevleri bulunan çalışanların belli görevleri üstlenmesi ile ortaya çıkan bu modelde aynı zamanda takım çalışmalarında görev birleşimleri olduğunda da çok avantajlı olabilmektedir (Cira ve Benjamin 1998: 22).

En sık kullanılan model olarak karşımıza çıkan temel yetkinlik modelinde, firmanın amaçları ve hedefleri doğrultusunda yetkinlikler belirlenmektedir. Burada da amaç çalışan ile işyeri arasındaki bağı kuvvetlendirmek ve kurumun amaçlarını çalışanın içselleştirmesini sağlamaktır. Aynı zamanda, kurum amaçlarını ve hedeflerini değiştirmek durumunda kaldığında da bu model ile çalışanların yetkinlikleri yeniden yapılandırılabilir. Örnek olarak pandemi döneminde pek çok şirket çalışma koşullarını hatta sektörlerini değiştirmek durumunda kalmıştır. Bu noktada temel yetkinlik modeli çok daha fazla ön plana çıkabilmiştir (Akgeyik,2002: 71).

2020 yılı itibariyle ortaya çıkan pandemi süreci ise şu an yeniden yetkinliklerin değişeceğinin bir göstergesi olarak karşımızda durmaktadır. Henüz çok yeni olan bu sürecin etkileri ve çıktıları birkaç sene içerisinde şekillenecek ve yetkinlikleri değiştirip, güncelleyecektir. Çalışma koşullarının ve iş ortamlarının değişmesi, yeni becerilere duyulan ihtiyaçlar, bazı yetkinliklere ise gereksinim kalmaması sonucunda pek çok mesleğin yetkinlik gereksinimlerinin güncellenmesi kaçınılmaz olacaktır. Şu an var olan belirsizlik ortamında kesin bir şey söylemenin imkânsız oluşu, ancak süreçle beraber netlik kazanacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

COVID-19 PANDEMİSİ VE ETKİLERİ

Tarihsel süreçler incelendiğinde, salgınların pek çok zaman ortaya çıktığı görülmektedir. Sanayi devrimi ile virüslerin yayılma hızları ve etkileri de artmış, daha çok insana zarar vermeye başlamıştır. Ulaşım ağlarının gelişmesi, virüslerin yayılımını da etkilemiştir. Tıp bilimi de her çıkan virüsle birlikte gelişme göstermiştir. Ancak virüsün yayılma sürecinde bazı kayıpların meydana gelmesine mani olamamışlardır. Sanayi devrimi, doğanın tahribatını hızlandırmıştır. Doğanın ekolojik dengesinin bozulması da virüs ve bakterilerin yayılımını kolaylaştırmıştır. Ayrıca meydana gelen Birinci, İkinci Dünya Savaşları, Vietnam savaşları da salgınların ortaya çıkmasında tetikleyici unsur olmuştur (Yıldırım, 2020).

Dünyada birçok hastalık, salgın halinde insanları tehdit etmiş ve yüzyıllar içinde binlerce insanın ölümüne de sebep olmuşlardır. Bazı salgın hastalıklar sadece belli bir bölgeyi etkisi altına alırken, bazı hastalıklar ise tüm dünyayı etkilemektedir. Bu şekilde yayılan bulaşıcı hastalıklar ise pandemi olarak adlandırılmaktadır. Pandemi, bir bölgede başlayıp giderek genişleyen, sınırları ve kıtaları aşabilen bulaşıcı hastalık salgınıdır. Bu pandemiden kaynaklı vaka görülen dünya ülkelerinde eğitim-öğretime ara verilmiştir. 2019 yılının Aralık ayında Çin'in Wuhan bölgesinde ortaya çıkan Covid-19 ise dünyanın her yerine yayılmıştır. Covid-19 pandemisi bütün ülkeleri olumsuz etkilemiştir. Kısa bir süre sonra, 2020 yılı Mart ayında da pandemi ilan edilmiştir. Bu salgın özellikle yaşlılar ve kronik rahatsızlığı olan bireylerde daha tehlikeli bir seyir gösterdiği için, özellikle bu kategorideki bireylerin yaşamına daha fazla olumsuz etki etmiştir. Salgının başında gerekli tedbirler dünya genelinde yeterince alınmadığı için, virüs ülkeler arası hızla yayılmıştır. Birkaç ay içinde dahi yüz binin üzerinde birey Covid-19 sebebiyle hayatını kaybetmiştir. Tedbirler özellikle, sosyal mesafe ve hijyene yönelik olmuştur (Dikmen, vd., 2020: 30-32).

Dünya çapında büyük bir alanda etkisini gösteren salgın hastalıklar pandemi olarak adlandırılmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), bir hastalığın pandemi olarak kabul edilmesi için üç nitelik belirtmektedir. Bunlar, ortaya yeni ya da mutasyona uğramış bir virüsün ortaya çıkması, insanlara kolayca geçebilmesi ve insandan insana geçmesinin zor olmayışı ve sürekli olmasıdır. Bu kriterlerin sağlanması ile, tüm dünyayı tehdit eden bir hastalığın varlığı kabul edilerek pandemi ilanı yapılmaktadır (DSÖ, 2020).

Ülke yöneticileri salgının ciddiyetini başlangıçta tahmin edemediklerinden salgın zamanla kontrolden çıkmıştır. Daha sonra ülkeler tüm kurum ve kuruluşları ile beraber, ortak planlar ve kurallar ortaya koymuşlar ve bu kuralları titizlikle uygulamaya geçirmişlerdir (Çobanoğlu, 2020: 40). Küresel bir dünyada birbirine bağlı olan ülkeler de ekonomik açıdan birbirlerini olumsuz etkilemişlerdir. Üretim, tedarik, ticaret, finans piyasaları da bu durumdan fazlasıyla olumsuz etkilenmişlerdir (Açıkgöz ve Günay, 2020; McKibbin ve Fernando, 2020; Zeren ve Hizarcı, 2020).

Salgın, tüm sektörleri olumsuz etkilememiştir. E- ticaret üzerinde aksine olumlu bir etkisi olmuştur. Dünyada milyonlarca insan sosyal izolasyon sebebiyle evden çalışmış, yasak ve karantinalar da dışarıya çıkmayı kısıtlamıştır. Bu sebeple insanlar ihtiyaç duyduklarını e-ticaret yoluyla satın almışlardır (Onurlubaş, 2021: 90).

Pandemi dönemlerinde insanlar kendilerini korumak adına, hayatlarını bu sürece göre düzenlemişlerdir. Covid-19 gibi bulaşıcılığı yüksek olan salgınlarda sosyal ilişkilerden insanlar kaçınmaktadır. İnsanlar, diğer insanlarla ilişkilerini yüz yüze gerçekleştirmek yerine, diğer çözüm yollarına başvurmuşlardır. Birtakım korunma yöntemleri ve yeni çareler bulma çabası sosyal hayatı yeniden inşa etmiştir (Özkoçak vd, 2020)

Pandemi, hayatın tüm akışını ve düzenini derinden sarsmıştır. Salgını önlemek adına, esnek, dönüşümlü ve evden çalışma kavramları ön plana çıkmıştır. Bununla beraber, sokağa çıkma yasakları da insanların hayatına girmiş ve kısmi ve tam zamanlı sokağa çıkma yasakları toplumların evde daha fazla vakit geçirmelerine sebep olmuştur. Bu önlemler, sadece çalışma hayatıyla sınırlı kalmamıştır. Eğitim de buna dahil olmuş ve anaokullarından üniversitelere kadar, bütün kademelerde uzaktan eğitim ve hibrit eğitim kavramları ortaya çıkmıştır (Zhao, 2020; Bozkurt vd., 2020; Doghonadze vd., 2020; Gupta ve Goplani, 2020).

Pandemi dönemi, devletlere, kolektif bilincin hayati olduğunu göstermiştir. Devletlerin pandemi için hazırladığı müdahale planları sadece bilimsel gelişmelere göre değil aynı zamanda kolektif şuurla da ilgili meydana getirilmiştir (Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı Stratejik Araştırmalar Merkezi, 2020: 62-64).

Covid-19 salgının ortaya çıkış belirtileri başlangıçta öksürük, boğazda yanma ve yüksek ateş olarak seyretmiştir. Buna tat ve koku kaybının da eşlik ettiği durumlar olmaktadır. Ancak zamanla belirtiler ve virüs de değişip dönüşüme uğramıştır. Belirtilere sahip kişiler, burunlarından alınan bir sürüntü ile test olduktan sonra pozitif çıkmaları durumunda karantinaya alınmaktadır. Hastalığın solunum ve temas yoluyla bulaşması

sebebi ile, mesafe ve hijyen kuralları ön plana çıkmıştır. Maske kullanımı da bu vesileyle gündeme gelmiştir (Yücel ve Görmez, 2019: 36-37).

Salgından korunmak için sosyal mesafenin öne çıkması sebebiyle toplumsal bazı adet ve alışkanlıkların değişmesi zorunlu olmuştur. Aynı zamanda salgının sosyal mesafe ve izolasyon gerektirmesi de pek çok alanın olumsuz etkilenmesine sebep olmuştur. Ekonomi ve eğitim bu alanların başını çekmektedir. Kurum ve kuruluşlar bazı düzenlemelere gitmişler ve bazı fedakarlıklar yapmışlardır (Dağlı, 2020: 3-4). Türkiye Cumhuriyeti de müdahale planları içinde öncelikle kamu kurumlarının işleyişinin aksatılmaması ve tedarik zincirlerinin sürmesine öncelikle önem vermişlerdir. Ticari faaliyetlerin çok büyük ölçüde aksaması durumu meydana gelmiş, küçük ve orta ölçekli çoğu işletme iflas etme noktasına gelmiştir. Pek çok insan bu süreçte işsiz kalmıştır. Bunlarla beraber, pek çok faaliyet ve organizasyon iptal edilmiştir. Seyahatlere kısıtlama getirilmiştir (Acar, 2020: 15-17).

Salgının olumsuz etkileri her alanda kendisini göstermiştir. Ekonomi, eğitim, ulaşım, ticaret, sosyal hayat gibi pek çok alan kötü etkilenmiştir. Pandeminin daha da kötü bir hal almasını engellemek amacıyla insanlar evlerinden ayrılmamışlardır (Orhan ve Tırman, 2020: 2313). Hatta ülkeler sokağa çıkma yasaklarıyla bunları bir kural haline getirmiştir. Yasakları çiğneyenler cezalandırılmıştır. İnsanlar hem psikolojik hem fiziksel hem de zihinsel olarak bu pandemiden fazlasıyla etkilenmişlerdir. İnsanlarla beraber toplumlar da değişime uğramış ve pandemi öncesi ve sonrası şeklinde ayrımlar yapılmaya başlanmıştır.

Ortaya çıkan pandemi ortamı, çok ani geliştiği için, kurumlar da aynı şartlar altında ani önlemlerle bu durumu en az hasarla atlarmaya çalışmışlardır. Kurumlar ve yapılar, bazı durumlarda inisiyatif alarak krize müdahale etme çabasına girmişlerdir. Pandemi öncelik, hastalığa yakalanmamak olması sebebiyle izolasyon ön plana çıkmıştır. Ancak bu sosyal izolasyonun uzun dönemde etkisinin yadsınamaz olacağı da ortadadır. Ekonomik olarak sınıflar arası uçurum pandemi daha da derinleşmiştir. Sosyoekonomik düzey olarak üst ya da yüksek olarak nitelendirebilecek kişilerle beraber devlet yöneticilerinin de toplumda ortaya çıkan dengesiz ve kaygı verici ortama karşı yeterince duyarlı olmamaları, bireyselleşmenin ön plana çıkarak herkesi daha fazla toplumdaki koparması da insanları iç dünyalarında dengesiz bir ruh haline sokmaktadır. Tüm bu olayların varlığı da pandeminin sadece sağlıkla ilişkilendirilemeyeceği, çok daha geniş ve komplike bir açıdan değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır (Yıldırım, 2020: 1340).

3.1. Covid-19 Pandemi Sürecinin Etkileri

3.1.1. Pandeminin Sosyal Hayat Üzerindeki Etkileri

Covid-19 virüsünün insandan insana bulaşması sebebiyle, sosyal ilişkiler yeniden inşa edilmiş ve düzenlenmiştir. Bireyler temas yoluyla bulaşan bu virüs sebebiyle, fiziksel temasları ortadan kaldırmışlardır. Kişiler arası ilişkiler teknolojinin de desteğiyle uzaktan devam etmiştir. Toplumlar, sadece kendilerini değil, çevrelerini ve özellikle hastalığa karşı direnci daha zayıf olan bireyleri de korumak adına kolektif bir bilinç sergilemişlerdir. Pandemi süreci, insan ilişkilerinin seyrini değiştirmiş ve bazı alışkanlıkları da kalıcı hale getirmiştir (Ahmadi, 2020: 67).

Aileler bu süreçte evde daha fazla vakit geçirmiş, aile ilişkileri de bu süreçte bazı değişimlere uğramıştır. Bu süreçte evden çalışan erkekler de ev işi ve çocuk bakımı konusunda daha fazla farkındalık geliştirmişler ve eşleriyle daha fazla vakit geçirmişlerdir. Aile içi geçirilen zamanın kalitesini arttırmaya yönelik de, aileler arayışa girmişler ve aile bağlarını sağlamlaştırmaya çalışmışlardır. Ancak pandemi sürecinin aileler arasında sadece olumlu etkileri olmamıştır. Aile içi şiddetin de bu süreçte arttığı görülmüştür (Mohajer, 2020).

Türkiye’de karantina gibi önlemlere karşı kırsalda yaşayan yakınlarının yanına gitme ve buralarda uzun süreli konaklama önemli bir çözüm olarak ortaya çıkmıştır. Kırsal bölgede küresel salgını karşılayan yahut bu dönemi bir biçimde kırdı/köyde geçirmeyi başaran insanların hayatları için ‘Hayat Eve Sığar’ ve benzeri sloganlarla iletişimi yapılan ‘evde karantina’ ve bağlantılı uygulamalarının hemen hemen hiçbir değişikliğe neden olmadığı gözlemlenmiştir. Kentlerde yaşayanlar arasında da özellikle bahçeli evlerde yaşayanlar için karantina uygulamaları, apartmanlarda yaşayanlara göre büyük farklılıklar göstermiştir. Bu süreçte evlerinde balkonları dahi olmayan insanlar olduğu için sadece ev alanına mahkûm kalmışlardır. Bu durumda, bu şekilde yaşayan insanlar açısından çok yıkıcı ve zorlayıcı bir tecrübe olmuştur. Aynı zamanda küçük evlerde, birkaç nesil bir arada yaşayan aileler için çok daha zorlayıcı bir deneyime dönüşmüştür. Özellikle ev alanlarının uzaktan eğitimin bir parçası haline gelmesiyle ev mekanının yönetimi bütünüyle zorlaşmıştır. Bu süreçte kültürel olarak yaşlı ve çocuk bakımı ile ev işlerinin üstlenicisi gibi görülen kadınların yükü geometrik olarak artmıştır. Karantina sürecinin aylarca süren uzun bir dönemi içine alması ile ev alanı, pandeminin en yoğun problem alanlarından biri haline dönüşmüştür (Ahmadi, 2020: 68).

Sosyal izolasyon süreci bireysel ve toplumsal etkilere göre değişiklik göstermektedir. Bu sebeple de bazı aileler evde kalma sürecini olumlu geçirirken, bazı

aileler de tersi durumlar meydana gelmiştir. Yapılan ihbarlar üzerinden elde edilen verilere göre, bir aylık süreçte çocuk istismarı konusunda İstanbul'da 178 kayıt bulunmaktadır (Yıldırım, 2020). *“Pandemi ilanından günümüze kadar İstanbul Barosu tarafından çocuk haklarını ilgilendiren vakalar için yapılan avukat görevlendirmelerinde ciddi bir değişim gözlemlenmiştir. 10 Mart-20 Nisan 2020 arasında (son 41 günde) çocuğun cinsel istismarı suçu mağduru 178 çocuğa karakol aşamasında avukat görevlendirilmesi yapılmıştır.”* (İstanbul Barosu Çocuk Hakları Merkezi, 23 Nisan 2020).

Pandemi sürecinde özellikle çocukların ve yaşlıların daha fazla istismara uğradığı düşünülmektedir. Aynı zamanda kadınlar da ev içi şiddete daha fazla maruz kalacaktır. Pandemi sürecinin, toplumsal etkileri göz ardı edilmemeli ve uzun sürede meydana gelecek etkiler göz önünde bulundurulmalıdır. Evde sürekli beraber vakit geçiren aile fertlerinin yaşanan gerginliklerle bağlarının zamanla zayıflayacağı ve evli çiftlerin boşanması ya da çocukların ailelerle görüşmeyi kesmesi gibi durumların yaşanmasıyla yaşlı yalnızlığının artışı riskleri unutulmamalıdır (Yıldırım, 2020; Altun, 2021).

Salgınla beraber, toplu olarak gerçekleştirilen düğün ve benzeri kutlamalar ile cenazeler de biçim değiştirmiştir. Türk toplumu gibi kolektivist bir toplumda acıların ve sevinçlerin beraber yaşanmasının bireyleri daha mutlu ettiği bir gerçektir. Pandemi sürecinde insanlar sınırlarla beraber, bu özel ve önemli günlerini daha bireysel ve sınırlı yaşamak durumunda kalmışlardır (Ahmadi, 2020: 68). Sosyal ilişkilerin bu salgın sürecinde hem faydalı hem de zararlı davranışları yayabilme kapasitesi, toplumun da salgına karşı tavrında belirleyici olmaktadır. Yararlı davranışlar, salgının önüne geçebilmekte fazlasıyla yarar sağlarken, zararlı hareketlerin de salgını kontrol etme konusunda olumsuz etkileri bulunacaktır (Christakis ve Fowler, 2013: 572).

3.1.2. Pandeminin Ekonomi ve Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri

Günümüzde Covid-19 salgını, insanların sadece sağlığını tehlikeye atmamıştır. Aynı zamanda insanların geçim kaynaklarını da riske atmıştır. Pandemi, son 100 yıl içerisindeki en derin ekonomik buhran olarak nitelendirilmeye başlanmıştır (Hüşmandi, 2020). Bir yandan insanların evde kalarak izole olması gerektiği, diğer yandan da çalışmak zorunda kaldıkları bir durum ortaya çıkmıştır (Aslan ve Yalçın, 2021, 95). Pandeminin getirdiği bu koşullar, pek çok yeni uygulama ve çalışma şeklini de beraberinde getirmiştir. Daha önceden her çalışanın belirli mesai saatleri içerisinde işyerinde bulunarak belli görevleri yerine getirmesi gerekmekteydi. Pandemi ile beraber, çalışanların evden ya da başka bir yerden de daha esnek mesai saatlerine göre görevlerini yerine getirme imkanları ortaya çıkmıştır. Şirketlerin de bu yeni çalışma stillerine göre,

yeni verimlilik ölçüm tekniklerine yönelik arayışlar içerisine girdiği de görülmektedir. Bununla beraber, daha önceleri toplantıların yüz yüze yapılması koşulu da biçim değiştirmiş, çevrimiçi toplantılarla farklı şehir hatta ülkeden çalışanların da aynı toplantıda bulunabilme fırsatları doğmuştur (Meçik, 2021).

Salgından korunmak ve vücut direncini korumak, sağlıklı ve iyi beslenmekten etkilenmektedir. Ancak iyi ve sağlıklı beslenmek, maddi imkanları da zorunlu kılmaktadır. Geçimini sağlamak için çalışmak zorunda olan bireyler, aynı zamanda hastalığa yakalanma noktasında daha fazla risk altındaki bireylerdir. Bu çelişkili durum, sosyoekonomik sınıflar arasındaki uçurumu da derinleştirmektedir. Pandemi süreci, sadece sağlık alanında etkili değildir, ülkeler arasında ve ülkelerin kendi içlerinde var olan eğitim, ekonomi, çalışma ve sosyal hayatları da derinden etkileyerek değiştirmiştir (Aslan ve Yalçın, 2021: 95).

Hizmet sektöründe çalışanlar açısından özellikle, işyerlerinin kapalı olması, tüketimin davranışının toplum genelinde zorunlu olarak azalması gibi durumlar, yoksullukla karşı karşıya kalma durumuyla karşılaşmışlardır. Salgın ortamında daha fazla sağlıklı beslenme ihtiyacı doğmasına rağmen, özellikle hizmet sektörü çalışanları sağlıklı yiyeceklere ulaşma konusunda ciddi sıkıntılar yaşamışlardır. Pandemi sadece sağlık değil aynı zamanda gıda krizini de ortaya çıkarmış ve sınıflar arasında besinlere ulaşım konusunda farklılıklar meydana getirmiştir. Kısa vadeli olarak bakıldığında sadece yoksul kesimin ekonomik zorluklar yaşadığı düşünülebilir ancak uzun vadede orta sınıfı hatta üst sınıfa da ekonomik etkilerin ulaşacağı tahmin edilmektedir. Dünyada pek çok insan pandemi sürecinde işsiz kalmış ve küçük ve orta ölçekli işletmeler ya kapanmak durumunda kalmış ya da küçülmeye gitmişlerdir. Bu süreçte, ABD (Amerika Birleşik Devletleri) içerisinde 10 milyon çalışan, İran'da ise 2 milyon çalışan işsiz kalmıştır (DeutscheWelle, 2020b; DeutscheWelle, 2020c).

Ülkelerin en önemli gelir kaynaklarından olan turizm de pandemiyle beraber en çok zarar gören alanlardan biri olmuştur. Ülkelerin, turistleri çekebilmek için pek çok planlama ve organizasyonları bulunmaktadır. Pandemi ile ülkelerin sınırlarını kapatması ve uluslararası ulaşımın kısıtlanması turizm sektörünü ciddi ölçüde etkilemiştir (Rasuli, 2020).

Pandemi ile meslekler ve iş tanımları da değişmiştir (Kramer ve Kramer, 2020: 1). Bazı meslek grupları, işlerini evden de yürütebilmekteyken, bazı meslek grupları ise evden çalışmak konusunda epey sıkıntı yaşamışlardır (Burdorf vd., 2020). Örnek olarak, öğretmenlerin evden çalışmaya alışması ve yürütebilmesi daha fazla zorlu olmuştur.

Ancak masa başı ve bilgisayardan işlerini yürüten insanlar için evden çalışmak çok fazla sıkıntı doğurmamıştır (Barrero vd., 2020). Ayrıca, kişilik özellikleri, bireysel tercihler ve davranışların da evden çalışma kapsamında verimliliği farklı etkileyeceği düşünülmektedir. Kimi çalışanların evden çalışma durumunda daha üretken olacağı, kimi çalışanın da verimliliğinin düşeceği ortadadır (Carnevale ve Hatak, 2020).

Pandemi ile ekonomik olarak en fazla etkilenen sektörlerin, “Yiyecek ve İçecek Servisi”, “Genel Ürün Mağazaları”, “Kişisel ve Çamaşırhane Hizmetleri”, “Eğlence, Kumar ve Rekreasyon” ve “Motorlu Taşıt ve Yedek Parça Satıcıları” olmak üzere beş sektör ve buradaki çalışanlar olduğu söylenebilmektedir (Berube ve Bateman, 2020). İşgücü piyasalarındaki işler iyi ve kötü işler olarak bölümlendirildiğinde, kötü işlerin, ikincil ve çevre işleri olduğu göz önünde bulundurulduğunda, cinsiyetçi, ırkçı ve etnik ayrımcılıklara maruz kalanların daha çok kötü işlerde yer aldığı söylenebilmektedir. Bu noktada pandemiden daha çok etkilenenlerin ikincil yani kötü ilerde çalışanlar olduğu düşünülmektedir (Kalleberg, 2011).

İkinci Dünya Savaşı’na benzetilen ve “Siyah Kuğu” olayı olarak nitelendirilen Covid-19 pandemisinin (Giustiniano ve Daood, 2020: 971), ekonomik etkilerini anlayabilmek için hammaddelerin çıkarılmasından başlayarak, üretim ayağına ve tamamlanmış ürünlerle hizmet sağlamayı içeren son ayağına kadar irdelemek gerekmektedir (Nicola vd., 2020). Pandemi sürecinde yapılan kısıtlamalar sebebiyle, taleplerin azalması, işletmelerin azalan taleplerle beraber küçülmesi, küçülmeye beraber işsizliğin de artmasıyla beraber, ekonomik büyüme fazlasıyla olumsuz etkilenmiştir (Kalkın ve Erdem, 2021).

Pandemi ile ekonomi hem makro hem de mikro düzeyde etkilenmiştir. Makro düzeyde incelendiğinde, hisse senetlerinin fiyatının düşmesi, piyasanın dengesiz olması, arz ve talebin düşüklüğü, var olan tüketim alışkanlıklarının tepetaklak olmasıyla hem işgücü piyasalarında hem de tedarik zincirlerinde olumsuz durumlarla karşılaşmıştır. Bunlarla beraber tüketim davranışlarında olumsuz etkiler söz konusu olmuştur. Mikro düzeye bakıldığında ise, işletmeler hem borçlarını ödeme hem de alacaklarını tahsil etme açısından ciddi sıkıntılarla karşılaşmışlar ve faaliyetleri neredeyse durma noktasına gelmiştir. Bununla beraber gelirleri azalmıştır (Cavlak ve Yılmaz, 2021).

Covid- 19 pandemisi tüm dünyada her yönden çok büyük kayıplara sebep olmuştur. Özellikle ekonomik alanda oluşan kayıplar, ileride kalıcı etkiler bırakma potansiyeline sahiptir. Tüm ülkelerin, kendi menfaatlerini bir kenara koyarak, gelecekte

oluşacak ekonomik belirsizlikleri gidermek adına, ortak bir çözüm üretip, o doğrultuda birlikte hareket etmek önemlidir (Demirdöğen ve Yorulmaz, 2020).

Tüm bu göstergelerden yola çıkıldığında, Pandemi üretimi azaltmış, enflasyonu arttırmış, ülkelerin büyüme hızı düşmüş, gayrisafi milli hasıla ortalaması azalmış, ekonomide durgunluk ve gerileme meydana gelmiştir. Bunlarla beraber işsizlik artmış ve işletmeler ya küçülme ya da tamamen kapanma noktasına gelmişlerdir (Demir, 2020: 36-41). Buna göre, sağlıkla beraber, o sağlığı sürdürmeyi sağlayan ekonominin de öncelikli bir konu olması gerekmektedir. Küçülen ekonomilerin de korunmaya ve desteklenmeye ihtiyacı vardır. Pandemi ile beraber 2020 verilerine göre, dünya ekonomisi %4 küçülmüştür (Akıllıoğlu, 2021).

3.1.3. Pandemi Sürecinin Psikolojik ve Sosyolojik Etkileri

Tarih boyunca, depremler, doğal afetler ve salgın hastalıklar insanlığı her alanda etkilemiştir. Özellikle evrensel nitelik taşıyan Covid-19 pandemisi gibi felaketlerin insanları özellikle psikolojik ve sosyolojik boyutta etkilediği de aşikârdır. İnsanların bu süreçlerde, kaygı ve panik düzeyleri artmaktadır. Aynı zamanda, salgınlar, insanların iletişim ve ilişki biçimlerini de değiştirip dönüştürmüştür (Yüksel, 2000; Kaya, 2020).

Salgın gibi toplumun her kesimini etkileyen bir durumun sosyolojik ve psikolojik etkileri hem bugün için hem de gelecek açısından oldukça önem arz etmektedir. Son yıllarda ülkelerin yatırımlarını ekonomik ve askeri alanda yoğunlaştırması, bilimin ve sağlığın ekonomi ve askeri alanların arkasında kalması, salgınların bireysel ve toplumsal yönetimi konusunda sıkıntıları da beraberinde getirmektedir (Odabaş ve Ertong, 2011: 208-209).

Toplumun bütününe etkileyen salgın gibi kriz durumlarında, birbirinden farklı olmalarına rağmen toplumların benzer davranışlar geliştirdiği gözlemlenmiştir. Ortak bir paydada hareket etme mecburiyeti, insanların bu zorunlu davranış kalıplarına da daha kolay uyum göstermesini sağlamaktadır (Bütüner, 2018: 148). İnsanoğlunun en temel güdüsü olan hayatta kalma isteği, bu kolay uyumun sebebi olarak ortaya çıkmaktadır. Toplumun etkileyen salgın gibi olgularda, bireysel olumsuzluklardan ziyade, toplumsal hatta evrensel kaygı ve panik daha fazla dikkate alınmaktadır. Aynı zamanda sosyal medya ve basın çok göz önünde olması da bu toplumsal kaygıyı tetiklemektedir (Yıldırım, 2020: 1346).

Yüzyıllardır görülen pek çok hastalık ve salgınlar, insanları sadece fiziksel olarak etkilememektedir. Aynı zamanda psikolojik etkileri de yadsınmayacak düzeydedir. İnsanlar, salgın gibi riskli ve belirsiz bir ortamın içerisindeyken, her zaman sergiledikleri

davranışlardan çok farklı davranışlar sergileyebilmektedir. Pandemi ortamında da insanlar, panik, kaygı, stres gibi olumsuz duygudurumlarla daha fazla mücadele etmek durumunda kalmışlardır (Türk Tabipleri Birliği, 2020: 80-82). Bu sebeple salgının profesyonel ve etkin bir şekilde yönetilmesi toplumsal açıdan krizin atlatılmasını kolaylaştırmaya yardımcı olacaktır. Pandemi ortamında özellikle şeffaf bir bilgi aktarım süreci, belirsizlik algısıyla daha fazla kaygılı ve stresli olan toplumun kaygı ve stresini azaltmak konusunda fazlasıyla yardımcı olacaktır (Kırdar ve Otay Demir, 2007: 95-96).

Pandemi ortamında ortaya çıkan normal dışı davranışların, psikolojik bir rahatsızlık olarak görülmemesi gerekmektedir. Evde kalma sürecinin bireyler üzerinde bir baskı oluşturduğu ortadadır. Bireyler bu durumda kendilerini işe yaramaz görebilmekte ve karamsarlığa daha çabuk kapılabilmektedirler. Şeffaf bir bilgi aktarımının olmadığı durumlarda da bireyler diğer haber alma kanallarını deneyerek, bilgi karmaşasının ortasında kalabilmektedirler. Teknolojinin ilerlediği ve sürekli geliştiği bu ortamda sağlıksız bilgilere erişmenin kolay olduğu da ortadadır. Ancak teknoloji sadece olumsuz olarak nitelendirilmemelidir. Aynı zamanda pandemi sürecinde, evden çalışma imkanı sunduğu ve ticaretin elektronik ortamdan yürütülmesine de vesile olduğu açıktır. Hatta, şirketler açısından evden çalışmanın bazı masraf kalemlerini epey azalttığı ve yeni çalışma şekillerini de ortaya çıkardığı düşünülmektedir (Yıldırım, 2020: 1347).

Evde kalma ve izolasyon süreci, bireylerin çevrimiçi iletişim kanallarına yönelimini arttırmıştır. İnsanlar arası ilişkiler de bu dönüşüm ve değişimden fazlasıyla etkilenmiştir. Bu dijitalleşme, yerel bağlardan ziyade, evrensel bağları daha görünür ve önemli kılmıştır. Evrensel bir tutum da toplumsal bir bilincin ortaya çıkmasına vesile olmuştur. İnsanlık, yaşamlarını devam ettirme konusunda ortak bir tavır ve tutum içine girerek uyumlu davranmaya istekli olmuşlardır (Yıldırım, 2020: 1348).

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), pandeminin insanların üzerinde psikolojik olarak da olumsuz şekilde etkisi olacağını ifade etmektedir. İzolasyon süreçlerinin, bireylerde depresyon, yalnızlık endişesi, anksiyete, uykusuzluk, zararlı maddelerin kullanımına yönelim ve davranış bozukluğu gibi durumlara yol açabileceğini belirtmektedirler. Ayrıca bireylerin rutinlerinin ve ekonomik durumlarının pandemi etkisiyle değişmesinin de psikolojik sağlıkları üzerinde önemli etkileri olabileceğini tahmin etmektedirler (Dünya Sağlık Örgütü, 2020: 1). Bu etkileri incelemek amacıyla, 2020 yılında Çin içerisinde, salgının ilk zamanları ortaya çıkan tepkiler araştırılmıştır. Araştırmada 1210 katılımcı bulunmaktadır. Katılımcılardan %53,8'i salgından orta ve şiddetli düzeyde psikolojik

açından etkilenmişlerdir. %16,5'i depresyon semptomları gösterirken, %28,8'i ise kaygı durum bozuklukları göstermektedir (Wang vd., 2020: 72).

Çin'de pandemi sırasında ülke çapını kapsayan bir anket çalışması da yapılmıştır. Bu ankete 52.730 kişi katılmış ve bu kişilerden %35'i psikolojik sıkıntılar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Aynı şekilde ABD'de yapılan bir başka ankete göre de, yetişkinlerde %45 oranında pandemi sebebiyle kaygı ve stresin baş gösterdiği gözlemlenmiştir (Sher, 2020). Ayrıca, pandemi sürecinde ellerin sürekli dezenfekte edilmesine yönelik yapılan uyarıların da obsesif kompulsif davranış bozukluğunu (OKB) tetiklediği görülmektedir (Fontenelle ve Miguel, 2020).

Pandeminin sadece yetişkinler değil, çocuklar üzerinde de stres oluşturduğu düşünülmektedir. Çocukların kaygı ortamlarda, daha tedirgin ve içine kapandığı ortadadır (Dünya Sağlık Örgütü, 2020, 1). Bir diğer psikolojik olarak risk altında bulunan kesim ise sağlık çalışanlarıdır. Sağlık çalışanları, diğer insanlara göre Covid-19'a yakalanma konusunda daha fazla risk altındadırlar. Bu sebeple de sağlık çalışanlarının daha çok stres ve kaygı yaşadığı ortadadır. Üstelik, bu sorunlarla beraber görevlerini yerine getirme yükümlülüğü onlar üzerinde daha fazla baskı oluşturmaktadır (Tanne, 2020: 368).

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), pandeminin neden olduğu sorunlarla mücadele edebilmek için 31 maddelik bir kılavuz yayınlamaya karar vermiş ve bu kılavuzda, farklı yaş gruplarına göre, psikolojik sağlığı korumaya yönelik maddeler de bulunmaktadır. Bu maddeler içerisinde bilhassa, kadınlar, sağlık çalışanları ve çocuklara ayrıca özen gösterilmesi gerekliliği belirtilmektedir. Bu kılavuz, özellikle depresyon ve kaygı bozukluğu sorunlarını azaltma ve kontrol edebilmeye yönelik tedbirler bulunmaktadır. Çin Halk Cumhuriyeti de ruh sağlığına özellikle önem vermektedir. Bu sebeple, olumsuz psikolojik duygudurumları azaltabilmek için müdahale programları uygulanmıştır (Dong ve Bouey, 2020).

Salgın sürecinde bireylerin yaşadıkları psikolojik sorunların başında, stres, anksiyete bozukluğu ve depresyon bulunmaktadır (Black Dog Institute, 2020; Wang vd., 2020). Bu sorunlarla başa çıkmanın en önemli yolu ise, psikolojik sağlamlığı arttırmaktır. Pandemi süreci de psikolojik sağlamlığın önemini daha fazla ortaya çıkarmıştır. Psikolojik sağlamlık üzerine yapılan araştırmalar da bunu desteklemektedir. Bilge ve Bilge (2020), 18-74 yaş arasında 1245 kişiyle yaptıkları çalışmada, psikolojik sağlamlığın, pandemi döneminde bireyler üzerinde koruyucu bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde Kasapoğlu da 2020 yılında yaptığı çalışmada psikolojik sağlamlığı yüksek bireylerde, tahammül seviyesinin yükselirken kaygı düzeyinin azaldığı

bulunmuştur. Yine pandemi döneminde ABD’de, Killgore ve arkadaşları (2020) tarafından 1004 kişiyle yürütülen araştırmada, psikolojik sağlamlığı düşük bireylerin, duygusal olarak daha fazla zorlandıkları, endişe duymaya da daha yatkın oldukları görülmüştür.

Tedbirli olmanın ve önlem almanın da ruh sağlığı üzerinde olumlu anlamda etkisi olduğu açıktır. Hatun vd.’nin (2020) yaptıkları çalışmada, tedbirli bireylerin daha az psikolojik sorunlar yaşadıkları gözlemlenmiştir. Bir diğer çalışmada ise, daha çok spor yapan, dışarı çıkan, çevresinden olumlu destek alan, uykusuzluk yaşamayan ve dua eden bireylerin psikolojik olarak daha güçlü oldukları saptanmıştır (Killgore vd., 2020). Sosyal olarak izole olmanın, çevresinin ya da kendisinin hastalanıp öleceğine dair kaygılanmanın, belirsizliğin ve ekonomik koşulların bireylerde stres ve kaygı yaratacağı ortadadır (Brooks vd., 2020). Ayrıca sosyal medyada ortaya çıkan asılsız bilgiler ve haberler de bireylerin yaşadıkları sorunları derinleştirmiştir (Schwartz vd., 2020).

A&M Üniversitesi (Teksas), akademisyenlerinden Prof. Dr. Samuel Cohn, pandeminin bireylerde keskin bir değişikliğe yol açmayacağını ancak, ortaya çıkan kaygı ve strese dayalı psikolojik etkilerin bir süre daha devam edeceğini öngörmektedir (Knight, 2021). Pandeminin şimdiden toplumsal ve iş hayatında bazı dengeleri değiştirdiği ortadadır. Özellikle uzaktan çalışma, çevrimiçi toplantılar gibi yenilikler kalıcı hale gelmiştir. Ayrıca insanlar arasındaki ilişki biçimleri de daha fazla teknolojiye bağımlı hale gelmiştir. Bununla beraber eğitim- öğretim faaliyetleri de bu dönüşümden kaçamamaktadır. Sonuç olarak, pandeminin hayatın pek çok alanında kalıcı değişimleri beraberinde getirdiği ortadadır (Bulut ve Aslan,2021: 264).

