OKUL YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİNİN COVİD-19 KORKULARININ İŞ YAŞAM KALİTESİ VE İŞ PERFORMANSLARINA ETKİSİ

Doktora Tezi

Gülcan ERALTIN

Eskişehir 2024

OKUL YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİNİN COVİD-19 KORKULARININ İŞ YAŞAM KALİTESİ VE İŞ PERFORMANSLARINA ETKİSİ

Gülcan ERALTIN

DOKTORA TEZİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi Programı

Danışman: Prof. Dr. Turan Akman ERKILIÇ

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Haziran 2024

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Gülcan ERALTIN'ın "**Okul Yönetici ve Öğretmenlerinin Covid-19 Korkularının İş Yaşam Kalitesi ve İş Performanslarına Etkisi"** başlıklı tezi 06/06/2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"nin ilgili maddeleri uyarınca, **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Programı'nda** Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı):	Prof. Dr. Turan Akman ERKILIÇ	.....
Üye	: Prof. Dr. Arife Figen ERSOY	.....
Üye	: Prof. Dr. Kazım ÇELİK	.....
Üye	: Doç. Dr. Hamit ÖZEN	.....
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Eren KESİM	.....

Prof. Dr. Saime ÖNCE

Enstitü Müdürü

ÖZET

OKUL YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİNİN COVİD-19 KORKULARININ İŞ YAŞAM KALİTESİ VE İŞ PERFORMANSLARINA ETKİSİ

Gülcan ERALTIN

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Haziran 2024

Danışman: Prof. Dr. Turan Akman ERKILIÇ

Eskişehir il merkezinde bulunan devlet okullarında görevli okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkularının iş yaşam kalitesi ve iş performansları üzerindeki etkilerini incelemek, bu çalışmanın temel amacını teşkil etmektedir. Karma yöntemle tasarlanan bu araştırmada belirlenen amaçlara ulaşmak için nicel ve nitel veri toplama tekniklerinden yararlanılmıştır. Araştırmanın nicel bölümü, tabakalı örnekleme yöntemiyle seçilen 26 okuldan 443 okul yöneticisi ve öğretmen ile ölçme araçları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Nitel bölüm ise, 16 öğretmen ve 7 okul yöneticisi olmak üzere toplam 23 kişiyle gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgulara dayanmaktadır. Araştırmanın nicel analizleri sonuçlarına göre Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansını önemli ölçüde etkilemediği belirlenmiştir; buna karşın, Covid-19 korkusunun etkisi, araştırmanın nitel boyutunda belirgin bir şekilde ortaya çıkmıştır. Özellikle iş performansının iş yaşam kalitesinden olumlu yönde etkilendiği ve bunun da çeşitli faktörler tarafından kolaylaştırıldığı belirlenmiştir. Araştırmanın nitel boyutunda öne çıkan önemli bir sonuç, Covid-19 salgınının küresel düzeyde acil bir durum olmaktan çıkmış olmasına rağmen psikolojik ve sosyolojik etkilerinin hala geçerli ve acil olduğu yönündedir. Covid-19 krizinin eğitim üzerindeki etkilerini daha iyi anlayabilmek için, konunun farklı açılardan ve özellikle multidisipliner bir bakış açısıyla ele alınması ve araştırma popülasyonun genişletilmesi gerektiği önerilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Covid-19 korkusu, İş yaşam kalitesi, İş performansı

ABSTRACT

THE IMPACT OF COVID-19 FEAR ON THE QUALITY OF WORK LIFE AND JOB PERFORMANCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS

Gülcan ERALTIN

Department of Educational Sciences

Anadolu University, Graduate School of Education, June 2024

Supervisor: Prof. Dr. Turan Akman ERKILIÇ

The primary aim of this study is to examine the effects of Covid-19 fears among school administrators and teachers working in public schools in the center of Eskişehir on their work life quality and job performance. In this research designed with mixed method, quantitative and qualitative data collection techniques were used to achieve the determined objectives. The quantitative part of the research was conducted using measurement tools with 443 school administrators and teachers from 26 schools selected by the stratified sampling method. The qualitative part is based on the findings obtained from semi-structured in-depth interviews conducted with a total of 23 people, including 16 teachers and 7 school administrators. As a result, according to the quantitative data analysis of the study, it was determined that the fear of Covid-19 did not significantly affect the quality of work life and work performance; On the other hand, the impact of fear of Covid-19 emerged clearly in the qualitative dimension of the research. In particular, it has been determined that job performance is positively affected by the quality of work life and this is facilitated by various factors. An important result that stands out in the qualitative dimension of the research is that although the Covid-19 epidemic is no longer an emergency at the global level, its psychological and sociological effects are still valid and urgent. In order to better understand the effects of the Covid-19 crisis on education, it has been suggested that the issue should be addressed from different angles, especially from a multidisciplinary perspective, and the research population should be expanded.

Keywords: Covid-19 fear, Quality of work life, Job performance

ÖNSÖZ

Covid-19 salgınının etkisi, sağlık üzerindeki etkilerinin çok ötesinde yankı bulmuştur. Salgının aniden ortaya çıkması ve hızla yayılması özellikle eğitim sektörüne ciddi zarar vermiştir. Öğrencilerin öğreniminin devam etmesini sağlamak amacıyla okul yöneticileri ve öğretmenler yeni, belirsiz ve zorluklarla dolu iş yaşam koşullarına ayak uydurmaya çalışmıştır. Tam bu aşamada ortaya çıkan ve korkuyla birleşen durumlar hem iş yaşam kalitesini hem de iş performansını önemli ölçüde etkilemiştir. Bu bağlamla ilişkili olarak Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve performansı üzerindeki etkisini araştıran bu çalışma çeşitli açılardan önem arz etmektedir. Öncelikle bu çalışmada, pandeminin eğitim sektörü üzerindeki etkisinin genellikle göz ardı edilen bir yönü olan psikolojik etkileri doğrudan ele alınmıştır. Ayrıca bu çalışmanın Covid-19 hakkında yapılan sağlık araştırmaları ve eğitim araştırmaları arasındaki boşluğu doldurduğu düşünülmektedir. Öte yandan bulgular, eğitimcilerin kriz durumlarıyla nasıl başa çıktıklarına dair değerli içgörüler sunabilir, potansiyel olarak benzer küresel olaylara gelecekteki tepkileri şekillendirebilir ve eğitim politikası ve okul yönetiminde uzun vadeli stratejileri bilgilendirebilir.

Araştırmaya görüş, öneri ve destekleriyle birçok kişinin katkısı olmuştur. Öncelikle araştırma sürecinin sağlıklı bir biçimde yürümesini sağlayan ve bu anlamda desteğini esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. Turan Akman ERKILIÇ' a çok teşekkür ederim. Araştırmanın tez izleme komitesinde yer alan, görüş ve önerileriyle tezin şekillenmesinde önemli katkıları olan ve akademik eğitim sürecimde her zaman bilgisiyle ve desteğiyle yanımda olan değerli hocalarım Prof. Dr. Arife Figen ERSOY ve Doç. Dr. Hamit ÖZEN' e çok teşekkür ederim. Araştırmanın savunma jürisinde yer alarak görüşlerini sunan değerli hocalarım Prof. Dr. Kazım ÇELİK ve Dr. Öğr. Üyesi Eren KESİM' çok teşekkür ederim. Lisans üstü eğitim serüvenim boyunca beni her zaman destekleyen, kızım Ayşe Naz'ın harika babası Prof. Dr. Cihan SEÇİLMİŞ'e minnettarım. Ailem ve dostlarımın hiçbir an desteğini eksik etmediği bu yolculukta, özellikle Fatma AYDIN ALTUN ve Alime IŞIK ÇETİN'e minnettarım. Araştırmanın eylem boyutunda verilerin toplanmasında önemli destek veren değerli meslektaşım Ceyhun YAMAN'a çok teşekkür ederim. Sizlerle geçirdiğim her an, hayatımın değerli bir parçası oldu. Sizlerin yardımı olmasaydı bu çalışma aynı başarıyla tamamlanamazdı.

06/ 06 /2024

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan 'bilimsel intihal tespit programı'yla tarandığını ve hiçbir şekilde "intihal içermediğini" beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Gülcan ERALTIN

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BAŞLIK SAYFASI ..... **i**
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI ..... **İİ**
ÖZET ..... **İİİ**
ABSTRACT ..... **İV**
ÖNSÖZ ..... **V**
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ ..... **Vİ**
İÇİNDEKİLER ..... **Vİİ**
TABLOLAR DİZİNİ ..... **Xİİ**
ŞEKİLLER DİZİNİ ..... **XİV**
1. GİRİŞ 1
1.1. Problem Durumu **1**
1.2. Araştırmanın Amacı **6**
1.2.1. Araştırmanın soruları **6**
1.2.1.1. **Araştırmanın nicel boyutuna ilişkin sorular** **6**
1.2.1.2. **Araştırmanın nitel boyutuna ilişkin sorular** **6**
1.3. Araştırmanın Önemi **8**
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları **9**
1.5. Araştırmanın Varsayımları **9**
2. ALANYAZIN 10
2.1. Korku **10**
2.1.1. Covid-19 korkusu **17**
2.1.2. Covid-19 aşısı ve aşı karşıtlığı/kararsızlığı **29**
2.1.3. Covid-19 sonrası ve ilgili araştırmalar **33**
2.1.4. Covid-19 korkusuna karşı fiziksel ve duygusal başa çıkma stratejileri üzerine yapılan araştırmalar **44**
2.2. İş Yaşam Kalitesi **50**
2.3. İş Performansı **60**
2.4. Kuramsal Altyapı **71**
2.4.1. Bilişsel Davranışçı Kuram ve Bandura'nın Sosyal Öğrenme Teorisi **72**
2.4.2. Lazarus ve Folkman'ın Stres ve Başa Çıkma Teorisi **77**

2.4.3. Karasek'in Talepler-Kontrol Modeli ... **78**
2.4.4. Edmondson'un Psikolojik Güvenlik Teorisi ... **79**
2.4.5. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesi Teorisi ... **79**
2.4.6. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi ... **80**
2.4.7. Herzberg'in İki Faktör Teorisi ... **81**
2.4.8. Goleman'ın Duygusal Zekâ Modeli ... **82**
2.4.9. Seligman'ın PERMA Modeli ... **84**
2.4.10. Diener'in Öznel İyi Oluş Teorisi (Subjective Well-being) ... **84**
3. YÖNTEM ... 85
3.1. Araştırma Modeli ... **85**
3.2. Evren ve Örneklem/Çalışma Grubu ... **88**
3.3. Verilerin Toplanması ... **91**
3.3.1. Nicel veri toplama araçları ... **91**
3.3.1.1. Kişisel bilgiler formu ... **92**
3.3.1.2. Covid-19 korkusu ölçeği ... **92**
3.3.1.3. İş yaşam kalitesi ölçeği ... **92**
3.3.1.4. İş performansı ölçeği ... **93**
3.3.1.5. Nicel veri toplama süreci ... **93**
3.3.1.6. Nicel araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik ve geçerlilik analizleri ... **93**
3.3.2. Nitel veri toplama araçları ... **96**
3.3.2.1. Okul yöneticisi ve öğretmen yarı yapılandırılmış görüşme formları ... **96**
3.3.2.2. Nitel veri toplama süreci ... **98**
3.3.2.3. Nitel araştırmada kullanılan inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve doğrulanabilirlik analizleri ... **98**
3.4. Verilerin Çözümlenmesi ... **100**
3.4.1. Nicel verilerin çözümlenmesi ... **100**
3.4.2. Nitel verilerin çözümlenmesi ... **101**
4. BULGU VE YORUMLAR ... 102
4.1. Nicel Verilere İlişkin Bulgu ve Yorumlar ... **102**
4.1.1. Birinci alt amaca ilişkin bulgu ve yorumlar ... **102**
4.1.2. İkinci alt amaca ilişkin bulgu ve yorumlar ... **106**

4.1.2.1. Katılımcıların cinsiyetlerine göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıklarına ilişkin bulgu ve yorumlar..... **106**
4.1.2.2. Katılımcıların yaşlarına göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıklarına ilişkin bulgu ve yorumlar..... **108**
4.1.2.3. Katılımcıların medeni durumlarına göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıklarına ilişkin bulgu ve yorumlar..... **111**
4.1.2.4. Katılımcıların kıdemlerine göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıklarına ilişkin bulgu ve yorumlar..... **112**
4.1.2.5. Katılımcıların okul türüne göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıklarına ilişkin bulgu ve yorumlar..... **115**
4.1.2.6. Katılımcıların görevlerine göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıklarına ilişkin bulgu ve yorumlar..... **121**
4.1.2.7. Katılımcıların eğitim seviyelerine göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıklarına ilişkin bulgu ve yorumlar..... **123**
4.2. Nitel Verilere İlişkin Bulgu ve Yorumlar **125**
4.2.1. Covid-19 korkusunun etkileri..... **125**
4.2.1.1. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun fiziksel sağlık durumlarına etkileri..... **125**
4.2.1.2. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun psikolojik sağlık durumlarına etkileri..... **129**
4.2.1.3. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun günlük yaşamlarına etkileri **136**
4.2.1.4. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusu ile fiziksel ve duygusal baş etme yollarına ilişkin bulgu ve yorumlar..... **140**
4.2.2. Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkileri **147**
*4.2.2.1. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/iş- kariyer memnuniyeti boyutuna ilişkin bulgu ve yorumla*r **147**
4.2.2.2. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi/ işi kontrol edebilme boyutuna ilişkin bulgu ve yorumlar **152**
4.2.2.3. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi/ çalışma koşulları boyutuna ilişkin bulgu ve yorumlar..... **161**
4.2.2.4. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ genel iyi olma hali boyutuna ilişkin bulgu ve yorumlar **172**

4.2.2.5. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ iş yaşamında stres faktörleri boyutuna ilişkin bulgu ve yorumlar 181
4.2.2.6. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ aile-iş yaşam dengesi boyutuna ilişkin bulgu ve yorumlar 192
4.2.3. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş performansına etkisine ilişkin bulgu ve yorumlar 200
4.2.4. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolüne ilişkin bulgu ve yorumlar 215
4.2.5. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde karşılaşılan sorunlarla baş etme yollarına ilişkin bulgu ve yorumlar 226
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER 234
5.1. Tartışma 234
5.1.1. Araştırmanın nicel bulgularına ilişkin tartışma 235
5.1.2. Araştırmanın nitel bulgularına ilişkin tartışma 240
5.1.2.1. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun fiziksel sağlık durumlarına etkisine ilişkin tartışma 241
5.1.2.2. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun psikolojik sağlık durumlarına etkisine ilişkin tartışma 242
5.1.2.3. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun günlük yaşamlarına etkisine ilişkin tartışma 244
5.1.2.4. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusu ile fiziksel ve duygusal baş etme yollarına ilişkin tartışma 246
5.1.2.5. Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine etkisi/ iş kariyer memnuniyeti boyutuna ilişkin tartışma 249
5.1.2.6. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ işi kontrol edebilme boyutuna ilişkin tartışma 250
5.1.2.7. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi/ çalışma koşulları boyutuna ilişkin tartışma 252
5.1.2.8. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi/ genel iyi olma hali boyutuna ilişkin tartışma 254

5.1.2.9. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ iş yaşamında stres boyutuna ilişkin tartışma 256

5.1.2.10. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ aile-iş yaşam dengesi boyutuna ilişkin tartışma 261

5.1.2.11. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş performansına etkisine ilişkin tartışma 263

5.1.2.12. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolüne ilişkin tartışma 267

5.1.2.13. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde karşılaşılan sorunlarla baş etme yollarına ilişkin tartışma..... 270

5.2. Sonuç..... 274

5.3. Öneriler..... 283

KAYNAKÇA..... 285

EKLER

ÖZGEÇMİŞ

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Yakınsayan bir desen uygulamasındaki ana prosedürler akış şeması 86
Tablo 3.1.1. Araştırmanın deseni karma yöntem modeli 87
Tablo 3.2.1. Nicel araştırma katılımcılarına ait demografik bilgiler 89
Tablo 3.2.2. Nitel araştırma katılımcılarına ait demografik bilgiler 90
Tablo 3.3.1.6. Doğrulayıcı faktör, geçerlilik ve güvenirlik analiz sonuçları 93
Tablo 3.3.1.7. Fornell-Larcker Kriterine göre ayrışma geçerliliği sonuçları 96
Tablo 4.1.1. Yapısal eşitlik modeli path (yol) analizi ve hipotez testleri 103
Tablo 4.1.2.1. Katılımcıların cinsiyetlerine göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması 107
Tablo 4.1.2.2. Katılımcıların yaşlarına göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması 109
Tablo 4.1.2.3. Katılımcıların medeni durumlarına göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması 112
Tablo 4.1.2.4. Katılımcıların kıdemlerine göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması 113
Tablo 4.1.2.5. Katılımcıların okul türüne göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması 115
Tablo 4.1.2.6. Katılımcıların görevlerine göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması 121
Tablo 4.1.2.7. Katılımcıların eğitim seviyelerine göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması 123
Tablo 4.2.1.1. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun fiziksel sağlık durumlarına etkilerine ilişkin bulgular 126
Tablo 4.2.1.2. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun psikolojik sağlık durumlarına etkilerine ilişkin bulgular 129
Tablo 4.2.1.3. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun günlük yaşamlarına etkilerine ilişkin bulgular 136
Tablo 4.2.1.4. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusu ile fiziksel ve duygusal baş etme yollarına ilişkin bulgular 140
Tablo 4.2.2.1. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/iş- kariyer memnuniyeti boyutuna ilişkin bulgu ve yorumlar 147

Tablo 4.2.2.2. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ işi kontrol edebilme boyutuna ilişkin bulgular 152
Tablo 4.2.2.3. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi/ çalışma koşulları boyutuna ilişkin bulgular..... 162
Tablo 4.2.2.4. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ genel iyi olma hali boyutuna ilişkin bulgular 172
Tablo 4.2.2.5. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ iş yaşamında stres faktörleri boyutuna ilişkin bulgular..... 181
Tablo 4.2.2.6. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ aile-iş yaşam dengesi boyutuna ilişkin bulgular..... 192
Tablo 4.2.3. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş performansına etkisine ilişkin bulgular..... 200
Tablo 4.2.4. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolüne ilişkin bulgular..... 215
Tablo 4.2.5. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde karşılaşılan sorunlarla baş etme yollarına ilişkin bulgular 227

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1.1. Nicel Araştırma Boyutuna İlişkin Araştırma Deseni 88
Şekil 4.1.1. Yapısal eşitlik modeli path (yol) analizi 104

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Korku doğal, güçlü ve ilkel bir duygudur. Kişiyi fiziksel ve psikolojik tehlikeye veya zarar tehdidine karşı uyarır. Korkular bazen somut gerçek tehditlerden kaynaklanırken, bazen de zihinsel olarak tasarladığımız hayali zorluklardan kaynaklanabilir. Esasen korkunun temelinde yatan bilinmeyenin veya belirsizliğin korkusudur. Pozitif bir perspektiften bakıldığında modern toplumumuza nüfuz eden karmaşıklıklar, belirsizlikler ve potansiyel tehlikeler konusunda önleyici sinyal görevini üstlenen korku duygusu, varoluşumuzu harekete geçiren temel bir katalizör olarak hayatımızda yerini almıştır. Korkunun her çeşit ve düzeyde yaşandığı şu dönemde korku, bireyleri toplulukları ve küresel toplumu bir bütün olarak etkiler. Bu korkular arasında sağlıkla ilgili korkular ön plana çıkmakta olup; örneğin salgın hastalıklar, kanser, kronik hastalıklar gibi rahatsızlıklar yoğun kaygıyı tetiklemektedir. Bu korkuların kökeni çoğu zaman bilinmeyenden kaynaklanan tedirginlikle ilişkilendirilir. Bu bağlam içinde pandemi veya salgın korkusu, tanım olarak, giderek artan bir hastalığın yayılmasına ve sonuçlarına karşı bireylerde artan kaygı ve endişe durumu olarak tasvir edilir. Bu korku durumunu güçlendiren faktörler ise salgının yayılma hızı, etkilenen kişi sayısı, hastalığın şiddeti ve bunun sonucunda ortaya çıkan toplumsal değişiklikler olarak sıralanmaktadır. Bu perspektiften bakarak, Aralık 2019'dan bu yana tüm dünyanın gündemini meşgul eden Covid-19 diğer adıyla Koronavirüs salgını ciddi akut solunum yolları enfeksiyonlarına yol açan, bulaş riski herkes için aynı olan ölümcül bir hastalık olarak hayatımıza girmiştir. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ, 2024) verilerine göre 7 Ocak 2024 itibarıyla dünya çapında 774 milyondan fazla doğrulanmış vaka ve 7 milyondan fazla ölüm bildirilmiştir. Mayıs 2023'te dünya genelinde Covid-19 küresel acil durumunun bittiği ilan edilmiştir ve salgınla mücadelede alınan tedbirler sosyal mesafe, izolasyon ve karantina gibi önlemlerinin uygulama zorunluluğu ise ortadan kalkmıştır. Ancak, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ, 2023) pandemi acil alarm seviyesinin kaldırılmasına ilişkin virüsün tehlikesinin sona ermediği konusunda uyarıda bulunmuş durum değişirse eğer yeniden acil durum ilan edileceğini duyurmuştur.

Salgın, bireysel ve toplumsal yaşamı ve günlük rutinleri büyük ölçüde değiştirir (Terpos, 2020, s. 834; Kim ve Asbury, 2020, s. 162; Pressley, 2021, s. 325; Lacomba vd., 2022, s. 865; Keleş, Atay ve Karanfil, 2020, s. 155; Turan, 2020, s. 155). Bu çerçevede Covid-19 salgını tıbbi bir kriz olmasına rağmen, bireyleri ve toplumu pek çok düzeyde

etkileyen ve farklı şekillerde bozulmalara neden olan sosyal bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Şöyle ki aşıların salgını kontrol altına almakta yetersiz kalışı dolayısıyla artan pozitif vakalar ve can kayıpları salgının psikolojik bir yönü olan korkuya yol açmıştır (Pakpour ve Griffiths, 2020, s. 58-59; Kim ve Asbury, 2020, s. 162; Pressley, 2021, s. 325; Lacomba vd., 2022, s. 865). Diğer benzer örnekler göz önünde bulundurulduğunda, insanlarda her an enfeksiyon kapma korkusu, kendisini veya sevdiklerini kaybetme korkusu, virüsü başkalarına yayma korkusu, tıbbi tesislere ulaşamama korkusu, işini kaybetme korkusu gibi korkular ortaya çıkmıştır. Hatta insanlar yiyecek kıtlığından bile endişe eder hale gelmiştir (Millroth ve Frey, 2021, s. 3). Bunlara ek olarak, hasta olanların tedavi edilmesi gerekiyorsa hastalığa yakalanma korkusuyla sağlık kuruluşlarına başvurmaktan çekinme; hastalık nedeniyle sosyal olarak dışlanma veya temaslı olarak yargılanma ve karantinaya alınma korkusu; ebeveynlerin veya bakım verenlerin karantinaya girmesi ihtimaline karşı sevdiklerinden ayrı kalma korkusu ve bakıma muhtaç çocuklara, yaşlılara ve engellilere bakmayı reddetme gibi zor durumlar ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan Covid-19 salgını insanların fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz etkilemekte; stres düzeylerini artırmakta, aşırı korku, kaygı ve depresyon gibi çeşitli ruhsal bozuklukları tetiklemektedir (Dong vd., 2021, s. 172). Bu tarz diğer örnekler gözden geçirildiğinde, Killgore vd. (2020, s. 193) salgında en sık görülen ruhsal bozuklukların travma sonrası stres bozuklukları, kaygı bozuklukları ve duygu durum bozuklukları olduğunu bildirmiştir. Bununla birlikte salgınlar, öngörülemeyen sonuçlara ve belirsizliğe yol açar. Bu belirsizlikler ayrıca sosyal medyada dolaşan yanlış bilgiler, insanların ruh sağlığını önemli ölçüde etkiler. Burada özellikle vurgulanması gereken nokta ise salgının küresel düzeyde acil bir durum olmaktan çıkmış olmasıyla birlikte, psikolojik etkilerinin hala geçerli ve acil olduğudur. Araştırmalar, sağlık sorunlarının Covid-19'dan sonra da devam ettiğini ve hastaların uzun vadede sağlıkları, iş ve özel yaşamları veya eğitim hayatları üzerinde ciddi olumsuz sonuçlarla karşılaşabileceğini göstermektedir (Rodman vd., 2024, s. 366; Kalaycı, Akgün ve Serpen, 2023, s. 889; Yiğitbaş, Elkoca ve Özcan, 2023, s. 57; Awwad-Tabry vd., 2023, s.1220; Kukreti vd., 2021; Zhen, Yao ve Zhou 2023, s. 19853; Ozamiz-Etxebarria vd., 2023; Cheng, Cecilia ve Si Chen, 2024; Riski ve Rino, 2024, s. 424).

Salgın, farklı bir açıdan ele alındığında, virüsün yayılmaya başladığı andan günümüze dek dikkatlerin daha çok hastalığın teşhis ve tedavisine odaklandığı, bunula

birlikte hastalığın ruh sağlığı üzerindeki psikolojik etkisine yeterince dikkat kesilmediği yönündedir (Dong vd., 2020, s. 533; Wang vd., 2020, s. 470; Satıcı vd., 2020, s. 1-2). Şöyle ki salgında uygulanan sosyal mesafe ve karantina önlemleri, insanları sosyal izolasyona ve yalnızlığa itmiştir. Bu durumun sonucu olarak da bireyler arasındaki sosyal bağlar zayıflamış ve psikolojik sorunlar artmıştır. Öte yandan salgının toplumsal eşitsizliği daha da derinleştirdiği aşikardır. Bunun bir örneği, ekonomik ve sosyal açıdan dezavantajlı gruplar salgından orantısız bir şekilde etkilenmiştir; işsizlik, gelir kaybı, barınma sorunları, sağlık hizmetlerine erişim gibi sorunlar toplumdaki eşitsizlikleri daha da artırmıştır. Bununla birlikte salgın toplumda güven ve dayanışma eksikliğine yol açarak insanlarda korku, şüphe ve hoşgörüsüzlüğü beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla salgın sırasında ve sonrasında toplumsal ihtiyaçlara odaklanılması ile birlikte sosyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi gerektiğinin ve toplumsal dayanışmayı teşvik eden politika ve planların oluşturulmasının bir ihtiyaç olduğu vurgulanmıştır (Harris ve Jones, 220, s. 243; Kılıç vd., 2021, s. 130).

Tamamen farklı bir perspektiften incelendiğinde Covid-19 korkusu bir dizi komplo teorisi ile ilişkilendirilmiştir (Tennent ve Grattan, 2023, s. 691; Sherwin, 2020, s. 537; Dow vd., 2021; Shahsavari vd., 2020, s. 279). Öncelikle bu teorilerden ilki; Covid-19 virüsünün laboratuvar ortamında yapay olarak üretildiği ve bilerek veya kazara insanlara yayıldığı ile ilgilidir. Bu teori, virüsün bir biyolojik silah olarak hazırlandığı ancak laboratuvarın güvenlik önlemlerinin yetersizliği nedeniyle kaçırıldığı şeklinde farklı versiyonlara da sahiptir (Petrović ve Žeželj, 2023, s. 456). Bir diğer ilginç teori, 5G teknolojisinin Covid-19'a neden olduğunu iddia etmektedir (Andrews, 2021, s. 10). Buna göre 5G radyasyonu vücuda zarar verir ve bağışıklık sistemini zayıflatır böylece insanlar virüse daha duyarlı hale gelir. Farklı bir teori olarak öne çıkan ve insanlarda halen bunula ilgili kaygıları barındıran Covid-19 aşısı hakkındaki komplo teorileridir. Bazı insanlar aşının insan DNA'sını değiştirdiğini veya bir mikroçip ile insanların izlendiğini iddia etmiştir (Andrews, 2021, s. 10; Kiraz, 2023, s. 53). Bahsedilen bu teorilere göre daha makul kabul edilebilen hatta sonrasında da bilimsel kanıtlarla desteklenen teori ise aşının zararlı yan etkilere sahip olduğu yönündedir (Urkmez ve Polat, 2024, s. 260; Çelik ve Doğan, 2023, s.105; Oudjedi vd., 2024, s. 134; Ahsanuddin vd., 2024, s. 1163; Abukhalil vd., 2023, s. 1). Tam bu noktada Covid-19 aşılarının çok hızlı bir şekilde piyasaya sürülmüş olması da insanlarda korku ve kaygıya yol açmıştır ve bunla birlikte aşı reddi

veya karasızlığı ortaya çıkmıştır (Health, 2019, s. 281). Toplumun bir kesiminin aşı yaptırmak istemeyenleri suçlaması veya devletin zorunlu aşı politikalarının bireyleri baskı altına alarak onların kendi sağlık kararlarını serbestçe alma hakkını ihlal etmesi de başka bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Moorthy, 2020, s. 2).

Yukarıda belirtilen tüm hususlar göz önünde bulundurularak bu araştırmanın esas konusuna gelindiğinde karşımıza salgının neden olduğu pek çok sorunu içinde barındıran bir eğitim sistemi çıkmaktadır (Harris ve Jones, 220, s. 243). Öğrenciler, öğretmenler, veliler, okul yöneticileri ve hükümet yetkilileri gibi eğitimin tüm paydaşları, salgının getirdiği korku ve endişeyle başa çıkmak zorunda kalmıştır. Öğrenciler, uzaktan eğitimle mücadele ederken, öğretmenler yeni öğretim yöntemlerine ve teknolojik araçlara uyum sağlamak zorunda kalmıştır; diğer taraftan okul yöneticileri hijyen ve güvenlik önlemleri ile öğrenciler ve öğretmenler için güvenli bir eğitim ortamı oluşturmaya çalışmıştır. Öte yandan veliler, çocuklarının eğitimini evden desteklemekle daha fazla meşgul olmuştur. Ayrıca, hükümet yetkilileri eğitim politikalarını salgına uygun bir şekilde yeniden düzenlemek ve eğitim paydaşlarına destek sağlamakla ilgili çalışmalar yapmıştır. Netice itibariyle bu araştırmanın odak noktası daha detaylı bilgiler edinmek adına daraltılmıştır ve araştırmaya eğitim sitemindeki paydaşlar arasından okul yöneticisi ve öğretmenlerin kriz döneminde ve sonrasında yaşadığı sorunlar ve bu sorunlarla ilgili baş etme yolları konu olmuştur. Daha da açıklayıcı olmak gerekirse salgın sürecinde ve sonrasında okul yöneticileri ve öğretmenler Covid-19 korkusundan kaynaklı iş yaşamı ve özel yaşamlarında çeşitli zorluklarla karşılaşmıştır (Awwad-Tabry vd., 2023, s. 1220; Reimers, 2022, s. 2; Huang, vd., 2021, s. 895; Idoiaga Mondragon vd., 2023; Rai ve Verma, 2023, s. 139;) Kukreti vd., 2021; Pressley, Marshall ve Moore, 2024; Udoh ve Abang, 2024, s. 218; Fan vd., 2020, s. 915). Bu zorluklara ilişkin örnek olarak uzaktan eğitim zorlukları, öğrenci motivasyonu sorunları, hijyen ve güvenlik endişeleri, salgın sürecinde ve sonrasında mental ve duygusal sağlık sorunları gibi zorluklar öne çıkmaktadır (Kim ve Asbury, 2020, s. 162; Pressley, 2021, s. 325; Lacomba vd., 2022, s. 865; Keleş, Atay ve Karanfil, 2020, s. 155; Turan, 2020, s. 155). Bu örnekleri daha da detaylandırmak gerekirse; salgın döneminde öğretmenler ve okul yöneticileri, uzaktan eğitim süreciyle birlikte iş yüklerinde artış yaşamıştır. Uzaktan eğitim için ders içeriklerinin hazırlanması, öğrenci takibi, değerlendirme süreçleri ve iletişim yönetimi gibi yeni sorumluluklar eklenmiştir. Bu durum, iş yaşamında daha fazla zaman ve çaba harcamayı gerektirmiştir.

Sağlık endişeleri, belirsizlikler, teknolojik zorluklar, uzaktan eğitimle ilgili sorunlar gibi faktörler duygusal yükü artırmıştır. Bu durum, iş yaşamında stres, kaygı ve tükenmişlik gibi olumsuz etkilere neden olmuştur. Salgın döneminde öğretmenler ve okul yöneticileri, iş-yaşam dengesini sağlamakta zorlanmışlardır. Uzaktan eğitim süreciyle birlikte iş saatleri daha esnek hale gelmiş, evde çalışma ortamında aile ve özel hayatla iş hayatını dengelemek daha zor hale gelmiştir. Bu durum, kişisel yaşamın etkilenmesine ve zaman yönetimi zorluklarına yol açmıştır. Salgın döneminde öğretmenler ve okul yöneticileri, fiziksel olarak bir araya gelme ve sosyal bağlantılar kurma imkanlarını kaybetmişlerdir. Okul ortamında meslektaşlarla ve öğrencilerle olan etkileşimler azalmış, sosyal destek ve iş birliği imkanları kısıtlanmıştır. Salgın döneminde öğretmenler ve okul yöneticileri için mesleki gelişim fırsatları sınırlanmıştır; seminerler, konferanslar, atölye çalışmaları gibi etkinliklerin çoğunluğu iptal edilmiş veya çevrimiçi ortama taşınmıştır. Bu durum, mesleki büyüme ve yenilikçi uygulamaların paylaşımı açısından bazı kısıtlamalar getirmiştir. Dahası salgın öncesinde ve salgın sonrasında okullara ilişkin algılar değişmiştir.

Sonuç olarak bu araştırmanın yapılmasının gerekliliğini içeren ayrıntı şudur; Covid-19 salgının neden olduğu korku öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin hayatında tüm dengeleri sarsmış, iş yaşam kalitesi ve iş performanslarını olumsuz etkilemiştir. Tam bu noktada covid-19 salgının getirdiği sorunlar ve çözüm yollarına ilişkin alan yazın taraması yapıldığında ilgili çalışmaların daha çok öğrenci odaklı olduğu veya uzaktan eğitim sistemine geçişle ilgili yaşanılan çeşitli zorlukları içerdiği görülmektedir. Dolayısıyla salgının yol açtığı korkunun öğretmen ve yöneticilerin kendi iş yaşamı ve performanslarını ne derece etkilediği hakkında yeterince çalışma yapılmadığı ileri sürülebilir. Ayrıca Covid-19 korkusunun uzun vadede etkilerine yönelik yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır, hatta ulusal çalışmalarda Covid-19 korkusunun yol açtığı psikolojik ve sosyolojik etkilere dair araştırmalar parmakla sayılacak kadar azdır. Ayrıca yapılan çalışmalarda kullanılan araştırma yöntem ve teknikleri olarak ağırlıklı olarak nitel çalışmalar yapıldığı hem nicel hem de nitel araştırmanın zayıf yönlerini telafi edecek karma yöntem araştırmasının nadir olarak kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışma, nicel ve nitel araştırmanın zayıf yönlerini telafi etmek için karma yöntem araştırmasını benimseyerek, araştırmacıların kişisel önyargıları en aza indirmelerine ve araştırma

sonuçlarını daha iyi anlamalarına yardımcı olabilir. Böylelikle bu çalışma ile alana farklı bir bakış açısı kazandırması ve katkı sağlaması beklenmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, okul yöneticisi ve öğretmenlerin yaşadıkları Covid-19 korkusunun, iş yaşamı kalitesi ve performansa olan etkisini belirlemektir.

1.2.1. Araştırmanın soruları

Araştırmanın soruları nicel ve nitel araştırma soruları olarak farklı başlıklar altında ele alınmıştır.

1.2.1.1 Araştırmanın nicel boyutuna ilişkin sorular

1. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkuları iş yaşam kalitesi ve iş performanslarını ne derece etkilemektedir?

1.1. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkuları iş yaşam kalitesini ne derecede etkilemektedir?

1.2. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkuları iş performanslarını ne derecede etkilemektedir?

1.3. Okul yönetici ve öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi iş performanslarını ne derecede etkilemektedir?

2. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkuları, iş yaşamı kalitesi ve iş performanslarına olan etkisinde; çalışanların cinsiyet, yaş, medeni hal, çalıştığı okul türü, mesleki kıdemi, görev ve eğitim düzeyi değişkenleri bakımından istatistiki bir farklılık göstermekte midir?

1.2.1.2 Araştırmanın nitel boyutuna ilişkin sorular

1. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkuları iş yaşamı kalitesi ve iş performanslarını nasıl etkilemektedir?

1.1. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkuları fiziksel sağlık durumlarını nasıl etkilemektedir?

1.2. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkuları psikolojik sağlık durumlarını nasıl etkilemektedir?

1.3. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkuları günlük yaşamlarını nasıl etkilemektedir?

1.4. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkuları ile fiziksel ve duygusal baş etme yolları nelerdir?

2. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkuları iş yaşam kalitesini nasıl etkilemektedir?

2.1. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkuları iş-kariyer memnuniyetini nasıl etkilemektedir?

2.2. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkuları işi kontrol edebilmeyi nasıl etkilemektedir?

2.3. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkuları çalışma koşullarını nasıl etkilemektedir?

2.4. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkuları iş yaşamında genel ruh halini nasıl etkilemektedir?

2.5. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkuları iş yaşamında stres faktörlerini nasıl etkilemektedir?

2.6. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkuları aile-iş yaşam dengesini nasıl etkilemektedir?

3. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkuları iş performansını nasıl etkilemektedir?

4. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkularının iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolü nedir?

5. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkularının iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde karşılaşılan sorunlarla baş etme yolları nelerdir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Covid-19 salgınının etkisi sağlık üzerindeki etkilerinin çok ötesinde yankı bulmuştur. Salgının aniden ortaya çıkması ve hızla yayılması özellikle eğitim sektörüne ciddi zarar vermiştir. Öğrencilerin öğreniminin devam etmesini sağlamak amacıyla okul yöneticileri ve öğretmenler yeni, belirsiz ve zorluklarla dolu iş yaşam koşullarına ayak uydurmaya çalışmıştır. Tam bu aşamada ortaya çıkan ve korkuyla birleşen durumlar hem iş yaşam kalitesini hem de iş performansını önemli ölçüde etkilemiştir. Bu bağlamla ilişkili olarak Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve performansı üzerindeki etkisini araştıran çalışma çeşitli açılardan önem arz etmektedir:

- Çağdaş Alaka Düzeyi: Covid-19 salgını, eğitim de dahil olmak üzere tüm sektörlerde geniş kapsamlı etkileri olan yeni ve küresel bir olaydır. Bu çalışma, pandeminin eğitimciler üzerindeki psikolojik etkilerini doğrudan ele almaktadır.
- Eğitimciler Üzerinde Psikolojik Odaklanma: Covid-19'un çevrimiçi öğrenme ve öğrenci performansı gibi eğitim üzerindeki etkileri üzerine kapsamlı araştırmalar olsa da bu çalışma benzersiz bir şekilde Covid-19 korkusunun eğitimciler üzerindeki psikolojik etkilerine odaklanmaktadır. Pandeminin eğitim sektörü üzerindeki etkisinin genellikle göz ardı edilen bir yönünü vurgulamaktadır.
- Sağlık ve Eğitim Araştırmalarının Entegrasyonu: Çalışma, Covid-19 ile ilgili sağlık araştırmaları ile eğitim araştırmaları arasındaki boşluğu doldurduğu düşünülmektedir. Bir halk sağlığı krizinin eğitimcilerin ruh sağlığını ve iş performansını nasıl etkileyebileceğini inceleyerek disiplinler arası bir bakış açısı sağlayabilir.
- Uzun Vadeli Eğitim Anlayışları için Potansiyel: Bulgular, eğitimcilerin kriz durumlarıyla nasıl başa çıktıklarına dair değerli içgörüler sunabilir, potansiyel olarak benzer küresel olaylara gelecekteki tepkileri şekillendirebilir ve eğitim politikası ve okul yönetiminde uzun vadeli stratejileri bilgilendirebilir.
- İş Yaşamı Kalitesine Vurgu: Çalışma, iş yaşamının kalitesine odaklanarak, akademik performans ve sonuçlarla ilgili tartışmalarda genellikle göz ardı edilen bir alan olan eğitim kurumlarının etkili

işleyişinde kilit bir faktör olarak eğitimcilerin refahının öneminin altını çizmektedir.

- Politika ve Destek Çıkarımları: Bu çalışma, olumsuz etkileri azaltmak için ruh sağlığı kaynaklarına ve organizasyonel değişikliklere duyulan ihtiyacı vurgulayarak, krizler sırasında eğitimciler için hedeflenen politikaların ve destek sistemlerinin geliştirilmesine bilgi sağlayabilir.
- Küresel Karşılaştırılabilirlik ve Yerel Özgünlük: Covid-19 salgını küresel bir olgu olmakla birlikte, etkileri bölgeler arasında farklılık göstermektedir. Bu çalışma, küresel olarak ilgili içgörüler sağlarken, aynı zamanda belirli eğitim ortamlarına özgü zorlukları ve müdahaleleri de vurgulayabilir.
- Özetle, bu çalışmanın benzersizliği, zamanlaması, eğitimcilerin refahına odaklanması, disiplinler arası yaklaşımı ve benzeri görülmemiş zamanlarda eğitim sektöründe hem politika hem de uygulama konusunda bilgi verme potansiyelinde yatmaktadır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, 2022-2023 Eğitim ve öğretim yılında Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Eskişehir ili Tepebaşı ve Odunpazarı ilçesi merkezde bulunan devlet okullarında (okulöncesi, özel eğitim, ilkokul, ortaokul ve liseler) görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşleri ve araştırma kapsamında kullanılan ölçekler ile sınırlıdır. Bu çalışmanın verileri 2023 yılı bahar aylarında toplanmıştır dolayısıyla pandeminin etkisinin azalmış olması ile sonuçların farklılaşacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışma popülasyonunun da sınırlı olması, bulguların genellenebilirliğini daha da sınırlamaktadır. Özellikle, katılımcıların çoğunluğunun sırasıyla öğretmen, müdür yardımcısı ve yalnızca birkaç okul müdürünün dahil olduğu göz önüne alındığında (23 kişi), eğitim kurumlarına ilişkin farklı bakış açıları yeterince yansıtılamamış olabilir. Dolayısıyla genelleme yaparken bu araştırmadan elde edilen sonuçların eleştirel olarak incelenmesi gerekir.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

Örneklemdeki katılımcılara ulaştırılan nicel veri ölçme aracı ve görüşme formundaki soruların samimi ve açık yüreklikle cevaplandırdığı varsayılmaktadır. Veri toplamada kullanılan nicel veri ölçme aracı ve görüşme formundaki soruların okul

yönetici ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve performansa etkisini anlamaya yönelik algılarını ortaya koyacak düzeyde olduğu kabul edilmiştir.

2. ALANYAZIN

Bu bölümde, araştırma konusuyla ilgili mevcut literatür incelenmiş, önceki çalışmaların bulguları özetlenmiş ve teorik çerçeve açıklanmıştır. Ayrıca, mevcut bilgi boşlukları belirlenerek, bu araştırmanın bu boşlukları nasıl dolduracağı üzerinde durulmuştur.

2.1. Korku

Korku en genel tanımıyla, gerçek ya da hayali bir tehdit veya tehlikenin varlığından kaynaklanan, vücutta fizyolojik ve duygusal tepkilere neden olan bir duygudur. Korku bir olay veya durum karşısında olumsuz bir tepki olarak ortaya çıkar ve insanların hayatta kalma içgüdüsüne hizmet eder (Andre, 2022, s. 16; Spielberger, 1972 ve Rachman, 1977' den aktaran Charletton, 2016, s. 7). Evrimsel bir perspektiften incelendiğinde korku, insanların hayatta kalma şanslarını artırmak için gelişmiş bir duygu olarak kabul edilir (Freedman, Sears ve Carlsmith, 1998, s. 76). İnsan türünün tarih öncesi dönemlerine gidildiğinde bu dönemde yaşayan topluluklar, avcı-toplayıcı yaşam tarzını benimsemiştir. Çünkü bu dönemde tehlikelerle karşılaşma olasılığı oldukça yüksektir ve hayatta kalmak için tehlikeleri fark edip kaçınmak hayati önem taşır. Bu bağlam içinde düşünüldüğünde korku duygusunun varoluşsal bir amacı olduğuna inanılır (Görgü Akçay, Bükün ve Köse, 2022, s. 655). Svendsen' a göre (2017, s. 7) bu evrimsel süreçte korku duygusu sayesinde tehlikeler önceden algılanır, hızlı tepki verilir ve hayatta kalınır, böylelikle insan nesillerinin devamını sağlanır. Öte yandan modern çağın kaygıları, atalarımızın geçmişte karşılaştığı tehlikelerle tam olarak örtüşmeyebilir. Daha açıklayıcı olmak gerekirse, toplumsal normlara uyma zorunluluğuna atfedilebilecek sosyal korkuların ortaya çıkması da buna bir örnektir (Özpolat ve Sevim, 2017, s. 604). Şimdilerde sosyal çevreye uyum sağlama ve arzu edilen bir sosyal statüye ulaşma yeteneği bireylerin hayatta kalma ve üreme umutlarını artıran çok önemli faktörler olarak değerlendirilir. Netice itibariyle, korkunun evrimsel temeli, bireylerin içinde bulunduğu çevrenin ve sosyal yapıların etkisine bağlı kalır (Abdurrezzak, 2018, s. 7). Bunun anlamı korku hem geçmişteki hayatta kalma gereksinimlerinin bir yansıması olarak değerlendirilirken hem de

günümüzdeki karmaşık yaşam koşullarında insanların başa çıkma mekanizmalarını etkileyen önemli bir faktör olarak değerlendirmeye tabi tutulur.

