

COVID-19 SALGINININ, ÇALIŞANLAR ÜZERİNE ETKİLERİ: HAVACILIK, LOJİSTİK, FİNANS, TEKSTİL VE SAĞLIK SEKTÖRLERİ BAĞLAMINDA BİR DEĞERLENDİRME

Özlem ÇAPAN ÖZEREN¹, Çağlar ÇABUK², Hülya ŞİMGİ³

Öz

Çalışmada, kendine özgü dinamikleri nedeniyle salgın sürecinden farklı etkilenebilecek Finans, Lojistik, Havacılık, Sağlık ve Tekstil olmak üzere birbirinden bağımsız beş sektörü temsil eden çalışanların, salgın sürecinden nasıl etkilendiklerinin derinlemesine incelenmesi hedeflenmiştir. Çalışmada beş ayrı sektörü temsil eden 21'i kadın 27'si erkek olmak üzere toplam 48 katılımcıdan zoom konferans programıyla gerçekleştirilmiş 10 farklı grup odak görüşmesi aracılığıyla toplanan veriler, MAXQDA 2021 paket programıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın en önemli katkısı, çalışma ortamını belirlemesi açısından teknolojik imkanlar ve bilgi kaynaklarının öneminin gözler önüne serilmesi ve buna bağlı olarak salgında evlerine kapanmak zorunda kalan çalışanların iş yeri kavramına dair yaşadıkları paradigma değişikliğinin açığa çıkarılmasıdır. Bu çalışmada görüşmecilerden toplanan veri setlerinin analiziyle elde edilen bulgular, araştırmada kullanılan temalar arasında yer alan "Teknoloji" ile "Bilgi Kaynakları" arasında güçlü bir ilişkinin varlığını ortaya çıkarmıştır. Bulguların yorumlanmasıyla, iş yeri sadece mekan değişikliğini gerektiren ve ulaşılan bir yer olmaktan çıkmış, tek bir tıkla erişilebilir bir ortam olarak da tanımlanmıştır. Çalışmada ayrıca salgınla mücadele etmek için alınan önlemlerin kurumsallaştırılmadığı ve buna bağlı olarak salgınla başa edebilmek için yürürlüğe konulan kuralların da çalışanlarca tam anlamıyla içselleştirilemediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Covid-19 Salgını, Çalışma Koşulları, Uzaktan Çalışma

JEL Sınıflandırması: I00, J21, M50

IMPACTS OF COVID-19 ON EMPLOYEES: AN EVALUATION IN THE CONTEXT OF AVIATION, LOGISTICS, FINANCE, TEXTILE AND HEALTH SECTORS

Abstract

The study aims to examine in depth how the employees representing five independent sectors, namely Finance, Logistics, Aviation, Health, and Textile, which may be affected differently by the epidemic process due to their unique dynamics, are affected by the epidemic process. In the study, the data collected through 10 different group focus meetings held with the zoom conference program from a total of 48 participants, 21 women and 27 men, representing five different sectors, were analyzed with the MAXQDA 2021 package program. The most important contribution of the research is to reveal the importance of technological opportunities and information resources in terms of determining the working environment, and accordingly, to reveal the paradigm change experienced by the employees who had to stay in their homes during the epidemic. The findings obtained by the analysis of the data sets collected from the interviewees in this study revealed the existence of a strong relationship between "Technology" and "Information Sources", which are among the themes used in the research. In the study, it was observed that the measures taken to combat the epidemic could not be institutionalized, and

¹ Dr., Maltepe Üniversitesi MYO, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği, ozlemozeren@maltepe.edu.tr
ORCID: 0000-0001-5128-8698

² Yönetim Kurulu Bşk., SEGM, cabukcaglar2020@gmail.com ORCID: 0000-0002-3501-2162

³ Prof. Dr. Maltepe Üniversitesi İTBF Felsefe Bölümü, hulyasimga@maltepe.edu.tr ORCID: 0000-0003-1270-0779

accordingly, the rules that came into force to cope with the epidemic by the employees were not fully internalized.

Keywords: Covid 19 Pandemic, Working Conditions, Remote Working

JEL Classification: I00, J21, M50

1. Giriş

2019 yılı aralık ayından bugüne kadar dünya çapında 4,8 milyon ve Türkiye’de 63 000’e yakın insanın ölümüne yol açan Covid-19 salgını, çağın en büyük felaketlerinden biridir (Koronavirüs Covid-19 Dünya Haritası, 2021). Bu felaketle birlikte bütün dünyada seyahat yasakları gelmiş, ülkeler karantina önlemleri kapsamında sınırlarını kapatmış, buna bağlı olarak Nisan 2020'nin başında, hava yolcu trafiği 2019'a kıyasla küresel olarak yaklaşık %70 ve Avrupa'da yaklaşık %90 azalmıştır (Pijet-Migoń, 2020: 20-27).

Salgın nedeniyle yaşanan küresel işgücü gelir kaybı 3,7 trilyon ABD dolarıyken, yaşanan kayıp 2019 yılının GSH'sinin %4,4'üne karşılık gelmektedir (Ganioglu, 2021: 267-314). Sektörler salgından farklı şekillerde etkilenmiş, çalışanların iş koşulları büyük ölçüde değişmiş, engelli, yaşlı, çocuk bakımında zorluklar yaşanmış, yaşanan süreç erkekler ve kadınlar tarafından farklı deneyimlenmiştir (Karimivand, 2021: 47-61). Bulaş riskleri nedeniyle çalışanlar iş yerlerine gidemez olmuş, çalışma koşulları değişmiş, evden çalışma düzeni yaygınlaşmıştır (Korkmaz, 2020: 114-132). Hemen hemen tüm ülkeler, hastalığın yayılım hızını kesmek için insanların fiziksel olarak etkileşimlerini azaltacak sosyal mesafe önlemleri almıştır. Buna karşılık fiziksel temas gerektiren işler yavaşlamış, bu işlerde çalışanların gelirleri azalmış ya da artan maliyetler bu tip işlerin sürdürülemez hale gelmesine yol açmıştır (Meçik ve Aytun, 2020). Bu bağlamda salgın, her sektörü farklı etkilemiştir. Örneğin, seyahat kısıtlamaları nedeniyle hava ulaşımı bu dönemde büyük darbe almıştır. 2020 yılının başında 23 havayolu firması iflas başvurusunda bulunmuş, sektörün on binlerce çalışanı işini kaybetmiştir (Kalkin, 2021: 53-63). Ayakta kalabilen firmalar ise büyük mali kayıplarla hayatta kalma mücadelesi vermektedir. Buna karşın lojistik sektörü evden dışarı çıkamayan insanlar için dış dünya ile kurulan bağlantının kalbine yerleşmiş, özellikle mal ve hizmet temininde internet aracılığıyla yapılan alışverişin önemi tarihinde hiç olmadığı kadar artmıştır. Tekstil sektörü bir yandan maske ihtiyacının ortaya çıkmasıyla maske üretimine hız verirken, diğer yandan eve kapanmayla birlikte giysi ihtiyacının azalması, ülke sınırlarının kapatılması ile sektörünün müşteri bulamaması gibi olumsuzluklarla karşılaşmıştır. Bu olumsuzluklar tekstil piyasasında ciddi negatif anormal getirilere (- %32) yol açmıştır (Kılıç, 2020). Salgında finans sektörü ve bankaların teknolojik dönüşümlerinin hız kazandığı, şubelerde gerçekleştirebilecek çoğu işlemin teknolojik altyapıyla yürütüldüğü dikkat çekmektedir (Yetiz, 2021). Salgında yüksek risk grubunda olan sağlık çalışanları bu süreçten olumsuz etkilenen sektörlerin başında gelmektedir, hastalığın bulaşması ve ölümler, özellikle salgının başında kişisel koruyucu ekipman temini güçlükleri, değişen çalışma koşulları, bulaşma riski nedeniyle evden aileden ayrı kalınması, artan iş süreleri, izin kullanılamama, bunun sonucu olarak yorgunluk, tükenmişlik sorunları, çalışılan ortama bağlı olarak yaşananlar olmak üzere çok sayıda olumsuzlukla karşılaşmıştır (Gürer ve Gemlik, 2020).

Salgın sürecinin çalışma koşullarının nasıl deneyimlendiğini öznel yaşantılar aracılığıyla araştırmak üzere yürütülen bu çalışmada, salgından farklı şekillerde etkilenmiş olması muhtemel olan havacılık, finans, tekstil, lojistik ve sağlık sektörlerine odaklanılmış, yapılan araştırmanın sonuçları, sektörler özelinde ele alınmıştır.

2. Literatür taraması

Covid-19 salgını tüm dünyada sağlık, ekonomi, havacılık, eğitim ve lojistik alanlarında ulusal ve uluslararası düzeyde çalışma koşullarını etkilemiş, günlük yaşantıda mikro ve makro düzeylerde köklü değişimlere yol açmış, örgüt ve insanların meslek algılarını, iş yapış biçimlerini, sosyal yaşantılarını yeniden şekillendirmiştir (Karimivand, 2021: 47-61). 2020'nin Nisan ayında 110 ülkede yaklaşık 4,5 milyar insan kapanma tedbirine muhatap olmuş, 66 ülkede yaşayan 2,92 milyar kişi de evde kalma tedbirini uygulamak zorunda kalmıştır (Ganioğlu, 2021: 267-314).

Bununla birlikte uzaktan çalışma kabiliyeti sınırlı olan, fiziksel olarak işe gitmesi gereken düşük vasıflı, saatlik/haftalık ücret alan mavi yakalı çalışanlar da salgın koşullarından olumsuz etkilenmiş, salgın koşulları cinsiyete bağlı, ırksal ve etnik eşitsizliğin artmasına neden olmuştur (Kramer and Kramer, 2020). Covid-19'dan kaynaklı ölüm oranlarına bakıldığında, sağlık, teslimat, taşıma, şoförlük ve perakende satış işlerinde çalışan mavi yakalı, düşük gelirli çalışanların oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir (Williams, 2020). Salgınla birlikte açığa çıkan eşitsizlikleri sadece hastalığa yakalanma ve ölüm oranlarına bakarak açıklamak mümkün değildir. Ayrıca, gündelik hayatın, salgın önlemleri ile uyumlu bir biçimde yeniden örgütlenmesine ilişkin imkanların değerlendirilmesine ihtiyaç vardır. “Evde kal” çağrısına uyabilmek, öncelikle bireyin evden yürütülebilecek bir işinin olması koşuluyla mümkündür; özellikle sosyal etkileşimin kaçınılmaz olduğu iş ve iş ortamlarında, virüse maruz kalma oranının yüksek olması ve bulaş riskinin arttığı ortamda çalışan mavi yakalı işçiler, “Hayatta kalmak için çalışmak mecburiyetinde olmak” ile “Sağlıklarını korumak için evden dışarıya çıkmamak” ikilemi içinde sıkışıp kalmışlardır (Aydın, 2021: 136). Bu konuda yapılan araştırmalar, ücretli çalışanların Yeni Koronavirüs Hastalığı'na daha fazla yakalandığı ve sayıca ölümlerin bu kesimlerde daha fazla olduğunu, salgın kapsamında alınan önlemlerin ücretli çalışanları toplumun diğer kesimlerine kıyasla daha olumsuz etkilediğini teyit eder niteliktedir. Bu durum, salgında yaşanan ekonomik kriz yükünün büyük çapta ücretli çalışanların omuzlarına yüklendiği gerçeğini gözler önüne sermektedir (Ganioğlu, 2021: 267-314). Bu eşit olmayan şartlardan en fazla zarar görenlerin başında ise sağlık çalışanları gelmektedir. Dünya Sağlık Örgütü'nün 24 Mayıs 2021 tarihli verilerine göre 115 000'den fazla sağlık çalışanı Covid-19 virüsüne yakalanıp ölmüştür. Ülkemizde ise ölen aktif sağlık çalışanı sayısı 506'ya ulaşmıştır (Türk Tabipleri Birliği, 2022). Ülkemizde yaşanan bir başka eşitsizlik de lojistik sektöründeki moto kuryelerdir. Salgın nedeniyle evden dışarı çıkamayanlara ihtiyaçlarını ulaştırarak gündelik yaşantının devamına katkı sağlayan ve çoğunluğu sigortasız çalıştırılan çalışan, yaklaşık 1 milyon motorlu kuryenin 200'den fazlası 2020 yılında trafik kazasında ölmüştür (Ganioğlu, 2021:284), 2021 yılında 300 moto kuryenin ölümüyle sonuçlanan 35 binin üzerinde kaza yaşanmıştır (Milliyet, 2022). Yaşanan kaza ve ölümlerde salgınla beraber artış gösteren evden sipariş talepleri, rekabet nedeniyle azalan teslimat süreleri ve %40 oranında artan iş yükünün getirdiği yorgunluk etkili olmaktadır (Ganioğlu, 2021: 284: Halis, 2021).