3.1.4. Pandeminin Eğitim Üzerindeki Etkileri

Eğitim alanı da pandemiden etkilenen alanların başında gelmektedir. Covid-19 salgınıyla beraber, tüm dünyada okullar ya tatil edilmiş ya da uzaktan eğitime geçmişlerdir (Sarı, 2020: 124). Ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre eğitime erişim de farklılık göstermiştir. Pek çok ülke internet altyapılarının düzeyine göre uzaktan eğitime çevrimiçi modelde devam ederken, bazı ülkeler ise televizyon aracılığı ile eğitim faaliyetlerini sürdürmüşlerdir (Yılmaz vd., 2020: 5-6). UNESCO, yaptığı araştırmada salgın sebebiyle 84 ülkeden 58 tanesinin sınavları ertelediği ya da yeni bir sınav biçimi oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır (Ertuğ, 2020: 12). Örneğin, Çin Halk Cumhuriyeti, okulları kapatmış ve eğitim çevrimiçi olarak devam etmiştir. Ayrıca ilk ve ortaokul düzeyindeki öğrenciler için ücretsiz fırsatlar temin edilmiştir (Yılmaz vd., 2020: 7). Washington Üniversitesi ise, eğitim-öğretim faaliyetlerini çevrimiçi platforma taşıyan ilk

üniversitelerden biri olmuştur (Yamamoto ve Altun, 2020: 27-28). Fransa, “sınıfım evde” şeklinde bir uygulama ile uzaktan eğitime geçmişlerdir. İngiltere ise, salgının başında yükseköğretim faaliyetlerini örgün bir biçimde devam ettirmesine rağmen, daha sonra onlar da uzaktan eğitime geçmişlerdir (Yılmaz vd., 2020: 8). Eğitim faaliyetlerinin pandemiden en fazla etkilenen alanlardan biri olduğu ortadadır (Bozkurt, 2020: 129). Pandemiden sonra elde edilen bilgi birikiminin eğitime farklı bakış açıları sunacağı da düşünülmektedir (Yıldırım, 2020: 10). Pandemi boyunca, özellikle Zoom, Google Meet, Hangout gibi uygulamalar da uzaktan eğitim sürecinde hayati bir öneme sahip olmuşlardır (Yamamoto ve Altun, 2020: 32).

Covid-19 pandemisi, okul öncesi eğitimden yüksek öğretime kadar eğitimin her kademesini etkilemiştir. Her ülke de kendi politikalarını belirlemiştir. Örneğin, Almanya ve İtalya’da tamamen eğitim kapatılmamıştır. Ancak pek çok ülkede okullar kapatılmıştır (d’Orville, 2020: 12). Eğitim kurumlarının kapatılmasındaki amaç ise, salgının okullarda öğrenciler ve eğitimciler arasında yayılımının hızlanarak daha çok insanı etki altına alacağı endişesi olmuştur. Ancak, uzaktan eğitime erişim her kesim tarafından eşit olarak sağlanamamıştır. Sosyo-ekonomik açıdan daha düşük gelire sahip insanlar uzaktan eğitime erişimde sıkıntılar yaşamış ve öğrenciler arasında eşitsizlik meydana gelmiştir (Frenette vd., 2020). Bu dönemde yükseköğretimde de pek çok alandaki araştırma askıya alınmış ve ertelenmiştir (Marinoni vd., 2020: 39).

Ülkelerin çevrimiçi eğitime geçmesindeki diğer bir amaç ise, eğitim faaliyetlerinin devamlılığı ile öğrencilerin derslerden uzak kalmaması ve bu vesileyle boşluğa düşmemeleridir (Telli Yamamoto ve Altun, 2020). Türkiye ise 11.03.2020 tarihinde ilk vakanın görülmesi ile salgının daha hızlı yayılımını önleme amaçlı yüz yüze eğitime ara vermiştir (UNESCO, 2020). 23.03.2020 tarihi itibarıyla ilk ve orta dereceli okullarda eğitim, uzaktan eğitim olarak evrilmiş ve o şekilde devam etmiştir (MEB, 2020). Milli Eğitim Bakanlığı tarafından EBA (Eğitim Bilişim Ağı) oluşturulmuş ve TRT, EBA için üç farklı kanaldan tüm sınıf kademelerine uygun şekilde uzaktan eğitim faaliyetleri gerçekleştirmiştir (MEB, 2020). Uzaktan eğitim döneminde sadece EBA değil, aynı zamanda Zoom, Google Meet gibi uygulamalar da sıklıkla tercih edilmiştir (Degges-White, 2020; Wiederhold, 2020). Uzaktan eğitim geçiş süreci, sadece öğrencileri değil aynı zamanda aileleri de fazlasıyla etkilemiştir (Kırmızıgül, 2020). Eğitim ortamının eve taşınması, aile üyelerinin hepsi açısından değişimi zorunlu kılmıştır (Başaran ve Aksoy, 2020). Ebeveynlerin bu süreçte eğitsel rolleri daha fazla önem kazanmıştır (Bozkurt vd., 2020).

Pandemi sürecinde yapılan eğitimle normal hayat içerisinde gerçekleştirilen yüz yüze eğitim sürekli kıyas edilmektedir. Ancak bu noktada, belirsiz ve kaygı dolu bir ortamda, acil bir şekilde hayata geçirilen eğitim faaliyetlerinin, yüz yüze eğitimle kıyaslanması fazlasıyla hatalı bir düşüncenin ürünüdür. Pandemi dönemi gerçekleştirilen eğitimin öğrencilerin eğitim-öğretim faaliyetlerinden kopmaması ve boşluğa düşmelerini engelleme amacıyla gerçekleştirildiği göz ardı edilmemelidir. Pandemi dönemi gerçekleştirilen çevrimiçi eğitimler eş-zamanlı ve eş-zamansız olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Henriksen vd., 2020). Bu noktada iki eğitim türünün de gereklilikleri ayrılmaktadır. Eşzamansız eğitimde içerik sunumlarının bilişsel faaliyetlere daha fazla hitap etmesi önemlidir. Ancak eşzamanlı eğitimde ise, etkileşime olanak tanınmalıdır (Degges-White, 2020; Wiederhold, 2020).

Pandemi sürecinde gerçekleştirilen eğitimde en çok eleştirilen konulardan biri de ölçme ve değerlendirme sistemi olmuştur. Bu süreçte eğitim kurumları sınavları ya iptal etmiştir ya da çevrimiçi sınavlar yapmak durumunda kalmışlardır (d'Orville, 2020). Bu noktada, eğitim-öğretim faaliyetlerinin süreç değil de sonuç odaklı olduğu ortaya çıkmış ve eğitim-öğretim sisteminin de değişmesinin zorunlu olduğu bir kez daha gün yüzüne çıkmıştır. İleride eğitim sistemlerinin daha fazla süreç odaklı olması konusunun daha çok ön plana geleceği düşünülmektedir (Johnson vd., 2011).

Eğitimin sadece okullardaki fiziksel ortamlardan daha fazlası olduğu da bu süreçte daha fazla ortaya çıkmıştır. Okulların ve yükseköğretim kurumlarının öğrenciler için hem sosyalleşme hem mentorluk hem de beslenme gibi pek çok hayati görevi de yerine getirdiği anlaşılmıştır. Eğitimin sadece bilgi kazanımından ziyade daha kompleks bir kavram oluşu ve uzaktan eğitim faaliyetlerinde bu alanların kör kalması da uzaktan eğitim döneminde ciddi bir sorun olmuştur (Bozkurt vd., 2020).

Dünya çapında genellikle çevrimiçi eğitim faaliyetleri devam etse de radyo, TV ve basın yoluyla da uzaktan eğitim faaliyetlerinin sürdürülmeye çalışıldığı görülmüştür (Bozkurt vd., 2020). Toplumlar içerisinde bile eğitim faaliyetlerine erişim farklılaşmış ve sosyo-ekonomik uçurumlar derinleşmiştir (Zhong vd., 2020). Türkiye'de öğrencilerin %63'ü evlerinde internet bağlantısı olduğunu ifade ederken, %66'lık bir kesimde bilgisayar ya da tablet bulunmaktadır. Neredeyse her üç öğrenciden biri (%32), akıllı telefondan uzaktan eğitime erişim sağlamaya çalıştığını ifade ederken, %23'lük kesim ise uzaktan eğitime erişimlerinin olmadığını belirtmişlerdir (Karadağ ve Yücel, 2020). Bununla beraber aynı evin içerisinde birden fazla öğrenci bulunması durumunda, ders saatlerinin çakışması da eğitime erişim konusunda sıkıntılar doğurmuştur.

Uzaktan eğitime erişim ve kullanma konusunda sadece öğrenciler değil, eğitimciler de sıkıntılar yaşamaktadır. Teknoloji konusunda daha bilgili ve daha fazla kullanan eğitimciler, uzaktan eğitim faaliyetlerini yürütürken daha avantajlı konumdadır. Teknoloji konusunda erişim ve kullanımla ilgili sıkıntılar yaşayan eğitimciler ise, uzaktan eğitim faaliyetlerini gerçekleştirme konusunda fazlasıyla sıkıntı yaşamışlardır. Aynı zamanda, yeterli donanıma sahip olmayan ve eğitimcilere yeterli desteği sağlayamayan eğitim kurumlarında da eğitimciler fazlasıyla zorluk yaşamışlardır. Eğitime erişim ve ulaşım, halihazırda eşit değilken, pandemi ile beraber bu durum daha çok ortaya çıkmıştır (d'Orville, 2020). Pandemi sürecinde ortaya çıkan bu dengesiz ve adaletsiz durumun ortaya çıkardığı kaygı ve stres durumları, pandemi sonrasında da devam edeceği düşünülmektedir. Uzaktan eğitim sürecinde geride kalan ve eğitim konusunda eksiği olan öğrenciler, pandemi sonrasında da bunu tamamlayabilmek ya da aradaki farkı kapatabilmek adına daha çok çabalamak durumunda kalacaktır. Bu durumun yarattığı stres ve kaygı da, var olan kaygı ve stresin üzerine ekleneceği için psikolojik sorunların daha fazla yaşanmasına sebebiyet verebilecektir (Van Lancker ve Parolin, 2020).

3.1.5. Pandemi Döneminin Yükseköğretim ve İstihdam Üzerindeki Etkileri

Dünyanın her yerinde ekonominin ve eğitimin zarar görmesine sebep olan Covid-19 salgını toplumlar arasındaki eşitsizlikleri derinleştirmiştir. Pek çok eğitim kurumu ve üniversiteler büyük bir aciliyetle eğitimleri çevrimiçi bir ortama taşımak durumunda kalmışlardır (Crawford vd, 2020). Öğrenciler bir yandan teknolojik araç ve gereç eksiklerini kapatmaya çalışırken, bir yandan da internet erişimi konusunda sıkıntılar yaşadılar. Bu durumların hepsinin aynı anda yaşanması da insanlar üzerinde dönüştürücü ve derin etkiler bırakmıştır (Kandri, 2020).

UNESCO 2020 yılında Covid-19 salgını sebebiyle, 190 ülkede okulların tamamen kapatıldığını, 4 ülkede ise kısmen eğitimin devam ettiğini açıklamıştır. Öğrencilerin %91'i salgının olumsuz etkilerine maruz kalmıştır. Türkiye'de de 16.03.2020 itibari ile eğitime ara verilmiş ve eğitim-öğretim sürecinin uzaktan devam etmesi kararlaştırılmıştır. Uzaktan hem TV yayınları, hem de çevrimiçi uygulama faaliyetleri ile öğrencilerin okuldan ve eğitimden tamamen kopmalarının engellenmesi kararlaştırılmıştır (Aydın, 2020).

Salgın öncesinde de uzaktan eğitim faaliyetleri bulunmaktaydı ancak bu eğitimlerle salgın zamanı yapılan eğitimler arasında ciddi farklılıklar bulunmaktadır (Bozkurt, 2020). Öncelikle, salgın öncesi verilen uzaktan eğitimler planlı ve belli alt boyutlara sahip iken, salgın döneminde yapılan eğitim faaliyetlerinin planlamaları ve

oluşturulmuş alt boyutları bulunmamaktadır (Means vd., 2014). Ayrıca, belli programlar bünyesinde açılan uzaktan eğitim faaliyetlerine sağlanan teknik destek ile, tüm eğitim kurumlarının topyekûn uzaktan eğitime girmesi için gereken teknik destek arasında çok büyük farklar bulunmaktadır (Hodges vd., 2020).

Salgın öncesi var olan uzaktan eğitim faaliyetleri öğrenme amacına yönelikti. Ancak pandemi sürecinde gerçekleştirilen uzaktan eğitim faaliyetlerinin temel amacı, öğrencilerin eğitim hayatlarından tamamen kopmalarını engellemektir. Teknik alt yapı eksikleri, öğrencilerin maddi imkansızlıklar yaşaması, uzaktan eğitim faaliyetleri için belli planlamalar ve içeriklerin bulunmaması, yüz yüze eğitim için kullanılan ölçme değerlendirme yöntemlerinin pandemi döneminde kullanılamaması uzaktan eğitim faaliyetlerinin önemli eksiklerini oluşturmaktadır (Hodges vd., 2020).

Ancak uzaktan eğitimin pek çok olumsuz yanlarına karşılık avantaja çevrilmesine olanak sağlayacak fırsatları da sağladığı düşünülmektedir. Güney Afrika'da eğitimin uzaktan yapılması, dezavantajlı öğrencilerin eğitime ulaşmasında avantaja dönüşmüştür. Teknolojik altyapı desteği, öğrencilerin eğitime ulaşabilmesi için daha çok ivme kazanmıştır. Ayrıca uzaktan eğitim faaliyetleri ile mevcut teknolojik altyapının eksi ve artı yönleri daha hızlı belirlenmiştir (Mhlanga ve Moloji, 2020). Öğretmenler ve akademisyenler için de uzaktan eğitimi deneyimleme fırsatı doğmuş ve olumlu-olumsuz yönleri tespit edebilmeleri kolaylaşmıştır (Smith, 2020).

Pek çok eğitim kurumu ve üniversite çevrimiçi öğrenmeye yatırım yapmaya ve teknolojik altyapı eksiklerini tamamlamaya yönelmişlerdir. Bu şekilde pek çok çevrimiçi platform kurulmuş, var olan platformlar da pek çok insan tarafından kullanılmaya başlanmıştır. Ayrıca uzaktan eğitimin insanlar için bazı noktalarda daha kolay erişilebilir ve avantajlı olduğu keşfedilmiştir. Bu şekilde pek çok uzaktan eğitim ve kurs planlanmış ve daha çok insana ulaşmak amaçlanmaya başlanmıştır (Mukhtar vd., 2020). Bu şekilde de pek çok bilişsel beceriye dayalı kurslar ve programlar uzaktan eğitime göre planlanmaya başlanmıştır.

Bilim insanları, iş hayatında pandemi dönemi gibi sıkıntılı zamanları daha kolay atlatabilmek için iş hayatına yönelik önerilerde bulunmuştur (Bakhshi vd., 2017). Bunu yaparken, gelecekteki işgücü piyasasında hangi yetkinliklerin daha çok aranacağına dair makine öğrenmesini kullanmışlardır. Psikoloji ve sosyoloji gibi insanları ve toplumları anlamaya yönelik bilimlerden sıklıkla yararlanmışlardır. Ayrıca, toplu organizasyon gerektiren faaliyetler için (spor müsabakaları gibi) yeni sistemleri de geliştirmeye yönelmişlerdir (Fullagar, 2020).

Pandemi dönemi gibi zamanlarda gereken yetkinlikler, normal zamanlara göre değişkenlik gösterebilmektedir. Bilim insanları dayanışma ve takım çalışmasının bu süreçlerde daha değerli olduğunu keşfetmişlerdir (Dirani vd., 2020). Pandemi dönemi yaptıkları araştırmada, çalışanların diğer iş arkadaşlarıyla uyumlu çalışabilmesinin özellikle kriz zamanları gerekli bir nitelik olduğu ortaya konulmuştur. Daha sonraki yıllarda, insanlar arasında meydana gelecek farklı millet ve ırklara, farklı bilişsel becerilere saygı duymak çok önemli bir hale gelecektir. Bu süreçte cinsiyet eşitliği ve engellilik durumları da daha fazla önem kazanacaktır. Özellikle ekonominin sıkıntılı zamanlarında, engellilerin ve fiziksel olarak daha güçsüz görülen kadınların iş hayatlarında daha zor zamanlar geçirecekleri düşünülmektedir (Fitzgerald vd., 2020). Parnell ve arkadaşları (2020) gerçekleştirdikleri çalışmada, liderliğin ve hızlı karar verme becerilerinin kriz yönetimi becerisinde çok etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Etkili liderliğin, özellikle pandemi dönemi gibi belirsiz zamanlar için hayati etkileri olduğu belirtilmektedir (Doherty vd., 2020). Bu sebeple, özellikle liderlik becerisi kriz dönemleri için daha etkili olacağından buna yönelik çalışmalar artabilecektir (Fullagar, 2020).

Pandemi dönemi, ülkelere afet zamanları ortaya konabilecek acil uzaktan öğrenme planlamalarının olması zorunluluğunu ortaya koymuştur (Samson, 2020). Teknolojik altyapı eksiklerinin daha hızlı giderilmesi, geliştirilmesi için çalışmalar da hız kazanmıştır (Rush vd., 2016). Pandemi sürecinden, eğitim faaliyetlerine yönelik eksikliklerin tespiti ve giderilmesine yönelik planlamaların yapılarak ders alınması çok önemlidir. Olumlu yanların ise ileride daha da geliştirilerek kullanılmaya devam etmesi de sistemlerin güçlenmesi ve kalıcılığı için gerekli zemini sağlayacağı düşünülmektedir (Yavuz vd., 2022: 132).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

4.1. Araştırma Yöntemi

Bu araştırma, Pamukkale Üniversitesinde eğitim gören öğrencilerin beklentileri ve yetenek gelişimine üniversite eğitiminin etkisini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Ancak araştırmanın başlangıç aşamasının pandemiyle çakışması sebebiyle, pandeminin de etkilerinin çalışmaya dahil edilmesinin uygun olacağı düşünülmüştür. Çalışmada belirlenen amaçlar doğrultusunda, var olan bir durumu ortaya çıkartmanın etkili yollarından biri olan nitel araştırma yöntemi esas alınmış ve betimsel tarama modeli kullanılmıştır.

Nitel araştırma yönteminin tercih edilme sebebi, konu ya da problemin kendi koşulları içerisinde gözlemlenmesi ve anlaşılması için derin bir araştırma yapılmasının amaçlanmasıdır (Buran, 2015: 43). Nitel bir araştırma yapılmasının tercih edilmesinin diğer sebeplerinden biri de araştırılan konunun sadece nicel bir araştırmayla çözülemeyeceği, sürecin de netlikten daha önemli olmasıdır (Kuş, 2003: 106).

Nitel araştırmaların amacı, çalışılan konu hakkında kapsamlı bir bakış açısı elde edebilmektir (Büyüköztürk vd., 2016: 244). Bu araştırmada da amaç nicel bir ölçüt belirlemekten ziyade, durumun içeriğinin anlaşılması ve ortaya koyulması amaçlandığı için nitel çalışmak daha uygun görülmüştür.

4.2. Katılımcılar

Çalışma kapsamında, üç ayrı örneklem belirlenmiştir. Bunlar, Pamukkale Üniversitesi akademisyenleri, Pamukkale Üniversitesinde 2021-2022 eğitim öğretim yılı döneminde 2. 3. ve 4. sınıf olan öğrenciler ile Denizli ili sınırları içerisinde yer alan işverenlerdir.

Araştırmada nitel araştırmada kullanılan amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu veya zincir örnekleme tekniği kullanılmıştır. Kartopu örnekleme yönteminde, araştırılan konu hakkında en çok bilgi sahibi olabilecek kişinin bulunması ile süreç başlamaktadır. Daha sonra görüşülen kişiye, “bu konu hakkında kiminle görüşmemi önerirsiniz?” sorusu sorulmaktadır. Bu şekilde bir diğer katılımcıya ulaşma imkanı sağlanarak örneklem büyütülmektedir (Patton, 1987: 56). Ayrıca seçilen bu yöntem, araştırmacının problemine ilişkin olarak zengin bilgi kaynağı olabilecek birey ya da durumların saptanmasında etkili olmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 122).

Kartopu örnekleme yönteminde, belirlenen konuda fikir sahibi olan bir kişi ile başlanmaktadır. Daha sonra bu görüşleri zenginleştirecek ve doğru verilere ulaşılmasını

kolaylaştıracak kişilerle süreç devam etmektedir. Katılımcıların verdiği isimlerden, doğru verilere ulaşmak konusunda en uygun katılımcı seçilerek örneklem büyütülmektedir (Patton, 2018: 237).

Araştırma kapsamında pandemi döneminde öğrencilerin, eğitim hayatı ve eğitim hayatından sonra iş hayatıyla ilgili yetenek ve beklentilerini ölçmek amaçlansa da sadece öğrencilerle görüşmek yerine akademisyenler ve işverenlerle görüşmenin de çalışmaya daha kapsamlı bir bakış açısı katabileceği düşünülmüştür. Bu sebeple 33 üniversite öğrencisi, 30 akademisyen ve 27 işverenle görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

4.3. Araştırma Deseni

Araştırmada, nitel araştırmanın derinlemesine bilgi toplamayı kolaylaştıran Fenomenolojik (olgubilim) yaklaşımı benimsenmiştir. Fenomenolojik yaklaşım, farkında olunsa da derinlemesine ve detaylı bir görüye sahip olunmayan olgulara yoğunlaşmaktadır. Fenomenolojik desen, etkili ve yoğun olan tecrübeleri açıklamak konusunda başarılıdır. Bu desende, kesin ve net sonuçlara ulaşılmaz ancak, araştırılan olguyu daha net anlamaya ve diğer araştırmalara yardımcı olacak sonuçlar sağlamaya önemli etkileri bulunmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

4.4. Veri Toplama Teknikleri

Çalışma için, bireylerin öğrencilerin ilgi ve yetenek gelişimine üniversitenin pandemi sürecindeki etkisini ölçmek amacıyla, araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış mülakat formu hazırlanmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakat formu ile araştırılan alanla ilgili daha ayrıntılı veriler elde etmek mümkün olmaktadır (Büyüköztürk, vd., 2016: 154). Hazırlanan bu mülakat formu ile bireylere, görüşme tekniği yöntemi ile uygulanmıştır. Bu yöntemin tercih edilme sebebi, katılımcıların anlaşılıp, ölçülmesi çok kolay olmayan duygu, düşünce ve tutumların daha ayrıntılı ifade edilmesini kolaylaştırmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 129).

Görüşme tekniği ile gerçekleştirilen görüşmeler yüz yüze ya da telefon yoluyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın yapıldığı dönem halen pandeminin devam etmesi sebebiyle katılımcılardan bazıları görüşmeyi telefonla yapmayı tercih etmiştir. Ayrıca bu yöntem sayesinde araştırmacı ve katılımcı daha güven içinde ve sağlıklı bir iletişim kurabilmekte, birbir diyalog kurulduğu için de daha ayrıntılı veriler elde edebilmektedir (Bal, 2016: 165). Ekiz (2003) nitel araştırma tekniğini şu şekilde de açıklamaktadır:

“İnsanların neyi ve neden düşündüklerini, duygu, tutum ve hislerinin neler olduğunu, davranışlarını yönlendiren faktörleri ortaya çıkarmayı sağlayan bir veri

toplama aracıdır. Kısacası, insanın zihnine ve kalbine girmeyi amaçlayan bilimsel bir araçtır”(s.61).”

Çalışma esnasında, yarı yapılandırılmış mülakat formunun cevaplarını daha detaylı yazabilmek için not alınmıştır. Görüşme yapılmadan önce katılımcılardan not almak için izin istenmiş ve izin alındıktan sonra not alınmaya başlanmıştır. Görüşme sonucu elde edilen veriler, gerekli analizlerle değerlendirilmiştir.

4.5. Süreç / Uygulama

Araştırmada öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Literatür taraması sonucunda uygulama aşaması planlanmıştır. Planlamaya göre, yetkinlik kavramı hakkında alanyazın taranmış ve yetkinlik kavramı incelenmiştir. Uygulamaya da yetkinlik kavramından yola çıkılmasının daha sağlıklı olacağı düşünülmüştür. Bu sebeple, 2020 Mart ayında Denizli ili sınırları içerisinde çeşitli alanlarda faaliyet gösteren (hizmet, sanayi, imalat) 52 işverene, bir kişiyi işe almadan önce mesleki ve akademik beceriden bağımsız olarak aradıkları 3 yetkinlik sorulmuştur. Alınan cevaplar not edilmiş ve daha sonra en çok verilen üç cevap belirlenmiştir. Bunlar sırasıyla; takım çalışması, iletişim becerisi ve problem çözme yeteneğidir. Verilen cevaplar daha sonra kullanılmak üzere kaydedilmiştir.

Pandeminin eğitim hayatını sekteye uğratması sebebiyle, öncelikle yarı yapılandırılmış mülakat formu hazırlanmıştır. Uygulamaya geçmeden önce formun anlaşılır ve çalışmaya uygun olup olmadığını görmek amacıyla ön çalışma yapılmasının daha uygun olacağı düşünülmüştür. 5 öğrenci, 5 akademisyen ve 5 işverene bu formlar uygulanmış ve daha sonra gerekli düzeltmeler yapılarak Etik Kurul onayı almak için Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsüne gönderilmiştir.

Etik Kurul onayının alınmasının ardından uygulama aşamasına geçmek için gerekli katılımcı sayısı belirlenmiştir. Görüşmeye katılan bireylerden onam formunu imzalamaları istenmiş ve gönüllü katıldıkları onaylanmıştır. Her bir görüşme yaklaşık olarak 15-20 dakika sürmüştür. Çalışmanın sonunda 33 öğrenci, 30 akademisyen ve 27 işverenle görüşmeler tamamlanmıştır.

4.6. Verilerin Analizi

Çalışmadan elde edilen veriler, betimsel ve sistematik analiz tekniği ile çözümlenmiştir. Bu teknikte, katılımcılardan elde edilen sözel veriler belirli bir sistem içerisinde ele alınarak, kategoriler haline getirilmektedir. Daha sonra okunurken anlaşılır hale gelmesi için yorumlayarak düzenlenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Elde edilen verilerin öncelikle bir dökümü yapılmıştır. Daha sonra bu yanıtlar üzerinden,

anahtar kelimelerin bulunup çıkartılması, belirli gruplar halinde kümelendirilmesi, benzer ifadelerin ve farklı cevapların kategoriler altında toplanılması gibi bir dizi işlem gerçekleştirilmiştir (Creswell, 2018: 82). Veriler analiz edilirken görüşme soruları esas alınmış ve görüşme sorularına göre cevaplar incelenmiş ve gruplandırılmıştır. Her bir görüşme sorusunun altında, birbiriyle benzerlik gösteren ya da farklı cevaplar detaylandırılmıştır. Ayrıca, katılımcıların doğrudan ifadeleri de her bir soru altında alıntılanmıştır. Farklı sorularda farklı katılımcıların alıntıları da eklenerek, çarpıcı cevaplar bu şekilde kayıt altına alınmak istenmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcılar, gerçek isimleri ve kimlikleri ile analiz içerisinde belirtilmemiştir. Mahremiyet ve akademik etik ilkeler doğrultusunda her bir katılımcıya numaralar ve kodlar verilmiştir. Öğrenci olan katılımcılar KÖ-1(Katılımcı Öğrenci-1), KÖ-2 şeklinde, akademisyen olan katılımcılara KA-1(Katılımcı Akademisyen-1), KA-2 ve işveren olarak araştırmaya katılan katılımcılara ise Kİ-1(Katılımcı İşveren-1), Kİ-2 olarak devam eden kodlamalar eşliğinde ifadelerine yer verilmiştir.

4.7. Güvenirlik ve Geçerlik

Nitel araştırmalarda, geçerlik ve güvenirlik tespiti, nicel araştırmalarla kıyaslandığında çok daha zor olmaktadır (Baş ve Akturan, 2017: 220). Nitel araştırmalarda karşılaşılan en önemli güçlüklerden biri de nicel araştırmalardaki iç tutarlılık ve eşdeğerlik güvenirlik analizleri ve yapısal ya da kriter geçerliği gibi teknikler bulunmayışıdır. Ancak nitel çalışmalar için de geçerlik ve güvenirlik adına bazı kolaylıklar bulunmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 255).

Nitel çalışmalarda güvenirlik, nicel çalışmalara kıyasla oldukça farklılık göstermektedir. Nitel çalışmalar, insanların ve çevrenin sürekli bir değişim içerisinde olduğunu vurgular ve çalışmanın benzer gruplarda uygulanması halinde aynı sonuçlara ulaşamayacağını belirtmektedir. Nitel bir çalışma için güvenirlik, araştırmacının çalışmaya olan tutumu, verileri toplama biçimi gibi araştırmaya dair izlenen yolun biçimini oluşturmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 259-264).

Nicel araştırmalar, mantık ve matematiği öne alır, duyu organları ile algılanan kavramlarla ilgilenmektedir. Matematik ve mantık ön planda olduğu için de güvenirlik ve geçerlik ölçüm araçlarıyla yapılabilmektedir. Çünkü nicel araştırmalar daha çok keskinlik ifade edebilmektedir. Oysa nitel çalışmalar, bir nicel çalışma kadar keskinlik ifade etmemektedir. Nitel çalışma evrendeki düzen ve uyuma değil, karmaşaya odaklanmaktadır. Nicel bir çalışma tekdüzeliğe ve nesnelliğe vurgu yaparken, nitel bir çalışma çokluğa ve öznelliğe dayanmaktadır. Nitel bir çalışmada keskin ve net ölçüm

araçlarından faydanılamadığı için tutarlılık ve teyit edilebilirlik ön plana çıkmaktadır (Sönmez ve Alacapınar, 2016: 164-165).

Yapılan bu araştırmada, verilerin güvenilirliğini ölçmek için, triangulation (üçleme) tekniği kullanılmıştır. Üçleme tekniğinde ya farklı veri toplama teknikleri ya da aynı konu hakkında, konuyla bağlantılı kişilerle görüşmeler yaparak, farklı veri kaynaklarının kullanımı ile sonuçların karşılaştırması olarak tanımlanabilmektedir (Başkale, 2016: 25). Çalışmada, öğrenci, akademisyen ve işverenlerle yapılan görüşmelerle bir üçgen oluşturulmuştur. Bu şekilde, farklı veri kaynaklarının kullanımı ile aynı konu hakkında birbirleri ile bağlantılı olan kişilerle görüşmeler yapılmıştır.

Üçleme, iki ya da daha fazla veri toplama yönteminin (örneğin, görüşmeler ve gözlemler) ya da iki ya da daha fazla veri kaynağının (örneğin, farklı grup üyeleriyle bireysel görüşmeler) sonuçlarının karşılaştırılmasıdır. Bu şekilde yöntemlerden birinin zayıf yönleri diğer yöntemin güçlü yönleriyle telafi edilebilmektedir (Mays ve Pope, 2000).

Veri kaynaklı üçleme, araştırma kapsamında birden fazla veri kaynağına başvurulmasını ifade etmektedir. Araştırma konusu ile ilgili olan farklı kişilerle mülakat yapmak buradaki temel amaçtır. Böylece aynı konu hakkında aynı örgütte çalışan ilgili kişilerin görüşlerinden toplanan veriler birbiri ile kıyaslanmıştır. Bir çalışmanın iç geçerliğini arttırmada belki de en çok bilinen ve uygulanan strateji üçleme tekniğidir. Burada sorulacak soru “Bu sonuçlar ne kadar inandırıcı?” ve “Aynı ya da benzer örneklemlerli çalışmalarda bulgular tekrarlanabilir mi?” olmalıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Nitel bir araştırmada geçerlik, çalışmayı yürüten araştırmacının, araştırdığı olguyu, tarafsız bir şekilde gözlemleyip incelemesi anlamına gelmektedir. Araştırdığı alana olan yakınlığı, yüz yüze yaptığı görüşmeler, olayın gerçekleştiği yerin içerisinde yaptığı gözlemler ve topladığı ek bilgiler araştırmanın geçerliğinin yapı taşlarıdır. Bunların dışında, araştırmacının topladığı verileri, ayrıntılı olarak raporlaması ve ne gibi sonuçlara ulaştığını detaylı bir şekilde açıklaması, nitel bir çalışmanın geçerliğini gösteren önemli ölçütlerdendir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 255).

Guba ve Lincoln (1982) inandırıcılık için kriterleri inanılabilirlik, güvenilebilirlik, onaylanabilirlik ve aktarılabilirlik olmak üzere dört ana başlık altında toplamıştır. Bir araştırmada bulguların doğruluğunu kontrol etmek için bu stratejilerin bir ya da daha fazlasının belirtilmesi önerilmektedir (Creswell, 2003).

İnandırıcılığı arttırmak için farklı yöntemler bulunmaktadır. Bu yöntemler, uzun süreli etkileşim, katılımcı teyidi ve uzman incelemesi olarak açıklanmaktadır (Holloway ve Wheeler, 1996). Uzun süreli etkileşim ise nitel bir çalışmada inanılabilirlik açısından iyi yöntem olarak tarif edilmektedir. Çalışmanın yapıldığı ortamda bulunmanın, araştırmacıyı önyargılardan uzaklaştırabilmektedir. Çalışmayı yapmak için belli bir sürenin ayrılmasıyla da, araştırmacının konu hakkında daha çok fikir edinmesi sağlanmaktadır (Başkale, 2016: 24).

Nitel bir çalışmada, görüşmenin başında karşılıklı daha fazla etki altında kalma durumu olabilmektedir. Ancak zaman içerisinde, görüşmenin de ilerlemesi ile daha samimi bir ortam oluşabilmekte ve verilen cevaplar da daha içten olabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Yapılan bu çalışmada da görüşmelerin, katılımcıların buldukları yerlere gidilerek yapılmış olması, katılımcıların ortamını gözleme yönünden oldukça faydalı olmuştur. Bununla beraber, görüşmelerin yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi ile gerçekleştirilmiş olması sebebiyle, görüşmeler zaman zaman sohbet havasına dönüşmüştür. Bu sohbet havası sayesinde de çalışma için daha çok ve daha detaylı veriler de toplanabilmektedir.

4.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, sadece araştırmacının ikamet ettiği ve sosyo-demografik özelliklerine de bu sebeple daha fazla hâkim olduğu Denizli ilinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularını da ayrıca pandemi dönemi ve etkileri yeni olduğu sebebiyle çok fazla kıyaslama ya da değerlendirme imkânı bulunamamıştır. Ayrıca toplamda sadece 90 kişiyle görüşülmüş olması da araştırmanın diğer kısıtlarından biridir. Pandemi dönemi ve sonrasında yasakların tamamen kaldırılmamasından dolayı bazı katılımcılar yüz yüze görüşmeyi tercih etmediğinden telefonla yapılmıştır. Bu da araştırmanın bir başka kısıtını oluşturmaktadır.

4.9. Araştırmanın Bulguları

Tezin bu kısmında, Denizli ili içerisinde yaşayan öğrenci, akademisyen ve işverenlerin pandemi dönemi ve sonrasındaki deneyimleri, yaşadıkları sorunlar, beklentiler ve var olan duruma yönelik nitel araştırma analiz sonuçları ve yorumlar bulunmaktadır.

4.9.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Araştırmadaki katılımcılara ait demografik bilgiler aşağıda bulunan tablolarda belirtilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Ait Demografik Bilgiler

	Öğrenci	Akademisyen	İşveren	Toplam
Kadın	15	14	7	36
Erkek	18	16	20	54
Toplam	33	30	27	90

Tablo 1’deki veriler incelendiğinde; öğrenci ve akademisyenler açısından cinsiyet dağılımlarının dengeli olduğu görülmektedir. Ancak, işverenlerin kadın ve erkek dağılımlarının çok dengeli dağılmadığı görülmektedir. Bunun en önemli sebebi, kadın işverenlerin piyasada çok fazla bulunmayışı ve olanların da küçük işletmelere sahip olmaları sebebiyle yanlarında çok fazla çalışan bulundurmamalarıdır.

Tablo 2’de, araştırmaya katılan akademisyen ve öğrencilerin buldukları birimlerin dağılımları gösterilmektedir.

Tablo 2. Birimlerin Dağılımına Ait Bilgiler

Birimlerin dağılımı	Akademisyen	Öğrenci
İktisadi ve idari bilimler fakültesi	6	7
Meslek yüksekokulları	5	5
Mühendislik fakültesi	5	5
Fen- edebiyat fakültesi	5	6
Eğitim fakültesi	5	5
İlahiyat fakültesi	4	5
Toplam	30	33

Yukarıdaki veriler incelendiğinde, hem akademisyenler hem de öğrencilerin dağılımlarının fakültelere göre dengeli olduğu söylenebilmektedir. Çalışma içerisinde buna özellikle dikkat edilmiş ve sayılar dengeli tutulmaya çalışılmıştır.

Akademisyenlere mesleklerinde kaçınıcı yıllarında oldukları sorulmuştur. Verilen cevaplar Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Akademisyenlerin Mesleki Yıl Deneyimlerinin Dağılımı

Mesleki Deneyim	Akademisyen Sayısı
0-5 yıl	4
6-10 yıl	8
11-15 yıl	9
16-20 yıl	7
21 ve üzeri yıl	2
Toplam	30

Tablo 3’teki değerler incelendiğinde, çalışmaya katılan akademisyenlerin ağırlıklı olarak 11-15 yıl arasında görev yaptıkları görülmektedir. 9 akademisyenin 11-15 yıl

arasında görev yaptığı, 7 akademisyen ise 16-20 yıl arasında görev yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Öğrencilerin pandemi dönemi öncesinde de üniversite eğitimi almış olması gözetilerek üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencileri çalışmaya alınmıştır. Ancak meslek yüksekokullarından da öğrenciler çalışmaya katılmış bunlardan da sadece son sınıf öğrencileri çalışmaya dahil edilerek, pandemi döneminde üniversite eğitimi almış olmaları gözetilmiştir. Tablo 4'te öğrencilerin sınıflara göre dağılımları verilmektedir.