Tarihsel arka plana bakıldığında korku hakkında yapılan araştırmaların çok eski dönemlere dayandığı görülmektedir ancak bilimsel temelli araştırmalar psikoloji ve sinir biliminin gelişmesiyle birlikte sistematik ve deneysel olarak yapılmaya başlanmıştır (Ertürk, 2017, s. 163). Geçmişe dönüldüğünde Antik çağda, antik Yunan filozofları duyguların insan davranışlarında önemli bir rol oynadığını ve korkunun da bunlardan biri olduğunu belirtmiştir. Örneklemek gerekirse, Sokrates, Platon ve Aristoteles gibi düşünürler korkunun zihinsel ve psikolojik süreçlerle bağlantılı olduğu, dolayısıyla kontrol altına alınması gereken bir duygu olduğu üzerine tartışmalar yapmıştır (Senemoğlu, 2016, s. 47). Orta çağ döneminde ise, korku daha çok dini ve teolojik bir perspektiften ele alınmıştır. Bu dönemde korku, günah işlemenin bir uyarısı olarak görülür ve dini metinlerde sık sık vurgulanır. Bu bağlamda, korku genellikle günahların bir sonucu olarak kabul edilir (Cevizci, 2016, s. 78). Rönesans döneminde bilimsel düşüncenin gelişmesiyle birlikte, duyguların doğası ve kökeni üzerine daha sistemli çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu dönemin filozof ve düşünürleri insan psikolojisi ve duyguları üzerine düşüncelerini dile getirmişlerdir (Okur Berberoğlu, 2014, s. 142). Özellikle 19. yüzyılda psikoloji biliminin kurucusu sayılan William James ve diğer psikologlar korku ve diğer duyguların psikolojik süreçlerini ve etkilerini incelemeye başlamıştır (Ertürk, 2017, s. 163). Bunun yanı sıra Ivan Pavlov'un 1890'lardan bu yana yaptığı klasik koşullanma araştırması da korku gibi duygusal tepkilerin de öğrenme süreçlerinden etkilenebileceğini göstermiştir ve bu dönemde, duygusal deneyimler ve insan davranışının altında yatan psikolojik mekanizmalar daha fazla ilgi çekmeye başlamıştır (LeDoux, 2014, s. 2871-2872). 20. yüzyılın başlarından itibaren, korku ve anksiyete ile ilgili bilimsel araştırmalar hız kazanmıştır. John B. Watson ve Rosalie Rayner'in "Küçük Albert" deneyi, 1920'lerde korku üzerine yapılan deneysel çalışmalardan biri olarak öne çıkmaktadır (Harris, 1979, s. 151). Özellikle, klinik psikoloji ve nörobilim alanlarında yapılan çalışmalar, korku ve anksiyetenin nörolojik temellerini ve tedavi yöntemlerini araştırmıştır (Henriques, 2004, s. 1208). Korku ve anksiyete bozuklukları, modern psikiyatri ve psikoterapi alanlarında önemli bir yer edinmiştir (Öztürk, 2016, s. 161). Günümüzde korku ve anksiyete ile ilgili araştırmalar, psikoloji, nörobilim, sosyal bilimler ve tıp alanlarında devam etmektedir.

Nörobiyolojik perspektiften korku duygusu, beyindeki karmaşık sinir ağları ve özellikle amigdala ve prefrontal korteks gibi yapılar arasındaki etkileşimlerle ilişkilidir (Eldoğan vd., 2018, s. 100). Amigdala, duygusal işlemleri ve özellikle korku, öfke ve diğer tehditlere karşı tepkileri düzenleyen bir beyin bölgesidir. Tehdit algılandığında, amigdala hızla devreye girer ve korku duygusunu tetikleyen beyin aktivasyonunu başlatır (LeDoux, 2014, s. 2873) ve amigdala, korku ile ilişkili deneyimleri hafızaya kodlama ve hatırlama süreçlerinde de önemli bir rol oynar (LeDoux, 1998'den aktaran Karslı, 2018, s. 71). Bu yapı, korku öğreniminin gerçekleşmesinde önemli bir etkendir. Korkuyla ilişkilendirilen tehditlere maruz kalındığında, amigdala deneyimlenen olayları hızlı bir şekilde hafızaya alır ve gelecekte benzer tehlikelere karşı tepki verilmesini sağlar. Ancak korkunun nörolojik temelleri sadece amigdala ile sınırlı değildir; örneğin beynin prefrontal korteksi gibi diğer yapılar da korkunun düzenlenmesinde önemli bir rol oynar (Sullivan ve Gratton, 2002, s. 69-70) ve prefrontal korteks, duyguların düzenlenmesi ve kontrolü için gereklidir ve amigdala tarafından tetiklenen korku tepkilerini dengelemeye yardımcı olabilir. Bu nedenle, korku ile başa çıkma ve korkunun kontrolü açısından prefrontal korteksin işlevi büyük önem taşır (Wolff vd., 2014, s. 454).

Korku, her bireyde farklı şekillerde ortaya çıkabilen ve kişisel farklılıklar gösterebilen karmaşık bir duygudur (Breuer ve Freud, 1974; Freud, 1924; Spielberger, 1975; Barlow 2000' den aktaran Charleton, 2016, s. 5). Bununla birlikte kişisel farklılıklar veya genetik faktörler, bireylerin korku deneyimlerini, korku tepkilerini ve korku ile başa çıkma stratejilerini etkiler. Mesela bazı insanlar korkmaya daha fazla yatkın olabilirken, diğerleri daha az korku deneyimleyebilir (Atkinson vd. 1990'den aktaran Çiçek ve Aslan, 2020, s. 139). Diğer taraftan kişisel deneyimler ve çevresel etkenler, insanların korku deneyimlerini ve tepkilerini şekillendirebilir (Coelho ve Purkis, 2009, s. 339-340). Özellikle çocukluk dönemi, bireylerin korku ile başa çıkma becerilerini ve korku düzeylerini etkileyen önemli bir dönemdir (Rachman, 2002, s. 121). Diğer bir perspektiften travmatik deneyimler, korku temelli rahatsızlıkların gelişimine neden olabilirken destekleyici bir çevre korku ile başa çıkmada olumlu bir etki yaratabilir. Ayrıca bireylerin kişilik özellikleri korku deneyimlerini etkiler; örneğin, kaygı düzeyi yüksek olan kişiler, olumsuz durumlar karşısında daha fazla korku deneyimlerken, cesaretli ve risk almaktan hoşlanan kişiler bazı korku durumlarına daha az tepki verir (Arthur ve Graziano, 1996, s. 594; Coelho ve Purkis, 2009, s. 343). Dahası kültürel

değerler ve normlar da korku ile başa çıkma stratejilerini ve korku duygusunun ifadesini etkileyebilir (Eren, 2005, s. 20-21, Coelho ve Purkis, 2009, s. 343). Örneğin bazı kültürlerde korku olumsuz olarak algılanırken, bazılarında korku uygun bir tepki olarak değerlendirilir. Bunlara ek olarak, öğrenme süreçleri yoluyla bireyler korku dolu deneyimler ve tepkiler geliştirebilirler; mesela korku kaynaklı tehditlere maruz kalmış olmak bireylerin gelecekte benzer durumlarla karşı karşıya kaldıklarında korku duymalarına neden olabilir (Kazancı ve Saltoğlu, 2021, s. 681). Öte yandan Kimmel (2013, s. 91) cinsiyet ile korku arasındaki ilişki üzerine yaptığı araştırmada cinsiyetin korku deneyimi üzerinde etkili olduğunu bulmuştur buna göre kadınların erkeklere göre daha fazla korku yaşadığı tespit edilmiştir.

Korku, vücutta bir dizi fiziksel tepkiye neden olan güçlü bir duygudur (Fendt ve Fanselow, 1999, s. 744). Tehlikenin algılandığı veya olası bir tehditle karşılaşıldığı durumlarda, korku duygusuyla birlikte vücut hızlı bir şekilde fiziksel olarak tepki verir. Bu tepkiler, "savaş ya da kaç" olarak adlandırılan bir dizi otonom sinir sistemi tepkisini içermektedir (Gençöz, 1998, s. 10). Sapra vd. (2020, s. 3) korkunun yol açabileceği yaygın fiziksel tepkileri sıralamıştır, bunlar; hızlı nefes alma ve solunum hızının artması, kalp atışının hızlanması, kan basıncının yükselmesi, terleme, kasların gerginleşmesi, mide rahatsızlıkları, titreme ve kasılmalar gibi tepkilerdir. Öte yandan korku insanlarda güçlü psikolojik tepkilere neden olabilen temel bir duygu olarak tasvir edilir (Çıkrıkçı, Çıkrıkçı ve Griffits, 2022, s. 855-856). Korkunun yol açabileceği yaygın psikolojik tepkiler incelendiğinde karşımıza anksiyete ve kaygı, uyku sorunları, konsantrasyon zorluğu, irrasyonel düşünceler, kaçınma davranışları, depresyon ve duygusal istikrarsızlık, sürekli tetikte olma ve çevredeki potansiyel tehlikelere karşı aşırı hassas olma, kendine güvensizlik ve öz saygı eksikliği gibi tepkiler çıkmaktadır (Tükel, 2020, s. 225-226). Kurtuluş ve Düşünceli (2021, s. 458) korkunun, anksiyete ve kaygı düzeylerinin artmasına neden olduğunu ve bireylerde olası tehlikelerle ilgili endişe ve belirsizlik duyguları yaşattığını tespit etmiştir. Wang, Zhang ve Jia (2023, s. 429) ise korkunun sürekli bir tehlike ve kontrol kaybı hissi ile karakterize edildiğinde uyku sorunlarına yol açacağını dolayısıyla bireylerde korkuyla başa çıkma zorluğu, kabuslar ve uykuda uyanmalar gibi uyku kalitesini olumsuz etkileyen faktörlerin ortaya çıkabileceğini bildirmiştir. Öte yandan yoğun korku, beynin odaklanma yeteneğini olumsuz yönde etkileyerek bireyin günlük aktivitelere ya da görevlere odaklanmasını

zorlaştırabilir bununla birlikte korku, bireylerde irrasyonel ve aşırı olumsuz düşüncelerin ortaya çıkmasına neden olabilir (Çıkrıkçı, Çıkrıkçı ve Griffits, 2022, s. 855-856). Farklı bir perspektiften bakıldığında korku, olası tehlikeleri abartmak ve kötü senaryolar hayal etmek gibi düşünce kalıplarını tetikleyebilir. Ayrıca korku, bireylerde tehlikeden kaçınma eğilimlerini artırabilir; örneğin korkulan durumlarla karşılaşmaktan veya korku tetikleyici uyaranlarla temas etmekten kaçınmak, kaçınma davranışlarının tipik bir örneğidir (Ünal vd., 2022, s. 351). Bununla birlikte uzun süreli ve yoğun korku, bireylerde depresyon belirtileriyle birlikte duygusal istikrarsızlık ve duygusal iniş çıkışlarına yol açabilir. Böylece bireylerde kendine güvensizlik ve kendine olan inancın azalması gibi sonuçlar gözlemlenebilir.

Zygmunt Bauman 21. yüzyılı 'Korku Çağı' olarak adlandırır. Bu kontekste dünyada neredeyse her bölge terörizm, salgın hastalıklar veya mülteci krizleri gibi tehditlerle karşılaşmaktadır ve bu tehditler kaygıyı korkuya dönüştürmüştür. Sağıroğlu'nun (2021, s. 202) ifade ettiği gibi ciddi boyutta tıp, güvenlik, sınır teknolojisi gibi alanlardaki ilerlemelere rağmen korkunun etkisi ve yayılması kontrol altına alınamamaktadır. Gelişen teknoloji ve iletişim araçları sayesinde insanlar arasındaki etkileşim geçmiş dönemlere kıyasla önemli ölçüde ilerlemiştir. Bu artan hız ve yaygınlık sebebiyle korku, etkisini her zamankinden daha fazla güçlendirmiştir. Bu bağlam içinde Held vd. (1999, s. 14-15) küreselleşmenin dönüştürücü gücünü tanımlayarak "yayılım, yoğunluk, hız ve etki" kavramlarına dikkat çekmiştir. Korku bu dört kavram çerçevesinde değerlendirilmiştir. Öncelikle korkunun yayılması önceki dönemlere kıyasla daha önce benzeri görülmemiş bir şekilde gerçekleşmektedir. İkincisi korku kaynakları aynı veya benzer olabilirken, modern çağın getirdiği korkunun yeni formları ve boyutlarıyla birlikte artan bir yoğunluk mevcuttur. Üçüncü olarak, modern çağın korkuları geçmiş dönemlere göre çok daha hızlı yayılmaktadır. Son olarak, yeni korku kaynaklarının birbirleriyle etkileşimi, her birinin tek başına oluşturduğundan daha büyük ve yoğun korkuların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Buna göre bu korkuların 'etki' gücü önemli ölçüde artmış durumdadır (Sağıroğlu, 2021, s. 203). Bu kontekste günümüzün en önemli üç korku kaynağından birisi virüs kaynaklı bulaşıcı hastalıklardır. Bu hastalıklar daha önce de tehdit olarak görülmüştür ancak çağımızı farklı kılan faktör, Dünya Sağlık Örgütü'nün ifadesi ile yüksek bulaşma yeteneğine sahip bir virüsün dünyanın bir ucundan diğer ucuna yayılma hızı sadece 36 saat gibi kısa bir süre içinde gerçekleşebildiği durumudur (WHO, 2019, s.

15). Bir diğer çarpıcı bulgu ise ölümcül virüs haberlerinin virüsün kendisinden daha hızlı yayılmasıdır. Buna örnek olarak 2019 yılının son günlerinde Çin'de ortaya çıkan ve ölümlerle sonuçlanan Covid-19 salgınına ilişkin haberler, sosyal medya ve diğer haber kanalları aracılığıyla hızla tüm dünyaya yayılmıştır ve virüs nedeniyle hayatını kaybeden insanların yoğun bakımlarda mücadele eden hastaların görüntüleri ve videoları her yerde paylaşılmıştır. Bunun bir sonucu olarak virüsün pandemiye dönüşmeden önce korku ve panik havası küresel düzeyde yayılmıştır.

Farklı bir perspektiften bakıldığında salgın hastalıkların neden olduğu korku sadece salgınların varlığıyla da sınırlı değildir. Daha açık bir ifade ile salgınlar, biyolojik terör olarak adlandırılan bir terör saldırı türüyle sıkça ilişkilendirilir (Preston, 2002'den aktaran Sağıroğlu, 2021, s. 206). Çoğu komplo teorisi olarak adlandırılsa da böyle bir olasılığın tamamen göz ardı edilmesi de mümkün değildir. Buna benzer olarak Covid-19 korkusu çeşitli komplo teorileri ile ilişkilendirilmiştir (Tennent ve Grattan, 2023, s. 691; Sherwin, 2020, s. 537; Dow vd., 2021; Shahsavari vd., 2020, s. 279). Öncelikle bu teorilerden ilki; Covid-19 virüsünün laboratuvar ortamında yapay olarak üretildiği ve bilerek veya kazara insanlara yayıldığı ile ilgilidir. Bu teori, virüsün bir biyolojik silah olarak hazırlandığı ancak laboratuvarın güvenlik önlemlerinin yetersizliği nedeniyle kaçırıldığı şeklinde farklı versiyonlara da sahiptir (Petrović ve Žeželj, 2023, s. 456). Bir diğer ilginç teori, 5G teknolojisinin Covid-19'a neden olduğunu iddia etmektedir (Andrews, 2021, s. 10). Buna göre 5G radyasyonu vücuda zarar verir ve bağışıklık sistemini zayıflatır böylece insanlar virüse daha duyarlı hale gelir. Farklı bir teori olarak öne çıkan ve insanlarda halen bunula ilgili kaygıları barındıran Covid-19 aşısı hakkındaki komplo teorileridir. Bazı insanlar aşının insan DNA'sını değiştirdiğini veya bir mikroçip ile insanların izlendiğini iddia etmiştir (Andrews, 2021, s. 10; Kiraz, 2023, s. 53). Bahsedilen bu teorilere göre daha makul kabul edilebilen hatta sonrasında da bilimsel kanıtlarla desteklenen teori ise aşının zararlı yan etkilere sahip olduğu yönündedir (Urkmez ve Polat, 2024, s. 260; Çelik ve Doğan, 2023, s. 105; Oudjedi vd., 2024, s. 134). Öte yandan modern insanın güvenlik endişesi ile özgürlük anlayışı arasındaki paradoksal ilişki, korku duygusuna yeni bir boyut kazandırmıştır. Zygmunt Bauman'ın ifadesiyle, modernite ve korku adeta siyam ikizleri kadar birbirine yakındır (Bauman ve Dosnkis, 2013, s. 124). Buna karşın Weberyan bir bakış açısına göre, modernleşmenin ve rasyonelleşmenin en büyük endişesi, kontrolün kaybedilmesi korkusudur. Modern insan, bireysel ve toplumsal yaşamını öngörülebilirlik

üzerine kurar. Bu bağlamda bilhassa refah toplumlarında, korku ve güvenlik endişesi en belirgin şekilde yaşanır (Sağıroğlu, 2021, s. 209).

Günümüz insanının en büyük korkularından biri olan salgın hastalıklar, tıpkı terör eylemleri gibi endişe yaratır (Tekin, 2022, s. 334). Gelişen modern tıp, geçmiş dönemlerde tedavisi olmayan birçok hastalığın üstesinden gelmeyi başarmış olsa da çağımıza özgü ölümcül yeni virüslerin ortaya çıkmasını engelleyememektedir. Özellikle son yirmi yılda ortaya çıkan ve hızla yayılan yeni türdeki virüsler, toplum psikolojisi üzerinde temel duyguların başında gelen korkuyu tetiklemektedir (Ahorsu vd., 2022, s. 1537). Bu korkunun temel kaynağı, insanların kontrol duygusunu kaybetme korkusudur (Sağıroğlu, 2021, s. 209). Pandemi süreçlerinde insanların market raflarına hücum etmeleri, özellikle makarna ve tuvalet kâğıdı gibi temel gıda ve hijyen malzemelerine yoğun ilgi göstermeleri, kişisel hayatlarının kontrolünü kaybetme endişesinden doğar (Taylor, 2019, s. 32). Netice itibariyle nereden geleceği tahmin edilemeyen görünmez bir tehlike, insanların hareket kabiliyetini büyük ölçüde kısıtlayabilir (Millroth ve Frey, 2021, s. 3). Ayrıca erken yaşlarda bu tür deneyimleri yaşayan çocuklarda ve kronik hastalıkları bulunan risk grubundaki bireylerde, virüslere karşı aşırı hassasiyet ve korku gelişmesi beklenen bir durumdur. Dahası bu tür korkular bazı şizofreni vakalarının oluşumuna bile katkı sağlamıştır (Belova ve Koliutskaia, 2012, s. 14).

Korku bulaşıcıdır (Wollebæk vd., 2019, s. 14; Sağıroğlu, 2021, s. 212; Wild, Erb ve Bartels, 2001, s. 121). Bu bulaşma genellikle dil aracılığıyla gerçekleşir. İnsanlar birbirlerine korku duygusunu aktarırlar. Wollebæk vd.'ye (2019, s. 14) göre korku, 'Yankı Odaları'nda veya benzer iletişim alanlarında kişiden kişiye yayılır. Bu konteks içerisinde korkunun kendisi, bir iletişim biçimi olarak işlev görür ve belirli bir dil içerir. Başka bir deyişle, korkunun dili insanları korkutmak amacıyla kullanılır. Bununla birlikte insanlar birbirleriyle etkileşime girerek birbirlerini korkutabilirken aynı anda korkutan aktörlerin eylemlerini takip ederek de korkabilirler. Örnek vermek gerekirse uzmanlar, gazeteciler, politikacılar gibi geleneksel medya aktörlerinin yanı sıra, sosyal medya gibi geleneksel olmayan medya platformlarında da haber ve bilgi üreten aktörler, korkunun iletilmesinde etkili olurlar (Hodges ve Nilep, 2007'den aktaran Sağıroğlu, 2021, s. 212). Yirmi birinci yüzyılda iletişim araçlarının en dikkat çekici karakteristiği olarak karşımıza çıkan özellikle sosyal medyanın hayatımızda oynadığı önemli rolüdür. Hem korku terörün yaratılmasında hem de yayılmasında geleneksel medya gibi sosyal medya da

rolünde çok başarılıdır. Daha net bir şekilde ifade etmek gerekirse, insanlar hem haberlerin ve korkunun kaynağı hem de bunların etkisinde kalan nesneler haline gelmiştir. Twitter, Facebook ve WhatsApp gibi platformlar, her gün sayısız korku aktörünün çevrimiçi olarak bulunduğu ve bu etkileşimlerle güç kazandığı 'Yankı Odaları'na dönüşmüştür (Sağıroğlu, 2021, s. 213). Öteki yönüyle korku, insanların politik davranışlarını en fazla etkileyen duygulardan biridir (Wollebæk vd., 2019, s. 1). Daha açıklayıcı bir örnek olarak, bir siyasetçi seçmenleri etkilemek için iki temel yol kullanır. Bunlardan ilki seçmene umut vermek diğeri ise onları korkutmaktır. Umut vermek için, siyasi, ekonomik ve toplumsal ilişkileri anlamak, analiz etmek ve çözümlemek ve bu temelde fikir ve projeler üretmek elbette gereklidir. Ancak, maalesef daha kolay olan insanları gerçek veya hayali korkularla yönlendirmektir (Sağıroğlu, 2021, s. 217).

2.1.1. Covid-19 korkusu

Salgın hastalık veya pandemi korkusu, büyük çaplı salgınların veya pandemilerin neden olduğu endişe, korku ve kaygının sonucu ortaya çıkar (Parihar, Kaur ve Singh, 2021, s. 2441; Fırat vd., 2021, s. 141). Bu korkunun nedenleri arasında, insanların hastalığı hızla yayabilme olasılığı, ölümcüllüğü ve toplumsal düzeni etkileyebilme yeteneği gibi faktörler bulunmaktadır. Bu durumda, insanlar kendilerine, ailelerine ve hatta topluma yönelik tehditleri düşünerek bu korkuları yaşarlar. Özellikle bilinmezlik ve belirsizlik duyguları pandemi korkusunun ana itici güçlerinden biri olarak görülür (Taubenberger ve Morens, 2006, s. 15). Geçmişe bakıldığında salgın hastalıkların tarihçesi oldukça eski ve karmaşıktır. Zaman içerinde farklı salgın hastalıklar dünya genelinde görülmüş ve toplumları etkilemiştir (Tekin, 2022, s. 334). Antik çağ döneminde salgın olarak tifo, çiçek ve veba gibi hastalıklar kayıtlara geçmiştir. Orta çağ döneminde on dördüncü yüzyılın ortalarında ‘Kara Veba’ veya ‘Büyük Veba Salgını’ olarak bilinen salgın Avrupa'yı etkisi altına almış ve nüfusun büyük bir kısmının ölümüne neden olmuştur (Lewis, 1998, s. 63). 1918-1919 yılları arasında görülen ‘İspanyol gribi’ salgını ise I. Dünya Savaşı sırasında ortaya çıkmıştır. Bu ‘H1N1 influenza’ virüsünün neden olduğu bir pandemidir. Yaklaşık olarak elli ila yüz milyon kişinin ölümüne sebep olmuştur (Price-Smith, 2009, s. 187). On dokuzuncu ve yirminci yüzyıllarda ortaya çıkan ve milyonlarca kişinin ölümüne sebep olan salgın ise “Vibrio cholerae” bakterisinin neden olduğu kirli suların içilmesi yoluyla yayılan kolera salgınlarıdır (Sack, 2013, s. 1537). Başka bir salgın olarak 1976'dan itibaren Afrika’da görülmeye başlayan Ebola salgınları,

‘Ebola’ virüsünün neden olduğu ölümcül bir kanamalı ateş hastalığıdır. Bu salgınların tümü özellikle tıbbi personel ve hasta bakıcıları üzerinde ciddi risk oluşturmuştur. Öte yandan karşımıza salgın hastalık olarak bilinen ve halen devam eden ‘İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü’ nün (HIV) neden olduğu AIDS hastalığı çıkmaktadır. AIDS sebebiyle milyonlarca insanın ölümü kayıtlara geçmiştir (Akgül, Çalışkan ve Öner, 2018, s. 18). Günümüz salgın hastalığı ise kısa sürede dünya geneline yayılan Covid-19’dur. Bu hastalığa yeni tip koronavirüs (SARS-CoV-2) neden olmaktadır (Zhu vd., 2020, s. 728). Salgınlar genellikle insanlarda korku ve endişe yaratır çünkü buna sebep olan belirsizlik, tehlike, sağlık riskleri ve ekonomik etkiler gibi bir dizi faktör söz konusudur (Killgore vd., 2020, s. 193; Ahorsu vd., 2022, s. 1537). Bu bağlamda Covid-19 korkusunu ele alırsak, bu korku yeni tip koronavirüs nedeniyle ortaya çıkan Covid-19 hastalığının yol açtığı endişe, korku ve kaygının bir sonucudur (Ahorsu vd., 2022, s. 1537; Millroth ve Frey, 2021, s. 3). Covid-19, bazı kişilerde ciddi semptomlara ve hatta ölüme neden olmaktadır (WHO, 2023). Yaşlılar, bağışıklık sistemi zayıf olanlar ve altta yatan sağlık sorunları bulunanlar özellikle risk altındadır (Shahid, vd., 2020, s. 926). Bu durum, insanların kendileri veya sevdikleri için endişe duymasına yol açmıştır. Bununla birlikte Covid-19 salgını, birçok insan için iş kaybı, mali zorluklar ve belirsizlikler getirmiştir (Oniszczenko ve Turek, 2023, s. 2). İşyerlerinin kapanması, ekonomik durgunluk ve işsizlik endişesi, insanların korkmasına ve stres yaşamasına neden olmuştur (Tekin, 2022, s. 347). Ayrıca salgın sırasında sosyal izolasyon önlemleri, insanların normal sosyal etkileşimlerini sınırlamıştır. Bu durum da insanlarda yalnızlık, kaygı ve depresyon gibi duygusal sorunlara yol açmıştır (Dong vd., 2021, s. 172; Ahorsu vd., 2022, s. 1537). Covid-19 korkusunun yaygın psikolojik etkileri kaygı ve endişe, depresyon ve umutsuzluk, stres ve travma hissiyatı, uyku bozukları, obsesif-kompulsif davranışlar, sosyal izolasyon ve yalnızlık, irritabilite ve öfke gibi rahatsızlıklardır (Kabasawa vd., 2021, s. 1; Dong vd., 2021, s. 172; Ahorsu vd., 2022, s. 1537). Covid-19 korkusu, stres ve endişe gibi psikolojik etkilerin yanı sıra bazı fiziksel sorunlara da yol açmıştır (Gallo Marin vd., 2021, s. 1-2; Fernández-de-Las-Peñas, 2022, s. 285). Bu sorunlar yüksek ateş, öksürük, boğaz ağrısı, nefes darlığı, yorgunluk, kas ve eklem ağrısı ve enfeksiyonun neden olduğu baş ağrısı gibi rahatsızlıklardır. Örneğin Wang vd. (2020, s. 1061) yoğun endişe ve stres altında olan kişilerin enerji seviyelerinde düşüş olduğunu ve kişinin kendini sürekli yorgun ve halsiz hissettiğini tespit etmiştir. Bunun yanı sıra stres ve endişenin baş ağrılarına neden olduğu dolayısıyla salgın döneminde uzun bir süre sürekli

endişe halinde olmanın gerilim tipi baş ağrılarını tetiklediği bulgulanmıştır (Fernández-de-Las-Peñas, 2022, s. 285; Caronna, vd., 2020, s. 1140). Öte yandan De Rinzo vd. (2020, s. 2) stresin, bağırsak hareketlerini etkilediğini ve sindirim sorunlarına yol açtığını tespit etmiştir. Bu durumun mide bulantısı, karın ağrısı, ishal veya kabızlık gibi semptomlarla da kendini gösterebildiği belirtilmiştir (Gu, Han ve Wang, 2020, s. 1518). Öztürk ve Özer Kaya (2020, s. 179-180) şiddetli stres altında olmanın kas gerginliği ve ağrı yaptığını ve bu durumun özellikle boyun, omuz veya sırt gibi bölgelerde daha belirginleştiğini ifade etmiştir. Başka bir fiziksel sorun olarak yoğun kaygı ve stres altında nefes almada zorluk veya nefes darlığı gibi semptomların ortaya çıktığı gözlemlenmiştir; bu durum hırıltı hissi, nefes darlığı veya nefes almada zorluk şeklinde kendini gösterebilir (Shahid, 2020, s. 926). Bunlara ek olarak Covid-19 korkusuyla mücadele eden kişilerin uykusuzluk, uykuya dalmada zorluk, uyku süresinin kısalması veya uyku bölünmesi gibi uyku sorunları yaşadıkları tespit edilmiştir (İlhan Alp vd., 2019, s. 295).

Oniszczenko ve Turek' e göre (2023, s. 2) Covid-19 korkusu, toplumda çeşitli sosyolojik sorunlara yol açmıştır. Salgında uygulanan sosyal mesafe ve karantina önlemleri, insanları sosyal izolasyona ve yalnızlığa itmiştir. Bu durum, bireyler arasındaki sosyal bağları zayıflatmış ve psikolojik sorunlara neden olmuştur. Salgının sosyal eşitsizlikleri daha da derinleştirdiğini söylemek mümkündür. Ekonomik ve sosyal açıdan dezavantajlı gruplar, salgının etkilerinden daha fazla etkilenmiştir; örneğin işsizlik, gelir kaybı, barınma sorunları ve sağlık hizmetlerine erişim gibi sorunlar, toplum içindeki eşitsizlikleri artırmıştır. Pappas vd. (2009, s. 743) salgının, bazı gruplar veya etnik kökenlere yönelik ayrımcılığı artırdığı, ırkçılık, aşırı milliyetçilik ve önyargıların ortaya çıktığını ifade etmektedir. Covid-19'un belirli bölgelerde veya topluluklarda ortaya çıkmasına ilişkin yanlış inançlar gelişmiştir (Sağıroğlu, 2021, s. 203). Bu bağlamda Covid-19 salgını toplumda güven ve dayanışma eksikliğine neden olmuş ve insanlar arasında korku, şüphe ve hoşgörüsüzlüğü arttırmıştır.

Salgın, eğitim sisteminde birçok zorluğun yaşanmasına sebep olmuştur (Harris ve Jones, 220, s. 243). Okul kapanmaları, çevrimiçi eğitim geçişleri ve öğrenciler arasındaki eğitim fırsat eşitsizlikleri gibi faktörler, öğrenciler arasında eşitsizlikleri artırmış ve eğitimde gerilemelere yol açmıştır (Azorin, Harris ve Jones, 2020, s. 111). Salgın sırasında birçok ülke, okulları kapatma kararı almıştır. Bu durum, öğrencilerin yüz yüze eğitime erişimini engellemiş ve eğitim sürecini kesintiye uğratmıştır (Ellakany vd., 2023,

s. 3). Okulların kapatılmasıyla birlikte, birçok yerde uzaktan eğitim modelleri uygulanmaya başlanmış, öğrenciler evden çevrimiçi derslere katılarak eğitimlerini sürdürmeye çalışmıştır. Ancak bu geçişle birlikte teknolojik altyapı eksiklikleri, erişim sorunları ve öğrenciler arasında eşitsizliklerin ortaya çıktığı görülmüştür (Harris ve Jones, 2020, s. 243). Öte yandan uzaktan eğitimde çeşitli zorluklar yaşanmıştır. Örneğin öğrencilerin etkileşim eksikliği, öğretmenlerin öğrencilerle birebir ilgilenme zorluğu ve laboratuvar, atölye gibi uygulamalı derslerin sınırlanması gibi faktörler, eğitim kalitesinde düşüşe neden olmuştur (Erzen ve Ceylan, 2020, s. 229). Ayrıca salgın nedeniyle sınavlar ve değerlendirme süreçleri etkilenmiştir (Kippin ve Cairney, 2022, s. 151). Yüz yüze sınavlar yerine çevrimiçi sınavlar veya alternatif değerlendirme yöntemleri kullanılmış ancak bu durum öğrencilerin performansını etkilemiş ve eşitsizliklere yol açmıştır (Çetin ve Akduman, 2022, s. 119). Harris ve Jones (2020, s. 243) araştırmalarında uzaktan eğitimin öğrenciler arasında eşitsizlikleri artırdığını tespit etmiştir. Aynı araştırmada teknolojik altyapıya erişim farklılıkları, internet erişimi olmayan veya uygun çalışma koşullarına sahip olmayan öğrencilerin dezavantajlı duruma düşmesine yol açtığı görülmüştür. Diğer taraftan Covid-19 korkusu, öğrenciler arasında stres, kaygı ve depresyon gibi psikolojik etkiler yaratmıştır. Dong vd. (2021, s. 173) salgın sırasında yaşanan endişe, belirsizlik ve sosyal izolasyonun öğrencilerin duygusal ve psikolojik sağlığını etkilediğini tespit etmiştir.

Covid-19 korkusuyla veya herhangi bir sağlık kriziyle başa çıkmak, eğitim sürecindeki öğrenciler, ebeveynler ve öğretmenler için oldukça önemli hale gelmiştir. Öncelikle Covid-19 hakkında güvenilir ve doğru bilgilere odaklanmak, sağlık otoriteleri ve bilimsel kaynaklardan elde edilen güncel ve doğru bilgilere dayanarak bilinçli kararlar almak ve yanlış bilgilerden uzak durmak gerekmektedir (Gölbaşı ve Metintaş, 2020, s. 134). Covid-19 pandemisi sürecinde gerçek olmayan bir dizi bilgi üretilerek sosyal medya platformları aracılığıyla geniş bir kitleye ulaştırılmıştır. Bu durum, salgının yol açtığı endişe, panik ve belirsizliğin artmasına neden olmuş, insanlar da sosyal medya ağları ve katıldıkları çevrimiçi topluluklardan edindikleri bilgilerin doğruluğunu sorgulamadan paylaşmışlardır (Genç, 2021, s. 179). Dünya Sağlık Örgütü, sosyal medyada yaşanan bu bilgi kirliliğini ‘infodemi’ olarak adlandırmakta ve infodeminin virüs kadar tehlikeli olduğunu vurgulamaktadır (WHO, 2020). Öte yandan pandemi sürecinde ilan edilen karantina veya izolasyon gibi yaşam biçimlerinin getirdiği durumlar, bireylerin sosyal

destek kaynaklarından mahrum kalmasına neden olmuş; bu da bireylerin bağlılık hissini tehdit eden bir durum oluşturarak ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır (Günlü, 2022, s. 141; Yanık ve Yeşilçınar, 2021, s. 104). Bu bağlam içinde değerlendirildiğinde bireyin stres seviyelerini artırabilecek yaşam olaylarının etkilerini hafifletme konusunda sosyal destek kaynaklarının rolü oldukça önemli hale gelmiştir (Kılıç ve Duman, 2022, s. 23; Kundu ve Bej, 2021, s. 18; Kabasakal ve Aktaş, 2021, s. 148; Aslan, Arı ve Hayır Kanat, 2021, s. 201). Örneğin öğrencilerin düzenli uyku ve sağlıklı beslenme (Sönmez ve Beyhan, 2021, s. 159), egzersiz yapma ve stres yönetimi tekniklerini uygulama (Çağlayan Tunç, Zorba ve Çingöz, 2020, s. 127) alışkanlıklarını desteklemek önemli görülmüştür. Aynı şekilde, öğretmenler, öğrenciler ve ebeveynler de kendi sağlıklarına dikkat etmeleri, birbirleri arasında iletişimi güçlendirmeleri; sorunları paylaşma, endişeleri açıklama ve destek almak için düzenli iletişim kanallarını açık tutmaları, Covid-19 korkusuyla başa çıkmada önemli adımlar olarak önerilmiştir. Okul yöneticileri ise bu konuda Covid-19'un sebep olduğu kaygıyı gidermek için öğrencilerin, velilerin ve personelin güvenliği ve refahına öncelik vermiştir (Netolicky, 2020, s. 391-392). Sağlık otoritelerinin yönergeleri ve yerel koşullar doğrultusunda çeşitli adımlar atmış ve stratejiler uygulamıştır (Sağlık Bakanlığı [SB], 2020). Örneğin öğretmenleri ve öğrencileri Covid-19'un bulaşması, belirtileri, önlemleri ve son güncellemeler konusunda eğitmek için bilgilendirme toplantıları ve seminerler düzenlemiştir. Sağlık bakanlığının yönergeleri ile (SB, 2020) okul yöneticileri, okulun fiziksel ortamında hijyen ve temizlik önlemlerini artırmıştır. Ayrıca uzaktan eğitim ve hibrit eğitim modellerinin uygulanmasına yardımcı olarak öğrencilerin ve öğretmenlerin salgın riskini azaltmaları ve eğitime devam etmelerini sağlamıştır (Keleş, Atay ve Karanfil, 2020, s. 155). Bir diğer önlem olarak okul yöneticileri, öğrenci ve personelin sağlık durumunu izlemek için düzenli takip ve kontrol mekanizmaları oluşturmuş, semptomları sağlık müdürlüklerine bildirerek okul sağlığını ve güvenliğini korumaya çalışmıştır. Diğer taraftan Can ve Ozan (2022, s. 384) öğrencilerin ve personelin psikososyal ihtiyaçlarını karşılamak için destek ve rehberlik hizmetlerinin güçlendirilmesi ve bu konuda okul yöneticilerinin aktif rol alması gerektiğini önermiştir. Ayrıca pandemi dönemi boyunca yaşanan belirsizlikler ve eğitim-öğretim alanındaki hızlı değişiklikler, öğretim liderliğinin stratejik önemini öne çıkarmıştır (Huong, 2020, s. 49).

Covid-19 korkusu ile mücadele etmede öğretmenler de çeşitli önlemler almış ve uygulamıştır (Koşar ve Bakır, 2022, s. 2231). MEB'in (2020) direktifleriyle öğretmenler, Covid-19 hakkında doğru bilgi vererek öğrencilerin farkındalık düzeyini artırmaya çalışmıştır. Örneğin salgınla ilgili önlemler, hijyen kuralları ve fiziksel mesafe gibi konular öğrencilere anlatılarak sağlıklı davranışlar benimsetilmek hedeflenmiştir. Covid-19 salgını sırasında öğretmenler, uzaktan eğitim veya çevrimiçi öğretim yöntemlerini kullanarak öğrencilerin eğitimlerine devam etmelerini sağlamıştır (Reimers, 2021, s. 11). Bu noktada dijital platformlar üzerinden dersler düzenlemek, materyaller paylaşmak ve öğrencilerle etkileşimde bulunmak gibi yöntemler kullanılmıştır (Basilaia ve Kvavadze, 2020, s. 1). Ayrıca öğretmenler, öğrencilerin salgın kaynaklı korku ve endişeleriyle başa çıkmalarına yardımcı olmak için duygusal destek sağlamıştır (Gençoğlu ve Çiftçi, 2020, s. 1648). Örneğin öğrencilerle bireysel görüşmeler yapmak, sorunları dinlemek ve gerekli durumlarda danışmanlık hizmetlerine yönlendirmek gibi adımlar atılmıştır. Diğer taraftan da ebeveynlerle yakın iletişim kurmaya ve salgınla ilgili en son bilgileri paylaşmaya çalışmışlardır (Burucu vd., 2023, s. 140). Bu bağlamda öğretmenlerin salgınla mücadelede önemli bir rol üstlendiği; öğrencilerin refahını ve sağlığını korumak için büyük çaba harcadığı söylenebilir (Kim vd., 2021, s. 244; Moss vd., 2020, s. 244). Öte yandan MEB (2020) eğitimciler için yeni öğretim yöntemlerinde ustalaşmaya, uzaktan eğitim teknolojisinin kullanımına, duygusal desteğe ve benzerlerine odaklanan çevrimiçi eğitim kursları düzenleme girişiminde bulunmuştur.

Salgın sürecinde öğretmenler Covid-19 korkusundan kaynaklı iş yaşamlarında çeşitli sorunlarla karşılaşmıştır (Huang, vd., 2021, s. 895). Öğretmenler, sınıfta veya okulda çalışırken Covid-19'a maruz kalma riski taşıdıkları için kendi sağlık ve güvenlikleri konusunda endişe duymuştur (Reimers, 2022, s. 2) özellikle de yüksek risk grubundaki yaşlı ve kronik hastalığı olan öğretmenlerin bu kaygıları daha yoğun hissettikleri gözlenmiştir. Kim ve Asbury' nin (2020, s. 1063) çalışmalarından elde edilen bulgulara göre; öğretmenler sınıfta öğrencilerle temas halinde oldukları için aile üyelerinin veya diğer sevdiklerinin Covid-19'a yakalanmasından endişe duyduklarını dile getirmiştir. Marian'a göre (2022, s. 332) uzaktan eğitim döneminde, öğretmenler sınıftaki etkileşim eksikliği ve öğrenci performansını etkileyen faktörler nedeniyle performanslarını yeterince değerlendiremediklerini düşünmektedir. Çünkü pandemi nedeniyle eğitim sektöründe değişkenlikler ve belirsizlikler sık sık yaşanmıştır. Örneğin

okulların açılıp kapanması, hibrit öğrenme modellerinin uygulanması gibi durumlar öğretmenlerde iş yaşamı stresini artırmıştır (Soncini vd., 2021, s. 494; Wakui vd., 2021, s. 1050). Başka bir açıdan bakıldığında uzaktan veya hibrit eğitim modeline geçiş öğretmenlerin geleneksel öğretim yöntemlerini değiştirmelerini gerekli kılmıştır (Wiggins, 2020, s. 38; Hester vd., 2020, s. 348). Bu durum ise öğretmenlerde belirsizlik ve yetersizlik hissi yaratmıştır (Taubenberger ve Morens, 2006, s. 15; Kurtuluş ve Düşünceli, 2021, s. 458). Ani değişiklikler ve belirsizlikler, öğretmenlerin işlerini planlamak ve organize etmek konusunda zorluk yaşamalarına neden olmuştur (Millroth ve Frey, 2021, s. 3). Dolayısıyla öğretmenlerin bu değişikliklere ayak uydurmak ve yeni eğitim yöntemlerini öğrenmek için zaman ve kaynak eksikliği yaşadığı gözlemlenmiştir (Kim ve Asburi, 2020, s. 1063). MacIntyre, Gregersen ve Mercer'ın (2020, s. 1) "Covid-19 Salgını Sırasında Dil Öğretmenlerinin Çevrimiçi Öğretime Geçiş Sürecindeki Başa Çıkma Stratejileri: Stres, İyi Olma ve Olumsuz Duygularla İlişkili Korelasyonlar" başlıklı çalışmasında, Covid-19 salgını sürecinde öğretmenlerin başa çıkmak zorunda kaldığı uzun bir stres kaynağı listesi oluşturulmuştur. Bunlar stres düzeyine göre en yüksekten aşağı doğru; iş yükü, aile sağlığı iş üzerinde kontrolün kaybı, iş arasındaki sınırların belirsizliği, kişisel kararlar üzerinde kontrolün kaybı, çevrimiçi öğretimin stresi, düzensiz çalışma saatleri ve finansal durum gibi faktörlerdir ayrıca pandeminin ne zaman sona ereceğini bilmemekte bir diğer stres faktörü olarak bulgulanmıştır. Öte yandan Covid-19 salgını sürecinde yüksek talepleri fakat sınırlı kaynakları olan öğretmenler arasında işyeri stresinin daha yüksek olduğuna dair bulgular ortaya konmuştur (Kebbi, 2018, s. 35). Bununla birlikte pandeminin ne kadar süreceğine dair belirsizlik, ekonomik koşulların belirgin etkisi, özellikle fiyat artışları ve düşük öğretmen maaşlarının olası sonuçları gibi faktörler, ayrıca sosyal destek ağlarından fiziksel olarak uzaklaşmanın yarattığı etkiler gibi durumlar da stres düzeyini artırıcı etmenler arasında yer almaktadır (Sánchez Mendiola vd., 2020, s. 35). Delgado'nun (2023, s. 436) Covid-19 salgını sürecinde yaptığı, 'Çift Rollerin Karmaşıklığı: Santa Rosa, Laguna İlçesi Birinci Bölgesi'nde Modüler Uzaktan Öğrenme Kapsamında Öğretmen Anne Performansının Anlaşılması' başlıklı araştırma sonuçlarına göre; Covid-19 pandemisi gibi zorlu zamanlarda öğretmenlik yapmanın zorlayıcı bir görev olduğu ve öğretmenlerin aynı zamanda hem öğretmen hem de anne olarak çift rolü üstlendiği durumlarda daha da karmaşık hale geldiği belirtilmiştir. Öğretmen-anne rolünü üstlenenlerin yüklerini hafifletmek için alternatif yaklaşımların bulunmasına yönelik temel oluşturulması, eğitimcilerin etkili

profesyonel niteliklerini sürdürmelerine yardımcı olmak için destek mekanizmalarının geliştirilmesi, öğretmen maaşlarının gözden geçirilmesi, stres yönetimi programlarının oluşturulması, öğretmenlerin özsaygısının artırılması ve öğretim uygulamalarının ve zaman yönetiminin geliştirilmesi gibi öneriler getirilmiştir.