Yapılan bir araştırmada moto kuryelerin salgın süresince mesai saatlerinin arttığı, ortalama 12-13 saatlik mesai süresince 10 saat motosiklet üstünde teslimat yapmak zorunda kaldıkları ve

sigortasız çalıştırıldıkları için çalışma koşullarının zorlaştığı ortaya çıkmıştır (Çoban ve ark., 2021: 8).

Dünyadaki tüm işçilerin %93'ü, iş yeri kapatma önlemlerinin yürürlükte olduğu ülkelerde yaşamakta, kapatma önlemleri dünyadaki işçilerin %77'sini etkilemektedir. Türkiye'de ise 2020 yılının temmuz ayında çalışanların %85'e yakını iş yeri kapatmaları kapsamında kalmıştır (Ganioğlu, 2021: 285).

Eğitim Sektörü de kapatma önlemlerinden nasibini almış; 150 ülkede ülke çapında okulların kapanmasıyla birlikte çocukların üçte ikisi eğitimlerine evde devam etmek zorunda kalmıştır (UNESCO, 2020). Salgının önemli sonuçlarından biri de kapanma sürecinde bazı meslek gruplarının, finans, bilgi işlem gibi başlıca uzmanlıklara sahip çalışanlarının, işlerini evden yapmaya başlamalarıdır (Kramer and Kramer, 2020,103442). Evden çalışmaya elverişli meslek grupları arasında, yöneticiler, profesyoneller, kamu çalışanları, perakende çalışanları, akademisyenler, mühendisler, eğitimciler, bilgi ve iletişim teknolojisi uzmanları gösterilmekte, evden çalışılabilecek bir işe sahip olmanın sınıfsal bir ayrıcalık olduğu belirtilmektedir (Akçaoğlu, 2021:164). Araştırmalara göre küresel salgında evden çalışma deneyimine sahip beş çalışandan dördünün bu şekilde devam etmek istediği ortaya çıkmıştır; Türkiye'de ise çalışanların sadece %24'ünün evden çalışma imtiyazına sahip olduğu ve yüksek gelir gruplarında evden çalışma pratiğinin yaygınlaşacağı öngörülmektedir (Aytun ve Özgüzel, 2020).

Covid-19 döneminde yürürlüğe giren kısa çalışma ödeneği, ücretsiz izin, kapalı iş yeri üretim üsleri gibi uygulamalar, özellikle işini kaybetme tehdidi altında olan ve büyük çoğunluğu düşük gelirliler, düşük eğitimli ve özel sektörde çalışan mavi yakalı işçilerin emeğinin sömürüldüğü birer baskı aracına dönüşmüştür (Hatipoğlu, 2021). En fazla sağlık çalışanları olmak üzere gıda, ulaştırma, perakende satış, iletişim ve eğitim gibi sektörlerde çalışanların önemli bir çoğunluğu, uzun çalışma saatleri, izinlerin sınırlı kullanımı ya da iptali, istifa ve emekli olmak gibi hakların kullanımına izin verilmemesi, özellikle salgının başlangıcında yetersiz ekipman temini, önlemlere ilişkin uyum eğitimlerinin verilmemesi, sosyal mesafenin kullanımına ilişkin sorunlarla karşı karşıya kalmıştır (Ganioğlu, 2021: 267-314; Ünlü ve Çiçek, 2020: 101-107)

Covid-19 Salgını kendisinden önceki geleneksel iş yapış biçimlerini büyük ölçüde değiştirmiştir. Bu değişikliklerin başında uzaktan çalışmanın yaygınlaşması gelmektedir. Evden çalışma her ne kadar işe gidip gelmek için harcanan sürenin kazanılması, çalışmanın şekli konusunda çalışanın daha fazla kontrolü ele alması gibi avantajlara sahip olsa da ev ve iş yaşamı arasındaki ayrımın ortadan kalkması, uzayan mesai saatleri gibi sorunları beraberinde getirmiştir (Ciolfi and Lockley, 2018: 803-839). Birleşik Krallık, Avusturya, Kanada ve ABD'de yapılan araştırmalarda evden çalışanların mesai sürelerinde ortalama 2,5 saatlik bir artış yaşandığı ortaya konulmuştur (Ganioğlu, 2021: 267-314). Buna benzer olarak evden çalışanların, iş ve yaşam sınırlarını belirlemek, iş yüklerini yönetmek, işini aileye göre öncelemek ile ilgili zorluklar yaşadıkları vurgulanmaktadır (Ciolfi and Lockley, 2018: 803-839).

Salgınla birlikte bundan çeyrek asır önce Castells'in işaret ettiği gibi (Castells, 1996) gündelik yaşamın bütün etkileşimlerinde ağ toplumunun etkileri görülmektedir.

Türkiye'de Şubat 2021'de yürütülen bir araştırmaya göre katılımcıların %90'u internetin hayatlarında önemli bir yer teşkil ettiğini, %46'sı ise internetsiz bir hayatı hayal bile edemediklerini belirtmişlerdir (Akçaoğlu, 2021: 148-169). Öte yandan bu yeni normal, siber

saldırıları başta olmak üzere daha pek çok yeni güvenlik riskini beraberinde getirmiştir (O'Reardon and Rendar, 2020: 63). Uzaktan çalışılabilecek işlerin listelendiği çevrimiçi bir platform olan “we work remotely”ye göre evden çalışan bireyler yalnızlık, izolasyon, kaygı, stres ve depresyon gibi sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Yapılan araştırmalarda uzaktan çalışanların %24'ünde anksiyete, %8'inde ise depresyon tespit edilmiştir. Evden çalışan kişilerin başka bir zorluğu da küçük yaştaki çocukların ilave bakım yükleridir (Ganioglu, 2021: 287).

Amerika'da yapılan bir araştırma, kadınların erkeklerden daha fazla endişeli veya gergin (%61'e karşı %49); moralsiz, depresif veya umutsuz (%48'e karşı %41) hissettiklerini ortaya koymuştur (Carli, 2020: 647-655). Salgındaki önlemlere ne kadar uyulursa uyulsun “dışarısının çok tehlikeli olduğu” bilinci, hastalık endişesini, bastırılan sevdiklerini kaybetme korkusunu açığa çıkarmıştır. Kolektif coşku azalırken, aileyle geçirilen zamanın süresi hiç olmadığı kadar artmıştır (Aydın, 2021: 136-140).

3. Metodoloji

Bu bölümde araştırmanın amacı ve soruları, araştırmanın yöntemi ve verilerin toplanması ve verilerin analizi konularında bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Soruları

Covid-19'a özel pek çok dinamik, iş yaşamını etkilemiş ve çalışanlar önemli sorunlarla karşı karşıya kalmıştır. Sektörlerin bir kısmında faaliyetler tamamen durmuş veya önemli ölçüde yavaşlamıştır. Bazı iş kollarında aşırı yoğunlaşma yaşanmış ve çalışanlar yüksek risk ortamında gece gündüz çalışmak zorunda kalmıştır. Bazı sektörler evden çalışmaya geçmiş, iş ve ev ortamı ayrımı ortadan kalkmıştır. Yaşanan kriz, istihdamda daralmaya yol açmış ve çok sayıda çalışan işinden olmuştur. Bu bilgiler ışığında yürütülen çalışmada, Covid-19'un çalışanlar üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi ve bu etkilerin sektör bağlamında ortaya konması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda, çalışmada aşağıdaki araştırma sorusuna cevap aranmaktadır.

Soru: Covid-19, sektör düzeyinde çalışanların çalışma koşullarını nasıl etkilemektedir?

Detaylandırarak olursak; Seyahat kısıtlamaları nedeniyle tüm dünyada durma noktasına gelen, havacılık sektörü; Eve kapanmayla birlikte alışveriş çılgınlığı gibi sebeplerle talep patlaması yaşayan, lojistik sektörü, salgınla birlikte uzaktan çalışmaya devam edebildiği için evden dışarı çıkamayan finans çalışanlarının tersine bulaş kaygısı nedeniyle evinden ailesinden uzakta ve gecesi gündüzü olmayan sağlık çalışanları; çalışanlarının neredeyse tamamına yakını temas gerektiren koşullarda çalışmak zorunda olan tekstil sektörü, salgından çok farklı etkilenebilecek dinamiklere sahip beş bağımsız sektördür. Bu araştırma ile, birbirinden farklı dinamikleri olan bu beş farklı sektörde çalışanların salgın sürecinden nasıl etkilendiklerinin derinlemesine incelenmesi hedeflenmiştir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Verilerin Toplanması

Salgını araştırmak üzere yürütülen pek çok nicel çalışmayla karşılaşılmış olması, benzer bir başka çalışma yapmak yerine süreçte yaşananları daha derinlemesine inceleyebilecek ve katılımcıların öznel deneyimlerini açığa çıkaracak nitel araştırma yöntemlerinin kullanılmasında etkili olmuştur (Baş vd. 2008). Verileri elde etmek üzere sosyal bilimlerde sık kullanılan bir teknik olan odak grup görüşmesinden faydalanılmıştır (Seyidoğlu, 2003).