Tablo 4. Öğrencilerin Sınıf Dağılım Tablosu

Öğrencilerin kaçınıcı sınıf oldukları	Öğrenci Sayısı
3. sınıf öğrencisi	12
4. sınıf öğrencisi	16
MYO son sınıf öğrencisi	5
Toplam	33

Tablo 4 incelendiğinde, çalışmaya katılan öğrencilerin 12'si 3. sınıf,16'sı 4. Sınıf, 5'i ise MYO son sınıf öğrencisidir.

Çalışmada ayrıca öğrencilere, ailelerinin aylık ortalama gelirleri sorulmuş, cevaplar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Ailelerin Aylık Gelirleri

Aylık ortalama geliri	Öğrenci Sayısı
0-2000 TL	0
2001-4000 TL	4
4001-6000 TL	9
6001 TL ve üzeri	20
Toplam	33

Tablo 5'e göre, 0-2000 TL arasında aylık ortalama geliri olan öğrenci bulunmamaktadır. 2001-4000 TL arasında 4, 4001-6000 TL aylık ortalama gelire sahip öğrenci 9'dur. En büyük pay, 6001 TL ve üzeri olan öğrencilere aittir. Kategorilerin bu şekilde belirlenmesinde araştırmanın yapıldığı dönem asgari ücret baz alınmış ve o şekilde oluşturulmuştur. Araştırmanın yapıldığı 2021 Kasım-Aralık döneminde asgari ücret 2.825,90 TL'dir. Bu ücrete göre kategoriler oluşturulmuştur (aile.gov.tr).

Öğrencilere pandemi öncesi ve sonrası çalışma durumlarına ilişkin sorular yöneltilmiştir. Verilen cevaplar incelendiğinde çalışmaya katılan öğrencilerin 9'u pandemi öncesi düzenli bir işte çalışırken, bu sayı pandemiden sonra 5'e düşmüştür. Pandemiden önce çalışmayan öğrenci sayısı 24 iken, pandemiden sonra herhangi bir işte düzenli olarak çalışmayan öğrenci sayısı 4 artarak 28 'e yükselmiştir. Ayrıca 5 öğrenci pandemi esnasında geçici işlerde (sanayi, imalat gibi) çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Öğrencilere, ailelerinin nerede yaşadıkları sorulmuştur. Verilen cevaplar incelendiğinde, Denizli il sınırları içerisinde 15, Denizli il sınırları dışında ise 18 öğrencinin ailelerinin ikamet ettiği belirtilmiştir. Ayrıca öğrencilere pandemi öncesi ve sonrası yaşadıkları yerler de sorulmuştur. Öğrencilerin 15'i pandemi öncesi ailesinin yanında yaşarken, bu sayı pandemi sonrası 17'ye yükselmiştir. Pandemiden önce evde (tek başına veya arkadaşlarıyla birlikte) yaşayan 6 öğrenci bulunmaktayken, pandemi sonrasında evde yaşayan öğrenci sayısı 5'e düşmüştür. Pandemi öncesinde devlet veya özel bir yurttan yaşayan öğrenci sayısı 12 iken, pandemi sonrası bu sayı 11'e düşmüştür.

4.9.2. Öğrencilere İlişkin Nitel Çalışma Bulguları

Öğrencilere mülakat yöntemi ile yöneltilen açık uçlu sorulara verilen yanıtlar bu bölümde toplanmıştır.

4.9.2.1. Öğrencilerin Uzaktan Eğitim Döneminde Derslere Katılma

Durumları ve Görüşleri

Çalışmaya katılan öğrencilere, pandemi döneminde derslere uzaktan katılım sağlama durumları sorulmuştur. Bu soruya evet cevabı veren 16, hayır cevabı veren 6 ve kısmen cevabını veren öğrenci 11 öğrenci bulunmaktadır. Öğrencilere, uzaktan eğitim sürecini faydalı bulup bulmadıklarına ilişkin görüşleri de sorulmuştur. Pandemi sürecinde uzaktan eğitim faydalı bulan öğrenci sayısı 7, faydalı bulmayan öğrenci sayısı ise 16'dır. Kısmen faydalı bulan öğrenci sayısı 1'dir.

Öğrencilere pandemi dönemindeki eğitimin faydaları hakkındaki düşünceleri sorulduğunda ise, çoğunluğu faydalı bulmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu noktada, pandemi

dönemi eğitimin, normal bir uzaktan eğitim programıyla değerlendirilmemesi gerekmektedir. Pandemi dönemi yapılan uzaktan eğitim, acil uzaktan eğitim olarak nitelendirilmektedir. Bu eğitimin temel amacı da öğrencilerin okuldan tamamen kopmasını

engellemek ve öğrencilerin boşluğa düşmesini engellemektir. Ancak araştırma boyunca öğrenciler tarafından verilen yanıtların genelinde görülmektedir ki, bu noktada verilen eğitimin amacına ulaştığı fikri de öğrenciler tarafından desteklenmemektedir. Öğrenciler bu süreçte, kendilerinin okulla bir bağlarının olduğunu hissetmemişler ve boşluğa düştüklerini ifade etmişlerdir.

Çalışmada derslere katılmayan ya da kısmen katılan öğrencilere, derslere katılmama sebepleri sorulmuştur. Öğrenciler genellikle bu soruya maddi

yetersizliklerden dolayı internete ulaşımında sıkıntı yaşamalarını, teknolojik araç gereç yetersizlikleri ya da bir işte çalıştıkları için ders saatlerinin uygun olmamasını belirtmişlerdir.

Katılımcılardan KÖ-7 durumunu şu şekilde anlatmıştır:

“Ailem köyde yaşadığı için internet çekmiyor. O sebeple derslere katılım sağlayamadım. Daha sonra kayıtlı dersleri izleyebildiğim kadar izlemeye çalıştım ama çok yararlı olmadı.”

KÖ-14 ise derslere katılmama sebebini belirtirken şu ifadeleri kullanmıştır:

“Ben sanayide çalışıyorum. Pandemi döneminde de çalışmaya devam ettik. Ders saatleri işte olduğum için derslere katılamadım. Aslında dersler kaydediliyor. İstesem daha sonra izleyebilirdim ama işyerinde çok yorulduğum için halim olmuyordu. Sınavlardan önce izleyebilirim izledim.”

Kısmen derslere katılan öğrenciler de, dersler kaydedildiği için daha sonra izlemeyi tercih ettiklerini bu sebeple de bazen derslere katılmadıklarını ifade etmişlerdir. İnternete erişim sorunu, ders katılımını öğrenciden bağımsız olarak etkilemekte ve öğrencinin ders başarısını da düşüren bir unsurdur. Bu noktada başarısızlık da öğrenciden ayrı bir şekilde değerlendirilmelidir (Hofer vd., 2021; Hsin ve Cigas, 2013; Khlaif vd., 2021).

4.9.2.2. Öğrencilerin Uzaktan Eğitimin Avantajlarına İlişkin Görüşleri

Öğrencilere uzaktan eğitimin avantajlarına ilişkin görüşleri sorulmuştur. Verilen cevapların önemli bir kısmı, dersleri tekrar tekrar izlemenin çok önemli bir avantaj olduğu yönündedir. Dersleri anlamadıklarında tekrar izleyerek daha kolay anladıklarını ama yüz yüze eğitimde bunun mümkün olmadığını vurgulamışlardır. Ayrıca sınavların online olmasının da yüksek notlar alıp dersleri geçmek için önemli bir avantaj olduğunu, bu sayede not ortalamalarını yükselttiklerini ifade etmişlerdir.

Katılımcılardan KÖ-22 durumu şu şekilde belirtmiştir:

“Sayısal dersleri anlamakta çok sorun yaşıyordum. Ama dersleri tekrar tekrar izleyerek, daha kolay anlayabildim. Ayrıca derslere katılamasak da sonradan izleyebilmek de çok büyük bir avantaj. Yüz yüze eğitimde bunlar mümkün değil. Düşük notlarla geçtiğim dersleri de pandemi döneminde tekrar alarak, not ortalamamı da yükselttim. Benim için çok avantajlı bir süreç oldu.”

Bir başka katılımcı olan KÖ-2 ise şunları söylemiştir:

“Sınavlarda kopya çektik, yalan değil. Herkes çekiyor sonuçta. Bence en büyük avantajı öğrenciler için yüksek notlarla ders geçmek oldu. Ayrıca kopya çekmek öğrenciyi geliştiren bir şey. Kopya hazırlamak daha fazla öğrenmeye de yardımcı oluyor.”

Katılımcılardan KÖ-17 ise diğer faaliyetlere katılım konusunda daha rahat hissettiğini ifade etmiştir:

“Bu süreçte, daha rahat olduğumuz konular da oldu. Başka faaliyetlere daha çok vakit ayırdık. Daha çok dizi-film izledik, daha çok kitap okuduk ya da hobilerimizle uğraştık. O açıdan faydalı da oldu.”

Öğrenciler, uzaktan eğitimin avantajları olarak, dersleri tekrar izleyebilmenin kolaylığı, sınavlarda yüksek not alabilmeleri ve başka faaliyetlere daha çok vakit ayırmalarını sıralamışlardır.

Başaran ve arkadaşları (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde bulunan okullarla gerçekleştirilen çalışmada aynı şekilde derslerin tekrar edilebilir olması, öğrenciler tarafından avantajlı bulunmuştur. Serçemeli ve Kurnaz (2020) tarafından yapılan araştırmada da benzer bulgular elde edilmiştir. Ünal, Şanlıer ve Şengil (2021) tarafından yapılan araştırmada benzer bulgulara ulaşılmıştır. Öğrenciler, kopya çektiklerini ya da arkadaşları ile yardımlaşarak daha iyi notlar aldıklarını veya ödev teslim ederek daha kolay yoldan derslerini verdiklerini söylemişlerdir.

4.9.2.3. Uzaktan Eğitimin Dezavantajlarına İlişkin Öğrenci Görüşleri

Öğrencilere uzaktan eğitimin dezavantajlarına yönelik görüşleri sorulmuştur. Öğrencilerin hemen hepsi bu soruya öncelikle fırsat eşitsizliği cevabını vermişlerdir. Maddi durumu kötü ve iyi olanların arasındaki uçurumun daha görünür olduğu ve sınıfsal farklılıkların daha fazla ortaya çıktığı görüşü pek çok öğrenci tarafından vurgulanmıştır.

Katılımcılardan KÖ-19 bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

“Bazı arkadaşlarımız hiç giremediler derslere. Biliyoruz maddi durumları iyi değildi. Biz ne kadar yardımcı olup, ders notlarını göndersek de, hocalar, derslere katılmadıkları için onları bıraktı. Ama haksız yere kaldılar. Hatta ben bunu bir hocaya söyledim. Haksızlık yapılması içime sinmedi. Bunun üzerine o arkadaşlara hocamız sağ olsun, bir şans daha verdi. Ancak bu şekilde kalan eminim çok öğrenci olmuştur.”

Öğrenciler ayrıca, uzaktan eğitim sürecinin rahatlığı nedeniyle, daha sorumsuz ve tembel bireyler haline geldiklerini, düzenlerinin bozulduğundan yakınmışlardır.

Öğrencilerden KÖ-24 bu durumu şu cümlelerle açıklamıştır.

“Uyku düzenim kalmadı benim. Sabaha kadar uyumuyorum. Sonra, akşama kadar uyuyorum. Kafamı toparlayamıyorum. Dikkatimi bir şeye vermem hiç mümkün değil.”

Ayrıca eskiden daha çalışkan ve sorumlu biriymişim gibi geliyor. Şimdi iyice saldım. Pandemi sürecinde düzenim bozulduğu için o şekilde de devam ediyorum.”

Bir başka dezavantaj olarak da öğrenciler evlere kapandıklarından daha az sosyal ve daha çok içekapanık bireyler olduklarından ve insan ilişkilerinin zayıfladıklarından bahsetmişlerdir.

Katılımcılardan KÖ-16 bu durumu açıklarken şu sözleri kullanmıştır.

“Sanki insanlarla yüz yüze nasıl konuşulacağını unutmuşum gibi geliyor. Arkadaşlarla buluşunca resmen ne yapacağımızı bilemiyoruz. Geçen gün bir kafede karşıda bir adam var. Adama bakıyoruz sanki bir yerden tanıdık ama çıkaramıyoruz. Sonra bir arkadaş dedi ki ‘... dersin hocası değil mi?’. Adamı hiç canlı görmemiştik ki, hep ekrandan görünce resmen tanıyamadık. O bizi zaten hiç tanımadı. Yüz yüze olsaydı dersler belki o da bizi tanıyor olabilirdi.”

Uzaktan eğitimin dezavantajları sorulduğunda ise, öğrenciler fırsat eşitsizliği ve maddi imkanların öğrenciler arasında sınıfsal farklılıklara yol açtığını yinelemişlerdir. Dönmez (2021) tarafından yapılan araştırmada da sosyoekonomik düzeyin öğrencilerin uzaktan eğitime katılımını önemli ölçüde etkilediği belirtilmektedir. Altyapı sorunları olması ve internete erişim yeterince iyi olmaması da sayılan dezavantajlar arasındadır. Başaran ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiş ve teknolojik altyapı sorunları dile getirilmiştir. Bununla beraber, okul olmadığından evde bir düzenleri kalmadığını, daha sorumsuz ve tembel olduklarını, ayrıca sosyal ilişkiler yönünden de zayıfladıklarını ifade etmişlerdir. Kürtüncü ve Kurt (2020) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Sahu (2020) ve Wang ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan araştırmalarda da internet altyapılarında yaşanan aksaklıklardan söz edilmektedir. Karadağ ve Yücel (2020) tarafından yapılan çalışmada internete erişim sıkıntılarının bahsedilmektedir.

Literatürde de belirtildiği üzere (Bozkurt, 2020), bir eğitim kurumu sadece bilgi aktarımı değil, sosyal ilişkilerin de geliştiği ve öğrenildiği yerdir. Bu sebeple, öğrencilerin ifadeleri bu nokta ile tutarlıdır. Tüzün ve Toraman (2021) tarafından yapılan çalışmada da not dağılımının adaletsizliği vurgulanırken, aynı bulgular bu çalışmada da ortaya çıkmaktadır. Öğrencilerin not dağılımı konusunda adaletsizliğinden yakındığı, hak eden ve etmeyen herkesin yüksek puanlar geçmesinden yakındıkları görülmüştür.

4.9.2.4. Yüz Yüze Eğitimle Uzaktan Eğitim Arasındaki Farklılıklara İlişkin Öğrenci Görüşleri

Öğrencilere yüz yüze eğitimle uzaktan eğitim arasındaki farklılıklar sorulmuştur. Öğrenciler, bu soruya en önemli farkın yüz yüze eğitimin daha ciddi ve öğrencinin hayatını daha çok değiştiren ve etkileyen bir süreç olduğu şeklinde cevaplamışlardır. Ayrıca hocalarla iletişim kurmanın yüz yüze eğitimde daha kolay olması ve hayatlarını okul saatlerine göre belli bir düzene sokmalarının da önemli farklılıklar olduğunu belirtmişlerdir.

KÖ-31 numaralı katılımcı bu durumu şöyle açıkladı:

“Hocalara soru sormak ya da iletişim kurmak, uzaktan eğitimde çok sıkıntılı. Ancak yüz yüze eğitimde daha kolay. Bir de uzaktan eğitimde hoca bizi görmüyor, biz hocayı görmüyoruz. Bu yüzden de disiplin olmuyor. Oysa yüz yüze derste hocayla karşılıklı olmak insanı biraz daha ciddi yapan bir durum. Hoca kızarsa korkusuyla çok da rahat hareket edemiyoruz.”

KÖ-11 numaralı öğrenci ise bu soruya şu şekilde cevap vermiştir:

“Okulda aslında sadece ders işliyoruz. Çok daha fazlası okul. Sosyal hayat, arkadaşlar, sorumluluk bilinci, disiplin ve daha pek çok anlamı var. Ancak uzaktan eğitimde bilgisayar başına oturmakla insan o okul havasına ulaşamıyor. Sonuçta evdesin, yatağın üzerindesin. Annen sesleniyor mutfaktan ‘şu kavanozu açiver.’ Diye. Olmuyor yani. Ama okula giderken ailen de daha ciddiyetle yaklaşıyor senin ders çalışmana bile. Uzaktan eğitimde herkes gevşiyor. Sosyal ilişkiler bile gevşiyor bence. Yüz yüze olmak insanlara biraz daha çekidüzen veriyor diye düşünüyorum.”

Sonuç olarak, öğrencilere göre yüz yüze eğitimin verdiği belli bir çekidüzen ve sorumluluk, uzaktan eğitimde meydana gelememiştir. Öğrenciler, bu soruya genellikle yüz yüze eğitimin bireyi daha ciddi ve disiplinli biri haline getirdiği ile arkadaşları ve özellikle hocalarıyla daha sağlıklı iletişim kurabildikleri yönünde yanıtlar vermişlerdir. Bu açıklamalar da literatürle tutarlıdır. Öğrencilerin eğitimin iletişim yönüne vurgu yapmaları, sosyalleşmenin de gerekliliğini göstermektedir. Tüzün ve Toraman (2021) tarafından yapılan araştırmada da öğrencilerin uzaktan eğitimden memnun olmadığı ve yüz yüze eğitimi tercih ettikleri sonucu bulunmuştur. Serçemeli ve Kurnaz (2020) tarafından da benzer bulgulara rastlanmıştır.

4.9.2.5. Öğrencilerin Uzaktan Eğitim Sürecinin Geliştirilmesine Yönelik Düşüncelerine İlişkin Bilgiler

Öğrencilere, uzaktan eğitim sürecini geliştirmek için neler yapılabileceği sorulmuştur. Bu soruya en çok teknolojik altyapının geliştirilmesi cevabı verilmiştir. Öğrenciler, hem hocaların hem de kendilerinin bağlantılarda sürekli sıkıntılar yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılardan KÖ-4 bu soruya şu şekilde yanıt vermiştir:

“Derslerde sürekli ya hocanın ya da bizim bağlantımız düşüyordu. Bu da konsantrasyon sorununa yol açabiliyor. Ayrıca bazen de bağlantı düştükçe bıkkınlık geliyor ve dersten çıkıyorsun. Bu sebeple daha sonra izlerim dersi diyerek derslere de katılmaktan yavaş yavaş vazgeçiyorsun.”

Sınavlara girmek için de yeni çözüm yolları geliştirilmesinin çok önemli olduğu öğrenciler tarafından çok kez belirtilmiştir. Sınavların uygulanışının haksız sonuçlar da doğurabildiği konusunda çoğu öğrenci aynı düşünceleri paylaşmaktadır.

Katılımcılardan KÖ-11 şu şekilde bir açıklama yapmıştır.

“Sınavların uygulanması konusuna yeni bir çözüm yolu getirilebilir. Çünkü yalan yok, hepimiz kopya çekiyoruz. Ama sınavda yüksek not almak başarılı olduğumuz hissiyatını vermiyor. Biliyoruz kopya çekerek aldık sonuçta. Ayrıca gerçekten başarılı, derse giren öğrencilere haksızlık oldu. Onlar sayesinde hepimiz yüksek not aldık ama onların hakkına girildi yani.”

Bunların dışında stajlar ve uygulama kısımları için de çözüm yolları bulunmasının çok önemli olduğunun altını çizmişlerdir. Uzaktan eğitimde staj yapamadıkları ve uygulamalı dersleri de alamadıkları için kendilerini çok eksik gördüklerini ifade etmişlerdir.

Katılımcılardan KÖ-1 şu şekilde yanıtlamıştır.

“Ben mühendislik öğrencisiyim. Bu yaz staj yapmalıydım ama yapamadım. Kimse beni staja almak istemedi uzaktan eğitimde ders gördüğüm için. Staj konusunda sıkıntılar yaşadım. Ayrıca uygulamalı dersleri de yeterince göremedik. Şahsen ben kendimi alanımda yeterli görmüyorum. Çünkü bizim için önemli olan teknik ve uygulama kısmı ama biz bu alanda uzaktan eğitim zamanı çok eksik kaldık.”

Öğrencilerin uzaktan eğitimin geliştirilmesine yönelik yaptıkları açıklamalar ise, ağırlıklı olarak teknolojik alt yapının güçlendirilmesi ile, sınavların ve staj uygulamalarının düzenlenmesi gerekliliğine yöneliktir. Öğrencilerin okulların sistemlerinde yaşanan aksaklıklar sebebiyle bağlantıların sıklıkla düştüğünü ifade

ettikleri gözlemlenmiştir. Bu açıklamalar da yapılan diğer araştırmalarla tutarlılık göstermektedir. Benzer bulgular Çardak ve Güler (2022) tarafından yapılan çalışmada da yer almaktadır. Farklı okullar pek çok öğrencinin aynı durumdan muzdarip olduğu ortadadır. Bu durumun temel açıklaması ise, pandeminin çok ani bir şekilde ortaya çıkıp, okulların çok hızlı bir şekilde acil uzaktan eğitime geçmeleridir. Okullar ve altyapıları bu duruma hazırlıklı olamadan bu sisteme geçmişler ve süreç boyunca da aksaklıklar yaşanmıştır. Ancak bu durumun ileride uzaktan eğitim ve acil durumlar için provası gibi görülerek eksikleri fark etme yönünden faydası olduğu da bir gerçektir.

4.9.2.6. Uzaktan Eğitim Sürecinde Ders Dışı Faaliyetlere Katılım Hakkında Öğrencilerin Görüşleri

Öğrencilere, uzaktan eğitim sürecinde ders dışı faaliyetlere (online eğitimler, seminerler, canlı yayınlar gibi) katılıp katılmadıkları sorulmuştur. Buna 19 öğrenci katıldığını belirtirken (%58), 14 öğrenci ise katılmadıklarını belirtmiştir (%42).

Genellikle öğrenciler, okullarına ait ücretsiz seminer ve eğitimlere katıldıklarını belirtmişlerdir. İçlerinde ücretli online eğitimler alanlar da mevcuttur.

Katılımcılardan KÖ-6 bu konu hakkında şu şekilde konuşmuştur:

“Cadcam ve solid work eğitimleri aldım. Mesleğim için gerekecekti. Zaten her koşulda alacaktım. Bu süreci o eğitimlerle değerlendirmiş oldum.”

Ayrıca bazı katılımcılar, hocalarının okullarda bu süreçte isteyen öğrencilerle okuma grupları kurduklarını ve çok faydalandıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılardan KÖ-19 şu şekilde anlatmıştır:

“Bir hocamız, okuma grubu kurdu. Hepimiz o süreçte hocamızın belirlediği kitabı okuyorduk. Belli aralıklarla zoom gibi interaktif toplantılarla okuduğumuz kitabı tartıştık. Hem o toplantılar ufuk açıcı oldu hem de derslere de çok katkısı oldu. Belki normalde okumayacağım kitapları da bu şekilde okumuş oldum.”

Ayrıca yine bazı öğrenciler, bazı hocalarının ders dışında da online eğitimler ya da dersler verdiklerini ve hem dersler de hem de entelektüel açıdan çok faydalı olduklarını belirtmişlerdir. Bunların dışında paralı ya da okul dışında katıldıkları eğitim ya da seminerlerin de derslere ve bilgi birikimlerine katkı sağladıklarını kabul etmektedirler.

Öğrencilere bu katıldıkları eğitimlerin iş arama faaliyetlerinde de kendilerine katkı sağlayacaklarını düşünüp düşünmedikleri de sorulduğunda, buna da genellikle olumlu yanıtlar vermişlerdir.

KÖ-25 numaralı katılımcı bu konu hakkında şunları ifade etmiştir.

“Hocalarımızın ders dışında verdikleri seminerler o kadar güzeldi ki bir mülakata girdiğimde ya da KPSS’de genel kültür sınavlarında karşıma soru olarak karşıma çıkarsa hiç şaşırımam. Aslında iş arama faaliyetlerinde işimize çok yarayacak bilgilerdi. Bu yüzden bana mülakatlarda ya da sınavlarda çok yararlı olacağına inanıyorum.”

Özetle, öğrenciler içerisinde ders dışı etkinliklere katılan tüm öğrenciler bu etkinliklerin çok yararlı olduğunu, hem dersler için hem de iş arama faaliyetleri için çok faydalı olacaklarını düşündüklerini ısrarla belirtmişlerdir. Ancak burada da yine eğitimdeki eşitsizliğin mağdurlarının olduğu da ortadadır. Maddi durumu olmayan ve internete erişim sağlayamayan öğrenciler bu eğitimler ve seminerlerden de mahrum kalmışlardır.

Bununla beraber, öğrencilere katıldıkları bu eğitimlerin iş arama döneminde fayda sağlayacağı hakkındaki görüşleri sorulduğunda da genellikle olumlu yanıtlar vermişlerdir. Ancak yine, internete erişim sağlayamayan öğrenciler bu durumda da iş arama sürecinde diğer öğrencilere göre daha dezavantajlı konumda olacaktır. Bu da sosyoekonomik düzenin değişmesinin ve aradaki uçurumların atlanmasının zorluğunun bir kez daha gözler önüne serilmesi anlamına gelmektedir. Maddi imkansızlıklar yaşayan biri yine bu sebeple, istese bile maddi olanağı daha iyi birine yetişme yönünde sıkıntılar yaşamaktadır. Bu da sınıf atlamak için en önemli yollardan biri olan eğitimin, yine sınıf atlamadan ulaşılmasını imkânsız kılmaktadır.

4.9.2.7. Uzaktan Eğitim Almış Olmanın İş Arama Sürecine Etkisi Hakkında Öğrenci Görüşleri

Öğrencilere, uzaktan eğitim almış olmanın iş arama süreçlerine etkisinin nasıl olacağı sorulmuştur. Öğrencilerin bir kısmı olumsuz etkisi olacağını söylerken, bir kısmı bu dönemde okuyan herkes için aynı durum geçerli olduğundan etkisi olmayacağını belirtmişlerdir.

Katılımcılardan KÖ-13 bu soruya şu şekilde yanıt vermiştir:

“Şimdiden bazı iş ilanlarında örgün eğitim görmüş olmak ibaresi var. Gerçekten gördüm bu tarz ilanlar. O yüzden uzaktan eğitim almış olmak bence bizi olumsuz etkileyecek.”

Bir başka katılımcı KÖ-23 ise farklı bir açıdan bakarak şu şekilde cevaplandırmıştır:

“Sonuçta bu dönem okuyan hepimiz için geçerli bu durum. Bence olumsuz etkisi olmaz. Bizim elimizde olan bir durum değil. Bizlerin dışında gerçekleştiği için iş arama süreçlerini etkileyeceğini düşünmüyorum.”

Öğrenciler, bu süreçte staj yapmak istediklerinde de uzaktan eğitim aldıkları için genelde kabul edilmediklerini ve işyerlerinin uzaktan eğitim aldıkları için onlara zorluklar çıkarttıklarını da ayrıca ifade etmişlerdir.

4.9.2.8. Gelecek Beklentilerinin Pandemi Öncesi Ve Sonrası Değişimi Hakkında Öğrenci Görüşleri

Öğrencilere, pandemi öncesi ve sonrası gelecek beklentileri hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Öğrencilerin küçük bir kısmı değişmediğini belirtmiştir. Erkek öğrencilerin bir kısmı ise pandemi öncesinde akademik kariyer yapmak istediklerini ya da KPSS'ye hazırlanma gibi hedeflerinin olduğunu belirtmişlerdir. Ancak pandemi ile bu hedeflerinden vazgeçtiklerini ve bir an önce iş bulmayı amaçladıklarını ifade etmişlerdir.

Öğrencilerden KÖ-26 şu şekilde açıklamıştır:

“Ben, yüksek lisans yapmayı istiyordum hep. Derslerim de iyidir ve hocalarım beni sever. İleride akademik kariyer yapmanın hayalini kuruyordum. Ama pandemiyle birlikte bu ekonomik ortamda aileme daha fazla yük olamam diye düşünüyorum. Daha mezun bile olmadan imamlık mülakatlarına gireceğim. İmam olup kendi paramı kazanmaya başlayacağım. Babama daha fazla yük olmak istemiyorum.”

Bir başka katılımcı KÖ-29 ise şu şekilde yanıtlamıştır.

“Okulu bitirdikten sonra kpss-a grubuna çalışırım, güzel bir iş için çabalarım diye düşünüyordum aslında. Ama şu durumda onun da garantisi yok. Ne kadar iyi not alsam da ne olur bilmiyorum. Garantisi kalmadı hiçbir şeyin. O sebeple mezun olmaz, kasiyer olsun, market çalışanı olsun hemen bir işe girmek istiyorum. İşsiz kalma fikri daha zor geliyor bana.”

Bulgulara göre, erkek öğrencilerin toplumsal cinsiyet rollerine daha bağlı olmaları ve bu sebeple de, “erkek çalışıp eve para getirmelidir.” Düşüncesine daha fazla bağlı olmaları ile açıklanabilmektedir. Ünal (2009) tarafından üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine bakış açısı araştırılmıştır. Erkek öğrencilerin para kazanıp evi geçindirme konusunda kız öğrencilere göre daha cinsiyetçi yaklaşımları görülmüştür. Burada da kültürel ve toplumsal roller göze çarpmaktadır. Kadınlardan ziyade erkeklerin toplumda çalışıp, eve ekmek götürmesi gerekliliği fikrinin yaygınlığının erkek öğrencilerin zihninde daha fazla yer ettiği gözlemlenmiştir.

Çalışmaya katılan erkek öğrenciler içerisinde, lisansüstü eğitime devam etmek isteyen ya da üst düzey memurluklar için çalışıp sınava hazırlanma düşüncesi pandemi öncesi dönemde mevcutken, pandemi sonrası bu düşünce ve isteklerden vazgeçildiği görülmüştür. Pandemi sonrasında, yaşanan ekonomik belirsizlikler ve çalkantılar

sonucunda bir an önce bir işe girerek para kazanma düşüncesi özellikle erkek öğrenciler içerisinde daha yaygındır. Bu durumun da sebebi, erkeklerin toplumda eve çalışıp para getiren figür olma algısının zihinlerde yer etmiş olmasıyla bağdaştırılmıştır. Erkeklerle atfedilen, toplum içerisinde görünür olma, söz sahibi olma ve ev dışı işlerde çalışma vurgusu, erkek öğrencileri de etkilediği düşünülmektedir (Vatandaş, 2007: 40). Bu sebeple de erkek öğrencilerin, kendilerini toplumda daha görünür kılma amacıyla bir an önce çalışıp, kendi bağımsızlıklarını kazanma ihtiyacı daha kuvvetli olabilmektedir. Bir diğer açıklama ise, erkek öğrencilerin toplumsal cinsiyet rollerine daha bağlı olmaları ve bu sebeple de, “erkek çalışıp eve para getirmelidir.” Düşüncesine daha fazla bağlı olmaları ile açıklanabilmektedir.

Ayrıca öğrenciler, ekonomik koşulların iyi olmamasından dolayı iş bulmalarının zor olacağını düşündüklerini, ne kadar başarılı olsalar da bunun etki etmeyeceğine dair kaygıları olduğu için de kendilerini umutsuz hissettiklerini belirtmişlerdir.

4.9.2.9. Öğrencilerin Seçme Şansı Durumunda Evden Ya Da İşyerinden Çalışmaya Karşı Görüşleri

Öğrencilere seçme şansı durumunda evden mi yoksa işyerinden mi çalışmak istedikleri sorulmuştur. Öğrencilerin yarısı evden cevabı verirken, diğer yarısı işyerinden cevabı vermişlerdir.

Katılımcılardan KÖ-8 bu soruya şu şekilde cevap vermiştir:

“Evden çalışmak çok daha iyi. Öncelikle üzerinizde baskı olmaz. Hem işe geç kaldım derdi yok. Evden çalışmanın insana daha çok zaman kazandıracağını da düşünüyorum.”

Bir diğer katılımcı KÖ-22 ise farklı bir yanıt vermiştir:

“Kesinlikle işyerinde çalışmak isterim. Evden çalışmak fikri çok sıkıcı geliyor bana. İşyerinde sosyalleşmek daha kolay ve eğlenceli olur. İşyerinden arkadaşlarım olsun, çevrem olsun isterim.”

Genelde katılımcıların bu soruya var olan koşullardan ziyade, kendi kişisel özelliklerine göre cevap verdikleri düşünülmektedir.

4.9.2.10. Uzaktan Eğitim Sürecinde Çevre İle İletişimleri Hakkındaki Görüşleri

Öğrencilere pandemi sürecinde, hocaları, arkadaşları ve aileleriyle olan iletişimlerinin nasıl etkilendiği sorulmuştur. Öğrencilerin çoğu hocalarıyla olan

iletişimlerinin olumsuz etkilendiğini, hocalarının onları çok fazla tanımadığını ve arada duygusal bir bağ kurulamadığını belirtmişlerdir.

Katılımcılardan KÖ-3 hocalarıyla iletişimin nasıl etkilendiğini şu sözlerle açıklamıştır:

“Hocalarla iletişimimiz yok. Uzaktan eğitim sürecinde biz onlar için sadece isimden ibaret olduk. Yüzlerimizi bilmiyorlar. O sebeple bizi tanımıyorlar. Bir şey soracağımız zaman ancak mail ya da whatsapp yoluyla iletişime geçtik. Bu da yetersiz kaldı.”

Bir başka katılımcı KÖ-24 ise şu ifadeleri kullanmıştır:

“Etkilenmez mi, çok fazla etkilendi. Eskiden hocalar dışarıda bizi görünce yine yüzümüzü tanıdıklarında selam verirlerdi. Şimdi hiç yok. Biz de onları çok tanımıyoruz gerçi. Yüz yüze görüşmek çok farklıymış bu süreçte daha iyi anladık.”

Öğrenciler, arkadaşlarıyla olan iletişimlerinin ise değişkenlik gösterdiğini belirtmişlerdir. Bazı arkadaşlarıyla eskisinden de yakın olurken, bazı arkadaşlarıyla tamamen koştuklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcılardan KÖ-12 şu ifadelere yer vermiştir:

“Eski arkadaşlarımla normalden de iyi olduk. Çünkü pandemide evden çıkmak yasakken en çok onlarla mesajlaştık, haberleştik, dertleştik. Ama yeni yeni tanışıp samimi olduğumuz arkadaşlarla pandemide tamamen koştuk. Çünkü yüz yüze görüşerek samimiyeti arttırmak önemliymiş. O olmayınca da olmadı.”

Bir başka katılımcı KÖ-9 ise şöyle özetlemiştir:

“Üniversitedeki arkadaşları soruyorsanız yok asla değiliz. Zaten tam iletişim kuramadan pandemi başladı. Şimdi çoğunun ismini bile bilmem. 1-2 arkadaşım var sınıftan selamlaştığım ve konuşup oturduğum o kadar. Eski arkadaşlarımdan da tamamen koştuklarım oldu. Ama köklü ve eski arkadaşlarımla aynıyız, pandemi etkilemedi.”

Öğrencilerin uzaktan eğitim sürecinde hocaları, arkadaşları ve aileleriyle olan iletişimlerinin nasıl etkilendiği sorulmuştur. Bu soruya genellikle hocalarıyla olan iletişimlerinin çok az olduğu yönünde açıklamalar mevcuttur. Yapılan diğer çalışmalarla da bu veriler desteklenmektedir. Arkadaşlarıyla olan iletişimlerini konusunda yakın arkadaşlıkların daha da yakınlaştığı ancak samimi olmayan arkadaşlıkların koştugu açıklamaları mevcuttur. Buradaki sebep ise teknoloji yoluyla da bireylerin yakın arkadaşlarıyla iletişimlerini devam ettirmeleridir. Özellikle sosyal izolasyon sürecinde eve kapanma döneminde bireylerin sosyal medya ve telefon kullanımı artmış, bu vesileyle de arkadaşlarıyla iletişimlerini artmıştır. Ancak yakın olmayan arkadaşlıklar yüz yüze veya

çevrimiçi bir gelişme olmadığı için sonlandırılmıştır. Serçemeli ve Kurnaz (2020) tarafından yapılan çalışmada da benzer bulgulara rastlanmıştır.

Öğrencilere ayrıca, aileleriyle aralarındaki ilişkinin de pandemiden nasıl etkilendiği sorulunca, bir kısmı daha samimi olduklarını söylerken, bir kısmı çok fazla gerildiklerini ifade etmişlerdir.

Katılımcılardan KÖ-33 durumu şöyle anlatmıştır:

“Ben ailemden uzakta yaşıyordum, pandemide yanlarına döndüm. Ama tabii daha özgürdüm ailemden uzakta yaşarken. Pandemide çok tartıştık. İpler çok gerildi. Bu da ilişkimizi zaman zaman olumsuz etkiledi.”

Bir başka katılımcı KÖ-27 ise başka şekilde ifade etmiştir:

“Benim ailem başka bir şehirde yaşadığından, pandemide ailemin yanına döndüm. Benim için güzel oldu. Beraber yaşamak aramızdaki iletişimi güçlendirdi. Ailemle önceden bu kadar samimi değildim ama bana faydası oldu.”