Covid-19 korkusu, öğretmenlerde stres, anksiyete, depresyon ve uyku sorunları gibi psikolojik ve duygusal etkilere neden olduğu görülmüştür; dolayısıyla bu da hem iş performansını hem de genel yaşam kalitesini olumsuz etkilemiştir (Cormier vd., 2012, s. 1768; Fan vd., 2020, s. 915). Başka bir araştırmada Covid-19 pandemisi sırasında öğretmenler arasında akut stres bozukluğu yaygınlığı %9,1 olarak rapor edilmiştir (Zhou ve Yao, 2020, s. 5). Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu, korku ve endişeleri konusunda yeterli destek alamadıklarını ifade etmiştir (Pressley, 2021, s. 325). Bu desteğin hem okul yönetiminden hem de sağlık profesyonellerinden gelmesi gerektiği düşünülmüştür. Ayrıca öğretmenler, fiziksel mesafeyi korumak ve teması azaltmak amacıyla öğrenci ve meslektaşlarıyla daha az etkileşimde bulunmuş dolayısıyla bu da izolasyon hissine yol açarak mesleki dayanışma ve sosyal bağları zayıflatmıştır (Lacomba vd., 2022, s. 865). Sonuç olarak Covid-19 korkusu, öğretmenlere duygusal olarak zorlandıkları bir dönem yaratmıştır ve kendi sağlıkları, öğrencilerin başarıları ve aileleri gibi birçok faktör nedeniyle stres yaşadıklarını dile getirmişlerdir (Kim ve Asbury, 2020, s. 162). Duygusal zorlukların ortaya çıkması ve şiddetlenmesi özellikle kadınlarda daha fazla olmuştur (Rossi vd., 2020, s. 790).

Cormier vd.'nin (2021, s. 1769) Covid-19 pandemisinin özel eğitim öğretmenlerinin ruh sağlığı üzerindeki etkisini araştırmak için 468 öğretmenle yaptığı çalışmada katılımcıların %38.4'ünün klinik kriterlere göre yaygın anksiyete bozukluğu, %37.6'sının ise büyük düzeyde depresif bozukluk yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Covid- 19 pandemisi, stres (%91), depresyon (%58), anksiyete (%76) ve duygusal tükenmişlik (%83) üzerinde oldukça etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Mathew vd. 'ye (2022, s. 668) göre öğretmenler, ön saflarda çalışanlar olarak tanınmışlardır (Pressley vd, 2021, s. 367; Sokal vd., 2020, s. 67). Dolayısıyla öğretmenler, güvenlik endişeleri (Wakui vd., 2021, s. 1050), uzaktan veya hibrit öğretime geçişler (Soncini vd., 2021, s. 494) ve artan iş-yaşam zorlukları (Kraft vd. 2021, s. 279) nedeniyle ek stresle karşılaşmıştır. Aktan ve Toraman'ın (2022, s. 10429) Covid-19 döneminde uzaktan eğitim veren öğretmenlerin teknoloji kaynaklı stres düzeyini belirlemek ve bu stresin iş tatminiyle

ilişkisini araştırmak amacıyla yapılan çalışmaya 525 öğretmen katılmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde teknolojiyi yoğun bir şekilde kullanmaları, yaşam ve iş performanslarını olumsuz etkilemiş, iş yüklerini artırmış ve Covid-19 pandemisiyle birlikte modern teknolojilere uyum sağlamak için ekstra çaba sarf etmelerine neden olmuştur. Ayrıca öğretmenlerin genel olarak iş tatmin düzeyinin yüksek olduğu ve kadın öğretmenlerin iş tatmini düzeyinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Buna karşın özel okul öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri, devlet okulu öğretmenlerinin düzeylerinden daha düşük çıktığı; öğretmenlerin cinsiyeti ve çalıştıkları kurum tipi gibi ana faktörlerin tekno-stres düzeyini etkileyen faktörler olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte Covid-19 döneminde yürütülen uzaktan eğitim sürecinin, eğitimsel, psikolojik ve idari zorlukları da içerdiği gözlemlenmiştir. Dolayısıyla bu sonuçlara dayanarak, öğretmenlerin çevrimiçi öğrenme ve teknoloji okuryazarlığı becerilerini geliştirmeleri, ayrıca uzaktan eğitim için mevcut lisans programlarını gözden geçirmeleri önerilmiştir. Öte yandan uzaktan eğitim veya değişen ders programları, öğretmenlerin aile iş yaşam dengesi kurmalarını zorlaştırmıştır (Huang vd., 2021, s. 895-896). Çevrimiçi çalışma, aile-iş çatışmasının artmasına neden olduğu (Clark, 2000, s. 747), psikolojik iyi oluşu ve davranışı etkilediği bildirilmiştir (Vaziri vd., 2020, s. 1073). Dahası öğretmenlerin kendi çocuklarının da uzaktan eğitim sürecinde olması nedeniyle, öğretmenler bir taraftan öğrencileriyle ilgilenirken bir taraftan da kendi çocuklarının eğitimine yardımcı olması gerekmiştir bu da ek bir iş yükü olarak değerlendirilmiştir (Abós vd., 2019, s. 2). Rawal' ın (2023, s. 37) Hindistan'da 255 katılımcı öğretmenle yaptığı 'Kadın Öğretmenler Arasında İş-Yaşam Dengesi' adlı çalışmasında Covid-19 salgını sürecinde zayıflayan iş-yaşam dengesini; uzun çalışma saatlerine, işin az tanınmasına, motivasyon eksikliğine ve strese bağlamıştır. Öğretmenler, hem öğrencilere odaklanıp kaliteli bir eğitim sunmak hem de aileleriyle zaman geçirmek arasında denge sağlama konusunda zorlanmıştır.

Covid-19 korkusu, öğretmenlerin mesleki gelişimini çeşitli şekillerde etkilemiştir (Kim vd., 2022, s. 129). Salgın dönemi, öğretmenlerin geleneksel mesleki gelişim fırsatlarına erişimini sınırlarken, aynı zamanda yeni becerilere odaklanmalarını ve dijital eğitim araçlarını kullanma yeteneklerini geliştirmelerini gerekli kılmıştır (Sangeeta ve Tandon, 2020, s. 7). Önan ve Menekay'ın (2021, s. 1304) 'Salgın Sürecinde Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri' adlı çalışmalarında katılımcıların %38'inin mesleki

gelişimlerinin yavaşladığı, %44'ünün mesleki motivasyonun düştüğü; yaklaşık %74'ünün ise kişisel gelişimlerine odaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine aynı çalışmada Covid-19 salgının okul yönetimi ve öğretmenler arasındaki bağı kopardığı; öğretmenlerin hem meslektaşları hem de okul yöneticileri ile sorun yaşadıkları ifade edilmiştir. Marian'ın (2022, s. 338) çevrimiçi eğitimin Covid-19 pandemisi sırasında öğretmenlerin performansına olan etkisini analiz etmek amacıyla yaptığı çalışmasında öğretmenlerin karşıtlaştığı sorunlar olarak katılımcıların %26.8'inin öğrencileri nasıl değerlendireceği konusunda sorun yaşadığını, %21.9'unun öğrencilere etkileşimli bir şekilde nasıl öğretim yapacağı konusunda sorun yaşadığını, %16.1'inin bir ekranın önünde konuşmanın stres faktörü olduğunu; ayrıca öğretmenlerin %80.1'inin pandemi sırasında öğretim performanslarının etkilendiğini belirtirken, %19.9'unun çevrimiçi öğretim sırasında öğretim performansının etkilenmediğini belirttiği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada Covid-19 pandemisi sırasında öğretmen olarak hangi stres seviyesini hissettiniz sorusuna öğretmenlerin %63,1'i çok büyük bir stres seviyesi yaşadıklarını belirtirken, %22,8'i yüksek stres seviyesi yaşadıklarını, %7,5'i tarafsız, %4,3'ünün ise orta düzeyde stres yaşadıkları cevabını vermişlerdir. Giovannella, Passarelli ve Persico'nun (2020, s. 276) İtalyan okul sistemi içinde öğretmenlerin Covid-19 pandemisinin okul eğitimine etkisi hakkındaki bakış açılarını, deneyimlerini ve algılarını öğrenmek için yaptıkları çalışmalarında, öğretmenlerin tercih ettikleri gelecekteki öğretim yönteminde öğretmenlerin %66'sının yüz yüze eğitimi tercih ettiğini, %32'sinin karma öğretimi tercih ettiğini ve sadece %2'sinin gelecekte çevrimiçi öğretimi tercih ettiğini sonucuna ulaşmışlardır. Aynı çalışmada öğretmenlerin %28'inin yeni teknolojik ortamlara alışmakta zorluk yaşadığı; öğretmenlerin uzaktan öğrenmeyi desteklemek ve sunmak için günlük olarak harcadığı genel zaman tabanlı iş yükünün normalden yaklaşık %65 daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Covid-19 salgını seminerler, konferanslar ve atölyeler gibi fiziksel katılım gerektiren mesleki gelişim etkinliklerini sınırlandırmış veya ertelemiştir. Bu sebeple birçok mesleki gelişim etkinliği çevrimiçi platformlara taşınmıştır. Dolayısıyla öğretmenler, web seminerleri, sanal konferanslar ve çevrimiçi kurslar gibi dijital ortamlarda eğitim alma fırsatına sahip olmuştur. Honigsfeld ve Nordmeyer'e göre (2020, s. 47) uzaktan eğitim ve çevrimiçi öğrenme yöntemlerinin yaygınlaşması, öğretmenleri dijital becerilerini geliştirmeye yöneltmiş ve bu süreçte, çevrimiçi platformların

kullanımı, dijital öğrenme araçlarının kullanımı ve çevrimiçi etkileşim becerilerinin kazanılması gibi alanlar öne çıkmıştır. Salgın, öğretmenlere mevcut eğitim yöntemlerini gözden geçirme ve yenilikçi yaklaşımlar geliştirmek için fırsat sunmuştur (Suarez ve McGrath 2022, s. 11). Bu süreçte öğretmenlerde, esnek öğrenme modellerini ve teknoloji entegrasyonunu keşfetmeye yönelik ilgi ve motivasyon geliştirdikleri gözlemlenmiştir. Buna karşın öğretmenler, hızla değişen eğitim ortamına uyum sağlamak, dijital becerileri geliştirmek ve öğrenci ihtiyaçlarına uygun öğretim yöntemleri geliştirmek gibi konularda yeni zorluklarla karşılaşmıştır (Papazis, Avradimis ve Bacopoulou, 2021, s. 1461). Holmes vd. (2020, s. 547) öğretmenlerin Covid-19 korkusuyla başa çıkmada zorlu bir deneyim yaşadıklarını belirtmiştir. Diğer taraftan salgın döneminde okullardaki zihinsel sağlık ve iyi olma durumu hakkındaki baskın anlatı genellikle öğrencilere odaklanmış, öğretmenlerin deneyimleri ve ihtiyaçları daha az duyulmuş veya dikkate alınmıştır (Lee, 2020, s. 421).

Covid-19 korkusu, okul yöneticileri için de bir dizi sorunu beraberinde getirmiş ve yöneticilerin bu zorluklarla başa çıkma stratejileri geliştirmelerini gerektirmiştir (Kim, Oxley ve Asbury, 2022, s. 300). Okul yöneticileri, öğrenci ve personelin sağlığını koruma konusunda büyük bir sorumluluk üstlenmiştir (Keleş, Atay ve Karanfil, 2020, s. 155). Salgının yayılma riskini azaltmak için hijyen önlemleri, maske kullanımı ve sosyal mesafe kurallarının uygulanması gibi tedbirler almak zorunda kalmışlardır. Öte yandan uzaktan eğitim, hibrit eğitim, yüz yüze eğitim gibi farklı eğitim modellerinin yönetimi, okul yöneticileri için bu modellerin dengeli bir şekilde uygulanmasını ve ihtiyaç duyulan sayının karşılanmasını gerektiren karmaşık bir görev haline gelmiştir (Turan, 2020, s. 155; Keleş, Atay ve Karanfil, 2020, s. 170). Bu bağlamda artan iş yükü ile birlikte karmaşa ve belirsizlik yeni görev ve sorumluluklar ortaya çıkmıştır. Dahası kamu yönetimindeki değişiklikler ve üst yönetimin sürekli değişen politikaları, okul müdürlerine ek bir iş yükü getirmiştir. Örneğin, artık bir okul yöneticisinden sadece mali konuları anlaması beklenmemekte, aynı zamanda bir muhasebeci gibi maliyetleri yönetebilmesi, bir sigorta uzmanı gibi personelin özlük haklarını takip edebilmesi ve bir mühendis kadar temel donanım ve tadilat bilgisine sahip olması talep edilmektedir. Bununla birlikte, bir okul yöneticisinden beklenen sadece bunlar değildir; aynı zamanda iyi bir konuşmacı olması, etkili bir eğitim lideri olması ve (zaman, maddi kaynaklar, insan kaynakları vb. açısından) etkili bir planlayıcı olması da beklenmektedir. Bu geniş

yelpazedeki görevlerin sonucunda, uzmanlaşma eksikliği ve yoğun fiziksel, psikolojik ve sosyal stres gibi zorluklar ortaya çıktığı bulgulanmıştır (Dönmez, 2001, s. 61; Balcı, 2003, s. 27; Çelikten, 2006, s. 1). Buna karşın okul yöneticileri, ebeveynler ve topluluk üyeleriyle etkili iletişim kurarak onları süreç hakkında bilgilendirmek ve güvende hissettirmek görevini üstlenmiştir (Turan, 2020, s. 195; Demirdağ, 2020, s. 287). Ayrıca öğretmenler ve diğer personel arasında çalışma koşullarını ve güvenliğini sağlama, personelin motivasyonunu yüksek tutma ve ihtiyaçlarını karşılama konusunda çaba harcamışlardır. Simmons'ın (2020, s. 51) belirttiği gibi uzaktan eğitim sürecinde, teknolojik altyapı ve eğitim teknolojisi gereksinimlerini artırmıştır bu da okul yöneticilerinin gerekli ekipman ve kaynakların sağlanması ve öğretmenlerin teknolojik becerilerini geliştirmesi için çaba göstermelerini gerekli kılmıştır (Turan, 2020, s. 193).

Memduhoğlu ve Meriç'in (2014, s. 653) araştırmasına göre, okul müdürleri okul yönetiminde en sık karşılaştıkları temel sorunlardan birinin finansman ve bütçe sorunu olduğunu belirtmişlerdir. Okul yönetiminde birçok faaliyetin finansman ve bütçeye bağlı olduğu, okulun etkililiği açısından finansman ve bütçenin önemli olduğunun altı çizilmiştir (Özdoğru, 2021, s. 7). Salgın dönemi, beklenmedik kriz durumlarını yönetmeyi gerektiren bir dönemdir (Tarrant, 2011, s. 66). Okul yöneticileri, acil durum planlarını gözden geçirerek öğrenci ve personelin güvenliğini sağlamak için kriz yönetimi becerilerini kullanmak zorunda kalmıştır (Özdoğru, 2021, s. 7). Öte yandan salgın dönemi, öğrencilerin ihtiyaçlarını ve eşitsizlikleri daha belirgin hale getirmiştir (Carver, 2020, s. 129). Dolayısıyla okul yöneticileri öğrenciler arasındaki eşitsizliği (Kundu ve Bej, 2021, s. 1250) azaltmaya yönelik önlemler almak, dezavantajlı öğrencilere destek sunmak, öğrenci ihtiyaçlarını anlamak ve buna uygun çözümler geliştirmek görevini üstlenmiştir (Özdoğru, 2021, s. 9). Türk eğitim sisteminde okul yöneticiliği, temelde öğretmenlik mesleği etrafında şekillenen bir görevdir. Okul müdürleri veya müdür yardımcıları aslen öğretmenlik yapmış ve okulu yönetme sorumluluğunu üstlenmiş kişilerdir. Öğretmenlik süreci, öğretmenlerin belirli bir eğitim formasyonu ve mesleki uzmanlık alanlarını içerir (Balcı ve Çınkır, 2002, s. 212; Çelikten, 2006, s. 1). Ne var ki, okul müdürlüğü farklı yönetim becerilerini içeren karmaşık bir yapıya sahiptir ve belirli görevleri yerine getirebilmek için önceden eğitim almayı veya hizmet içi eğitimlerle desteklenmeyi gerektirir. Maalesef, birçok okul müdürü ve müdür yardımcıları temel yönetim becerilerini ve iş uygulamalarını tam olarak öğrenmemiş durumda olabilir, bu da

iş yüklerinin artmasına neden olabilir. Özellikle kriz dönemlerinde örneğin Covid-19 salgın döneminde uzaktan eğitim, hibrit öğretim ve yüz yüze eğitim gibi farklı eğitim modelleri hayata geçirilmeye çalışılmıştır ve ilk defa karşılaşılan bu uygulamalar okul yöneticilerinin iş yükünü artırmıştır, hatta eğitim ve uygulama eksikliğinden kaynaklı aksamalar yaşandığını verimli bir eğitim ve öğretimin olmadığını söylemek zaruri hale gelmiştir.

Literatürde, iş yükünün neden olduğu stres, baskı ve beklentilerin çalışanlar üzerinde kişisel ve sosyal düzeyde olumsuz sonuçlara yol açtığına dair birçok çalışma bulunmaktadır (Hockey, 1997, s. 74; Kuntz, Mennicken ve Scholtes, 2011, s. 145; Klassen vd., 2013, s. 1290). İş yükünün yoğun stres durumuna, tükenmişliğe, damgalanmaya, sosyal izolasyona, iş tatmininde ve motivasyonda dolayısıyla iş performansında düşüşlere yol açtığına dair bulguları olan birçok araştırma yapılmıştır (Torres, 2016, s. 892; Bogaert vd., 2013, s. 1516; Xiaoming, 2014, s. 229). Ayrıca, iş yükünün çalışanların işe odaklanma yeteneğini azalttığı, işi tamamlama yöntemlerini ve süreçlerini uzattığı, çalışanların yorgunluğa kapılmasına ve performans kaybına uğramasına neden olduğu, iş gereksinimlerini yerine getirememe gibi olumsuz durumlarla sonuçlanması nedeniyle eleştirilmektedir (Becker ve Gerhart, 1996, s. 780; Kaber ve Endsley, 2004, s. 114; Fritz ve Sonnetag, 2006, s. 937; Bowling vd., 2015, s. 96). Bu bağlamda okul yöneticilerinin zaten var olan iş yükünün yanı sıra bir de kriz dönemlerinde üstlendikleri sorumluluklar onları strese, tükenmişliğe, motivasyon kaybına dolaysıyla iş performanslarında düşüşe yöneltmiştir.

2.1.2. Covid-19 aşısı ve aşı karşıtlığı/kararsızlığı

Tarih boyunca bilim insanları, salgın hastalıkları ortadan kaldırmanın en etkili yolunun bilimsel bilgiden geçtiğini kabul etmiştir. Milattan önce 1000'li yıllardan bu yana aşılama uygulaması, modern tıbbın en önemli başarılarından biri olarak kabul edilir (Akkoyunlu, 2017, s. 44). Aşılama, geçmişte milyonlarca insanın ölümüne ya da sakat kalmasına neden olan çiçek hastalığını dünya üzerinden silmiş, çocuk felci vakalarının sayısını azaltarak ortadan kaldırılacak noktaya getirmiştir. Benzer şekilde, kızamık, kabakulak, kızamıkçık, boğmaca, difteri ve bulaşıcı sarılık gibi hastalıkların önlenmesi aşılar sayesinde sağlanmıştır (Younger, 2016, s. 1036). Günümüzün salgını olan Covid-19 salgınında da en önemli çıkış yolu aşı olarak görülmüştür. Dolayısıyla salgının hemen

ardından aşı denemeleri hızla küresel gündeme taşınmıştır (Zhu vd., 2019, s. 727). Geçmişteki salgın hastalıklardan alınan derslerden ve endişe verici derecede yüksek ölüm oranlarından yola çıkarak birçok aşı 'erken' onay almayı başarmıştır. Böylece dünya çapında hızla Covid-19 aşılama oranlarında artış olmuştur (Yumru ve Demirkaya, 2021, s.276; Ball, 2021, s. 16). Covid-19 aşıları tanımı gereği SARS-CoV-2 virüsünün neden olduğu Covid-19 hastalığını önlemek veya hafifletmek amacıyla geliştirilen aşı türleridir (Callaway, 2020, s. 577; Kaya, 2021, s. 32). Bu aşıların, tipik olarak virüsün bir kısmı veya genetik bileşimi ile vücudu uyarması amaçlanır. İnsan bağışıklık sistemi bu uyarıya yanıt verir ve antikor üreterek hastalık direncini artırır (Wang, Kream ve Stefano, 2020, s. 3). Şu anda dünya çapında Covid-19'a karşı birçok farklı aşı kullanılmıştır. Bunlar, mRNA aşıları, viral vektör aşıları ve geleneksel inaktive edilmiş veya zayıflatılmış virüs aşıları dahil olmak üzere çeşitli teknolojilerden türetilmiştir (Callaway, 2020, s. 576). Pfizer-BioNTech, Moderna, AstraZeneca, Johnson & Johnson ve Sinovac gibi şirketler tarafından geliştirilen aşılar bunlardan bazılarıdır (Kaya, 2021, s. 32; Şerefoğlu vd., 2021, s. 15).

Birçok ülkede hükümetlerin hastalıkla mücadele aracı olarak aşılanmanın gerekliliği gündemin bir parçası olarak kabul edilmiştir. Yasal olarak bakıldığında aşı yükümlülüğü, genel olarak kamu sağlığının korunması, toplumun bir bütün olarak güvenliğinin sağlanması ve hastalığın bulaşmasının önlenmesi amacına dayanmaktadır (Metin, 2021, s. 38). Ancak aşıların gerekliliğinin hukuki değerlendirmesi ülkeler arasında farklılaşmaktadır. Bazı ülkelerde aşıların gerekliliğini belirleyen doğrudan yasalar bulunurken, bazılarında ise bu konuya etki eden yönetmelikler veya mahkeme kararları bulunmaktadır. Hukukun temel ilkeleri ve uluslararası insan hakları çerçevesinde aşı yükümlülüğü değerlendirilirken birçok önemli ilke göz önünde bulundurulmaktadır. İlk olarak aşı yaptırma zorunluluğuna ilişkin kuralların insanların temel haklarını gözetmesi gerekir; bu haklar, bedensel bütünlük, kişisel özgürlük ve kişisel mahremiyet hakkını içerir. Bir diğer kural ise zorunlu aşı uygulamasına ilişkin düzenlemelerin bilimsel kanıtlara dayanması ve sağlık otoritelerinin önerileriyle uyumlu olması gerektiğidir (Krasser, 2021, s. 207). Dolayısıyla kişinin vücudunun doğrudan veya dolaylı katılımını gerektiren tıbbi işlemler ancak kişinin özgür ve bilgilendirilmiş rızası alındıktan sonra gerçekleştirilir yani hastaya yeterli bilgi verildikten sonra hastanın tedaviye karar verme ve reddetme hakkı vardır (Okyay, Akbaba ve Kirkit, 2015, s. 152).

Bu bağlamda aşı da insan vücuduna yapılan tıbbi bir müdahaledir (Akkoyunlu, 2017, s. 45; Demirsoy Aşıkoğlu, 2018, s. 319). Diğer taraftan aşı tereddüttü veya karasızlığının dünya çapında bir sorun olduğu ve aşı reddinin nedenlerinde çeşitlilik olduğu tespit edilmiştir (Health, 2019, s. 281; Lane vd., 2018, s. 3866). Algılanan tehlikeler ve faydaların yanı sıra bazı dini inançlar ve bilgi eksikliği veya farkındalık yetersizliği en yaygın sebepler arasında yer almaktadır (Yaqub vd., 2014, s. 3; Karafillakis ve Larson, 2017, s. 4841). Özellikle, dünya genelinde yaygın olarak kullanılan mRNA teknolojisi ile üretilen aşılar, bu kararsızlıkta önemli bir rol oynar (Mewhirter, Sagir ve Sanders, 2022, s. 1783). Bu aşılar hızla geliştirildiği için insanlar arasında 'Bu aşılar acaba yeterince güvenli mi?' endişesi bulunmaktadır. Bu endişelerin temelinde ise aşının koruyuculuğundan çok potansiyel yan etkilerin ve uzun vadeli etkilerin belirsizliği yer almaktadır (Yavuz, 2018, s. 187). Bu noktada, insanların güven arayışı ve kontrol isteği de etkilidir (Kose vd., 2021, s. 1-2; Karafillakis vd., 2016, s. 5013; Karafillakis ve Larson, 2017, s. 4841; Yaqub vd., 2014, s. 3). Ancak, mRNA teknolojisinin, Covid-19 aşılarının oluşturulmasından çok önce var olan bir teknoloji olduğu da belirtilmektedir (Yılmaz, 2021, s. 265; Wolff, 1990, s. 1466) Öte yandan zorunlu aşılar farklı formatlarda karşımıza çıkabilir. Bunun en ağır biçimi kuşkusuz kişinin rızası olmadan fiziksel olarak aşı yaptırmaya zorlanmasıdır (Moorthy, 2020, s. 2). Ancak uygulamada aşının yasal olarak uygulanabilir hale getirilmesi farklı yaklaşımları da beraberinde getirmiştir. Bunlar arasında belirli profesyonellerin aşılanmasının zorunlu kılınması, aşılanmamış kişilerin etkinliklere katılımının engellenmesi, mesleki özgürlüklerine kısıtlama getirilmesi ve aşı yaptırmamanın suç sayılması yer almaktadır. Ayrıca bazen yurt, konser, sinema, stadyum, restoran ve toplu taşıma gibi alanlara erişimin engellenmesi de mümkün olabilmektedir diğer zamanlarda bu süreçte para cezası da uygulanabileceği bilinmektedir. Bir diğer yaklaşım ise ayrıştırmak ve izole etmektir. Bu bağlamda Türkiye'de Covid-19 aşısı hukuki açıdan ele alındığında, 2023 itibariyle Türk Hukuku'nda Covid-19 aşısının zorunlu bir aşı olarak kabul edilmediği görülmektedir. Ancak, doğrudan zorunlu tutulmasa da aşılanmayan kişilere belirli hizmetlerden yararlanmanın engellenmesi gibi çeşitli kısıtlamalar getirildiği için, aşı olmanın zorunlu hale geldiği izlenimi oluşmuştur. Dolayısıyla, aşının dolaylı yoldan zorunlu hale getirildiği düşünülebilir (Alekseenko, 2022, s. 76; Tahmazoğlu Üzeltürk, 2022, s. 470). Bu bağlamda kişilerin sinema, konser, spor müsabakaları, tiyatro oyunları gibi sosyal faaliyetlere katılımını engelleyen yasaklar veya seyahat yasakları da dikkate alınmalıdır. Ayrıca eğitime erişimin zorluğu ya da

olmayışı da göz önünde bulundurulmalıdır. Türkiye'de pek çok üniversite ve mesleki gelişim okulları, kampüse girebilmeleri ve derslere katılabilmeleri için öğrencilere aşı yaptırma veya PCR testi yaptırıp girişte kurum yetkililerine sunma kararı almıştır. Ayrıca Millî Eğitim Bakanı Mahmut Özer, 2021-2022 eğitim öğretim döneminde yüz yüze eğitimin başlamasıyla ilgili olarak öğrencilerin aşı veya PCR testi zorunluluğunun olmadığını; ancak öğrencilerle doğrudan temas halinde olan öğretmenler ve okul çalışanlarının aşı olmamaları durumunda haftada iki kez PCR testi yaptırma zorunluluğu olduğunu açıklamıştır. Ayrıca velilere yönelik bir izleme veya takip olmayacağını vurgulayan bakan ancak aşı olmalarını istediklerini belirtmiştir. Bununla birlikte okulları izole tutmayı ve dışarıdan giriş çıkışları kontrol altına almayı planladıklarını; bu kapsamda okullara ziyaretçi kısıtlaması getirileceğini, okula giriş yapacak herkesin HES kodunun kontrol edileceğini ve olumsuzluk olmadığı durumlarda maske takarak okula giriş yapılacağını da konuşmalarına eklemiştir. Son olarak bu önlemlerle ilgili genel bir çağrıda bulunarak veli, öğretmen ve eğitim çalışanlarının aşı olmalarını önemle vurgulamıştır(http-1).

Covid-19 aşısı hakkında eğitim kurumları çalışanlarının katıldığı araştırmalar incelendiğinde; Girgin, Erdem ve Tuna'nın (2023, s. 50) çalışmalarında öğretmenlerin Covid-19 aşısına yönelik algı ve tutumları, cinsiyet, branş, meslek tecrübesi ve medeni durum gibi değişkenler bakımından ele alınmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin genel olarak aşıya karşı ortalama bir tutum sergiledikleri görülmektedir. Cinsiyet ve medeni durum gibi faktörlere göre tutumlar arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Buna karşın, görev süresi ve branş gibi değişkenler incelendiğinde anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Öte yandan açık uçlu sorulara verilen yanıtlar incelendiğinde, aşı olan öğretmenlerin çoğunun mRNA aşısını daha güvenilir bulduğu ve henüz aşı olmamış olanların ise genellikle Türk aşısını beklediği belirlenmiştir. Son olarak, aşı olmak istemeyen öğretmenlerin çoğunluğunun, aşı ile ilgili önemli kişilerin seminerlerine katılmak istedikleri ancak inançlarının bu seminerlerden etkilenmeyeceğini belirtmişlerdir. Bir diğer araştırma olarak Gök ve Güzel'in (2022, s. 231) yürüttüğü "Covid-19 Aşısı Olma Durumu ve Covid-19'dan Korunmanın Sağlık İnanç Modeli Bağlamında Değerlendirilmesi" başlıklı çalışmanın amacı, öğretmenlerin ve sağlık çalışanlarının Covid-19 aşısı olma durumunu saptamak, aşıya ilişkin görüşlerini belirlemek ve Covid-19 ile ilgili algılarını ve Covid-19 aşısına yönelik inançlarını ortaya

koymaktır. Bulgular, bireylerin aşı olma durumu üzerindeki en büyük etkinin 'kendini koruma' olduğunu gösterirken, kişinin Covid-19'a yakalanma durumu ne olursa olsun 'Sağlık İnanç Modeli' boyutlarının aynı olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmada katılımcıların Covid-19'a karşı aşının faydalarına ilişkin algıları ortalama düzeydedir ve Covid-19 aşısının yapılmasına engel algısı düşüktür. Buna karşılık, Covid-19 aşısı olma eğilimi sağlık çalışanlarında orta düzeydeyken, öğretmenlerde ise düşük düzeydedir. Covid-19 aşısının yan etkileri ve uzun dönemli sonuçları hakkında Şahin vd.'nin (2024, s. 5) Covid-19 aşılarının ardından Türkiye'deki 1013 doktor ve hemşirenin katıldığı sağlık çalışanları arasında depresyon, anksiyete, uykusuzluk ve travma sonrası stres bozukluğu semptomlarının sıklığını belirlemek ve ilişkili faktörleri değerlendirmek amacı ile yaptıkları çalışmanın sonuçlarına göre; sağlık çalışanlarının %50.3'ünde depresif semptomlar, %35.7'sinde anksiyete, %44.6'sında uykusuzluk ve %12.0'sinde travma sonrası stres bozukluğu semptomları gözlemlenmiştir. Hemşireler, doktorlara göre depresyon, anksiyete, uykusuzluk ve travma sonrası stres bozukluğu semptomlarında anlamlı derecede daha fazla sorun yaşamıştır.

2.1.3. Covid-19 sonrası ve ilgili araştırmalar

Aralık 2019'dan bu yana dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını, yalnızca toplumsal alışkanlıkları değiştirmekle kalmamış, aynı zamanda bilim insanlarını yeni ve karmaşık klinik senaryolarla karşı karşıya bırakmıştır. Araştırmalar, sağlık sorunlarının Covid-19'dan sonra da devam edeceğini ve hastaların uzun vadede sağlıkları, iş ve özel yaşamları veya eğitim hayatları üzerinde ciddi olumsuz sonuçlarla karşılaşabileceğini göstermektedir (Osmanov vd., 2022, s. 8; Büyükşen ve Dündar, 2023, s.109; He ve Harris, 2020, s.176; Karakaş, 2020, s. 545). Covid-19 sonrası veya Postcovid dönem, Covid-19 virüsü ile enfekte kişilerdeki semptomların beklenenden daha uzun sürdüğü, yani tanımı gereği dört haftadan uzun süren dönemdir (Groof vd., 2021, s. 2). Yapılan çalışmalara göre koronavirüs enfeksiyonunun birkaç hafta içinde azalması beklenir; ancak araştırmalar, bazı kişilerde Covid-19 semptomlarının aylarca, hatta yıllarca sürebileceğini göstermektedir. Dolayısıyla bu durum Covid-19 sonrası dönem olarak adlandırılmıştır (Büyükşen ve Dündar, 2023, s. 112). Araştırmalara göre, Covid-19 ile enfekte kişilerin %7,5 kadarının üç aydan uzun süre boyunca Covid-19 semptomları gösterebileceğini ve salgının başlangıçta aşılama nedeniyle etkisini kaybetmiş olsa da toplumda yayılmaya devam ettiğini göstermektedir dolayısıyla Covid-19 sonrası döneme

ilişkin üç temel öngörü belirlenmiştir: Öncelikle salgının sadece sağlık sistemini değil, yaşamın her alanını etkileyeceği kabul edilmektedir. İkinci olarak, salgın sonrasında hiçbir şeyin eskisi gibi olmayacağına dair genel bir kabul vardır. Son olarak, artık yeni normallerle yaşamaya devam edileceği konusunda bir görüş birliği bulunmaktadır (Karakaş, 2020, s. 545).

Covid-19'un uzun dönem etkilerini, özellikle nörolojik etkileri inceleyen çalışmalarda, yorgunluk, konsantrasyon eksikliği, iştah kaybı, kas-eklem ağrısı, nöropsikiyatrik semptomlar, hafıza bozuklukları, dil ve yürütücü işlevlerde zorluk gibi rahatsızlıkların ortaya çıktığı bulunmuştur; ayrıca, ağrı kesiciye dirençli migren benzeri baş ağrısı gibi belirtiler de sıkça görülmektedir (Büyükşen ve Dündar, 2023, s. 109). Zimmermann vd.'nin (2021, s. 482) on dört araştırmayı incelediği çalışmalarında, Covid-19 geçiren 19,426 çocuk ve ergen hastada post-akut dönemde nörolojik belirtilerin sıklığında önemli farklılıklar tespit edilmiştir. Bu belirtiler arasında baş ağrısı, yorgunluk, uyku bozuklukları, konsantrasyon güçlüğü ve kötü koku algısı gibi rahatsızlıklar öne çıkmıştır. Asadi-Pooya vd.'nin (2021, s. 495) yaptıkları araştırmada Covid-19 enfeksiyonu geçiren çocuk ve ergenlerin %44,8'inde post-akut Covid-19 bulguları tespit edilmiştir. Bu bulgular arasında baş ağrısı, uyku güçlüğü, egzersiz ve yürüyüş intoleransı bulunmaktadır. Hastane yatış öyküsü olan çocuk hastalarda yapılan çalışmada ise yorgunluk, uyku problemleri, baş ağrısı, tat ve koku duyusunda kayıp, aşırı kilo ve obezite gibi semptomlar Covid-19'un kalıcı etkileri arasında gösterilmiştir (Osmanov vd., 2022, s. 8).

Aydın ve Kaya (2022, s. 23) "Koronavirüs Tedavisi Tamamlanmış Bireylerin Travma Sonrası Büyüme Deneyimleri" başlıklı araştırmanın bulgularına göre, hastalığı geçiren bireylerin yaşam algılarında olumlu değişimler olduğu tespit edilmiştir. Bu değişimler arasında pozitif kendilik algısı, güçlenen ilişkiler ve dış destek kaynaklarının etkisi öne çıkmaktadır. Travma sonrası büyüme ise zorlayıcı yaşam olaylarıyla mücadele sonucunda ortaya çıkan olumlu değişim olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifade ile travma sonrası büyüme, travmadan sonra bireylerin yaşadıkları kriz ve zorlayıcı deneyimlerin ardından yaşamlarını yeniden değerlendirerek olumlu bir adaptasyon süreci geçirmeleri şeklinde tasvir edilebilir (Tedeschi ve Calhoun, 1996, s. 456; Tedeschi ve Calhoun, 2004, s. 2). Dolayısıyla travmatik deneyimlerin ardından bireylerde olumlu bir adaptasyon süreci görülür. Bu süreçte, kişilerin kendilerine, ilişkilerine ve yaşama bakış

açılarında önemli değişimler yaşanır. Sonuç olarak, travma sonrası büyüme bireylerde olumlu bir benlik algısı geliştirme, kişisel güç ve yeteneklerin farkına varma, daha derin ilişkiler kurma ve yaşam felsefesinde değişim sağlar (Tedeschi ve Calhoun, 1996, s. 456; Tedeschi vd., 2018, s. 8).

Covid-19 salgını, fiziksel, ruhsal ve sosyal etkileriyle birlikte günlük yaşamda önemli değişimlere neden olmuş ve bireyler üzerinde önemli stres faktörleri ve travmatik deneyimler oluşturmuştur bilhassa Covid-19 tanısı alan, tedavi sürecini evde veya hastanede geçiren ve sosyal izolasyon sürecine maruz kalan bireyler, süreçten daha fazla olumsuz etkilenmişlerdir (Shakespeare-Finch vd., 2020, s. 662; Huang ve Zhao, 2020, s. 1). Buna karşın Covid-19 salgınında yaşanan zorluklar ve travmatik deneyimler sadece olumsuz etkilere neden olmamakta, aynı zamanda bireylerin yaşamlarında önemli değişimlere yol açabilmektedir. Özellikle bu değişimler, travma sonrası büyüme bağlamında değerlendirildiğinde, Covid-19 tanısı, tedavi süreci ve sosyal izolasyon dönemi, kişisel gelişim ve güçlenme, benlik algısında iyileşme, kişilerarası ilişkilerde değişim ve daha sağlam ilişkiler kurma, yaşam felsefesi ve geleceğe dair perspektifte değişim gibi olumlu sonuçlar doğurabilmektedir. Bu sonucu destekleyen Covid-19'un bireysel ve toplumsal etkilerini değerlendiren çalışmalar, Covid-19 sürecinde bireylerin benlik algısının güçlenmesi, kişisel değişim ve gelişim, kişilerarası ilişkilerde güçlenme ve aile içi bağlılığın arttığına dair bulgular sunmaktadır (Kaya ve Akın Işık, 2021, s. 510; Walton, 2020, s.1; Karataş, 2020, s. 3; Ermiş ve Bayraktar, 2021, s. 150).

Budak, Erdal ve Filizin (2023, s. 121) "Pandemi Sonrası Normalleşme Sürecinde Kaygı Düzeyinin Ölçülmesi: Türkiye Örneği" başlıklı çalışmalarının sonuçlarına göre, bireylerin durumluluk kaygı (geçici kaygı durumu) ortalaması 41,65 ve sürekli kaygı ortalaması 44,74 olarak bulunmuştur. Bununla birlikte cinsiyet arasında durumluluk puanlarında fark bulunmazken, kadınların sürekli kaygı puanlarının erkeklerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan Covid-19 geçirme durumu, öğrenim düzeyi, gelir durumu, çocuk sayısı ve aile tipi gibi faktörlerin durumluluk ve sürekli kaygı düzeyini etkilemediği görülmüştür. Ayrıca, psikolojik rahatsızlık yaşayanların, olmayanlara göre daha yüksek durumluluk ve sürekli kaygı puanlarına sahip olduğu belirlenmiştir. Bir diğer araştırma Kalaycı, Akgün ve Serpen 'in (2023, s. 889) "Post Pandemik Dönemde Ergenlerin Toplumsal Yaşama Uyum Deneyimlerine İlişkin Nitel Bir Çalışma" adlı araştırmalarında; ergenlerin yeni yaşam düzenine uyum, ruh sağlığı ve duygusal uyum,

aile içi ilişkiler, arkadaşlık ilişkileri ve eğitim başlıkları altında beş farklı tema incelenmiştir. Sonuç olarak pandemi sürecinde sosyal izolasyonun ergenlerin sosyal becerilerini olumsuz etkilediği, okuldan uzak kalma ve belirsizliklerin psikolojilerini negatif etkilediği ve pandemi sonrasında arkadaşlık gruplarında değişiklikler yaşandığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, sosyal etkileşimin ergenlerin uyum becerileri için koruyucu bir özellik olduğu vurgulanmış; ancak pandemi süresince sosyal ilişkilerden ve etkileşimlerden uzaklaşmanın ergenlerin sosyal, fiziksel, bilişsel ve duygusal refahlarını olumsuz etkilediği belirtmiştir. Rodman vd.'nin (2024, s. 366) yaptığı çalışmada, pandemi sonrasında yüz yüze etkileşimlerin belirgin bir şekilde azaldığı, ancak çevrimiçi etkileşimlerin aynı düzeyde devam ettiği görülmüştür. Covid-19'un Türk Toplumu Bağlamında Travma Sonrası Büyüme Üzerindeki Yansımalarını inceleyen Yiğitbaş, Elkoca ve Özcan (2023, s. 57) araştırmaya katılanların yarısından fazlasının pandemi nedeniyle ruh sağlıklarının etkilendiğini düşünenler ve pandemi nedeniyle kaygı yaşadıklarını bildirenler Travma Sonrası Büyüme Envanteri'nde daha yüksek puanlar aldığı bildirilmiştir. Ayrıca travma sonrası büyüme durumunun sosyodemografik özellikler açısından da farklılıklar oluşturduğu bulgulanmıştır.

Awwad-Tabry vd. (2023, s. 1220) "Covid-19 Pandemisi Sonrası Öğretmenler Arasında Dayanıklılık, Sosyal Destek ve Travma Sonrası Büyüme Arasındaki Etkileşim" başlıklı çalışmalarında Covid-19 pandemisinin ardından yüz yüze sınıf eğitimi için okullar yeniden açıldığında, öğretmenler birçok mesleki zorlukla karşılaşmıştır. Okulların yeniden açılmasının ardından öğretmenlerin psikososyal durumunu inceleyen çoğu çalışmada öğretmenlerin duygusal iyilik hallerinin olumsuz yönlerine odaklanılırken, potansiyel olumlu etkilerin anlaşılmasında bir boşluk oluşmuştur. Dolayısıyla bu çalışma, zorluklarla birlikte büyümenin ve gelişmenin mümkün olduğunu öne süren travma sonrası büyüme teorisine dayanmaktadır. Çalışma 208 İsrailli öğretmenin katılımı ile gerçekleşmiştir. Katılımcıların çoğu pandemi sırasında travma sonrası büyüme deneyimlerini bildirmiştir. Buna göre, travma sonrası büyümenin sosyal destekle ve dayanıklılıkla pozitif ilişkili olduğunu ortaya konurken; özel eğitim öğretmenlerinin, diğer eğitim öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde travma sonrası büyüme sergilediği bulunmuştur. Sonuç olarak getirilen öneriler, öğretmenler için sosyal destek ve müdahale programları sağlanmalı ve pozitif değişiklikleri teşvik etmek eğitim sisteminin bir önceliği olmalı şeklindedir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) Mart 2020'de Covid-19 salgınını ilan ettiğinden beri, dünya çapında virüsün yayılmasını durdurmak için olağanüstü önlemler alınmıştır. Bu önlemlerden biri, eğitim merkezlerinin ve okulların 2020'de kapatılması ve yeniden açılmalarıyla birlikte sağlık protokolleri uygulanmaya başlanmasıdır. Ancak öğretmenler, bu süreçte çevrimiçi derslere ve yeni protokollere hızla uyum sağlamak zorunda kalmışlardır. Dolayısıyla bu süreç, Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) gibi ruhsal bozuklukların ortaya çıkmasına olanak tanımıştır. Bu bağlamda Idoiaga Mondragon vd. (2023) tarafından yapılan "Öğretmenlerde Travma Sonrası Stres Bozukluğu: Covid-19 Sürecinde Bir Mini Meta-Analiz" başlıklı çalışmalarında, öğretmenlerde Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) yaygınlığının %11 olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar, öğretmenlerin TSSB' den mustarip olduğunu göstermektedir dolayısıyla bu konuda daha fazla çalışmanın yapılması ve pandemi dönemi sonrası öğretmenlerin ruh sağlığını iyileştirmeye yönelik önlemlerin alınması gerektiğini vurgulanmıştır.

PubMed, Scopus ve Web of Science veritabanlarının kullanılarak elde edilen 776 makaleden 42 tanesinin analiz edildi başka bir araştırmada, Covid-19 pandemisi sırasında öğretmenlerde psikiyatrik patoloji sendromu gelişiminin ve olası risk faktörlerinin analiz edildiği çalışmanın sonucuna göre; en yaygın psikiyatrik patolojinin genel anksiyete bozukluğu ve depresyon olduğu görülmüştür. Araştırmanın diğer değişkenleri açısından bakıldığında Covid-19'un ruh sağlığı üzerindeki etkisinin, pandemi öncesinde psikiyatrik hastalıkları olan kadın öğretmenlerde daha yaygın olduğu belirlenmiştir (Santiago vd., 2023). Rai ve Verma'nın (2023, s. 139) "İş yaşamı kalitesi ve Tıp Öğretmenlerinin (Medical Teachers) Adanmışlığı: Covid-19 Korkusu ve İş Tatmininin Aracılık Analizi" başlıklı karma desen kullandıkları araştırmalarına, Hindistan'ın dört büyük şehrinden 378 tıp öğretmeni katılmıştır. Öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ve adanmışlık ilişkisinde Covid-19 korkusu ve iş tatmini arasındaki etkiyi analiz etmek için yapılan bu araştırmada tıp öğretmenlerinin deneyimlediği Covid-19 korkusunun, iş yaşamı kalitesi, iş tatmini ve adanmışlık arasındaki pozitif ilişkileri yok ettiğini ve önemli ölçüde modere ettiğini göstermektedir. Sonuç olarak bu bulgular pandemi sürecinde tıp öğretmenlerinin yaşadığı psikolojik stres, kaygı, rol çatışması, travma sonrası stres bozukluğu ve ovid-19 korkusunun, iş yaşamı kalitesini, iş tatmini ve tıp öğretmenlerinin adanmışlığını etkilediğini ortaya koymaktadır. Kukreti vd.'nin (2021) "Çin'deki Öğretmenlerde Covid-19 Pandemisi Sırasında Travma Sonrası Stres Bozukluğu: Covid-19 Korkusu, Nomofobi

ve Psikolojik Sıkıntının Rollerine İlişkin Araştırma" başlıklı çalışmada Çin'deki k-12 okullarındaki öğretmenler arasında Covid-19 pandemisi sırasında post travmatik stres bozukluğu yaygınlığı araştırılmıştır. Araştırmaya 2603 öğretmenin katılmıştır. Bulgulara göre, post travmatik stres bozukluğu yaygınlığı %12,3 olarak belirlenmiştir. Sonuç olarak Covid-19 korkusunun öğretmenler arasında post travmatik stres bozukluğuna yol açabileceğini ve nomophobia'nın (akıllı telefonsuz kalma korkusu) bu ilişkiyi etkileyebileceğini göstermiştir. Bu nedenle, psikolojik müdahaleler ve eğitimlerle öğretmenlerin post travmatik stres bozukluğu riskini azaltmaya yönelik önlemler alınması önerilmiştir.