Çalışmada finans, havacılık, sağlık, lojistik ve tekstil olmak üzere toplam beş ayrı sektörü temsil eden 21'i kadın 27'si erkek olan toplam 48 katılımcıdan veri toplanmıştır. Bu görüşmeleri yapabilmek için Zoom konferans programı aracılığıyla yaklaşık üç ay süren bir periyotta toplamda 23 saat 58 dakika süren 10 ayrı grup odak görüşmesi yapılmıştır. Çalışmanın katılımcılarına ilişkin demografik veriler, Tablo 1 ve Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Çalışma grubunun demografik bilgileri (kadın)

	Katılımcı	Cinsiyet	Sektör	Yaş	Meslek	Deneyim
Grup 1	K1	Kadın	Tekstil	32	Sosyal Uygunluk Uzmanı	8
	K2	Kadın	Tekstil	36	Garment Teknolojist	13
	K3	Kadın	Tekstil	42	Modelhane Yöneticisi	24
	K4	Kadın	Tekstil	26	Eğitim Planlama Uzmanı	3
	K5	Kadın	Tekstil	32	İnsan Kaynakları Sorumlusu	7
Grup 2	K6	Kadın	Havacılık	57	Eğitim Yöneticisi	32
	K7	Kadın	Havacılık	34	Eğitim Şefi	11
	K8	Kadın	Havacılık	48	Müdür	28
	K9	Kadın	Havacılık	40	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürü	16
Grup 3	K10	Kadın	Havacılık	33	İnsan Kaynakları Uzmanı	10
	K11	Kadın	Havacılık	36	Eğitimci	16
	K12	Kadın	Havacılık	37	İşletme Müdürü	15
	K13	Kadın	Havacılık	37	Entegre Yönetim Sistemi Sorumlusu	16
	K14	Kadın	Havacılık	21	OCC Sorumlusu	1
	K15	Kadın	Havacılık	42	AIM Vardiya Sorumlusu	20
Grup 4	K16	Kadın	Sağlık	39	Hekim (Covid-19 Yoğun Bakım Sorumlusu)	11
	K17	Kadın	Sağlık	35	Hekim (Acil Tıp Uzmanı)	10
	K18	Kadın	Sağlık	42	Psikolog	17
	K19	Kadın	Sağlık	48	Laboratuvar Teknikeri	26
	K20	Kadın	Sağlık	25	Hemşire	2
	K21	Kadın	Sağlık	31	Hemşire (Onkoloji)	10

Tablo 2: Çalışma grubunun demografik bilgileri (erkek)

	Katılımcı	Cinsiyet	Sektör	Yaş	Meslek	Deneyim
Grup 5	E1	Erkek	Tekstil	26	Kumas Planlama ve Satın Alma	3
	E2	Erkek	Tekstil	30	Sürdürülebilirlik Yöneticisi	2
	E3	Erkek	Tekstil	65	İK Müdürü	30
	E4	Erkek	Tekstil	38	Satın alma Müdürü	21
Grup 6	E5	Erkek	Havacılık	36	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürü	15
	E6	Erkek	Havacılık	49	Terminal Hizmetleri Müdürü	25
	E7	Erkek	Havacılık	46	İnsan Kaynakları Direktörü	20
	E8	Erkek	Havacılık	46	Havalimanı Havayolu Operasyon Müdürü	29
	E9	Erkek	Havacılık	46	Hava Kargo Müdürü	23
Grup 7	E10	Erkek	Havacılık	41	Ramp Şefi	12
	E11	Erkek	Havacılık	48	Apron Hizmetleri Müdürü	25
	E12	Erkek	Havacılık	60	Kaptan Pilot	36
	E13	Erkek	Havacılık	29	Eğitim Memuru	4
	E14	Erkek	Havacılık	38	OCC Planlama Uzmanı	18
Grup 8	E15	Erkek	Finans	49	Mimar	36
	E16	Erkek	Finans	39	BT Sistem Yöneticisi	14
	E17	Erkek	Finans	47	Bölüm Başkanı	22
	E18	Erkek	Finans	33	Banka ve Hazine İşlemleri Finansman Uzmanı	10
Grup 9	E19	Erkek	Lojistik	53	Direktör	28
	E20	Erkek	Lojistik	52	Yönetici/Danışman	32
	E21	Erkek	Lojistik	46	İşletme Ortağı ve Ürün Dağıtım Elemanı	8
	E22	Erkek	Lojistik	54	Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı/Sirket	30
Grup 10	E23	Erkek	Havacılık	40	Kabin Memuru	18
	E24	Erkek	Havacılık	55	İstasyon Müdürü	31
	E25	Erkek	Havacılık	48	Eğitmen	23
	E26	Erkek	Havacılık	50	Kaptan Pilot	22
	E27	Erkek	Havacılık	59	Ramp Yöneticisi	30

Gruplardaki katılımcı sayısı, dört ila altı arasında değişmektedir. Odak grup görüşmesi için aranan kişi sayısı 6-12 kişi aralığında olmakla birlikte bazı görüşmelerin altı katılımcıdan az kişiyle yapılması, kendisinden onay alındığı halde son anda toplantıya katılmaktan vazgeçen veya haber vermeden gelmeyen katılımcılardan kaynaklanmıştır.

Odak grup görüşmelerine katılacak kişilerin seçiminde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde, çalışmanın amaçlarıyla tutarlı sonuçları elde edebilmek için örneklem araştırmacı tarafından seçilmektedir (Ural ve Kılıç, 2006). Görüşmeciler genellikle ortak bir zemini paylaşan kişilerden oluşturulmakta, farklı görüşlerin paylaşılması araştırmaya derinlik kazandırmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Katılımcı gruplarının 6-12 kişiden oluşturulması beklenmektedir (Coşkun vd., 2019). Buna göre aynı kurum/kuruluşta çalışmamak koşuluyla havacılık, finans, lojistik, sağlık ve tekstil olmak üzere beş ayrı sektörden farklı pozisyonlarda görev yapan katılımcılar erkek ya da kadın ayrı gruplarda olacak şekilde bir araya getirilmiştir. Hem sektör hem de cinsiyet bakımından homojenlik esasına göre oluşturulan grupların ortak zeminlerinin, tartışma ortamını zenginleştireceği düşünülmüştür. Öte yandan aynı kurumda çalışması halinde görüşmecilerin kendilerini ifade etmek konusunda rahat hissetmeyeceği ihtimaline dayanarak, aynı kurumdan hiçbir katılımcı bir araya getirilmemiştir. Görüşmelerde toplam altı ana başlıktan oluşturulan yarı yapılandırılmış soru formu kullanılmıştır. Soru formu, literatür taramasıyla hazırlanmış 10 farklı konu başlığında oluşturulmuş, konunun uzmanları ve akademisyenlerden alınan görüşlerle nihai şekli verilmiştir. Görüşmelerde uygulanan soru formunun içeriği, çalışma koşulları (1), iş yeri yönetim yaklaşımı (2), koronavirüs tedbirleri (3), evden çalışmaya dair katılımcı görüşleri olmak üzere toplamda üç konu başlığından müteşekkildir.

Veriler, on ayrı grup odak görüşmesinin çözümlenmelerinden elde edilmiş, araştırmanın güvenilirliği için görüşmelerin video kayıtları ve çözümlenmeleri araştırmacılar tarafından saklanmıştır.

3.3. Verilerin Analizi

Çalışmada, grup odak görüşmesinden açığa çıkan ham veriler, içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiş, sistematik, basit ve anlaşılır hale getirilmiştir (Krippendorff, 2004). Araştırmacının tecrübesi, literatür taraması ve uzman görüşleri ile elde edilen kodlar üzerinden yapılan bu araştırma, yüksek tahmin kabiliyetine sahiptir (Aziz, 2013).

Tablo 3: Analiz sürecinde belirlenen tema ve kodlar

Veri Seti	Temalar	Kodlar
Sektör	Çalışma koşulları	Çalışma Süresi, Maaş, Bilgi Kaynakları, Çalışma Ortamı, Teknolojik İmkânlar

Farklı sektörlerden elde edilen verilerin analizinde, son yıllarda giderek popülerlik kazanan nitel analiz programı MAXQDA'nın 2021 güncel paket programından faydalanılmıştır. Bu program, tema ve kodlar arasındaki ilişkileri netleştirdiği, yardımcı harita ve görseller sunduğu için tercih edilmektedir (Azzopardi and Nash, 2016: 253-801; Kuckartz and Radiker, 2019).

Görüşmelerden elde edilen verilerin hepsi analiz sürecine dahil edilmiştir. Aynı veriler farklı gruplar için analiz imkânı sağlayacak şekilde, her bir sektörün veri setine dahil edilerek kategorize edilmiştir.

Daha sonrasında ise Covid-19'un çalışanlar üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla elde edilen veriler, çalışmanın amaçlarıyla tutarlı sonuçlar üretebilmek üzere belirlenen tema ve kodlara (Tablo 3) işlenmiştir. Nitel analiz programının kullanıldığı çalışmada, çalışma koşulları ve bu temanın altındaki kodlar ile Covid-19'un çalışanlar üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Ayrıca çalışma kapsamında, elde edilen görüşme verileri sektöre özgü çalışma koşullarının analizi çerçevesinde ele alınarak içerik analizi yapılmıştır. Bu başlıklar altında, katılımcılarla yapılan görüşmelerden alıntılar bir araya getirilmiş ve beş sektörün kendine özgü koşullarıyla ilgili görüşlerin bir özeti çıkarılmıştır. Aynı sektörlerde olsa da ortak görüşler "Genel" başlığı altında özetlenmiştir. Son olarak, çalışanların yaşadığı zorluk ve ikilemlere dair paylaşımları "Çalışanların salgın döneminde yaşadığı güçlük ve ikilemler" başlığı altında bir araya getirilmiştir.

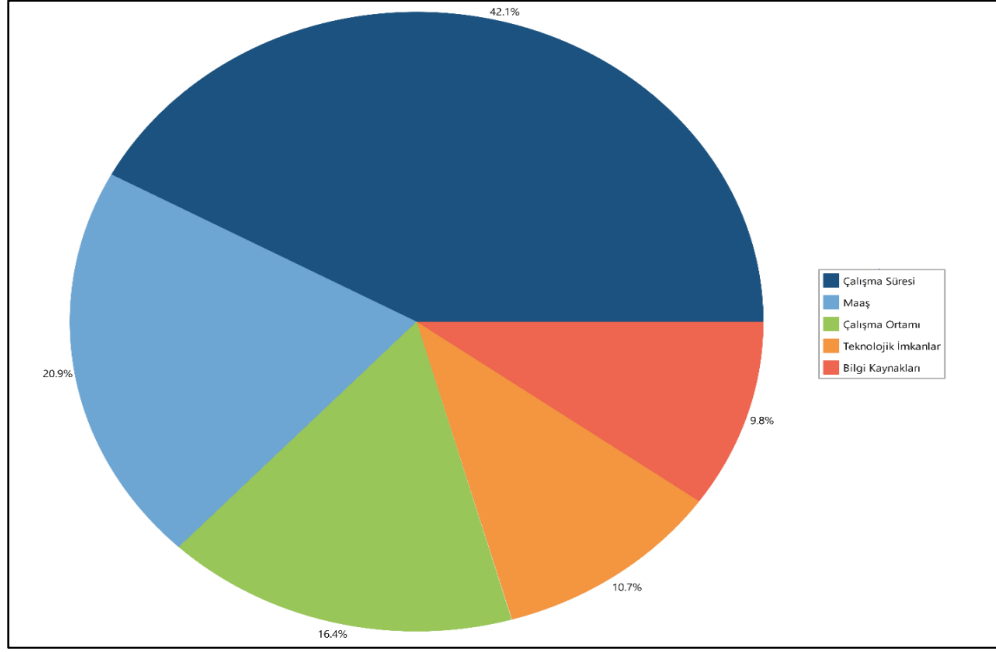
4. Bulgular

Araştırma kapsamında belirlenen tema ve kodlar arasındaki ilişkiler MAXQDA programı yardımıyla analiz edilmiştir. Veri setlerinden oto kodla yöntemi ile kelimenin geçtiği cümlenin bir cümle öncesi ve bir cümle sonrası olacak şekilde veriler kodlara, oradan da temalara kodlanmıştır. Kelime bulutu, kod frekansı, kod ilişki tarayıcıları, kod haritası ve kod birlikte çalışma modeli gibi analizler yardımıyla sonuçlar elde edilmiştir.