Denizli’de ailesiyle yaşayan bir başka öğrenci KÖ-14 ise şu sözlerle durumu anlatmıştır:

“Ben zaten ailemle yaşıyordum. Üniversiteyi aile yanında okumak zaten güzel değil. Üzerine pandemide daha da dip dibe olduk. Çok fazla tartışmalarımız ve kavgalarımız oldu. Bence arada biraz mesafenin aileyle daha iyi olduğunu düşünüyorum. Pandemiden önce bunu düşünmemiştim. O sebeple de ailemle aynı şehirde yaşarken üniversite okumak fikri kötü gelmemişti. Ama artık geliyor. Şu an olsa asla tercih etmem ailemle bir arada yaşamayı.”

Aileleriyle olan iletişim yönünden ise farklı açıklamalar mevcuttur. Aile bireyleri ile daha samimi olduklarını söyleyen öğrenciler de varken, daha sıkıntılı bir iletişim içerisinde olduklarını söyleyen öğrenciler de bulunmaktadır. Derslere katılımın aile ortamında daha sıkıntılı olduğunu söyleyen öğrenciler de bulunmaktadır. Benzer bulgular, Genç, Engin ve Yardım (2020) tarafından yapılan çalışmalarda da mevcuttur. Burada sebebin aile dinamiklerine bağlı olduğu söylenebilmektedir. Ayrıca literatürde, maddi durumların ve çevre ile olan etkileşimlerin de aile içi sorunları arttırabileceği belirtilmektedir. Maddi kaygıları artan ve çevre etkileşimi azalan aileler de sorunların ya da stresin daha fazla olabileceği açıklanmaktadır (Özyürek ve Çetinkaya, 2021).

Ergül ve Yılmaz (2020), Başaran ve Aksoy (2020) ve Çelik ve Çak (2021) tarafından yapılan araştırmalarda pandemi sürecinin aile ilişkilerini güçlendirdiği bulunmuştur. Yapılan bu çalışmada ise bu sonuca net bir şekilde ulaşıldığını söylemek mümkün değildir. Ama bunu destekleyen veriler de elde edilmiştir. Barış ve Taylan

(2020) tarafından yapılan araştırmada ise, pandemi döneminde aile içi ilişkilerin genellikle iyileştiği görülmüştür. Ancak daha önce aile tarafından görmezden gelinen ya da örtbas edilen bir sorun varsa, pandemi döneminde bu sorunlar su yüzüne çıkmış ve aile içi ilişkiler de bozulma riskiyle karşı karşıya kalmıştır.

Özetle, öğrenciler pandemide hocalarıyla iletişimlerinin koptuğunu, eski ve uzun yıllardır süren arkadaşlarıyla iletişimlerinin daha iyi olmasına karşın yeni arkadaşlarıyla zayıfladığını ve aileleriyle de aile dinamiklerine göre kimilerinin güçlenip, kimilerinin zayıfladığını belirtmişlerdir. Özellikle ailelerinin yanında yaşayanların ailesiyle aralarındaki ilişki daha sorunlu olarak ifade ettikleri gözlemlenmiştir. Ancak, ailesinden uzakta yaşayıp pandemi zamanında ailesinin yanına dönenler ise aile ilişkileri açısından daha olumlu sözler sarf etmişlerdir. Bununla beraber, kız öğrenciler aileleriyle aralarının daha kötü olduğunu ifade ederken, erkek öğrenciler daha iyi ilişkiler geliştirdiklerini belirtmişlerdir.

4.9.2.11. Üniversitelerin Ders Haricinde Pandemi Döneminde Yapabileceklerine İlişkin Öğrenci Görüşleri

Öğrencilere, uzaktan eğitimde üniversitelerin ders harici neler yapabilecekleri sorulmuştur. Buna verilen en sık cevap, stajlara dair yapılması gereken düzenlemeler olmuştur. Ayrıca ders dışı online eğitimlerin artırılmasının da çok faydalı olacağı söylenmiştir.

KÖ-23 bu soruya şu şekilde cevap vermiştir:

“Online dersler haricinde bizlere daha çok staj imkanı ayarlansa bu süreçte çok daha güzel olabilir. Çünkü pandemi dönemi bazı arkadaşlarımız çalıştı. İş hayatı görmek bence onları çok etkilemiş. O sebeple, okuldan uzak kaldığımız günlerde, iş hayatı görmek faydalı olabilir.”

Öğrenciler, bunun dışında küçük gruplar halinde yapılacak okul içi aktivitelerin hem okuldan uzaklaşmamak adına etkili olacağını hem de sosyalleşmekten kopmalarına engel olacağını da belirtmişlerdir.

Katılımcılardan KÖ-12 bu durumu şu cümlelerle ifade etmiştir:

“Okul içi yapılacak küçük toplantı, eğitim ya da aktiviteler bence hem okuldan kopmamızı engeller hem de sosyalleşmeyi sağlayabilir. Uzaktan eğitim dönemi insanı okuldan kafa olarak da uzaklaştırıyor. Öğrenci gibi hissetmiyoruz. Bu sebeple arada da olsa okula gelinecek küçük faaliyetler güzel olur.”

Pandemi döneminde ders dışı olarak üniversitelerin neler yapılabileceğine dair soru yöneltilmiştir. Buna verilen ağırlıklı cevap ise staj uygulamalarının düzenlenmesidir.

Öğrencilerin en çok yakındıkları konu, pandemi döneminde staj yapamamalarıdır. Bu sebeple iş arama faaliyetlerinde de dezavantajlı olacaklarını düşünmektedirler. Staj uygulamalarının düzenlenerek, staj yapabilme olanağının sağlanmasının çok yararlı olacağı görüşündedirler. Bununla birlikte, ders dışı online seminer ve eğitimlerin yanı sıra okul içerisinde yapılacak küçük gruplar haline düzenlenecek aktivite ve eğitimlerin de faydalı olacağını belirtmektedirler. Okula arada da olsa gidip gelmenin okulla bağlarının kopmaması için yararlı olacağını belirtmektedirler.

4.9.2.12. İş Arama Sürecinde Öğrencilere Fayda Sağlayacak Faaliyetler Hakkındaki Görüşler

Öğrencilere pandemide ders harici yaptıkları hangi faaliyetlerin iş arama süreçlerine etkisi olacağı sorulmuştur. Buna hemen hepsi öncelikle staj yapmış olmanın iş arama sürecinde avantaj sağlayacağını belirtmişlerdir. Ayrıca birden fazla dili iyi derecede bilmenin ve teknolojik konulara hakim olmanın da çok önemli olacağını söylemişlerdir.

Katılımcılardan KÖ-21 şu şekilde cevaplamıştır:

“Öncelikle bence şu an küreselleşen dünyada ne kadar dil öğrensek o kadar faydalı olacağını düşünüyorum. O sebeple pandemide İngilizce dışında Arapça öğrenmeye çalıştım. Bunun dışında, pandemiyle beraber her şey “online” olduğu için, teknolojiye ne kadar hakim olursak o kadar öne geçeriz. Belki hep önemliydi teknoloji bilgisi ama bence artık daha da önemli.”

4.9.2.13. İş Arama Sürecinde Hangi Kişisel Yetkinliklerin Ön Plana Çıkacağına Dair Öğrenci Görüşleri

Öğrencilere, bundan sonra hangi kişisel niteliklerin iş arama faaliyetlerinde ön plana çıkacağı sorulmuştur. Buna verilen en dikkat çekici cevaplar, sorumluluk sahibi, iletişim becerileri güçlü, yenilikçi düşünüp yeniliklere ayak uyduran kişiler olarak sıralanmaktadır.

Katılımcılardan KÖ-19 buna şöyle cevap vermiştir:

“Sorumluluk duygusu bence. Hele evden çalışacak insanlar için daha da önemli olacağını düşünüyorum. Çünkü ev ortamı insana daha fazla rahatlık hissi veriyor. Sorumluluk duygusu olmayan birinin evden çalışması çok zor.”

Bir diğer katılımcı KÖ-25 ise şu ifadeleri kullanmıştır:

“İletişimi kuvvetli insan her dönemde başarılı ve aranan insan olur bence. İletişim her zaman bence en çok aranan özellik olacaktır.”

Yenilikçiliğe vurgu yapan KÖ-29 ise şunları ifade etmiştir:

“Pandemiyle beraber değişen koşullar daha çok öne çıktı. O sebeple yeniliğe ayak uyduran ve yenilikçi kişiler iş hayatında daha çok aranacaktır. Bugün bu oldu, yarın da bambaşka bir şey olabilir. Hayat çok hızlı değişiyor, bunu gördük.”

İş arama sürecinde, pandemi ile hangi kişisel yetkinliklerin ön plana çıkacağı öğrencilere sorulmuştur. Öğrencilerin verdiği cevaplar ağırlıklı olarak, sorumluluk sahibi olma, iletişim becerisi güçlü olma ve yeniliklere kolay adapte olabilmek şeklinde sıralanmaktadır. Literatürde de pandemiden sonra aranacak niteliklerin en başında hızlı adaptasyon becerisi, yeniliklere uyum ve belirsizliğe tahammül gelmektedir. Bununla beraber yılmazlık becerisi de sonraki yıllarda daha çok konuşulacak yetkinliklerden biri olacaktır. Olumsuzluklara karşı motivasyonunu kaybetmeden çalışabilmek, özellikle zor zamanlar için daha değerli bir hale gelmiştir (Öge ve Çetin,2020:16).

4.9.2.14. Pandemide Değişen Olumlu Ve Olumsuz Yönleri Ait Öğrenci Görüşleri

Pandemide öğrencilere değişen olumlu ve olumsuz yanları sorulmuştur. Bunlara farklı cevaplar gelmiştir. Olumlu yönler olarak verilen cevaplar içerisinde, eksik yanları görerek özeleştirme yapabilmek, teknoloji bilgisi konusunda eksikleri giderme ve yeni ilgi alanları keşfetme belirtilmiştir.

KÖ-25 bu soruya şu cümlelerle cevap vermiştir:

“Bu süreçte dersler ve mesleki olarak eksiklerimi görüp normalden daha fazla ders çalıştım. Belki normal bir okul dönemi olsa bu kadar ders çalışmazdım. Bu en önemli kazancı oldu pandeminin benim açımdan.”

Bir başka katılımcı KÖ-17 ise teknolojik eksiklerine vurgu yapmıştır:

“Teknolojik açıdan eksiklerimi giderdim. Yeni şeyler öğrendik aslında.Zoom, teams bu sayede öğrenildi. O açıdan bence tek bana değil,herkese faydalı oldu.”

Diğer bir öğrenci KÖ-7 ise ilgi alanlarına değinmiştir:

“Yemek yapmayı sevmezdim asla ama bu süreçte tariflere merak saldım. Ekmek yapmayı bile denedim. Halen de yeni yemekler denemek yeni bir hobi oldu bana.”

Olumsuz yanları sorulduğunda ise genellikle benzer cevaplar verildiği görülmektedir. Hemen hepsi daha kaygılı ve depresif hissetmeye başladıklarını, daha tembel ve daha asosyal olduklarını söylemişlerdir.

KÖ-11 kod numaralı öğrenci tembelleştigiğine vurgu yapmıştır:

“Eskiden gün içinde hem okula gider, hem ev işi yapar hem de çalışırdım. Hatta arkadaşlarımla buluşup bir şeyler de yapardım. Şimdi onca şeyi bir gün içinde nasıl

yapmışım şaşıyorum. Şu an asla o halde değilim. Sadece okula gitmek bile beni çok yoruyor.”

Bir başka katılımcı olan KÖ-20 asosyallik ve karamsarlığa değinmiştir:

“Eskiden hayata daha olumlu bakıyordum. Ama artık iş bulamamaktan, hayatın yoluna gitmeyeceğinden çok korkuyorum. Çok kaygılı ve stresliyim. Daha mutsuzum sanki. Aslında tek ben değilim, benim gibi çoğu insan. Hepimiz daha mutsuz hissediyoruz bence. Bir de sanki eskiden arkadaşlarımla buluşup görüşmek daha çok zevk verirdi. O kalmadı. Yalnız vakit geçirmek beni daha mutlu ediyor gibi hissediyorum.”

Altuntaş ve arkadaşlarının (2020) yaptıkları çalışmada da, yükseköğretim öğrencilerinin arasındaki sosyal ilişkiye uzaktan eğitim bir katkı sağlamadığı bulunmuştur. Bununla birlikte teknolojik eksikleri giderme yönünden uzaktan eğitimin faydalı olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer yapılan çalışmalarla da bu bulgular desteklenmektedir. Cao ve arkadaşları (2020), Lee (2020) ve Wang ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmalarda da, öğrencilerin daha kaygılı ve psikolojik olarak sorunlar yaşadıkları sonucu bulunmuştur.

4.9.2.15. Uzaktan Eğitimin Devam Etmesine Dair Öğrenci Görüşleri

Öğrencilere uzaktan eğitimin devam etmesini isteyip istemedikleri sorulmuştur. Bu soruya hemen hepsi hibrit sistemin en iyisi olacağı şeklinde cevap vermişlerdir.

Katılımcılardan KÖ-4 hibrit sistemi şöyle savunmuştur:

“Bazı dersler var, online anlatıldığında da gayet anlaşılır oluyor. Onlar için okula gelmek gereksiz. Hem vakit hem para kaybı. O sebeple bazı dersler yine uzaktan olarak devam etmeli. Ama okula da gelip gitmeliyiz.”

Bazı derslerin çevrimiçi yapılmasının kendileri için hem zaman hem de maddi anlamda tasarruf açısından daha uygun olacağını belirtmişlerdir. Ancak okuldan kopmamak için de okula gidip gelmenin ve derslere katılmanın da gerekliliğini vurgulamışlardır. Bu sebeple hibrit eğitimin en ideal olduğunu ifade etmişlerdir. Gelecekte de teknolojinin hayatın daha da içine gireceği düşünülürse, hibrit eğitimin doğru bir planlama ile yararlı olacağı düşünülmektedir.

Öğrencilerin hibrit eğitimde anlaşılması zor dersleri daha çok tekrar edebilmek amaçlı uzaktan tercih ettiği çalışmada elde edilen bulgular arasındadır. Ancak Tüzün ve Toraman (2021) tarafından yapılan araştırmada sözel ve daha anlaşılır ders öğrenciler tarafından uzaktan eğitimle işlenmesi açısından tercih edilmiştir. Hibrit eğitime geçiş kararı ciddi ve özen isteyen bir karardır. Öğrenme tercihlerinin öğrencilerin tercihine açmak ve buna uygun eğitimciler yetiştirmek çok maliyetli olacaktır. Aynı zamanda,

hibrit öğrenme modeline geçiş için iyi bir internet altyapısı ve teknolojik aletlere ulaşmanın daha uygun fiyatlı olması gerekmektedir (Eren, 2019; Xiao, 2020).

4.9.2.16. Öğrencilerin Motivasyonel Durumları Hakkındaki Görüşleri

Öğrencilere bu süreçte motivasyonlarının nasıl olduğu ve ders çalışmak için kendilerini nasıl motive etmeye çalıştıkları sorulmuştur. Öğrencilerin çoğunluğu derslere karşı ilgilerinin kaybolduğunu ve motivasyonlarının çok düştüğünü belirtmişlerdir. Hatta kendilerini motive etmeyi bile bıraktıklarını ifade etmişlerdir.

KÖ-32 motivasyonel durumu hakkında şunları söylemiştir:

“Hiç motive değildim. İçimden kendimi motive etmek de gelmiyordu. Arkadaşlarım da benden farksızdı. Herkesin aynı olduğunu gördükçe de iyice boşladım dersleri.”

Ancak bazı öğrenciler, uzaktan eğitimin gelecekları için olumsuz olacağı korkusuyla daha fazla ders çalışıp, eksiklerini kapatmaya odaklandıklarını belirtmişlerdir.

Bir diğer katılımcı KÖ-16 bu durumu şu sözlerle aktarmıştır:

“Zaten iyi bir öğrenci değilim. Bu durumda iyice kötü olacağım. İş bulmak iyice imkansız olacak korkusuyla normalden fazla bile çalıştım. Eksiklerimi kapatmak adına Youtube üzerinden videolar bile izledim. Olduğum durumdan daha da kötü olurum düşüncesi açıkçası beni çok gaza getirdi. Not ortalamam da yükseldi.”

Bazı öğrenciler de bu süreçte motive olmak adına kitap okuyup, bir şeyler izlemenin ya da müzik dinlemenin üzerlerinde etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcılardan KÖ-18 şu ifadelerle yer vermiştir:

“Ders çalışmaya çalışırken müzik dinledim. Ya da bazen 1 saat ders çalışıp sevdiğim diziye öyle devam ederim şeklinde kendimi motive etmeye çalışıyordum. Bazen yapamadığım da oldu ama genelde kendimi ödüllendirmek düşüncesi bana iyi geldi.”

Sosyal izolasyon sürecinde kendilerini motive etmekte çok zorlandıklarını, bir noktadan sonra da motive olmak için çabalamadıklarını dahi beyan etmişlerdir. Baygeldi ve arkadaşlarının (2021), yaptıkları çalışmada uzaktan eğitim döneminde motivasyon düzeyinin, pandemi öncesi yapılan uzaktan eğitimlerdeki motivasyon düzeyi ile farklılaşmadığı görülmüştür. Aynı şekilde Sarıtaş ve Barutçu (2020) tarafından yapılan çalışmada da motivasyona dair net bir bulgu bulunmamaktadır.

Yıldız (2020), Seçer ve Ulaş (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda da öğrencilerin motivasyonlarının düştüğü ve çalışma düzenlerinin farklılaştığı belirtilmiştir. Ünal, Şanlıer ve Şengil (2021) tarafından yapılan araştırmada benzer bulgulara ulaşılmıştır. Ghazawy ve arkadaşları da (2021) araştırmalarında, COVID-19'un

üniversite öğrencileri üzerinde psikolojik sorunlara sebep olduğu bulgularına ulaşmışlardır. Bir başka araştırma, öğrencilerin pandemi sürecinde sosyal destek alamadıkları sebebiyle de dikkat ve motivasyon sorunları yaşadıklarını ifade etmiştir (University World News, 2021).

4.9.3. Akademisyenlere İlişkin Nitel Çalışma Bulguları

Çalışmaya katılan akademisyenlerin açık uçlu sorulara verdikleri cevaplar bu bölümde yer almaktadır.

4.9.3.1. Pandemi Sürecinin Eğitim Üzerindeki Etkisine Ait Katılımcı Görüşleri

Çalışmaya katılan akademisyenlere, pandeminin uzaktan eğitimi nasıl etkilediği sorulmuştur. Verilen cevapların önemli bir kısmı olumsuz etkilediği yönündedir. Akademisyenlere göre, eğitim sekteye uğramış ve istenilen verim alınamamıştır. Bu durum, sadece öğrenciyi değil, kendilerini de olumsuz etkilemiştir.

Katılımcılardan KA-14 numaralı katılımcı şunları ifade etmektedir:

“Eğitim tabii ki çok olumsuz etkilendi. Pandemi ortamı zaten hepimizi psikolojik açıdan yoran bir süreçti. Üzerine eğitimin üzerine binen yük ve kısıtlı imkanlar hem bizleri hem de öğrencileri çok zorladı. Elimizden gelenin fazlasını dahi yapmaya çalışmamıza rağmen, çok faydalı olduğumuzu düşünmüyorum.”

KA-28 numaralı katılımcı ise var olan durumu şu sözlerle ifade etmiştir:

“Uzaktan eğitimde herkes istenilen ölçüde eğitime dahil olamadı. Öğrenci katılmak istese de bazen de teknolojik altyapı buna el vermedi. Bu da ciddi anlamda eğitim kayıplarına neden oldu.”

Bu ifadelerin haricinde, bazı katılımcılar da pandemi sürecinde sürdürülen uzaktan eğitimin kendileri için yeni bir deneyim olduğunu ve yeni tecrübeler edinmeleri üzerinde etkileri olduğunu ifade etmişlerdir.

KA-11 numaralı katılımcı durumu farklı bir açıdan ele almıştır:

“Ben aslında memnundum kendi adıma. Hem öğrenciler hem de biz yeni tecrübeler edindik. Bu sayede hepimiz teknoloji ile daha fazla iç içe olduk ve eksiklerimizi gidermeye çalıştık. Ayrıca zoom gibi uygulamaları da bu sayede öğrendik. Bence hepimiz için yeni şeyler öğrenme ve tecrübeler edinme adına ilginç bir süreç oldu.”

Verilen cevapların genel olarak, pandemi sürecinin eğitimi olumsuz yönde etkilediği yönünde olduğu ancak, yeni deneyimler edinmenin de önünü açtığı yönünde olduğu gözlemlenmiştir. Akademisyenlerin her şeyden önce hem öğretene hem de öğrenen

bir meslek grubuna mensup olmalarının bakış açıları üzerinde de etkileri olduğu muhakkaktır. Bu sebeple, pandemi sürecini yaşanan olumsuzluklara rağmen öğretici görmeleri mesleklerinin bakış açılarına işlemesi ile de açıklanabilmektedir. Aynı zamanda, kendi eksiklerini görerek giderme yoluna gitmeleri ve teknoloji konusunda da yeni bilgiler öğrendikleri için memnun olmaları da sürekli öğrenmeye ve gelişime açık oldukları ile ilişkilidir. Kurnaz ve Serçemeli (2020) tarafından yapılan çalışmada da yeni bir deneyim vurgusu bulunmakta ve benzer bulgulara rastlanmaktadır. Demirdağ ve Akbaba Altun (2022) tarafından yapılan araştırma da benzer bulguları içermektedir.

4.9.3.2. Uzaktan Eğitim Sürecinde Ders Katılımına İlişkin Görüşler

Katılımcılara uzaktan eğitim sürecinde öğrencilerin ders katılımına ilişkin görüşleri sorulmuştur. Hepsi istisnasız az katılım olduğunu ifade etmiştir.

KA-2 numaralı katılımcı durumu şu sözlerle ifade etmiştir:

“Derslere katılım çok azdı. Hiç öğrenci olmadığı bile oldu. Genelde kendi başıma konuşup ders anlattım. O durum da aslında biraz garip hissettiriyor insana. Karşınızda öğrenci yok ama siz kendi kendinize konuşup, ders anlatıyorsunuz.”

Bir başka katılımcı olan KA-9 da var olan durum hakkında şunları söylemiştir:

“Derslere katılım azdı. Dersleri kaydetmemizin de etkisi olabilir bu durumda. Nasılsa istedikleri zaman açıp izledikleri için derslere çok da katılmadılar. Katılanlar da gerçekten katıldı mı bilmiyoruz. Ekranı açık bırakıp uyumaya da devam etmiş olabilirler. Hatta dersi açık bırakıp oyun oynayan öğrenciler dahi duydum. O sebeple derslere katılanlar da gerçekten katıldı mı belli değil.”

Sonuç olarak derslere katılımın uzaktan eğitim döneminde az olduğu, katılım olduğunda da öğrencilerin gerçekten ders başında bulunup bulunmadığının belirsiz olduğu bir durum olduğu, akademisyenler tarafından belirtilmiştir. Öğrencinin kamerası kapalı olduğu için dersin başında olup olmadığı kestirilememektedir. Bu noktada, akademisyenler için derse olan ilgiyi çekmek için hem cezbedici hem de motivasyon kırıcı olmuştur. Derse katılım olmadığında, ders anlatma istekleri düşmektedir. Aynı zamanda, öğrencilere anlatmak istediklerini uzaktan eğitimle yeterince aktaramadıklarını düşünmektedirler. Benzer bulgular Çardak ve Güler (2020) tarafından yapılan çalışmada da bulunmaktadır. Demirdağ ve Akbaba Altun (2022) tarafından yapılan araştırma da benzer bulguları içermektedir. Çevik ve Bakioğlu (2020) tarafından yapılan çalışmada da, uzaktan eğitimde yaşanan en önemli sorunların internete erişim, öğrencilerle kısıtlı iletişimle beraber derslere katılımın da düşük olduğu bulguları elde edilmiştir. Güngör Karyağdı (2020) tarafından yapılan çalışma da benzer bulguları içermektedir.

4.9.3.3. Pandemi Döneminin Akademik Çalışmalar Üzerindeki Etkileri Hakkında Görüşler

Katılımcılara, pandemi döneminde uzaktan eğitim sürecinin akademik çalışmalar üzerindeki etkileri sorulmuştur. Verilen cevapların çoğunluğu, uzaktan eğitim sürecinin akademik çalışmaları olumlu etkilediği yönündedir. Okula gidilen zamandan tasarruf sayesinde akademik çalışmalara daha çok vakit ayırdıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılardan KA-4 numaralı katılımcı şunları belirtmiştir:

“Akademik çalışmalar açısından çok verimli oldu. Ben ilçeye gidip gelen biriyim. O sebeple yoldan kalan zamanım sayesinde akademik çalışmalara daha çok vaktim oldu. O açıdan bana faydası olduğunu söyleyebilirim.”

Bir başka katılımcı KA-30 ise daha farklı bir görüş sunmuştur:

“Bence akademik çalışmalara da zararı oldu. Çünkü yüz yüze eğitimde dersi tahtada çizerek anlattığım için daha az hazırlanıyordum. Ancak bu süreçte derse daha çok hazırlık yaptım. Daha çok sunu ve slayt hazırladım. Videolar oluşturdum. Benim zamanımdan daha çok çaldı bu hazırlıklar ve akademik çalışmalarıma da kötü bir etkisi oldu.”

Cevaplar incelendiğinde, genelde katılımcıların uzaktan eğitim sürecini akademik çalışmalar yönünden olumlu gördüğü söylenebilmektedir. Ancak derslere daha çok hazırlık yapılmasının da akademik çalışmalara olumsuz bir etkisi olduğu da bazı katılımcılar tarafından ifade edilmektedir.

Akademisyenler, pandemi döneminin araştırma ve akademik çalışmalar yapmak yönünden yararlı olduğunu ve normal zamanlara göre daha fazla araştırma yaptıklarını belirtmişlerdir. Ders anlatma ve akademik çalışmalar yönünden motivasyonlarının ters orantılı olduğu görülmektedir. Can ve Ançel (2022) ile Kurnaz ve Serçemeli (2020) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer bulgular bulunmaktadır. Demirdağ ve Akbaba Altun (2022) tarafından yapılan araştırma ise farklı bulguları içermekte ve akademisyenlerin araştırma ve çalışma yapmak yönünden de kendilerini verimsiz hissettikleri belirtilmiştir.

4.9.3.4. Pandemi Döneminin Öğrenciler Üzerindeki Etkileri Hakkında Görüşler

Akademisyenlere, pandemi döneminin öğrenci üzerindeki etkileri sorulmuştur. Katılımcıların önemli bir kısmı bu soruya hem akademik hem de sosyal yönden olumsuz etkilendiklerini söyleyerek başlamışlardır.

Katılımcılardan KA-3 düşüncelerini şu şekilde aktarmıştır:

“Akademik olarak öğrenciler zaten çok olumsuz etkilendiler. Okul ortamı gibi olmadı ve hepsinin akademik anlamda yeterliliği de çok düştü. Ancak sosyal olarak da çok olumsuz etkilendiler. Şu an bence hem arkadaşları hem de hocalarıyla nasıl iletişim kurabileceklerini bilmiyorlar. Eskiden okul ortamı içerisinde zamanla bunlar kazandırılıyordu ancak şu an son sınıfa gelmiş öğrencilerle bu mümkün de değil.”

Bir başka katılımcı KA-22 ise durumu şu sözlerle ifade etmiştir:

“Akademik anlamdan ziyade, gençler bu süreçte psikolojik olarak çok fazla yara alarak çıktılar. Artık daha umutsuz, daha mutsuz duruyorlar. Bir de ‘okusak ne olacak sanki?’ gibi bir boşvermişlikleri var. Var olan ekonomik koşullar ve işsizlik onların iş bulma ve eğitim almaya karşı düşüncelerini çok fazla etkiledi. Bu sebeple okul konusunda eskisi kadar istekli ve heyecanlı değiller. Tabii bu durum hayata karşı da heyecanlarını etkilemiştir.”

KA-19 numaralı katılımcı ise olayı daha geniş boyutlarda ele almıştır:

“Pandemi döneminden en çok zihinleri etkilendi. Daha az uyarana maruz kaldılar. Daha kısıtlı bir ortamda bulundular. Zihin çevresi zenginleştikçe gelişen bir yapı. Ancak bu çocukların o imkanı olmadı. Üzerine var olan koşullar da şu an o arayı kapatmaları önünde bir engel. Daha çok aktivite ve faaliyetle bu arayı kapatırlar desek bu ekonomik ortamda o da yok. Çocukların olumsuz etkilenmesi kadar doğal bir şey var mı? Ancak bunun tamiri de öyle kolay görünmüyor. Ben pandemi sürecinden çok sonrasını önemsiyorum ve şu anki koşulların da elverişli olmadığını gördükçe, bu tahribatın artacağını öngörüyorum.”

Özetle katılımcılar, gençlerin pandemi sürecinde hem akademik yönden, hem de psikolojik yönden olumsuz etkilendiklerini belirtmektedirler. Gençlerin geride kaldığı konularda da arayı kapatmalarının kısa sürede çok mümkün olmadığı ve düzelmelerin zaman alacağını da ifade etmektedirler. Özellikle, dikkatlerinin çok dağıldığı, daha sorumsuz ve tembel oldukları belirtilirken, psikolojik olarak da daha kaygılı ve depresif oldukları ifade edilmiştir. Bu sonuçlar da öğrencilerin ifade ettikleri ve öğrencilerle yapılan çalışmalarla tutarlı görülmektedir. Ayrıca öğrencilerin motivasyonlarının da çok

düştüğü ve belirsiz ve gergin bir ortam sürecinde de yaşananların normal olduğunu da belirtmektedirler.

4.9.3.5. Pandemi Döneminin Öğrencilerin Motivasyonu Üzerindeki Etkileri

Katılımcılara, pandemi döneminin öğrenci üzerindeki etkileri sorulmuştur. Verilen cevapların genellikle, öğrencilerin motive olamadıkları ve kendilerini bıraktıkları görüşünde toplandığı görülmüştür.

Katılımcılardan KA-12 durumu şu sözlerle açıklamaktadır:

“Motive değillerdi kesinlikle. Zaten tamamen bıraktılar. Hala o dönemin etkileri de devam ediyor.”

Diğer bir katılımcı KA-14 ise düşüncelerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Biz de motive değildik, onlar da değildi. Sonuçta varolan ortam çok gergindi. Herkes can derdine düşmüşken, öğrencilerin dersleri dert edip motive olmalarını beklemek saçmalık olurdu.”

Özetle, katılımcılar öğrencilerin motivasyonları çok düştü ve kendilerini toparlayabilecekleri bir ortamdaki mahrum kaldığı görüşündedirler.

4.9.3.6. Uzaktan Eğitim Süreci İle Yüz Yüze Eğitim Arasındaki Farklılıklar Hakkındaki Görüşler

Katılımcılara, uzaktan ve yüz yüze eğitim arasındaki farklılıklar sorulmuştur. Verilen cevaplara göre, tahta kullanmadan, öğrenci görmeden ders anlatmak, akademisyenler için farklı bir deneyim olmuştur.

Katılımcılardan KA-18 durumu şu şekilde açıklamıştır:

“Öğrenciyi göremiyoruz uzaktan eğitimde. Bilgisayarı açtı, geri uyudu belki de bilmiyoruz. O an, insan kendi kendine konuşuyor gibi hissediyor. Garip bir durum. Teorik dersler açısından anlatım belki farklılaşmadı ama bazen derste konu konuyu açar ve bilgi zenginleşir. Ama uzaktan eğitimde bu olmadı. Uygulamalı dersler zaten neredeyse hiç olmadı.”

Bir başka katılımcı KA-27 ise diğer görüşlerin aksine bir görüş beyan etmiştir:

“Öğrenciler için uzaktan eğitim çok yararlıydı. Çünkü tekrar tekrar ve istedikleri zaman izleme fırsatı buldular. Bizim için tam olarak öyle olmadı. Teorik ve sözel bir ders ise, belki anlatımda çok büyük bir farklılık yaşamadık ama tahtada anlatmamız gereken ya da uygulamalı bir ders ise uzaktan eğitim çok faydasızdı.”

Bir diğer katılımcı KA-11 ise benzer ifadeleri yinelemiştir:

“Uzaktan eğitimde yaptığımız ders anlatmaktan ziyade kendi kendine konuşmak oldu. Öğrenciyi görmeyince kendini de hoca gibi hissetmiyorsun bence. Sanki o an, bilgisayar önünde kendi kendine konuşur gibiydim. Teorik dersler için bir nebze daha kolay olabilir ama o da ders sözel. Ancak uygulamalı ve tahta gerektiren dersler için uzaktan eğitim sıkıntılı bir süreç.”

Özetle, uzaktan eğitim ile yüz yüze eğitim arasındaki farklar konusunda, akademisyenler pek çok farklılık olduğunu ifade etmektedirler. Uzaktan eğitimde, ekran başında öğrencileri göremedikleri ve duyamadıkları için kendilerini ders anlatır gibi değil de kendi kendine konuşur gibi hissetmişlerdir. Bu durum da onları rahatsız etmiş ve ders anlatma isteklerini köreltmıştır. Bireylerin iletişim sürecinde karşısındaki kişilerin yüz ifadeleri ve jest mimiklerinden ne kadar etkilendiği düşünülürse bu etkiden yoksun kalmanın da iletişimi körelttiği anlaşılabilir olmaktadır.

4.9.3.7. Uzaktan Eğitim Sürecinden Kazançlı Çıkacak Öğrenciler Hakkındaki Görüşler

Katılımcılara, pandemi sürecinden hangi özelliklere sahip öğrencilerin kazançlı çıkacağı sorulmuştur. Genelde verilen cevaplar, kendi kendini organize edebilen, yeniliklere ayak uydurabilen ve eksiklerini fark edip tamamlayabilen, sorumluluk sahibi ve motivasyonu güçlü öğrencilerin kazançlı çıkacağı yönünde olmuştur.

Katılımcılardan KA-21 bu soru için şunları ifade etmiştir:

“Pandemi süreci ile yeni bir iş dünyası da şekillenmeye başladı. Eskiden beraberlik ve birlik ön plandayken artık daha bireyselleşmeye doğru bu süreç evrilecek diye düşünüyorum. O sebeple de kendi kendine organize eden, yeniliklere ayak uydurabilen ve kendi kendini motive edebilen bireyler bundan sonra iş hayatlarında daha başarılı olacaklardır.”

Bir başka katılımcı KA-16 ise şunları ifade etmektedir:

“Öncelikle sorumluluk sahibi öğrenciler, pandemi döneminde bile derslerini çalışmayı aksatmayan, kendini geliştirmeye devam eden öğrenciler bu süreçten çok kazançlı ve rakiplerine fark atarak çıkacaklardır. Eksiklerini görüp kendini tamamlayan ve sürekli kendini geliştirmeye çalışan, yenilikleri ve gelişmeleri takip eden gençlerin her koşulda başarıya ulaşacağını düşünüyorum.”

Uzaktan eğitim sürecinde eğitim gören öğrencilerin ne yaparsa kazançlı çıkacakları sorusu akademisyenlere yöneltildiğinde ise, öncelikli cevaplar teknolojik gelişmeleri takip edip geri kalmamak üzerine olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, pandemiden sonra bireyselliğin artacağı ve o sebeple kendini geliştiren, yeniliklere ayak

uyduran ve sorumluluk sahibi gençler bu süreçten kazançlı çıkacaklardır. Bu cevaplar, literatürle de uyumludur. Öge ve Çetin (2020) tarafından yapılan araştırmada da bu bulgulara rastlanmaktadır. Bununla beraber sorumluluk vurgusu dikkat çekici ve literatüre katkı sağlayacak bir bulgu olarak görünmektedir.

4.9.3.8. Uzaktan Eğitim Sürecinde Eğitim Gören Veya Mezun Olan Öğrencilere Tavsiyeler

Katılımcılara, uzaktan eğitim sürecinde eğitim görmüş ya da mezun olmuş öğrencilere neler tavsiye ettikleri sorulmuştur. Bu soruya en fazla teknolojik gelişmeleri takip edip kendilerini geliştirmeleri şeklinde cevap verilmiştir.

Katılımcılardan KA-20 şunları ifade etmiştir:

“Pandemiyle beraber teknoloji hayatımıza daha da girdi ve daha da vazgeçilmez bir hal aldı. O sebeple öğrencilerin teknolojik gelişmeleri sürekli takip etmeleri ve bilgi sahibi olması çok önemli. Çoğu öğrencimiz internet kullanımını sosyal medyadan ibaret sanıyor ama aslında internet bir hazine. İsteseler, yararlı youtube videoları ile kendilerini çok kolay geliştirebilirler.”

Bir başka katılımcı KA-7 de farklı bir tavsiyede bulunmuştur:

“Bu süreçte eksik kaldıkları alanlar olabilir. Çok normal bir durum ama bu eksiklerini ellerinden geldiğince kapatmaya çalışmalılar. Öncelikle öz eleştiri yaparak, eksik oldukları noktaları bulup daha sonra da yapabildikleri kadar kapatmaya çalışmaları gerekiyor. Hem teknoloji desteği hem de isterlerse bizlerden yardım istemek konusunda çekinmemeliler.”

Akademisyenlerin, pandemi sürecinde eğitim gören veya mezun olan öğrencilere özetle, teknolojiyi takip etmeleri ve eksik oldukları noktalarda bunları fark ederek kapatmaları şeklinde olduğu söylenebilmektedir.

4.9.3.9. Pandemi Dönemi Öğrencilerin Olumlu Ve Olumsuz Aldıkları Etkiler Hakkındaki Görüşler

Akademisyenlere, pandemi dönemi öğrencilerin olumlu ve olumsuz anlamda aldıkları etkilerin neler olduğu sorulmuştur. Olumlu anlamda aldıkları etkinin en önemli alanının maddi olduğu düşünülmektedir. Maddi etkinin dışında, teknoloji alanında bilgi ve becerilerinin artması ve sınavların yüz yüze olmaması sebebiyle not ortalamalarının artışı da verilen diğer cevaplar arasındadır.