Zhen, Yao ve Zhou (2023, s. 19853) "Covid-19 Pandemisi Sırasında İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinde Akut Stres Bozukluğu ve İşten Yorulma: Kontrol Duygusunun Modere Edici Etkisi" başlıklı çalışmaya 751 ilkokul ve ortaokul öğretmeni katılmıştır. Çalışmanın amacı Covid-19 pandemisi sırasında akut stres bozukluğu ile işten tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkide kontrol duygusunun düzenleyici etkisini araştırmaktır. Sonuçlara bakıldığında; kadın öğretmenlerde stres ve tükenmişlik belirtilerinin erkeklerden daha düşük olduğu belirlenmiştir. Yaş değişkeni ise akut stres bozukluğu ile pozitif ve tükenmişlikle negatif olarak ilişkilendirilmiştir; ayrıca kontrol duygusu, stresin tükenmişlik üzerindeki etkisini düzenlediği sonucuna ulaşılmıştır.

Covid-19 pandemisi sürecinde dokuz farklı ülkeden katılımcıların olduğu öğretmenler arasında tükenmişlik algısının araştırıldığı çalışmada; öğretmenler arasında tükenmişlik oranının %52 olduğu görülmüştür ki bu oran sağlık profesyonellerinin tükenmişlik oranlarından daha yüksektir. Ayrıca kadın öğretmenler arasında tükenmişlik oranının erkeklere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin Covid-19 pandemisi sırasında dünya genelinde yüksek bir tükenmişlik yaşadığı görülmektedir. Bu durum sadece öğretmenler için değil sundukları eğitimin kalitesi açısından da önemlidir ve bu konuda olası uzun vadeli etkilerin devam edeceği düşünülmektedir (Ozamiz-Etxebarria vd., 2023). Bir diğer derleme çalışması olan Cheng, Cecilia ve Si Chen'nin (2024) "Yeni Normalde Dayanıklılığın Ortaya Çıkması: Covid-19 Sürecinde Eşsiz Stres Unsurlarıyla Başa Çıkma" başlıklı araştırma, dayanıklılık ve Covid-19 süreci hakkında önemli bilgiler sunmaktadır. Tanım olarak dayanıklılık; düşüncelerin, duyguların ve başa çıkma mekanizmalarının etkili bir şekilde yönetilmesini ve değişen koşullara uyum sağlamayı içerir. Bu bağlamda pandemi sırasında kapanma önlemlerinin

getirdiği yeni stres unsurlarıyla etkili bir şekilde başa çıkmada dayanıklılığın önemli olduğunu vurgulayan bu derleme, öğrencilerin uzaktan öğrenme sürecinde etkili çalışma stratejilerini benimsemesini teşvik ettiğini ve uzaktan çalışan yetişkinlerin iş performansını ve psikolojik iyilik halini sürdürmelerine yardımcı olduğunu belgelemiştir. Sonuç olarak dayanıklı bireyler, yeni zorluklarla karşılaştıklarında uyum sağlama ve güç gösterme yeteneği gösterirler.

Covid-19 döneminde öğretmenlerin çevrimiçi öğretim deneyimleri ve pandemi sonrası mesleki gelişim hakkında González, Ponce ve Fernández'in (2023) yaptığı çalışmada iki yıl boyunca 151 öğretmenle yapılan mülakatlardan elde edilen bulgulara dayanarak, öğretmenlerin pandemi sürecinde yaşadıkları zorluklara rağmen dijital araçları etkin bir şekilde kullandıkları, ders tasarımı ve değerlendirme konularında derinleşme sağladıkları ve öğrencilerin durumlarını anlamak için empatik bir tavır geliştirdikleri belirlenmiştir. Diğer taraftan Conte, Cavioni ve Ornaghi (2024) "Covid-19 Sonrası İtalyan Öğretmenlerde Stres Faktörlerini ve Başa Çıkma Stratejilerini Keşfetme: Nitel Verilerden Kanıtlar" başlıklı çalışmaya Kuzey İtalya'daki beş okuldan 86 öğretmen katılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin stres kaynakları ve başa çıkma stratejileri incelenmiştir; tematik analiz sonuçlarına göre dört ana stres kaynağını belirlemiştir. Bunlar; olumsuz iş koşulları, destek eksikliği, belirsizlik ve talepkâr bir okul sistemidir. Sonuç olarak bu araştırma öğretmenlerin profesyonel iyi oluşunu artırmak için eğitim politikalarının şekillendirilmesine katkı sağlayabilir. Baluku vd. (2024, s.17-18) "Covid-19 Pandemisi Sürecinde İş Güvencesi, Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşu ve İş Tutumları: Örgütsel Merhametin Bir Tampon Olarak Rolü" başlıklı çalışmalarının amacı Covid-19 sonrası okulların yeniden açılmasından sonra öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ve iş tutumları üzerinde iş güvencesi etkilerini azaltan bir tampon olarak örgütsel merhameti araştırmaktadır. Araştırmanın katılımcıları Uganda genelindeki 470 ilkokul ve ortaokul öğretmeninden oluşmaktadır. Buna göre örgütsel merhametin iş güvencesi belirsizliğinin etkilerini hafifletmede önemli bir rol oynadığı sonucuna varılmıştır. Bulgular, örgütsel merhametin çalışanların ihtiyaç duyduğu zamanlarda acılarını hafifletmede önemli olduğunu, ancak çalışan tutumlarını ve davranışlarını istenmeyen şekilde etkilememesi gerektiğini göstermektedir.

Amerika genelinde 779 öğretmenin katıldığı Covid-19 sonrası öğretmen tükenmişliği hakkında yapılan başka bir çalışmanın analizlerine göre bazı faktörler

tükenmişliği etkilemektedir; bunlar, öğrenme yönetim sistemlerinin kullanımı, idari destek, öğretmen özerkliği ve öğretmenin ruh sağlığıdır. Buna göre, öğretmenlerin iyi oluşunu desteklemek ve istihdamlarını korumak için okul liderlerinin öğretmenlerin teknolojik becerilerini geliştirmeleri, idari destek sağlamaları, öğretmenlerin sınıf içinde özerkliklerini artırmaları ve öğretmenlerin ruh sağlığını desteklemeleri gerekmektedir (Pressley, Marshall ve Moore, 2024). Maravilla (2024, s. 328) ise "Okul Liderliğinde Paradigma Değişimi: Pandemi Sonrası Dönemdeki Zorluklarda Başarılı Olmak" başlıklı çalışmasında Covid-19 pandemisinin eğitim sektöründe paradigma değişimine yol açtığı sonucuna ulaşmıştır. Legazpi City Bölgesi'nde yeni normale uyum sağlamak için okul liderliğindeki değişikliklerin incelediği bu çalışmada; öğretmenleri teşvik etme, performans görevlerini uygun şekilde uygulama ve öğretmenlerin zihinsel sağlığını destekleme gibi uygulamalar önerilmiştir. Buna göre okul liderlerinin öğretimsel ve yönetimsel liderlik becerilerini geliştirmek için eğitim atölyeleri düzenlenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Başka bir çalışmada pandemi sonrası dönemde İspanyol okullarının gelişimi, okulların dijitalleşme süreci, öğretim yeterliliği ve gelecekteki eğitim modelleri incelenmiştir. Nitel bir yaklaşım benimsenerek yapılan araştırmaya 75 ilkokul ve ortaokul müdürü katılmıştır. Buna göre karantina döneminde çevrimiçi modda çalışmak çeşitli zorluklara neden olurken, aynı zamanda okulların dijitalleşme sürecini hızlandırdığı ve öğretmen eğitimini geliştirdiği ve yeni öğrenme stratejileri tanıttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, İspanya'daki okulların teknolojik süreçlerde değişiklikler yaptığını ve öğretmenlerin dijital beceriler konusunda daha fazla eğitime ihtiyaç duyduğu ortaya konmuştur. Geleneksel yüz yüze eğitim modelinin önemi vurgulanırken alternatiflerin de değerlendirildiği ifade edilmiştir (Palau vd., 2024, s. 94). Amerika Birleşik Devletleri'ndeki okul yöneticilerinin pandemiye nasıl yanıt verdiklerini ve karşılaştıkları fırsatları ve zorlukları inceleyen başka bir çalışmada ise, okul liderlerinin olağanüstü zorluklarla başa çıkmak için vizyoner liderlik, kaynaklar, toplum ortaklıkları ve yenilikçi öğretim modelleri gibi yeni fırsatlar bulduğu; ancak dijital uçurum, personel eksikliği, çevrimiçi öğretim uygulamaları, ailelerle iletişim ve personel gelişimi gibi zorluklar da yaşandığı görülmüştür (Wharton-Beck vd., 2024, s. 21).

Pandemi sonrasını farklı bir açıdan inceleyen Udoh ve Abang'ın (2024, s. 218). "Bayelsa Eyaleti'nde Covid-19 Sonrası Dönemde Sürdürülebilir Ortaöğretim İçin Okul-Toplum İşbirliğinin Yönetimi" başlıklı çalışmaları Bayelsa Eyaleti'nde Covid-19 sonrası

dönemde sürdürülebilir ortaöğretim için okul-toplum iş birliğinin yönetilmesi hakkındadır. Bu çalışmaya, kamu ortaokulunda görev yapan 207 müdür ve 207 veli dernekleri başkanı ve 50 toplum kalkınma başkanı katılmıştır. Elde edilen veriler, okul-toplum iş birliğinin dijital ortaöğretimi sürdürülebilir kılmak için finansal katkıda bulunmadığını göstermiştir. Buna göre kamu okullarının uluslararası düzeyde dijital uyumlu eğitim için gerekli tesisleri sağlamaya ve bunun için de okul ve toplumun iş birliğine ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir. Riski ve Rino ise (2024, s. 424). "Covid-19 Pandemisi Sonrası Dijital Liderlik Tarzının, Motivasyonun ve İş Yeteneğinin Çalışan Performansına Etkisi "adlı çalışmayı yürütmüşlerdir. Bu çalışmada Covid-19 pandemisi sonrası çalışanlarının performansı üzerinde farklı faktörlerin etkisi incelenmiştir; buna göre, okul müdürünün karizmatik liderlik tarzı ve dijital liderlik tarzı ayrıca personel iş yeteneği ve motivasyon, çalışan performansını olumlu yönde etkilemektedir. Bu sonuçların pandemi sonrası eğitimde kritik öneme sahip olduğu belirtilmiştir; sonuç olarak, okul yöneticilerine daha etkili bir insan kaynakları yönetimi eğitimi kalitenin artırılması açısından önemli bulunmuştur.

Hardhita vd.'nin (2024, s. 152) "Covid-19 Pandemisi Sonrası Yüz Yüze Öğrenimde Öğretmenlerin Rolü: İlkokullarda "Öğrenme Kaybı ile Başa Çıkmak İçin UM Blitar Laboratuvar İlkokulu'nda Bir Vaka Çalışması" adlı çalışması, CovidD-19 pandemisi sonrası öğrenme kaybını hafifletmek için yüz yüze öğrenimde öğretmenlerin rolünün etkinliğini incelemekte olup, örnek bir ilkokulda altıncı sınıflara odaklanılmıştır. Betimsel nitel bir yaklaşım ve vaka çalışması yöntemi kullanılarak yapılan bu araştırmada, müdürler, altıncı sınıf öğretmenleri ve öğrenciler yer almaktadır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında; öğretmenlerin öğrenci ihtiyaçlarına uygun çeşitli öğrenme materyallerini etkin bir şekilde uygulaması ve ek öğrenme materyalleri için bir YouTube kanalının kullanımının öğrenme kaybında önemli bir azalmaya katkı sağladığı görülmüştür; özellikle, okul ulusal olarak en üst sıralarda yer alarak olağanüstü okuryazarlık ve sayısal yetenekler elde etmiştir. Sonuç olarak, pandemi sonrası eğitimi iyileştirme çabalarında yenilikçi öğretim yöntemlerinin ve teknoloji entegrasyonunun önemi vurgulanmıştır. Pandemi sürecinde ilkokul müdürlerinin kriz durumlarında liderlik yapma konusundaki başlangıç bilgisini ve yaşadıkları duygusal deneyimlerini araştıran Tahir vd.'nin (2024, s. 858) elde ettikleri bulgulara göre pandemi sürecinde müdürlerin genellikle teorik temellere dayalı bilgiye sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Pandemi

kaygısı ve stresine rağmen, müdürler öğretmenlerden işbirlikçi karar alma desteği aldıklarını ve pandeminin yeni liderlik deneyimlerini, bilgisini ve kriz yönetimi becerilerini geliştirdiklerini ifade etmişlerdir. Da Silva Vieira ve Barbosa'nın (2023, s. 21) "Okul Kültürü ve İnovasyon: Covid-19 Sonrası Dünya, Geçişe mi Yoksa Kopuşa mı Davet Ediyor?" başlıklı makalesinde, okul kültürü ile yenilik süreçleri arasındaki ilişkiyi ve okulların öğrencilerinin ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli olan yeniliklere nasıl yanıt verebileceğini incelenmiştir. Bu amaçla makalede yirminci yüzyıl eğitim mirasları, eğitim paradigma değişimleri ve okul ritüelleri üzerine odaklanılmıştır. Sonuç olarak krizlerin yeniliği teşvik ettiği ve eğitim alanında da yeni ihtiyaçlar yaratacağı vurgulanmıştır. Öğrenciler açısından incelenen başka bir çalışmada Yektyastuti (2023, s. 1645) "Pandemi Sonrası Covid-19 Analizi: İlkokulda Uzaktan Eğitimin Öğrenme Kaybına Etkisi" adlı çalışmada ilkokul öğrencilerinin uzaktan öğrenme yöntemleri ile sayısal öğrenme kaybı arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre Covid-19 pandemisi sürecinde öğrencilerin evde öğrenme süreci başlamıştır ve bu durum öğrencilerin psikolojisini olumsuz etkileyerek öğrenme kaybına yol açmıştır. 150 ilkokul öğrencisi üzerinde basit bir korelasyon yöntemi kullanılarak yapılan bu araştırmada, uzaktan öğrenme yöntemi ile sayısal öğrenme kaybı arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Pendergast ve O'Brien (2023, s. 685) araştırmalarında Covid-19 pandemisinin küresel eğitim krizini daha da belirginleştirdiğini bildirmiştir. Ayrıca normal ve yeni normal arasındaki belirsizliğin, statükonun sorgulanması için yenilikçi bozulma ve dönüşüm fırsatı sağladığı vurgulanmıştır. 466 eğitim paydaşının yer aldığı bu araştırmada katılımcılar beş soruya yanıt vermiş ve bu yanıtlardan temalar oluşturulmuştur. Bulgular arasında, öğretmenlerin uzmanlığının değerlendirilmesi, öğrenci ve öğretmen refahına odaklanma ihtiyacı ve iş yapıları ve öğrenme için esneklik fırsatı gibi konular öne çıkmıştır. Constantia vd. (2023, s. 566) tarafından yürütülen "Covid-19'un Eğitim Sürecine Etkisi: Okul Müdürünün Rolü" başlıklı bu araştırmada ise, pandemi nedeniyle son bir yılda eğitim liderliğinin tüm dünyada yeniden şekillenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu araştırmaya Kıbrıs'tan 88 öğretmen ve 5 okul müdürü, ayrıca veliler dahil olmuştur. Bulgulara göre okul müdürleri ve öğretmenlerin karşılaştığı zorlukların yabancılaşma, marjinalleştirme, zaman yönetimi, bürokrasiyi iyileştirme, teknik ekipman ve uzaktan öğrenme programları sorunları ile bağlantılı olduğu görülmüştür. Bu engellerin çözümü olarak, okul müdürü tarafından teşvik edilen empati, ekip çalışması ve

eğitim sisteminin merkezileştirilmesi öne çıkmıştır. Ng, Leung, Su, Ng ve Chu'nun (2023, s. 137) "Pandemi Sonrası Dünyada Öğretmenlerin Yapay Zeka Dijital Yetkinlikleri ve 21. Yüzyıl Becerileri" başlıklı çalışmalarında, yapay zeka teknolojisinin öğrencilerin öğrenmelerine yardımcı olmak için pandemi sırasında çevrimiçi öğrenme ortamlarında popülerlik kazandığı görülmüştür. Ancak bu çalışmada, yapay zekâ araçlarının çoğu öğretmen için yeni olduğu; yapay zekâ uygulamalarını kullanmak için öğretmenlerin yeterli teknik bilgiye sahip olmadıklarını dolayısıyla öğrencilerin yapay zekâ dijital yeteneklerini geliştirmekte zorluk yaşadıkları bildirilmiştir. Bu nedenle, öğretmenlerin kendi öğretim ortamlarında yapay zekayı kullanmak ve öğretmek için yeterli dijital yetkinliklere sahip olma ihtiyacı giderek artmaktadır; ancak gerekli yapay zekâ yetkinlikleri hakkında öğretmenleri bilgilendiren mevcut çerçevelerin az olduğu görülmüştür. Eradze vd. (2023, s. 432) ise "Pandemi Sonrası: Dijital Eğitim İnovasyonu için Öğretmen Profesyonel Gelişimi" başlıklı çalışmalarında pandemi sürecinin öğretmenler için büyük zorluklarla birlikte profesyonel gelişim fırsatları da sunduğunu belirtmiştir. Bu makalede, pandeminin öğretmenlerin öğretim ve öğrenme faaliyetlerini nasıl yeniden düzenlediği incelenmiştir. İtalya, İspanya ve Türkiye'den 15 okul temsilcisiyle yapılan araştırma, öğretmenlerin akran ağlarına dayalı iş birliğiyle ve kendi inisiyatiflerini güçlendirerek öğrenme yöntemlerini adapte ettiğini göstermiştir.

ABD'deki 30 farklı eyaletten toplam 207 eğitim personelinin (öğretmenler, müdürler, müdür yardımcıları, yardımcı personel, okul danışmanları ve okul sosyal çalışmacıları) pandemi sırasında çalışma koşullarına ilişkin algılarının incelendiği bir araştırmada, personelin öğrenciler açısından karşılaştığı başlıca zorluklar düşük devam oranları ve öğrenci zihinsel sağlığı; personelin kişisel olarak yaşadığı zorluklar, Covid-19'a yakalanma ve aile üyelerini enfekte etme endişeleri olarak sıralanmaktadır (Bernadowski ve Hisle, 2023, s. 158). Larsari vd.'nin (2023, s. 366) "Covid-19 sonrası dönemde Sürdürülebilirlik Işığında Öğretim ve Öğrenimi Dijitalleştirmek: Zorluklar, Sorunlar ve Fırsatlar" başlıklı çalışması eğitimde dijitalleşme sürecinde karşılaşılan zorlukları, sorunları ve fırsatları ele almaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre dijital eğitimin, eğitim sistemi içine entegrasyonu, m-öğrenmenin (mobil öğrenme) kullanımı, daha esnek ve dijital eğitim yöntemleri, ulusal politika ve müfredatların gözden geçirilmesi ve yeniden tasarlanması gibi çözümler önerilmektedir. Fray vd.'nin (2023, s. 701) "Baskı altında göz ardı edilenler: Covid-19'un Yeni Güney Galler'deki devlet

okullarındaki öğretmenlere etkisi" adlı çalışmadan edinilen sonuçlara göre Covid-19 pandemisi, Yeni Güney Galler'deki öğretmenler üzerinde büyük bir baskı oluşturmuş ve onların iş yüklerini artırmıştır. Salgın döneminde, öğretmenlerin moral ve etkililik düzeyleri önemli ölçüde düşmüştür; özellikle çevrimiçi öğretim geçişinde yaşanan zorluklar ve öğrencilerin sınıfa geri dönüşü, öğretmenlerin özgüvenini sarsmıştır. Önerilere olarak öğretmenlerin refahlarını desteklemek ve güçlü bir öğretmen kadrosunu korumak için, onlara pratik ve duygusal destek sağlanması gerektiği belirtilmiştir. Singh vd. (2022, s. 301) "Öğretim üyeleri, öğrenciler, yöneticiler ve öğretim tasarımcılarının (instructional designers) bakış açısından çevrimiçi, karma ve yüz yüze öğrenme: Öğrenilen Dersler ve Aşı Sonrası ve Pandemi/Covid-19 Sonrası Dünya için Yönelimler" adlı çalışmaya, pandemiyi yaşamış ve beraberinde gelen zorluklarla doğrudan başa çıkmış öğretim üyeleri, yöneticiler, öğrenciler ve öğretim tasarımcıları katılmıştır. Bu katılımcılar, aşı sonrası ve pandemi sonrası dünyada başarılı çevrimiçi öğretim ve öğrenme fırsatları yaratmak için nasıl sistemler kurulabileceği konusunda bilgiler vermiştir. Buna göre oluşan dört ana tema; eğitimi kolaylaştırmak ve geliştirmek için teknolojinin entegrasyonu; etkili çevrimiçi eğitim için sağlam süreçler oluşturmak için gereken yapısal destek ve kaynaklar; öğrenmeyi kolaylaştırmak için öğretim üyesi varlığının sağlanması ve öğrenmenin ortak sahipliği ve sorumluluğunda herkesin rol oynaması gerektiği olarak sıralanmıştır.

2.1.4. Covid-19 korkusuna karşı fiziksel ve duygusal başa çıkma stratejileri üzerine yapılan araştırmalar

Covid-19'un ortaya çıkışı, birçok sektörü önemli zorluklarla karşı karşıya getirmiştir. Bu dönemde bireyler hem fiziksel hem de duygusal olarak yıpranmış ve bireylerin bu durumla başa çıkma mekanizmaları devreye girmiştir. Özelikle krizden en çok etkilenenler arasında eğitim sektörü çalışanları olan okul yöneticileri ve öğretmenler bu dönemde hem mesleki hem de kişisel zorlukları deneyimlemiştir. Bu durumla baş etmede çeşitli stratejiler örneğin hijyen standartlarını korumak, maske takmak, sosyal mesafeye uymak gibi fiziksel önlemleri uygularken duygusal düzeyde de belirsizlik, kaygı ve stres duygularıyla boğuşmak zorunda kalmışlardır. Çalışmanın bu bölümünde okul yöneticileri ve öğretmenlerin Covid-19 ile baş etmede fiziksel ve duygusal baş etme stratejileri hakkında yapılan ulusal ve uluslararası çalışmalara yer verilmiştir.

Covid-19 kaynaklı uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin stres deneyimleri ve başa çıkma stratejilerinin incelendiği araştırma Almanya'dan 380 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin yaşadığı stres düzeyi, başa çıkma stratejileri ve uzaktan eğitimdeki dış ve iç engeller değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular öğretmenlerin orta ila yüksek düzeyde stres yaşadığını ve çoğunluğunun günlük olarak dört saatten fazla zamanlarını uzaktan eğitime ayırdığını göstermiştir. Ayrıca teknik sorunlarla karşılaşma oranın yüksek olduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkeni açısından kadın öğretmenlerin daha stresli olduğu ancak işlevsel başa çıkma stratejilerini daha fazla kullandıkları ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin dijital becerilerinin geliştirilmesi, okulların gerekli bilgisayar donanımı ve yazılımlarla donatılması gerektiği ve öğretmenlerin uzaktan eğitim için teknolojileri kullanma istekliliğini etkileyen psikolojik faktörlerin daha fazla araştırılması gerektiğini önerilmiştir (Klapproth vd., 2020, s. 444).

MacIntyre, Gregersen ve Mercer'in (2020, s. 7-11) "Covid-19'un Online Öğretime Dönüşümü Sırasında Dil Öğretmenlerinin Başa Çıkma Stratejileri: Stres, İyi Olma Durumu ve Negatif Duygularla İlişkili Korelasyonlar" başlıklı çalışmalarına Nisan 2020'de uluslararası bir örneklemle yapılan çevrimiçi bir ankete 600'den fazla dil öğretmeni katılmıştır. Bu araştırmanın bulguları öğretmenlerin, pandemi sürecinde önemli düzeyde stres yaşadığını göstermektedir. Araştırmada kullanılan anket, stres faktörlerini "yaklaşım" ve "kaçınma" olmak üzere iki türe ayıran on dört başa çıkma stratejisini ölçmüştür. Korelasyonlar, pozitif psikolojik sonuçların (iyilik hali, sağlık, mutluluk, dayanıklılık ve travma sırasında büyüme) pozitif olarak "yaklaşım başa çıkma" ile ve "kaçınma başa çıkma "ile negatif olarak korele olduğunu göstermiştir. Kaçınma başa çıkma stratejileri ise sürekli olarak negatif sonuçlarla (stres, kaygı, öfke, üzüntü ve yalnızlık) korele olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak araştırmacılar, kaçınma başa çıkma stratejilerinden uzak durulmasını önermiştir.

Covid-19 pandemisine yanıt olarak çevrimiçi öğrenmeyi benimseyen öğretmenlerin psikolojik sıkıntı, yaşam doyumu ve algılanan stres düzeylerinin değerlendirildiği başka bir çalışmaya, Ekvatorlu 394 öğretmen katılmıştır. Katılımcıların çoğu çocuklarla veya yaşlılarla ilgileniyor olduğunu belirtmiştir. Araştırmanın bulguları incelendiğinde; "yaş" değişkeninin tüm psikolojik değişkenlerle anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu; kadınlarda algılanan stres düzeyinin daha yüksek seviyeler seyrettiği ve

evde bakım sorumlulukları olan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde psikolojik sıkıntı ve stres yaşadıkları tespit edilmiştir. Önceki çevrimiçi öğretim deneyimine ve eğitimine sahip öğretmenlerin ise daha düşük düzeyde sıkıntı ve stres yaşadığı ve daha yüksek yaşam doyumu yaşadıkları görülmüştür. En çok kullanılan başa çıkma stratejileri; sosyal destek arama, egzersiz yapma ve boş zaman etkinliklerine katılma olarak tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, gelecekteki çalışmalarda daha çeşitli bir örneklem kullanarak ve iş-aile çatışmaları ile birlikte öğretmenlerin ruh sağlığı ve performansını etkileyebilecek sosyal ve yapısal eşitsizliklere dikkat etmeyi inceleyen araştırmaların yapılması önerilmiştir (Hidalgo-Andrade, Hermosa-Bosano ve Paz, 2021, s. 933). Ghanbari ve Nowroozi'nin (2022, s. 605) "İranlı Yabancı Dil İngilizce Öğretmenlerinin Covid-19 Pandemisi Sırasındaki Zorlukları ve Başa Çıkma Stratejileri: Bir Vaka Çalışması" başlıklı araştırmalarında, İran'daki iki deneyimli İngilizce öğretmeninin, pandeminin ortaya çıktığı okul döneminin ortasında çevrimiçi öğretimle başa çıkma deneyimleri incelenmiştir. Bulgular, öğretmenlerin çevrimiçi öğretimle başlangıçta birçok zorluk yaşadığını ancak zamanla yeni duruma uyum sağladıklarını göstermiştir. Araştırmada sonuç olarak, eğitimde çevrimiçi modun sürdürülmesi için pedagojik ve idari önlemler alınması ve öğretmenlere yönelik pratik yönergelerin sunulması gerektiğinin altı çizilmiştir.

Shoulders, Estepp ve Johnson'ın (2021, s. 67) "Covid-19 Kaynaklı Öğretim Ortamlarında Öğretmenlerin Stres, Başa Çıkma Stratejileri ve İş Memnuniyeti" başlıklı araştırmalarında Arkansas'taki okul tabanlı tarım eğitimi öğretmenlerinin pandemi dönemindeki öğretim ortamlarına bağlı olarak stres, başa çıkma stratejileri ve iş memnuniyeti arasındaki farklılıkların belirlenmesi amaçlanıştır. Sonuçlar, katılımcıların stres belirtileri yaşadığını ve bu belirtilerin iş memnuniyeti ile negatif olarak ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca başa çıkma stratejilerini kullanan katılımcıların daha yüksek iş memnuniyetine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, yöneticilerin öğretmenlerle birlikte stresle başa çıkma stratejileri geliştirmesi önerilmektedir.

Lise öğretmenlerinin Covid-19 salgını süreci öğretim sırasında sınıf güvenliği algısı, anksiyete ve başa çıkma stratejilerinin incelediği araştırmaya Gana'daki 174 lise öğretmeni katılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin çoğunluğunun sınıf ortamını güvensiz bulduğu ve orta ila aşırı düzeylerde anksiyete yaşadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, yüksek düzeyde Covid-19 anksiyetesi yaşayan öğretmenlerin, stresli durumları

yönetmek için aktif başa çıkma stratejileri kullandıkları görülmüştür. Sonuç olarak, okullardaki güvensiz çalışma ortamı öğretmenlerin zihinsel ve psikolojik sağlığını olumsuz etkilemektedir dolayısıyla öğretmenlerin refahını ve güvenli bir çalışma ortamını teşvik eden müdahalelerin uygulanmasını önerilmiştir (Quansah vd., 2022, s. 920). Kostorz, Polechoński ve Zwierzchowska (2022, s. 17) tarafından yürütülen "Covid-19 Pandemisi sırasında Okullar ve Eğitim Kurumlarında Yönetim Pozisyonlarında Çalışanların Kullandığı Stresle Başa Çıkma Stratejileri" başlıklı çalışmada, okullar ve eğitim kurumlarında yönetici pozisyonlarda çalışan kişilerin stresle başa çıkma yetenekleri incelenmiştir. Bulgular, katılımcıların genel olarak aktif başa çıkma, planlama, pozitif tekrar yapılandırma, kabullenme, enstrümantal destek kullanımı, rahatlama ve problem odaklı stratejilere daha fazla başvurduğunu göstermektedir. Ayrıca, müdürlerin planlama ve din stratejilerini daha fazla kullandığı, müdür yardımcılarının ise davranışsal çekilme stratejisine daha az başvurduğu bulunmuştur. İş deneyimi uzunluğu ve çalışılan sektör gibi demografik faktörlerin de başa çıkma stratejilerini etkilediği gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar, eğitimle ilgili olmayan kurumlardaki çalışanlarla karşılaştırılması ve eğitim sektöründeki çalışanların stresle başa çıkma stratejilerini anlamak için değerli bir kaynak olarak görülmüştür.

Covid-19 pandemisi sırasında müdürlerin karşılaştığı stres kaynakları, stresle başa çıkma yolları ve liderlik deneyimlerinin incelendiği başka bir çalışmada müdürlerin algıladığı stres kaynaklarının liderlik uygulamalarına yansıdığı görülmüştür. Bu dönemde müdürlerin liderlik uygulamaları, algılanan stres kaynaklarına verdikleri tepkiler olarak yorumlanmıştır. Ayrıca, müdürlerin kendi bakımlarını ve iyi olmalarını sağlamanın, başarılı kriz liderliği için bir önkoşul olarak değerlendirildiği tespit edilmiştir (Arastaman ve Çetinkaya, 2022, s. 1271). Brooks, Creely ve Laletas'ın (2022, s. 8) "Bilinmezlikle Başa Çıkma: Covid-19 Pandemisi" başlıklı çalışmalarına Avustralya'daki bir ilkokuldan üç öğretmen katılmıştır. Bulgular, pandemi nedeniyle ortaya çıkan "bilinmezlik" korkusunun katılımcıların duygusal yükünü artırdığını göstermiştir. Pandemi sürecindeki stres ve duygusal zorluklar, öğretmenlerin güçlü okul liderlerine olan ihtiyacını öne çıkarmıştır. Bu çalışma kriz zamanlarında liderlik becerileri ve karar alma süreçlerine, özellikle belirsiz ve tahmin edilemez durumlarda, öğretmenlerin ve personelin desteklenmesi için özel eğitim ve beceri geliştirmeye ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymuştur. Sahlin vd. (2023, s. 12-13) tarafından yürütülen "İsveç'teki Acemi

Müdürlerin Covid-19 Pandemisi Sırasında Başa Çıkma Stratejileri" adlı çalışma, İsveç'teki ulusal bir müdür eğitim programına katılan 193 müdürün Covid-19 pandemisi sırasında liderliklerinin nasıl etkilendiğini incelemiştir. Müdürler, pandemi sırasında liderliklerinin etkilenme biçimlerini tartışmak için küçük gruplar halinde bir konuşma modeli kullanmışlardır. Bulgular, müdürlerin, personel ve öğrenci devamsızlığının sürekli zorluklar oluşturduğu zamanlarda, yeni kurallara uyum sağlamakla ilişkili bir belirsizlik yaşadığını göstermiştir. Müdürlerin, genellikle bilgi araştırarak, analiz yaparak ve yeni çözümler bularak problem odaklı stres yönetimi stratejilerini kullandıkları tespit edilmiştir

Lücker vd. (2022, s. 11-13) pandemiden iki yıl sonrasında öğretmenler ve okul müdürleri ile yaptıkları çalışmada, pandemi sonrası öğretmenler ve okul müdürlerinin stres seviyelerini, stresle başa çıkma yeteneklerini ve mesleği bırakma düşüncelerini incelemiştir. Kesitsel bir çevrimiçi ankete dayanarak, 471 öğretmen ve 113 okul müdürü analize dahil edilmiştir. Sonuçlar, genel olarak katılımcıların orta düzeyde stres yaşadığını göstermiştir. Pandemi sırasında, her dört öğretmenden biri ve her üç okul müdüründen biri mesleği bırakma düşüncesiyle karşı karşıya kalmıştır. Öğretmenlerde, daha fazla algılanan çaresizlik, daha az öz-yeterlilik ve daha zayıf başa çıkma becerileri mesleği bırakma düşüncesiyle ilişkilendirilirken, okul müdürleri için sadece daha yüksek algılanan çaresizlik belirleyici olmuştur. Bu nedenle, öğretmen kaybını önlemek, öğretmenlerin ve okul müdürlerinin stresi azaltmalarına ve başa çıkma becerilerini artırmalarına yardımcı olmak için destek ihtiyacı doğmuştur.

Covid-19 pandemisi öncesi ve hemen sonrasındaki dönemde öğretmenlerin yaşadığı stres kaynakları ve başa çıkma stratejilerindeki değişiklikleri inceleyen araştırmada, öğretmenlerin stres kaynakları ve başa çıkma stratejilerinde işlevsel yönelime doğru önemli bir değişiklik olduğu bulunmuştur. Ayrıca, yeni başlayan öğretmenlerin daha yüksek stres ve anksiyete yaşadıkları ve bu durumun işlevsiz başa çıkma stratejileriyle ilişkilendirildiği tespit edilmiştir. Başa çıkma stratejilerinin stres, anksiyete ve depresyon üzerindeki etkisinin %25'ini açıkladığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca bu çalışma ile, işlevsiz başa çıkma stratejileriyle ilişkilendirilen risk faktörlerinin belirlenerek öğretmen ruh sağlığının geliştirilmesine katkı sağlamayı amaçlandığı da vurgulanmıştır (Ghasemi, Herman ve Reinke, 2023, s. 272).

Castor (2023, s. 402) "Covid-19 Pandemisi Ortasında Öğretmen Adaylarının Stres ve Başa Çıkma Stratejileri" başlıklı araştırması ile Batı Visayas State Üniversitesi Lambunao Kampüsü'nde Covid-19 pandemisi sırasında öğretim görevlilerinin karşılaştığı stres kaynakları ve başa çıkma stratejilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın bulgularına göre, katılımcıların çoğunun akademik stres kaynaklarının arasında çalışma materyali eksikliği, ağır akademik iş yükü ve değerlendirme görevlerinde kötü performans olduğu tespit edilmiştir. Psikososyal kategoride ise finansal sorunlar, gelecek endişeleri, atanan görevleri tamamlama korkusu ve dinlenmeye zaman bulamama gibi faktörler önemli rol oynamıştır. Sağlıkla ilgili stres kaynakları arasında uykusuzluk, düzensiz beslenme alışkanlıkları ve sağlıklı bir diyet eksikliği belirlenmiştir. Katılımcıların en yaygın başa çıkma stratejileri ise pozitif yeniden yapılandırma, deneyimden ders çıkarma, yoğun bir şekilde idare etme ve dua etme ve meditasyon gibi yöntemlerdir. Son olarak, katılımcıların istikrarsız internet bağlantılarından da mustarip oldukları tespit edilmiştir.

Almanya ve İsviçre'deki okul liderlerinin işle ilgili stres ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya Almanya'dan 2186 ve İsviçre'den 293 okul lideri katılmıştır. Çalışmada, Almanya ve İsviçre'deki okul liderlerinin durumunu karşılaştırılmıştır. Sonuçlar, Alman okul liderlerinin İsviçreli meslektaşlarına göre daha fazla stres yaşadığını, işlerinde daha fazla riskli başa çıkma stratejileri kullandığını ve daha fazla tükenmişlik yaşadığını göstermiştir. Ayrıca stresin okul liderlerini daha uzun süre çalışmaya ve iş kalitesini düşürmeye sevk ettiğini göstermiştir (Sandmeier vd., 2023, s. 271). Barrera ve Ursabia'nın (2022, s. 10-12) pandemi sürecinde okul yöneticileri ve ilkokul öğretmenlerinin karşılaştığı zorluklar ve başa çıkma stratejilerini incelediği çalışmada katılımcıların teknolojik, finansal ve pedagojik zorluklar yaşadıkları tespit edilmiştir. Buna göre teknolojik becerileri artırmak, okullara eğitim teknolojisi sağlamak, paydaşlarla iş birliğini güçlendirmek ve öğretmenlerin teknolojiyi kullanma isteğini artırmak için eğitim ve web seminerlerine katılım önerilmiştir. Reid (2022, s. 62) Amerika Birleşik Devletleri'nde okul müdürlerinin Covid-19 pandemisi sırasında stres ve kaygılarını nasıl tanımladıklarını ve yönettiklerini daha iyi anlamak için yaptığı çalışmada pandeminin başlamasından bu yana müdürlerin artan düzeylerde stres ve kaygı yaşadığını tespit etmiştir. Müdürler, artan bu stres ve kaygıyı yönetmede iki belirgin stratejiyi kullanmıştır, bunlar; stres ve kaygının büyük bir kısmını öğrencilere, öğretmenlere,

velilere ve topluma cesur bir yüz gösterebilmek amacıyla bastırmak diğeri ise stres ve kaygıyı yönetmek için okul dışındaki etkinlikler ve kişilerden (aile üyeleri/diğer okul müdürleri) destek aramak olarak bulgulanmıştır. Bu çalışmanın bulguları, okul müdürleri için özellikle kriz zamanlarında formalize edilmiş stres ve kaygıya yönelik desteklerin gerekliliğinin altını çizmiştir.

Taş vd. ise (2023, s. 77) "Covid-19 Pandemisinde Okul Yöneticilerinin Karşılaştığı Zorluklar ve Bunları Aşma Yöntemleri" başlıklı araştırmalarında, Covid-19 pandemisi sırasında okul yöneticilerinin karşılaştığı zorlukları ve bu zorluklarla başa çıkma stratejilerini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, okul müdürlerinin pandemi sürecinde karşılaştıkları sorunlar sekiz farklı alt tema altında incelenmiştir, bunlar; idari sorunlar, iletişim sorunları, finansman sorunları, planlama sorunları, personel sorunları, okul iklimi sorunları, okul sağlığı sorunları ve eğitim-öğretim sürecinde karşılaşılan sorunlar olarak sırlanmıştır. Okul müdürleri, bu sorunlarla başa çıkmak için farklı stratejiler kullandıklarını ifade etmişlerdir. Bu stratejiler; diğer okul yöneticilerinden destek almak, okul yönetim ekibine fikir danışmak, uzaktan eğitim deneyimine sahip öğretmenlerden faydalanmak, etkili izleme ve değerlendirme yapmak, sorunların kaynağını belirlemek, teknoloji liderliği davranışları sergilemek, esnek bir yönetim yaklaşımı benimsemek, farklı iletişim araçları kullanmak ve öğretmenlerle iyi uygulamaları paylaşmak olarak tespit edilmiştir.

2.2. İş Yaşam Kalitesi

İş yaşam kalitesi, bir bireyin çalışma yaşamında deneyimlediği genel memnuniyet, mutluluk ve iyi hissetme durumunu ifade eden bir kavramdır (Kim ve Lee, 2022, s. 101; Martel ve Dupuis, 2006, s. 333; Sirgy vd., 2001, s. 241; Kermansaravi vd., 2015, s. 228; Jayaraman, 2016, s. 15). Bu kavram genellikle iş yerindeki koşullar, iş içeriği, iş yükü, iş stresi, çalışma saatleri, çalışma ilişkileri, iş güvencesi, ödüllendirme ve işten tatmin, iş-özel yaşam dengesi gibi faktörleri içerir (Sargent ve Hannum, 2005, s. 174; Basher Rubel ve Kee, 2014, s. 456). İş yaşam kalitesi kavramı, ilk olarak 1960'ların ortalarından itibaren önem kazanmaya başlamıştır (Heiskanen ve Jokinen, 2014, s. 583). 1960'ların sonlarında Amerika Birleşik Devletleri merkezli otomobil üreticisi General Motors'ta çalışan Irving Bluestone, otomotiv endüstrisinde sendika üyeleri ve çalışanların iş yaşamı koşullarına daha etkin katılımını teşvik etmek amacıyla ‘iş yaşam kalitesi’ ifadesini kullanmıştır

(Bluestone, 1983, s. 27; Martel ve Dupuis, 2006, s. 334). Bu ifade çalışanların iş yerinde daha iyi koşullar ve daha iyi yaşam kalitesi taleplerini vurgulamak amacıyla kullanılmıştır. Birleşik Otomotiv İşçilerinin (UAW) lideri olarak Bluestone, işçi haklarını geliştirmeyi ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan çok sayıda girişime öncülük etmiş; çalışanların katkılarına öncelik veren, adil ve sağlıklı koşullar sağlayan bir çalışma ortamını savunmuş; işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine ve genel yaşam kalitesinin artırılmasına yönelik ihtiyaçlarını kapsayan iş yaşam kalitesi teriminin yaygınlaşmasına yol açmıştır. Martel ve Dupuis'un (2006, s. 334) aktarımına göre bu dönemde bir bireyin çalışma yaşamı ve işyeri koşulları kalitesinin, genel refahı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğuna dair artan bir farkındalık oluşmuştur ayrıca işverenler, iş yaşam kalitesini artırmak için aktif olarak çalışanların ihtiyaçlarını karşılamanın ve onların memnuniyetini ve genel refahını artırmanın önemini anlamaya başlamıştır (Bluestone, 1983, s. 27-28). Bluestone (1983, s. 27-28) o dönem için ayrıca işverenlerin, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamanın, onların memnuniyetine ve genel refahına katkıda bulunmanın öneminin farkına varıldığını ve iş yaşam kalitesinin artırılmaya başlandığını belirtmiştir. Ayrıca bu dönemde yaşanan sosyal ve kültürel değişimler, çalışanların iş hayatlarının ekonomik boyutlarının yanı sıra psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının da dikkate alınması gerektiğini ortaya koymuştur. Öte yandan Frederick Taylor ve Elton Mayo'nun yazılarıyla ‘iş yaşam kalitesi’ kavramı işletme yönetiminde giderek daha önemli hale gelmiştir. Bagtasos (2011, s. 2) şirket performansına en büyük katkıyı sağlayanların ‘çalışanlar’ olduğunun altını çizmiştir. Taylor ve Mayo ise çalışanların iş yerinde epeyce zaman harcadıklarını ve işleriyle özdeşleştiklerini dile getirmiştir (Holland, 1983; Taylor, 1987’den aktaran Gupta, Shaheen ve Das, 2019, s. 405). Bu sebeple, sonraki araştırmacılar ve uygulayıcılar organizasyonların çalışanların iş yaşamlarının zenginleştirmesi gerektiği görüşünü benimsemişlerdir (Akter vd., 2018, s. 182). 1970’li yıllar iş yaşamı kalitesi kavramının tanımını netleştirmeye yönelik araştırmalar ve girişimler için verimli bir dönem olmuştur. 1972’ de New York'ta düzenlenen iş yaşamı kalitesi konferansında iş yaşamı kalitesi ile ilgili araştırmacıların ve ilgili kuruluşların çabalarını koordine etmenin gerekliliği vurgulanmıştır ve 1973'te, iş yaşamı kalitesi araştırmaları alanında sağlam bir teorik temel oluşturmak amacıyla Uluslararası İş Yaşamı Kalitesi Konseyi kurulmuştur (Dupuis ve Martel, 2006, s. 4). Konseyin işyerinde ruh sağlığına ilişkin araştırmaları teşvik etmek ve bilgi alışverişini desteklemek amacıyla kurulduğu bildirilmiştir. Ayrıca Kanada, Fransa, Norveç ve Birleşik Krallık gibi

ülkelerdeki birçok emek ve iş organizasyonu araştırma merkezinin yaptığı araştırmalar, 1970'li yılların başında iş yaşamı kalitesinin önemli bir dönem yaşadığını göstermiştir (Grote ve Guest, 2017, s. 150).