4.1. Sektörel Değerlendirme

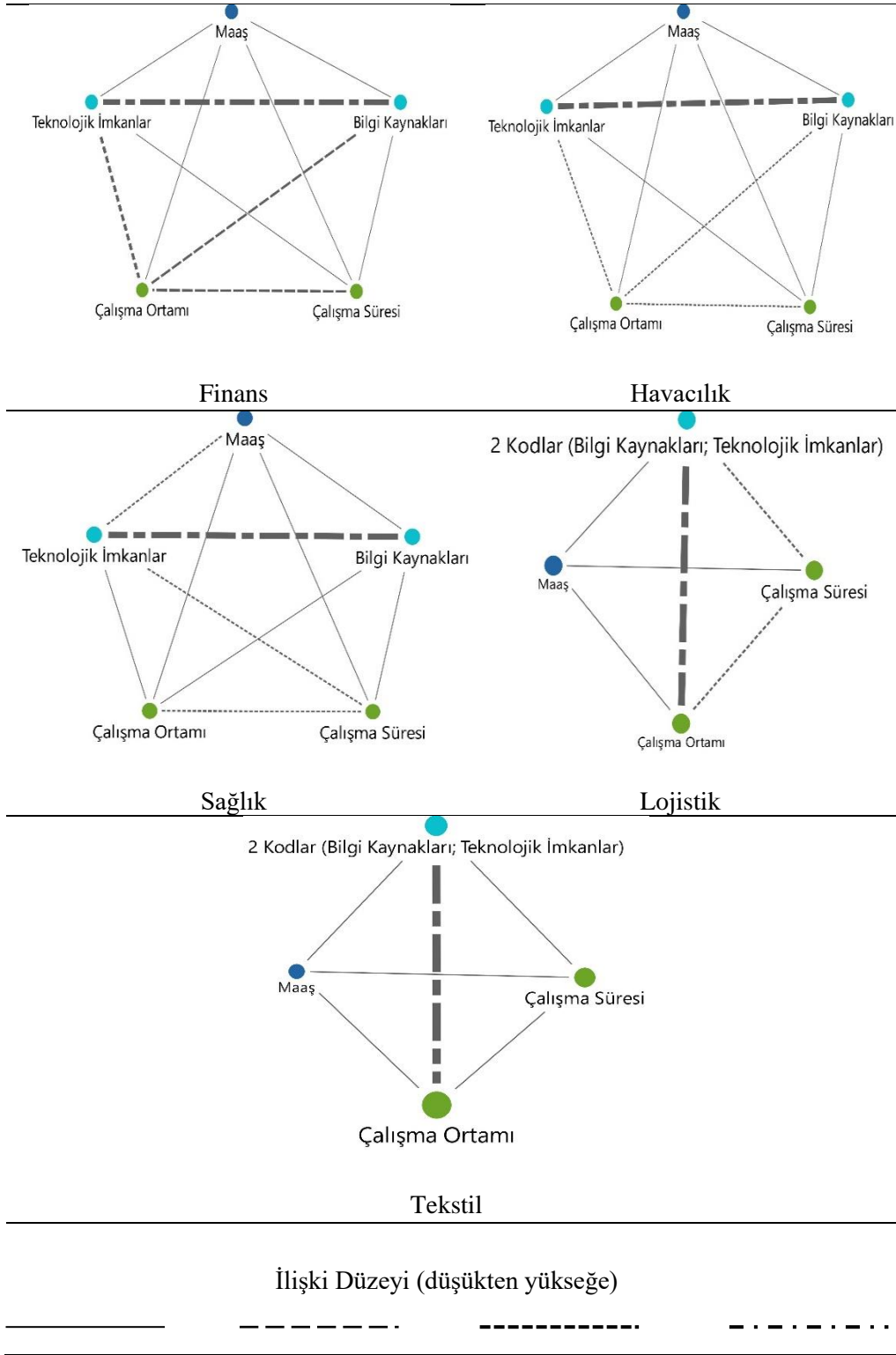
Çalışma kapsamında elde edilen veriler, sektörlerle bağlı olarak değerlendirilmiştir. Sektörlere göre yapılan değerlendirmelerde çalışmanın ana teması, çalışma koşullarıdır. Salgın sürecinde yaşanan kısıtlamalar nedeniyle hayatın birçok alanında alışlagelmişin dışında değişimler gözlenmektedir. Özellikle iş yaşamında bunlar çok bariz şekilde hissedilmiş ve insanların çalışma koşullarında köklü değişimler yaşanmıştır. Birçok sektörde, işletmeler faaliyetlerini durdurmuş veya çevrimiçi (evden online olarak) sürdürmüştür. Bu yeni iş düzeninin sektörlerle göre değişkenlik gösterebileceği düşüncesiyle bu çalışmada, sektörel bir değerlendirme yapılmıştır. Çalışma koşulları ana temasının alt kodları olarak çalışma süresi, maaş, çalışma ortamı, teknolojik imkanlar ve bilgi kaynakları kullanılmıştır. Alt kodlar, araştırmanın metodolojisinde ifade edildiği üzere literatür taraması, çalışmada kullanılan soru formu, verilerin kelime frekansları ve araştırmacı deneyimleri gibi parametrelerin tamamı dikkate alınarak belirlenmiştir.

Şekil 1'de çalışma koşulları temasının alt kodlarının tema içerisindeki kullanım sıklığını vermektedir. Aslında bu frekanslar, katılımcıların çalışma koşulları teması açısından en önemli olabilecek kodları belirleyebilecek öngörüler de sağlamaktadır. Nitekim çalışma koşulları teması içerisinde en çok kodlanan alt kod çalışma süresidir (%42,1). Akabinde en çok kodlanan alt kod maaştır (%20,9). Teknolojik imkanlar ve bilgi kaynakları ise çalışma koşulları ana teması içerisinde en az kodlanan alt kodlar olarak ön plana çıkmıştır.



Şekil 1: Çalışma koşulları kodlu bölümler frekans analizi

Şekil 2’de sektörlere göre yapılan değerlendirmelere (görüşme içeriklerine) ilişkin kelime bulutu verilmektedir. Tema ve kodların belirlenmesi sürecinde başvurulan yöntemlerden biri de kelime bulutu (verilerin kelime frekansı) analizidir. Kelime bulutu, katılımcıların verdikleri cevaba göre, en sık tekrar edilen kelimenin merkezde yer aldığı ve diğer kelimelerden daha büyük ebatta konumlandığı, görsellik aracılığıyla ifade bulan bir analiz şeklidir. Otuz dokuz kelimedenden oluşan kelime bulutundaki her bir kelimenin boyutu, katılımcıların cevaplarındaki tekrar sayısına bağlı olarak küçük veya büyük olarak görünmektedir. Bu kapsamda, sektörlere göre çalışma koşulları, çalışmaya katılan görüşmecilerin en sık tekrarladıkları kelimelerle oluşturulmuştur. Buna göre katılımcılar, en çok “çalışma” kelimesini tekrarlamışlardır. Çalışma dışında “ev”, “iş”, “arkadaşlar”, “sosyal” ve “pandemi” kelimeleri de fazla tekrarlanan kelimeler arasında yer almaktadır. Frekans analizi, görüşmelerde katılımcıların hangi temalara ne oranda odaklandığı anlamaya çalışmakta ve araştırmanın temel bir fotoğrafını çekmektedir.