Katılımcılardan KA-5 maddi etkileri ifade ederken şunları belirtmiştir:

“En önemli katkısı öğrencilere maddi anlamda oldu. Ailelerinin yanına döndükleri için çok para harcamadılar ve aileler de maddi olarak biraz daha yüklerini hafifletmiş oldular. Ayrıca bazı öğrencilerimiz pandemi dönemi çalıştı, para biriktirdi. Şu an o çalışıp kazandıkları parayı harcayan öğrencilerimiz var. O zaman kazandıkları parayla şu an okula gidip gelebiliyorlar.”

Bir başka katılımcı KA-3 teknoloji becerilerinin artışına yönelik yorum yapmıştır:

“Normalde mail atmayı bile bilmiyorlardı bazı öğrenciler. Teknoloji konusunda çok zayıflardı. Ama pandemi sürecinde mecburen pek çok bilgi ve beceriyi kazanmak durumunda kaldılar. O sebeple pandeminin en önemli katkısı bence öğrencilere teknoloji konusunda ilerlemeleri yönünde oldu.”

Diğer bir katılımcı olan KA-30 ise not ortalamalarının yükselişine vurgu yapmıştır:

“Öğrencilere pandeminin en olumlu katkısı not ortalamaları yönünde oldu. Sınavlar yüz yüze yapılmadığı için hepsi çok yüksek notlarla geçti ve not ortalamalarını yükselttiler.”

Olumsuz anlamda etkileri konusunda ise, verilen ağırlıklı cevaplar okula karşı aidiyet duyguları, odaklanma becerileri, bilgi birikimleri ve psikolojik ruh halleri olarak yoğunlaşmaktadır.

Katılımcılardan KA-24 okula karşı aidiyete özellikle vurgu yapmıştır:

“Öncelikle okula karşı aidiyet duyguları çok olumsuz anlamda etkilendi. Uzak kalmaları sebebiyle artık bu okulun öğrencisi gibi değilim. Ayrıca odaklanma becerileri de bence çok fazla olumsuz etki aldı diye düşünüyorum. Zaten telefonlarla beraber odaklanma becerileri sıkıntılıydı. Pandemi dönemi telefonla daha fazla iç içe olduklarından tamamen odakları dağıldı. Derslere konsantre olamıyorlar, arkadaşları arasında bile -bazen gözlemliyorum onları- sohbeti devam ettiremeyip telefona bakıyorlar. Ayrıca okuldan uzak kalmaları, odaklanma becerilerinin azalması sebebiyle bilgi birikimleri de azalıyor. Bu yaşta çok daha fazla şey öğrenebilecekleri yerde daha azıyla yetiniyorlar ve memnun da oluyorlar.”

Bir başka katılımcı KA-10 ise gelecek beklentileri ve motivasyonları yönüne dikkat çekti:

“Öğrencilerin bu süreçte gelecek beklentileri kalmadı. Çok umutsuz ve mutsuz gençlerimiz var. Geleceğe dair umutları kalmadığı için motivasyonları da yok. Motive olamıyorlar. O sebeple çok boşvermiş bir halde geziyorlar ortalıkta.”

Özetle, verilen cevaplar incelendiğinde, pandemi döneminde öğrencilerin motivasyonel güduları, gelecek beklentileri, odaklanma becerileri, okula karşı aidiyet duyguları ve bilgi birikimleri olumsuz etkilenirken, maddi güçleri, teknoloji bilgi ve birikimleri, not ortalamaları olumlu anlamda etkilenmiştir. Teknoloji konusunda gelişim gösterme bulgusu literatürle tutarlılık göstermektedir. Ancak yüz yüze sınavlar olmadığı için yüksek notlar bulgusuna literatürde rastlanmamıştır. Aynı cevabın öğrenciler tarafından da verilmesi sebebiyle bu bulgu dikkat çekicidir. Benzer bulgular Çardak ve Güler (2020) tarafından yapılan çalışmada da yer almaktadır.

4.9.3.10. Uzaktan Eğitimi Geliştirmek İçin Yapılabilecekler Hakkında Görüşler

Katılımcılara, uzaktan eğitimi geliştirmek için neler yapılabileceği sorulmuştur. Verilen cevaplarda en çok teknolojik altyapının geliştirilmesi ifadesi yer almaktadır. İnternetin ülke genelinde daha çok yaygınlaştırılması ve sınavların düzenlenmesi de verilen diğer cevaplar arasındadır.

Katılımcılardan KA-14 teknolojik altyapının geliştirilmesi gerekliliğini şöyle açıklamıştır:

“Uzaktan eğitimin geliştirilmesi için yapılabilecek en önemli şey, teknolojik altyapıyı geliştirmek olacaktır. Çünkü öğrencinin interneti yok, köyde yaşıyor. Nasıl erişim sağlayacak ki derslere, nasıl katılacak? Teknolojik altyapı gelişimiyle uzaktan eğitim de gelişecektir diye düşünüyorum.”

Bir diğer katılımcı KA-6 ise sınavların düzenlenmesine ilişkin görüşlerini şöyle açıklamıştır:

“Sınav sistemi oluşturulması gerekiyor. Bu şekilde yapılan bütün sınavların bence bir geçerliliği yok. Kamera önü de olsa ne olursa olsun, öğrenci kopya çekmenin bir yolunu buluyor. Sınav sistemi geliştirilmesi ile uzaktan eğitim de daha verimli hale gelebilir.”

Özetle, uzaktan eğitimin gelişimi için öncelikli gereken teknolojik altyapının gelişimi ve internetin yaygınlaştırılması ile beraber sınavların bir düzene oturtulması olarak sıralanabilmektedir. Verilen bu cevapların da literatürle uyumlu olduğu görülmektedir. Benzer bulgular Çardak ve Güler (2020) tarafından yapılan çalışmada da yer almaktadır.

4.9.3.11. Öğrencilerin Pandemi Sürecinde Ders Dışı Etkinliklere Katılımı Hakkındaki Görüşler

Katılımcılara, pandemi süreci içerisinde öğrencilerin ders dışı etkinliklere katılımı hakkında soru yöneltilmiştir. Katılımcılara göre, öğrencilerin pandemi döneme ders dışı etkinliklere katılımı büyük ölçüde olmamıştır. Katılım olduğunda da çok çabuk sıkılıp bıraktıklarını düşünmektedirler.

Katılımcılardan KA-16 bu soruya şu şekilde yanıt vermiştir:

“Ders dışı yapılan faaliyetlere katılım, beklenenin çok altında kaldı. Diyelim 30 öğrencimiz var. 10 tanesi katılmadı. Katılanların da yarısı ilk dakikalardan itibaren sıkılıp bıraktı. Genelde o şekilde yapılan yayınlar hep 4-5 öğrenciyle tamamlandı.”

Bir diğer katılımcı KA-22 ise KA-16 ile benzer ifadeleri kullanmıştır:

“Ben öğrencilere, faydalı olduğunu düşündüğüm ve kendimin de katılım göstereceği tüm etkinlikleri paylaştım. Ancak katılımlar bir elin parmaklarını geçmiyordu. Bazen de katılım başlangıçta çok olsa da zaman içinde azalıyordu. Öğrenciler bu süreçte odaklanmakta sıkıntı çektikleri için bu tür faaliyetlere de istekle başlasalar bile devamını getiremediler.”

Öğrencilerin pandemi döneminde ders dışı faaliyetlere katılımı konusundaki görüşler toparlandığında, çok az olduğu düşünülmekte veya zaman içerisinde sıkılıp bıraktıkları görüşleri şeklinde ağırlık kazanmaktadır.

4.9.3.12. Yüz Yüze Öğretime Dönüş Sürecinde Yaşananlar Hakkındaki Görüşler

Katılımcılara, yüz yüze eğitime dönüş süreci hakkında görüşleri sorulmuştur. Yüz yüze eğitime dönüş sürecinin başında, öğrencilerin okula dönmekten dolayı sevinip mutlu oldukları, ancak daha sonra derslerin online derslere göre daha uzun sürmesi ve ilk heyecanlarının geçmesiyle beraber sıkılıp derslere devamlarının azaldığını belirtmişlerdir. Bu sene devamsızlıkların da çok dikkate alınmaması sebebiyle ders katılımlarının zamanla azalmasının mümkün olabileceği ifade edilmiştir. Ayrıca halen bazı derslerin online olmasıyla beraber okula tamamen adapte olamadıkları ve bu sürecin biraz zaman alacağı da belirtilmiştir.

Katılımcılardan KA-30 şunları ifade etmektedir:

“Okulun ilk haftaları öğrenciler çok hevesli ve istekliydi. Arkadaşlarına ve üniversite ortamına geri dönmek onları heyecanlandırdı. Ancak derslerin online dersler gibi kısa sürmemesi ve hemen heveslerinin geçmesiyle o istekli ve heyecanlı ruh hali de bitiverdi. Zamanla derslere katılım azaldı. Bu sene sınıfların çok kalabalık olmasının

riskli olacağı düşüncesiyle devamsızlıklar da çok önemsenmedi. Bu da öğrencinin derse katılımını olumsuz etkiledi.”

Bir başka katılımcı KA- 12 ise yukarıdaki benzer düşünceleri savunmuştur:

“Derslerin bazıları halen online devam ediyor. Hibrit sistem gibi şu an ve bu sebeple öğrenciler şu an biraz kavram karmaşası yaşıyorlar. Okula tam adapte olamadılar. Derslere katılım var ama ilk haftalar gibi değil. Sınavlara bile katılmayan öğrenciler var. Şu an bence onlar da sürece alışma ve ne yapacaklarını bilemez durumdadır.”

Pandemi sonrası yüz yüze eğitime dönüşün henüz tam gerçekleşmediği, derslerin bir kısmının online olması ve pandemi riskinin tamamen kalkmaması sebebiyle derslerde yoklamaların çok fazla alınmaması sebebiyle de öğrencilerin okula tam alışamadığı ve ilk haftalarda okulun başlama heyecanının azaldığı vurgulanan görüşlerdir. Pandemiden sonra yüz yüze eğitime ve eskiye dönmenin de 1-2 yılı bulacağını ifade etmişlerdir.

4.9.3.13. Katılımcıların Uzaktan Eğitim Dönemi Motivasyon Düzeyleri Hakkındaki Görüşleri

Katılımcılara, uzaktan eğitim sürecinde hem ders anlatma hem de akademik çalışmalar yapma yönünden motivasyonel durumları sorulmuştur. Verilen cevapların ağırlık olarak, ders anlatma yönünden motivasyonların çok düştüğü ancak akademik çalışmalar yönünden yüksek olduğu şeklinde gözlemlenmiştir.

Katılımcılardan KA-1 şu şekilde yanıt vermiştir:

“Ders anlatma yönünden motive olamadım. Çünkü ben genelde tahtada anlatırım ve öğrencinin tepkisini görmek isterim. Ancak tahta yok, öğrenci yok, çok zorlandım. Derslere katılımın da olmaması sebebiyle motivasyonum iyice düşmüştü. Ancak akademik çalışmalar yönünden çok motiveydim. Elimde daha çok zaman vardı ve çalışmalara daha çok vakit ayırdım.”

Bir başka katılımcı KA-9 da benzer açıklamaları sürdürmüştür:

“Dersler, ders gibi değildi. Kendi kendimize konuştuk. Çoğu zaman hiçbir öğrenci katılmadı derse. O sebeple ders anlatma isteğimiz de çok düştü. Ancak yeni bir dönem, yeni bir süreçti pandemi dönemi ve yeni bir araştırma alanı doğdu biz bilim insanlarına. Bu yönden akademik çalışmalar daha heyecan vericiydi ve daha fazla motiveydik.”

Katılımcılara ayrıca motivasyonları düşünce, kendilerini motive etmek için neler yaptıkları sorulmuştur. Bu soruya çoğunlukla bu dönemin geçici olduğuna yönelik kendilerini telkin ettiklerini, öğrenciyi derse çekebilmek için araştırmalar yaptıklarını ve müzik dinleyip film izleyerek kafalarını dağıttıkları şeklinde yanıt vermişlerdir.

Katılımcılardan KA-19 motivasyonunu arttırmak için neler yaptığını aşağıdaki gibi açıklamıştır:

“Öğrencileri derse çekmek için neler yapılabilir düşüncesiyle çok araştırma yaptım ve hazırladım. Videolar, sunumlar buldum ve hazırladım. Bu hazırlıklar beni ders anlatma yönünden çok motive etti. Ayrıca hem kendimi hem de öğrencileri bu sürecin geçici olduğu ve yeniden normal hayata döneceği yönünde motive etmeye çalışıyordum.”

Özetle, katılımcılar bu süreçte ders anlatma yönünden motivasyonlarının çok düştüğünü, dersler için farklı içerikler oluşturarak kendilerini motive etmeye çalıştıklarını, ama akademik çalışmalar yönünden hem zamanlarının çok olması hem de yeni bir araştırma alanı doğması sebebiyle daha çok motive olduklarını belirtmişlerdir.

Pandemi dönemi belirsiz ortamın motivasyonu ve verimliliği düşürdüğü Güven (2021) tarafından yapılan araştırmada da bulgulardan biri olarak yer almıştır. Hallin (2020) tarafından yapılan çalışmadaki bulgularla bu çalışmadaki bulgular benzerlik göstermektedir. Ancak derslere katılımın az olması, derse olan ilgiyi arttırmak amaçlı içerik hazırlanmasına yönelik tetikleyici bir etkiyi de beraberinde getirmektedir. Ancak, zaman içinde öğrencilerin düşen motivasyonlarının akademisyenleri de etkilediği ve ders anlatma motivasyonlarının etkilendiği çalışma boyunca, kendileri tarafından ifade edilmektedir.

Literatürde, motivasyonu düşüren etkenler arasında belirsizlik, iletişim kopukluğu, kaygı ve var olan duruma uyum sağlayamama yer almaktadır. Pandemi sürecinin hızlı bir şekilde hayatın içine girmesi, uzaktan eğitimin çok ani bir şekilde uygulamaya geçmesi ve öğrencilerle olan iletişim kopukluğu gibi faktörlerin de bu etkenler için de yer aldığı da ortadadır (Anderman ve Dawson, 2011; Harandi, 2015).

4.9.3.14. Uzaktan Eğitim Sürecinin Zorlukları Hakkındaki Görüşler

Katılımcılara uzaktan eğitimin zorlukları hakkındaki fikirleri sorulmuştur. İnternet bağlantılarının kopması, derslere katılan öğrenci azlığı, sınavların yüz yüze olmaması sebebiyle notlarının haksız şekilde dağılımı şeklinde cevapların ağırlıklı olduğu gözlenmektedir.

Katılımcılardan KA-25 uzaktan eğitim sürecinin zorlukları hakkında şu açıklamaları yapmıştır:

“İnternet bağlantısı ve okulun sistemi çok sağlıklı değildi. Derslerden hem bizler hem de öğrenciler çok sık düşüyorduk. Bu sebeple derslerin bazen çoğu derse tekrar

bağlanmakla geçiyordu. Bazen hiç bağlanamıyorduk. Bunun dışında öğrencilerin derslere katılımı çok azdı. Bu da yaşanan bir diğer önemli sorundu.”

Bir başka katılımcı KA-27 ise sınavlara ve sınav notlarına dikkat çekmiştir:

“Teknolojik alt yapı dışındaki en büyük sorun sınavlar oldu. Sınavların yapılamaması ve öğrencilerin kopya konusunda sınır tanımaz becerisi ile elde edilen hak edilmeyen sınav notları da ciddi bir sorundu. Kopya çektiklerini ispatlayamamak ve uzaktan eğitim sürecinin verimsizliği sebebiyle aldıkları notları hakları gibi gören ama o dersin temel bilgilerinden yoksun pek çok öğrenci bulunmaktadır.”

Özetle, uzaktan eğitiminin zorlukları arasında teknolojik alt yapı yetersizliği, öğrencilerin derslere katılmaması ve sınav yapılamaması sebebiyle aldıkları yüksek notlar en önemli sorunlardır.

4.9.3.15. Uzaktan Eğitim Sürecinin Kolaylık Sağlayan Yanları Hakkındaki Görüşler

Katılımcılara, pandemi döneminin kolaylık sağlayan yanlarının olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcıların hemen hepsi bu soruya zamandan tasarruf şeklinde yanıt vermişlerdir. Okula gidilen ve ayrılan zamandan dolayı ailelerine ve kendilerine zaman ayıramadıklarını ancak bu süreçte buna daha fazla vakit bulduklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılardan KA-2 bu soruya şu şekilde yanıt vermiştir:

“En önemli faydası zamandan tasarruf oldu. Özellikle benim gibi ilçeye gidenler için çok büyük kolaylık sağladı. Hem akademik çalışmalara, hem ailemize hem de kendimize vakit ayırabildik.”

Katılımcılar bunun dışında teknolojik açıdan daha fazla bilgi sahibi olduklarını ve bu açıdan geliştiklerini de belirtmişlerdir. Katılımcılardan KA-10, bunu destekler nitelikte görüşlerini ifade etmiştir:

“Uzaktan eğitim süreci, teknolojik açıdan eksiklerimizi fark etmemize ve kendimizi geliştirmemize olanak sağladı. Ders anlatmanın farklı yollarını araştırdık. Kendimizi daha çok geliştirdik.”

Özetle, uzaktan eğitimin avantajlı ve dezavantajlı yanları sorulduğunda ise, ailelerine daha çok zaman ayırma, akademik çalışmalara zaman ayırma, teknolojik eksikleri fark edip kendini geliştirme gibi yanların olumlu olduğu belirtilmiştir. Buna karşın, internet altyapısının zayıflığı ve çevrimiçi derslerde bağlantının sıkıntılı olması, çevrimiçi derslerde yaşanan teknik sıkıntılar ve sınavların yapılamaması da akademisyenler için dezavantajlıdır.

Kurnaz ve Serçemeli(2020) tarafından yapılan araştırmada da benzer bulgulara rastlanmaktadır. Aynı şekilde, Çardak ve Güler (2020), Can (2020) ve Fidan (2020) tarafından yapılan çalışmalarla da bulgular benzerlik göstermektedir. Güngör Karyağdı (2020) tarafından yapılan çalışma da benzer bulguları içermektedir. Aynı zamanda Fakazlı ve arkadaşları (2021) ile Aras ve Karakaya (2020) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer bulgulara rastlanmaktadır. Teknolojik altyapı sorunları ile bulgular aynı zamanda Can ve Köroğlu (2020), Karadağ ve Yücel, (2020), Türker ve Dündar (2020), Yıldız (2020) ve Zorluoğlu, Devecioğlu ve Sayın (2021) tarafından yapılan çalışmalarda da yer almaktadır.

4.9.3.16. Akademisyenlerin Eğitim Sisteminin Nasıl Devam Ettirilmesi Hakkındaki Görüşleri

Katılımcılara eğitimin yüz yüze mi yoksa uzaktan mı devam ettirilmesinin daha iyi olacağı sorulmuştur. Verilen cevaplar ağırlıklı olarak hibrit modeli yönünde olmuştur. Yüz yüze eğitimin devam ettirilmesi gerekliliğini vurgulayanlar da mevcuttur.

Katılımcılardan KA-14 hibrit eğitimi savunurken şu cümleleri kullanmıştır:

“Bazı teorik ve sözel dersler yine uzaktan sürdürülebilir. Ancak temel ders ve uygulamalar kesinlikle yüz yüze olmalıdır.”

Bir başka katılımcı KA-30 ise yüz yüze eğitimi savunmuştur:

“Öğrenciyle konuşmak, tartışmak gerekli. Bu sebeple her dersin yüz yüze olması gerekir. Eğer online olacaksa da öğrencilerin de daha aktif olacağı ve daha etkileşimli ders uygulamalarının olması şarttır.”

Akademisyenlere, eğitimin nasıl devam ettirilmesinin daha yararlı olacağı sorulduğunda ise, temel derslerin kesinlikle yüz yüze yapılmasının gerekliliğini vurgulamışlardır. Bununla beraber, yüz yüze iletişimin, ders anlatırken ne kadar gerekli olduğu anlaşıldığı için de derslerinin önemli bir kısmının yüz yüze, ancak teknolojik gelişmeleri takip edip geri kalmamak için de küçük bir kısmının online yapılmasının faydalı olacağını belirtmişlerdir.

Hibrit eğitimin faydalı olacağı akademisyenlerin önemli bir çoğunluğu tarafından belirtilmiştir. Çardak ve Güler (2020) tarafından yapılan çalışmalarla da benzer bulgular yer almaktadır. Güngör Karyağdı (2020) tarafından yapılan araştırmada ise akademisyenler yüz yüze eğitimi savunmuşlar ve uzaktan eğitimle başarıya ulaşamayacağını ifade etmişlerdir.

4.9.3.17. Çalışma Yaşamında Ön Plana Çıkacak Yetkinlikler Hakkındaki Görüşler

Katılımcılara, pandemi sürecinden sonra iş hayatında hangi niteliklerin daha çok işe yarayacağı sorulmuştur. Bu soruya verilen cevaplar, başarılı bir iletişim becerisi, iyi bir teknolojik alt yapı bilgi birikimi, değişimlere hızlı ayak uydurabilmek, sorumluluk sahibi olmak ve kendi kendini motive edebilmek olarak ağırlıklandırılmıştır.

KA-26 özellikle iletişim becerisini vurgulamıştır:

“Pandemi süreciyle beraber gördük ki, yüz yüze olmadan da başarılı bir iletişim sürdürmek çok zor. Bu sebeple gerçekten etkili bir iletişim becerisine sahip olmak, eskisinden de kıymetli hale gelecek. Ayrıca teknolojik gelişmelerden de geri kalmamak çok daha fazla önemli olacaktır.”

KA-13 ise değişimlere ayak uydurabilmeyi ve sorumluluk sahibi olmayı savunmuştur:

“Pandemiyle beraber değişimlere hızlı adapte olan kişiler çok daha fazla ön plana çıkacaktır. Ayrıca uzaktan çalışma kavramı daha çok hayatımıza girdiği için, sorumluluk sahibi olmak, kendi kendini organize edebilmek çok daha önemli hale gelmiştir.”

Özetle, pandemi dönemi sonrasıyla beraber iletişim becerisinin eskisinden daha önemli olduğu, değişimlere hızlı adapte olan, sorumluluk sahibi bireylerin daha öne çıkacağı ancak teknolojik bilgi birikimin artık olmazsa olmaz bir kavram haline geldiği düşünülmektedir.

4.9.3.18. Pandemi İle Beraber Önemini Yitiren Yetkinlikler Hakkındaki Görüşler

Katılımcılara pandemi ile beraber önemini yitiren bir nitelik olup olmadığı sorulmuştur. Bu soruya verilen ağırlıklı cevaplar, zaman algısı ve eğitim şeklinde olmuştur. İşyerlerine gitme durumunun ortadan kalkmasıyla iş dünyasında zaman algısının eskisi kadar değerli olmadığı düşünülmektedir. Ayrıca işsizliğin artık eğitimli gençleri de etkilemesi, ders notlarının pandemi döneminde haksız yere yüksek olması gibi faktörlerinde eğitimi değersizleştirdiği düşünülmektedir.

Katılımcılardan KA-18 zaman algısına değinmiştir:

“Uzaktan çalışma kavramıyla beraber işyerlerine zamanında gitme-gelme kavramları yerini işini zamanında yapma olarak değişti. Yani iş yapıldıktan sonra, zamanın çok değeri kalmadı. Pandemi bize işin, işyerinde bulunmaktan bağımsız olduğunu gösterdi.”

Bir diğerkatılımcı KA-21 ise pandemiyle beraber eğitimin bir öneminin kalmadığına değinmiştir:

“Pandemi ile beraber eğitim daha da değersizleşti. Öğrenciler gördü ki, mezun olsalar da iş bulmak çok büyük bir sorun, okula karşı bakış açıları değişti. Bununla beraber sınavların yapılamaması sebebiyle alınan adaletsiz notlar, bir değerlendirme kıstasını yok etti. Yani eğitim daha da itibarsızlaştı.”

Son olarak, akademisyenlere yöneltilen pandemi dönemi iş hayatında önemini yitiren bir kavram sorulduğunda ise, buna zaman algısı ve eğitimin önemi şeklinde cevaplar gelmiştir. Pandemide işin zamanında ve doğru yapılmasının, nerede yapıldığından daha önemli olduğu anlaşılmıştır. Bununla beraber, eğitim durumunun da işsizlik ortamında bir değeri kalmamıştır. Eskiden var olan, okuyan bireyin daha iyi bir iş ve yaşam koşullarına sahip olacağı düşüncesinin, pandemiyle ortaya çıkan ekonomik belirsizlikle beraber ortadan kalktığı ve diplomanın değersizleştiği görüşünü ifade etmişlerdir.

4.9.4. İşverenlere İlişkin Nitel Bulgular

Çalışmaya katılan işverenlerin açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlar, bu bölümde yer almaktadır.

4.9.4.1. Pandemi Sürecinde İşe Alım ve İşten Çıkarma Hakkındaki Bilgiler

Katılımcılara, pandemi döneminde işe alım yapma ya da işten çıkarma durumlarının olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcıların hepsi pandemi döneminde işten çıkarma yasak olduğu için işten çıkarma yapmadıklarını belirtmişlerdir. Dört katılımcı ise işe alım yaptıklarını, diğerkatılımcılar ise sadece mevcudu koruduklarını söylemişlerdir. Katılımcılara işe alım yaparken bu süreci nasıl gerçekleştirildikleri sorulmuştur.

Katılımcılardan Kİ-3 işe alım süreçlerini şu ifadelerle aktarmıştır:

“İşe alım süreci genelde fiziksel güç ve efor gerektiren işler için gerçekleştirildi. Lisans ve üzeri eğitim gerektiren işler için alım çok azdı. Onu da uzaktan mülakat yöntemiyle gerçekleştirdik. Fiziksel güç gerektiren işler için herhangi bir kıstas çok aranmadı. Daha ziyade sağlık durumuna, herhangi bir rahatsızlığı olup olmadığına bakıldı.”

Katılımcılara, işyerlerine dönüş sürecinde işten çıkarma gibi bir durum olup olmadığı sorulduğunda da, şimdilik mevcudu korumaya yönelik olduklarını ancak yeni değerlendirmelerin de mümkün olabileceğini belirttiler.

Katılımcılardan Kİ-7 bu durumu şu sözlerle ifade etmiştir:

“Pandemi süreci aslında bize gösterdi ki, işyerlerinde çalışmak oldukça maliyetli ve zahmetli. Servis ücreti, yemek ücreti, hatta masa-sandalye ücreti gibi pek çok harcama kalemi mevcut. Ancak uzaktan çalışma durumunda bu harcama kalemlerinin pek çoğu olmadan da işler yine büyük oranda yürütülebilmekte. Bu sebeple, bundan sonra pek çok işveren daha az sayıda çalışanla aynı şekilde işleri yürütmeyi düşünebilir. Daha az çalışanı işyerine çağırarak servis, yemek masrafları gibi masrafları kısmayı deneyebilir.”

Özetle, pandemi sürecinde yasaklar sebebiyle işten çıkarma olmamıştır. Çoğu işyeri mevcudu korumaya yönelmiştir. İşe alım yapan işyerleri de genellikle fiziksel efor gerektiren işler için alım yapmışlardır. Bu işe alımlarda ise aradıkları bir nitelik olmamış sadece sağlık durumlarına bakılmıştır. Daha üst düzey beceri ve nitelik gerektiren işler için işe alımlar ise uzaktan mülakat yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Bundan sonraki süreçte ise, işyerleri işyerlerindeki harcamaları kısabilmek adına, dönüşümlü çalışma ya da daha az çalışanla aynı işi yapmayı deneyebileceklerini ifade etmişlerdir.

Süreğen bir hastalığı, kalıcı bir rahatsızlığı olanların covid-19 virüsüne yakalanmaları daha sık rastlandığı için daha sağlıklı bireyler seçmeyi tercih etmişlerdir. Bu durumun ileride de iş hayatında daha çok ortaya çıkma olasılığı mevcuttur. Süreğen bir rahatsızlığı olan ya da sağlık açısından riskli bireylerin bir iş bulabilmesi gittikçe daha zor olma riskiyle karşı karşıyadır. Herhangi bir rahatsızlığı olan insanlar günümüzde de iş ararken çeşitli sıkıntılar yaşamaktadır. Bu durum gittikçe daha çok karşılarına çıkacak ve bu insanları yoksullukla karşı karşıya getirecektir.

Toplumdaki bazı grupların istihdama girip, istihdamı sürdürebilmesi konusunda sorunlar yaşanmaktadır. Bu kişiler özellikle engelliler, süreğen hastalığı olanlar, yaşlılar olarak dezavantajlı bir kesimi oluşturmaktadırlar (Barret, 2010: 18). Pandemi sürecinden de en çok bu dezavantajlı kesim etkilenmiştir ve etkilenen sayısının gün geçtikçe artacağı konusu endişe yaratmaktadır. Özellikle, pandemi ile beraber sağlık durumunun daha önem kazanması durumu da bu etkiyi pekiştirmektedir. Bu sebeple, uzaktan çalışma ve uzaktan eğitimlerin günümüzde daha çok ön plana çıkması ile bu avantajlı durumların öncelikle dezavantajlı kesim için kullanılması büyük önem arz etmektedir. Dezavantajlı gruplar, en çok eşitsizliğe maruz kalan gruplardır, bu sebeple sınıf değiştirebilmeleri en zor olan kesim de onlar olmaktadır (Yanıklar, 2018). Pandeminin ortaya çıkardığı uzaktan eğitim ve çalışma fırsatları da en çok bu kesimin istihdamı ve refahı için kullanılmalı ve geliştirilmelidir (Yılmaz Güzey ve Çelik, 2021:131).

4.9.4.2. Pandemi Öncesi Ve Sonrası İşe Alım Kriterleri Hakkındaki Görüşler

Katılımcılara, pandemi öncesine göre işe alım kriterlerinde farklılaşma olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcılar, bu soruya fiziksel güç veya beceri gerektirmeyen işler için kriterlerin çok farklılaşmadığını belirterek cevap vermişlerdir. Ancak pandemi öncesine göre, çalışanların herhangi bir rahatsızlıkları olup olmadığına daha çok dikkat ettiklerini belirtmişlerdir.

Katılımcılardan ki-11 bu soruya aşağıdaki sözlerle cevap vermiştir:

“Bizim iş genel olarak üst düzey beceri gerektirmiyor. Tabii o şekilde çalışanlarımız da var ama az. Bizim için işe alımlarda çok değişen bir kriter olmadı. Ancak şimdilerde daha çok dikkat ediyoruz, bir rahatsızlığı var mı diye. Sonuçta herhangi bir rahatsızlığı olanlar, hastalığa karşı daha düşük dirençli oluyorlar. Bu da iş akışını etkiliyor. Bu sebeple eskiden sormazdık ama artık süregelen bir rahatsızlığı var mı diye soruyoruz. Birkaç çalışanımız rahatsızlıkları sebebiyle bu süreçte çalışmadılar. Bu da bizi olumsuz etkiledi.”

Bir diğer katılımcı Kİ-4 ise üst düzey beceri ve nitelik gerektiren işler için kriterlerin biraz daha farklılaştığını belirtmiştir:

“Farklılaştı demeyelim kriterler ama daha önce sadece teorik olarak aranan ama uygulamada çok fazla göremediğimiz niteliklerin daha çok görünür olduğuna şahit olduk. Bu sebeple de bu niteliklere daha çok dikkat eder olduk. Bunlar: yeniliklere ve değişimlere daha kolay uyum sağlama, kriz yönetimlerinde başarılı ve iletişimin güçlü olması nitelikleri. İletişim becerisi örneğin, her zaman aranıyordu ama pandemide biraz daha boyut değiştirdi. Artık sadece yüz yüze değil, uzaktan da jest ve mimikler olmadan da iletişimi başarılı yürütmesi bizim için daha önemli hale geldi diyebiliriz.”

Özetle, katılımcıların üst düzey beceri ve nitelik gerektirmeyen işler için kriterlerinin pandemi öncesine göre çok farklılaşmadığını söylemek mümkündür. Ancak işe alınacak kişilerde süregelen bir rahatsızlıklarının olup olmadığına daha hassasiyetle yaklaşmaktadırlar. Diğer yandan, daha üst düzey bilgi ve beceri gerektiren işler için ise yeniliklere ve değişimlere hızlı ayak uydurabilme, kriz yönetimi becerisi ve iletişim yeteneği pandemi öncesine göre daha da önemli hale gelmiştir.

İşverenlerin, nitelikli işler için aradığı yetkinlikler pandemiyle beraber bir dönüşüm içerisine girmişlerdir. Pandemiyle beraber, yeniliklere ayak uydurma becerisi, dijital iletişim yeteneği, teknolojiyi iyi kullanma ve gelişmeleri takip etme, kriz durumlarına çözüm getirebilme becerileri daha fazla aranmaya başlanmıştır. McKinsey tarafından yazılan, 2030 yılına kadar iş hayatını inceleyen raporda, önümüzdeki 10 sene

içinde fiziksel yetkinliklere olan ihtiyaç %8, temel bilişsel yetkinliklere olan ihtiyaç %10 azalacaktır. Bununla beraber, üst düzey bilişsel yetkinliklere olan ihtiyaç %7 artarken, sosyal yetkinliklere olan ihtiyaç %22 ve teknolojik yetkinliklere duyulan ihtiyaç ise %63 oranında artacaktır (WEF,2020). Noah Harari ise önümüzdeki 20 yıl içerisinde sosyal becerilere olan ihtiyacın artacağını, ilişki kurabilme, işbirliği yapabilme, yaratıcılık ve eleştirel düşünme becerilerine her zamankinden daha çok ihtiyaç duyulacağını belirtmiştir. Bu bilgilere göre, çalışmada elde edilen bulgular literatürle de uyumlu bulunmuştur (<https://www.paradurumu.com/teknoloji/meslekler-ve-yetkinlikler-donusuyor-mu-haberi-7517>).

Pandemi ile iş hayatında öne çıkan kişilerin yetkinlikleri sorulduğunda ise, yaratıcı düşünen, psikolojik sağlamlığı yüksek olan, takım çalışmasından ziyade bireysel çalışarak başarılı olan kişilerin öne çıktığı belirtilmektedir. Pandemi ile beraber, yaratıcı düşünceleri sayesinde içinde bulunulan zorlu koşulları daha kolay çözebilen çalışanlar da işyerlerinde ön plana çıkmıştır (Varoğlu ve Ercil, 2020). Bireysel ve daha içine kapanık bireylerin başarılı olması bulgusu ilginçtir. Ancak bunun sebebinin, Covid-19 pandemisi sürecinde herkesin sosyal uyaranlardan eksik kalması ve bu sebeple de daha kaygılı ve huzursuz bireyler olması sonucunda verimliliklerinin düşmesi sonucu gerçekleştiği düşünülmektedir. Oysa daha bireysel ve içine kapanık bireylerin, diğer kişiler kadar sosyal uyarana ihtiyaç duymaması, motivasyonlarının daha dengeli kalması ve ruh sağlıklarının da daha az zarar görmesini sağlamaktadır. Mckinsey tarafından yapılan araştırmada da pandemi ile belirsizlikle başa çıkma ve yeni durumlara adapte olabilmenin daha çok aranan yetkinlikler olduğu görülmektedir (WEF,2020).

4.9.4.3. Pandemi Dönemi Eğitim Gören Bir Öğrencinin İşe Alınması Hakkındaki Görüşler

Katılımcılara, pandemi döneminde eğitim görmüş ve mezun olan bir öğrenciyi işe alırken nelere dikkat edecekleri ve işe alım konusundaki görüşleri sorulmuştur. Katılımcılar, pandemi döneminde eğitim gören bir kişide aradıkları en önemli niteliğin saha görmesi olduğunu bildirmişlerdir. Öğrencilerin bu süreçte staj yapamaması sebebiyle sahaları göremediğini bu sebeple bu eksikliğini kapatan öğrenciyi işe almamak için bir neden olmadığını belirtmişlerdir.

Katılımcılardan Kİ-14 bu soruya şu şekilde açıklık getirmiştir:

“Öğrenciler bu süreçte staj yapamadı ve uygulama konusunda eksik kaldılar. Aynı şey, uygulamalı dersler için de geçerli olmuştur diye düşünüyorum. Bu sebeple pandemi dönemi eğitim gören bir öğrencide dikkat edilecek en önemli nokta staj ya da

sahayı görüp görmemesi olacaktır. Ancak bu eksikliğini kapatan bir öğrenciyi işe almamak için bir sebep de göremiyorum.”

Bir diğer katılımcı Kİ-2 ise eksikleri kapatan öğrencilerin iş bulma avantajına vurgu yapmıştır:

“Bu dönem eğitim gören çocuklar elbette biraz daha geri kaldılar. Bu durum onların suçu değil ancak işe alım sürecinde bu eksikleri kapatmış bir mezun görmek isterim. Bu eksiklerini gören ve tamamlamaya çalışan bir kişi elbette iş bulma konusunda sıkıntı yaşamayacaktır. Ancak örgün eğitim görmüş öğrencilerin biraz daha avantajlı olacağı da maalesef kaçınılmaz bir gerçektir.”

Özetle, katılımcıların pandemi döneminde eğitim gören ve mezun olan öğrencilerin staj yapmaları ve iş sahasını görmeleri gerektiğine vurgu yaptıkları görülmektedir. Bunların dışında eksiklerini görüp ayırt edebilen, bunu kapatmaya yoğunlaşan öğrencilerin de iş bulma sürecinde daha avantajlı olacakları belirtilmiştir.

4.9.4.4.Pandemi Döneminde Verilen Uzaktan Eğitimin Faydaları, Eksikleri ve Geliştirilmesi Gereken Noktaları Hakkındaki Görüşler

Katılımcılara pandemi döneminde gerçekleştirilen uzaktan eğitimin faydaları ve eksikleri hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Katılımcıların hemen hepsi, pandemi süreci verilen eğitimin var olan koşullar içerisinde yeterli ancak bütüne bakılınca eksik kaldığı vurgulanmıştır.