Bir bireyin iş yaşam kalitesi onun genel refahını, zihinsel sağlığını ve genel yaşam kalitesini önemli ölçüde etkiler. Gavin ve Mason (2004, s. 381) iş yaşamında sağlıklı ve mutlu çalışanların daha üretken, yaratıcı ve etkili olduğunu bildirirken; Danna ve Griffin (1999, s. 357) iş yaşam kalitesi düşük olan çalışanların stres, tükenmişlik, düşük motivasyon ve iş tatminsizliği gibi sorunlarla karşılaştığını bildirmiştir. İş yaşam kalitesi, iş yerlerinde sadece ekonomik başarıya odaklanmaz aynı zamanda çalışanların refahını ve mutluluğunu da dikkate aldığını gösteren bir yaklaşımla karşımıza çıkar (Lee, Back ve Cahn, 2013, s. 770). Sirgy vd. 'ye göre (2001, s. 241) iş yaşamında çalışanlara daha fazla destek verilmesi ve saygı duyulması, duygusal ihtiyaçlarına uygun ilgi gösterilmesi ve iş-özel yaşam dengesinin desteklenmesi gibi faktörler iş yaşam kalitesini artıran faktörler olarak değerlendirilir.

İş yaşamı kalitesi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörlerden en önemlisi iş yerinde güvenli ve sağlıklı bir ortamın varlığıdır ((Poku vd., 2023, s. 4337; O'Neill ve Carayon, 1993, s. 479). Örneğin temizlik, ergonomi, ışıklandırma ve gürültü gibi faktörlerin iyileştirilmesi çalışanların rahat ve verimli bir şekilde çalışmasını sağlar. Buna karşın aşırı iş yükü, sürekli baskı altında olma ve iş dengesizliği ise iş yaşam kalitesini olumsuz etkileyen önemli faktörlerden biridir (Cullen ve McLaughlin, 2006, s. 510). Başka bir faktör ise, iyi düzenlenmiş iş görevleri ve uygun iş yükü dağılımı çalışanların daha iyi bir denge sağlamasına yardımcı olur. Ayrıca iş güvencesi, çalışanların gelecekte işlerini sürdürme konusundaki güvencelerini etkiler (Walton 1982'den aktaran Kumar ve Gagandeep, 2016, s. 52). Dolayısıyla iş güvencesi olmayan bir ortamda çalışanlar daha fazla stres yaşayabilir ve iş yaşam kalitesi düşebilir. Bir diğer faktör olarak iyi çalışma ilişkileri ve etkili iletişim iş yaşam kalitesini artırır. Destekleyici bir çalışma ekibi ve pozitif iş ilişkileri çalışanların motivasyonunu ve tatminini artıran önemli bir etkendir. Aynı zamanda adaletli bir ödüllendirme sistemi ve çalışanların başarılarının tanınması iş yaşam kalitesini etkileyen bir diğer önemli bir faktördür (Hallowell, 1996, s. 27). Dahası adil bir ücret, maddi ve manevi ödüller çalışanların tatminini artırabilir (Wan, 2010, s. 62). Bunların yanı sıra çalışanların kariyerlerini geliştirme fırsatları ve yükselme olanakları iş yaşam kalitesini etkiler. Eğitim ve gelişim

olanakları, çalışanların becerilerini geliştirmelerine ve ilerlemelerine yardımcı olur. Ayrıca iş yaşam kalitesi, iş-aile dengesini etkileyen faktörler ile de ilişkilendirilmiştir (Karatepe ve Uludağ, 2007, s. 645). Çalışanların iş ve aile yaşamlarını dengelemekte zorlanmaları, iş yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilir (Deery, 2008, s. 792). Mishra ve Gupta, (2009, s. 509). İş yaşam kalitesini etkileyen bir diğer önemli etkenin liderlik tarzları ve üst yönetim tarafından sağlanan destek olduğunu bildirmiştir. Yani iyi bir liderlik ve destek, çalışanların iş yaşam kalitesini artırırken aynı zamanda liderlerin çalışanların gereksinimlerini anlamalarına, iletişim kurmalarına ve olumlu bir çalışma ortamı oluşturmalarına yardımcı olur.

İş yaşam kalitesi genellikle çeşitli alt boyutlar veya bileşenler içerir (Sippola, 2011, s. 21). Bu alt boyutlar, çalışma ortamının farklı yönlerini ve çalışanların deneyimlerini yansıtır. İş yaşam kalitesi boyutlarından biri olan "iş kariyer memnuniyeti" bir çalışanın kariyeri ile ilgili deneyimlerinden ve beklentilerinden kaynaklanan duygusal bir değerlendirme olarak tanımlanır (Biresaw vd., 2020, s. 4). Bu alt boyut, çalışanın işindeki kariyer gelişimi, terfi olanakları, ilerleme, yeteneklerini kullanma fırsatları ve uzun vadeli hedeflere ulaşma ile ilgilidir. İş kariyer memnuniyeti, çalışanın iş yaşam kalitesi ve genel iş memnuniyeti üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Kumar ve Gagandeep, 2016, s. 52). Başka bir açıdan iş kariyer memnuniyeti, çalışanların kariyerlerinde ilerleyebilme fırsatlarına sahip olmalarıyla ilişkilidir (Gallie, 2000, s. 61) örneğin terfi olanakları, yeni sorumluluklar üstlenme, projelerde liderlik yapma gibi faktörler, çalışanların kariyerlerindeki ilerlemeyi etkileyebilir. Ayrıca çalışanlara sunulan eğitim ve gelişim olanakları, kariyerlerini ilerletme ve yeni beceriler kazanma konusundaki memnuniyetlerini etkiler (Swapna ve Gomathi, 2013, s. 121). Diğer taraftan çalışanların performans değerlendirme süreçleri ve geri bildirim alma konusundaki memnuniyetleri, kariyer memnuniyetlerini etkileyen başka bir unsurdur; örneğin adil ve yapıcı bir performans değerlendirmesi, çalışanların kariyerlerini şekillendirme konusundaki inançlarını olumlu yönde etkiler (Sattar vd., 2028, s. 20). Başka bir unsur olarak terfi olanakları, çalışanların daha üst pozisyonlara yükselme konusundaki memnuniyetlerini yansıtır. Çalışanların performanslarına ve yeteneklerine dayalı olarak terfi edilebilme olasılığı, iş kariyer memnuniyetini önemli ölçüde etkiler. Farklı bir açıdan değerlendirildiğinde iş rotasyonları, çalışanlara farklı görevlerde deneyim kazanma fırsatı sunabilir. Dolayısıyla bu durum, kariyerlerini genişletme ve çeşitlendirme konusunda

olumlu bir etki yaratabilir. Ayrıca çalışanların kendi gelişimlerini yönetme imkanları, iş kariyer memnuniyetini etkileyen başka bir unsurdur. Yani işverenlerin çalışanların kendi ilgi alanlarına uygun gelişim fırsatları sunması, iş kariyer memnuniyetini artırır (Gallie, 2003, s. 61).

İş yaşamı kalitesi alt boyutlarından bir diğeri olan "Genel İyi Olma Hali" bireylerin iş yaşamlarındaki genel tatmin olma hali ve memnuniyet düzeyini ifade eder (Pandey ve Tripathi, 2018, s. 53). Bu alt boyut, bireylerin iş ortamında genel olarak ne kadar iyi hissettikleri, işlerinden ne kadar tatmin oldukları ve iş yaşamlarının genel bir değerlendirmesini ifade ederken; ayrıca çalışanların işe duydukları olumlu veya olumsuz duygularını yansıtarak, iş yaşamında psikolojik ve duygusal bir denge sağlama yeteneğini de içerir (Rosyidi vd., 2020, s. 1). Bhende vd.'ye (2020, s. 256) göre genel iyi olma hali, çalışanların fiziksel sağlık durumlarına bağlı olarak değerlendirilir, örneğin iş yaşamının yoğunluğu, iş yerinin ergonomisi, fiziksel rahatsızlıkların varlığı gibi faktörler genel iyi olma hali üzerinde etkilidir. Leitão, Pereira ve Gonçalve (2019, s. 2) ise çalışanların iş yerindeki duygusal deneyimlerin, genel iyi olma hali üzerinde önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Örnek olarak, olumlu ve destekleyici bir çalışma ortamı, çalışanların duygusal refahını artırabilirken aşırı stres, baskı ve olumsuz duygusal deneyimler genel iyi olma halini olumsuz etkileyebilir. Başka bir ifade ile iş yaşamındaki zorluklar, baskılar ve zihinsel talepler, çalışanların zihinsel sağlığını olumsuz etkiler; buna karşın pozitif bir zihinsel durum çalışanların işe odaklanma yeteneklerini artırabilir. Öte yandan iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki denge, genel iyi olma halini etkileyen başka bir faktör olarak karşımıza çıkar. Çalışanların iş ve aile sorumluluklarını dengelemeleri, genel iyi olma hali üzerinde olumlu etkiye sahiptir. İş yerindeki sosyal ilişkiler ise çalışanların genel iyi olma halini etkileyen önemli faktörlerden bir diğeridir. İş yerindeki destekleyici bir iş arkadaşı ağı, olumlu ve sağlıklı sosyal ilişkiler, çalışanların genel iyi olma hali üzerinde olumlu etkiler yaratır (Heiskanen ve Jokinen, 2014, s. 584). Bhende vd.'nin ifade ettiği gibi iş yerinde genel iyi olma hali, çalışanların iş yaşamında kendilerini nasıl hissettiklerini ve bu hissin iş performansına ve yaşam kalitesine nasıl etki ettiğini yansıtan önemli bir iş yaşam kalitesi alt boyutudur. En nihayetinde çalışanlarının fiziksel, duygusal ve zihinsel sağlıkları desteklenerek ve sağlıklı çalışma koşulları sağlanarak genel refah düzeyleri artırılabilir (2020, s. 256).

"İşi kontrol edebilme", iş yaşam kalitesinin önemli bir alt boyutunu oluşturur ve çalışanların işleri üzerinde ne kadar etki sahibi olduklarını ve işlerini ne kadar kontrol edebildiklerini ifade eder. Bu alt boyut, çalışanların iş yerindeki karar alma yetkileri, özerklik derecesi ve işlerini yönlendirebilme kapasitelerini yansıtır (Doğan ve Can, 2009, s. 136). Ayrıca işi kontrol edebilme, çalışanların iş yerinde karar alma yetkisi sahibi olmalarıyla yakından ilişkilidir (Özer, 2012, s. 153). Bununla birlikte işi kontrol edebilme özerklik derecesiyle de bağlantılıdır (Koçak, 2020, s. 700). Daha açık bir ifade ile, çalışanlar ne kadar bağımsız bir şekilde işlerini yapabiliyorlarsa, işlerini o kadar kontrol edebilirler (Leblebici, 2008, s. 116-117). Hallberg vd.' ye göre (2007, s. 120) özerklik, yaratıcılığı artırabilir ve çalışanların kendilerini daha motive hissetmelerine yardımcı olabilir yani çalışanlar işlerini ne kadar iyi planlayabilir ve yönlendirebilirse onu kontrol etme yetenekleri de o kadar artmış olacaktır. Ayrıca iş planlaması, zamanı daha verimli yönetmelerine ve işlerini daha iyi organize etmelerine yardımcı olur. Bir diğer önemli faktör ise işi kontrol edebilmede iş yükü dengelemesinin rolüdür. Yani çalışanlar iş yükünü ne kadar etkili bir şekilde dengeleyebilirse iş üzerindeki kontrolleri de artar (Rainayee, 2012, s. 18). Ordukaya (2011, s. 42-43) iş yükü dengelemesinin stresi azalttığını ve iş performansını artırdığını tespit etmiştir. Wright, Cropanzano ve Bonett (2007, s. 93) ise, işte sahip oldukları yetenekleri ve becerileri kullanabilen çalışanların işlerini daha iyi kontrol ettiklerini belirtmiştir. İşte kullanılan yetenekler, çalışanların işleri üzerinde daha fazla etki sahibi olmalarını sağlar. Öte yandan Eberman vd. (2019, s. 556) çalışanlara daha fazla karar verme gücü ve özerklik vermenin onların üretkenliğini, motivasyonu ve genel çalışma yaşamı kalitesini artıracağını ifade etmiştir. Kiernan ve Knutson (1990, s. 103-104) ise işverenlerin, çalışanların işlerini kontrol etme becerilerini destekleme çabalarının onların mesleki yaşam tatminini ve etkinliğini artıracağını belirtmiştir.

"Çalışma koşulları", iş yaşam kalitesinin önemli bir alt boyutunu oluşturur ve çalışanların iş yerindeki fiziksel, psikolojik ve sosyal çevre şartlarını ifade eder (Nair ve Subash, 2019, s. 15). Çalışma koşulları bağlamında fiziksel çalışma ortamı, çalışanların iş yerindeki fiziksel koşulları kapsar (Bhende vd., 2020, s. 256). Bu, aydınlatma, havalandırma, gürültü seviyeleri, ergonomik mobilyalar gibi faktörleri içerir; dolaysıyla iyi bir fiziksel çalışma ortamı, çalışanların rahat ve verimli bir şekilde çalışmalarına yardımcı olabilir. Bununla birlikte çalışma koşulları, çalışanların güvenlik ve iş sağlığı

açısından ne kadar korunduğunu da tasvir eder (Demircioğlu ve Centel, 2013, s. 144-145). Buna örnek olarak iş yerindeki risklerin minimize edilmesi, iş kazalarının ve yaralanmalarının önlenmesi, çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunması çalışma koşulları algısının iyi düzeyde olduğunu gösterir (Karacan ve Erdoğan, 2011, s. 104). Ayrıca iş ve özel yaşam dengesi kurmada esnek çalışma koşullarının önemi büyüktür (Ahmad, 2013, s. 73). Rainayee'e göre (2012, s. 18) çalışma koşulları açısından iş yükü, çalışanların işlerini ne kadar etkili bir şekilde yönetebildikleriyle ilgilidir. Aşırı yüksek iş yükü, stresi artırabilir ve iş performansını düşürebilir (Mafukata ve Mudau, 2016, s. 2243). İş yükünün dengeli bir şekilde dağıtılması ve zaman yönetimi becerileri, çalışma koşulları açısından önemli bir faktördür. İş yerindeki sosyal ilişkiler, çalışma koşullarının bir diğer önemli yönünü oluşturur (Mishra ve Gupta, 2009, s. 509). İyi bir sosyal destek ağına sahip olmak, çalışanların motivasyonunu artırabilir, iş stresini azaltabilir ve iş yaşam kalitesini yükseltebilir. Ayrıca işçi-işveren ilişkileri ve iletişimi de çalışma koşullarını etkiler, örneğin, iyi işveren-işçi ilişkileri çalışan memnuniyetini artırır ve işyerinde olumlu bir ortam yaratılmasına yardımcı olur (Dartey-Baah, 2019, s. 562; Roth vd., 2021, s. 2; Nair ve Subash, 2019, s. 15). Sonuç itibariyle çalışma koşulları, çalışanların iş yerindeki deneyimlerini büyük ölçüde etkiler. İyi bir çalışma koşullarına sahip iş ortamı çalışanların motivasyonunu, verimliliğini ve memnuniyetini artırır. Tam bu noktada işverenlerin çalışma koşullarını iyileştirme çabaları, çalışanların iş yaşam kalitesini olumlu yönde etkiler ve sürdürülebilir bir iş ortamı oluşturur (Bhende vd., 2020, s. 256).

İş yaşam kalitesinin diğer bir alt boyutu olarak "İş Yaşamında Stres", çalışanların iş ortamında yaşadığı duygusal ve psikolojik zorlukları ifade eder (Van Laar vd., 2007, s. 326). İş yaşamında stres; iş yükü, zaman baskısı, iş beklentileri, kişilerarası ilişkiler, organizasyonel değişiklikler gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir (Stoeber ve Rennert, 2008, s. 38). Aslan'ın (2023, s. 687) ifade ettiği gibi stres, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını etkileyerek iş performansını olumsuz yönde etkiler. Cordes ve Dougherty (1993, s. 621) iş yaşamında stres kaynaklarını şöyle sıralamıştır; yoğun iş yükü, sıkı zaman baskısı, düşük iş güvencesi, düşük özerklik, yetersiz kaynaklar, ilişkilerdeki zorluklar, organizasyonel belirsizlik ve benzerleridir. White vd., (2003, s. 175) ise iş yaşamında yaşanan stresin fiziksel ve psikolojik semptomlarını şu şekilde sıralamıştır; yorgunluk, uyku sorunları, baş ağrısı, mide rahatsızlıkları, anksiyete,

depresyon, sinirlilik, konsantrasyon zorlukları ve benzerleridir. Dolayısıyla aşırı stres yaşayan bireyin iş performansı olumsuz etkilenir, hatalar yapabilir veya verimliliği düşebilir. Benzer şekilde Firth vd. (2004, s. 171) yüksek düzeyde yaşanan stresin çalışanların iş tatmini ve motivasyonunu azalttığını tespit etmiştir. Sürekli stres altında çalışmak, çalışanların işlerine duydukları ilgi ve bağlılığı olumsuz etkiler (Onay ve Kılcı, 2011, s. 364). Bu durumla baş etmek ve iş yaşamında stresi yönetmek için Poku vd. (2023, s. 4342) işverenlere çeşitli stratejiler önermektedir, bunlar; iyi bir iş tasarımı yaparak iş yükünü dengeli bir şekilde dağıtmak, çalışanlara eğitim ve destek sağlamak, açık iletişim kurmak ve stres yönetimi programları düzenlemek stresin azaltılmasına yardımcı olabilir.

"Aile ve iş yaşam dengesi", iş yaşamı ile aile yaşamının dengeli yönetimini yansıtan, iş yaşam kalitesinin önemli bir alt boyutudur. İş sorumlulukları ile ev hayatı sorumlulukları arasında sağlıklı bir denge kurmaya çalışan çalışanlar, ev-iş hayatı dengesini sağlamaya çalıştıklarını göstermektedir. Perera vd. aile ve iş hayatı arasında dengenin sağlanmasının hem çalışanların hem de işverenlerin çıkarına olduğunu belirtmektedir (2019, s. 151). En nihayetinde bu, çalışanların kişisel refahını artırdığı için iş performansına da olumlu yansır ve çalışanların işte daha mutlu ve üretken olmaları beklenir (Chiang vd., 2010, s. 25). Bir başka açıdan çalışanlar işin taleplerini aile yaşamının talepleriyle dengelemesi gerekir. Daha açık bir ifade ile bu, aile sorumlulukları (örneğin çocuk bakımı, ev işleri) ile iş görevleri (örneğin projeleri tamamlamak, toplantılara katılmak) arasında dengeyi kurmaktır (Shanafelt vd., 2012, s. 1377). Bu sebeple esnek çalışma düzenlemeleri (örneğin uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri) çalışanların ev ve iş hayatı arasında bir denge kurmasına yardımcı olmalıdır. Bu düzenleme, çalışanların iş ve aile sorumluluklarını daha etkin bir şekilde yönetmelerine olanak verir. Perera vd.'nin de (2019, s. 151) belirttiği gibi aile-iş yaşamı dengesinin sağlıklı bir şekilde kurulması çalışanların stres seviyelerini düşürebilir, psikolojik sağlıklarını koruyabilir ve motivasyonlarını artırabilir. Bununla birlikte iş yaşamında denge sağlamak ayrıca çalışanların genel yaşam kalitesini de artırır. Bu bağlam içerinde işverenler, çalışanlarla açık iletişim kurarak ailevi sorunları ve ihtiyaçları anlayabilir ve uygun destek sağlayabilirler (Fontinha vd., 2019, s. 173; Haar vd., 2019, s. 261). Netice itibari ile aile-iş yaşamı dengesi, modern iş yaşamında giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Hem çalışanların hem de işverenlerin bu dengeyi sağlamaya yönelik çabaları hem bireylerin hem de organizasyonların genel başarısını etkiler (Poku vd., 2023,

s. 4342). İş yaşamı kalitesi ile ilgili diğer araştırmalar incelendiğinde; bireyin algıladığı iş yaşam kalitesi artınca iş stresinin (Turunç vd., 2010, s. 127), örgütsel sinizmin (Yıldırım ve Ceyhan, 2020, s. 1180) işe devamsızlığın (Demir, 2011, s. 462) azaldığı görülmüştür. Birey iş yaşam kalitesini daha olumlu algıladığında; motivasyonun (Öztürk Çiftci ve Parlak, 2019, s. 705), iş memnuniyetinin (Efraty ve Sirgy, 1990, s. 43-44), örgüt ile özdeşleşmenin (Efraty ve Sirgy, 1990, s. 43-44), algılanan örgütsel desteğin (Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017, s. 100) ve örgütsel bağlılığın arttığı gözlemlenmiştir (Altay ve Turunç, 2018, s. 216).

Eğitim kurumlarında ise iş yaşam kalitesi öğretmenler, yöneticiler ve diğer eğitim personeli için çalışma koşullarının, iş yükünün, mesleki gelişim imkanlarının, yönetim desteklerinin ve aile-iş yaşamı dengesinin bir araya gelerek nasıl bir denge sağladığını ifade eder (Rosyidi vd., 2020, s. 2). Dorji, Sirasoonthorn ve Kandabhat (2019, s. 272) eğitim kurumlarında iş yaşam kalitesinin çalışanların genel mutluluğu, memnuniyeti, motivasyonu ve psikolojik sağlığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu bildirmiştir. Bhende vd. (2020, s. 256) ise eğitim kurumlarında fiziksel çalışma koşullarının öğretmenlerin ve diğer çalışanların iş yaşamı kalitesini etkilediğini tespit etmiştir. Buna örnek olarak uygun sınıf düzenlemeleri, temiz ve güvenli çalışma alanları sağlanmak iş yaşam kalitesini artıran etkenlerdir. Özdoğru' ya göre (2021, s. 11) eğitim kurumlarının yönetimi, çalışanların gereksinimlerini anlamalı ve onları desteklemelidir. Bununla birlikte öğretmenlerin öğrenci ve veli iletişimi, ders materyali sağlanması, eğitim teknolojileri kullanımı gibi konularda da desteklenmeleri önerilmektedir. Ayrıca öğretmenlerin ve çalışanların iş beklentileri ve görev dağılımı net olmalıdır. Bu perspektiften değerlendirildiğinde görev ve sorumluluklarının açıkça belirlenmesi iş yaşam kalitesini olumlu etkiler. Sonuç olarak eğitim kurumlarında iş birliği ve destek önemlidir. Yöneticiler ve meslektaşlar arasında iyi iletişim ve iş birliği sağlanması, çalışanların motive olmasına ve işte daha mutlu olmasına yardımcı olur (Rethinam ve Ismail, 2008, s. 59). Bunun yanı sıra öğrenci-öğretmen ilişkileri öğretmenlerin iş yaşam kalitesini etkileyen önemli faktörler arasındadır; olumlu ve destekleyici öğrenci ilişkilerinin öğretmenlerin işte daha tatmin edici deneyimler yaşamasına katkı sağladığı tespit edilmiştir (Dorji, Sirasoonthorn ve Kandabhat, 2019, s. 273). Farklı bir perspektiften bakıldığında, eğitim kurumlarının teknolojik altyapısının iyileştirilmesi öğretmenlerin işlerini daha etkin ve verimli yapmalarını sağlar. Dolayısıyla teknolojiye

kolay erişim, dijital eğitim materyalleri ve eğitim araç desteği ile çalışma hayatının kalitesinin artacağı öngörülür. Ayrıca eğitim kurumlarının öğretmenlere sürekli eğitim ve gelişim fırsatları sunması öğretmen motivasyonunu artıran başka bir etkendir. Önemli başka bir nokta ise eğitim kurumlarını yöneten politikalar ve yönetim desteklerinin, çalışanların iş yaşam kalitesinin artmasına yön verecek önemli unsurlar olmasıdır (Rodgers-Jenkinson ve Chapman, 1990, s. 299). Daha açık bir ifade ile öğretmenlerin eğitim politikalarına katılımı ve bu politikaların desteklenmesi, iş yaşam kalitesini olumlu etkiler. Başka bir açıdan incelendiğinde, öğretmenlerin iş yükü ve zaman yönetimi önemlidir, örneğin ders planlaması, öğrenci değerlendirmeleri, toplantılar gibi görevlerin dengeli bir şekilde yönetilmesi iş yaşam kalitesini etkiler. Özellikle öğretmenler için iş-meslek aile dengesi önemlidir. Çalışma saatleri, tatil dönemleri ve esnek çalışma düzenlemeleri, öğretmenlerin aile yaşamlarıyla iş yaşamları arasında denge sağlamalarına yardımcı olur (Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006, s. 495).

Covid-19 salgını, tüm kurumlarda olduğu gibi eğitim kurumlarının iş yaşam kalitesini belirgin bir şekilde etkilemiştir (Yeşiltaş ve Andiç, 2021, s. 336). Salgının etkileri, eğitim personelinin iş yaşamında çeşitli zorluklar ve değişiklikler yaratmıştır. Salgın nedeniyle birçok eğitim kurumu uzaktan eğitime geçiş yapmak zorunda kalmış, öğretmenlerin ve eğitim personelinin alışık olmadıkları bir şekilde online platformlarda ders vermelerini gerektirmiştir. Bu geçiş, teknik zorluklar ve eğitim materyali hazırlığı gibi faktörler nedeniyle iş yükünü artırmış ve uzaktan eğitimle birlikte öğretmenlerin iş-yaşam dengesi zorlaşmıştır (Metin, Gürbey ve Çevik, 2021, s. 66-67). "Covid-19 Pandemi Sürecinde Uzaktan Eğitime Yönelik Öğretmen Görüşleri" başlıklı araştırmada, uzaktan eğitimde öğretmenlerin çalışma şartlarının değiştiği, mesai dışı çalışma yükünün arttığı, öğretmenlerin boş zaman kavramının ortadan kalktığı, uzaktan eğitimin öğretmenlere esnek çalışma imkânı sunduğu ancak yüz yüze eğitime göre daha fazla yoruldukları sonucuna ulaşılmıştır (Metin, Gürbey ve Çevik, 2021, s. 80). Evden çalışma, iş ve kişisel yaşam arasındaki sınırları belirlemeyi güçleştirmiştir aynı zamanda evde çalışan öğretmenlerin özel hayatlarındaki gürültü, aile sorumlulukları ve diğer faktörler iş yaşam kalitesini etkilemiştir. Uzaktan eğitimde teknik sorunlar, öğretmenlerin ve öğrencilerin iş yaşam kalitesini düşürmüştür (Sığın, 2020, s. 86). Buna örnek olarak internet bağlantısı sorunları, teknik araçların kullanımındaki zorluklar ve çevrimdışı erişim eksikliği gibi faktörler eğitim sürecini olumsuz etkilemiştir (Özdoğan ve Berkan,

2020, s. 13). Bunun yanı sıra uzaktan eğitimde öğrenci motivasyonunu sürdürmek ve etkili iletişim kurmak daha zor hale gelmiştir. Yüz yüze eğitimdeki etkileşimlerin eksikliği, öğrenci-öğretmen ilişkilerini etkilemiş ve iş yaşam kalitesini düşürmüştür (Kakakuş vd., 2020, s. 220). Ayrıca salgın süreci, öğretmenlerin ve eğitim personelinin stres seviyelerini artmıştır. Örneğin uzaktan eğitimdeki belirsizlikler, sağlık endişeleri, teknolojik zorluklar ve öğrenci başarısının sağlanması gibi faktörler stres ve anksiyete yaratmıştır (Kuang vd., 2020, s. 1). Önemli bir diğer husus, salgın nedeniyle hızla değişen eğitim politikaları ve yönergeler hakkındadır. Sürekli olarak güncellenen talimatlar ve gereksinimler, öğretmenlerin planlama ve hazırlık süreçlerini etkilemiştir. Öte yandan salgın dönemi eğitim personelinin mesleki gelişim ve eğitim fırsatlarına erişimine sınır getirmiştir. Örneğin yüz yüze seminerler, eğitim programları ve konferanslar iptal edilmiş, kişisel ve mesleki gelişim olanakları azalmıştır. Tüm bu faktörler değerlendirildiğinde, salgın sürecinde eğitim kurumlarında çalışanların iş yaşam kalitesi önemli ölçüde etkilenirken bazı eğitim kurumları, çeşitli önlemler alarak eğitim personelinin desteklenmesini ve iş yaşam kalitesinin artırılmasını sağlamaya çalışmıştır. Bu hususta Keleş, Atay ve Karanfil (2020, s. 170) uzaktan eğitimde etkili iletişimin teknolojik desteğin, esnek çalışma düzenlemeleri ve psikolojik desteğin iş yaşam kalitesini olumlu etkileyen unsurlar olarak belirtmiştir.

2.3. İş Performansı

İş performansı, bir çalışanın veya bir organizasyonun belirli hedeflere, standartlara veya beklentilere ne derecede uygun şekilde görevlerini yerine getirdiğini ifade eden bir kavramdır (Caillier, 2010, s. 140; Motowidlo ve Keil, 2013, s. 84; Dalal, Bhave ve Fiset, 2014, s. 1400). İş performansı, genellikle nicel veya nitel ölçütlere dayalı olarak değerlendirilir ve çalışanların veya organizasyonların başarı düzeyini ölçmeye yardımcı olur (Demirel, 2022 s. 267). İlgili alan yazın incelendiğinde performans ve türleri hakkında farklı ayrımlar olduğu görülmüştür. Buna örnek olarak performansı bireyin yaptığı işlerin toplamı olarak ele alan çalışmalar olduğu gibi (Bacal, 2011'den aktaran Baltacı 2017, s. 107) örgütün üretim süreçlerinin sonunda elde ettiği sonuçların toplamı olarak değerlendiren çalışmalar mevcuttur (Sonnetag ve Frese, 2002, s. 4). Öncelikle bireysel performans, çalışanların eylemleriyle ortaya koyduğu etkileri ifade eder (Hogg, 2016, s. 160). Diğer bir tanım olarak, çalışanların işlerini beklenen şekilde yapabilme yetenekleri, çalışanların performansı olarak kabul edilir (Baltacı, 2017, s. 102). Ayrıca bir

çalışan, kendisinden beklenen görevleri başarıyla yerine getirirken hatta ekstra işler yapma eğilimi gösteriyorsa, bu durum yüksek bireysel performans olarak nitelendirilir (Timms, Graham ve Cottrell, 2007, s. 570). Buna karşın çalışanın kendisinden beklenen işleri yerine getiremeyerek daha az iş yapması durumu da mevcuttur, bu durum ise düşük bireysel performans olarak tanımlanır (Rhoads, 2006, s. 119). Örgütsel performans ise, örgütün üretim süreçleri sonucunda elde ettiği ürün ve hizmetlerin verimliliği (Becker ve Gerhart, 1996, s. 780), örgütün etkinlik derecesi (Miller, 2016'den aktaran Baltacı 2017, s. 107), üretim kapasitesi ve amaçlara ulaşma düzeyi gibi (Litwin ve Eaton, 2016, s. 146) çeşitli tanımları içerir. Örgütsel performans, örgütün belirlenen amaçlara doğru yönetilmesi sonucu elde ettiği başarı seviyesi olarak da tanımlanabilir. Bu çerçevede incelendiğinde, son dönemde örgütlerin rekabet alanlarının çeşitlenmesiyle birlikte performans kavramının ciddi önem kazandığı görülmüştür. Bu sebeple örgütler, kendi performanslarını artırmak ve geliştirmek için çaba harcamaktadırlar. Dolayısıyla bu süreç, örgütün mevcut insan kaynaklarını geliştirme ve en iyi şekilde kullanma becerisine dayanmaktadır. Bu hususta Baltacı, (2017, s. 108) örgütsel düzeyde etkili bir performansın sağlanması ve devam ettirilmesi için insan kaynaklarının etkin bir biçimde yönetilmesi gerektiğini belirtmiştir. Netice itibari ile iş performansı hem bireysel çalışan için hem de organizasyonel başarı için önemlidir (Cohen ve Keren 2008, s. 425). Fu ve Deshpande, (2014, s. 340) iş performansını etkileyen faktörleri şöyle sıralamıştır; yetenek ve beceriler (Gibson vd., 2008, s.123), motivasyon (Alonso ve Lewis, 2001, s.364), çalışma ortamı (Amin, 2015, s. 141), liderlik (Fitria vd., 2017, s. 102; Imhangbe vd., 2019, s. 909; Nasra ve Arar, 2019, s. 187), hedefler ve geri bildirimdir (Asumeng, 2013, s. 374). İş performansı, çalışanların işlerini tamamlamak için ihtiyaç duyduğu yetenek, bilgi ve becerilerden fazlasıyla etkilenir. Yani iş için ihtiyaç duyulan becerilere sahip olmak görevleri daha etkili bir şekilde yerine getirilmesini sağlar. Bir diğer önemli faktör olan motivasyon çalışanların performanslarını belirgin bir şekilde etkiler (Alonso ve Lewis, 2001, s. 364; Boardman ve Sundquist, 2009, s. 150). Bu noktada, motive olan çalışan daha fazla çabalayıp daha yüksek kalitede iş çıkarır (Boardman ve Sundquist, 2009, s. 150). Buna karşın düşük motivasyon ve tatminsizlik yaşayan çalışan ise iş performansında istenileni karşılamayabilir. Farklı bir perspektiften incelendiğinde fiziksel ve zihinsel sağlık çalışanın iş performansını ciddi ölçüde etkiler; sağlıklı ve zinde çalışanlar işlerini daha verimli bir şekilde yerine getirebilirler. (Baltacı, 2017, s. 102). Diğer taraftan iyi tasarlanmış bir iş ortamı, çalışanların verimliliğini artırabilir. Buna

örnek olarak rahat, düzenli ve iş yapmaya uygun bir ortam, iş performansını olumlu yönde etkilerken; gürültü, rahatsızlık, düşük ışık gibi çalışma ortamının kalitesini etkileyen faktörler ise iş performansını negatif olarak etkileyebilir. Bununla birlikte aşırı iş yükü veya zaman yönetimi eksikliğinin çalışanların verimliliğini düşürdüğü tespit edilmiştir (Mafukata ve Mudau, 2016, s. 2243). Baltacı ve Balcı ise (2017, s. 31) yüksek düzeyde stres ve sürekli baskı altında çalışanların performansının düştüğünü belirtmiştir. Amin'inin (2015, s. 141) öğretmenlerinin iş tatmini, çalışma koşulları, öğretmeye duyulan motivasyon ve iş performansı arasındaki ilişkiyi araştırmak için yaptığı çalışma bulgularına göre; öğretmenlerin okuldaki iş performansındaki olumlu iyileşmenin, iş tatmini, çalışma koşulları ve öğretmeye duyulan motivasyon tarafından etkilendiği görülmüştür.

Etkili yönetim ve liderlik, çalışanların yönlendirilmesi, desteklenmesi ve motive edilmesi açısından önemlidir, bu çalışanların potansiyellerini maksimize etmelerine yardımcı olur (Wiyono, 2018, s. 705; Zhang vd., 2014, s. 375). Ayrıca çalışanlara düzenli ve yapıcı geri bildirim sağlanması onların performanslarını geliştirmelerine fırsat sunar. Örneğin olumlu ve olumsuz geri bildirimler çalışanların güçlü yönlerini vurgulamalarına ve zayıf yönlerini düzeltmelerine yardımcı olur. Diğer önemli bir nokta ise, aşırı denetim altında çalışanların yaratıcılığının ve inisiyatif alma becerisinin baskılandığı bildirilmiştir. Bununla birlikte belirli hedeflere ve beklentilere sahip olmak, çalışanların performanslarını yönlendirebilir; örneğin açık hedefler, çalışanların neyi başarmaları gerektiğini anlamalarına yardımcı olabilir. Ancak çalışanların iş tanımları ve sorumlulukları hakkında belirsizlik veya farklı taleplerin çatışması, iş performansını olumsuz etkileyebilir (Gross, Mason ve McEachern, 1958; Merton, 1949; Parsons, 1951'den aktaran Tubre ve Collins, 2000, s. 156). Başka bir ifade ile çalışanlar için görev ve sorumlulukların net olmaması iş performansını olumsuz etkileyebilir (Tubre ve Collins, 2000, s. 166).

Örgütsel başarının temeli çalışan performansına dayanır (Bozkurt Bostancı ve Kayaalp, 2011, s. 129). Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşabilmek için çalışanların kendilerini geliştirerek belirlenen hedeflere erişmeleri gerekir. Bu, örgüt tarafından çalışan performansının sürekli olarak geliştirilmesini sağlayacak etkinliklerin uygulanması ve destekleyici yapıların oluşturulması ile mümkün olabilir; dolayısıyla çalışan performansını artırmak için örgütün gerçekleştirmesi gereken bazı adımlar

bulunmaktadır. Bunlar; bireysel ve örgütsel hedeflerin net bir şekilde belirlenmesi, işbirlikçi planlamaya katılma, örgüt stratejisi ile iş hedefleri arasında bağlantı kurma, performans anlaşmalarının resmileştirilmesi, çalışanların eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının fark edilmesi, çalışanlar için özelleştirilmiş gelişim planları oluşturma, edinilen bilginin performans davranışlarının dönüşümünde kullanımını sağlama, sağlam iç ve dış iletişim ağları kurma, performans kriterlerine göre çalışan performansını değerlendirme ve değerlendirme sonuçlarını etkili bir şekilde kullanma olarak sıralanmaktadır (Armstrong, 1996, s. 26; Helvacı, 2002, s. 155).

Yöneticiler, çalışanların performansını etkileyen en kritik faktörlerden biridir (Gibson vd., 2008, s. 123; Kılıç Aksoy, 2020, s. 89). Shanker vd.'ye göre (2012, s. 106) etkili bir yönetici, çalışanların performansını en üst düzeye çıkarabilmek için talimatlarla yönlendirme, beklentileri net bir şekilde açıklama, gelişim için kaynak ve destek sağlama, iş motivasyonunu artırma ve çalışanın çabasını takdir etme gibi faktörlerle katkı sağlayabilir. Teel (2003, s. 19) "Algılanan örgütsel destek, öğretmen etkililiği ve öğretmen performansı arasındaki ilişkiler" adlı doktora tez araştırmasında, öğretmenlerin performansında yönetici ve örgüt desteğinin oldukça etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde, Zhang vd., (2014, s. 375) tarafından yapılan bir çalışmada da öğretmenlerin performansının düşük veya yüksek olmasında okul yöneticilerinin etkisinin bulunduğu ve öğretmen gelişiminde ilk sorumluluğun yöneticilere ait olduğu belirlenmiştir. Northouse (2001, s. 132) araştırmasında öğretmenlerin profesyonel gelişimlerinde okul yöneticilerinin önemli bir rol oynadığını bildirmiştir. Reinhartz ve Beach' e göre (2004, s. 3) okulda performans yönetimi ve iş birliği gibi konularda okul yöneticilerinin büyük katkısı vardır. Knight (2013, s. 54) ise okul yöneticilerinin öğretmenlerin yeteneklerini ve ilgi alanlarını anlaması ve bu potansiyelleri en iyi şekilde değerlendirmesi gerektiğini vurgulamıştır.

İş performansı kavramı, iş dünyasının ve endüstrinin evrimi ile birlikte şekillenmiştir. İş performansının tarihsel gelişimi endüstri devrimlerinden günümüze kadar farklı aşamalarda değişiklik göstermiştir (Andriani vd., 2018, s. 20). İnsanlar ilk olarak tarım toplumlarında yaşamıştır ve bu dönemde iş performansı tarım üretimi, hayvancılık ve el işi üretimi gibi faaliyetlerin etrafında şekillenmiştir. Ürünlerin miktarı ve kalitesi, iş performansının temel ölçüleri olarak kabul edilmiştir (Batt, 1999, s. 540). 18. ve 19. yüzyıllarda ise sanayi devrimi ile birlikte iş dünyasında büyük değişiklikler

yaşanmış, makineleşme ve seri üretim süreçleri iş performansının yeni boyutlarını ortaya çıkarmıştır (Taylor, 1911'den aktaran Caillier, 2010, s. 139) ve bu dönemde işçi verimliliği, ürün miktarı ve hızı gibi faktörler önem kazanmıştır (Bruggen, 2015, s. 2378). 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren ise, bilgi teknolojilerinin hızlı gelişimi ile iş dünyası büyük bir dönüşüm yaşamıştır; iş performansı artık sadece fiziksel üretimi değil aynı zamanda zihinsel ve yaratıcı katkıları da içermektedir (Mayo, 1933; March ve Simon, 1958'den aktaran Caillier, 2010, s. 139). Bu dönemde bilgi işlem yetenekleri, iletişim ve analitik düşünme gibi faktörler iş performansının ölçülmesinde önemli hale gelmiştir. Yirminci yüzyılın sonlarına doğru, işletmeler iş performansını değerlendirmek ve yönetmek için daha yapılandırılmış yaklaşımlar benimsemeye başlamıştır, bunlar; insan kaynakları yönetimi, performans değerlendirme sistemleri ve geri bildirim süreçleri gibi etkenler çalışanların iş performansını yönetmek için önemli araçlar haline gelmiştir (Baltacı, 2017, s. 646).

İş performansı araştırmaları ilk olarak kâr amacı güden özel sektör organizasyonlarında yapılmıştır. Kamu sektöründeki ise iş performansı araştırmaları, 1990'lardan itibaren önem kazanmaya başlamıştır. Bu çalışmalara bakıldığında, Naff ve Crum (1999, s. 6) devlet çalışanlarının iş performansı ve bireysel özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk kişilerdiler. Bahsedilen bu çalışmada, federal hükümet tarafından yapılan bir anket analiz edilmiştir ve sonuç olarak kamu hizmetine yönelik motivasyon, ırk, cinsiyet, derece seviyesi ve iş türünün iş performansını etkilediği tespit edilmiştir. Ancak bu çalışma bazı açılardan aydınlatıcı olsa da organizasyonel faktörleri içermemesi nedeniyle sınırlıdır. Daha sonra örgütsel faktörlerinde dahil edildiği iş performansını etkileyen çeşitli araştırmalar yapılmıştır (Bright, 2007, s. 361). Bu araştırmasında Bright, kişi-örgüt uyumunun kamu hizmetine yönelik motivasyona ve iş performansına aracılık etkisini incelemiştir. Bulgular, iş performansının kişi-örgüt uyumuyla ilişkili olduğunu, öte yandan, kamu hizmetine yönelik motivasyonla ilişkilendirilmediğini göstermiştir.

Günümüzde iş performansı, hızla değişen iş ortamına uyum sağlamayı önemli bulur (Lau, 2010'den aktaran Knight, 2013, s. 1). Örneğin 'çeviklik' kavramı, hızlı kararlar alabilme, değişen koşullara uyum sağlayabilme ve yenilikçi çözümler üretebilme gibi unsurları içerisinde barındırdığı için işletmeler için önemli bir kavram haline gelmiştir (Jung vd., 2003, s. 526; McCauley-Smith vd., 2013, s. 84). Son yıllarda iş performansı, sadece finansal sonuçlarla sınırlı kalmamıştır; aynı zamanda sürdürülebilirlik, çevresel

etkiler ve toplumsal sorumluluk gibi faktörleri de içermeye başlamıştır. Başka bir deyişle işletmeler artık toplumun ve çevrenin ihtiyaçlarına duyarlılık göstererek iş performansını değerlendirmekte ve yönetmektedir. Geçmişten günümüze dek iş performansı, endüstri ve iş dünyasının evrimiyle birlikte değişim göstermiş teknolojik, kültürel ve sosyal faktörlerin etkisiyle gelişmiştir (Balcı, 2017, s.106). Bugün, iş performansı kavramı daha önce hiç olmadığı kadar geniş bir yelpazede ve farklı boyutlarda ele alınmaktadır. Buna örnek olarak son dönem performans değerlendirmelerine, uyum düzeyi, kaos yönetimi, bireysel ve örgütsel kalite, inovasyon ve girişimcilik gibi belirli kriterler eklenerek performansın artık fiziksel, psikolojik ve sosyolojik açılardan değerlendirilmeye başlandığı görülmüştür (Hogg, 2016, s. 160; Baltacı ve Balcı, 2017, s. 31). Özetle iş performansı, organizasyonların başarısı için kritik bir rol oynamaktadır (Ocen vd., 2017, s. 743).

Eğitim kurumlarında iş performansı, öğretmenler, idari personel ve öğrenciler dahil olmak üzere tüm paydaşların faaliyetlerinin etkinliği ve verimliliğini değerlendiren bir kavramdır. Eğitim kurumlarında iş performansının etkili bir şekilde yönetilmesi, öğrenci başarısını artırmak, öğretim kalitesini yükseltmek ve kurumsal hedeflere ulaşmak için önemlidir. Teel'e (2003, s. 28) göre günümüz öğretmenlerinden beklenen beceriler; öğretme, okul yönetimi, müfredat değişiklikleri, eğitim yenilikleri, öğretmen eğitimi, ebeveynlerle çalışma ve topluluk hizmetleri gibi geniş bir yelpazede rol ve sorumlulukları yerine getirebilmelidir. En nihayetinde eğitim kurumlarının asıl amacı öğrencilerin başarısıdır (Peterson, 2000, s. 135). Öğrencilerin akademik gelişimi ve yeteneklerine uygun bir şekilde desteklenmesi, eğitim kurumlarının başarısını etkiler (Jung vd., 2003, 526); dolayısıyla eğitim kurumlarının belirlediği eğitim programları ve stratejiler, öğrenci öğrenmesini ve başarısını artırmak amacıyla tasarlanır. Bu programlar, öğrencilere çeşitli beceriler kazandırmayı ve onları geleceğe hazırlamayı amaçlar (Brubacher ve Büyükdüvenci, 1983, s. 414). Bunun yanı sıra eğitim kurumları ile aileler arasındaki iş birliği, öğrenci başarısını etkileyen başka bir faktör olarak karşımıza çıkar böylece okul-aile iletişimi ve iş birliği, öğrencilerin eğitim sürecini destekler ve olumlu bir öğrenme ortamı oluşturmaya fırsat tanır (2017, s. 102). Ayrıca fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklı bir eğitim ortamı, örneğin sınıf düzeni, teknolojik altyapı, kütüphane imkanları gibi faktörler iş öğrenci öğrenmesini ve öğretmen performansını etkiler.