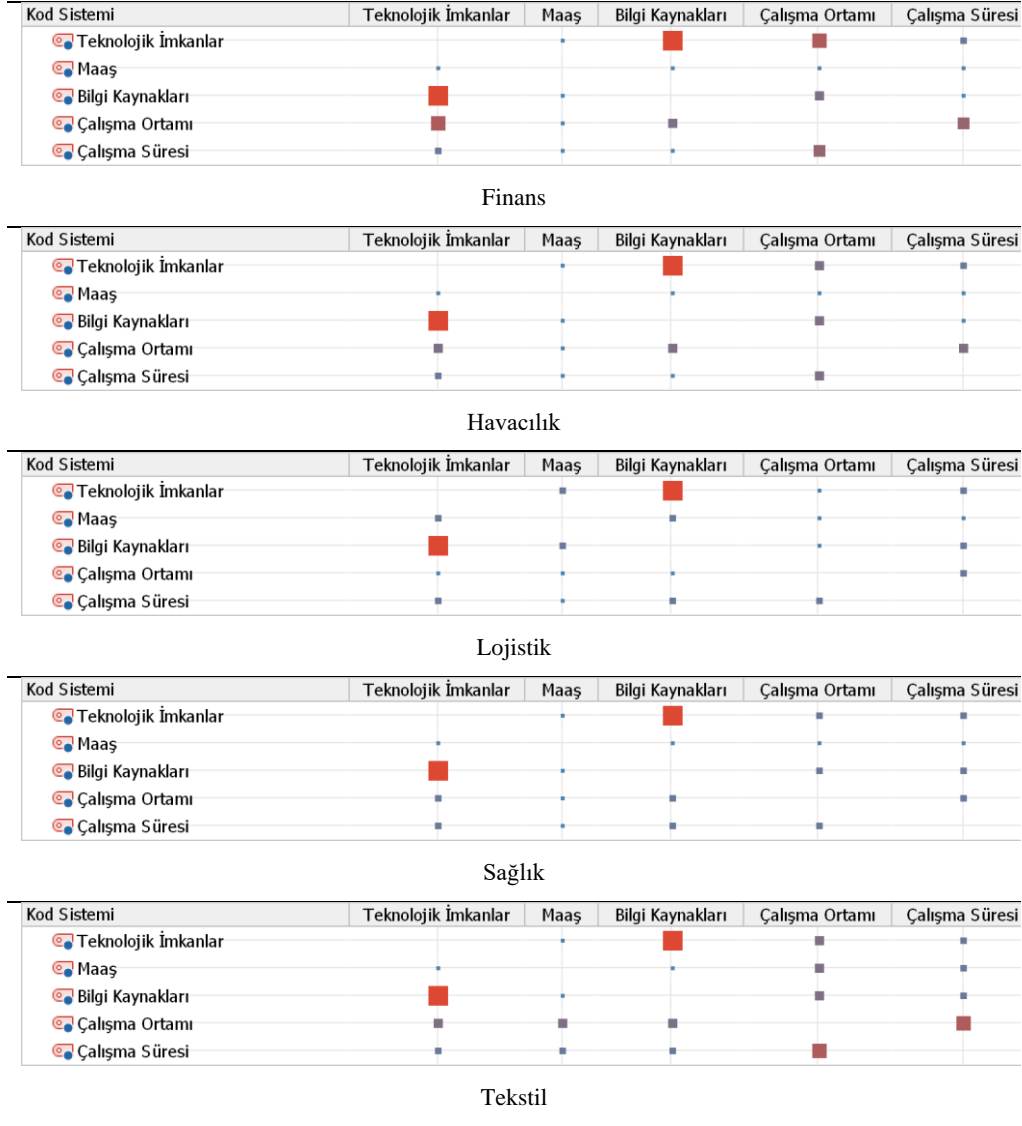


Şekil 3: Çalışma koşulları temasına kod haritası

Tablo 4: Evden çalışmaya dair katılımcı görüşleri

Katılımcılar	Cümleler/İfadeler
K8	Şimdi, bizim pandemi öncesinde de home office çalışmalarımız vardı. Fakat biz, bir türlü “Önümüzdeki hafta Salı, Çarşamba home office olacağım” dediğim zaman yönetici şöyle bir bakıyordu; “Hmm! Home office. Yatar şimdi” yani demek falan. “Ooo! saat kaçta kalkarsın kim bilir, ne işin var, dışarda mı işin var?” Bu, biraz egzajere ediyorum durumu ama içlerinden, kafalarından geçen şeyleri söylüyorum ben. Gerekli bağlantıları verdiği için dediğim gibi ha ofiste oturmuşum çalışmışım, ha evde mutfakta çalışmışım, hiç fark olmadı. Teams kullanıyoruz. Teams’de yeşili gören yapıştırıyor: “Ooo onlinesin, şuna bir baksana hemen bir 2 dakika.” Cep telefonundan aramalar falan şey oldu. Hemen oradan call’a basıyorsun, “Naber?” falan diye konuşmaya başlıyorsun. “Yeşili gördüm yapıştırdım” diye öyle bir muhabbetimiz oluyor bizim de. O anlamda bir sıkıntı yaşamadım. Sadece ‘daha iyi ne olursa’yı düşündüm. Ya, ben orada başka bir şey söyleyeceğim. Bence biz Türk halkı olarak aslında pandemiyle birlikte birbirimize nispeten güvenmeyi öğrendik diye düşünüyorum. Yani gerek yok. Bir arada olmamıza gerek yok. Bak bir aradayız teknolojiyle, herkes evinde. Birisi Kars’ta, birisi Van’da, birisi de Hindistan’da Delhi’de bir arada toplantı yapabiliyoruz, çok net yani. Demek ki bir araya gelmek, evet iletişim kurmak o başka bir boyut.
E15	Üst yönetimin evden çalışma konusunda, dediğim gibi, ilk etaplarda çok ciddi anlamda çekinceleri ve buna karşı kesin, net kırmızı çizgileri vardı. Ama ne zaman ki şartlar bunu hepimize zorladı, sonrasında çok hızlı bir dönüşümle evden çalışmaya başladık.
E17	Ben Batı Ataşehir’de oturuyorum. Karşımda finans merkezi yapılıyor, koca koca binalar yapılıyor. Onlara bakıyorum, düşüncelere dalıyorum. Bunlar nasıl dolacak diyorum. Artık eskisi gibi olmayacak çünkü. Çoğu -inşallah olmaz, ama- boş kalacak. Şimdi görüyorsunuz metrekare fiyatları düştü plazaların. Çünkü boşalıyor. Artık bu uzaktan çalışma modeli daha da artacak.
E18	Evet tüm kurumlar, hangi sektör olursa olsun tüm kurumlar, şu an, evet, uzaktan gayet iyi çalışıyorlar. Teknolojik altyapıları bunu sağlayabiliyor.
E20	Sistemden bilgisayara bağlanıp, ana serverlara bağlanıp mailler üzerinden, telefon üzerinden firmalara hizmet vermeyi devam ettirdik. O yönden, verdiğimiz hizmet olarak çok da bir şey olmadı. Firmalardan bir olumsuzluk gelmedi.

Şekil 4’te sektörlere göre kod ilişkileri tarayıcısı verilmektedir. Burada, her bir sektörün çalışma koşulları temasının alt kodlarını değerlendirme durumları verilmektedir. Yatay ve dikey eksenlerdeki kodların kesişim noktalarında bulunan kare figürlerin büyüklükleri bu kodların katılımcılar tarafından birlikte kullanılmalarını ifade etmektedir. Tüm sektörlerin, çalışma koşulları bağlamında en çok teknolojik imkânlar ve bilgi kaynakları kodlarını birlikte değerlendirdikleri görülmektedir. Bunun yanında, finans, havacılık ve tekstil sektörlerinde çalışma ortamı ve çalışma süreleri kodlarının da ön plana çıktıkları ve genellikle birlikte değerlendirildikleri anlaşılmaktadır. Maaş kodunun çalışma koşulları bağlamında tüm sektörlerdeki katılımcılar tarafından birlikte değerlendirilmediği dikkat çekmektedir.



Şekil 4: Sektörlere göre kod ilişkileri tarayıcısı

4.2. Sektöre Özgü Çalışma Koşullarının Analizi

Araştırmanın bulguları arasında tüm sektörlerden gelen katılımcıların ortak değerlendirmeleri Tablo 5’te özetlenmiştir.

Tablo 5: Çalışma koşulları (genel)

- Teknolojiye yapılan yatırımlar, alt yapı sorunları, adaptasyon süreci
- Uzaktan erişim teknolojisinin, eskisi gibi fiziksel yerineliklere ihtiyaç duymaması, internet olan her yerden erişim imkanı
- Mesai saatleri farkındalığının ortadan kalkması, saatlerin uzaması, öğle arasının ortadan kalkması, evde çalışan kişilerin kendilerinden istenen talepleri yerine getirmek zorunda hissetmeleri
- İş yükünde, verimliliğinde artış
- Evden çalışmayla birlikte trafikte geçirilen zamanın kazanılması
- Dijital toplantılarda artış olmasına rağmen toplantı verimliliğinde azalma, iletişim sorunları, anlaşılma/anlama eksikliği, geri bildirim sorunları
- Üst düzey yöneticilerle iletişimin azalması
- Evden çalışmanın siber saldırıya açık olması
- Pandemi kurallarının kurumsallaşamaması
- Pandemiyle birlikte daha çevik BT, daha hızlı çözümler

“Ben, anne babamla yaşıyorum. İkisi de hasta. Babam, Alzheimer. En üst seviye hasta. Kendisi bakım alıyor. Ona da ben bakıyorum. Mesela işten geldiğimiz zaman ben hiç onlarla görüşmüyorum. Sadece babam işte göbekten besleniyor tüple. 2 tane maske, eldiven. Tabi önce elimi iyice dezenfekte ettikten sonra odasına gidiyorum. Bakımını yapıyorum. Bu süreçte onun odasına hiç kimseyi sokmamaya çalışıyorum. Bizim bu taraflarda biraz aile içi ilişkiler çok sık. Savaş da olsa, hastalık da olsa gelip görmeye çalışırlar. Hiçbir şey dinlemiyorlar. Tabi bu gibi şeylerin önüne geçmek için çok mücadele verdim. “Gelmeyin bunlar yaşlı insanlar” diyorum. Geliyorlar, bir de sarılıyorlar. Bunlarla mücadele etmek zorunda kaldım. Bunlara aşı yaptırmaya çalıştım. Önce, bir bürokrasiyle uğraşmak zorunda kaldım. İkisi de 65 yaş üstünde, aşı çıkmadı. Sağlık ocağına gittim. Bunlarla uğraştım. Bir orayla uğraş, bir de burayla uğraş, bir de gelen akrabalarla uğraş. Akrabalar biraz aile büyüklerine çok önem veriyor. İki günde bir geliyorlar. Anlatmaya çalışıyorsunuz, olmuyor. Sonunda, bir kural koydum ben herkese. Dedim, “Kimse gelmeyecek. Eğer kim gelecekse mutlaka ya aşısını olsun ya bilmem neyini olsun gelsin” (E10, Havacılık).

Finans sektörüne özgü çalışma koşulları Tablo 6’da özetlenmiştir.

Tablo 6: Çalışma koşulları (finans)

-
- Evden çalışmada iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunlar, evde ofis sisteminin kurulmasına ilişkin zorluklar
 - Dijital odalar, beş dakikalık kısa toplantılar, dijital odadan üretim tarafının gözleminin yapılamaması
 - Ofisteki turnikelerin yerini uzaktan iş performansını daha iyi ölçen teknolojilerin alması, farklı pozisyonlar için farklı KPI’lar
 - Finans sektöründe yaygın kullanılan Reuters, Bloomberg gibi finansal bilgisayar programlarının evden PC ile bağlanılarak kullanımında çok fazla randıman alınamaması
-

“Elbette ki yüz yüze çalıştığım zaman daha farklı oluyor. Artık bunun verimliliğini ölçümleyebiliyoruz. Kaçta looplamış, ne kadar iş çıkarmış, gün sonunu kaçta kapatmış vs. Bunlar zaten raporlanıyor. O bakımdan ben de gün içinde, bir yönetici olarak kendi ekibime ilave bir stres yüklememeye çalışıyorum. Ama verim düşüklüğü olanlar varsa da onlarla ayrıca iletişim halinde oluyoruz” (E17, Finans).

Sağlık sektörüne özgü çalışma koşulları Tablo 7’de özetlenmiştir.

Tablo 7: Çalışma koşulları (sağlık)

-
- Pandeminin başında geciken tedbirler, ihale usulü alınan malzemelere ve 3M maskelere geç ulaşılması, malzeme eksikliği, temaslılık
 - Temizlik ve yardımcı alt sağlık personelinin koruyucu malzeme erişiminde yaşanan sıkıntılar
 - Salgının başlarında düzen sıkıntısı, hastalar pozitif çıktığında nasıl müdahale edileceğinin bilinmemesi, belirsizlik, sonrasında tedavi yöntemlerinin protokollerle geliştirilmesi
 - Tedaviye gelen hastaların yatışlarının ertelemesi, yoğun kovidli hastalar nedeniyle acil servislerde yatmak zorunda olan hastalar
 - Hasta bakımından sorumlu personelin yoğun iş yükü sebebiyle yıpranması, kıdemi az hemşirelerin daha fazla çalıştırılması,
 - Her gün veya iki günde bir değişen çalışma saatleri, kovidli sağlıkçıların yerine nöbet, değişen yemekhane uygulamaları ve dinlenme usulleri
 - Evinde bebeği, 65 yaş üstü ebeveyni olan sağlık çalışanlarının, evden ve yakınlarından ayrı kalmaları sebebiyle katlandığı zorluklar, mahrumiyet
 - Başlangıçta koruyucu malzeme kullanımının çok katı olması, sonradan gevşemesi
 - Hastanedeki fiziksel şartlar nedeniyle kişi sınırının üzerinde oda kullanımının bulaş riskini artırması
 - Uzun bir süre yoğun bakım ünitelerinden çıkılmaması, uzun vardiyalar, izolasyon
 - Salgının başında hastalığın bulaşma riskine dair abartılmış endişe
 - İzin veya istifa konusundaki taleplerin askıya alınması
 - Yoğun bakımdan emekli olanların sayısının çok olması
 - Mental ve fiziksel olarak yoğun dinlenme ihtiyacı, sağlık çalışanlarının psikolojik destek alması için kurulan KORDEP'in tüm halka açılması ve işlevini kaybetmesi
 - Online terapinin bir ihtiyaç olarak ortaya çıkması ve ona adaptasyon süreci, ekrandan terapötik bağın kurulmasındaki zorluklar
 - Sosyal alanların, toplu kafeteryaların kapatılmasıyla yaşanan izolasyon, bir dış alanın, dinlenme alanının eksikliği
 - Sağlık personelinin, yüksek Covid-19 geçirme oranları
 - Hastalanıp da izne çıkanlarda yapılan kesintiler
 - Başlangıçta bir hekime düşen 18-20 hasta
 - Covid-19 için laboratuvar kurulmasının gecikmesi, ek ödemelerin verilmemesi
 - Polikliniklerin kapatılması, farklı branşlardaki hekimlerin Covid-19 servisinde çalıştırılması,
 - Sosyal yaşam ile iş yaşamı ayrımının kalkması, ev-iş-ev kısır döngüsü ve sürekli temaslı olmak
 - Hastaların maske kullanımına itiraz etmesi, maske demirlerini kullanarak intihara kalkışan psikiyatrik hastalar
-