Katılımcılardan Kİ-10 bu duruma şu şekilde açıklık getirmiştir:

“Beklenmeyen bir süreçti ve herkes için zorlayıcıydı. Eğitimin çok ani bir şekilde biçim değiştirmesi elbette kolay olamaz. Bulunan koşullar içinde uzaktan eğitim gayet yeterliydi. Ancak genel olarak bakınca maalesef eksikleri olduğunu da kabul etmek gerekir.”

Ayrıca katılımcılar uzaktan eğitimin faydası olarak, pandemi sürecinde öğrencileri ve akademisyenleri, buna bağlı olarak onların çevresini de hastalıktan korumak adına faydalı olduğunu belirtmişlerdir. Uzaktan eğitimin geliştirilmesi gereken yanları sorulduğunda ise, saha ve staj uygulamalarının geliştirilmesi gerekliliği ile birlikte öğrencilerde sorumluluk duygusunu da arttırması olarak cevaplandırmışlardır.

Katılımcılardan Kİ-20 bu soruya şu şekilde yanıt vermiştir:

“Benim de çocuklarım olunca uzaktan eğitimi biraz da olsa gözlemleme fırsatı buldum. Öncelikle staj ve saha uygulamasına hiç çıkmadıkları için bu konuda öğrencilerin çok eksik olduklarını düşünüyorum. Bunun dışında bir de okullar sorumluluk becerisi üzerinde daha fazla çalışmalılardır. Çünkü kendi çocuklarım bile çok

sorumsuzdu. Hoca, orada anlatıyor, kendisi gitar tıngırdatıyor. Yapmaları gerekenlere karşı bir sorumluluk duymuyorlar. Bence okulların genel olarak sorumluluk duygusunun geliştirilmesine yönelmesinin iş hayatlarında da öğrencilere çok faydalı olacağı görüşündeyim.”

Özetle, katılımcıların pandemi döneminde verilen eğitimin, var olan koşullar içerisinde yeterli ancak genel çerçevede eksik olduğunu düşündükleri gözlemlenmiştir. Uzaktan eğitimin öğrencileri ve akademisyenleri, onlarla beraber çevrelerini de hastalıktan koruduğu için faydalı olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca staj uygulamaları ve saha eğitimlerinin geliştirilmesi gerektiğini, bununla beraber öğrencilere sorumluluk duygusunun daha çok aşılmasının faydalı olacağını düşündüklerini söylemişlerdir.

4.9.4.5. Pandemi Sürecinin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Görüşler

Pandemi döneminin çalışanlar üzerindeki etkileri katılımcılara sorulmuştur. Katılımcıların genellikle, çalışanların eskisine göre daha kaygılı, daha karamsar olduklarını söylemişlerdir. Bununla beraber pandemi döneminde çalışma hayatından uzak kalmanın onları daha fazla tembelleştirdiğini, eskisine göre daha çabuk yorulup sıkıldıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılardan ki-16 düşüncelerini aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir:

“Çalışanlar işe gelirken tedirgin geliyorlar. Hastalık kapma endişesiyle çok rahat davranıp işe odaklanamıyorlar. Ayrıca tembellik çok arttı. Daha çabuk yoruluyorlar. Eskiden- örnek verelim- 1 saatte yaptıkları işi şimdi 3 saatte anca yapıyorlar. İşyerinde durmaktan daha çabuk sıkılıp eve daha çabuk dönmek istiyorlar.”

Bir diğer katılımcı Kİ-24 ise çalışanların sosyal medya ve internete düşkünlüklerinin arttığını ifade etmiştir:

“Son yıllarda sosyal medya ve telefon kullanımı daha fazlaydı. Ama pandemiyle beraber çok daha arttı. Çalışanlar daha çok sosyal medya paylaşımı derdine düştü. Özellikle şu tiktok uygulaması ile beraber işyerlerinde video çekmek çok moda oldu. Bence bazı çalışanlar işten çok işyerinden nasıl video çıkar derdine düştü.”

Özetle, katılımcıların pandemi ile beraber çalışanları daha kaygılı ve mutsuz gördükleri gözlemlenmiştir. Ayrıca, işyerinden uzak kalma sebebiyle tembelleşmelerin ve sosyal medya kullanımının da çok arttığı şeklinde düşünceler de mevcuttur.

Bu süreçte, herkesin olduğu gibi çalışanların da kaygılı, depresif, dikkatini toplama yönünden sorunlar yaşadıkları belirtilmiştir. Kısıtlamalar döneminde, evde çoğu insanın tek eğlencesinin telefon olması, bunu işyerinde de sürdürmesiyle devam ediyor

görülmektedir. Aynı zamanda özellikle bazı işverenler tarafından vurgulanan, pandemi dönemi daha az iş yapılması sebebiyle çalışanların tembelleşip işleri daha yavaş yapmaları söylemi de dikkat çekici bir bulgudur.

4.9.4.6. Pandemi Süreci ve Sonrasında İş Arayan Kişilere Tavsiyeler Hakkındaki Söylemler

Katılımcılara pandemi dönemi ve sonrasında iş arayanların avantaj sağlaması için neler yapmaları gerektiği sorulmuştur. Katılımcıların hemen hepsi tecrübe ve eksik kalan bilgileri kapatma yönünden bahsetmişlerdir.

Katılımcılardan Kİ-1 düşüncelerini şu sözlerle ifade etmiştir:

“Kesinlikle tecrübe edinmeleri şart. Staj yapma ya da gerekirse ücretsiz de olsa tecrübe için çalışmaları gerekiyor. Tecrübesiz bir kişinin bu dönemde iş bulması çok zor.”

Bir diğer katılımcı Kİ-25 ise eksikleri kapatmanın önemine değinmiştir:

“Günümüzde bilgiye ulaşmak zor değil. İnternet, derya deniz. İsteyen her şeye ulaşabilir. Bu sebeple, eksik kalan, okulda öğrenemediklerini mutlaka öğrenmeleri lazım. Kendi eksiklerini kapatabilirler.”

Özetle, katılımcılar tecrübe ve eksik kalan bilgilerin tamamlanmasının iş arama sürecinde çok önemli olduğunu söylemektedirler. Staj ve saha uygulamalarını tamamlamış olması, işverenler için öncelikli noktadır. Aynı zamanda, mezunların pandemi döneminde eksikleri olmasının normal olduğu ancak o eksikleri kapatmak için çabalaması ve çalışmasının görünürlüğü de önemlidir.

4.9.4.7. Pandemi Sürecinde Avantajlı Olan Yetkinlikler Hakkındaki Görüşler

Pandemi dönemiyle beraber hangi yetkinliklere sahip çalışanların daha ön plana çıktığı sorulmuştur. Buna katılımcıların yaratıcı fikirlere sahip, yeniliklere adaptasyonu güçlü ve kendini motive edebilen bireyler olarak cevaplamışlardır.

Katılımcılardan Kİ-3 bu soruya aşağıdaki gibi yanıt vermiştir:

“Bu süreçte yaratıcı fikirlere sahip çalışanlarımız çok ön plana geçti. İşi yapmayı ve çalışmayı kolaylaştıran fikirlere sahip olanlar bizim için daha dikkat çekici oldular. Bunların dışında pandemi sürecine daha hızlı adapte olan, kendi motivasyonunu sağlayan çalışanlar da çalışma hayatında daha başarılı ve daha azimliydiler. Çünkü, işyerinden ve insanlardan uzakta kendi ruh sağlığını koruyabilen ve azmini kaybetmeyenler bizim için de birer motivasyon kaynağıydılar.”

Bir diğerkatılımcı Kİ-5 ise problem çözmebecerisine değinmiştir:

“Bu süreçte pek çok sorunla karşılaştık. Bunlara akıllıca çözümler getiren ve bunu en hızlı getirenler bazen de hiç beklemediğimiz çalışanlar oldu. Bu çalışanların gözümüzde değeri de daha çok arttı. Aslında pandemi dönemi ilginç bir durum oldu: Takım çalışmasıyla ve grup halinde çalışıp başarılı olan kişilerden ziyade, daha kendi içine dönük, daha az insanla iletişim kurmayı tercih eden aslında yalnızlığı biraz daha seven tipler bu döneme daha çabuk uyum sağladılar ve daha çok başarılı oldular.”

Özetle, bu süreçte takım çalışmasına göre daha bireysel çalışanlar ve yaratıcı fikirlere sahip olup, problem çözmebecerisi güçlü olanlar iş hayatlarında da daha çok ön plana çıkmışlardır.

Pandemi her kesimi ve her yeri etkilediği gibi işyerlerini de çok fazla etkilemiş ve büyük değişikliklerin yaşanmasına sebep olmuştur. Bu süreçte bu değişimlere ayak uydurabilmek ve uyum sağlamak hayati önem taşır hale gelmiştir. Aynı zamanda işletmelerin diğerkşirketlerle rekabet edebilmesi, mevcut konumunu sürdürüp yeni avantajlar sağlaması da gerekmektedir. Bu sebeple teknolojik gelişmelerden geri kalmamalı ve kendisini sürekli geliştirmesi beklenmektedir. Çalışanlarının da bu teknolojik yeniliklerden haberdar olması ve yetkinlikleri kazanması çok önemlidir. Hem işletmenin hem de çalışanların sürekli teknoloji konusunda bilgilerini güncellemesi, yeniliklere uyum sağlayıp, adapte olabilmeleri için kaçınılmaz bir gerekliliktir (Yılmaz Güzey ve Çelik, 2021: 128).

Pandemi ile işyerlerinde ve şirketlerinde yıllardır belli bir düzende devam eden kurallar ve gelenekler de ciddi değişimlere uğramışlardır. Bu değişimlerin hem avantajlı hem de dezavantajlı etkileri de meydana gelmiştir (Akar ve Meçik, 2021:405). Bu değişimlerin en temel sebebi ve değişkeni de dijitalleşmedir. Ancak dijitalleşme ve teknolojinin ilerlemesi her soruna çözüm bulmamaktadır. İnsani duygular ve insancıl yaklaşımlar da iş yaşamında her zaman etkili olacak ve önemini koruyacaktır (Özcan, 2020).

Uzaktan çalışma sisteminin tüm taraflar için avantajlar mevcuttur. İş ortamındaki stresten uzaklaşma, daha üretken olma, işe gidip gelmeden tasarruf, hastalığı yakalanma riskinin azalması, çalışma saatlerinde esneklik bu avantajlar arasında sıralanabilmektedir (Biron ve Veldhoven, 2016; Akar ve Meçik, 2021:405).

Robotikleşmeye doğru gidilen bu çağda, insani değerler düşünülenin aksine çok daha değerli ve kıymetli olacaktır. Empati yeteneği, başkalarına moral verme ve yaratıcı düşünce gibi beceriler insana özgü yeteneklerdir (Lichtenthaler, 2018). Sonraki yıllarda

iş i yürütmek ve yapabilmekten de öte, çevresini olumlu anlamda etkilemek ve destek olmak gibi özellikler çok daha kıymetli hale gelecektir (Agrawal vd., 2017).

Pandemi sürecinde özellikle, belirsiz durumlara karşı psikolojik sağ lamlığını koruyabilen, adaptasyon yeteneğ i kuvvetli, problem çö zme becerisine sahip çalı ş anlar hem iş arama sürecinde hem de iş yerlerinde daha ön plana çı kmayı baş ardılar. Bunlarla beraber teknoloji kullanma becerisinin önemi her zamankine göre çok daha fazla arttı. En önemlisi de artık sadece geleneksel iletişim yöntemlerinin ötesinde dijital iletişim becerileri değ er kazanmaya başladı (Deloitte,2021).

4.9.4.8. Katılımcıların Pandemi Döneminde Önemini Yitiren Nitelikler Hakkındaki Görüşleri

Katılımcılara pandemi döneminde etkisini yitiren nitelikler hakkında soru yöneltilmiştir. Buna pek çok katılımcı çalı ş ma saatleri ve iş e gelme şeklinde cevap vermişlerdir.

Katılımcılardan Kİ-1 bu soruya karşı düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir:

“İş e gelme ve çalı ş ma saatleri kavramı önemini yitirdi. İş in yapılması daha önemli oldu. Bir de iş yeri kavramı eskisi kadar kıymetli olmayacaktır. Çünkü uzaktan da işlerin yürütüldüğü görüldü.”

Bir diğ er katılımcı Kİ-12 ise yüz yüze iletişim konusuna değ inmiştir:

“İletişim yüz yüze olmalıdır algısı değ erini yitirdi. Ayrıca toplantıların da beraber aynı odada olması şeklindeki fikir de önemini kaybetti. Toplantı için buluşmalar kalmadı. Pandemi bitse bile artık çoğu toplantının uzaktan olacağı kanısındayım. İletişim biçim değ iş tirdi. Artık ses ve yazıyla da iletişim sürdürürken başarılı olmak gerekliliğ i, hatta daha başarılı olmak gerekliliğ i ortaya çıktı.”

Özetle katılımcılar, iş yeri kavramı, iş saatleri gibi durumların öneminin kalmadığını belirtmişlerdir. İş in zamanında yapılması, nerede yapılmasından daha önemli hale gelmiştir. İş modellerinin ve iş yerlerinin dönüşümü ile beraber iş yeri kavramı da değ iş ime, dönüşüme uğ ramıştır. Bunun dışında yüz yüze iletişimden ziyade sesli ve yazılı iletişimin daha önemli olduğunu da vurgulamaktadırlar. Bununla beraber geleneksel iletişim yöntemlerinden çok dijital iletişim becerileri daha ön plana geçmiştir.

4.9.5. Katılımcı Grupların Nitel Bulguları Arasındaki Benzer Ve Farklı Noktalar

Çalı ş mada elde edilen bulgular arasında benzerlik ve farklılıklar incelenmiş ve bulguların dördüncü kısmını oluşturmak amacıyla toparlanmıştır.

Araştırmanın ilk aşamasında 52 işverene, bir kişiyi işe alırken mesleki ve akademik beceriden bağımsız aradıkları üç yetkinlik sorulmuş ve en çok verilen cevaplar toplanmıştır. Buna göre, pandemi öncesi, işverenlerin çalışanları işe ararken aradıkları yetkinliklerin ilk sırasında takım çalışmasına sahip olmak gelmektedir. Daha sonra iletişim becerisi ve problem çözme yeteneği gelmektedir.

Daha sonra 27 işverene mülakat esnasında, pandemi sonrası çalışanlarda aranacak yetkinlikler sorulduğunda, iletişim becerisi ve problem çözme becerisi sabit kalmıştır. Ancak takım çalışması kavramı hiçbir işveren tarafından belirtilmemiştir. Bunun yerine sıklıkla, kendi kendini motive edebilen, tek başına da çalışabilen, bireysel çalışmaya yatkın kavramlarından sıklıkla bahsedilmiştir.

Verilen cevapların pandemi öncesi ve sonrası, bu şekilde farklılaşması dikkat çekici bir durumdur. Buna göre, pandemi öncesi takım çalışması kavramı, iş hayatında daha önemliken, pandemi ile beraber bireyselleşme daha çok telaffuz edilmeye başlanmıştır.

İletişim becerisi için de, pandemi sonrası dönemde özellikle sesli ve yazılı iletişimin daha fazla önem kazanmaya başladığı gözlemlenmiştir. İletişim becerisinden bahseden katılımcıların, yüz yüze iletişimden ziyade sesli ve yazılı iletişime vurgu yaptıkları görülmüştür.

Öğrencilere ve işverenlere, pandemi döneminde eğitim görmenin iş arama sürecine etkisi sorulmuştur. Öğrenciler genel olarak, iş arama sürecine etkisinin olumsuz olacağını söylemişlerdir. Bir grup ise, bu dönemde mezun olan herkesin eşit koşullar içerisinde olması sebebiyle herhangi bir olumsuzlukla karşılaşmayacaklarını savunmuştur.

İşverenler ise, öğrencilerin staj ve bilgi eksikleri olmamaları durumunda iş arama süreçlerinde olumsuz bir durumla kalmayacaklarını belirtmişlerdir. Pandemi döneminde eğitim görmekten ziyade, eksikleri kapatan ve saha tecrübesi olan mezunların her zaman değerli olacaklarının altını çizmişlerdir.

Her üç tarafa da sorulan, uzaktan eğitimi geliştirmek için neler yapılabileceğine dair soruya ise, bütün katılımcılar staj ve saha uygulamalarının geliştirilmesi cevabını vermişlerdir. Bunun dışında hem akademisyenler hem de öğrenciler ise internet ve teknolojik alt yapının geliştirilmesi, sınav sistemine bir düzenleme getirilmesi konusunda hemfikir olmuşlardır.

Akademisyen ve işverenlere sorulan, iş arayan bir mezuna verilebilecek tavsiyelerin ise genellikle ortak cevaplardan oluştuğu gözlemlenmiştir. Teorik eksiklerini

kapatmaları, bilgiye ulaşmanın bu dönemde çok kolay olduğu cevabı hem akademisyenler hem de işverenler tarafından ifade edilmiştir. İşverenler tecrübe sahibi olmaları ve bunun için sahayı görmelerini de tavsiye ederken, akademisyenler teknolojik gelişmeleri takip etmelerini de önermişlerdir.

Pandemi sonrası süreçte, iş hayatında aranacak nitelikler 3 ayrı katılımcı grubuna da sorulmuştur. Buna göre, hepsinin verdikleri cevaplar büyük oranda benzerlik taşımaktadır. Değişimlere hızlı adapte olabilme, kendi kendini organize edip çalışabilme, kriz durumlarını yönetebilme, sorumluluk sahibi olmak ve güçlü bir iletişim yeteneği verilen en sık cevapları oluşturmaktadır. Üç ayrı grup da benzer ifadeleri yinelemişler ve bu soruda benzer düşünceleri ifade etmişlerdir.

Pandemi ile beraber iş hayatlarında önemini yitiren neler olduğu sorulduğunda ise, 3 ayrı grubun da zaman algısı konusunda hemfikir oldukları ortaya çıkmıştır. İşyerlerine gidip gelme, çalışma saatleri gibi kavramların eskisi kadar önemli olmadığını belirtmişlerdir. Bunun dışında yüz yüze iletişimin eskisi kadar önemli olmadığını da altı çizilmiştir. Ayrıca akademisyenler tarafından eğitilmiş olmak ve üniversite eğitiminin de pandemi dönemiyle beraber oluşan ekonomik koşullar sebebiyle eskisi kadar öğrencilerin gözünde değerli olmadığı ifade edilmiştir. İyi bir iş sahibi olmak için üniversite mezuniyeti algısının kalmadığı belirtilmiştir.

Uzaktan eğitimin avantajları noktasında işverenler, öğrenci ve akademisyenlerin hastalıktan korunması cevabını vermiştir. Ancak akademisyen ve öğrencilerin cevapları hem benzerlikler hem de farklılıklar taşımaktadır. Akademisyenlere göre, yeni bir süreci deneyimleme ve teknoloji konusunda eksiklerini kapatma fırsatıyla beraber, ailelerine ve akademik çalışmalarına daha çok vakit ayırma imkanı da bulmuşlardır. Öğrenciler ise, dersleri tekrar tekrar izlemenin ve ders saatlerine bağlı kalmamanın çok önemli bir fayda olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla beraber, sınavların yüz yüze olmaması sebebiyle öğrencilerin kopya çekmeleri daha kolaylaşmıştır. Bu sebeple öğrencilerin not ortalamaları da bu vesileyle yükselmiştir. Öğrenciler de akademisyenlerle aynı şekilde, daha çok boş vakit sahibi olmalarının hobilerine yönelme aşamasında bir fırsat olduğunu da dile getirmişlerdir.

Uzaktan eğitimin dezavantajları ve yaşanan sorunlar ise akademisyenler ve öğrenciler açısından benzer şekillenmiştir. İnternet ağının yaygın olmaması, teknolojik alt yapı sorunları, iki grup için de ciddi sıkıntılar olarak ifade edilmektedir. Öğrencilerin bu süreçte derslere çok az katılması da akademisyenler tarafından sıklıkta vurgulanmakta

iken, öğrenciler ise bu sürecin onları daha tembel ve sorumsuz yaptığı yönünde şikayetleri bulunmaktadır.

Derslere katılım durumları sorulduğunda ise, akademisyen ve öğrencileri cevapları ciddi oranda farklılaşmaktadır. Akademisyenler, derslere katılımın çok az hatta çoğu derse neredeyse hiçbir öğrencinin gelmediğini ifade ederken, öğrencilerin büyük bir kısmı, derslere katıldığını ifade etmektedir. Derslere hiç katılmadığını söyleyen sadece 6 öğrenci bulunmaktadır. İki ayrı grubun ifadeleri bu noktada farklılaşmaktadır.

Yüz yüze eğitim ile uzaktan eğitim arasındaki farklılıklar hem akademisyenlere hem de öğrencilere sorulmuştur. İki grup da benzer cevaplar vermiştir. Öğrenciler, yüz yüze eğitimin onları daha fazla disipline ettiği ve hocayla karşılıklı olmanın dersleri ciddiye alma konusunda da daha etkili olduğunu belirtmişlerdir. Bununla beraber, uzaktan eğitimde de dersleri tekrar tekrar izleyebilmenin öğrenme konusunda çok daha etkili olduğunu ifade etmişlerdir.

Akademisyenler ise, tahta kullanmadan, öğrenciyi görmeden ders işlemenin daha çok kendi kendine konuşur hissiyatı verdiğini vurgulamışlardır. Sözel ve teorik dersleri anlatma açısından belki yüz yüze eğitimle çok farkı olmadığını ancak, uygulamalı ve sayısal dersler için ders anlatmanın daha zor olduğunu belirtmişlerdir. Bu noktada öğrenciler ve akademisyen arasında bir farklılaşma söz konusudur. Öğrenciler özellikle sayısal dersler için tekrar tekrar izlemenin daha pekiştirici bir etkisi olduğunu belirtirken, akademisyenler ise uygulamalı ve sayısal dersleri uzaktan eğitimle aktarmanın daha zor ve güç olduğunu ifade etmişlerdir.

Öğrencilerin pandemi döneminde, ders dışı yayınlara ya da seminerlere katılma durumu sorulmuştur. Bu soruya da akademisyenler ve öğrenciler farklı cevaplar vermişlerdir. Öğrencilerin çoğu bu tür faaliyetlere katıldıklarını belirtirken, akademisyenler bu tür faaliyetlere katılımın çok az olduğunu ya da heyecanla başlayan öğrencilerin zaman içerisinde sıkılıp bıraktıklarını ifade etmiştir. Öğrencilerin ve akademisyenlerin, öğrencilerin ders dışı faaliyetlere katılma durumunda görüş ayrılıkları bulunduğu gözlemlenmiştir.

Pandemi sürecinde öğrencilerin olumlu anlamda etkilenen özellikleri hem akademisyenlere hem de öğrencilere sorulmuştur. Öğrencilere göre, teknolojik bilgi birikim anlamında gelişmeleri, eksiklerini fark ederek özeleştirme yapabilmeleri ve yeni hobiler edinmeleri olumlu gelişmelerdir. Akademisyenlere göre de teknolojik bilgi birikim konusunda ilerlemişlerdir. Bu konuda iki grubun da cevapları benzerdir. Akademisyenlere göre, ailelerinin yanında oldukları için maddi anlamda daha iyi

durumda olmaları ve sınavların yüz yüze yapılamaması sebebiyle aldıkları yüksek notlar ve yüksek ortalamalar, öğrenciler tarafından belirtilmemiştir.

Pandemi sürecinin öğrenciler üzerindeki olumsuz etkileri sorulduğunda ise, hem akademisyenler hem de öğrenciler daha kaygılı ve karamsar olma cevabını vermişlerdir. Yine aynı şekilde, sosyal becerilerinin olumsuz etkilendiği, daha tembel ve daha zor odaklanan bireyler oldukları da iki grup tarafından da belirtilen ifadelerdir. Bununla beraber, akademisyenler tarafından okula karşı aidiyet duyguları ve bilgi birikimlerinin de olumsuz etkilendiği ifade edilmiştir.

Uzaktan eğitimin devamı konusunda ne düşündükleri yine hem akademisyenlere hem de öğrencilere sorulmuştur. İki grup da hibrit eğitimin olması gerektiğini belirtmişlerdir. Ancak akademisyenler derslerin ağırlıklı olarak yüz yüze olmasını, sadece 1-2 dersin online verilmesinin daha iyi olacağını belirtirken, öğrenciler derslerin daha yarı yarıya uzaktan ve yüz yüze olarak ayrılmasının etkili olacağını ifade etmişlerdir. Öğrenciler, zor derslerin online olmasının tekrar dinleme açısından daha iyi olacağını belirtirken, akademisyenler zor derslerin yüz yüze ve nispeten daha anlaşılır derslerin online olmasının uygun olacağını söylemişlerdir.

Son olarak pandemi döneminde motivasyonları hakkında hem akademisyenlere hem de öğrencilere soru yöneltilmiştir. Öğrenciler, genellikle motivasyonlarının düşük olduğunu ve yükseltmek için bir çaba dahi gösteremeyecek kadar hallerinin kalmadığını ifade etmişlerdir. Akademisyenler de aynı şekilde pandemi sürecinde motivasyonlarının düşük olduğunu belirtmişlerdir. Ancak öğrencilere kıyasla, yükseltmek için biraz daha çabalamışlar, kendilerini telkin yoluyla ya da bilimsel çalışmalar ve dikkat dağıtıcı etkinliklerle motivasyonlarını daha yüksek tutmak için efor sarf etmişlerdir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen veriler doğrultusunda çıkarım yapılan sonuçlar bu bölümde yer almaktadır. Bu sonuçlar neticesinde hem günümüz için hem de gelecekte yapılacak çalışmalar için öneriler bulunmaktadır.

Bu araştırmada, COVID-19 salgın sürecinde, öğrenci yetkinlik ve yetenek gelişimine üniversite eğitiminin etkisi araştırılmıştır. Araştırmada 3 farklı gruptan veriler toplanmıştır. Akademisyenler, üniversite öğrencileri ve Denizli ili sınırları içinde bulunan işverenlerle yapılan mülakat yoluyla görüşmeler yapılmış ve elde edilen veriler, araştırma kapsamında değerlendirilmiştir.

Pandemi dönemi öncesi işverenlere çalışanlarda aranan yetkinlikler sorulduğunda, iletişim becerisi, takım çalışması ve problem çözme yeteneği cevapları verilmiştir. Pandemi dönemi sonrası yeniden sorulduğunda ise, iletişim becerisi cevabı bu sefer dijital iletişim becerisi olarak evrilmiş, problem çözme yeteneği sabit kalmış, takım çalışması kavramı yerine ise yeniliklere adaptasyon yetkinliğinden söz edilmiştir. Ancak literatürde takım çalışması ve işbirliğinin pandemi öncesine göre daha da kıymetli olacağı vurgulanmaktadır. İletişim becerisinin dijital iletişim yeteneği olarak dönüştüğü literatürde de mevcuttur. Problem çözme becerisi ise, pandemi ile beraber daha da değerli hale gelmiştir. Çalışmada, katılımcıların daha çok kendine yetebilme, kendini motive edebilme yetkinliklerinden daha çok bahsetmesi dikkat çekicidir.

Öğrenci ve işverenlere yöneltilen, pandemi dönemi eğitim görmenin iş aramaya etkisi sorulduğunda ise, öğrencilerin bu duruma daha olumsuz yaklaşırken, işverenlerin daha ılımlı yaklaştığı söylenebilmektedir. İşverenlerin saha ve staj tecrübesi olması ve eksiklerini kapatma yönünde hevesli mezunların her zaman iş bulmak konusunda şanslı olmalarını belirtmelerine rağmen, öğrenciler kendilerini daha şanssız hissetmektedirler. Bu durumun sebebinin, öğrencilerin staj ve saha uygulamaları yapamaması, pandemi döneminde bu noktalarda eksik kalmaları şeklinde açıklaması olabilmektedir.

Pandemi dönemi staj yapmak istemelerine rağmen pek çok öğrenci bunu yapamamıştır. İşyerlerinin pandemi dönemi kısıtlamaları sebebiyle, işyerlerinde daha fazla insan bulunmaması yönünde uygulamalar da bu durumun sebeplerinden biridir. Çalışanların bile dönüşümlü ve uzaktan çalıştığı dönemde, stajyerler kendilerine hiç olanak bulamamışlardır. İşverenlerin staj ve saha tecrübesi aradığının ve kendilerinin yapma olanağı bulamadığı öğrenciler, bu yüzden de iş arama konusunda kendilerini şanssız hissetmektedirler.

Araştırmaya katılan üç gruba da uzaktan eğitimi geliştirmek için neler yapılabildiği sorulduğunda, staj ve saha uygulamalarının geliştirilmesi, teknolojik altyapının geliştirilmesi ve ölçme değerlendirme sisteminin düzenlenmesi cevabı verilmiştir. Staj ve saha uygulamaları özellikle işverenler tarafından belirtilirken, teknolojik altyapı ile ölçme değerlendirme sisteminin düzenlenmesi ise akademisyenler ve öğrenciler tarafından vurgulanmıştır. Sonuç olarak, herkesin muzdarip olduğu noktaları belirtmesinin anlaşılır bir durum olduğu ortadadır.

Akademisyen ve işverenlere yöneltilen, pandemi dönemi mezun olan veya olacak öğrencilere tavsiyeler sorusuna eksiklerini kapatmaya hevesli olmaları, staj görmeleri ve teknolojik gelişmeleri takip etmeleri belirtilmiştir. Öğrenciler açısından bakıldığında ise öğrenciler staj yapmaya ve eksiklerini kapatma konusunda hevesli olmalarına rağmen önlerinde engeller bulunmaktadır. İnternet erişiminin de bir noktaya kadar maddi imkan gerektirmesi, staj yapmak için başvuran işyerlerinin eksikleri dolayısıyla kabul etmedikleri, bu yüzden de ne kadar isteseler de bir kısır döngü içine girdikleri hissiyatı bulunmaktadır. Özellikle maddi imkansızlıklar yaşayan öğrencilerin, internete erişim ve eksiklerini kapatma yönünden de sıkıntıları bulunurken, eksiklerini kapatamadıkları için staj ve saha uygulamalarına da alınmamaktadırlar. Bu sebeple, sınıf atlamak gibi bir durumları söz konusu olamamaktadır.

Pandemi sürecinde ve sonrasında, iş hayatında değerli olacak üç yetkinlik, bütün katılımcılara sorulmuştur. Verilen cevaplar neredeyse aynıdır: değişimlere hızlı adapte olabilme, kendi kendini organize edip çalışabilme, kriz durumlarını yönetebilme, sorumluluk sahibi olmak ve güçlü bir iletişim yeteneği (özellikle dijital ortamda). Literatürde bu yetkinliklerin çoğu belirtildiği için, literatür ve benzer araştırmalarla bulguların benzerlik taşıdığı söylenebilmektedir. Ancak, sorumluluk sahibi ve planlı olma vurgusu literatürde, pandemi süreci ve sonrası için belirtilmemektedir. Bunun çok fazla belirtilmemesi, dikkat çekicidir. Her üç katılımcı grup için de, uzaktan çalışma sürecinde evde çalışabilmenin belli bir sorumluluk duygusu gerektirdiği defalarca vurgulanmıştır. Ancak literatürde pandemi süreciyle sorumluluk bilinci arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Pandemiyle beraber önemini yitiren bir nitelik sorulduğunda ise, üç grup da zaman algısı ve işyerine gidip gelmenin önemi kalmadığını vurgulamışlardır. İş zamanında yapmanın, işyerinde yapmaktan daha önemli olduğu belirtilmiştir. Literatürde de çalışma modellerinin dönüşümünden sıklıkla bahsedildiği görülmektedir. Bu noktada, literatürle bu çalışmadan elde edilen bulgular benzerlik göstermektedir. Akademisyenler ayrıca,

üniversite mezunu olmanın bir önemi kalmadığını da belirtmişlerdir. Ekonomik koşullar sebebiyle işsizliğin üniversite mezunları arasında yaygınlaşmaya veya nitelik gerektirmeyen işlerde de üniversite mezunlarının çalışmaya başlaması sebebiyle eğitimin eskisi kadar değeri kalmadığını vurgulamışlardır.

Akademisyenlerin, bir eğitimci olduğu düşünüldüğünde, eğitime verilen önem karşısında işe dair motivasyonlarının da kalmadığı görülmektedir. Özellikle pandemi döneminde motivasyonlarının düşmesi, belirsiz bir ortam ve kaygı da bu düşüncelerini tetiklemiş olabilmektedir. Öğrencilere pandemi sürecinde istedikleri bilgi aktarımını sağlayamadıkları endişesi de bu düşünceleri etkilediği düşünülmektedir. Motivasyonla ilgili diğer çalışmalarda da elde edilen bu bulgular bunu göstermektedir.

Uzaktan eğitimin avantajları konusunda da akademisyenler ve öğrenciler benzer düşünceleri taşımaktadır. Hastalıktan korunma rahatlığı ile beraber ailelere ve hobilerine daha çok vakit ayırma yanında, kaydedilen derslerin tekrar tekrar izlenebilmesi kolaylığı da iki grup tarafından belirtilen bulgulardır. Ancak öğrenciler için ölçme değerlendirilmenin sağlıklı yapılamaması bir avantaj iken, akademisyenler için bir dezavantaj olmuştur. Bununla beraber teknolojik altyapı sorunları, derslerin sıklıkla kopması, internete erişim durumları da iki taraf için de dezavantaj olarak kabul edilmektedir. Yapılan çalışmalar da bu bulguları desteklemektedir.

Derslere katılım konusunda öğrenciler ve akademisyenler arasında görüş farklılıkları mevcuttur. Öğrenciler ağırlıklı olarak derslere ve ders dışı faaliyetlere katıldığını belirtirken, akademisyenler derslere ve ders dışı faaliyetlere katılımın çok sınırlı olduğunu ifade etmişlerdir. Bu noktada, öğrencilerin derslere katılımından kast ettiklerinin dersi açmak olduğu, ancak derse aktif olarak katılmadıkları için, akademisyenler tarafından katılmadıklarının belirtildiği düşünülmektedir. Bununla birlikte, öğrenciler bundan sonra da sayısal veya daha ağır derslerin çevrimiçi devam etmesi görüşündedirler. Dersleri tekrar izleyebilmenin bu dersleri anlamada yardımcı olduğunu savunmaktadırlar. Ancak akademisyenler ise, bu tarz derslerin çevrimiçi olarak aktarımının zor olduğunu, bunun yerine anlaşılması daha kolay derslerin online olması gerektiğini belirtmektedirler. Daha önce yapılan çalışmalar da bu savları destekler niteliktedir. Bununla beraber, iki grup da bundan sonra eğitimin hibrit modelde devam etmesinin uygun olacağını düşünmektedirler.

Pandeminin öğrenciler üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri konusunda da, öğrenciler ve akademisyenler benzer cevapları vermişlerdir. Öğrencilerin teknolojik anlamda ilerlemeleri ve eksiklerini kapatmaları iki grubun da verdiği cevap olarak ortaya

çıkmaktadır. Pandemiyle beraber öğrencilerin daha kaygılı, depresif ve sorumsuz oldukları da yine iki grup tarafından verilen bir cevaptır.

Son olarak hem akademisyenlerin hem de öğrencilerin motivasyonları olumsuz anlamda etkilenmiştir. Akademisyenlerin dersleri anlatma yönünden sıkıntılar yaşamaları, öğrencilerin de uzun süre derslere odaklanamaması iki tarafın motivasyonunu da olumsuz etkilemiştir. Pandemi döneminin herkesi aynı şekilde etkilemesi ve toplumsal olarak aynı etkilerin görülmesi sebebiyle bu durum anlaşılabilir. Pandemi ortamının hayatın her alanını etkilemesi, ani ortaya çıkışı ve geleceğin belirsiz bir hale gelmesi de insanlarda kaygı ve depresifliği tetikler hale getirmiş, bununla beraber öğrenciler ve akademisyenler üzerinde de olumsuz etkileri görülmüştür. Yapılan çalışmalar ve literatür de bu bulguları desteklemektedir.

Uzaktan eğitimin avantajları yanında kişilerarası ilişkiler konusunda da dezavantajları olduğu, çalışmada yer alan bütün katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Bunlardan en çok belirtilenlerden biri de rol belirsizliği kavramıdır (Hertel vd., 2005). Ev-iş-okul arasındaki sınırlar silikleşmiş ve kavramlar arasındaki kesin çizgiler, izolasyon sürecinde ortadan kalkmıştır. İş-okul-yaşam arasındaki denge de aynı şekilde bozulmuştur. Bütün aile fertlerinin aynı ortamda toplanması, onları birbirinden ayıran rollerinden de uzaklaştırmıştır. Bu sebeple de toplumsal rollerin de silikleşmesi pandemi sürecinde sıklıkla görülmüştür.

Goffman'ın dramaturji kavramına göre, bireyler sosyal yaşam içerisinde birbirlerinin davranışlarını etkilemektedir. Bununla beraber, birbirlerinin motivasyonlarını ve dolayısıyla da “benlik sunumları” üzerinde de etkide bulunmaktadır (Goffman, 1956: 8). Benlik sunumu ise, bireylerin sosyal hayatta olması gereken davranışları sergilemeleridir (Toma ve Hancock, 2010: 336). Goffman, iş ve sosyal yaşamı sahne önü, aile ve ev hayatını da sahne arkası olarak tanımlamıştır. Bireyler, sahne arkası olarak tanımlanan ev ve ailelerinin yanında sahne önü olan sosyal ve iş yaşamına hazırlanmaktadır (Bullingham ve Vasconcelos, 2013: 1).