Öğretmenler bir ulusun geleceği için en önemli grup profesyonelleri olarak tasvir edilir (Crisci, Sepe ve Malafronte, 2019, s. 2404). Bir öğretmenin tutumu, inançları, memnuniyeti, bağlılığı ve performansı doğrudan okulun etkililiğine yansır (Khan, 2023, s. 2). Bu bağlamda öğretmenlerin iş performansı, öğrencilerin akademik başarısı ve gelişimi üzerinde doğrudan etkilidir (Louis vd., 2011, s. 16; Marzano, Waters ve McNulty, 2005, s. 5). Bu konteks içinde farklı bir konu olarak öğretmenlerin iş performansı, sınıf içi etkileşim, öğrenci başarısı, öğretim materyali kullanımı, yaratıcılık ve öğrencilere sağlanan destek gibi faktörler üzerinden değerlendirilmektedir (Imhangbe, Victor ve Osarenren-Osaghae, 2020, s. 164). Bu değerlendirmeye etki eden faktörlerle ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında örneğin, Kumari ve Kumar'ın (2023, s. 1) "Öğretmenlerin İş Performansında Motivasyonun Etkisi" başlıklı araştırmasında motivasyonun öğretmenlerin iş performansını önemli ölçüde etkilediği bulgulanmıştır. Bu bağlamda okul yönetiminin kaliteli eğitim ve öğretimi sağlamak için dolayısıyla öğretmenlerden maksimum performans elde etmek için ödüller, iyi iletişim, ahlaki destek, duygusal destek ve maaş artışı gibi kaynakları kullanmaları önerilmiştir (Eisenberger vb., 2002, s. 566; Yao, Yushi ve Zhu, 2020, s. 365). Jacobson ve Day (2007, s. 3) araştırmalarında okulların düzgün işlemesi için idari personelin de öneminden bahsetmektedir. İdari personel performansı, okulun günlük işleyişini düzenleme, kaynak yönetimi, iletişim ve öğrenci velileri ile etkileşim gibi alanlarda değerlendirilir (Rodwell vd., 1998, s. 273). Ayrıca okul yöneticileri ve liderleri, kurumun vizyonunu belirlemek, stratejik hedefleri yönlendirmek ve kaynakları yönetmekle sorumludur. Bu bağlamda iyi bir yönetim ve liderlik, eğitim kurumlarının verimli bir şekilde çalışmasını sağlar. Duze (2012, s. 34) okullarda etkili bir liderlik ve yönetimin, öğretmenlerin ve diğer personelin motive olmasını ve iş birliği yapmasını sağladığını belirtmektedir. Eğitim kurumlarında iş performansını etkileyen diğer bir araştırmada Dicke vd. (2020, s. 1061) öğretmenlerin ve diğer personelin iş memnuniyeti algılarının, iş performansını doğrudan etkilediğini tespit etmiştir. Motive edici bir çalışma ortamı, adil ücretlendirme, kariyer gelişimi ve çalışanların görüşlerinin dikkate alınması, çalışanların performansını olumlu yönde etkiler. Ayrıca eğitimde iş performansını artırmak için iş birliği ve iletişim çok önemlidir (Jalalkamali vd., 2016, s. 796). Öğretmenler, yöneticiler ve diğer eğitim personeli arasındaki etkili iletişim ve iş birliği, öğrencilerin daha iyi bir eğitim deneyimi yaşamasına katkı sağlar (Aryee ve Chen 2006, s. 796; Kim ve George 2005, s. 468; Liden vd., 2000, s. 407).

Öğretmenlerin iş performansının değerlendirilmesi, eğitim sistemlerinin etkin bir şekilde işlemesine katkı sağlayarak, öğrencilerin en iyi eğitimi almasını desteklemekte kritik bir rol oynar (Ho ve Lin, 2015, s. 77). Öğretmenlerin iş performansını değerlendirmek için en yaygın kullanılan ölçütlerden biri öğrenci başarısıdır; örneğin öğrencilerin sınav sonuçları, proje değerlendirmeleri ve diğer akademik göstergeler, öğretmenlerin etkili öğretim sağlayıp sağlamadığını anlamada kullanılır ayrıca öğretmenlerin sınıfta nasıl etkileşimde bulunduğu, öğrencilerle iletişim kurma yetenekleri ve sınıf içi disiplini yönetme becerileri de performans değerlendirmesinde önemli bir rol oynar (Jalalkamali vd., 2016, s. 796). Öte yandan ders planlaması ve materyal hazırlığı, öğrencilere etkili bir öğrenme deneyimi sunmak için kritik öneme sahiptir dolayısıyla iyi bir öğretmen, dersleri önceden planlar ve materyalleri öğrencilere uygun bir şekilde sunar. Ayrıca öğrencilerin ilerlemesini takip etmek için öğretmenlerin düzenli olarak öğrenci performansını değerlendirmesi gerekir. Bu, öğrenci ihtiyaçlarını anlamak ve eğitim stratejilerini buna göre ayarlamak için önemlidir. Junejo vd.'ye göre (2017, s. 51) öğretmenlerin sürekli olarak kendilerini geliştirmeleri ve güncel eğitim trendleri, yöntemleri ve araçları hakkında bilgi sahibi olmaları önemlidir. Örneğin seminerler, atölyeler, eğitim programları ve akademik çalışmalar, öğretmenlerin profesyonel gelişimine katkıda bulunur (Donkor ve Banki, 2017, s. 65). Ayrıca daha deneyimli öğretmenlerin veya okul liderlerinin, yeni veya daha az deneyimli öğretmenlere mentorluk yapması öğrenci başarısını artırabilir (Alsaeedi ve Male, 2013, s. 641). Barnett ve McCormick (2003, s. 54) iş birliğinin öğretmenler arasında en iyi uygulamaların paylaşılmasını teşvik edeceğini belirtmiştir.

Okul müdürünün iş performansı, okulun etkin bir şekilde yönetilmesi, öğretmenlerin, personelin ve öğrencilerin ihtiyaçlarının karşılanması, öğrenme ortamının iyileştirilmesi ve okulun genel başarısının artırılması gibi faktörleri kapsar (Imhangbe, Okecha ve Obozuwa, 2019, s. 910). Bir okul müdürünün kurumsal yönetim becerilerine sahip olması beklenir. Örneğin bütçe yönetimi, kaynakların etkili kullanımı, personel yönetimi ve okulun genel organizasyonu gibi alanlarda becerikli olmaları istenir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 826). Bununla birlikte müdürden, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini teşvik etmesi, ders planlamalarına yardımcı olması ve öğretim stratejilerini desteklenmesi dolayısıyla okulunun genel başarısını artırması beklenir (Hariri vd., 2014, s. 285). Diğer bir husus ise okul müdürünün öğrenci başarısını izlemesi

ve geliştirmeye yönelik stratejiler geliştirmesi gerekir. Öğrenci performansını analiz etmek, öğrenci değerlendirmelerini yönetmek ve öğrenci başarısını artırmak için önlemler almak okul müdürünün sorumluluğundadır (Hariri vd., 2016, s. 41; Leithwood vd., 2008, s. 28; Shila ve Sevilla, 2015, s.1; Ward, 2013, s. 63; Yeigh vd., 2019, s. 435). Ayrıca okul müdürü okulun eğitim politikalarını ve stratejilerini belirlemek ve uygulamakla sorumludur (Çınkır, 2014, s. 1028). Bu politikalar; öğretim metodolojileri, öğrenci disiplini, öğrenci destek hizmetleri ve öğrenci katılımı gibi alanları kapsar. Öte yandan okul müdürü, okul personelinin iş birliği ve etkili iletişim içinde çalışmasını sağlamalıdır (Yao, You ve Zhu, 2020, s. 367). Bu bağlamda personel iş memnuniyeti, takım çalışması, personel gelişimi ve problem çözme yetenekleri okul müdürlerinin iş performansını etkiler. Louis vd. (2011, s. 66) okulların genel akademik performans ve üstünlüğünün elde edilmesinde okul müdürü liderliğinin, öğretmenin sınıf etkililiğinin ardından ikinci sırada geldiğini ifade etmektedir. Müdürlerin iş performansı ebeveynlerle, topluluk üyeleriyle ve diğer paydaşlarla etkili iletişim kurma yeteneklerinden etkilenir ayrıca okul ile dış dünya arasında olumlu bir ilişki kurmak ve sosyal destek almak da müdürün etkililiğini etkileyen önemli faktörlerdir. Eğitim trendlerini takip etmek, teknolojik gelişmeleri uygulamak ve okul kalitesini sürekli iyileştirmek, yöneticilerin performansını olumlu yönde etkileyecektir. Ancak geniş sorumluluklara sahip olan okul müdürleri bazen mesai saatleri dışında çalışmakta ve aşırı iş yükü üstlenmektedirler (Adebayo, 2006, s. 126; Timms, Graham ve Cottrell, 2007, s. 570). İlgili alan yazın incelendiğinde müdürlerin performansının çok yüksek olduğu ve iş yüklerinin fazla olduğu konusunda genel bir görüş birliği bulunmaktadır. Bu konuda Baltacı, (2017, s. 102) iş yükünün çalışan performansını ciddi ölçüde etkilediğini ifade etmiştir. Genellikle, bir çalışanın haftada beş gün boyunca günde sekiz saat çalışması, düzenli aralıklarla ara vermesi ve haftalık izin günleri alması önerilir (Adebayo, 2006, s. 126; Kuntz, Mennicken ve Scholtes, 2011, s. 146). Bu bağlam içinde Baltacı ve Balcı (2017, s. 31) iş yükündeki değişikliklerin, çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığına çeşitli olumsuz etkilerinin olduğunu bildirmektedir. Buna örnek olarak pandemi döneminde sağlık kurumları çalışanları başta olmak üzere salgından en çok etkilenen kurumlardan biri olan eğitim kurumları çalışanlarının özellikle okul yöneticilerinin mesai saatleri ortadan kalkmış fazladan iş yükü üstlenmişlerdir, dolayısıyla iş performansları olumsuz etkilenmiştir. Leithwood vd. (2006, s. 5) okul yöneticilerinin eğitim reformunda hayati öneme sahip pozisyonlarda bulunduğunu vurgulamıştır. Dolayısıyla karşılaştıkları sorunları etkili bir şekilde

çözmeleri ve kriz durumlarına müdahale etmeleri beklenir. Bu noktada hızlı düşünme, esneklik ve çözüm odaklı yaklaşım, okul müdürlerinin iş performansını etkiler. Yao, You ve Zhu' nun (2019, s. 365) 868 öğretmen katılımcı ile yaptığı "Okul Müdürü-Öğretmen Yönetim İletişimi ve Öğretmenlerin İş Performansı" adlı araştırmasında okul müdürü-öğretmen yönetim iletişiminin öğretmenlerin psikolojik güçlendirme ve duygusal bağlılığını önemli ölçüde etkilediğini, psikolojik güçlendirme ve duygusal bağlılığın, yönetimsel iletişimi ve öğretmen performansını kısmen aracı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

İş performansı ve salgın hastalıklar konteksi içinde ilgili araştırmalar incelendiğinde Covid-19 salgınının eğitim sektörünü derinden etkilediği görülmüştür (Harris ve Jones, 2020, s. 243). Salgın kısıtlamaları nedeniyle birçok çalışan için evden çalışma, ortaya çıkan yeni gerçekliğin bir parçası haline gelmiştir (Chowhan ve Pike, 2023, s. 653). Bu dönemde birçok meslek için iş özellikleri değişmiştir. Dolayısıyla bu değişiklikler, birçok olumsuz sonuçları beraberinde getirmiştir (Couch vd., 2021, s. 266; Dubey ve Tripathi, 2020, s. 13). Bu durum iş stresi, iş tatmini ve çalışan iş performansı üzerinde potansiyel yeni bir etki oluşturmuştur (De Carlo vd., 2022, s. 7121). Avustralya Griffith Üniversitesi'nden Dr. David Peetz tarafından yönetilen CHUSS (Covid-19 Üniversite Personeli için Evden Çalışma araştırması) projesi kapsamında, Kanada ve Avustralya'da toplam on dört üniversitenin araştırmacılarını içeren çalışmaya toplamda 12,844 üniversite çalışanı (akademik ve idari, genel ve üst düzey yönetim rollerindeki personel) katılmıştır. Araştırma üniversitelerdeki öğretim üyeleri ve diğer personelinin Covid-19 pandemisinin iş düzenlerine olan etkisini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Bulgular, pandemiden kaynaklı stresin iş tatminiyle negatif ilişkili olduğu, iş tatminin ise çalışan iş performansıyla pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir (Chowhan ve Pike, 2023, s. 653). Öğretmenlerin iş performansı, pandemi döneminde öğrenme ortamının değişimi, uzaktan eğitim, hibrit öğrenme ve öğrenci gereksinimlerine adapte olma gibi yeni zorluklarla karşı karşıya kalmıştır (Kim ve Asbury, 2020, s. 1063). Pandemi nedeniyle okulların kapanması, öğretmenleri hızla uzaktan eğitim modellerine adapte olmaya zorlamıştır (Koşar ve Bakır, 2022, s. 2231). Örneğin öğretmenler, öğrencilere internet üzerinden ders materyali sunma, çevrimiçi sınıf oturumları düzenleme ve teknolojik araçları etkili bir şekilde kullanma konusunda yeni beceriler geliştirmek zorunda kalmıştır (Reimers, 2021, s. 11). Öğretmenlerin evden veya uzaktan çalışma sürecinde iyi bir

internet bağlantısı ve uygun teknolojik ekipman eksikliği yaşaması, çevrimiçi dersleri düzenlemeyi ve öğrencilere erişimi zorlaştırmıştır (Basilaia ve Kvavadze, 2020, s. 1). Ayrıca uzaktan eğitimde öğrenci katılımı ve ilgisi sağlamak daha zorlu hale gelmiştir (Borup vd., 2020, s. 808). Dolayısıyla öğrencilerin çevrimiçi derslere düzenli katılımı ve öğrenmeye odaklanması için öğretmenlerin ek çaba sarf etmesi gerekmiştir (Kakakuş vd., 2020, s. 220). Her öğrencinin evde eşit bir öğrenme ortamına sahip olmadığı bir gerçektir. Öğrenciler arasındaki teknolojik, ekonomik ve fiziksel eşitsizlikler, bazı öğrencilerin eğitimden daha az fayda sağlamasına neden olmuştur (Azorin, Harris ve Jones, 2020, s. 111). Öğretmenler, öğrenci performansını uzaktan değerlendirme konusunda yeni yöntemler geliştirmek zorunda kalmıştır (Harris ve Jones, 2020, s. 243). Geleneksel sınavlardan ziyade çevrimiçi değerlendirme araçlarını kullanma ve öğrenci ilerlemesini izleme ihtiyacı doğmuştur. Ayrıca okullardaki öğrenci destek hizmetlerinin uzaktan verilmesi zorlaşmıştır. Öğrencilere bireysel yardım sağlama, rehberlik ve özel eğitim hizmetlerini uzaktan sunma gibi zorluklar yaşanmıştır.

Pandemi döneminde öğretmenler, öğrencilerin ve kendilerinin duygusal sağlıklarını korumak için çaba göstermek zorunda kalmıştır (Gençoğlu ve Çiftçi, 2020, s. 1648). Benzer bir ifade ile öğretmenler, öğrencilerle yüz yüze etkileşim eksikliği yaşayarak öğrencilerle duygusal ve sosyal bağlarını sürdürmekte zorluk yaşamıştır. Öte yandan salgının getirdiği belirsizlikler, stres ve kaygı gibi psikolojik zorluklar iş performansını etkilemiştir (Marian, 2022, s. 332). Uzaktan çalışma, öğretmenlerin iş ve özel hayat dengesini sarsmış, evde çalışırken iş ve kişisel yaşantı arasında sınırların belirlenmesi zorlaşmıştır. Ayrıca uzaktan eğitimde kullanılacak materyal ve içeriklerin hazırlanması ve öğrencilere uygun şekilde sunulması daha fazla çaba gerektirmiştir. Özetle pandemi dönemi, öğretmenlerin iş performansını etkileyen birçok zorluğu beraberinde getirmiştir. Sonuç olarak öğretmenler, esneklik, yaratıcılık ve dayanıklılık göstererek bu zorluklarla başa çıkmaya çalışmışlardır (Kim vd., 2021, s. 244; Moss vd., 2020, s. 4).

Bir organizasyonun başarısı, değişimi yönetme ve uyum sağlama kapasitesine bağlıdır (Lau, 2010'den aktaran Knight, 2013, s.1). Covid-19 salgını sebebiyle yaşanan değişim ve uyum sürecinde okul yöneticileri de bir dizi zorluklarla karşılaşmış ve iş performanslarını etkileyen çeşitli sorunlarla başa çıkmak zorunda kalmıştır (Netolicky, 2020, s. 391-392). Salgının hızla yayılmasıyla birlikte okul yöneticileri, kriz yönetimi ve acil durum planlaması yapmaları gerekmiştir. Hızlı kararlar almak, öğrenci ve personelin

güvenliğini sağlamak gibi sorumlulukları üstlenmiştir. Ayrıca okulların kapanması nedeniyle yöneticiler, öğrenci ve öğretmenlerin uzaktan eğitim modellerine geçişini yönetmeye çalışmıştır. Ancak bu durum teknolojik altyapı, eğitim materyali sağlama, öğrenci erişimi ve eğitim süreçlerini koordine etme gibi sorunlarla başa çıkmayı gerektirmiştir. Uzaktan çalışma döneminde ekip yönetimi ve personel iletişimi daha da önemli hale gelmiştir. Dolayısıyla okul yöneticileri pandemi sürecinde öğretmenler ve diğer personel arasında etkili iletişim ve iş birliğini sağlamak konusunda önemli rol oynamıştır. Personelin sağlık ve güvenliğini sağlamak amacıyla hijyen önlemleri, sosyal mesafe kuralları ve diğer salgın önlemlerini uygulamak gibi görevleri yerine getirmeye çalışmıştır. Öte yandan okul yöneticileri, öğrenciler arasındaki eşitsizliği yönetmek, dezavantajlı öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılamak ve öğrenci destek hizmetlerini uzaktan sunmak gibi zorluklarla karşılaşmıştır. Uzaktan çalışma, belirsizlik ve değişen çalışma koşulları, öğretmen ve personel motivasyonunu etkilemiştir (Boardman ve Sundquist, 2009, s. 150). Dolayısıyla okul yöneticileri, personelin moralini yüksek tutmak ve iş motivasyonunu sürdürmek için çaba göstermek zorunda kalmıştır. Diğer taraftan ebeveynlerle iletişimde kalma, onları bilgilendirme ve çocukların evde öğrenme süreçlerine destek sağlama konusunda yeni yollar bulmak için çaba sarfetmişlerdir. Pandemi süreci, yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde değişen eğitim politikalarını ve yönergelerini takip etmeyi gerektirmiştir (Keleş, Atay ve Karanfil, 2020, s. 155). Okul yöneticileri, bu politikalara uyum sağlama ve gerektiğinde esneklik gösterme ihtiyacı duymuştur. Ayrıca okul yöneticileri, öğretmenler ve personelin psikososyal destek ihtiyaçlarını anlamak ve gerekli kaynakları sağlamak zorunda kalmıştır.

2.4. Kuramsal Altyapı

Çalışmanın bu bölümünde Covid-19 korkusu, iş yaşamı kalitesi ve iş performansı değişkenleri arasındaki ilişkiyi etkileyen yaklaşımlara yer verilmiştir. Bu değişkenlere ilişkin değerlendirmeler; ‘Bilişsel Davranışçı Kuram’ (Cognitive-Behavioral Theory) ve ‘Bandura’nın Sosyal Öğrenme teorisi’; stres ve iş stresi teorilerinden ‘Lazarus ve Folkman'ın Stres ve Başa Çıkma Teorisi’ ve ‘Karasek'in Talepler-Kontrol Modeli’; psikolojik güvenlik ve iş güvencesi teorilerinden ‘Edmondson'un Psikolojik Güvenlik Teorisi’ ve ‘Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesi Teorisi’; motivasyon teorilerinden ‘Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi’ ve ‘Herzberg'in İki Faktör Teorisi’; duygusal zeka teorilerinden ‘Goleman'ın Duygusal Zeka Modeli’ ayrıca pozitif psikoloji teorilerinden

Seligman'ın PERMA Modeli' ve 'Diener'in Subjective Well-being Teorisi' çerçevesinde ele alınmıştır.

2.4.1. Bilişsel Davranışçı Kuram ve Bandura'nın Sosyal Öğrenme Teorisi

Bilişsel davranışçı kuram psikolojide önemli bir teorik yaklaşım olarak kabul edilir. Bu teori, insan davranışlarının ve duygusal reaksiyonlarının bilişsel süreçlerle nasıl ilişkilendirildiğini ve etkilendiğini inceler (Early ve Grady, 2017, s. 39; Ringel ve Brandell, 2011, s. 14-15). Bu teori, insanların düşünce, duygu ve davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyerek psikolojik sorunları anlamayı amaçlar (Kendall, 1993, s. 235-236). Bireylerin düşünsel süreçlerindeki olumsuz kalıplar, duygusal rahatsızlıklara ve davranışsal sorunlara yol açabilir; bu nedenle, bu olumsuz düşünce kalıplarının fark edilmesi ve değiştirilmesi önemlidir. Kuramın kökenleri ve gelişimine bakıldığında, bilişsel davranışçı kuramın temelleri, 1950'lerde ve 1960'larda psikoloji alanında yaşanan büyük gelişmelere dayanır (Türkçapar ve Sargın, 2012, s. 7-8). 20. yüzyılın ortalarına kadar, psikolojide davranışçılık hâkim bir yaklaşım olarak kabul edilmiştir (Craske, 2017, s. 10). Davranışçılar psikolojide sadece gözlemlenebilir davranışları incelemeye odaklanmışlardır (Early ve Grady, 2017, s. 41). Bu dönemde, öğrenme teorileri ve koşullanma (Pavlov'un klasik koşullanma teorisi gibi) odaklı çalışmalar öne çıkmıştır (Moore, 2011, s. 451). Zihinsel süreçler ve içsel deneyimler ise göz ardı edilmiştir (Özdel, 2015, s. 12). 1950'lerin sonlarına doğru, zihinsel süreçlerin (düşünme, anlama, problem çözme) incelenmesi için bir ilgi artışı yaşanmıştır (Early ve Grady, 2017, s. 42). Bu dönemde, bilişsel psikoloji olarak adlandırılan yeni bir alt alan ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla zihinsel süreçlerin insan davranışlarını anlama açısından kritik olduğu fark edilmiştir (Baars, 1986; Flanagan, 1984; Gardner, 1985; Posner, 1990'den aktaran Lyddon, 1995, s. 579). Öte yandan bilgisayarlar gibi yeni teknolojiler, zihinsel işlemleri daha iyi anlamak için bir ilham kaynağı olmuştur. Bu kuramın doğuşunda etkili olan Noam Chomsky'nin 1959'da yayımladığı "Dil Yapısı Üzerine" adlı kitabı, dilin karmaşıklığını ve insanların dil öğrenme yeteneklerini açıklamak için bilişsel süreçlere odaklanılması gerektiğini vurgulayan önemli bir örnektir (Chomsky, 2009, s. 13; Özdel, 2015, s. 13). 1950'lerde Alan Newell ve Herbert A. Simon, insan problem çözme süreçlerini bilgisayar modelleri ile inceleyerek, bilişsel süreçlerin matematiksel ve hesaplamalı temellerini geliştirmişlerdir (Velupillai, 2021, s. 937). Bu, bilişsel bilimin gelişimine önemli bir katkı sağlamıştır. Ayrıca Jean Piaget, çocukların bilişsel gelişimini inceleyerek bilişsel süreçlerin yaşam boyu nasıl değiştiğini anlamaya yönelik önemli bir

teorik çerçeve sunmuştur (Günce, 2019, s. 24). 1960'larda ise, psikiyatrist Aaron Beck Bilişsel Terapiyi geliştirmiştir (Türkçapar ve Sargın, 2012, s. 12). Bu terapi yaklaşımı, bireylerin olumsuz düşünce kalıplarını tanımlamalarına ve değiştirmelerine odaklanır. Beck'in çalışmaları, bilişsel davranışçı kuramın pratik uygulamalarına örnek teşkil eder (Özcan ve Çelik, 2017, s. 116). Öte yandan Albert Ellis, irrasyonel düşünce kalıplarının insanların duygusal tepkilerini nasıl etkilediğini inceleyerek Rasyonel Duygusal Davranışçı Terapi'yi (REBT) geliştirmiştir (Kabadayı ve Güven, 2022, s. 518). REBT, bilişsel davranışçı yaklaşımın önemli bir bileşeni olarak kabul edilmektedir.

Bilişsel davranışçı kuram psikolojinin bir alt dalı olarak kabul edilir ve insan davranışlarını anlama ve açıklama çabasında bilişsel süreçleri (düşünme, algılama, hafıza, problem çözme vb.) vurgulayan bir yaklaşımdır (Early ve Grady, 2017, s. 44; Ringel ve Brandell, 2011, s. 14). Bu kuram, bilişsel süreçlerin insan davranışlarını etkilediğini ve değiştirilebileceğini savunur (Kendall, 1993, s. 235). Bu kuram, davranışların ve düşüncelerin birbirini etkilediğini kabul eder; insanlar düşündükleri gibi davranırken, aynı zamanda davranışlar da düşünce süreçlerini etkileyebilir (Ringel ve Brandell, 2011, s. 14-15); örneğin, olumsuz düşüncelere sahip bir kişi, bu düşünceler nedeniyle endişeli veya üzgün hissedebilir. Ayrıca bu kuram, içsel süreçlere ve zihinsel süreçlere (örneğin, düşünme, anlama, hafıza) büyük önem verir. İnsanların düşünce süreçleri, duygusal tepkilerini ve davranışlarını etkiler (Özden, 2009, s. 23). Bilişsel davranışçı kuram, davranışların öğrenme süreçleri yoluyla geliştiğini ve değişebileceğini savunur (Bandura, 1977, s. 192). Olumsuz davranış kalıpları, olumlu davranışlarla yer değiştirebilir ve bu değişim, düşünce süreçlerinin yeniden yapılandırılması ile başlayabilir. Bu kuramda 'Öz-yeterlik', önemli bir kavramdır; kişinin kendi yeteneklerine ve becerilerine olan inancını ifade eder (Senemoğlu, 2015, s. 234; Nabavi, 2012, s. 16). Örneğin yüksek öz-yeterlik, kişinin zorluklarla daha iyi başa çıkmasına ve daha sağlıklı davranışlar sergilemesine yardımcı olabilir (Plotnik, 2009, s. 460). Öte yandan bu kuram, insanların düşünce kalıplarının önemini vurgular; özellikle irrasyonel veya olumsuz düşünce kalıpları, duygusal sıkıntılara ve psikopatolojilere yol açabilir (Wolpe, 1990, s. 23). Bilişsel terapide, bu düşünce kalıplarının tanımlanması ve değiştirilmesi hedeflenir; kişinin olumsuz veya irrasyonel düşünce kalıplarını tanımlamasına, sorgulamasına ve değiştirmesine yardımcı olur (Özcan ve Çelik, 2017, s. 115). Bu terapi türü, depresyon, anksiyete, obsesif-kompulsif bozukluk gibi psikopatolojilerin tedavisinde etkilidir.

Bilişsel davranışçı kuram, Albert Bandura tarafından geliştirilen sosyal öğrenme teorisini içerir (Burger, 2006, s. 530). Bu teori, insanların davranışlarını sadece kendi deneyimlerinden değil, aynı zamanda gözlemledikleri diğer insanların davranışlarından da öğrendiğini öne sürer (Anderson ve Betz, 2001, s. 98). Bandura'ya göre (Bandura ve Cervone, 1983, s. 1018) insanlar çevrelerindeki modelleri gözlemleyerek, bu modellerin davranışlarını taklit ederek yeni davranışlar öğrenebilirler; bu süreç, "model alma" veya "sosyal öğrenme" olarak adlandırılır (Davison ve Neale, 2011, s. 552). Sosyal öğrenme teorisi, insanların davranışlarını etkileyen birçok faktörü içerir; bunlar arasında taklit edilen modelin özelliği, takip edilen davranışın sonuçları, bireyin öz-yeterlik hissi (kendine güven) ve çevresel faktörler bulunur (Plotnik, 2009, s. 459). Örneğin, bir kişi bir olumlu sonuçla sonuçlanan bir davranışı başarıyla taklit ettiğinde, bu davranışın tekrarlanma olasılığı artar. Sosyal öğrenme teorisi, sosyal etkileşimlerin insan davranışlarını nasıl şekillendirdiğini anlamada önemli bir rol oynar (Tatlıoğlu, 2021, s. 16) ve eğitim, psikoloji, iletişim ve sosyal bilimler gibi birçok alanda uygulama bulur (Bayrakçı, 2007, s. 198). Bu teori, özellikle eğitimde, öğrencilerin davranışlarını olumlu şekillerde etkilemek ve yeni beceriler kazandırmak için kullanılır (Aydın, 2000, s. 183). Özetle bilişsel davranışçı kuram, psikolojide birçok farklı alanda, özellikle psikoterapi, eğitim, iş dünyası ve sağlık psikolojisi gibi alanlarda etkili bir şekilde kullanılmıştır (Bayrakçı, 2007, s. 198). Bu yaklaşım, insan davranışlarını anlama ve olumlu değişiklikler yapma konusunda güçlü bir araç sunar (Early ve Grady, 2017, s. 44). Bu bağlamda bilişsel davranışçı kuramın, Covid-19 korkusunu anlamak ve yönetmek için değerli bir çerçeve sunabileceği düşünülmektedir. Bu kurama göre, insanların duygusal tepkileri ve korkuları, düşünce süreçleri ve inançlar tarafından şekillendirilir. Covid-19 korkusu da bu bağlamda değerlendirilebilir. Bilişsel davranışçı kurama göre, insanlar çevresel olayları ve tehditleri nasıl değerlendirdiklerine bağlı olarak farklı duygusal tepkiler geliştirirler (Dobson ve Dozois, 2010, s. 4). Covid-19 korkusu da kişinin bu salgını nasıl algıladığına dayanır. Örneğin, kişi virüsün çok tehlikeli olduğunu düşünüyorsa, bu düşünce korku ve endişe yaratabilir. Dolayısıyla kişinin inançları Covid-19 korkusunu etkileyebilir; örneğin, kişi kendini virüse karşı savunmasız hissediyorsa veya salgının çok uzun süreceğine inanıyorsa, bu inançlar korkuyu artırabilir. Bilişsel davranışçı kuram, olumsuz düşünce kalıplarının duygusal sıkıntılara yol açabileceğini öne sürer (Dryden ve Neenan, 2006, s. 4). Covid-19 ile ilgili olarak, kişiler aşırı genelleme (örneğin, "herkes hasta olacak"), felaketleştirme (örneğin, "kesinlikle öleceğim"), veya

kişiselleştirme (örneğin, "bu virüs benim hatam") gibi olumsuz düşünce kalıplarına düşebilirler (Corey, 2015'den aktaran Boyacı ve İlhan, 2016, s. 740). Ayrıca bilişsel davranışçı kuram, öğrenme süreçlerinin duygusal tepkileri etkileyebileceğini vurgular. Örneğin, kişi medya veya çevresindeki insanlardan sürekli korku ve endişe haberleri duyuyorsa, bu öğrenme süreçleri korkuyu artırabilir (Sağıroğlu, 2021, s. 212).

Bilişsel davranışçı kuramı temel alarak Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi değerlendirildiğinde; insanların düşünce süreçleri, duygusal tepkileri ve davranışları birbiriyle etkileşim içindedir (Dikici, Yavuzer ve Gündoğdu, 2010, s. 1128) ve bu etkileşim, Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine nasıl yansıdığını açıklamamıza yardımcı olabilir. Bilişsel davranışçı kurama göre, Covid-19 korkusu iş yaşam kalitesini çeşitli yollarla etkileyebilir (Yeşiltaş ve Andiç, 2021, s. 336). Bu etki, kişinin düşünce süreçleri, duygusal tepkileri ve davranışları üzerinden gerçekleşir. Kişinin Covid-19 ile ilgili endişeleri ve korkuları kişinin iş yaşamında olumsuz düşünce kalıplarını tetikleyebilir (De Carlo vd., 2022, s. 7121). Örneğin bir kişi işe gitmekten korktuğunda, "İşe gitmeye devam etmek beni enfekte edecek ve hastalanmama neden olacak" gibi irrasyonel düşüncelere sahip olabilir. Dolayısıyla Covid-19 korkusu, kişinin işe gitmekten kaçınma davranışına yol açabilir (Ünal vd., 2022, s. 351; Charletton, 2016, s. 7) ve bu kaçınma davranışı, iş yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilir ve iş yerinde düzensizliklere neden olabilir. Bu durum, bilişsel davranışçı kuram açısından negatif bir döngünün başlangıcını temsil eder. Diğer taraftan korku ve kaygı, kişinin konsantrasyonunu etkileyen ve iş yerinde verimliliği azaltan bir etkendir (Tükel, 2020, s. 225-226). İşte bu noktada, bilişsel davranışçı kuram, korkunun iş performansı üzerindeki etkilerini değerlendirmeye yardımcı olabilir; örneğin, kişi sürekli olarak enfekte olma düşüncesiyle meşgulse, işe odaklanmakta zorluk yaşayabilir (Becker ve Gerhart, 1996, s. 780; Kaber ve Endsley, 2004, s. 114; Fritz ve Sonnetag, 2006, s. 937; Bowling vd., 2015, s. 96).

Covid-19 korkusunun kişinin duygusal durumunu etkilediği araştırmalar mevcuttur (Andre, 2022, s. 16). Bu duygusal durum, iş ilişkileri üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir. Örneğin, aşırı kaygılı bir çalışan, iş arkadaşlarıyla iletişimde sorunlar yaşayabilir ve işyerindeki atmosferi olumsuz etkileyebilir (Kurtuluş ve Düşünceli, 2021, s. 458). Dahası Covid-19 korkusu, iş stresini artırabilir ve çalışanların tükenmişlik hissine yol açabilir (Danna ve Griffin, 1999, s. 357). Dolayısıyla bu durum iş yaşam kalitesini azaltabilir. Bilişsel davranışçı kuram, bu stres ve tükenmişliğin altında yatan düşünce kalıplarını ve

başa çıkma stratejilerini incelemeyi teşvik eder (Early ve Grady, 2017, s. 39). Bu kurama göre, Covid-19 korkusu, kişinin işle ilgili karamsar düşüncelere sahip olmasına neden olabilir. Kişi, işyerindeki güvende olmadığını düşünebilir ve bu düşünce, iş yaşam kalitesini düşürebilir (O'Neill ve Carayon, 1993, s. 479). Bu noktada bilişsel davranışçı kuram; kişiye olumsuz düşünceleri sorgulama, gerçekçi düşünce kalıpları geliştirme ve kaygıyı azaltma becerileri kazandırma konusunda yardımcı olabilir (Stallard, 2002, s. 3); bu da kişinin Covid-19 korkusuyla daha etkili bir şekilde başa çıkmasına ve iş yaşam kalitesini artırmasına yardımcı olabilir.

Bilişsel davranışçı kurama göre Covid-19 korkusunun iş performansına olan etkisi değerlendirildiğinde, Covid-19 korkusu, kişinin iş performansını olumsuz etkileyebilir (Harris ve Jones, 220, s. 243). Örneğin, kişi işe gitmekte tereddüt edebilir veya işyerinde bulunduğunda sürekli olarak virüs kapma korkusu yaşayabilir (Millroth ve Frey, 2021, s. 3). Bu olumsuz düşünce kalıpları, iş motivasyonunu azaltabilir ve üretkenliği olumsuz etkileyebilir (Önan ve Menekay, 2021, s. 1304). Ayrıca Covid-19 korkusu işe gitmekten kaçınmaya yol açabilir (Ünal vd., 2022, s. 351). Dolayısıyla bu durum iş yerine zamanında gelmeme veya işe gitmeme davranışlarına yol açabilir, bu da iş performansını olumsuz etkiler. Zhou vd. 'ye göre (2020, s. 99-100) bilişsel davranışçı kuram, korkunun konsantrasyon ve dikkat üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır. Covid-19 korkusu yoğun bir şekilde düşünce süreçlerini işgal edebilir; işteki odaklanmayı ve dikkati azaltabilir. Dolayısıyla iş performansı ve verimliliği olumsuz etkilenebilir. Ayrıca Covid-19 korkusu, işyerindeki çalışma ilişkilerini olumsuz etkiler (Lacomba vd., 2022, s. 865). Korku, iş arkadaşlarıyla teması azaltma veya sosyal izolasyona yol açabilir, bu da işte iş birliği ve ekip çalışması açısından sorunlara neden olabilmektedir (Hockey, 1997, s. 74; Kuntz, Mennicken ve Scholtes, 2011, s. 145; Klassen vd., 2013, s. 1290). Öte yandan Covid-19 korkusunun iş stresini ve anksiyeteyi artırdığı belirtilmektedir (Cormier vd., 2012, s. 1768). Stres ve anksiyetenin, işte daha fazla hata yapma, karar vermekte zorlanma ve işle ilgili sorunlara neden olduğu düşünülmektedir (Marian, 2022, s. 338). Bu nedenle bilişsel davranışçı yaklaşım, korkuların iş performansı üzerindeki etkisini yönetmek için profesyonel yardım almayı önermektedir (Kendall, 1993, s. 235-236) örneğin bir psikolog veya terapist, insanların bu korkuları ele almasına ve uygun şekilde davranmasına yardımcı olabilir.

Bilişsel davranışçı kurama göre iş yaşam kalitesinin iş performansına olan etkisi ilişkilendirildiğinde, bilişsel davranışçı kuram, kişinin iş yaşamıyla ilgili düşünce süreçlerinin iş performansını etkilediğini öne sürer (Dorji, Sirasoonthorn ve Kandabhat, 2019, s. 272). Olumsuz düşünce kalıpları, iş performansını olumsuz etkileyebilir. Örneğin, bir kişi işle ilgili olarak sürekli olarak "Başarısız olacağım" gibi negatif düşüncelere sahipse, bu düşünceler motivasyonu düşürebilir ve performansı azaltabilir (Dryden ve Neenan, 2006, s. 4). Öte yandan, bilişsel davranışçı yaklaşım, iş yaşam kalitesinin iş performansına etkisinin kişinin iş doyumu ve motivasyonuyla yakından ilişkili olduğunu belirtir; iş doyumu yüksek olan bir kişi, genellikle daha yüksek bir motivasyonla işe yaklaşır ve bu da iş performansını artırabilir (Boardman ve Sundquist, 2009, s. 150). Bilişsel davranışçı kuram, iş yaşam kalitesinin iş performansına etkisini stres ve kaygı yönetimi üzerinden açıklar. İş yaşamındaki stres ve kaygı düzeyleri, düşünce kalıpları ve başa çıkma stratejileri tarafından etkilenebilir (De Carlo vd., 2022, s. 7121). İyi bir iş yaşam kalitesi, stresi azaltabilir ve iş performansını artırabilir ayrıca iyi iş ilişkileri ve etkili iletişim, iş performansını olumlu etkileyebilir (Fontinha vd., 2019, s. 173; Haar vd., 2019, s. 261). Olumlu iş ilişkileri, iş birliğini artırabilir ve proje veya görevlerin daha etkili bir şekilde tamamlanmasına yardımcı olabilir. Öte yandan bilişsel davranışçı kuram, kişinin iş yaşam kalitesinin, kişisel hedefler ve iş tatmini ile nasıl ilişkili olduğunu ele alır (Chowhan ve Pike, 2023, s. 653) dolayısıyla kişisel hedeflere ulaşma ve iş tatmini, kişinin işe karşı bağlılığını ve iş performansını artırabilir. Özetle bilişsel davranışçı kuram, iş yaşam kalitesinin iş performansına olan etkilerini düşünce süreçleri, motivasyon, stres yönetimi, iş ilişkileri ve kişisel gelişim gibi faktörlerle ilişkilendirir (Özden, 2009, s. 23). Bu yaklaşım, iş performansını iyileştirmek ve iş yaşam kalitesini artırmak için kişinin düşünce kalıplarını ve davranışlarını yönlendirme ve geliştirme fırsatlarına odaklanır (Ringel ve Brandell, 2011, s.14).

2.4.2. Lazarus ve Folkman'ın Stres ve Başa Çıkma Teorisi

'Lazarus ve Folkman'ın Stres ve Başa Çıkma Teorisi', stresin bireyler üzerindeki etkilerini ve bu stresle başa çıkma süreçlerini inceleyen bir psikolojik teoridir (Folkman ve Lazarus, 1980, s. 12; Lazarus ve Folkman, 1986, s. 63-64; Biggs, Brough ve Drummond, 2017, s. 349). Bu teoriye göre, stres sadece dışsal olaylardan değil, aynı zamanda bireylerin bu olayları nasıl algıladıklarından kaynaklanır. Stres, bireyin çevresel taleplerle (stresörler) başa çıkma kapasitesinin aşılması olarak tanımlanır (Lazarus ve Folkman, 1984, s. 141) Teorinin merkezi unsurlarından biri olan bilişsel değerlendirme,

bireyin stresle karşılaştığında yaptığı iki aşamalı değerlendirme sürecini ifade eder, bunlar; birincil değerlendirme ve ikincil değerlendirmedir. Birincil değerlendirme, bireyin karşılaştığı durumun kendisi için ne anlama geldiğini değerlendirdiği aşamadır. İkincil değerlendirme ise bireyin karşılaştığı duruma karşı koyma kapasitesini ve mevcut kaynaklarını değerlendirdiği aşamadır (Azizoğlu ve Kaya, 2023, s. 67). Öte yandan başa çıkma stratejileri, bireylerin stresle başa çıkmak için kullandıkları yöntemlerdir. Lazarus ve Folkman'a göre başa çıkma stratejileri iki ana kategoriye ayrılır, bunlar; sorun odaklı başa çıkma ve duygu odaklı başa çıkmadır. Sorun odaklı başa çıkma, stresörün kendisini değiştirmeye veya ortadan kaldırmaya yönelik stratejileri içerirken, duygu odaklı başa çıkma stresin yarattığı duygusal tepkileri yönetmeye yönelik stratejileri içerir (Duzcu ve Özel, 2023, s. 424; Lazarus ve Folkman, 1984, s. 141). Bu teori kapsamında Covid-19 korkusu, iş yaşam kalitesi ve iş performansı bağlamında değerlendirildiğinde; Covid-19 korkusu çalışanlarda artan endişe ve korku düzeylerine neden olabilir. Virüs bulaşma riski, sağlık endişeleri ve iş kaybı korkusu gibi faktörler çalışanların stres düzeylerini artırabilir. İş yaşamında yüksek düzeyde stres çalışanlarda konsantrasyon eksikliği, motivasyon kaybı ve verimlilik düşüşü gibi sorunlara sebep olabilir. Ayrıca, uzaktan çalışma gibi yeni düzenlemeler ve iş yerindeki belirsizlikler, iş performansını etkileyebilir. Bu bağlamda Lazarus ve Folkman'ın teorisi, bireylerin stres faktörlerini değerlendirmeleri ve uygun başa çıkma stratejilerini kullanmaları açısından önemli bir çerçeve sunar.

2.4.3. Karasek'in Talepler-Kontrol Modeli

‘Karasek'in Talepler-Kontrol Modeli’, Robert Karasek tarafından geliştirilen bir iş stresi modelidir (Karasek, 1979, s. 285). Johnson ve Hall’ın modele sonradan sosyal destek boyutunu eklemesiyle birlikte, “İş Talep-Kontrol-Destek” (Job Demand-Control-Support Model-JDCS) modeli adıyla literatürde yerini almıştır (Johnson ve Hall, 1988). Bu model, iş yerindeki taleplerin (iş yükü, zaman baskısı, duygusal gereksinimler vb.) ve kontrolün (karar verme özgürlüğü, işin yaratıcılığı, işin yönlendirilmesi vb.) çalışanların stres düzeyi ve iş memnuniyeti üzerindeki etkilerini inceler. Talepler, işin gerektirdiği zorluk derecesini ve beklentileri temsil ederken, kontrol ise çalışanın iş üzerindeki etkisini ve karar alma yetkisini ifade eder. Karasek'in modeline göre, yüksek talepler ve düşük kontrol düzeyi, çalışanların stres düzeyini artırabilir ve iş memnuniyetini azaltabilir. Bu durum, yüksek iş yükü ve işin kontrolsüz bir şekilde yönetilmesi gibi faktörlerden kaynaklanabilir (Karasek, 1979, s. 286; Ulutaş, 2019, s. 542). Bu teori çerçevesinde

Covid-19 korkusu, iş yaşam kalitesi ve iş performansı arasındaki ilişki karmaşık ve çok boyutludur. Pandemi döneminde artan iş talepleri ve değişen kontrol düzeyleri, çalışanların stresini ve iş sağlığını olumsuz etkileyebilir. Bu da iş yaşam kalitesini ve iş performansını düşürebilir. Bu bağlamda Covid-19 korkusuyla başa çıkma sürecinde, iş yerindeki taleplerin ve kontrolün dengelenmesi önemlidir. Dolayısıyla işverenler, çalışanların iş yükünü ve iş kontrolünü dengelemek için uygun politikalar ve kaynaklar sağlayarak iş yaşam kalitesi ve iş performansını artırabilirler.