“Covid’in geleceği Türkiye’ye belliydi. Sonuçta bu pandemi. Bütün ülkeler etkilenecekken Türkiye de bundan etkilenecekti. Hastalar gelmeye başladığında patır patır orada hekim arkadaşlar ve hemşire arkadaşlar hasta olmaya başladı. Bu engellenebilirdi. Nasıl engellenebilirdi? Ateşle gelen hastayı ya da yurt dışı temaslı olan hastayı, cerrahi maskeyle değil de 3M maskeyle en başında yaklaşıp onlara ayrı bir izole alan elde edilebilirdi. Böylelikle hastanede hem sağlık çalışanlarına bulaş engellenip hem de diğer hasta gruplarına bulaş engellenmiş olurdu. Çünkü 3 000 tane hastanın geldiği bir hastaneden bahsediyoruz. Normal Covid riskli hastalar ile normal ayaktan gelen hastalar iç içe alındı. İlk başta, biz her ne kadar buna karşı çıksak da. İlk başta, çok ciddiye alınmadı açıkçası. Sonra artık önlemler alınmaya başlandı, ama yetersiz kaldı” (K17, Sağlık).

“O kadar yoğun çalışıyor ki insan. Çalıştığın zaman ne kadar para kazanıyorsun ne yapıyorsun, hiç bilmiyorsun. Para gidiyor mu, geliyor mu anlamıyorsun. Zaten her şeyi, internette alışverişle yapıyorsun. Para hiç eline değmeden, bir şekilde değişik bir hayat yaşıyorsun aslında. Aslında dünyamda hem para var hem hiç yok. Garip, böyle bir şey” (K16, Sağlık).

“Siperliği taksanız bile, hastanız entübe olsun, ekstübe olsun bütün o solunumu sizin yüzünüze vurabiliyor yani. O yüzden çok bir anlam ifade etmediğini fark edince, insanlara da bir süreden sonra bıkkınlık geldi. Ve yapmamaya, en azından yapsa bile bunu daha az, minimum seviyelerde tutmaya başladık. Korudu mu, bilmiyorum” (K20, Sağlık).

Havacılık sektörüne özgü çalışma koşulları Tablo 8’de özetlenmiştir.

Tablo 8: Çalışma koşulları (havacılık)

-
- Seyahat yasakları, yolcu sayılarının azalması, kargo operasyonunda artış, sağlık/yardımların malzemelerinin taşınması amaçlı kargo uçuşlarında artış
 - Uçakların bir kısmının seferden alıkonulması ve parklanması, teknik bakımlara alınması, yolcu uçaklarının kargo uçağı olarak kullanılması
 - Açılan/kapanan sınırlar, İletişim zorlukları, değişen kurallar ile hizmet sürekliliğı,
 - Gelir kaybına rağmen sorumluluk artışı, %30-50 kadar düşük maaş, ek ödenek ve ikramiye kesintileri
 - “Mavi Yaka Sahada, Beyaz Yaka Home Ofis”, hibrit çalışma üç gün evden, iki gün ofis veya 15 gün evden, 15 gün ofis gibi uygulamalar, gönüllülük esaslı çalışma
 - Boş zamanlarda online eğitimler, geliştirici etkinlikler, Covid-19’den korunmak için brifingler, gece gündüz bilgilendirmeler
 - Açılan/kapanan sınırlar, iletişim zorlukları, değişen kurallar ile hizmet sürekliliğı,
 - Bulaşı önlemek için aynı uçuş ekibini daha uzun süre birlikte planlama, aşından sonra 48 saat boşluk bırakılması nedeniyle kokpit/kabin planlamalarında yaşanan aksaklıklar
 - Kısa çalışma ödeneğı, ücretsiz izin, çalışan personele ek ödeme yapılması, işin doğasında işe gelerek çalışma olması, az sayıda personel ile çalışılması, %30 düzeyinde personelin aktif çalışmaya katılması, iş yükü artan mavi yaka çalışanları, çalıştığı halde sadece KÇÖ gelirini alan çalışanların olması,
 - Test merkezlerinin kurulması, her havalimanında PCR testinin yapılamaması
 - Kapalı camlar nedeniyle havalandırma sorunu olan terminal binaları, her dört metrekaareye bir personel düşecek şekilde hizmet, boarding salonunda, uçak ambar içinde ve uçak içinde mesafe kuralına uyulamaması
 - Grup dinamiğı olan destekleyici yönetimlerde sorunların çözülebilmesi, krizde sahaya inen yönetici
 - Pandemi sertifikasıyla gelen standardizasyon
 - Uçuş ekibine 24 saat destek olan, soruları yanıtlayan whatsapp iletişim hattı
 - Boarding işlemlerinde reader ile otomasyon, kayıp eşyada temassız teslim
 - Online eğitimlere SHGM’den izin, seslendirmelerinde evden lokal çözümler, çalışanların eğitime artan ilgisi, 10 kişilik sınıflarda, çok molalı mesleki eğitimlerin verilmesi
 - Eğitim seviyesi düşük mavi yaka çalışanlarının, pandemi önlemlerini anlamalarında ve uygulamalarında yaşanan zorluklar
 - Havacılıkta mesleklerin son derece özel olması, alan dışında iş bulma sıkıntısı
 - Evden çalışma konusunda yönetimden teşvik, adapte olunması, daha çok odaklanabilme, araya giren sorular veya sosyalliğın azalmasıyla kazanılan zaman, artan çeviklik
 - Pilotların uçuş öncesi ve sonrası muayeneleri, PCR testleri, kronik rahatsızlıkları (şeker hastalığı, kalp yetmezliğı gibi) olanların yanlarında tecrübeli pilotlarla planlanması, uçuş süreleri kuralında esneme, temaslı veya Covid-19 olanların UDT koduyla uçuşunun 10 gün durdurulması uygulaması, uçuş ekibinin eve dönünce izolasyonu
 - Uçak içinde yolcuların maske takmak istememesi, kabin ekibinin saldırgan yolculara maruz kalması ve zorlukların artması, kabin ekibinin maske ile iletişim güçlüğü
-

“Havacılık içindeki meslek adı dendiğı zaman gerçekten dışarda muhasebeci dendiğinde; muhasebeci, muhasebe yapar. Finans dendiğinde, finans. Harekat memuru deseniz ne anlayacaklar? “Acaba tünelde mi, otobüste mi, uçakta mı çalışıyor? Ne hareketi?” dendiğinde gerçekten farklı bir konusu var. Dolayısıyla bir yere işe girme veya düşünce olduğunda insan geçmişine baktığında “harekat memurluğı yapmışsın, ne olabilir ki?” gibi görülüyor” (E14, Havacılık).

Tekstil sektörüne özgü çalışma koşulları Tablo 9’da özetlenmiştir.

Tablo 9: Çalışma koşulları (Tekstil)

-
- Çalışma süresinin mesai saatleri ile belirlenmiş sınırlarının ortadan kalkması, ilk iki ay karmaşa, sonrasında normalleşme
 - Evden çalışmaya elverişli bir sektör olmaması, evden çalıştığı veya temaslı olduğu için gelmeyenlerin iş yükünün diğer saha çalışanlarının üzerine kalması,
 - Uzaktan bağlanmanın gerekmesi, altyapı sorunları, yaşanan aksaklıklar, uzaktan çalışanlara ücretlerinin verilmemesi
 - KÇÖ’ye ek olarak sadece çalışılan günlerin ücretlerinin yatırılması, KÇÖ alan çalışanların maddi sıkıntılarının olması, geçinmek için ikinci iş zorunluluğu
 - Fabrikanın kapanması nedeniyle kayıt dışı başka yerde çalışanlar olması, kumaş üreticilerinin üretimi durdurması nedeniyle taktipten kaynaklı iş yükü
 - Üretimdeki çalışanların temaslı olması halinde ücret kesintisinin yapılması, toplu etkinliklere katılma yasağı, senelik izin deyken çalışmaya devam edilmesi veya izinli olduğunda nerede olduğunun bildirilmesi gibi yeni kurallar
 - Saha çalışmalarının online olarak denetlenmesinin, çalışanların tepkisine neden olması
 - Yoğun Covid-19 vakaları, yakalanmayan çok az kişinin kalması, işe giden kişilerin bulaşma, bulaştırma stresi
 - İlk zamanlarda dezenfektasyon sıkıntısı yaşanması, saha çalışanlarının maske kuralına uyamaması, sonrasında Covid-19 tedbirlerinin yarattığı ilave iş gücü
 - Yöneticilerde artan iş yükü, azalan tahammülleri
-

“Her şeyi sorgulamaya başladılar: Biz çalışıyoruz, biz pandeminin içindeyiz. Onlar neden oradan bağlanıp bizim çalışma koşullarımız ya da bizle alakalı sohbetler, neden buraya gelmiyorlar? Bütün pandeminin stresini biz yaşıyoruz. Mavi yakada öyle bir algı vardı tabi işçi görüşmeleri sırasında” (K1, Tekstil).

Lojistik sektörüne özgü çalışma koşulları Tablo 10’da özetlenmiştir.

Tablo 10: Çalışma koşulları (Lojistik)

-
- Dijital yeterliliklerin artması
 - İnsan kaynağı ihtiyacında artış
 - Çalışanların aynı anda hastalanması nedeniyle ortaya çıkan aksaklıklar
 - Telekonferans yoluyla yapılan dijital toplantılar
 - Çalışma saatlerinin değişmesi
 - Mikro dağıtım merkezleri, konteynir sıkıntısı, sektöre yeni oyuncuların girmesi
 - Tedarik değişimlerinin askıya alınması
 - Demiryolunun devreye girmesi, depo fiyatlarında artış
 - Mavi yakalıların iş yükünün artması, birim zamanda üç katı işlem sayısı
 - Yurt dışı navlun ücretlerinde artış, terminlerde uzama
 - İlk müşteriden son müşteriye kadar maskeli olmak, günde üç dört maske değiştirme
 - Eve teslimlerde maskeyle birlikte, üç adım geride durma, kolonya
 - Kurallara uymayanların yarattığı sıkıntılar
 - İçeride her türlü tedbir alınsa da dışarıya çıkıldığında, toplanma yerlerinde burun buruna kalma
-

Tüm sektörlerde, salgın dönemine ilişkin yaşanan pek çok güçlük ve ikilem tespit edilmiştir. Bu ikilemlerden biri de havaalanlarında yaşanmaktadır. Yolcuları salgından korumak için görevlilerle teması en aza indirecek boarding reader, kiosk gibi pek çok yenilik yanında, hastalığın teşhis edilebilmesi için PCR testleri, vücut ısısı ölçen termal kameralar gibi önleyici çalışmalar yapılmıştır. Yolcu terminalinde, biniş kapılarında mesafe kuralına uyulmasına karşın yolcuların uçak içindeki mesafeye uymaları mümkün olmamıştır.