Bireylerin sahneledikleri roller ise, karşılıklı beklentilerle şekillenmektedir. Birey, bulunduğu ortama göre rollerini gerçekleştirmektedir (Ritzer, Stepnisky, 2013, s. 120). Bu rollerini sergileyen bireyin, hangi rolü nasıl gerçekleştireceğini belirleyen ise rutinlerdir. Belirli ortamlar ve durumlar, rollerin belirleyicisi konumundadırlar (Goffman, 2009: 29). Rollerin gerçekleştiği durumlar ve ortamlar ise pandemi döneminde iç içe geçmiştir. Pandemi ile katılımcıların zaman algıları bozulmuş ve uyum düzeni sorunu yaşamışlardır. Hane içindeki herkesin aynı anda ve sürekli evde olması iş ve aile

yaşantısını iç içe sokmuştur (Kaya, 2021: 103). Bu sebeple de bireyler aynı ev içerisinde hangi rolü sergileyeceklerini kestirememişlerdir. Bu da hem öğrenciler hem de akademisyenler için de sıkıntılı süreçleri beraberinde getirdiği durumlarla karşılaşmalarına sebep olmuştur.

Araştırmanın sonuçlarına dayanarak, aşağıda bazı önerilerde bulunulmuştur:

- Pandemi döneminin toplum üzerindeki psikolojik etkilerinin göz önünde bulundurularak, özellikle yükseköğretim kurumlarında öğrenciler ve akademisyenler için psikolojik destek sağlama amacıyla psikolojik destek merkezlerinin kurulması çok faydalı olacaktır. Bu merkezler, sadece pandemi ve sonrası için değil, normal hayata dönüşte de öğrenciler ve akademisyenler için çok yararlı olacağı düşünülmektedir.

- Özellikle maddi sıkıntıları olan öğrencilerin gözetilerek, bu öğrencilere uzaktan eğitime ulaşabilmeleri için internet paketi hakkı tanınmalıdır.

- Teknolojik araç-gereçleri olmayan veya eski model olması dolayısıyla internete ve derslere ulaşmada sıkıntı yaşayan öğrenciler için, üniversitelerde bilgisayar kullanım odaları açılmalı, öğrencilerin teknolojiye ulaşmaları sağlanmalıdır.

- İşverenlerin ve işletmelerin istihdamda özellikle dikkat ettiği noktanın, teknolojik gelişmeleri takip eden ve kullanabilen bireyler olduğu düşünülürse, öğrencilere teknoloji kullanımına yönelik daha fazla ders açılmalı, ders dışı ücretsiz eğitimler verilmelidir.

- Geleceği şekillendiren teknolojik yenilikler olacaktır. Ancak teknolojinin yanında duygusal ve zihinsel süreçler de değerini her zaman koruyacaktır. Bu sebeple eğitimin hibrit olarak devam etmesinin hem akademisyenlerin hem de akademisyenlerin teknolojik becerilerinin gelişmesine destek olması, hem de duygusal ve zihinsel süreçlerin de desteklenmesi açısından çok faydası olacağı düşünülmektedir.

- Öğrencilerin saha ve staj uygulamalarına çok fazla erişimleri olmamaları ciddi bir sorundur. Bu sebeple okullardaki, staj koordinatörlüklerinin geliştirilip güncellenmesi en önemli ihtiyaçların başında gelmektedir. Özellikle üniversitelerde eğitimin uygulama derslerine ağırlık vermesi de çok yararlı olacaktır. Öğrencilerin 3. Ve 4. Sınıfları itibari ile her dönem bir derslerinin uygulama yerinde olması, öğrencilere iş arama süreçlerinde önemli faydalar sağlayacaktır.

- İş arama süreçlerinde mesleki ve akademik beceriler dışındaki yetkinlikler de hayati önem taşımaktadır. Okullarda eğer yoksa kariyer merkezlerinin açılması ancak mevcutsa da, bu yetkinliklerin takip edilmesi ve öğrencilerin bu yetkinlikler alanında da geliştirilmesi ve desteklenmesi noktasında çok faydalı olacaktır.

- Psikolojik sağlamlık, her geçen gün önemini daha çok arttırmaktadır. Bu sebeple okunulan bölüm fark etmeksizin öğrencilerin psikolojik sağlamlığını arttırmaya yönelik “psikolojik sağlamlık” dersinin müfredata eklenmesinin çok faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu derse girecek hocaların ise niversitelerin Psikoloji veya Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümlerinden seçilmesi ya da en azından bu bölümlerden mezun olmalarına dikkat edilmesi de dersin yararlılığı açısından çok önemli olacaktır.

- Bu alışma sadece, Pamukkale niversitesi ve Denizli ili içerisiyle sınırlandırılmış bir çalışmadır. Bu sebeple, daha farklı üniversitelerde de buna benzer çalışmaların yapılması daha sağlıklı sonuçlar verebilecektir.

- Araştırma, pandemi süreci ve hemen sonrasında gerçekleştirilen hibrit eğitim dönemi içerisinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın pandemiden sonra yinelenmesi de sonuçları karşılaştırma açısından çok yararlı olacaktır.

- Araştırmada, belli fakülteler ve bölümler bulunmaktadır. Araştırmanın daha çok bölümde yapılması da daha sağlıklı sonuçlar verebilecektir.

- Pandemi döneminin etkisi zaman içerisinde zayıflamaktadır. Ancak bu sürecin ileride başka bir salgın ya da doğal afetle yeniden ortaya çıkabileceği de unutulmamalıdır. Bu sebeple yükseköğretim kurumlarının her zaman “acil uzaktan ğretim” için bir plan hazırlaması büyük önem arz etmektedir. Ayrıca, pandemi döneminde kurulan uzaktan eğitim sistemlerini koruyarak, güncelleme ve geliştirme çalışmalarının da devam etmesi çok faydalı olacaktır.

- Yükseköğretim kurumlarının bir eğitim kurumu olmasından öte bir yaşam alanı olduğunu unutmamak gerekmektedir. Bu sebeple, öğrencilerin sadece mesleki ve akademik becerilerinin yanı sıra, sosyal, duygusal, zihinsel ve bilişsel faaliyetlerini de geliştirmek konusunda çalışmalar yapılması, öğrencileri hayata hazırlamak yönünde önemli vazifelerinin olduğunu göz ardı etmemek büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKLAR

- Abdulkareem, T.A. ve Eidan, S.M. (2020). Online Learning For higher education Continuity (During Covid-19 Pandemic). *Int. J. Youtheco*, 4(2), 125-134.
- Abraham, S.E., Karns, L.A., Shaw, K.A., Mena, M.A. (2001). Managerial Competencies and The Managerial Performance Appraisal Process. *Journal of Management Development*, 20, 842-852.
- Acar, A.C. (2013). İnsan Kaynakları Planlaması ve İşgören Seçimi., *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Yenilenmiş 6. Baskı, İstanbul: Beta Basım A. Ş.
- Acar, Y. (2020). Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgını ve Turizm Faaliyetlerine Etkisi. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*. 4(1), 7-21.
- Açıkgöz, Ö. ve Günay, A. (2020). The early impact of the Covid-19 pandemic on the global and Turkish economy. *Turkish Journal Of Medical Sciences*, 50(3). <https://doi.org/10.3906/sag-2004-6> (14.07.2022).
- Agrawal, A. K., Gans, J. S., Goldfarb, A. (2017). What To Expect From Artificial Intelligence. *Mit Sloan Management Review*. (Spring), 23-26.
- Ahmadi, R. (2020). Koronavirüs Pandemisinin (Kovid-19) Toplumsal Etkileri” / “Social Effects of Coronavirus (Covid-19) Pandemic. *Bilim Armonisi Dergisi*, 3 (2): 65-72.
- Akgeyik, T. (2002). İnsan Kaynaklarında Yetkinlik Yönetimi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 52(1), 69-89.
- Akıllıoğlu, Z. (2021). Ülke Ekonomilerinin Salgın Karnesi: Pandemi Dünyayı Yüzde 4 küçülttü, *Dünya Gazetesi*.
- Akın, M. (2001). *Sanal Ortamda Sunulan Hizmetlerde Algılanan Hizmet Kalitesi, Davranışsal Özellikler ve Müşterilerin Yeniden Satın Alma Davranışı Arasındaki İlişkiler: İnternet Bankacılığı Alanında Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akşirin, Ç. N. (2008). Yetkinlik Temelli Performans Değerlendirme: Sağlık Sektöründen Bir Uygulama. *Verimlilik Dergisi*, 2008(2), 35-52.
- Altun, A. ve Kovancı, A. (2004). Personel Seçiminde Mülakat ve Mülakat Yöntemleri. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 1 (3), 55-61.
- Altun, V. K. (2021). Covid-19 Pandemi Sürecinde Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Uzaktan Eğitim İle İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Turkish Studies*, 16, 5.
- Altuntaş, E. Y., Başaran, M., Özeke, B., Yılmaz, H. (2020). Covid-19 Pandemisi Sürecinde Üniversite Öğrencilerinin Yükseköğretim Kurumlarının Uzaktan Eğitime Yönelik Stratejilerine ve Öğrenme Deneyimlerine İlişkin Algı Düzeyleri. *Uluslararası Halkla İlişkiler ve Reklam Çalışmaları Dergisi*, 3(2), 8-23.
- Am, E. N., Affandi, A., Udobong, A., Sarwani, S. (2020). Implementation of Human Resource management in The adaptation period for new habits. *International Journal of Educational Administration, Management, And leadership*, 19-26.
- Anderman, E. M. ve Dawson, H. (2011). Learning with motivation. In Hand book of research on learning and instruction, *Routledge* (233-256).
- Andrews, J., ve Higson, H. (2008). Graduate employability, ‘Softs kills’ Versus ‘Hard’ Business Knowledge: A European study. *Higher education in Europe*, 33(4), 411-422.

- Aras, E. ve Karakaya, Y. E. (2020). Spor Eğitimi Kurumlarında Görev Yapan Akademik Personelin Uzaktan Eğitime Yönelik Görüşleri: Nitel Bir Çalışma. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(2), 1-12.
- Ari, O. (2006). *Yetkinlik Bazlı İnsan Kaynakları Yönetimi ve Uluslararası Bir Firmada Uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ataklı, A. (1992). Eğitim ve Mesleki Başarı. *Verimlilik Dergisi*, 1(1), 64.
- Atanur Başkan, G. ve Sincer, S. (2014). Yeni Yök Yasa Tasarısı Çalışmaları Bağlamında Türkiye'deki Yükseköğretim Sisteminin Değerlendirilmesi. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(2).
- Ataünal, A. (1998). Türkiye'de Yükseköğretim (1923-1998). *Ankara: TCMEB Yükseköğretim Genel Müdürlüğü*.
- Avrupa'nın En Eski Üniversitesi İstanbul'da Magnaura Sarayı Binası* (2010), <http://kentvedemiryolu.com/avrupanin-en-eski-universitesi-istanbulda-magnaura-sarayi-binasi> (10.10.2022).
- Aydın, A. F. (2020). Post-Truth Dönemde Sosyal Medyada Dezenformasyon: Covid-19 (Yeni Koronavirüs) Pandemi Süreci. *Asya Studies*, 4(12), 76-90.
- Aytaç, K. (1992). Avrupa Eğitim Tarihi-Antik Çağdan 19. Yüzyılın Sonlarına Kadar. *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları*, (58).
- Azimli, M. (2006), "Sicilya'daki İslam Medeniyetinin Avrupa'ya Etkileri", XI Ve XVIII. Yüzyıllar İslâm-Türk Medeniyeti ve Avrupa Uluslararası Sempozyumu, İsam, 27-42; Http://Ktp.İsam.Org.Tr/PdfdrG/D164624/2006/164624_Azımlım.Pdf (13.11.2020).
- Azman, A., Singh, P. S. J., Parker, J., Ashencaenrabtree, S. (2020). Addressing Competency Requirements Of Social Work Students During The Covid-19 Pandemic in Malaysia. *Social Work Education*, 39(8), 1058-1065.
- Bakhshi, H., Downing, J. M., Osborne, M. A., & Schneider, P. (2017). *Thefuture Of Skills: Employment İn 2030*. Pearson.
- Bakioğlu, B., Çevik, M. (2020)." Covid-19 Pandemisi Sürecinde Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşleri", *Electronic Turkish Studies*, 15(4), 1-16.
- Bal, H. (2016). *Nitel Araştırma Yöntem Ve Teknikleri (Uygulamalı-Örnekli)*. Sentez Yayıncılık, Bursa.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191.
- Bao, H., Cao, B., Xiong, Y., Tang, W. (2020). Digital Media's Role in The Covid-19 Pandemic. *Jmir Mhealth And Uhealth*, 8(9), E20156.
- Baran, M., Klos, M. (2014). Competency Models And The Generational Diversity Of A Company Workforce, *Economics&Sociology*, 7 (2), 209-217.
- Barış, İ. ve Taylan, H.H. (2020). Küresel Salgın Sürecinde Türkiye'de Aile İçi Sorunlar. *Nosyon: Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi*, (5), 13-32.
- Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J. (2020). *COVID-19 is also a reallocation shock* (No. w27137). National Bureau of Economic Research.
- Barrett, R. (2010). Disadvantaged Groups in The Labour Market. *Economic&Labour Market Review*. Vol 4. No 6.
- Baş, T. ve Akturan, U. (2017). *Sosyal Bilimlerde Bilgisayar Destekli Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayınları, Ankara.

- Başaran, M. ve Aksoy, A.B. (2020). Anne-Babaların Korona-Virüs (Covid-19) Salgını Sürecinde Aile Yaşantılarına İlişkin Görüşleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(71): 668-678.
- Başaran, M., Doğan, E., Karaoğlu, E., Şahin, E. (2020). Koronavirüs (Covid-19) Pandemi Sürecinin Getirisi Olan Uzaktan Eğitimin Etkililiği Üzerine Bir Çalışma. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 368-397.
- Başkale, H. (2016). Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Baygeldi, M., Öztürk, G., Dikkartın Övez, F. T. (2021). Pandemi Sürecinde Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Çevrimiçi Öğrenme Hazır Bulunuşluk ve E-Öğrenme Ortamlarına Yönelik Motivasyon Düzeyleri. *Electronic Turkish Studies*, 16(1).
- Baymur, F., (1972) *Genel Psikoloji*. İnkilap Yayınevi, İstanbul.
- Bayraktar O. (2002) Yetkinliklere Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi, *Active Academy*, [Http://Www.Makalem.Com](http://www.makalem.com), 1-19.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical And Empirical Analysis, Withspecial Reference to Education*. Nationalbureau of Economic research, New York.
- Berube, A., & Bateman, N. (2020). Who Are the Workers Already Impacted By The COVID-19 Recession. *Brookings Institution, Washington, DC*.
- Biron, M. ve Van Veldhoven, M. (2016). When Control Becomes a Liability Rather than an Asset: Comparing Home and Office Days Among Part-Time Teleworkers. *Journal of Organizational Behavior*, 8(37), 1317–1337.
- Biçer, G., Düztepe, Ş. (2003). Yetkinlikler ve Yetkinliklerin İşletmeler Açısından Önemi. *Journal of Aeronautics and Space Technologies*, 1(2), 13-20.
- Bilge, Y. ve Bilge, Y. (2020). Investigation Of The Effects Of Coronavirus Pandemic And Social İsolation On Psychological Symptoms İn Terms Of Psychological Resilience And Coping Styles. *Journal of Clinical psychiatry*, 23(Supp: 1), 38-51.
- Bilgin, V. (2009). Türkiye’de Üniversite Sorunu ve Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Çalışma, Ankara: *Türk Eğitim-Sen Dergisi*, 34-40.
- Black Dog Institute (2020) Mental health Interventions Following Disasters. *Randwick,Nsw, Australia: Black Dog Institute*. <https://www.blackdoginstitute.org.au/wp-content/uploads/2020/04/Mental-Health-İnterventions-Following-Disasters-Black-Dog-İnstitute-February-2020.pdf?sfvrsn=0> (12.08.2022).
- Bloom, B. S. (1968). Learning Formastery. Instruction And Curriculum. Regional Education Laboratory For The Carolina Sand Virginia, Topical Papers And Reprints, Number 1. *Evaluation Comment*, 1(2).
- Bond, A. J., Cockayne, D., Ludvigsen, J. A. L., Maguire, K., Parnell, D., Plumley, D., Wilson, R. (2022). Covid-19: The Return Of Football Fans. *Managing Sport and Leisure*, 27(1-2), 108-118.
- Boon, J. ve Van Der Klink, M. (2001). Scanning The Concept Of Competencies: How Major Vagueness Can Be Highly Functional. In *Perspectives On Learning In The Workplace. Proceedings Second Conference On Hrd Research And Practice Across Europe*, 299-307.
- Bowles, S. ve Gintis H. (1976). *Schooling in Capitalist America: Educational Reform and the Contradictions of Economic Life*. Basic Books, New York.
- Boyardjeva, P. ve Petkova, K. (2005). Towards A New Understanding of Education in The Globalizing World: Life Long Learning. *Managerial Law*.
- Boyatzis, Richard E. 1994. Rendering To Competence The Things That Are The

- Competent. *American Psychologist*, 49 (1), 64-66.
- Bozkurt, A., Jung, I., Xiao, J., Vladimirsch, V., Schuwer, R., Egorov, G., ... Paskevicius, M. (2020). A Global Outlook to The Interruption of Education Due To COVID-19 Pandemic: Navigating in A Time of Uncertainty and Crisis. *Asian Journal of Distance Education*, 15(1), 1-126.
- Brooks, T., Sharp, R., Evans, S., Baranoff, J. And Esterman, A. (2020). Predictors of Depression, Anxiety and Stres İndicators İn A Cohort Of Women With Chronic Pelvicpain. *Journal of Pain Research*, 13, 527.
- Brown, P. ve Hughlauder, D. A. (2011). *The Global Auction*. Oxford University, Oxford.
- Buheji, M. ve Buheji, A. (2020). Planning Competency in The new Normal Employability competency in Post-Covid-19 Pandemic. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 237-251.
- Buheji, M., Buheji, A. (2020). Characteristics of 'Problem-Based learning' in Post-Covid-19 Workplace. *Human Resource Management Research*, 10(2), 33-39.
- Bullingham, L. ve Vasconcelos, A. C. (2013). The presentation of self in the online world: Goffman and the study of online identities. *Journal of Information Science*, 39(1). 101-112.
- Bulut, Y. ve Aslan, M. M. (2021). Covid-19 Pandemisinin Sosyo-Ekonomik Etkileri ve Akıllı Kent Uygulamaları. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 261-276.
- Burdorf, A., Porru, F. and Rugulies, R. (2020). The COVID-19 (Coronavirus) pandemic: consequences for occupational health. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 46(3), 229-230.
- Butteris, M., (1998). *Reinventinghr: Changing Roles To Create High Performance Organizations*, John Wiley&Sons, Endonezya.
- Buyruk, H. (2018). Gelişen Teknolojiler, Değişen İşgücü Nitelikleri ve Eğitim. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(14), 599- 632.
- Bütüner, Ş. (2018). *Korku Kültürü Bağlamında Alkarısı İnanmaları. Doğaüstü Varlıklar ve Anlatılar Üzerine İncelemeler*, Kesit Yayınları, İstanbul.
- Büyükbaykal, G., Ilgaz Büyükbaykal, A. C. (2018). Türkiye'deki İletişim Fakültelerinde Eğitim ve Yaşanılan İstihdam Sorunları. *Electronic Turkish Studies*, 13(18).
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Nitel Araştırmalar. Bilimsel Araştırma Yöntemleri. (11. Baskı)*. Pegem A. Yayıncılık: Ankara.
- Cai, Y. (2013). Graduate Employability: A Conceptual Framework for Understanding Employers' Perceptions. *Higher Education*, 65(4).
- Can, E. (2020). Coronavirüs (Covid-19) Pandemisi ve Pedagojik Yansımaları: Türkiye'de Açık ve Uzaktan Eğitim Uygulamaları. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 11-53.
- Can, N. ve Hatunoğlu, M. (2022). Covid-19 Pandemi Sürecinin Akademisyenlere Getirdiği Avantajlar ve Dezavantajlar: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Örneği, *Erciyes Journal of Education* , 6 (1) , 44-65.
- Can, N. ve Köroğlu, Y. (2020). Covid-19 Döneminde Yaygınlaşan Uzaktan Eğitimin Değerlendirilmesi ve Eğitim Emekçileri Açısından İncelenmesi. *Madde, Diyalektik ve Toplum*, 3(4), 370-381.
- Capelli, P. ve Singh, H. (1992). Integrating Human Resource Management and Strategic Management. Research Frontiers In Industrial Relations. *Madison, Wı: Industrial Relations Research Association*, 165-192.

- Carnevale, J. B. ve Hatak, I. (2020). Employee Adjustment And Well-Being in The Era of COVID-19: Implications for Human Resource Management. *Journal of Business Research*, 116, 183-187.
- Cavlak, H. ve Yılmaz, C. (2021). Covid-19 Öncesi ve Sonrası İşletmelerin Nakit Akış ve Finansal Sıkıntı Düzeylerinin Görünümü: BIST 30 Endeksinde Bir Araştırma. Covid 19 Pandemisinin İşletme ve Ekonomi Alanında Etkileri: Seçme Yazılar (1. Baskı) Gazi Kitabevi: Ankara.
- Cavlak, H. ve Yılmaz, C. (2020). Nakit Akış Yapısı-İşletme Yaşam Döngüsü ile Finansal Sıkıntının Birlikte Değerlendirilmesi: BIST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde Bir Araştırma. *Journal of Yasar University*, 15(60), 806-832.
- Cengiz, D. ve Hısım E. (2012), Faktör Analizi ile Ağırlıklandırarak Yetkinlik Envanterinin Değerlendirmesi ve Performans Değerlendirmeye Etkisi, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl 11, Sayı 21; 165-178.
- Chales, S. (1960). *Avrupa Milletlerinin Mukayeseli Tarihi*, (çev: Samih Tiryakioğlu), Varlık Yayınları, İstanbul.
- Charle, C., Verger, J., Yerguz, İ. (2005). *Üniversitelerin Tarihi*. Dost Kitabevi, İstanbul.
- Christakis, N. A. ve Fowler, J. H. (2013). Social contagion theory: examining dynamic social networks and human behavior. *Statistic in Medicine*, 32: 556-577.
- Constantelos, D. J. (1999). Medicine and social welfare in The byzantine empire. *Medicina Neisecoli*, 11(2), 337.
- Crawford, A., Weber, M.R., Lee, J. (2020). Using a grounded theory approach to understand the process of teaching soft skills on the job so to apply it in the hospitality classroom. *Journal of Hospitality Leisure Sport & Tourism Education*, 26.
- Crawford, J., Percy, A., Kelder, J. A., Butler-Henderson, K. (2020). Editorial 17.5: Strengthening Our Focus For A Post-Covid-19 Environment: Learnings From A Pandemic in Higher Education. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 17(5).
- Creswell, J. W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications, California.
- Creswell, J. W. (2018). *Nitel Araştırma Yöntemleri -Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*, Siyasal Kitabevi: Ankara.
- Çakır, Ö., ve Kellevezir, İ. (2010). Yükseköğretim Mezunlarında İşsizlik ve Nitelik Uyumsuzluğu Olgusu: UNI-VERİ Araştırma Sonuçları Işığında Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1, 1-17.
- Çardak, U., ve Güler, Ç. (2022). Uzaktan Eğitim ve Uzaktan Öğretmen Yetiştirme Bağlamında Akademisyen Uygulama, Görüş ve Önerileri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(Özel Sayı), 323-353.
- ÇASGEM (2019), *Türkiye İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme Analizi Araştırma Projesi Raporu*, Nisan, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayını, Ankara.
- Çavdar, H., ve Çavdar, M. (2010). İşletmelerde İşgören Bulma ve Seçme Aşamaları. *Journal of Naval Science and Engineering*, 6, (1), 79-93.
- Çelebi, A. (1976). *İslâmda Eğitim Öğretim Tarihi*. (Çev. A. Yardım), İstanbul.
- Çelik, Ş., ve Çak, E. (2021). COVID-19 Pandemi Sürecinin Aile Üzerine Etkisi, *Gevher Nesibe Journal of Medical & Health Sciences*, 6(11).
- Çetin, M. (2012). *İşe Alım Süreciyle Yetkinlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bilecik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.

- Çetinkaya, M., ve Özutku, H. (2012). Yönetmel Performansa Yetkinlik Temelli Yaklaşım: Türk Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1).
- Çiftçi, M., ve Öztürk, U. C. (2013). Yetkinlik Bazlı Personel Seçme Faaliyetleri ve Türkiye’deki Büyük Ölçekli İşletmelerin İşgören Seçme Modeli Tercihlerindeki Eğilimler. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(25), 145-172.
- Çoban, A. (2014). Yükseköğretim Sisteminin Temel Sorunlarını Önceliklendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 5(9).
- Çobanoğlu, N. (2020). Bireysel, Profesyonel, Toplumsal, Bilimsel ve Siyasal Etiği Yeniden Sorgulatan Covid-19 Pandemisi. *Anatolian Clinic the Journal of Medical Sciences*, 25(Special Issue on COVID 19), 36-42.,
- D’orville, H. (2020). Covid-19 Causes unprecedented educational disruption: Is There A Road towards A New normal?. *Prospects*, 49(1), 11-15.
- Dağlı, O. (2020). Koronavirüs Salgını ve Çin-Afrika İlişkilerine Olası Etkileri.
- Dalyan, F. (2001). *Yükseköğretim Kurumlarında Büyüme Stratejileri*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Degges-White, S. (2020). Zoom fatigue: Don’t let Video Meetings zap your energy. Some ‘Cheats’ To help you beat zoom fatigue before it Beats you. *Psychology today*. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/lifetime-connections/202004/zoom-fatigue-dont-let-video-meetings-zap-your-energy> (16.07.2022).
- Delere, M., Höfer-Lück, H., Marci-Boehncke, G., ve Vogel, T. (2021). Analog Vs. Digital Spaces–How University Lecturers Evaluate Possibilities For Pre-Service Teachers Education Within The Corona-Pandemic. *Inted 2021 Proceedings*, 3425-3432.
- Deloitte (2021). 2021 *Deloitte Global Human Capital Trends*. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html> (19.07.2022).
- Demir, İ. (2020). Kovid-19 (Koronavirüs) Salgınının Ekonomik Etkileri, ULISA12, https://aybu.edu.tr/enstituroot/_contents/yulisa/files/ULI%CC%87SA12_Kovid_19_Ekonomik_Etkiler.pdf (07.11.2022).
- Demirdağ, S., ve Altun, S. A. (2020). Eğitim Fakültesinde Görevli Akademisyenlerin Covid-19 Pandemi Sürecine İlişkin Görüşleri: Türkiye Örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 12(1), 201-212.
- Demirdöğen, O., ve Yorulmaz, R. (2020). *Kovid-19 Salgınının Dünya Ekonomilerine Etkileri*. Ortadoğu Araştırmaları Merkezi: Ankara.
- Demirer, D. K. (2016). Yükseköğretimin Emek Piyasası’nda Değersizleştirilmesi: Yeni Mezunların Deneyimleri Işığında Tartışmalar ve Çözüm Arayışları. *Çalışma ve Toplum*, 49(2).
- Demirer, D.K. (2013). Eğitim, Bilgi Ekonomisi ve İstihdam, *Praksis*, 3, 49-59, 2014.
- Deutsche Welle. (2020a). “Korona; Hangi gruplar en çok riskte? İstatistikler ne söylerdir?”. Erişim adresi: <https://p.dw.com/p/3ZCTN> (10.08.2022).
- Deutsche Welle. (2020b). “Korona sonucu; Yalnızca mart ayında, Amerika Birleşik Devletleri’nde 10 milyon insan işini kaybetti”. Erişim adresi: <https://p.dw.com/p/3aPZR> (10.08.2022).
- Deutsche Welle. (2020c). “İran’da Korona nedeniyle 2 milyon kişi işini kaybetti”. Erişim adresi: <https://p.dw.com/p/3fX5p> (10.08.2022).
- Uğraş Dikmen A., Kına M., Özkan S., ve İlhan M.N. (2020). COVID-19 Epidemiyolojisi: Pandemiden Ne Öğrendik. *Biotech&Strategic Health Res.* 2020; 4: 29-36.

- Doghonadze, N., Aliyev, A., Halawachy, H., Knodel, L., & Adedoyin, A. S. (2020). The Degree of Readiness to Total Distance Learning in the Face of COVID-19- Teachers' View (Case of Azerbaijan, Georgia, Iraq, Nigeria, UK and Ukraine). *Journal of Education in Black Sea Region*, 5(2), 2-41.
- Doherty, A, Millar, P., Misener, K. (2022). Return to community sport: Leaning on Evidence in Turbulent times. *Managing sport and leisure*, 27(1-2), 7-13.
- Dolton, P.ve Vignoles, A. (2000). The incidence and effects of Over education in the UK Graduate labour Market. *Economics of Education review*, 19(2), 179–198.
- Domaç, S., Fidan, M. B., Sobacı, F., Yıldırım, A., Soydaş, P., ve Özkent, T. (2014). Meslekler Arası Eğitimin Yükseköğretim Müfredatına Dâhil Edilmesinin Önemi. *Yükseköğretim Dergisi*, 4(1), 9-13.
- Dong, L. ve Bouey, J. (2020). Public mental health crisis during Covid-19 Pandemic, China. *Emerging infectious diseases*, 26(7), 1616.
- Dölen, E. (2010). *Türkiye Üniversite Tarihi 5, Özerk Üniversite Dönemi (1946-1981)*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: İstanbul.
- Dönmez, E. Uzaktan Eğitimde, Eğitim Kime Uzak Kime Yakın: Kültürel Sermaye, Penceresinden Bir Analiz. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 176-190.
- Draginidis, F. ve Mentzas, G. (2006). Competency Based Management: A Review of Systems and Approaches. *Information Management and computer Security*.
- Ekin, N. (1997). *Küresel Bilgi Çağında: Eğitim-Verimlilik-İstihdam*. İstanbul Ticaret Odası: İstanbul.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metodlarına Giriş: Nitel, Nicel ve Eleştirel Kuram Metodolojileri*. Anı Yayınları: İstanbul.
- Emery, P. R, Crabtree, R. M., Kerr, A. K. (2012). The Australian sport management job Market: An Advertisement audit of Employer need. *Annals of Leisure research*, 15(4), 335–353.
- Eren, E. (2019). Harmanlanmış Öğrenmenin Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Özel Görelilik Konusundaki Bilişsel ve Bazı Duyuşsal Öğrenim Çıktılarına Etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ergül, B. ve Yılmaz, V. (2020). Covid-19 Salgını Süresince Aile İçi İlişkilerin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İncelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (Özel Sayı): 38-51.
- Etzkowitz, H. (2004), The Evolution of the Entrepreneurial University. *International Journal of Technology and Globalisation*, 1(1),64-77.
- Fakazlı, A.E., Yılmaz, S.H. ve İlhan, E.L. (2021). Covid-19 pandemisi sürecinde spor bilimleri fakültelerinde uzaktan eğitim: Akademik personellerin perspektifinden. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 8(72), 1711-1720.
- Fidan, N. (2020). Dört Büyük Kripto Paranın Piyasa Riskinde Covid-19 Pandemi Etkisi. *Ekonomi Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi*, 5(Özel Sayı), 206-224.
- Fitzgerald, H., Stride, A., Drury, S. (2022). Covid-19, Lockdownand (Disability) Sport. *Managing Sportand Leisure*, 27(1-2), 32-39.
- Fontenelle L.F. ve Miguel E.C. (2020). The Impact of Coronavirus (COVID-19) in the Diagnosis and Treatment of Obsessive-Compulsive Disorder. *Depress Anxiety*. 37(6), 510-511.
- Frenette, M., Frank, K., Deng, Z. (2020). *School Closures and the Online Preparedness of Children during the Covid-19 Pandemic*. *Economic insights. Issue 2020001 No.103*. Statistics Canada. 150 Tunney's pasture drive way, Ottawa, On K1a 0t6, Canada.

- Fullagar, S. (2020). Recovery and regeneration in community sport: What can we learning from pausing play in a pandemic? <https://medium.com/the-machinery-of-government/recovery-andregeneration-incommunity-sport-9a217bd70aef> (11.08.2022).
- Genç, S. Z., Engin, G., Yardım, T. (2020). Pandemi (Covid-19) Sürecindeki Uzaktan Eğitim Uygulamalarına İlişkin Lisansüstü Öğrenci Görüşleri. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (41), 134-158.
- Ghazawy ER, Ewis AA, Mahfouz EM, Khalil DM, Arafa A, Mohammed Z, Mohammed EF, Hassan EE, Abdel Hamid S, Ewis SA, Mohammed AES. (2021). Psychological impacts of COVID-19 pandemic on the university students in Egypt. *Health Promot Int.* 30;36(4):1116-1125.
- Giddens, A. (2008). *Sosyoloji*. Kırmızı Yayınları, İstanbul.
- Giustiniano, L. ve Daood, A. (2020). People, Technology, and processes: A Further Reflection in Pandemic times, <https://open.luiss.it/en/2020/06/27/people-technology-and-processes-a-further-reflection-in-pandemic-times/> (11.08.2022).
- Goffman, E. (2009). *Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu*. (B. Cezar, Çev.). Metis Yayınları: İstanbul.
- Gözütok, Ş. (2006). İslâm Eğitim Tarihinde Müesseseseleşme, *Dini Araştırmalar*, 9 (26), 17-44.
- Gramsci, A. (1971). *Selections from the Prison Notebooks*, Lawrence & Wishart, London.
- Griffiths, K., Bullough, S., Shibli, S., Wilson, J. (2017). The impact of Engagement in Sport on Graduate Employability: Implications for Higher Education Policy and Practice. *International Journal of Sport policy and politics*, 9(3), 431–451.
- Guba, E. G. ve Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and Methodological Bases of Naturalistic Inquiry. *Educational Communication and Technology Journal*, 30 (4), 233-252.
- Gupta, A. ve Goplani, M. (2020). Impact of Covid-19 on Educational Institutions in India. *UGC Care Journal*, 661-671.
- Gülbenkian Komisyonu. (1996). *Sosyal Bilimleri Açın* (çev. Ş. Tekeli). Metis Yayınları, İstanbul.
- Güler, N. (2010). Yetkinliklerin Belirlenmesi ve Bu Yetkinliklerin İşe Alım Sürecindeki Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma: Bankacılık Sektörü Örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güllüpcinar, F. (2017). Kamusalılığın Çöküşü ve Bireyin Sorumlulaştırılması Olarak Yaşam Boyu Öğrenme: Eğitim ve İstihdam Politikalarının Eleştirisine Bir Katkı. *Amme İdaresi Dergisi*, 50(1).
- Gün, D. (2014). Bilimsel Gelişmenin Temelindeki Doğu-Batı Etkileşimi, *Memleket Siyaset Yönetim*, 9(22), 263-293.
- Günay, D. (2011). Türk Yükseköğretiminin Yeniden Yapılandırılması Bağlamında Sorunlar, Eğilimler, İlkeler ve Öneriler-I. *Journal of higher education & Science*, 1(3).
- Güngör, S. ve Bütüner, F. (2022). Pandemi Sürecinde Konya İlinde Yaşayan Yaşlı Bireylerde Meydana Gelen Sosyal ve Psikolojik Değişimlerin Peyzaj Mimarlığı Açısından Değerlendirilmesi. *Turkish Journal of Agriculture-Food Scienceand Technology*, 2458-2465.
- Gürüz, K. (1994). *Türkiye'de ve Dünyada Yükseköğretim, Bilim ve Teknoloji*. Türk Sanayicileri ve İş adamları Derneği, İstanbul.

- Gürüz, K. (2003). *Dünyada ve Türkiye’de Yükseköğretim*. (2. Baskı). ÖSYM Yayınları, Ankara.
- Gürüz, K. (2003). *Dünyada ve Türkiye’de Yükseköğretim: Tarihçe ve Bugünkü Sevk ve İdare Sistemleri*. ÖSYM Yayınları, Ankara.
- Güven, A. (2021). Covid 19 Pandemi Sürecinin Birinci Yılında, Türkiye’de Akademisyenlerin İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Enderun*, 5(1), 1-21.
- Güzey, Y. Y. ve Çelik, D. (2022). *Covid-19’un Ekonomi Politikası*, Gazi Kitabevi: Ankara.
- Hall, A.K., Nousiainen, M.T., Campisi, P., Dagnone, J. D., Frank, J.R., Kroeker, K.I., Brzezina, S., Purdy, E. ve Oswald, A. (2020). Training Disrupted: Practical Tips for Supporting Competency-Based Medical Education During The COVID-19 Pandemic, *Medical Teacher*, 42(7), 756-761.
- Hallin, H. (2020). Home-Based Telework During the Covid-19 Pandemic (Dissertation). <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:mdh:diva-49180> (16.07.2022).
- Hamel, G. ve Breen, B. (2007). *The Future of Management*. Boston: Harvard Business School.
- Hamel, G. ve Prahalad, C. K. (1990). Strategic Intent. *Mckinsey Quarterly*, (1), 36-61.
- Harandi, S. R. (2015). Effects of E-Learning on Students’ Motivation. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 181, 423-430.
- Hatun, O., Dicle, A.N., Demirci, İ. (2020). Koronavirüs Salgınının Psikolojik Yansımaları ve Salgınla Başa Çıkma. *Turkish Studies*, 15(4), 531-554.
- Henriksen, D., Creely, E. ve Henderson, M. (2020). Folk Pedagogies for Teacher Transitions: Approaches to Synchronous Online Learning in the Wake of COVID-19. *Journal of Technology and Teacher Education*, 28(2), 201-209.
- Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T., Bond, A. (2020). The Difference between Emergency Remote Teaching and Online Learning. *EDUCAUSE Review*.
- Houser, J. (2015). *Nursing Research: Reading, Using, and Creating Evidence*. (3rd Ed.). Jones ve Bartlett Learning, Burlington.
- Hsin, W.J. ve Cigas, J. (2013). Short Videos Improve Student Learning in Online Education. *Journal of Computing Sciences in Colleges*, 28(5), 253-259.
- Hüşmandi, Ş. (2020). “Koronavirüsün yayılmasının dünyadaki ekonomik eşitsizliklere etkisi”. BBC News, Erişim adresi: <https://www.bbc.com/persian/business-52714782> (10.08.2022).
- İlker, A. ve Meçik, O. (2021). Çalışma yaşamında yenilikler: Pandemi ile dijitalleşme deneyimi. *Journal of Life Economics*. 8(4): 403-411.
- İşeri, C. (2001). Nasıl Bir Yöneticisiniz?, *İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 5(4).
- Jackson, D. (2016). Developing Pre-Professional Identity in Undergraduates Through Work Integrated Learning. *Higher education*, 74, 833–853.
- Jackson, S.E. ve Schuler, R.S. (2000). *Managing Human Resources*, SouthWestern College Publishing, ABD.
- Johnson, L., Smith, R., Willis, H., Levine, A. ve Haywood, K. (2011). *The 2011 Horizon Report*. The New Media Consortium, Austin.
- Kalaycıoğlu, E. (2018). *Kariyer Uyum Yeteneğinin Çalışanların İş Performansına Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın.
- Kalkın, G. ve Erdem, H. (2021). İşgörenlerde COVID-19 Kaygısı ve Demografik Analiz. Covid 19 Pandemisinin İşletme ve Ekonomi Alanında Etkileri: Seçme Yazılar (1. Baskı) içinde (s. 115-124), Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti, Ankara.
- Kalleberg, A.L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. Russell Sage Foundation.