2.4.4. Edmondson'un Psikolojik Güvenlik Teorisi

'Edmondson'un Psikolojik Güvenlik Teorisi', bireylerin iş yerinde kendilerini ifade ederken ve risk alırken güvende hissetmelerinin önemini vurgulayan bir teoridir (Edmondson ve Lei, 2014, s. 24). Amy Edmondson, psikolojik güvenliği, bir çalışma ortamında bireylerin cezalandırılma veya aşağılanma korkusu olmadan fikirlerini söyleyebildikleri, sorular sorabildikleri ve hatalar yapabildikleri bir iklim olarak tanımlar. Bu teori, yenilikçi ve öğrenen organizasyonların oluşturulmasında kritik bir rol oynar. Teorinin bileşenlerinden 'güvenli ifade ortamı' çalışanların düşüncelerini, önerilerini ve endişelerini serbestçe ifade edebilmeleri olarak tanımlanır. Bir diğeri 'hata toleransı', hataların öğrenme fırsatları olarak görülmesi cezalandırma yerine yapıcı geri bildirimlerle karşılanması olarak açıklanır. Öte yandan 'karşılıklı saygı ve destek' ve 'katılım ve dahil olma' teorinin diğer bileşenleridir. Buna göre çalışanlar arasında iş birliği ve destek ve herkesin eşit derecede katılımı teşvik edilmelidir. Psikolojik güvenlik ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar (Edmondson, 1999, s. 351; Bilstad, 2016; Jha, 2018, s. 904) bu iki değişken arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu teori kapsamında Covid-19 korkusu, iş yaşam kalitesi ve iş performansı ilişkisi değerlendirildiğinde, çalışanların sağlık ve güvenlik endişeleri arttığı için, iş yerinde psikolojik güvenliğin sağlanması daha da kritik hale gelmiştir. Dolayısıyla çalışanların kaygılarını açıkça ifade edebilmeleri ve desteklenmeleri, iş yerinde güven ortamını güçlendirebilir.

2.4.5. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesi Teorisi

'Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesi Teorisi', çalışanların işlerini kaybetme korkusu ve iş güvencesi algısının onların psikolojik ve performans açısından nasıl etkilediğini inceleyen bir teoridir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984, s. 438; Heaney, Israel ve House, 1994, s. 1431). Bu teori, iş güvencesi algısının düşük olduğu durumlarda

çalışanların stres ve kaygı seviyelerinin arttığını, bu durumun ise iş performansını ve genel iş tatminini olumsuz yönde etkilediğini belirtir. Bu teorinin temel bileşenleri iş güvencesi algısı, stres ve kaygı, psikolojik ve fiziksel sağlık ve motivasyon ve bağlılık olarak açıklanır. 'İş güvencesi algısı' çalışanların işlerinin sürekliliği ve güvenliği konusundaki algılarını tanımlar. 'Stres ve kaygı' iş güvencesinin düşük algılandığı durumlarda artan stres ve kaygı düzeyleri olarak ifade edilir. 'Psikolojik ve fiziksel sağlık' açısından incelendiğinde düşük iş güvencesi algısı, psikolojik stres, tükenmişlik ve fiziksel sağlık sorunlarına yol açabilir. Bunun yanı sıra iş güvencesinin yüksek olduğu durumlarda, çalışanların motivasyonu ve kuruma bağlılığı artar (Günalan, 2019, s. 109). Bu teori çerçevesinde Covid-19 korkusu, iş yaşam kalitesi ve iş performansı ilişkisi değerlendirildiğinde, pandemi nedeniyle artan iş kaybı korkusu, çalışanların iş güvencesi algısını olumsuz etkileyebilir. Dolayısıyla işverenler, çalışanlarına iş güvencesi sağlama ve belirsizlikleri azaltma yönünde adımlar atarak, onların stres seviyelerini düşürebilir ve iş tatminini artırabilir.

2.4.6. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

'Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi', Abraham Maslow tarafından 1943 yılında geliştirilen bir teoridir (Maslow, 1943, s. 370). Bu teori, insanların motivasyonunu ve davranışlarını anlamak için kullanılır ve insan ihtiyaçlarının bir sıralama veya hiyerarşi içinde düzenlendiğini öne sürer. Maslow'a göre, insanlar belirli ihtiyaçlarını karşılamadan daha üst seviyedeki ihtiyaçlarına yönelmezler (Walsh, 2011, s. 790-791; Kula ve Çakar, 2015, s. 194). İhtiyaçlar, aşağıdan yukarıya doğru bir piramit şeklinde sıralanır ve beş temel düzeyde incelenir: Bunlardan ilki 'fizyolojik ihtiyaçlar', en temel ihtiyaçlar arasında yer alır ve hayatta kalmak için gereklidir. Buna örnek olarak yiyecek, su, barınma, uyku gibi ihtiyaçları içerir. Piramidin ikinci düzeyinde yer alan 'güvenlik ihtiyacı', fiziksel ve duygusal güvenlik arayışını ifade eder; bu iş güvencesi, barınma güvenliği, sağlık güvencesi gibi ihtiyaçları içerir. Üçüncü sırada yer alan 'aidiyet ve sevgi ihtiyacı', sosyal ilişkilere ve kabul görmeye yönelik ihtiyaçları ifade eder. Aile, arkadaşlar, romantik ilişkiler gibi ilişkiler bu kategoriye girer. Bir diğer üst basamakta yer alan 'saygı ihtiyacının karşılanması', saygı başkaları tarafından takdir edilme, değer görme ve statü elde etme ihtiyacını ifade eder. Buna göre başarı, prestij, statü gibi kavramlar bu düzeyde önem kazanır. Son basamakta yer alan 'kendi kendine gerçekleşme ihtiyacı', bireyin potansiyelini tam olarak gerçekleştirmeye yönelik ihtiyacı ifade eder ve yaratıcılık, özgünlük, kişisel gelişim gibi kavramlar bu düzeyde önem kazanır (Çoban,

2021, s. 113- 114). Maslow'a göre, bir ihtiyaç belirli bir düzeyde karşılandığında, insanlar daha üst seviyedeki ihtiyaçlarına doğru ilerlerler. Ancak, herkesin bu hiyerarşiye aynı şekilde tepki vermediği ve farklı kişilik yapılarının bu süreci etkilediği ifade edilmiştir. Bu teori kapsamında Covid-19 korkusu, iş yaşam kalitesi ve iş performansı şu şekilde değerlendirilebilir; fizyolojik ihtiyaçlar açısından Covid-19 salgını, fizyolojik güvenliğe yönelik bir tehdit oluşturabilir. Dolayısıyla iş yerindeki çalışanlar, salgının etkilerinden korunmak için önlemler almak zorundadır. Bu önlemler hijyen standartlarının artırılması, sosyal mesafe kurallarının uygulanması ve gerektiğinde uzaktan çalışma gibi önlemleri içerir. Bunlar, çalışanların fizyolojik sağlıklarını korumaya yönelik temel adımlardır. Güvenlik ihtiyacı açısından Covid-19 salgını, iş güvenliği endişelerini artırabilir. Bu sebeple işverenlerin sağlık güvencesi, iş güvencesi ve iş yerindeki fiziksel güvenlik önlemleri konusunda çalışanlara güven vermesi önemlidir. Diğer taraftan aidiyet ve sevgi ihtiyacının karşılanması Covid-19 salgını sebebiyle sekteye uğrayabilir çünkü sosyal izolasyon ve mesafe kuralları nedeniyle iş yerindeki sosyal ilişkilerin olumsuz etkilenmesi muhtemel bir durumdur. Dolayısıyla işverenlerin çevrimiçi toplantılar, takım etkinlikleri ve düzenli iletişim gibi yöntemlerle çalışanların sosyal bağlarını güçlendirmesi önemlidir. Bu, çalışanların aidiyet ve sevgi ihtiyaçlarını karşılamaya yardımcı olur ve iş yaşam kalitesini artırır. Bir diğer ihtiyaç olan saygı, Covid-19 salgını sebebiyle iş performansını etkileyebilir. Uzaktan çalışma düzenlemeleri veya iş yükündeki değişiklikler nedeniyle çalışanların saygı ve statü ihtiyaçlarına yönelik endişeleri olabilir. Bu sebeple işverenlerin çalışanların katkılarını takdir etmesi, geri bildirim sağlaması ve işlerini değerli hissettirmesi önemlidir. En üst ihtiyaç olarak değerlendirilen kendi kendine gerçekleşme ihtiyacı, Covid-19 salgınından kaynaklı olumsuz etkilenebilir örneğin uzaktan çalışma düzenlemeleri veya işteki değişiklikler nedeniyle çalışanların kendi potansiyellerini gerçekleştirmeleri zorlaşabilir. Bu bağlamda işverenlerin, çalışanların gelişimlerini desteklemek için eğitim fırsatları sağlaması ve esnek çalışma düzenlemeleri sunması önemlidir.

2.4.7. Herzberg'in İki Faktör Teorisi

‘Herzberg'in İki Faktör Teorisi’, Frederick Herzberg tarafından ortaya atılan bir yönetim ve motivasyon teorisidir (Drafke-Kossen, 1997, s. 281). Bu teori, iş tatmini ve iş memnuniyetini etkileyen faktörleri inceleyerek çalışanların motivasyonunu anlamayı amaçlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998, s. 115). Herzberg, iş tatmini ve iş memnuniyetini etkileyen faktörleri iki ayrı kategoriye ayırır (Gökçe, Şahin ve Bulduklu, 2010, s. 237).

Bunlar motive edici içsel faktörler ve hijyen/dışsal faktörler olarak tanımlanır. Bu faktörlerden ilki iş tatmini ve motivasyonunu doğrudan etkileyen içsel faktörlerdir. Örneğin işin kendisi, sorumluluk, tanınma, başarı ve kariyer gelişimi gibi unsurlardır. Bu faktörler, çalışanların işlerine olan ilgi ve bağlılıklarını artırır (Plunkett ve Attner, 1992). Dışsal faktörler ise, iş tatmini ve motivasyonu doğrudan etkilemese de eksikliği durumunda iş tatminsizliğine yol açabilen unsurlardır. Örneğin maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği, iş ilişkileri ve yönetim tarzı gibi unsurlar dışsal faktörlerdir (Eroğlu, 1995, s. 54). Bu faktörler, çalışanların memnuniyetsizliğini gidermek için gereklidir, ancak motivasyonu artırmazlar. Herzberg'in teorisine göre, çalışanlar işlerini sevmelerinin ana nedeni, işlerinden aldıkları içsel tatmin ve motivasyondur. Ancak, iş tatminsizliği genellikle dışsal faktörlerin eksikliğinden kaynaklanır. Bu teori kapsamında Covid-19 korkusu, iş yaşam kalitesi ve iş performansı ilişkisi değerlendirildiğinde korku çalışanların işlerine olan ilgi ve bağlılıklarını etkileyebilir. Bu bağlamda motive edici faktörlerin kullanılması çalışanların iş performansını ve iş yaşam kalitesini artırır. Örneğin çalışanların başarılarını takdir etmek, sorumluluk ve özerklik vermek, kariyer gelişimini teşvik etmek gibi faktörler iş tatminini ve motivasyonu artırır. Dışsal motivasyon unsurlarına bakıldığında Covid-19 salgını çalışma koşulları, iş güvenliği ve iş ilişkilerini olumsuz etkileyebilir. Özellikle sağlık sektöründe veya eğitim sektöründe çalışanlar için, güvenlik ekipmanlarının yetersizliği veya çalışma ortamının pandemi sürecine uygun olmaması gibi faktörler iş tatminsizliğine neden olabilir. Ayrıca maaş ve özlük hakları konusundaki endişeler, iş yerinde stres ve motivasyon kaybı gibi faktörler iş tatminsizliğine ve dolayısıyla performans düşüşüne yol açabilir.

2.4.8. Goleman'ın Duygusal Zekâ Modeli

‘Goleman'ın Duygusal Zekâ Modeli’, Daniel Goleman tarafından ortaya atılan bir teoridir ve duygusal zekanın insanların başarılarını etkileyen önemli bir faktör olduğunu savunur (Goleman, 1998, s. 61; Şimşek, 2015, s. 95) Bu model, geleneksel zekâ kavramının ötesine geçerek, duygusal becerilerin (duygusal zekâ) insanların kişisel ve profesyonel yaşamlarında önemli bir rol oynadığını öne sürer. Goleman, duygusal zekayı beş temel bileşen üzerinden tanımlar. Bunlar öz farkındalık, duygusal kontrol, içsel motivasyon, empati ve sosyal becerilerdir. Buna göre öz farkındalık; kişinin duygularını, güçlü ve zayıf yönlerini, değerlerini ve hedeflerini anlama yeteneğini açıklar (Goleman, 2005, s. 75). Öz farkındalığı olan kişiler duygularını tanır ve yönetirler. Bir diğer bileşen duygusal kontrol, duygusal tepkileri kontrol etme ve yönetme yeteneği olarak ifade edilir.

Stresle başa çıkma, öfke kontrolü, sabır gibi becerileri içerir (Goleman, 2005, s. 394). Öte yandan içsel motivasyon, kendini motive etme ve hedeflere ulaşma isteği olarak tanımlanır. Buna göre içsel motivasyonu yüksek olan bireyler, başarı için çaba gösterirler ve başarısızlıklarıyla başa çıkmayı bilirler (Goleman, 2005, s. 394). Bir diğer duygusal zekâ unsuru empati, diğer insanların duygularını anlama ve onları empatik bir şekilde dinleme yeteneği olarak tasvir edilir. Empati, insan ilişkilerinde önemli bir rol oynar ve iş birliğini kolaylaştırır (Tuncay ve İl, 2009, s. 41). Son olarak sosyal beceriler; iyi iletişim, liderlik, takım çalışması ve çatışma çözme gibi sosyal becerilerin yanı sıra, başkalarıyla etkili bir şekilde ilişki kurma yeteneği olarak ta ifade edilir (Titrek, 2007, s. 84). Goleman'a göre, bu beş bileşen birbirleriyle etkileşim halindedir ve bir kişinin duygusal zekâsı, bu becerilerin toplamıyla belirlenir. Duygusal zekâ, iş başarısı, liderlik becerileri, ilişkilerde başarı ve genel mutluluk düzeyi gibi alanlarda önemli bir rol oynar (Goleman, 2005, s. 414). Bu teori çerçevesinde Covid-19 korkusu, iş yaşam kalitesi ve iş performansı ilişkisi değerlendirildiğinde, Goleman'ın Duygusal Zekâ Modeli önemli bir perspektif sunar. Buna göre Covid-19 korkusuyla başa çıkmak için çalışanların öz farkındalık geliştirmeleri önemlidir. Kişilerin duygularını ve endişelerini tanıması, bu duyguları etkin bir şekilde yönetmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca işverenler, çalışanlara kaygılarını ifade etme ve bu duyguları kabul etme konusunda destek sağlayabilir. Öte yandan Covid-19 korkusuyla başa çıkmak için duygusal kontrol önemlidir. Çalışanların stresle başa çıkma becerilerini geliştirmeleri ve duygusal tepkilerini yönetmeyi öğrenmeleri gerekebilir. İçsel motivasyon açısından değerlendirildiğinde Covid-19 korkusuyla mücadelede çalışanların, belirsizlik ve endişe dönemlerinde bile hedeflerine odaklanmaları ve motive olmaları gerekebilir. Dolayısıyla işverenler, çalışanların kişisel ve profesyonel hedeflerini destekleyerek ve onları takdir ederek iç motivasyonlarını artırabilir. Bununla birlikte Covid-19 korkusuyla başa çıkmak için empati önemlidir. İşverenler, çalışanların duygusal ihtiyaçlarını anlamalı ve onlara destek olmalıdır. Çalışanların birbirleriyle ve yöneticileriyle empatik bir iletişim kurmaları, iş yerindeki ilişkileri güçlendirebilir ve iş yaşam kalitesini artırabilir. Son olarak sosyal beceriler boyutuna ilişkin Covid-19 korkusuyla başa çıkmak için işverenler, çalışanların iletişim becerilerini güçlendirebilir, iş birliği ve takım çalışmasını teşvik edebilir ve çatışma çözme becerilerini destekleyebilir.

2.4.9. Seligman'ın PERMA Modeli

‘Seligman'ın PERMA Modeli’ pozitif psikoloji alanında Martin Seligman tarafından geliştirilen bir teoridir (Seligman, 2018, s. 1). Bu model, insanların iyi yaşamı sadece olumsuzluklardan kaçınmakla değil, aynı zamanda pozitif deneyimleri artırarak ve güçlendirerek elde edebileceklerini öne sürer. PERMA, beş temel unsur üzerine odaklanır. Bunlar pozitif duygular, bağlılık, ilişkiler, anlam ve başarıdır. Sırasıyla incelendiğinde ‘Pozitif duygular’ keyif, mutluluk, sevinç gibi pozitif duyguların yaşanması ve deneyimlenmesi olarak tanımlanır. ‘Bağlılık’ akış deneyimi olarak da bilinen bu kavram, kişinin tutkulu bir şekilde bir aktiviteye odaklanması ve kaybolması durumunu ifade eder. ‘İlişkiler’ sağlıklı ve destekleyici ilişkilerin varlığı ve önemini vurgular. ‘Anlam’ ise yaşamın bir amacı ve anlamı olduğuna inanma ve bu amaca doğru ilerleme olarak ifade edilir. ‘Başarı’ hedeflere ulaşma, başarılar elde etme ve kişisel gelişim olarak tasvir edilir (Seligman, 2018, s. 2-4). Bu teori kapsamında Covid-19 korkusu, iş yaşam kalitesi ve iş performansı ilişkisi değerlendirildiğinde Covid-19 korkusu iş yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilir ve pozitif duyguları azaltabilir. Dolayısıyla işverenler, çalışanların moralini yüksek tutmak için pozitif duyguları artırıcı aktiviteler düzenleyebilirler. Bununla birlikte iş yaşamında angaje olma ve anlam bulma, çalışanların iş performansını artırabilir. Öte yandan çalışanların güçlü yönlerini keşfetmelerine ve tutkularını işlerine entegre etmelerine destek olunabilir.

2.4.10. Diener'in Öznel İyi Oluş Teorisi (Subjective Well-being)

‘Öznel İyi Oluş Teorisi’ Ed Diener tarafından öne sürülmüştür. Bu teori, bireylerin kendi yaşamlarını ve genel iyilik hallerini nasıl değerlendirdiklerini inceler ve üç temel bileşenden oluşur. Bunlar ‘yaşam memnuniyeti’, ‘pozitif duygular’ ve ‘negatif duygular’dır. Yaşam memnuniyeti; bireylerin kendi yaşamlarına ilişkin genel memnuniyet düzeyi olarak tanımlanır. Pozitif duygular ise mutluluk, sevinç, neşe gibi pozitif duyguların sıklığı ve yoğunluğudur. Negatif duygular; endişe, üzüntü, stres gibi negatif duyguların sıklığı ve yoğunluğu olarak açıklanır (Diener, Ryan ve Gencer, 2018, s. 2622). Bu teoriye göre Covid-19 korkusu, iş yaşam kalitesi ve iş performansı bağlamında değerlendirildiğinde korku iş yaşamında genel memnuniyet düzeyini azaltabilir. Bu sebeple işverenler, çalışanların yaşam memnuniyetini artırmak için destekleyici bir çalışma ortamı sağlayarak ve iş-yaşam dengesini destekleyerek bu durumu hafifletebilirler. Öte yandan pozitif duyguların ve negatif duyguların dengesi

çalışanların iş performansını etkileyebilir. Dolayısıyla işverenler çalışanların stresle başa çıkma becerilerini geliştirmelerine ve pozitif duyguları artıracak aktiviteleri teşvik etmelerine yardımcı olabilirler.

3. YÖNTEM

Bu bölümde, çalışmanın amacına ulaşmak ve araştırma sorularını yanıtlamak için kullanılan yöntemler ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Araştırmada izlenen metodolojik yaklaşım, veri toplama süreci, veri analiz teknikleri ve çalışmanın geçerlilik ve güvenilirlik unsurları ele alınmıştır. Ayrıca araştırmanın bilimsel sağlamlığını ve tutarlılığını sağlamak amacıyla izlenen adımlar bu bölümde sistematik bir biçimde sunulmuştur.

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışma, okul yöneticisi ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesi ve performansları üzerindeki etkisini incelemek için karma yöntem kullanmıştır. Karma yöntem araştırması, niceliksel (quantitative) ve niteliksel (qualitative) araştırma yöntemlerini bir araya getirerek daha kapsamlı bir araştırma yapmayı amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu yöntem, araştırma sorusuna daha geniş bir bakış açısından yanıt vermeyi amaçlar (Cresswell ve Plano-Clark, 2020). Karma yöntem araştırmasında hem niceliksel yöntemler sayısal verileri toplamak ve analiz etmek için hem de niteliksel yöntemler katılımcıların deneyimlerini, görüşlerini ve anlamlarını anlamak için kullanılır. Bu yöntem araştırmanın gücünü artırır ve araştırma sorusuna daha kapsamlı bir şekilde yanıt verir.

Bu çalışmada veriler eş zamanlı olarak toplanarak (NİC+NİT) yakınsayan paralel desen kullanılmıştır. Bu şekilde, niceliksel ve niteliksel verilerin aynı anda toplanması ve analiz edilmesi ve sonuçların birleştirilmesi gerekir. Nicel ve nitel veriler aynı anda toplanır ve her biri ayrı ayrı analiz edilir. Bu analizlerin ardından iki veri seti bir arayüz noktasında birleştirilir. Yeni analizler için verileri ilişkilendirmeyi veya elde edilen sonuçları karşılaştırmayı kolaylaştırmak için bu birleştirme aşaması kullanılır. Son aşamada, iki sonuç kümesinin birbirine nasıl ve ne ölçüde bağlandığı, ayrıldığı ve birbirleriyle ilişkili olduğu incelenir. Özetle bu yaklaşım, nicel ve nitel verileri birleştirerek daha kapsamlı bir anlayış sağlar (Cresswell ve Plano-Clark, 2020).

Eğitim kurumlarındaki yönetici ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun, iş yaşamı kalitesi ve performansa olan etkisini belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada nicel boyutta ilişkisel desen (correlational design) kullanılmıştır. İlişkisel desen iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla kullanılan bir araştırma yöntemidir. Bu tür bir araştırma tasarımı, değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığını ve varsa, bu ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemeye çalışır. İlişkisel desenlerde araştırmacı, değişkenlerin doğal olarak ortaya çıkan varyasyonlarını gözlemler ve bu varyasyonlar arasındaki bağlantıları analiz eder (McMillan ve Schumacher, 2006). Araştırmanın nitel boyutu, fenomenolojik bir bakış açısıyla incelenmiş ve içerik analizi yöntemi kullanılarak değerlendirilmiştir. İçerik analizi, nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan ve verileri sistematik olarak analiz edebilen bir tekniktir; araştırmacıların verilerdeki önemli temaları ve anlamları belirlemesine yardımcı olur ve araştırma sorularını yanıtlamak için niteliksel bilgi sağlar (Hansen, 2003, s. 54).

Bu çalışmanın doğasına uygun olarak kullanılan karma desen yöntemlerinden yakınsayan paralel desen, nicel ve nitel verilerin harmonik bir kombinasyonunu göstermektedir. Hem nitel hem de nicel veriler ayrı ayrı toplandıktan sonra titizlikle analiz edilir. Bu, elde edilen sonuçların birbirini destekleyip desteklemediğini belirlemek amacıyla yapılır. Nitel sonuçlar, nicel verilerden elde edilen bulguların uygulamada anlamlı bir farklılık gösterdiği durumlarda bu farklılığın kaynağını belirlemek için kullanılır. Anlamlı bir farklılık bulunamazsa, nitel veriler durumu açıklamak için yine de faydalı olabilir. Tablo 3.1'de görüldüğü gibi, bu araştırma sürecinde kullanılan prosedürler Creswell ve Plano Clark'ın (2020, s. 88) önerdiği formata uygun olarak sunulmuştur.

Tablo 3.1. *Yakınsayan bir desen uygulamasındaki ana prosedürler akış şeması*

Aşamalar	Nicel Aşama	Nitel Aşama
1. Aşama	<u>Nicel Kısmı Tasarlama</u> • Araştırma soruları belirlenir ve nicel yaklaşımın kullanılacağına karar verilir. <u>Nicel Veri Toplama</u> • Gerekli izinler alınır. • Nicel örnekleme yöntemleri kullanılarak örneklem seçilir. • Kapalı uçlu soruları içeren araçlarla veri toplanır.	<u>Nitel Kısmı Tasarlama</u> • Araştırma soruları belirlenir ve nitel yaklaşımın kullanılacağına karar verilir. <u>Nitel Veri Toplama</u> • Gerekli izinler alınır. • Nitel örnekleme yöntemleri kullanılarak örneklem seçilir. • Açık uçlu soruları içeren araçlarla veri toplanır.

Tablo 3.1. *(Devam) Yakınsayan bir desen uygulamasındaki ana prosedürler akış şeması*

2. Aşama	Nicel Verilerin Analizi • Nicel veriler, tanımlayıcı istatistikler, çıkarımsal istatistikler ve etki boyutları kullanılarak analiz edilir.	Nitel Verilerin Analizi • Nitel veriler, tema geliştirme yöntemleri ve nitel yaklaşıma özgü prosedürler kullanılarak analiz edilir.
3. Aşama	İki Küme Sonucunu Birleştirmek İçin Strateji Kullanımı • İki veri setinde bulunan içerik alanları tanımlanır, kıyaslanır ve sonuçlar bir tartışmada bir araya getirilir. • Farklılıklar bir setteki boyutlara bağlı olarak belirlenir ve boyutlara göre düzenlenmiş bir bakış açısında incelenir. • Belirli bir sonucu farklı bir veri biçimine dönüştürmek için yöntemler geliştirilir (Örneğin, temalar sayısal değerlere dönüştürülür) ve dönüştürülmüş veri diğer verilerle ilişkilendirilerek ileri analizler yapılır.	
4. Aşama	Birleştirilmiş Sonuçların Yorumlanması • Ayrı sonuçlar özetlenir ve yorumlanır. İki küme verinin sonuçları hangi ölçüde hangi yollarda birleştiği ve birbirinden ayrıldığı açıklanır ve tartışılır.	

En yaygın kullanılan karma yöntem deseni yakınsayan desendir ancak bilinen desenler arasında en zorlu olanıdır. Özellikle eş zamanlı veri toplama ve her bir tipe eşit ağırlık verme nedeniyle fazla çaba ve uzmanlık gerektirir (Creswell ve Clark, 2020, s. 88).

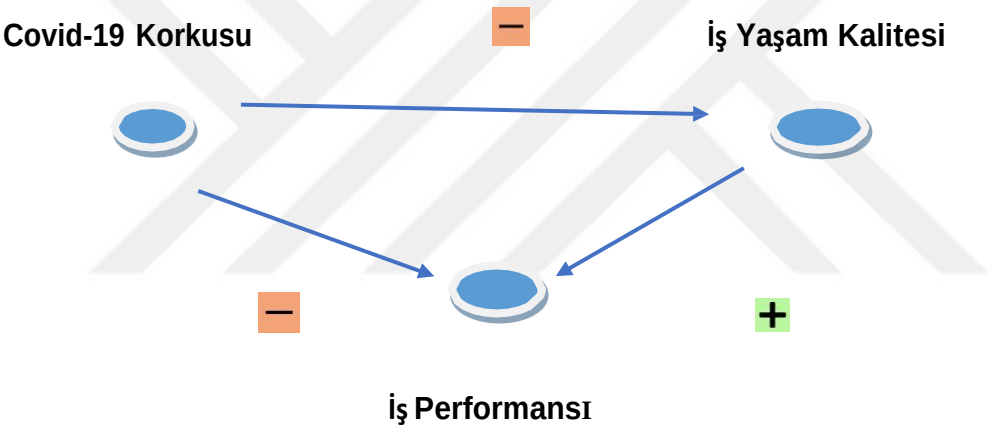
Tablo 3.1.1. *Araştırmanın deseni karma yöntem modeli*

Evren/Örneklem Çalışma Grubu	Yöntem	Veri Toplama Aracı	Veri Toplama Yöntemi
Eskişehir İli Merkez İlçelerinde Görev Yapan Öğretmenler ve Okul Yöneticileri	Karma Yöntem (Yakınsayan Paralel Desen)	Kişisel Bilgiler Formu, Covid-19 Korkusu Ölçeği, İş Yaşam Kalitesi Ölçeği, İş Performansı Ölçeği	Kişisel Bilgiler Formu ve Ölçekler
Eskişehir İli Merkez İlçelerinde Görev Yapan Öğretmenler ve Okul Yöneticileri	Öğretmen Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu, Yönetici Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu		Yarı Yapılandırılmış Görüşmeler

Tablo 3.1.1'de görüldüğü gibi araştırmada karma yöntem modeli kullanılmıştır. Araştırmanın verileri Eskişehir Merkez ilçelerinde görev yapan öğretmenler ve okul yöneticilerinden eş zamanlı olarak toplanmış ve her biri ayrı ayrı analiz edilmiştir. Bu

analizlerin ardından iki veri seti bir arayüz noktasında birleştirilmiştir. Son aşamada, iki sonuç kümesinin birbirine nasıl ve ne ölçüde bağlandığı, ayrıldığı ve birbirleriyle ilişkili olduğu incelenmiştir. Şekil 3.1.1 araştırmanın sadece nicel boyutu için oluşturulan araştırma desenidir. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin Covid-19 korkusu, iş yaşamı kalitesi ve performansı ne derece etkilediğine yönelik hipotezler kurulmuştur. Bunlar;

- Hipotez 1 "Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusu iş yaşam kalitesini olumsuz etkiler"
- Hipotez 2 "Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusu iş performansını ne olumsuz etkiler"
- Hipotez 3 "Okul yönetici ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi iş performansını olumlu etkiler"



Şekil 3.1.1. *Nicel araştırma boyutuna ilişkin araştırma deseni*

3.2. Evren ve Örneklem/Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Eskişehir merkez ilçeleri olan Tepebaşı ve Odunpazarı'ndaki MEB'e bağlı okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır, toplam Eskişehir merkezde görev yapan öğretmen sayısı 8648'dir. Bu evren içerisinden tabakalı örneklem yoluyla örneklem grubu belirlenmiştir. Tabakalı örnekleme yönteminde, örneklem seçmek için evrenin alt gruplarındaki eleman sayılarının evrenin toplam eleman sayısına oranları hesaplanır (Baykul, 1999). Araştırmanın örneklemini, Tepebaşı ve Odunpazarı ilçelerinde merkezde yer alan okullardan tabakalı örnekleme yöntemiyle seçilen 26 okul, %4 hata ve %96 güven ile

n=384 öğretmen ve okul yöneticisi oluşturmaktadır. Tabaka ölçütü olarak okul kademesi (İlkokul (n:8), Ortaokul (n:6), lise (n:8), Okulöncesi (n:2) ve Özel Eğitim (n:2)) esas alınmıştır. Kademelere göre okul sayısı belirlendikten sonra okullar gelişigüzel örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Veri kaybı olasılığını da göz önünde bulundurularak, tüm öğretmen ve yöneticilere gönderilen 674 ölçme aracından 443'ünün eksiksiz yanıt verildiği görülmüştür ve bu veriler üzerinden çözümlemeler yapılmıştır. Nitel araştırmanın örneklemini, nicel araştırma için belirlenen okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticiler arasında maksimum çeşitlilik örneklemesine uygun ve görüşmeyi gönüllü kabul eden kişiler oluşturmaktadır (Covid-19 korkusu yaşayan öğretmen ve yöneticiler arasında demografik özelliklere göre çeşitliliğe gidilmiştir). Nitel araştırmalarda, örneklemdeki kişi sayısından çok, bu kişilerden elde edilen verilerin doyuma ulaşmış olması önemlidir (Baltacı, 2018, s. 262). Bu nedenle araştırmanın nitel verilerinin 16 öğretmen ve 7 okul yöneticisi toplam 23 kişiden elde edilen verilere göre doyuma ulaştığı görülmüştür. Çalışma grubu 2022-2023 eğitim öğretim yılı Eskişehir merkez ilçeleri olan Tepebaşı ve Odunpazarı'ndaki MEB'e bağlı okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Yöntemde temsil edici özelliği olan; Covid-19 salgın döneminde aktif olarak çalışan ve aynı zamanda Covid-19 korkusu yaşayan öğretmen ve yöneticiler arasında, maksimum çeşitlilik örneklemesine uygun olanlar çalışma grubuna dâhil edilmiştir. Araştırma öncesinde öğretmenlere, araştırma ve görüşme süreci hakkında bilgi verilmiş ve görüşmeye katılım gönüllülük esasına dayanmıştır. Araştırmanın yürütülebilmesi için gerekli etik kurul izni 28.03.2023 tarihli 40/63 sayılı Etik kurul kararı ile alınmıştır. Nicel verilerin toplandığı araştırmaya katılan okul yöneticisi ve öğretmenlere ait demografik bilgiler Tablo 3.2.1'de yer almaktadır. Nitel verilerin toplandığı araştırmaya ait demografik bilgiler ise Tablo 3.2.2 de yer almaktadır.

Tablo 3.2.1. *Nicel araştırma katılımcılarına ait demografik bilgiler*

		Frekans	Yüzde			Frekans	Yüzde
Yaş	24 ve altı	3	,7	Cinsiyet	Kadın	292	65,9
	25-29	8	1,8		Erkek	151	34,1
	30-34	47	10,6	Kıdem	1-5	22	5,0
	35-39	88	19,9		6-10	36	8,1

Tablo 3.2.1. (Devam**)** *Nicel araştırma katılımcılarına ait demografik bilgiler*

	40-44	92	20,8		11-15		86	19,4
	45-49	93	21,0		16-20		83	18,7
	50+	112	25,3		20-25		85	19,2
Okul Türü	Okul Öncesi	34	7,7		26-30	80	18,1
	İlkokul	150	33,9		30+	51	11,5
	Ortaokul	115	26,0	Görev	Müdür	8	1,8
	Anadolu Lisesi	30	6,8		Müdür Yrd.	42	9,5
	Fen Lisesi	7	1,6		Öğretmen	393	88,7
	Sosyal Bil. Lisesi	21	4,7	Medeni Hal	Evli	361	81,5
	Mesleki Tek. And. Lis.	45	10,2		Bekar	82	18,5
	İmam Hatip Lisesi	13	2,9	Eğitim Düzeyi	Lisans	328	74,0
	Güzel Sanatlar Lisesi	7	1,6		Yüksek Lisans	109	24,6
	Özel Eğitim 1. Kad.	9	2,0		Doktora	6	1,4
	Özel Eğitim 2. Kad	12	2,7				
Toplam		443	100	Toplam		443	100

Araştırmaya toplamda 443 öğretmen ve okul yöneticisi katılmıştır. Katılanlara ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde katılımcıların %65,9'u kadın, %25,3'ünün 50 üzerinde yaş, %81,5'inin evli, %88,7'sinin idari görevi olmayan öğretmenler ve %74,0'ının da lisans mezunu oldukları görülmektedir. Katılımcıların okul türlerine bakıldığında en yüksek katılım oranı %33,9 ile ilkokulda çalışanlar olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca katılımcıları %19, 4' ü 11-15 ve %19,2'si 20-25 yıldır çalışanlar oluşturmuştur.

Tablo 3.2.2. *Nitel araştırma katılımcılarına ait demografik bilgiler*

		Frekans	Yüzde			Frekans	Yüzde
Yaş	25-29	4	17.4	Cinsiyet	Kadın	12	52.2
	30-34	5	21.7		Erkek	11	47.8
	35-39	5	21.7	Kıdem	1-5	4	17.4
	40-44	5	21.7		6-10	6	27.0
	45 ve üstü	4	17.4		11-15	5	21.7

Tablo 3.2.2. ***(****Devam) Nitel araştırma katılımcılarına ait demografik bilgiler*

Okul Türü	Okul Öncesi	2	8.7		16-20	4	17.4
	İlkokul	4	17.4		21+	4	17.4
	Ortaokul	3	13.0	Görev	Müdür	2	8.7
	Anadolu Lisesi	3	13.0		Müdür Yrd.	5	21.7
	Fen Lisesi	2	8.7		Öğretmen	16	69.6
	Sosyal Bilimler Lisesi	2	8.7	Medeni Hal	Evli	14	60.9
	Mesleki Tek. And. Lisesi	3	13.0		Bekar	9	39.1
	İmam Hatip Lisesi	2	8.7	Eğitim Düzeyi	Lisans	16	69.5
	Özel Eğitim	2	8.7		Yüksek Lisans	6	27.0
					Doktora	1	5
Toplam		23	100	Toplam		23	100

Tablo 3.2.2'de katılımcılara ilişkin tanımlayıcı bilgilerde görüldüğü gibi katılımcıların %52 si kadın 12 kişi, %48 oranla 11 erkekten oluşmaktadır. Yaş değişkenine göre en fazla katılımcı 30-34, 35-39 ve 40-44 yaş aralığındadır. Öğretmen ve okul yöneticilerinin kıdem durumuna bakıldığında en yüksek oran %27 ile 6-10 yıl aralığında hizmet yılına sahiptir. Okul türü değişkenine göre en yüksek katılımcı oranı %17 ilkokul öğretmen okul yöneticilerinden oluşmaktadır. Katılımcıların %61'ü evli, %39'sı bekardır. Görev durumuna göre en yüksek sayıyı %69,6 ile öğretmenler oluşturmaktadır. Eğitim düzeyine bakıldığında en yüksek oran %69,5 ile lisans mezunlarından oluşmaktadır.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmanın nicel verileri, 'Kişisel Bilgiler Formu', 'Covid- 19 Korkusu Ölçeği', 'İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği', 'İş performansı Ölçeği'; nitel verileri ise 'Okul Yöneticisi Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu' ve 'Öğretmen Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu' kullanılarak toplanmıştır.

3.3.1. Nicel veri toplama araçları

Araştırmada nicel veri toplama araçları olarak kişisel bilgiler formu, Covid-19 korkusu ölçeği, iş yaşam kalitesi ölçeği ve iş performansı ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1.1. Kişisel bilgiler formu

"Kişisel bilgiler formu", araştırmacının nicel verileri toplamak için seçilen örneklem grubuna ait belirli kişisel bilgileri edinmek amacıyla oluşturulmuştur. Bu formda öğretmen ve okul yöneticilerinin "cinsiyet, yaş, medeni hali, mesleki kıdem, çalışılan okul türü, görev ve eğitim durumu" gibi sorulara yer verilmiştir. Bu sorulardan elde edilen yanıtlar, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesi ve iş performansına etkisine yönelik algıları ile ilişkilendirilerek çeşitli değerlendirmeler yapılmıştır.

3.3.1.2. Covid-19 korkusu ölçeği

Ahorsu vd. (2020) tarafından Covid-19'a karşı gelişebilen korkuyu ölçümlemek için geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Haktanir, Seki ve Dilmaç (2020) tarafından yapılmıştır. Ölçek 7 madde tek boyuttan oluşan 5'li Likert tipli bir ölçektir. Ölçekten toplamda en az 7 en çok ise 35 puan alınabilir. Ölçek toplam puanın yüksek olması Covid-19 korkusu seviyesinin artışını belirtmektedir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.86 olarak hesaplandığı belirtilmektedir (Haktanır, Seki ve Dilmaç, 2020, s. 1-2). Ölçek maddeleri Ek 1'dedir.

3.3.1.3. İş yaşam kalitesi ölçeği

Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilmiş olup; Türkçe uyarlaması Akar ve Üstüner (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçek 23 madde 6 boyuttan (iş-kariyer memnuniyeti, genel iyi olma hali, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres, aile-iş yaşamı dengesi) oluşmaktadır. 5'li Likert tipli bir ölçektir. Ölçekten toplamda en az 23 en çok ise 115 puan alınabilir. Ölçek toplam puanın yüksek olması iş yaşam kalitesi algısının artışını belirtmektedir. Ölçeğin genelinin Cronbach Alfa katsayısının 0.95 olduğu görülmüştür. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test- tekrar test ve Cronbach Alfa katsayıları sırayla; iş ve kariyer memnuniyeti (0.78; 0.73), genel iyi olma (0.79; 0.81), işi kontrol edebilme (0.89; 0.71), iş yaşamında stres (0.70; 0.77), çalışma koşulları (0.80; 0.80), aile-iş yaşamı dengesi (0.91; 0.75), iş yaşam kalitesi genel (0.93; 0.88)'dir. Bu sonuçlara göre, iş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe versiyonu geçerli ve güvenilirdir. (Akar ve Üstüner, 2017, s.159). Ölçek maddeleri Ek 1'dedir.

3.3.1.4. İş performansı ölçeği

Lamar Institute Of Tecnology (2009) tarafından geliştirilen ölçek; Şen (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 10 madde tek boyuttan oluşmaktadır. 5'li Likert tipli bir ölçektir. Ölçekten toplamda en az 10 en çok ise 50 puan alınabilir. Ölçek toplam puanın yüksek olması iş performansı algısının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısının 0,875'tir Buna göre ölçeğin güvenirliliği yüksek derecededir (Şen, 2019, s. 65). Ölçek maddeleri Ek 1'dedir.

3.3.1.5. Nicel veri toplama süreci

Araştırmanın asıl verileri Milli Eğitim Müdürlüğünün 02.06.2023 tarihinde E-88074293-605.01-77481868 sayılı karar ile alınan araştırma izni onay yazısı (EK 3) kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın nicel verileri 02.06.2023-02.07.2023 tarihlerinde çevrimiçi ortamda hazırlanan ölçek yardımıyla toplanmıştır. Google Drive üzerinden araştırma formuna dönüştürülen sorular, link durumuna getirilerek okul çevrimiçi iletişim gruplarından paylaşılmıştır. Bu bağlantıya tıkladıktan sonra, okul yöneticisi ve öğretmenlerin önce veri toplama araçlarının açıklamasını okumaları istenmiştir. Ardından, kişisel bilgi formlarını ve ölçek sorularını okuyarak yanıtlamaları istenmiştir.

3.3.1.6. Nicel araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik ve geçerlilik analizleri

Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik ve geçerlilik analizleri Smart PLS 3.0 programı ile test edilmiştir. Tablo 3.3.1.6'da doğrulayıcı faktör, güvenirlik ve geçerlilik analiz sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.3.1.6. *Doğrulayıcı faktör, geçerlilik ve güvenirlik analiz sonuçları*

İfadeler	**Faktör Yükleri**	**α**	**rho_A**	**Bileşik Güvenilirlik (CR)**	**AVE**	**Çarpıklık**	**Basıklık**
1. Covid 19 Korkusu		0.922	0.994	0.936	0.676		
COV1	0.866					-.575	-.749
COV2	0.826					-.903	.020
COV3	0.701					.926	.129
COV4	0.869					.032	-1.287

Tablo 3.3.1.6. (*Devam) Doğrulayıcı faktör, geçerlilik ve güvenirlik analiz sonuçları*

COV5	0.772					-.858	-.041	
COV6	0.871					.903	-.044	
COV7	0.837					.656	-.659	
2. İş Kariyer Memnuniyeti (PO)		0.801	0.805	0.863	0.560			
İYK 3	0.697					-1.147	1.385	
İYK 8	0.736					-.706	-.337	
İYK 11	0.828					-.390	-.683	
İYK 18	0.826					-.145	-.844	
İYK 20	0.638					-1.161	1.487	
3. Genel İyi Olma (ICR)		0.878	0.879	0.911	0.673			
İYK 4	0.815					-.484	-.551	
İYK 10	0.846					-.490	-.377	
İYK 15	0.819					-.111	-.867	
İYK 17	0.766					-.747	.450	
İYK 21	0.853					-.509	-.132	
4. İşi Kontrol Edebilme (CR)		0.818	0.829	0.892	0.733			
İYK 2	0.821					-.991	.543	
İYK 12	0.881					-.952	.466	
İYK 23	0.866					-.155	-.831	
5. Çalışma Koşulları(DES)		0.885	0.886	0.929	0.813			
İYK 13	0.901					-.702	-.089	
İYK 16	0.902					-.603	-.140	
İYK 22	0.902					-.356	-.667	
6. İş Yaşamında Stres (CR)		0.779	0.942	0.894	0.810			
İYK 7	0.950					1.072	.691	
İYK 19	0.846					.579	-.594	
7. Aile-İş Yaşam Dengesi (DES)		0.703	0.702	0.804	0.577			
İYK 5	0.796					-.999	.729	
İYK 6	0.718					-.795	-.009	
İYK 14	0.763					-.428	-.840	

Tablo 3.3.1.6. (*Devam) Doğrulayıcı faktör, geçerlilik ve güvenirlik analiz sonuçları*

8.İş Performansı (CR)		0.891	0.933	0.905	0.546			
PER1	0.648					-.925	1.921	
PER2	0.676					-.973	1.968	
PER3	0.738					-.475	1.580	
PER4	0.777					-.708	.852	
PER5	0.744					-.638	1.690	
PER6	0.780					-.906	.947	
PER7	0.834					-.642	.438	
PER8	0.698					-.966	1.682	

İş yaşamına ait iş kariyer memnuniyeti değişkenin 1 numaralı indikatörü ile genel iyi olma hali değişkeninin de 9 numaralı indikatörü ve iş performansı değişkeninin 9 ve 10 numaralı indikatörlerinin faktör yükleri düşük olduğu için ölçekten çıkartılmıştır. Hair vd. (2017) sosyal bilim araştırmalarında genellikle düşük faktör yüklerinin bulunduğunu belirtmiştir. Buna göre, 0,70'in altında olan göstergelerin otomatik olarak çıkarılması yerine, öğenin kaldırılmasının birleşik güvenirlik katsayısı (CR) ve yapı geçerliliği üzerindeki etkilerinin titizlikle değerlendirilmesi gerekmektedir. Genel olarak, 0,40 ile 0,70 arasında dış yükleri olan göstergelerin, birleşik güvenirlilik (CR) veya açıklanan ortalama varyans (AVE) önerilen eşik değerinin üzerinde bir artışa yol açtığında ölçekten çıkarılması gerektiğini önermişlerdir. Tablo 3.3.1.6 incelendiğinde, bileşik güvenirlik (CR) değerinin kabul edilebilir sınır olan 0,70'in üzerinde olduğu ve açıklanan ortalama varyans (AVE) değerinin de kabul edilebilir sınır olan 0,50'nin üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Bu sonuçlara göre, iç tutarlık güvenirliği ve yapı geçerliliğinin sağlandığı ve ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir. Ölçeğin genel Cronbach Alfa katsayısı 0,893'tür, dolayısıyla ölçeğin güvenilirliği yüksektir. Ayrıca ayırt edici geçerliliği ortaya koymak için Fornell-Lacker kriterlerine bakılmıştır. Fornell-Larcker kriterine göre, ayrışma geçerliliği analiz sonuçları Tablo 3.3.1.7'de sunulmuştur. Gizli değişkenin ayrışma geçerliliğini sağlamak için AVE değerinin karekökü, aynı satır ve sütunlardaki diğer değerlerden büyük olmalıdır (Fornell-Larcker, 1981).