4.3. Çalışanların salgın döneminde yaşadığı güçlük ve ikilemler

Katılımcıların salgın döneminde yaşadığı güçlük ve ikilemlere ilişkin paylaşımlar, Tablo 11’de bir araya getirilmiştir.

Tablo 11: Çalışma Koşullarında Salgına Dair Yaşanan İkilem ve Güçlükler

Katılımcılar	Cümleler/İfadeler
E10	<p>Gece 12’de beni arıyorlar, “Şefim ben öksürüyorum, benim boğazım ağrıyor.” “Ya, tamam” dedim, “Bir hastaneye gidin”. Eskiden olsa bir şeyler söyleseniz ama şimdi hassas bir durum olduğu için bir şey diyemiyorsunuz. Herkes vücudunda herhangi bir belirti olduğu zaman direkt şüpheleniyor. Ondan sonra hastaneye gidiyor. Hastaneye gitmeden önce “Ben bunlarla temaslıydım” diyor. Vardiyadan 20 kişi sayıyor. Vardiyadan 20 kişi temaslı. Vardiyada bir tek ben kalıyorum. Böyle durumları da atlattık çok şükür.</p> <p>Dışarıyı kontrol edemiyoruz. İş yerinde şirketimiz eş zamanlı değişik genelgeler yayınlıyor Covid’le ilgili. Onları her daim uygulamaya çalışıyoruz. Ama dışarda bir türlü müdahale edemiyoruz. Çünkü çevre illerden, çevre köylerden geliyor. Bir yemeğe gidiyorlar, yemekte 20 kişi, 30 kişi. Bir düğüne gidiyor. İstedığınız kadar uyarıları yapın bir türlü durduramıyorsunuz.</p> <p>Çalışanlar “Ya, siz bize mesafeden bahsediyorsunuz, serviste yan yana oturuyoruz.” Böyle çelişki içerisinde gelenler oluyor. Aranızda servise mesafe var. “E, olsun mesafe 1,5 metre. Bununla ne olacak?” diyor. Bir şey olmaz gibisinden vurdumduymaz tavırlar içerisine giren personellere yaptırım yapmak zorunda kalıyoruz.</p>
E11	<p>En büyük handikapımız mavi yakada. Biz bu kadar tedbir alırken, ambarın metreküptünü biliyorsunuz, maskem de olsa, mesafeyi de anlatsam, temizliği de anlatsam yan yana o insanlar o bagajı yüklemek durumunda. Arkadaşlarımız da bundan gidiyor. İnsanların sağlığını koruyabilmek için maalesef ceza da vermek zorunda kalıyoruz. Sözlü cezalar bunlar. Çok da moral, motivasyon yıkılmamak için. Ambarda yan yana duran insanı dinlenme alanında mesafeyi ihlal ettiği için ceza verdiğiniz zaman kendinizde de şüphe duyuyorsunuz.</p>
E12	<p>Tabii ki nedir, çocuğumuza sarılamıyoruz, insanlarla yüz yüze gelemiyoruz. Olabildiğince hayattan koştuk. Bir nevi robot gibi internet ortamından. Ya da kokpite giriyoruz, 13-14 saatlik uçuş. Maskeyi takayım mı takmayayım mı? Takmıyorum yani. Test ediyorum, arkadaşlara soruyorum. Çok gezen tozan biriye biraz dikkat ediyorum. Ama aile babası, titiz biriye pek şey yapmıyoruz.</p> <p>Çok özel kıyafetlerle bizi vebalı gibi tekrar teste tabi tutuyorlar ve odayı terk etmemize müsaade etmiyorlar</p>
E13	<p>Ne kadar yolcuları kioska veya drop off baggage kısmına yönlendirsek de bir şekilde onların bagajları olsun veya ambar içerisindeki arkadaşların yakın olmasından kaynaklı olarak illa bir şekilde bu bulaş riski oluyor.</p>
E14	<p>Otuz yedi derece ateşle gelip, ateş düşürücü kullanıp, sonra da kişinin korona çıkması. Aynı vardiyadaydık. Herkes yetişkin insanlar. “Hadi git, hadi git” veya ne yapacaksın, dövecek misin gitmesi için? Bir bayan arkadaşımızdı bir de. Şiddet dedik ya. Ondan sonra “Ne yapabilirim? Git yani artık yanımızdan. Artık kötü söz mü söyleyelim, ne diyelim? Git artık!” O aslında bize bir şiddet uygulanmış oluyor resmen, işin özünde. Çünkü kötü bir dönem var. Yazlığa gitmiş. Yazlıkta belli bir dönem geçirmiş. Kapanmış birilerinden belli. Ateşi çıkmış, kendini kötü hissediyor. “Her yerim ağrıyor” diyor, ama işe geliyor. Ve bunu sonra söylüyor. Ondan zaten bir saat sonra falan artık yöneticilere ulaşmaya başladık ki bu artık gitsin yanımızdan diye.</p> <p>Bir de fotoğraf var bir tane, geçenlerde gördüm. Yolcular, boarding sırasında sıra bekliyorlar, bir buçuk metre ara. Ama uçağın içinde yan yana oturuyorlar, otuz santim arayla. Dolayısıyla neye önlem alınacak, nasıl önlem alınacak, kime önlem alınacak, neye göre önlem alınacak veya alınacak önlem ne kadar yeterli?</p>
E21	<p>Yukarı çıktım, müşterimin kapısına geldim, ziline bastım, ürünleri kapı eşiğine koydum, üç adım geri çekiliyorum. Buna “Üç adım geride durma kuralı” diyoruz. Dolayısıyla maskenizi taktınız mı, gün içerisinde değiştirdiniz mi, aracınızda yedek maskenizi bulundurdunuz mu kullanacağımız maskeler haricinde, alkollendiniz mi, mesafenizi iyi ayarlayıp karşınızdakinden uzak durdunuz mu? Bu suretle işleminizi yaptığımız takdirde herhangi bir sorun, sıkıntıyla karşılaşmadan yola devam etme olasılığımız daha yüksek oluyor. Bu üçlüyü gerçekten başarılı bir şekilde yerine getirirseniz tahmin ediyorum ki şu dönemde ayakta kalma olasılığımız daha yüksektir.</p>
E22	<p>Maskeyi çıkardıkları zaman da arkadaşı uyarıyoruz. Veya katı disiplin uyguladığımızda, akşam bu adam eve gidiyor, kime gidiyor, hangi mahalleye gidiyor, mahallesindeki adam kimlerle görüştü, nasıl bir yaşam tarzlarına sahipler, nasıl bir ekonomik yapıda, nasıl bir eğitim seviyesinde, kendini nasıl koruyor? Bu adam iş yerine sabah gelecek, yeniden kurumsal kimliğimi dayatacağım ve şirketi ve onu korumuş olacağım. İmkansız! Rampaya çıkıyoruz. Tır yanaşılıyor. Parsiyel yüklenmiş bir tır palet olmadığı için forkliftle değil, insan gücüyle indiriyorsunuz. Sabah 10-12 tane tır geliyor. 10-12 tane tır için 70-80 tane yüklemeci eleman almanız gerekir. Bunlar, bu arabanın içine giriyor çıkıyor, giriyor çıkıyor. Maske taksa ne olur bunlar?</p>

Katılımcılar	Cümleler/İfadeler
K17	Hastalarla, çoğuyla aslında temaslı hale geldik ilk başlarda. 3M maskelere kendi imkanımızla zor ulaştık. Kendimiz çeşitli sağlık kurumlarına, sivil toplum kuruluşlarına mesajlar, mailler atarak sarf malzemesinin getirilmesi üzerine taleplerimiz oldu. Yaklaşık 1-2 hafta sonra, o sarf malzemesi fazlasıyla geldi ama o ilk 1-2 haftalık süreçte, özellikle 2 haftalık süreçte ciddi anlamda o malzemeden eksik kaldık.

5. Sonuç ve Tartışma

Çalışmaya dahil edilen tekstil, havacılık, finans, lojistik ve sağlık olmak üzere beş sektörün her birinin salgına ilişkin deneyimleri, çalışma koşulları, teknolojik imkanlar, bilgi kaynakları, maaş ve çalışma süresi gibi temel belirleyiciler üzerinden birbiriyle karşılaştırılmıştır. Ayrıca her bir sektöre ilişkin çalışma koşulları tablolar aracılığıyla özetlenmiştir.

Bu çalışmada görüşmecilerden toplanan veri setlerinin analiziyle elde edilen bulgular, araştırmada kullanılan temalar arasında yer alan “Teknoloji” ile “Bilgi Kaynakları” arasında güçlü bir ilişkinin varlığını ortaya çıkarmıştır. Bu bakımdan araştırmanın en önemli sonucu, çalışma ortamını belirlemesi açısından teknolojik imkanlar ve bilgi kaynaklarının önemini gözler önüne sermesi ve buna bağlı olarak salgında evlerine kapanmak zorunda kalan çalışanların iş yeri kavramına dair yaşadıkları paradigma değişikliğinin açığa çıkarılmasıdır. Salgın öncesinde iş yeri kavramı, ulaşmak için kilometrelerce yol gidilen, yoğun trafik olduğunda varılması saatleri bulan yer-mekan olarak tanımlanmaktaydı. Karantinayla birlikte sokağa çıkma yasağının bir sonucu olarak evden dışarı çıkamayan kişiler, işyerlerine gidememişler, bunun yerine buldukları mekandan internet aracılığıyla istihdam edildikleri iş ortamına bağlanmışlardır. Salgın öncesinde iş yerine gitmek, mekân değişikliğini gerektiren; salgın sonrasında internete bağlanılabilen herhangi bir yer, iş ortamına bağlanmak için yeterli hale gelmiştir. Bu sayede iş yeri sadece mekan değişikliğini gerektiren ve ulaşılan bir yer olmaktan çıkmış, tek bir tıkla erişilebilir bir ortam olarak da tanımlanır olmuştur. Ayrıca iş yerine ulaşan ile iş ortamına erişen çalışanların deneyimlerinin farklılaştığı da görülmüştür. Özellikle bilgi işlem teknolojisi çalışanları, internete bağlanabildikleri tüm mekanlardan tek bir tıkla iş yeri ortamına erişebilmişler, finans çalışanları kalıcı olarak iki gün iş yerine gitmek, üç gün evden çalışmak şeklinde hibrit bir çalışma modeli benimsemişlerdir.