- Kalleberg, A.L. (2011). *Good jobs, Bad jobs*. Russell Sage Foundation, New York.
- Kandri, S. (2020). *How Covid-19 is Sparking A Revolution in Higher Education*. *World Economic Forum*. <https://www.weforum.org/agenda/2020/05/how-covid-19-is-sparking-a-revolution-in-higher-education/> (18.07.2022).
- Karadağ, E. ve Yücel, C. (2020). Distance Education at Universities during the Novel Coronavirus Pandemic: An Analysis of Undergraduate Students' Perceptions. *Yuksekogretim Dergisi*, 10(2), 181–192.
- Karahan A., ve Kav S. (2018). Hemşirelikte Mesleki Yetkinlik. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*; 5(2): 160-168.
- Karyağdı, N. G. (2020). Covid-19 Salgın Döneminde Muhasebe ve Finans Grubu Dersleri Veren Akademisyenlerin Uzaktan Eğitimde Yaşadığı Sorunların İncelenmesi: BEU Örneği. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, (4), 1253-1275.
- Katsikas, C. ve Sotiris P. (2003). The Restructuring of Greek University. (In Greek) Athens: Savalas.
- Kaya, B. (2020). Pandeminin Ruh Sağlığına Etkileri. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 23, 123-124.
- Kaya, F. (2021). Pandemi sürecinde çalışan kadın öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar (Merzifon örneği) (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, Y.K. (2009). *İnsan Yetiştirme Düzenimiz*. Pegem Akademi, Ankara.
- Keçecioglu, T. ve Kelgökmen, D. (2004). Yetkinlik Modellerinin İnsan Kaynakları Yönetiminde Yapılandırılması ve Bir Yetkinlik Modeli Önerisi. *Review of Social, Economic & Business Studies*, 3(4), 216-232.
- Kerr, C. (2001), *The Uses of the University*, Harvard University Press, (5ed.); <http://raley.english.ucsb.edu/wp-content/uploads/Reading/Kerr.pdf>; (05.11.2022).
- Khalil M. Dirani, Mehrangiz Abadi, Amin Alizadeh, Bhagyashree Barhate, Rosemary Capuchino Garza, Noeline Gunasekara, Ghassan Ibrahim ve Zachery Majzun (2020). Leadership Competencies and the Essential Role of Human Resource Development in Times of Crisis: A Response to Covid-19 Pandemic, *Human Resource Development International*, 23:4, 380-394.
- Khlaif, Z. N., Salha, S. ve Kouraichi, B. (2021). Emergency Remote Learning During Covid 19 Crisis: Students' Engagement. *Education and Information Technologies*, 26(6), 7033- 7055.
- Kılıç, R. (1999). Türkiye'de Yükseköğretim Kapsamı ve Tarihsel Gelişimi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 289-310.
- Kırdar, Y., ve Otay Demir, F. (2007). Kriz İletişimi Aracı Olarak İnternet: Kuş Gribi Krizi Örneği. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 29, 93-106.
- Kırmızıgül, H.G. (2020). Covid-19 Salgını ve Beraberinde Getirdiği Eğitim Süreci. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, COVID-19 Özel Sayısı 2, 283-289.
- Kızıloğlu, S. D. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alım*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Killgore, W.D.S., Taylor, E.C., Cloonan, S.A., Dailey, N.S. (2020). Psychological Resilience During The COVID-19 Lockdown. *Psychiatry Research*.291, 113216.
- Knight, R. (2021). How Pandemics Affect Societies, *Texas A&M Today*, <https://today.tamu.edu/2021/01/28/how-pandemics-affect-societies/>(07.11.2022).
- Köleoğlu, Y. (2019). *Yüksek Eğitimli Gençlerin İşe Alımında Yetenek Temelli Karar Destek Sistemi Önerisi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Kramer, A. ve Kramer, K.Z. (2020). The potential impact of the COVID-19 pandemic on occupational status, work from home, an occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 1-4.
- Kroedk, K.G. ve Magnusen, K.O. (1997). *Professional Forum: Employer and job candidate Reactions to video conference job interviewing*, International Journal of Selection Andassessment, Florida International University, Miami.
- Kuhlenschmidt, S. (1999). *Key Events in Psychological Measurement*. [Http://Www.Wku.Edu/~Kuhlenschmidt/Mttmln.Htm](http://www.wku.edu/~kuhlenschmidt/mttmln.htm) (12.08.2022).
- Kurnaz, E., ve Serçemeli, M. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Akademisyenlerin Uzaktan Eğitim ve Uzaktan Muhasebe Eğitimine Yönelik Bakış Açıları Üzerine Bir Araşt. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, (3), 262-288.
- Kurt, M. (2018). *Türkiye’de Yükseköğretimin Getirileri ve Eğitim Politikalarına Yansımaları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kuş, E. (2003). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Teknikleri Nitel Mi, Nicel Mi?* Anı Yayıncılık, Ankara.
- Küçükcan, T. ve Gür, B.S. (2010). *Türkiye’de Yükseköğretim: Karşılaştırmalı Bir Analiz*. Seta, Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı, Ankara.
- Kürtüncü, M. ve Kurt, A. (2020). Covid-19 Pandemisi Döneminde Hemşirelik Öğrencilerinin Uzaktan Eğitim Konusunda Yaşadıkları Sorunlar. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 66-77.
- Kyrö, P. ve Mattila, J. (2012). Towards Future University by Integrating Entrepreneurial and the 3rd Generation University Concepts. <http://pyk2.aalto.fi/ncsb2012/Kyro.pdf> (07.11.2022).
- Lado, A.A. ve Wilson, M.C. (1994). Human Resource Systems and Sustained Competitive Advantage: A Competency Based Perspective. *Academy of Management Review*, 19, 699-727.
- Lauder, H., Young, M., Daniels, H., Balarin, M., and Lowe, J. (2012). *Introduction: Educating for the Knowledge economy, Critical Perspectives*. Routledge, London.
- Lee, Y. (2020). *Taiwan’s New Electronic Fence For Quarantines Leads Wave of Virus Monitoring*. Reuters. <https://www.Reuters.Com/Article/Us-Health-Coronavirus-Taiwansurveillanc-Iduskbn2170sk> (18.08.2022).
- Levenson, A.R., Van Der Stede, W.A ve Cohen, S.G. (2006). Measuring the Relationship between Managerial competencies and performance. *Journal of Management*, 32(3), 360-380.
- Lichtenthaler, U. (2018). Substitute or Synthesis: The Interplay Between Human and Artificial Intelligence. *Research-Technology Management*. 61(5), 12–14.
- Lowenthal, P., Borup, J., West, R. ve Archambault, L. (2020). Thinking Beyond Zoom: Using Asynchronous Video to Maintain Connection and Engagement During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Technology and Teacher Education*, 28(2), 383-391. Waynesville, NC USA: Society for Information Technology & Teacher Education.
- Lucia, A. D., ve Lepsinger, R. (1999). *The Art and Science of Competency Models: Pinpointing Critical Success Factors in Organizations*. Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Mansfield, R.S. (2000). “Practical Questions for Building Competency Models”, Competency-Based Management for the Federal Public Service Conference. Ottawa, Canada, 317, www.lexonis.com/resources/practical%20questions%20building%20models.pdf. (05.11.2012).

- Marinoni, G. ve Land, H. (2020). The Impact of COVID-19 on Global Higher Education. *International Higher Education*, (102), 7-9. <https://ejournals.bc.edu/index.php/ihe/article/view/14593> (14.08.2022).
- Mathner, R.P. ve Martin, C.L. (2012). Sport Management Graduate and Undergraduate Students' Perceptions of Career Expectations In Sport Management. *Sport Management Education Journal*, 6(1), 21–31.
- Mays, N. ve Pope, C. (2000). Qualitative Research in Health Care, *Assessing Quality in Qualitative Research. Bmj*, 320, 50-52.
- Mcguire, D. ve Garavan, T.N. (2010). Closing Comments: A Call to Action. *Advances in Developing Human Resources*, 12(5), 614-616.
- McKibbin, W. J. ve Fernando, R. (2020). The Global Macroeconomic Impacts of COVID-19: Seven Scenarios. SSRN Electronic Journal.
- Means, B., Bakia, M., Murphy, R. (2014). *Learning Online: What Research Tells Us About Whether, When and How*. Routledge.
- Meçik, O., (2021). *Gelecek Ne Getirecek? Türkiye'de İşgücü Piyasası Dinamikleri. Gelecekte Ekonomi içinde*. Ed. S. Alçın, B. Erdil Şahin, D. D. Dereli, M. Hamzaoğlu & İ. Ertek. İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Meçik, O., (2021). Ekonomik Entegrasyonları Küresel Yoksulluk Açısından Yeniden Düşünmek. *Uluslararası Ekonomik Entegrasyon Teori, Politika ve Uygulamalar* (pp.217-230), Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Merriam, S. B. (2018). *Nitel Araştırma Yöntemleri* (Çev. Ed. S. Turan). Nobel Akademik, Ankara.
- Mertens, L. (1999). Labour Competence: Emergence, Analytical Frameworks and Institutional Models. Montevideo: CINTERFOR/ILO.
- Meyer, T. ve Semark, P. (1996). A Framework for the use of Competencies for achieving Competitive advantage. *South African journal of Business Management*, 27(4), 96-103.
- Mhlanga, D. ve Moloi, T. (2020). Covid-19 And the digital transformation of Education: What are we learning on 4IR in South Africa?. *Education sciences*, 10(7), 180.
- Mohajer, S. (2020). “Evelerin çatısı altında Korona Krizi”. BBC News, Erişim adresi: <https://www.bbc.com/persian/iran-features-52182085> (12.07.2022).
- Mukhtar. K., Javed. K., Arooj. M., Sethi. A. (2020). Advantages, Limitations and Recommendations for online learning during COVID-19 pandemic era. *Pak J Med Sci*.
- Naoyuki, Y., Peter, J.M., Trinh, L.Q. (2017). Financial Literacy in Japan: Determinants and Impacts. Tokyo: Asian Development Bank Institute. *ABDI Working paper* 796.
- Nicola, M. (2020). The Emotional Impact of Covid-19: From Medical staff to Common People. *Brain, Behav., Immun*.
- Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C., Agha, M. ve Agha, R. (2020) The Socio-Economic Implications of the Coronavirus Pandemic (COVID-19): A Review. *International Journal of Surgery*, 78, 185-193.
- Odabaş, Z.Y. ve Ertong, G. (2011). Kuş Gribinin Sosyal Etkileri: Türkiye ve Endonezya Karşılaştırması. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 192-212.
- Onay, H. (2011). İslam Felsefesinin Oluşum Sürecinde İskenderiye Akademisinin Rolü, *Journal of New World Sciences Academy*, 6(2), 223-233.
- Orhan, Z. H. ve Tırman, N. (2020). Analysis of the impact of COVID-19 on different sectors in Turkey during early periods of the pandemic. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2312-2326.
- Ortaylı, İ. (2012). *Türkiye Teşkilat ve İdare Tarihi*, Cedit Neşriyat, 4.B., Ankara.

- Öge, E. ve Çetin, M. (2020). *Covid-19 Pandemisi: İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Olası Etkileri. Covid-19 Süreci ve Örgütsel Yönetim*, (Ed.), Alper Tutcu & Serkan Gün, İksad Yayınevi, Ankara.
- Özcan, N. (2020). Küresel Sorunlara Ancak İnsan Odaklı Bir Yaklaşımla Cevap Verebiliriz. *İktisat ve Toplum*. 113, 17-21.
- Özçelik, G. ve Ferman, M. (2006). Competency Approach to Human Resources Management: Outcomes and Contributions in a Turkish Cultural Context. *Human Resource Development Review*. 5(1), 72-91.
- Özden, M. C. (2003). *Yetkinlik In İş Analizleri Out*, insankaynakları.com (10.11.2022).
- Özkoçak, V., Koç, F., Gültekin, T. (2020). Pandemilere antropolojik bakış: Koronavirüs (Covid-19) örneği. *Turkish Studies*, 15(2), 1183-1195.
- Özsoy, C. E. (2015). Mesleki Eğitim-İstihdam İlişkisi: Türkiye’de Mesleki Eğitimin Kalite ve Kantitesi Üzerine Düşünceler. *Colleges*, 173.
- Özyürek, A. ve Çetinkaya, A. (2021). Covid-19 Pandemi Döneminde Aile ve Ebeveyn Çocuk İlişkilerinin İncelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 96-106.
- Patton, M. Q. (1987). *How to Use Qualitative Methods In Evaluation*. Newbury Park, CA: Sage.
- Patton, M. Q. (2018). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri* (2. Baskı). (Çev. Ed. M. Bütün, S. B. Demir). Pegem Akademi, Ankara.
- Perkin, J. (1983). Evaluating A Nutrition Education Program for Pregnantteen-Agers: Cognitive vs. Behavioral outcomes. *Journal of School Health*, 53(7), 420-422.
- Rabbinge, Rudy, and Maja Slingerland. (2009). Change in Knowledge Infrastructure: The Third Generation University. In *Transitions Towards Sustainable Agriculture and Food Chains in Peri-Urban Areas*, (Ed.), Krijin J. Poppe, Catherine Termeer, and Maja Slingerland, 51-61. Netherlands: Wageningen Academic Publishers.
- Rasuli, M. H. (2020). “Korona yaygınlığının Afganistan ve dünya üzerindeki ekonomik etkilerinin araştırılması”. 8am.af News, Erişim adresi: <https://8am.af/investigating-theeconomic-effects-of-the-korona-outbreak-onafghanistan-and-the-world-economy/> (14.07.2022).
- Redmond, E. (2013). Competency Models at Work: The Value of Perceived Relevance and Fair Rewards for Employee Outcomes, *Human Resource Management*, 52(5),771-792.
- Reşitoğlu, S. (2011). *Yetkinlik Bazlı Performans Değerlendirme ve Çalışan Memnuniyeti-Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Rızvı, R., ve Lingard, B. (2016). *Küreselleşen Eğitim Politikası* (Çev. B. Balkar, H. Özgan). Pegem Akademi, Ankara.
- Robertson, I., Gibbons, P.,Baron, H.,Maciver, R., Nyfield, G. (1999). Understanding Management Performance. *British Journal of Management*, 10, 5-12.
- Rush, S. C., Partridge, A. ve Wheeler, J. (2016). Implementing emergency online schools on the fly as a means of responding to school closures after disaster strikes. *Journal of Educational Technology Systems*, 45(2), 188–201.
- Sabuncuoğlu, Z. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (8. Baskı). Aktüel Kitap Evi, Bursa.
- Sahu, P. (2020). Closure of Universities Due to Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): Impact on Education and Mental Health of Students and Academic Staff. *Cureus* 12(4): e7541. doi:10.7759/cureus.7541.
- Saklı, A. R. ve Akdoğan, H. T. (2017). *Dünyada ve Türkiye’de Üniversitelerin Tarihi Gelişimi. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Öğrenci ve Akademisyenleri ile Rize*

- Halkının Karşılıklı Algı ve Beklentileri*, (Ed. Ali Rıza Saklı), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Yayınları, Rize.
- Samson, P. (2020). The Coronavirus and Class Broadcasts. *Educause Review Magazine*. <https://er.educause.edu/blogs/2020/3/thecoronavirus-and-class-broadcasts> (17.07.2022).
- Sarı, H.İ. (2020). Evde Kal Döneminde Uzaktan Eğitim: Ölçme ve Değerlendirmeyi Neden Karantinaya Almamalıyız? *Uluslararası Eğitim Araştırmacıları Dergisi*, 3(1), 121-128.
- Sarı, T., ve Nayır, F. (2020). Pandemi Dönemi Eğitim: Sorunlar ve Fırsatlar. *Electronic Turkish studies*, 15(4).
- Sarıtaş, E. ve Barutçu, S. (2020). Öğretimde Dijital Dönüşüm ve Öğrencilerin Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Bulunuşluğu: Pandemi Döneminde Pamukkale Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Journal of Internet Applications and Management*, 11(1), 5-22.
- Sato, S., Kang, T.A., Daigo, E., Matsuoka, H., Harada, M. (2021). Graduate Employability and Higher Education's Contributions to Human Resource Development in Sport Business. Before and After Covid-19. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 28.
- Saylı, H. ve Ağca, V. (2009). Bilgi Çağı İşgörenlerinin Değişen Yetkinlikleri ve İşletmelerin Yetkinlik Beklentilerini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 345-364.
- Schultz, T W. (1961). *Investment In Human Capital*. The American Economic Review, 51(1), 1-17.
- Schwartz, J, King, C.C., Yen, M.Y. (2020). Protecting Healthcare Workers During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Outbreak: Lessons From Taiwan's Severe Acute Respiratory Syndrome Response. *Clin Infect Dis.*; 71(15):858-860. doi: 10.1093/cid/ciaa255.
- Scullen, S.E., Mount, M.K., Judge, T.A. (2003). Evidence of The Construct Validity of Developmental Ratings of Managerial Performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 50-66. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.50>.
- Seçer, İ. ve Ulaş, S. (2020). An Investigation of The Effect of Covid-19 on OCD in Youth in The Context of Emotional Reactivity, Experiential Avoidance, Depression and Anxiety. *Int J Ment Health Addiction*.
- Serçemeli, M. ve Kurnaz, E. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Öğrencilerin Uzaktan Eğitim ve Uzaktan Muhasebe Eğitimine Yönelik Bakış Açıkları Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 40-53.
- Sher, L. (2020). The Impact of The Covid-19 Pandemic on Suiciderates. *Qjm: An International Journal of Medicine*, 113(10), 707-712.
- Shippman, J. S., Ash, R. A., Battista, M., Carr, L., Eyde, L. D., Hesketh, B., Kehoe, J. Pearlman, K., Sanchez, J. I. (2000). The Practice of Competency Modeling. *Personnel Psychology*, 53, 703-740.
- Smith, C. (2020). Challenges and Opportunities for Teaching Students with Disabilities during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Multidisciplinary perspectives In Higher Education*, 5(1), 167-173.
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F.G. (2016). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Spencer, L.M. ve Spencer, S.M. (1993) *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, New York.

- Suleman, F. (2018). The Employability Skills of Higher Education Graduates: Insights into Conceptual Frameworks and Methodological Options. *Higher education*, 76, 263-278.
- Sunar, C. (1967). *İslâm Felsefesi Dersleri*. Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Ankara.
- Şimşek, H. ve Yıldırım, A. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Tanne, J.H. (2020). Covid-19: FDA Approves Use of Convalescent Plasma to Treat Critically Ill Patients. *BMJ*.
- Tekeli, İ. (2003). *Eğitim Üzerine Düşünmek*, Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, Ankara.
- Telli, Y.G. ve Altun, D. (2020). Coronavirüs ve Çevrimiçi (Online) Eğitimin Önlenemeyen Yükselişi. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 25-34.
- Timur, T. (2000). *Toplumsal Değişme ve Üniversiteler*. İmge Kitabevi, Ankara.
- Toma, C. L. ve Hancock, J. T. (2010). Looks and Lies: The Role of Physical Attractiveness in Online Dating Self-Presentation and Deception. *Communication Research*, 37(3), 335-351.
- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A Review of Conceptual and empirical themes. *Higher education policy*, 25(4), 407-431.
- Tongul, N. (2004). Türk Harf İnkılabı. *Ankara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi*, Sayı 27, 103-130.
- Tsitskari, E., Goudas, M., Tsalouchou, E., Michalopoulou, M. (2017). Employers' Expectations of The Employability Skills Needed in The Sport and Recreation Environment. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Touris Meducation*, 20(1) 1-9.
- Türker, A. ve DüNDAR, E. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinde Eğitim Bilişim Ağı (EBA) Üzerinden Yürütülen Uzaktan Eğitimlerle İlgili Lise Öğretmenlerinin Görüşleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(1), 323-342.
- Türkmen, F. (2002). *Eğitimin Ekonomik ve Sosyal Faydaları ve Türkiye'de Eğitim Ekonomik Büyüme İlişkisinin Araştırılması*, (Yayınlanmış Uzmanlık Tezi), DPT Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Tüzün, F. ve Toraman, N. Y. (2021). Pandemi Döneminde Uzaktan Eğitim Memnuniyetini Etkileyen Faktörler. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 822-845.
- Uğur, N. G., Okursoy, A. ve Turan, A. H. (2016). Türkiye'de Yönetim Bilişim Sistemleri Eğitimi ve Yetkinlik Alanı Değerlendirmesi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 4(1), 111-122.
- Unesco. (2020). *Startling Digital Divides In Distance Learning Emerge*. Unesco. <https://en.unesco.org/news/startling-digital-divides-distance-learning-emerge> (16.07.2022).
- University World News (2021). *How Covid-19 Is Hurting University Students' Mental Health*. <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20210505075301937> (12.08.2022).
- Usher, R. ve Edwards, R. (2007). *Life long learning-Signs, Discourses, Practices* (Vol. 8). Springer Science & Business Media.
- Uyanık, Y. (1997). *Ege Bölgesi Tekstil ve Konfeksiyon Sanayi'nde Eğitim-İstihdam İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Uysal, D. ve Aydemir, E.E. (2016). Türkiye’de Yükseköğretim Kavramı ve Yükseköğretimin İstihdam ve Ekonomiye Etkisinin Analizi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 275-284.
- Ülgen, H. ve Mirze, S.K. (2007). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, Arıkan Basım Yayın Dağ. İstanbul.
- Ünal, I. (1985). Eğitimin Ekonomik Değeri. *Eğitim ve Bilim*, 10(57).
- Ünal, N., Şanlıer, N., Şengil, A. (2021). Evaluation of The University Students’ Readiness for Online Learning and The Experiences Related to Distance Education During The Pandemic Period. *Journal of Inonu University Health Services Vocational School*, 9(1), 89-104.
- Ünal, Ö. F. (2013). Temel Yetkinlik Açığının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma (Şirketler Grubu Örneği). *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 129-146.
- Ünsar, S. (2009). Yetkinliğe Dayalı Ücret Yönetiminin Genel Bir Değerlendirilmesi. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10/1, 43-53.
- Van Lancker W. ve Parolin Z. COVID-19, (2020). School closures, and child poverty: a social crisis in the making. *Lancet Public Health*. 5(5).
- Varoğlu, A. K. ve Ercil, Y. (2020). *İşletmelerde Güncel Yaklaşımlar: Pandemi Sonrası Örgütlerin Geleceği*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, (35), 29-56.
- Weber, M., R., Lee, J., Crawford, A. (2020). A suggested best practices for enhancing performance of soft skills with entry-level hospitality managers. *Anatolia* 31: 76–87.
- Wef, (World Economic Forum), (2020), *The Future of Jobs Report, October*, <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020> (20.08.2022).
- Wiederhold, B. K. (2020). Using Social Media to Our Advantage: All Eviating Anxiety During A Pandemic. *Cyber Psychology, Behavior, and Social Networking*, 23(4), 197-198.
- Wiers-Jenssen, J. (2008). Does higher education attained abroad lead to international jobs? *Journal of Studies in International Education*, 12(2), 101–130.
- Wissem, J.G., (2009). *Üçüncü Kuşak Üniversitelere Doğru; Geçiş Döneminde Üniversiteleri Yönetmek*, Özyeğin Üniversitesi Yayını, 2.B., İstanbul.
- Xiao, J., Sun-Lin, H. Z., Lin, T. H., Li, M., Pan, Z., Cheng, H. C. (2020). What Makes Learners A Good Fit ForHybrid Learning? Learning Competences As Predictors of Experience and Satisfaction in Hybrid Learning Space. *British Journal of Educational Technology*.
- Yalçın, A. ve Aslan, A. (2021). COVID-19 Risk Algısı Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(1), 1-20.
- Yamamoto, G. T., ve Altun, D. (2020, 04). Coronavirüs ve Çevrimiçi (Online) Eğitimin Önlenemeyen Yükselişi. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 25-34.
- Yang Y, Peng F, Wang R, Yange M, Guan K, Jiang T, Xu G, Sun J, Chang C. (2020). The deadly coronaviruses: The 2003 SARS pandemic and the 2020 novel coronavirus epidemic in China. *J*, 109:102434.
- Yanıklar, C. (2018). *Sınıfın Sonu Mu? Sınıf Tartışmalarının Gidişatı*, L. Sunar (Ed.), Türkiye’de Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

- Yavuz, M., Kayalı, B., Balat, Ş. ve Karaman, S. (2020). Salgın Sürecinde Türkiye'deki Yükseköğretim Kurumlarının Acil Uzaktan Öğretim Uygulamalarının İncelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(1), 129-154.
- Yetkin, D. (2003). *Yetkinlik Bazlı İnsan Kaynakları Sistemleri ve Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı.). Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldırım, S. (2020). Salgınların Sosyal-Psikolojik Görünümü: Covid-19 (Koronavirüs) Pandemi Örneği. *Electronic Turkish Studies*, 15(4).
- Yıldız, V. A. (2020). *Üniversite Öğrencilerinin Pandemi Dönemi Aldıkları Eğitime İlişkin Görüşleri*. In Conference Proceeding Book. Near East University.
- Yorke, M. (2006) Employability in Higher Education: What It Is-What It Is Not: Learning & Employability Series 1. The Higher Education Academy, York. http://www.heacademy.ac.uk/assets/documents/tla/employability/id116_employability_in_higher_education_336.pdf (16.08.2022).
- YÖK, (2005). *Türk Yükseköğretiminin Bugünkü Durumu*, Ankara *Yükseköğretim Yeni Yasa Tasarısı Taslağı*. <https://Yeniyasa.Yok.Gov.Tr/Files/Deaed4775cb01c29786a7dda47c57672..Pdf> (15.05.2020).
- Yücel, B. ve Görmez, A. A. (2019). SARS-Corona virüsüne genel bakış. *Türkiye Teknoloji ve Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 2(1), 32-39.
- Yüksel, M. (2015). *Eğitim-İstihdam İlişkisi Bağlamında Yükseköğretim Programlarının Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Yüksel, Ş. (2000). Felakete Uyum ve Ruh Sağlığı. *Klinik Psikiyatri Dergisi*. 3, 5-11.
- Zengin, C. (2014). Nitelikli İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Polis Eğitim Yönetimi Standartlarının Belirlenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 73.
- Zeren, F. ve Hizarcı, A. (2020). The Impact of Covid-19 Coronavirus on Stock Markets: Evidence from Selected Countries. *Muhasebe ve Finans İncelemeleri Dergisi*, 3(1), 78-84.
- Zeybek, Z., Bozkurt, Y. ve Aşkın, R. (2020). Covid-19 Pandemisi: Psikolojik Etkileri ve Terapötik Müdahaleler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 304-318.
- Zhao, J.; Xiao, H.; Li, Y.; Wen, D.; Xu, P.; Fu, Y.; Piao, J.; Liu, J.; Cao, D.; Zhong, Z.; et al. (2020). Experience of massive distance online education for medical colleges and universities in China to counter the COVID-19 pandemic. *Res. Sq.*, 1-13.
- Zhao, Y. (2020). COVID-19 as a catalyst for educational change. *Prospects*, 1-5.
- Zhou Z., Shabei X., Hui W., Zheng L., Jianhong W., Guo L., Jinfeng M., Chenyan Z., Y uan Y., Wenzhe S., Suiqiang Z., Yebin F., Junbo H., Jihong L., Wei W. (2020). COVID-19 in Wuhan: Immediate Psychological Impact on 5062 Health Workers, *Medrxiv*.

Zorluoğlu, S. L., Devecioğlu, G. ve Sayın, İ. (2021). Uzaktan Eğitimin Öğretim Elemanları Açısından Değerlendirilmesi: Covid-19 Pandemi Süreci. *Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 1007-1025.

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu. <http://www.Yok.Gov.Tr/Documents/10279/29816/2547+Say%C4%B1%C4%B1%20y%C3%BcksekC3%B6%C4%9fretim+Kanunu/F439f90b-7786-464a-A48f9d9299ba8895> (15.05.2020).

EKLER

EK-1. Etik Kurul İzin Belgesi

Evvel Tarîh ve Sayısı: 27.10.2021-E.122813

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU
SAYI: 68281350/22021/G019

Toplantı Tarihi : 27.10.2021
Toplantı Sayısı : 19
Toplantı Saati : 15:00

10.170.1.15
275855
28.10.2021

KARAR 21- Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Programı Öğrencisi Sena ÖZCAN'ın "**ÖĞRENCİ BEKLENTİLERİ VE YETENEK GELİŞİMİNE ÜNİVERSİTE EĞİTİMİNİN ETKİSİ: PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**" başlıklı tez çalışmasına yönelik başvuru formunun usul ve etik açısından verdiği beyan ve ekler tetkik edilmiş olup; proje sahibinin, başvurusunda yer alan bilgi, belge ve taahhümlere uygun bilimsel davranışlar sergileyeceği kanaati olmuştur. İş bu karar oy birliği ile alınmıştır.

ASLI GİBİDİR
27.10.2021

Prof. Dr. Ertuğrul İŞLER
Başkan

Ek-2. Görüşme Formları

Ek-2a. Öğrenci Görüşme Formu

1- Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2- Yaşınız.....

3- Sınıfınız.....

4- Bölümünüz.....

5- Ailenizin Gelir Durumu

0-2000 TL 2001-4000 4001-6000 6001 ve üzeri

6- Herhangi bir işte düzenli olarak çalışıyor musunuz?

Evet Hayır

7- Pandemiden önce çalışıyor muydunuz?

Evet Hayır

8- Pandemiden önce nerede kalıyordunuz?

Yurt Öğrenci evi Aile Diğer

9- Şimdi nerede kalıyorsunuz?

Yurt Öğrenci evi Aile Diğer

10- Ailenizin yaşadığı şehir?.....

11- -Pandemi sürecinde derslere uzaktan katılım sağladınız mı?

Evet Hayır Kısmen

12- Derslere katılım sağlamadıysanız sebepleri nelerdir?

13- Uzaktan eğitim sürecinin sizce avantajları nelerdir?

14- Uzaktan eğitim sürecinin dezavantajları nelerdir?

15- Normal eğitim süreciyle uzaktan eğitim sürecinin arasındaki farklılıklar nelerdir?

16- Uzaktan eğitim sürecini faydalı buldunuz mu?

Evet Hayır Kısmen

17- Sizce uzaktan eğitimi geliştirmek için neler yapılabilir?

18- Pandemi sürecinde kendinizi ders dışında geliştirmek adına faaliyetlerde buldunuz mu (online eğitimler, dil eğitimi vb.)?

19- Pandemi sürecinde gerçekleştirdiğiniz ders dışı etkinliklerin derslere de faydası olduğunu düşünüyor musunuz?

- 20- Yapılan ders dışı etkinliklerin iş arama sürecinde size katkısı olacağını düşünüyor musunuz?
- 21- Uzaktan eğitim almanın iş arama sürecinde size olumlu veya olumsuz etkileri olacağını düşünüyor musunuz?
- 22- Gelecek beklentileriniz pandemi öncesi ve sonrası değişti mi? nasıl değişti?
- 23- Seçme şansınız olursa ileride evden çalışmayı mı yoksa işyerinde çalışmayı mı istersiniz? Sebepleri neler?
- 24- Uzaktan eğitim sürecinde hocalarınızla iletişiminiz nasıldı? Pandemi sürecinde hocanızla iletişiminiz bu durumdan etkilendi mi?
- 25- Arkadaşlarınızla iletişiminiz bu süreçten etkilendi mi?
- 26- Ailenizle iletişiminiz bu süreçten etkilendi mi?
- 27- Ders haricinde uzaktan eğitim sürecinde üniversiteler sizce neler yapabilir?
- 28- İş arama sürecinde uzaktan eğitim dışında yapılabilecek hangi faaliyetler size avantaj sağlayabilir?
- 29- Önümüzdeki süreçte hangi kişisel özelliklerin iş arama faaliyetlerinde avantaj sağlayacağını düşünüyorsunuz?
- 30- Pandemi sürecinin sizin üzerinizde olumlu ve olumsuz etkilediğini düşündüğünüz özellikleriniz var mı? Bunlar nelerdir?
- 31- Uzaktan eğitimin devam etmesini ister misiniz?
- 32- Bu süreçten ders dinleme isteğiniz nasıl etkilendi? Kendinizi motive etmek için neler yaptınız?

Ek-2b. Akademisyen Görüşme Formu

1- Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2- Yaşınız.....

3- Bölümünüz.....

4- Çalışma alanınız.....

5- Meslekte kaçınıcı yılınız?

0-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 ve üzeri

6- Pandemi süreci sizce eğitimi nasıl etkiledi?

7- Derslere katılım bu süreçte nasıldı?

8- Sürecin akademik çalışmalar üzerinde etkileri nasıl oldu?

9- Öğrenciler sizce bu süreçten nasıl etkilendiler?

10- Öğrencilerin motivasyonları bu süreçte nasıldı?

11- Uzaktan eğitim süreciyle normal öğretim süreci arasında teorik dersler açısından ders işleniş farklılaştı mı?

12- Pratik dersleri işleme açısından nasıl farklılıklar yaşandı?

13- Bu süreçten sizce neler yapan ve nasıl özelliklere sahip öğrenciler kazançlı çıkar?

14- Uzaktan eğitim sürecinde eğitim gören ve mezun olan öğrencilere neler tavsiye ediyorsunuz?

15- Sizce bu süreçte öğrencilerin en fazla hangi nitelikleri olumsuz etkilendi?

16- Sizce hangi özellikleri olumlu anlamda etkilendi?

17- Uzaktan eğitimi geliştirmek için neler yapılabilir?

18- Sizce öğrenciler ders dışı etkinliklere bu süreçte katılım sağlıyorlar mı (instagramya da zoomyayınları, dilöğrenme vb.)?

19- Öğrencilerin ruh sağlıkları bu durumdan nasıl etkilendi?

20- Normal öğretime dönüş sürecinde sizce neler olacak?

21- Sizin motivasyonunuz -hem ders anlatma hem de akademik çalışmalar yapmak yönünden- bu süreçte nasıl etkilendi?

22- Motivasyonunuz düştüğünde, arttırmak için neler yaptınız?

23- Uzaktan eğitim sürecinde yaşadığınız sorunlar neler oldu?

24- Uzaktan eğitim sürecinin size kolaylık sağlayan yanları oldu mu?

25- Normal eğitime dönmeyi istermisiniz? Uzaktan eğitimin devam etmesini mi istersiniz?

27- Önümüzdeki süreçte hangi nitelikler iş hayatında daha çok işe yarayacak?

28- Bu süreçte önemini yitiren bir nitelik olduğunu düşünüyor musunuz? Nedir?

Ek-2c. İşveren Görüşme Formu

1- Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

2- Yaşınız.....

3- İşyerinin alanı.....

4- Gelir durumunuz.....

5- Pandemi dönemi işe alım sürecinizi nasıl etkiledi?

6- Pandemi sürecinde işe alım yaptınız mı?

7- Bu işe alım nasıl gerçekleştirildi?

8- Pandemi sürecinde işten çıkarma oldu mu?

9- İşten çıkarırken gözönüne aldığınız kriterler neler oldu?

10-Pandemi öncesi ve sonrasında işe alım yaparken göz önüne aldığınız kriterler farklılaştı mı?

11- Pandemi sürecinde eğitim gören bir kişiyi işe alırken nelere dikkat edersiniz?

12- Pandemi sürecinde verilen eğitimi nasıl değerlendiriyorsunuz?

13- Pandemi sürecinde verilen eğitim sürecinde sizce neler geliştirilmeli?

14- Uzaktan eğitim sürecinin faydaları sizce neler oldu?

15- Pandemi sürecinin kişilerin nitelikleri üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu düşünüyorsunuz?

16- Pandemi sürecinde eğitim gören bir kişiye iş arama sürecinde avantaj sağlaması için ne tavsiye edersiniz?

17- Sizce pandemi süreciyle işe alımlarda ve çalışma hayatında daha ön plana çıkan yetkinlikler neler oldu?

18- Bu süreçte hangi özelliklere sahip kişiler daha avantajlı konuma geçti?

19- Daha önce dezavantajlı olup pandemi sürecinde etkisini yitiren nitelikler oldu mu?

20- Önümüzdeki süreçte sizce hangi niteliklere sahip olmak avantaj sağlar?