Sadece çalışanlar değil, işverenlerin de uzaktan çalışmak konusundaki bakış açısı önemli oranda değişmiş görünmektedir. Başlangıçta uzaktan çalışmaya ön yargılı bakan, uzaktan çalışılabileceğine inanmayan işveren/yöneticiler bizzat yaptıkları ölçümlerle uzaktan çalışmanın son derece verimli bir yöntem olduğunu görmüş, bu yeni iş yapış şeklini salgının ilk birkaç ayında benimsemişlerdir. Bu değişim, uzaktan çalışmaya elverişli iş kollarını, iş yerinden bağımsızlaştırmıştır. Dahası, işini yapmak için iş yerine gitmesi gerekmeyen, şehrin kalabalığından, yorucu keşmekeşliğinden bunaldığı için daha sakin yerlere göçmek ile ilgili hayalleri olan kent insanları, bu bağımsızlaşmayı hayallerini hayata geçirebilecekleri bir fırsat olarak değerlendirmişlerdir. Sonuç olarak, çalışan insanlara salgınla birlikte iş yeriyile sınırlandırılmamış yeni bir dünyanın kapıları açılmıştır.

İş yerinden bağımsızlaşmanın, daha şimdiden boş kalan plazalarla kendini gösterdiği ve gelecekte pek çok olası sonucu doğuracağı varsayılmaktadır. Bunlardan ilki, günümüz teknolojisiyle şimdilik iki boyutlu oluşturulabilen iş ortamlarının, arttırılmış gerçeklikle oluşturulan kolektif sanal alanın (*Simulation, metaverse*) entegrasyonundan doğan yeni sanal iş ortamlarıdır.

Çalışmada salgınla mücadele etmek için alınan önlemlerin kurumsallaştırılmadığı ve buna bağlı olarak çalışanlarca salgınla başa edebilmek için yürürlüğe giren kuralların tam anlamıyla içselleşmediği görülmüştür. Önlemlerin uygulanmasıyla ilgili yaşanan ikilem ve zorluklar, salgının yükünü daha da arttırmıştır. Araştırma verilerine göre çalışanların, işverenler/yöneticiler tarafından denetlendiğinde iş yerinde geçirdikleri süre boyunca maske, mesafe, hijyen gibi kurallara uyduğu görülse bile, iş dışında geçirilen zamanlarda bu kurallara riayet edilmediğinin gözlemlendiği, iş dışındaki yaşamın kontrol edilememesinin doğal bir sonucu olarak iş yerinde salgını alınan önlemlerin tek başına yeterli olmadığı, hatta işlevsiz bıraktığı ifade edilmiştir. Salgın önlemleri kapsamında, hastalıkla ilgili kabulün geç olması, toplumsal anlaşma olmaksızın uygulamaya geçilmesi, hacdan gelenleri ziyaret, askere gidene uğurlama, sarılarak selamlaşma, hasta ziyaretleri gibi yaşam pratiklerinin devam ettirilmesi Covid-19 ile mücadelede zorluklar arasında sayılmaktadır (Ünlü ve Çiçek, 2020:101-107) Yapılan işin şekli, işin yapıldığı alan, işin tek kişiyle veya ekip olarak yapılması gibi parametrelerin belirlediği çalışma koşullarının, alınan önlemlerin uygulanmasında elverişli olmaması salgında yaşanan ikilemler olarak dikkat çekmektedir.

Salgınla birlikte uzaktan erişim teknolojisi ile işyerinde fiziksel olarak bulunmak dışında hiçbir seçeneğin olmadığına dair sınırlı iş yeri anlayışı, sanal, iki boyutlu ve internet olan her yerden erişilebilecek bir çalışma ortamı seçeneği ile birlikte yeni bir boyut kazanmıştır. Diğer bir deyişle, işyerinin sadece fiziksel bir mekana bağlı olarak görüldüğü mekan sınırlı işyeri anlayışı değişmiştir. Diğer yandan simülasyonlar aracılığıyla kurgulanmakta olan yeni dünyanın varlığı, her geçen gün daha fazla kendisini belli etmektedir. Bu nedenle, bu düzene bağlı değişimleri ele alan araştırmaların yapılmasının önemi artmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmalar arasında, uzaktan çalışmayla birlikte fiziksel bir iş yerinden sanal iki boyutlu bir ortama geçen çalışanın bu yeni durumdan nasıl etkilendiği, yaşanan izolasyon nedeniyle açığa çıkan yalnızlık duygusu ve bu duygunun tetiklemesiyle doğabilecek diğer başka psikolojik sorunlar, iş yerinin fiziksel ortamından mahrum kalan çalışanların aidiyet duygusunun azalması ve buna bağlı olarak ekonomik bağımsızlık taleplerinin artması konuları önerilebilir. Ayrıca uzaktan çalışma durumunun örneğin freelance işgücündeki değişim ve GİG ekonomisine yansımaları (Erdoğan ve Çiğdem, 2018) konularının araştırılması da literatüre katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Akçaoğlu, A. (2021). “Tedirgin etkileşim salgın döneminde gündelik hayatın dönüşümü”. İçinde Aykan, B. ve Bilginer, O. (Yay. haz.) *Salgın halleri: covid-19 ve toplumsal eşitsizlikler*. Ankara: Nika Yayınevi.
- Asu, G. ve Gemlik, N. (2020). Covid-19 Pandemisi Sürecinde Sahada Olan Sağlık Çalışanlarının Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Journal of Health Services and Education*, 4(2), 45-52.
- Aydın, D.H. (2021). “Covid-19 bağlamında hukuksal düzenlemeler ve toplumsal yaşamdaki etkileri hakkında bir değerlendirme”. İçinde Aykan, B. ve Bilginer, O. (Yay. haz.) *Salgın halleri: covid-19 ve toplumsal eşitsizlikler*. Ankara: Nika Yayınevi.
- Aytun, U. ve Özgüzel, C. (2020, 12 Nisan). Türkiye'nin evden çalışması mümkün mü? <https://sarkac.org/2020/04/turkiyenin-evden-calismasi-mumkun-mu/> Erişim tarihi: 02.05.2022
- Aziz, A. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri ve teknikleri* (7. baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Azzopardi, E. and Nash, R. (2016). A framework for island destination competitiveness - perspectives from the island of Malta. *Current Issues in Tourism*, 19(3), 253-281.
- Baş, T., Çamır, M. ve Özmaldar, B. (2008). *Nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Carli, L. (2020). Women, gender equality and covid-19. *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8) 647-655.
- Castells, M. (1996). *The Rise of the network society*. Oxford: Wiley- Blackwell.
- Ciolfi, L. and Lockley, E. (2018). From work to life and back again: examining the digitally-mediated work/life practices of a group of knowledge workers. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)* 27(3-6), 803-839.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2019). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı* (10. baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Çoban, F., Durdu, D., Oktay, M., Şeker, K. (2021). Evde Kalamayanlar: Genel Bir Değerlendirme. <https://uni-versus.org/dergi/01/02.pdf> Erişim tarihi: 05.05.2022
- Erdoğan, E. ve Çiğdem, S. (2018). GİG ekonomisi ve freelance işgücünün yükselişi: freelancer.com platformu üzerinden bir literatür taraması ve değerlendirme. *ICPESS (International Congress on Politic, Economic and Social Studies)*, 4.
- Ganioğlu, Z. (2021). Küresel salgın dünyasında işçi sınıfı belirginleşen ve derinleşen eşitsizlikler. İçinde Aykan, B. ve Bilginer, O. (Yay. haz.) *Salgın halleri: covid-19 ve toplumsal eşitsizlikler*. Ankara: Nika Yayınevi.
- Kalkın, G. (2021). Covid-19 ve havacılık sektörünün geleceği: havacılık yönetimi kapsamında bir değerlendirme. *Journal of Aviation*, 5(1), 53-63.
- Karimivand, F. (2021). Covid-19 ve sosyo-ekonomik sonuçları: literatür incelemesi. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 47-61.
- Kılıç, Y. (2020). Borsa İstanbul'da COVID-19 (Koronavirüs) Etkisi. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 5(1), 66-77. e-ISSN: 2651-5318.
- Korkmaz, A.V. (2020). Covid-19'un işçiler üzerindeki etkileri ve bir dizi çözüm önerileri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD) Eurasian Journal of Researches in Social and Economics (EJRSE)*, 7(5), 114-132.
- Koronavirüs Covid-19 Dünya Haritası (2021, 25 Eylül). <https://corona.cbddo.gov.tr/> Erişim tarihi: 10.05.2022
- Kramer, A. and Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103442.

- Krippendorff, K. (2004). *Content analysis: an introduction to its methodology* (Second ed.). Thousand Oaks, USA: Sage Publishing.
- Kuckartz, U. and Radiker, S. (2019). *Analyzing qualitative data with MAXQDA*. New York, USA: Springer International Publishing. ISBN 978-3-030-15671-8 (eBook)
- Meçik, O., Aytun, U. (2020). COVID-19 Döneminde Eşitsizlikler: Çalışma İçerikleri ve Ücretler. *Emek Araştırma Dergisi*, 5(2), 1 - 26.
- Milliyet (2022, 01 Ocak). ‘Acele et’ baskısı ölüme götürüyor! '300 arkadaşımızı kaybettik'. Erişim adresi: <https://www.milliyet.com.tr/gundem/acele-et-baskisi-olume-goturuyor-6685261#:~:text=%C4%B0stanbul%20Motosikletli%20Kuryeler%20Derne%C4%9Fi%20Ba%C5%9Fkan%C4%B1,300%20gencin%20hayat%C4%B1n%C4%B1%20kaybetti%C4%9Fini%20s%C3%B6yledi> Erişim tarihi: 12.05.2022
- O’Reardon, M.E. and Rendar, M. (2020). Managing security risk: how covid-19 pandemic and work-from home arrangements pose new security considerations. *Employee Relations Law Journal* 46(2), 63.
- Pijet-Migoń, E. (2020). Empty sky over the world - passenger air transport in the first weeks of the 2020 pandemic. *Prace Komisji Geografii Komunikacji PTG*, 23(2), 20-27.
- Seyidoğlu, H. (2003). *Bilimsel araştırma ve yazma el kitabı* (10. baskı). İstanbul: Kurş Matbaası.
- Türk Tabipleri Birliği (2022, Nisan). Pandemi Sürecinde Türkiye’de Sağlık Çalışanı Ölümünün Anlatıldığı Erişim adresi: https://www.ttb.org.tr/kutuphane/sc_olumleri.pdf Erişim tarihi: 07.04.2022
- UNESCO (2020). Covid-19 impact on education. <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse> Erişim tarihi: 19.12.2021
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi* (4. baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ünlü, H. ve Çiçek, E. (2020). Salgın hastalıklardan koruma ve kontrol önlemleri, covid-19 pandemisi ile mücadele ve yaşanan güçlükler. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 8(1), 101-107.
- Williams, M. (2020, 19 May). Coronavirus class divide – the jobs most at risk of contracting and dying from COVID-19. <https://theconversation.com/coronavirus-class-divide-the-jobs-most-at-risk-of-contracting-and-dying-from-covid-19-138857> Erişim tarihi: 25.05.2022
- Yetiz, F. (2021). COVID-19 Pandemi Sürecinin Türk Bankacılık Sektörü Çalışanlarına ve Müşterilerine Etkileri: Swot Analizi. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (22), 109-117.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (5. baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.