Tablo 3.3.1.7. *Fornell-Larcker Kriterine göre ayrışma geçerliliği sonuçları*

	AİYD	GİO	KOV	PER	STRS	ÇK	İKE	İKM
AİYD	0,760							
GİO	0,615	0,820						
KOV	0,065	0,009	0,822					
PER	0,336	0,433	0,059	0,739				
STRS	-0,536	-0,412	0,113	-0,237	0,900			
ÇK	0,684	0,711	0,052	0,448	-0,596	0,902		
İKE	0,595	0,587	0,025	0,439	-0,482	0,743	0,856	
İKM	0,653	0,709	0,090	0,518	-0,488	0,807	0,755	0,849

Tablo 3.3.1.7 incelendiğinde, ayrışma değerlerinin kendi satır ve sütunlarında bulunan diğer değerlerden büyük olduğu görülmektedir, dolayısıyla değişkenlerin ayrışma geçerliliğine sahip olduğu sonucuna varılmaktadır.

3.3.2. Nitel veri toplama araçları

Nitel veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılmıştır.

3.3.2.1. Okul yöneticisi ve öğretmen yarı yapılandırılmış görüşme formları

Okul yöneticileri ve öğretmenlerden veri toplamak için yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır. Görüşmeler, okul yöneticileri ve öğretmenler için özel olarak hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme formları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma yöntemlerinde, bilgi toplamanın en yaygın yolu olan görüşme, katılımcıların deneyimleri, tutumları, görüşleri, şikayetleri, duyguları ve inançları hakkında derinlemesine bilgi sağlayabilen etkili bir araçtır (Briggs, 1986'den aktaran Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 129). Stewart ve Cash'in deyişiyle "Görüşme, karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim sürecidir ve önceden belirlenmiş önemli bir amaca yönelik soru sorma ve yanıtlama üzerine kuruludur" (Stewart ve Cash 1985'den aktaran Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 129). Farklı bir ifade ile görüşme bilgi almanın sözlü bir yöntemidir;

görüşme sırasında ifade edilen duygu ve düşüncelerin hem yüzeysel hem de derin anlamları ortaya çıkabilir. Araştırmacı, soracağı sorularla anında sorunları açığa çıkarabilir. Ayrıca, katılımcının yanıtlama isteği, ses tonu ve mimikleri, araştırmacının ifadeleri anlama becerisine katkıda bulunabilir (Karasar, 2019, s. 210-211).

Araştırmanın amacına göre, görüşmeler çeşitli türlerde gerçekleştirilebilir. Yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşmeler olmak üzere üç ana kategori bulunmaktadır. Bu araştırma, yarı yapılandırılmış görüşme yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme, yapılandırılmamış ve yapılandırılmış görüşmenin özelliklerini bir araya getirir. Araştırmacı, görüşme soruları önceden hazırlanmış olsa bile, konuyu dağıtmadan ek sorular sorabilir (Karasar, 2019, s. 210-211). Sıralanan bu nedenlerden dolayı, 'Covid-19 Korkusu Ölçeği', 'İş Yaşam Kalitesi Ölçeği' ve 'İş Performansı Ölçeği' aracılığıyla okul yöneticisi ve öğretmenlerden toplanan verileri desteklemek amacıyla okul yöneticileri ve öğretmenlerin konuyla ilgili görüşleri alınmıştır.

Bu araştırmada okul yöneticisi ve öğretmenlerin görüşlerini almak amacı ile nicel veri toplama araçları da göz önünde bulundurularak, okul yöneticisi ve öğretmenler için yarı yapılandırılmış görüşme soruları hazırlanmıştır. Bu sorular, araştırmacı tarafından oluşturulmuş ve ardından tez danışmanı tarafından incelenmiştir. Daha sonra, alanla ilgili çalışmalar yapan beş uzmana sunulmuş ve onlardan soruları anlam ve kapsam açısından değerlendirmeleri istenmiştir. Ayrıca, ek sorular veya öneriler varsa bunların da eklenmesi talep edilmiştir. Uzmanlardan gelen geri bildirimler doğrultusunda, okul yöneticileri için üç ana soru ve bu soruların altında on altı derinlemesine araştırma (sondaj) sorusu içeren bir okul yöneticisi yarı yapılandırılmış görüşme formu; öğretmenler için ise yine üç ana soru ve on altı derinlemesine araştırma (sondaj) sorusu içeren bir öğretmen yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Okul yöneticisi ve öğretmen formunun başına cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan okul türü, mesleki kıdem, görev ve eğitim düzeyine ilişkin yedi soru eklenmiştir.

Alan uzmanlarından gelen geri bildirimler doğrultusunda hazırlanan görüşme formlarındaki sorularla çalışmanın asıl verilerini toplamadan önce, 28.03.2023 tarihinde Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından alınan 40/63 sayılı Etik Kurul Kararı (Bkz. Ek-3) ve Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından 02.06.2023 tarihinde E-88074293-605.01-77481868 numaralı karar (Bkz. Ek-

4) ile onaylanan araştırma izni kullanılarak ön uygulama (pilot) çalışması gerçekleştirilmiştir. Ön uygulama, araştırmanın örneklem grubunda yer almayan iki öğretmen ve bir müdür yardımcısı ile yarı yapılandırılmış görüşmelerin yapılmasıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın verilerini toplamak üzere, öncelikle okul yöneticileri ve öğretmenlerle yapılan görüşmelerde çalışmanın amaçları açıklanmış ve elde edilen verilerin başka amaçlar için kullanılmayacağı vurgulanmıştır. Katılımcıların içten yanıtlar vermesi teşvik edilmiştir. Görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilmiş olup, her bir görüşme yaklaşık 30-40 dakika sürmüştür. Okul yöneticileri ve öğretmenlerle yapılan bu görüşmelerin ardından, görüşme formlarında yer alan sorulara son şekilleri verilerek, çalışmanın asıl verilerinin toplanabilmesi için okul yöneticisi ve öğretmen yarı yapılandırılmış görüşme formları hazırlanmıştır.

3.3.2.2. Nitel veri toplama süreci

Araştırmanın asıl verileri, 28.03.2023 tarihinde Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından alınan 40/63 sayılı Etik Kurul Kararı (Bkz. Ek-3) ve Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından 02.06.2023 tarihinde E-88074293-605.01-77481868 numaralı karar (Bkz. Ek-4) ile onaylanan araştırma izni kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın nitel verileri 02.06.2023-15.09.2023 tarihlerinde yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak yüz yüze yapılmıştır. Görüşmeler çalışmanın nicel verilerinin toplandığı okullarda görev yapmakta olan maksimum çeşitlilik örneklemesine göre seçilen okul yöneticileri ve öğretmenlerden toplanmıştır. Verileri toplamak için okul yöneticileri ve öğretmenlerle görüşülerek görüşme zamanına karar verilmiştir. Veriler, önceden belirlenen tarih ve saatlerde 40-50 dakikalık yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla toplanmıştır.

3.3.2.3. Nitel araştırmada kullanılan inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve doğrulanabilirlik analizleri

Nitel bir çalışmada güvenilirliğin sağlanması titiz veri analizi, yerleşik çerçevelere bağlılık, doygunluk gibi metodolojik hususlar, titizliğin doğrulanması ve inandırıcılık ve teyit edilebilirlik gibi kriterlerin uygulanmasını içeren kapsamlı bir yaklaşım gerektirir. Araştırmacılar bu strateji ve teknikleri kullanarak nitel araştırma çabalarının inandırıcılığını, güvenilirliğini ve genel olarak güvenilirliğini artırabilir (Arslan, 2022, s. 395). Bu çalışmada aşağıdaki stratejiler uygulanmıştır.

- İnandırıcılığı Sağlama Stratejileri: Verilerin doğruluğunu ve geçerliliğini artırmak amacıyla çeşitli veri toplama yöntemleri (görüşme, gözlem ve doküman analizi) kullanılarak 'Üçgenleme' yapılmıştır. Katılımcılarla elde edilen bulgular paylaşılmış ve onların görüşleri ile geri bildirimleri alınarak verilerin doğru anlaşılması sağlanmıştır. Araştırma sürecinde elde edilen veriler detaylı ve zengin betimlemelerle sunularak, okuyucunun bağlamı ve bulguları daha iyi anlaması hedeflenmiştir.
- Teyit Edilebilirliği Sağlama Stratejileri: Araştırma sürecindeki kararlar, düşünceler ve izlenimler kaydedilerek araştırma süreci şeffaf hale getirilmiştir. Veri analizi sırasında kullanılan kodlama süreçleri ve kararları ayrıntılı olarak belgelenmiş, bu şekilde veri analizinin izlenebilir olması sağlanmıştır. Ayrıca, bir başka araştırmacının kodlamaları bağımsız olarak gözden geçirmesi sağlanarak kodlamaların tutarlılığı kontrol edilmiştir. Araştırmanın güvenirliğini değerlendirmek için Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği güvenirlik hesaplama formülü kullanılmıştır.

  ⁂ [R(Güvenirlik)=Na (GörüşBirliği)/Na (GörüşBirliği)+Nd (GörüşAyrılığı)]

  Bu hesaplama sonucunda, simgeleme (kodlama) işlemini yapan bireyler arasındaki tutarlılığın %86.04 oranında olduğu tespit edilmiştir. Miles ve Huberman (1994), bu oranın %70'in üzerinde olmasını, araştırmanın güvenirliği için yeterli kabul etmektedir.
- Güvenilirliği Sağlama Stratejileri: Veri toplama süreçlerinde belirli bir standardın korunması ve tüm katılımcılar için aynı prosedürlerin uygulanmasıyla tutarlılık sağlanmıştır. Farklı zamanlarda ve farklı katılımcılarla benzer türde veriler toplanarak bulguların tutarlılığı test edilmiştir. Kodlama sürecinde elde edilen sonuçlar bir başka araştırmacıyla karşılaştırılarak kodlama güvenilirliği artırılmıştır. Ayrıca, nitel araştırmalarda güvenilirliği artırmak için bir yöntem olarak tabloların kullanılması önerilmiştir (Cloutier ve Ravasi, 2020, s. 113). Araştırmacılar, verileri yapılandırılmış ve şeffaf bir şekilde sunarak bulgularının inandırıcılığını artırabilir ve okuyuculara çalışmanın güvenilirliği konusunda güven verebilir. Tablolar gibi görsel araçlar, karmaşık bilgilerin düzenlenmesine ve sunulmasına yardımcı olarak araştırmanın genel titizliğine katkıda bulunabilir. Bu araştırmada tablolar ve şekiller kullanılarak karmaşa önlenmeye çalışılmıştır. Bunların yanı sıra doygunluk gibi teknikler aracılığıyla metodolojik titizliğin

sağlanması, nitel araştırmada güvenilirliğin korunması için esastır. Yeni verilerin artık ek içgörü sağlamadığı bir noktaya ulaşmayı içeren doygunluk, çalışmanın eksiksizliğini ve güvenilirliğini sağlamaya yardımcı olan metodolojik bir yaklaşımdır. Araştırmacılar, doygunluk ve diğer metodolojik hususları ele alarak nitel araştırmalarının güvenilirliğini artırabilir. Bu araştırmanın verilerinin toplanılması doygunluk aşamasında sonlandırılmıştır.

- Aktarılabilirliği Sağlama Stratejileri: Araştırmanın yapıldığı bağlam hakkında detaylı bilgi verilerek okuyucuların bulguların kendi bağlamlarına ne ölçüde uygulanabilir olduğunu değerlendirmeleri sağlanmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri ve araştırma bağlamı ayrıntılı olarak tanımlanmış, böylece okuyucuların benzer bağlamları daha kolay belirlemeleri hedeflenmiştir. Bulgular ve bağlam detaylı ve zengin betimlemelerle sunularak okuyucuların kendi durumlarıyla karşılaştırma yapabilmeleri sağlanmıştır.

3.4. Verilerin Çözümlenmesi

Karma yöntemle yapılan araştırmalarda, nicel ve nitel veriler ayrı ayrı analiz edilir. Sonuçları karşılaştırmak ve veri analizini birleştirmek için gerekli boyutlar belirlenir. Boyutlara göre hangi bilgilerin karşılaştırılacağı belirlenir. İşlenmiş nicel ve nitel analizler tamamlandıktan sonra karşılaştırma sunulur. Birleştirilen sonuçlar nicel, nitel ve karma yöntem araştırması sorularına nasıl yanıt verdiği konusunda tartışılır.

3.4.1. Nicel verilerin çözümlenmesi

Araştırmada okul yöneticisi ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun, iş yaşamı kalitesi ve performansa olan etkisini belirlemek amacıyla elde edilen verilerin analizinde nicel çözümlemeler için Smart PLS Paket Programı ile Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Bu model, ölçülen ve ölçülmeyen değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri gösteren istatistiksel bir modelleme yöntemidir. Çoklu regresyon teknikleriyle karşılaştırıldığında YEM daha güçlüdür. Bu modelleme araştırma modelindeki değişkenler arasındaki etkileşimleri, bağlı değişkenler arasındaki kovaryans yapısını, doğrusal olmayan ilişkileri, ölçüm hatalarını, hatalar arasındaki kovaryans yapılarını, çoklu gözlemlenemeyen değişkenleri, doğrusal ve doğrusal olmayan kovaryans fonksiyonlarını inceler (MacCallum ve Austin, 2000, s. 201). Sosyal bilimciler tarafından sıklıkla kullanılan YEM, çok değişkenli istatistiksel tekniklerin bir kombinasyonudur.

YEM, varyans analizi, çok değişkenli varyans analizi ve regresyon gibi geleneksel istatistiksel yöntemlerden en büyük farkı, birçok değişken arasındaki ilişkiyi bir bütün olarak analiz etmesidir. Bu, diğer yöntemlerde analiz adımlarının sayısına bağlı olarak artan hata payını azaltır.

Öncelikle araştırma kapsamında elde edilen verilerin diğer analizlere uygun olup olmadığını ortaya koymak amacıyla ölçme aracı maddelerine ilişkin güvenirlik ve geçerlik analizleri yapılmıştır. Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkileri test etmek için, Smart PLS ile path (yol) analizi yapılmıştır. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin Covid-19 korkusu, iş yaşamı kalitesi ve performansa olan etkisi çalışanların yaş, cinsiyet, medeni hal, çalıştığı okul türü, mesleki kıdemi ve görev değişkenleri bakımından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin SPSS 24 Paket programı kullanılarak Anova ve t testi yapılmıştır.

3.4.2. Nitel verilerin çözümlenmesi

Bu çalışmada, tematik ve içerik çözümleme yöntemleri çerçevesinde okul yöneticileri ve öğretmenlerden toplanan veriler incelenmiştir. Veri çözümlemesi nitel araştırmalarda verilerin hazırlanmasını, düzenlenmesini, simgelenmesini ve simgeleri birleştirerek temaların oluşturulmasını ve daha sonra şekiller, tablolar veya tartışmalar olarak sunulmasını içerir (Creswell, 2020, s. 51-52). Temaların belirlenmesi, çözümlenmesi ve raporlanması gibi aşamalardan oluşan tematik çözümleme yöntemi, elde edilen verilerin en küçük boyutlarda düzenlenerek betimlenmesidir. İçerik analizinin ana hedefi, elde edilen verilerin anlaşılmasına katkıda bulunacak kavramlara ve ilişkilere erişmektir. Tematik analiz katılımcıları tanımlayıcı bulgularla değerlendirirken, içerik analizi katılımcıların görüşlerini sistemli bir şekilde inceleyerek içeriklerini düzenler. Tematik çözümleme sürecinde adımlar şunlardır (Braun ve Clarke, 2019, s. 883):

- Verilerin incelenmesi, yazıya aktarılması ve tekrar tekrar okunması,
- Simgelerin (kodların) oluşturulması,
- Oluşturulan simgelerin (kodların) temalar altında gruplanması,
- Her temanın tanımlanması ve adlandırılması,
- Önemli bulunan alıntıların seçilmesi ve verilerin çözümlenerek raporlanması,
- Önemli bulunan alıntıların seçilmesi ve verilerin analiz edilip raporlanması

İçerik analizi, farklı belgelerin içeriğinin düzenli bir şekilde, tarafsızlık ilkesine uygun olarak ve mümkünse nicel olarak incelenmesidir (Bilgin, 2006, s. 11). Araştırmada, ilk olarak görüşmelerde kaydedilen ses dosyaları yazıya aktarılmıştır. Daha sonra yazıya aktarılan bu veriler, MAXQDA 2020 programına yüklenmiştir. Türkçe arayüzü olan MAXQDA programı, temel istatistiksel çözümlemeler sunan ve karma araştırma yöntemlerinde de kullanılabilen görsel çözümleme araçlarıyla verilerin daha düzenli bir biçimde çözümlenmesini sağlayan bir yazılım programıdır (Kuckartz ve Rädiker, 2019, s. 8-9). Bu programa aktarılan veriler, tümevarımcı bir yaklaşımla çözümlemeye gidilmiştir. Veriler tekrar tekrar okunduktan sonra ilk simgeler (kodlar) oluşturulmuştur. Temalar altında birbiriyle bağlantılı simgeler toplanmıştır. Temalar daha sonra okurların anlayabileceği bir dilde açıklanmıştır. Son olarak, araştırmacı bulgulara anlam kazandırmak için bunları yorumlamış ve bir dizi kanıtla desteklemiştir. Çözümlemeler sırasında takma isimler kullanılmıştır.

4. BULGU VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın nicel ve nitel verileri ve bu verilere ilişkin bulgu ve yorumlar yer almaktadır. Araştırmanın nicel verileri 'Covid-19 Korkusu', 'İş Yaşam Kalitesi' ve 'İş Performansı' ölçekleri aracılığıyla toplanmış ve nicel veri analizi yapılmıştır; nicel verilerle eş zamanlı toplanan nitel veri ve bulgular ise kayda alınan görüşmelerin tematik analizleri sonucunda elde edilmiştir.

4.1. Nicel Verilere İlişkin Bulgu ve yorumlar

Araştırmanın nicel verilerine ilişkin bulgu ve yorumlar, araştırmanın alt amaçları doğrultusunda uygun bir şekilde sunulmuştur.

4.1.1. Birinci alt amaca ilişkin bulgu ve yorumlar

Araştırmanın birinci alt amacı olan "Okul yöneticisi ve öğretmenlerin Covid-19 korkusu, iş yaşamı kalitesi ve performansı ne derece etkilemektedir?" sorusuna ilişkin değişkenler arasındaki ilişkileri ve bu soruya ilişkin oluşturulan hipotezleri test etmek için, Smart PLS 3.0 programı ile Yapısal Eşitlik Modeli Path (yol) analizi yapılmıştır. Araştırmanın birinci alt amacı için oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

* Hipotez 1 "Covid-19 korkusu iş yaşam kalitesini olumsuz etkiler"

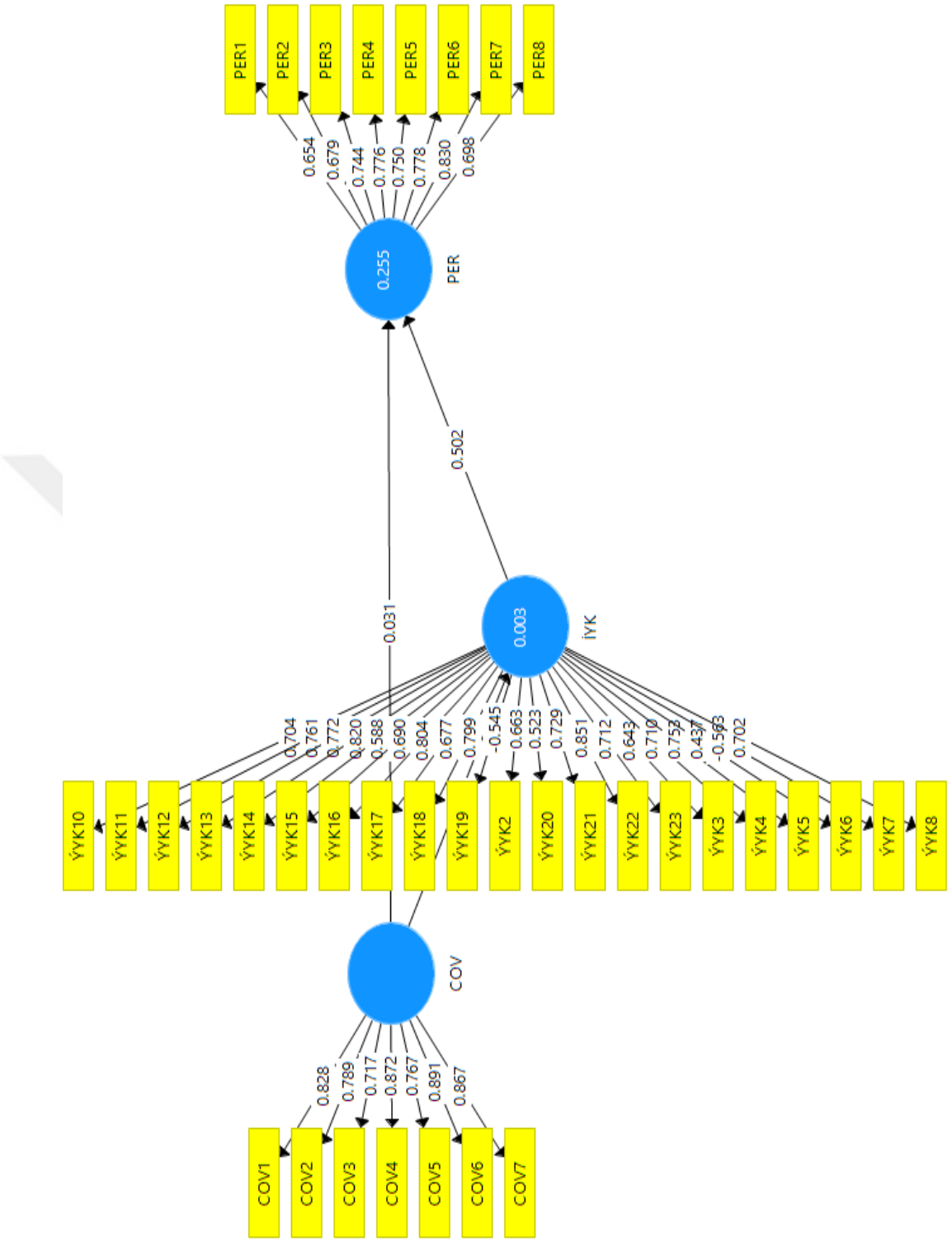
* Hipotez 2 “Covid-19 korkusu iş performansını olumsuz etkiler”
* Hipotez 3 “İş yaşam kalitesi iş performansını olumlu etkiler”

Tablo 4.1.1 ve Şekil 4.1.1’de Yapısal Eşitlik Modeli Path (yol) Analizi ve Hipotez Testleri sunulmuştur.

Tablo 4.1.1. *Yapısal eşitlik modeli path (yol) analizi ve hipotez testleri*

Hipotezler	Path	Effect	t Value	P Values	Remarks
Hipotez 1	Covid-19 Korkusu→ İş Performansı	0,031	0,619	0,536	Desteklenmedi
Hipotez 2	Covid-19 Korkusu→ İş Yaşamı Kalitesi	0,052	0,717	0,473	Desteklenmedi
Hipotez 3	İş Yaşamı Kalitesi → İş Performansı	0,503	16,441	0,001	Desteklendi

Yapısal modele ilişkin sonuçlar Tablo 4.1.1 gösterilmektedir. Tablo incelendiğinde Hipotez1 “Covid-19 korkusu iş performansını olumsuz etkiler” ve Hipotez 2 “Covid-19 korkusu iş yaşamı kalitesini olumsuz etkiler” hipotezleri desteklenmezken; Hipotez 3 “İş yaşamı kalitesi iş performansını olumlu etkiler” hipotezi desteklenmiştir. Buna göre araştırmaya katılanların iş yaşamı kalitesi, performanslarını (β=0,503), t-değeri=16,441 olumlu etkilerken Covid-19 korkusunun katılanların performansı (β=0,031; t-değeri=0,619) ve iş yaşam kalitesi (β=0,052; t-değeri=0,717) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye rastlanmamıştır.



Şekil 4.1.1. *Yapısal eşitlik modeli path (yol) analizi*

Covid-19 korkusunun katılımcıların iş performansı ve iş yaşamı kalitesi üzerinde direkt olarak anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Hem hipotez 1 hem de Hipotez 2 için path etkileri oldukça düşüktür (sırasıyla 0,031 ve 0,052). Bu düşük etki büyüklüğü, Covid-19 korkusunun iş performansı ve iş yaşamı kalitesi üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir; ancak düşük düzeyde de olsa dolaylı ve örtük bir etkisi olduğu yorumu yapılabilir. Bu sonuca ilişkin değerlendirmeler şu şekildedir; Covid-19 korkusunun soyut bir kavram olması sebebiyle katılımcılardan alınan yanıtların ölçüm hatalarına uğradığı ve farklı faktörlere maruz kaldığı düşünülmektedir, örneğin katılımcıların sosyo-ekonomik durumu, iş stresi veya iş deneyimi gibi çeşitli faktörlerin katılımcıların verdiği yanıtları etkilediği ve Covid-19 korkusunun asıl etkilerinin maskelendiğini akla getirmektedir. Başka bir açıdan nicel araştırmada kullanılan ölçme aracı ile Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesi ve performans üzerindeki etkisi hakkında alınan yanıtların derinlemesine düşünülerek verilen yanıtlar olması pek mümkün değildir; dolayısıyla bu durum korkunun gerçek etkilerini doğru bir şekilde belirlemeyi zorlaştırdığı düşünülebilir. Ayrıca Covid-19'un etkileri zamanla değişmiştir. Örneğin, araştırmanın yapıldığı dönemde Covid-19 korkusunun iş performansı ve iş yaşamı kalitesi üzerindeki etkileri farklı olabilirken, farklı bir zaman diliminde sonuçların değiştiği gözlemlenmiştir. Bu çalışmanın verileri 2023 yılı bahar aylarında toplanmıştır ve pandeminin etkisinin azalmış olması sonuçları etkilemiştir. Pandeminin ilk ortaya çıktığı aylarda hastalıkla ilgili çok fazla belirsizlik ve panik hali yaşanmıştır ve bu dönemde farklı sınırlamalar ve müdahaleler getirilmiştir. 2019 kasım ayından itibaren bu çalışmanın verilerinin elde edildiği 2023 yılına kadar geçen dönemde salgının kontrolüyle ilgili farklı politikalar geliştirildiği ve uygulandığı gözlemlenmiştir. Örneğin Koronavirüse karşı aşının geliştirilmesi insanların korku ve endişe seviyelerini değiştirdiği söylenebilir veya evden çalışma uygulamalarının yaygınlaşması, işyerlerindeki kısıtlamaların değişmesi dolayısıyla mesai saatlerine bağlı kalmadan evden rahat bir şekilde çalışma yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi ve iş performanslarının değişmediğini ve verimli olabildiklerini düşünmeleri olası bir durumdur. Ayrıca zaman geçtikçe insanlar pandemi ortamında yaşamaya alışmış korkuları ve kaygıları azalmıştır. Hipotez 3 "İş yaşam kalitesi, iş performansını olumlu yönde etkiler" hipotezinin desteklenmesinde olası nedenler ve yorumlar şu şekildedir; Hipotez 3'ün sonuçlarına göre, katılımcıların iş yaşamı kalitesi iş performansı üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Bu

bulgu yüksek bir t değeriyle desteklenmiştir (t values=16,441). İş-yaşam kalitesinin iyi olması; örneğin işin fiziksel ve psikolojik ortamının iyileştirilmesi, iş güvenliğinin sağlanması, sağlık sorunları riskinin azaltılması, uzaktan çalışma veya esnek çalışma saatleri gibi düzenlemeler, ayrıca kariyer geliştirme ve ilerleme fırsatları gibi faktörleri içermektedir. Bu hipotezin desteklenmesine katkısı olan bulguların iş yaşam kalitesinin performans üzerinde son derece etkili olduğunu göstermiştir.

4.1.2. İkinci alt amaca ilişkin bulgu ve yorumlar

Araştırmanın ikinci alt amacı olan "Okul yöneticisi ve öğretmenlerin Covid-19 korkusu, iş yaşamı kalitesi ve performansa olan etkisinde; çalışanların cinsiyet, yaş, medeni hal, mesleki kıdem, çalıştığı okul türü, görev ve eğitim seviyeleri değişkenleri bakımından istatistiki bir farklılık göstermekte midir?" sorusuna ilişkin bulgulara bakılmıştır. Bunun için öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelemesinde George ve Mallery (2010), bu değerlerin +2 ile -2 aralığında bulunmasının normal dağılıma işaret ettiğini belirtmektedirler. Bu bağlamda Tablo 3.5.1.5 incelendiğinde maddelere ilişkin değerlerin bu referans aralığı içerisinde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda analiz için kullanılacak veri setinin normal dağılıma sahip olduğu kabul edilmiş ve SPSS 24 Paket programı kullanılarak parametrik testlerden ANOVA ve t testi yapılmıştır.

4.1.2.1. Katılımcıların cinsiyetlerine göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıklarına ilişkin bulgu ve yorumlar

Covid-19 korkusunun, iş yaşamı kalitesi ve performansa olan etkisinde çalışanların cinsiyetleri bakımından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin SPSS 24 Paket programı kullanılarak t- testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 4.1.2.1. sunulmuştur. Tablo incelendiğinde iş yaşamı kalitesi alt boyutlarından olan 'İş kariyer memnuniyeti', 'İşi kontrol edebilme' ve 'Çalışma koşulları' boyutlarında erkek katılımcıların katılım düzeylerinin ortalaması kadınlara oranla daha yüksektir. Kadınların ortalama olarak iş kariyer memnuniyeti daha düşük görünmektedir (Kadın: 3,4500/Erkek: 3,5563). Ayrıca 'işi kontrol edebilme" konusundaki algısı (t =-2,848, p = 0,001) ve çalışma koşullarına yönelik algısı (t =-1,115, p = 0,026) erkeklere göre anlamlı şekilde daha düşüktür. Farklılığın ortaya çıktığı diğer boyut olan 'İş yaşamında stres' de ise kadınların katılım düzeylerinin ortalaması daha

yüksektir. Diğer boyutlar açısından cinsiyet faktörünün önemli bir değişken olmadığı görülmüştür (p> 0,05).

Tablo 4.1.2.1. *Katılımcıların cinsiyetlerine göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması*

	Cinsiyet	n	A.O.	S. S.	t	p
İş Kariyer Memnuniyeti	Kadın	292	3,4500	,80725	-1,483	,009
	Erkek	151	3,5563	,66208		
Genel İyi Olma Hali	Kadın	292	3,3240	,87050	-1,028	,090
	Erkek	151	3,4079	,78516		
İşi Kontrol Edebilme	Kadın	292	3,3904	,92139	-2,848	,001
	Erkek	151	3,6203	,73841		
Çalışma Koşulları	Kadın	292	3,5342	,83953	-1,115	,026
	Erkek	151	3,6181	,69963		
İş Yaşamında Stres	Kadın	292	2,4538	1,04639	1,929	,002
	Erkek	151	2,2815	,79912		
İş Performansı	Kadın	292	4,1087	,51975	2,458	,215
	Erkek	151	3,9818	,50609		
Covid-19 Korkusu	Kadın	292	3,4500	,80725	5.965	.255
	Erkek	151	3,5563	,66208		

'İş kariyer memnuniyeti', 'İşi kontrol edebilme' ve 'Çalışma koşulları' boyutlarında erkek katılımcıların katılım düzeylerinin ortalaması kadınlara oranla daha yüksek olmasının olası nedenleri ve yorumları şu şekildedir; Pandemi döneminde toplumsal cinsiyet rolleri açısından değişikler öne çıkmıştır. Kadınların üzerinde ev işleri ve bakım sorumlulukları artmış olabilir. Erkekler ise iş kariyerlerine daha fazla odaklandığı ve işerini kontrol etme konusunda daha fazla zaman ve enerjiye sahip olduğu dolayısıyla iş yaşamı kalitesi açısından daha iyi şartlara sahip olduğu düşünülebilir. Kadın öğretmen ve yöneticiler uzaktan eğitim döneminde ev işleri ve çocukların bakım ve eğitim sorumluklarının yanı sıra iş yaşamlarında kariyerlerine odaklanmaları pek olası gözükmemektedir. Uzaktan eğitim döneminde esnek çalışma koşulları erkek çalışanların memnuniyet düzeylerini arttırmış olması mümkündür. Başka bir açıdan kriz dönemlerinde cinsiyet açısından farklı stres seviyeleri yaşanabilir. Erkeklerin ve kadınların stresle baş etme becerileri birbirinden farklı olabilmektedir. Bu farklılıklar

biyolojik olduğu gibi sosyal ve kültürel faktörlerden kaynaklı da olabilmektedir. Örneğin toplumsal cinsiyet rolleri açısından kadın ve erkekler kıyaslandığında erkeklerin duygusal zorlantılarını gizlemeleri düşüncesi yaygındır; dolaysıyla erkekler genellikle stresle başa çıkarken duygularını bastırma eğilimindedirler. Buradan yola çıkarak erkekler stresle başa çıkmada daha somut ve çözüm odaklı adımlar atmaktadır. Sorunu analiz etmek ve pratik çözümler bulmak açısından erkekler kadınlara göre daha önde olduğu düşünülebilir. Kadınlar ise stresle başa çıkma süreçlerinde daha fazla sosyal destek arama eğilimindedir ancak pandemi döneminde karantina önlemleri sebebiyle stresle bu şekilde başa çıkma stratejileri sekteye uğramıştır. Çünkü sosyal izolasyon önlemlerinin ilişkilerin bozulmasına sebep olduğu düşünülmektedir. Erkekler stresle baş ederken yalnız ve bağımsız hareket etme eğilimindedirler. Özetle Covid-19 korkusundan kaynaklı cinsiyet açısından iş yaşamı kalitesinin bazı boyutlarında farklılıklar oluşmuştur.

4.1.2.2. Katılımcıların yaşlarına göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıklarına ilişkin bulgu ve yorumlar

Covid-19 korkusunun, iş yaşamı kalitesi ve performansa olan etkisinde çalışanların yaşları bakımından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin SPSS 24 Paket programı kullanılarak ANOVA testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 4.1.2.2 de sunulmuştur. Tablo incelendiğinde yaş gruplarına göre, yalnızca 'Covid-19 korkusu' ($F = 2.634$, $p = 0.016$), 'İş kariyer memnuniyeti' ($F = 2.860$, $p = 0.010$), 'İş yaşamında stres' ($F = 3.280$, $p = 0.004$) ve 'Aile iş yaşam dengesi' ($F = 3.373$, $p = 0.003$) boyutlarında yaş itibarı ile anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Diğer boyutlar acısından yaş faktörünün önemli bir değişken olmadığı görülmüştür. 'Covid-19 korkusu' değişkeni açısından en yüksek aritmetik ortalamaya sahip olan yaş grubu 24 ve altı yaş grubu, en düşük ise 25-29 yaş grubudur. 'İş kariyer memnuniyeti' değişkenine göre en yüksek aritmetik ortalama puanı 24 ve altı yaş grubu, en düşük 25-29 yaş aralığıdır. 'İş yaşamında stres' boyutuna göre en yüksek aritmetik ortalamaya sahip olan yaş grubu 30-34 yaş grubu, en düşük ise 25-29 yaş grubudur. 'Aile iş yaşam dengesi' aritmetik puanlamasına göre en yüksek yaş aralığı 24 ve altı yaş grubudur. Diğer boyutlar açısından yaş faktörünün önemli bir değişken olmadığı görülmüştür.

Tablo 4.1.2.2. *Katılımcıların yaşlarına göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması*

	Yaş	n	A.O.	S. S.	F	P
Covid-19 Korkusu	24 ve altı	3	3,2857	,00000	2,634	,016
	25-29	8	1,9107	,36571		
	30-34	47	3,0486	,74664		
	35-39	88	3,0714	1,04396		
	40-44	92	2,8820	,95059		
	45-49	93	2,9816	,92659		
	50+	112	2,7895	,93195		
	Total	443	2,9200	,94265		
İş-Kariyer Memnuniyeti	24 ve altı	3	3,8000	,00000	2,860	,010
	25-29	8	2,9750	,54968		
	30-34	47	3,1787	,88291		
	35-39	88	3,4159	,68764		
	40-44	92	3,5587	,76778		
	45-49	93	3,6258	,74087		
	50+	112	3,5232	,75659		
	Total	443	3,4862	,76179		
Genel İyi Olma Hali	24 ve altı	3	4,2000	,00000	,944	,463
	25-29	8	3,3250	,85482		
	30-34	47	3,2085	,81289		
	35-39	88	3,3091	,92917		
	40-44	92	3,4109	,92504		
	45-49	93	3,3204	,78637		
	50+	112	3,4054	,76097		
	Total	443	3,3526	,84243		
İşi Kontrol Edebilme	24 ve altı	3	4,0000	,00000	1,777	,102
	25-29	8	3,2917	,82496		
	30-34	47	3,1418	1,03032		
	35-39	88	3,4394	,85701		
	40-44	92	3,6014	,83167		
	45-49	93	3,5018	,92290		
	50+	112	3,4911	,77880		
	Total	443	3,4688	,86941		
Çalışma Koşulları	24 ve altı	3	4,0000	,00000	1,068	,381
	25-29	8	3,4583	,85333		
	30-34	47	3,2199	,92281		

Tablo 4.1.2.2. *(Devam) Katılımcıların yaşlarına göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması*

Çalışma Koşulları	35-39	88	3,4356	,98307		
	40-44	92	3,5652	,93858		
	45-49	93	3,5269	,94960		
	50+	112	3,5536	,88989		
	Total	443	3,4929	,93323		
İş Yaşamında Stres	24 ve altı	3	2,5000	,00000	3,280	,004
	25-29	8	1,9375	,67810		
	30-34	47	2,7234	,99896		
	35-39	88	2,5739	1,02984		
	40-44	92	2,0924	,88619		
	45-49	93	2,4032	1,07909		
	50+	112	2,3884	,84552		
	Total	443	2,3950	,97174		
Aile-İş Yasam Dengesi	24 ve altı	3	4,6667	,00000	3,373	,003
	25-29	8	3,7500	,61075		
	30-34	47	3,3688	,92792		
	35-39	88	3,3902	,86395		
	40-44	92	3,7609	,60990		
	45-49	93	3,6201	,77801		
	50+	112	3,5268	,79493		
	Total	443	3,5628	,79481		
İş Performansı	24 ve altı	3	4,1250	,00000	1,183	,314
	25-29	8	3,9688	,44194		
	30-34	47	3,8936	,48691		
	35-39	88	4,1065	,43572		
	40-44	92	4,1182	,59743		
	45-49	93	4,0551	,52046		
	50+	112	4,0759	,52455		
	Total	443	4,0655	,51807		

‘Covid-19 korkusu’ değişkeni açısından en yüksek aritmetik ortalamaya sahip olan yaş grubu 24 ve altı yaş grubu öğretmen ve yöneticilerdir. Bu grup genç yetişkinlik döneminde olmaları sebebiyle daha az duygusal olgunluğa sahiptirler. Dolayısıyla pandemi döneminin getirdiği korku ve kaygı ile mücadele etmede daha yetersiz oldukları düşünülebilir. Covid-19 korkusundan kaynaklı iş yaşamında belirsizlik ve bilinmezlikten daha fazla etkilenmiş olmaları mümkündür. Diğer yandan büyük yaş grubuna sahip

çalışanlar iş ve sosyal yaşamlarında daha deneyimlidirler ve pandemi gibi kriz dönemlerinde uyum sağlama becerileri küçük yaş gruplarına göre daha güçlü olduğu yorumu yapılabilir. Genç çalışanların Covid-19 salgını hakkında daha az bilgiye ve farkındalığa sahip olduğu ve dolayısıyla korku ve endişelerinin daha fazla olabileceği düşünülebilir. 'İş kariyer memnuniyeti' değişkenine ilişkin bulgulara göre en yüksek aritmetik ortalama puanı 24 ve altı yaş grubuna aittir. Pandemi döneminde esnek çalışma koşullarına sahip olmak ve yaş itibari ile bekar olma olasılıklarının yüksek olması sebebiyle çocuk bakım sorumluklarının olmaması ve ev işleri ilgili sorumluklarının az olması, iş kariyerlerine odaklanmalarını sağlamış olmasını düşündürmektedir. Pandemi döneminde, dijitalleşme ve uzaktan iletişim araçlarının yaygınlaşmasıyla birlikte yeni iş fırsatları ortaya çıkmış olması mümkündür. 24 yaş ve altı yaş grubundaki bireyler, teknolojiye daha yatkın olabilir ve bu yeni iş fırsatlarını daha kolay değerlendirebilirler; dolayısıyla bu durum iş kariyer memnuniyetlerini artırmış olduğu yorumu yapılabilir. 'İş yaşamında stres' değişkenine göre en yüksek aritmetik ortalama puanı 30-34 yaş grubuna aittir. Bu yaş grubundaki öğretmen ve yöneticiler genellikle kariyerlerinde belli bir noktaya gelmiş deneyim sahibi kişilerdir ve iş yaşamında fazlaca sorumluluklara sahiptirler. Pandemi döneminde ortaya çıkan çeşitli zorluklar örneğin ekonomik belirsizlikler ve işyerindeki değişiklikler gibi faktörler özellikle bu yaş grubunu fazlaca strese sokmuş olduğu düşünülmektedir. Aile iş yaşamını dengelemede güçlük yaşamış olmaları ve baskı altında oldukları yorumu yapılabilir.

4.1.2.3. Katılımcıların medeni durumlarına göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıklarına ilişkin bulgu ve yorumlar

Covid-19 korkusunun, iş yaşamı kalitesi ve performansa olan etkisinde çalışanların medeni durumları bakımından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin SPSS 24 Paket programı kullanılarak t- testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 4.1.2.3'te sunulmuştur. Tablo incelendiğinde, evli kişilerin 'İş yaşamında stres' puanı aritmetik ortalaması 2,3504 iken, bekar kişilerin 2,5915'tir. Bu bulgu evli veya bekar olan öğretmen ve yöneticiler arasında 'İş yaşamında stres' farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($p<0,05$). Diğer boyutlar açısından medeni durum faktörünün önemli bir değişken olmadığı görülmüştür.

Tablo 4.1.2.3. *Katılımcıların medeni durumlarına göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması*

	Medeni Hal	n	A.O.	S. S.	t	p
İş Kariyer Memnuniyeti	Evli	361	3,5418	,75177	3,231	,820
	Bekar	82	3,2415	,76189		
Genel İyi Olma Hali	Evli	361	3,4039	,83326	2,673	,572
	Bekar	82	3,1268	,85057		
İşi Kontrol Edebilme	Evli	361	3,5171	,84753	2,318	,391
	Bekar	82	3,2561	,93594		
Çalışma Koşulları	Evli	361	3,5910	,77527	1,456	,345
	Bekar	82	3,4390	,86998		
İş Yaşamında Stres	Evli	361	2,3504	,92934	-1,805	,004
	Bekar	82	2,5915	1,12527		
İş Performansı	Evli	361	4,0911	,50119	2,192	,733
	Bekar	82	3,9527	,57656		
Covid-19 Korkusu	Evli	361	2.9118	,97797	-.449	0,16
	Bekar	82	2.9564	,77231		

Evli kişilerin 'İş yaşamında stres' puanının bekar olanlara göre daha düşük düzeyde olmasının olası nedenleri ve yorumları şu şekildedir; Pandemi döneminde sosyal destek sistemleri ciddi ölçüde etkilenmiştir. İnsanlar pandemi önlemleri sebebiyle daha izole yaşamak zorunda kalmıştır. Ancak evli çalışanlar eşleriyle birlikte bir ölçüde birebirlerine destek olduğu ve stresi seviyelerini azalttığı ancak bekar ve yalnız yaşayanların bu konuda yardım alamadığı dolayısıyla daha stresli olduğu yorumu yapılabilir. Pandemi dönemi gibi kriz dönemlerinde iş yaşamında stresle başa çıkmak için bir partnerin varlığı, duygusal ve pratik destek sağlayabilir.

4.1.2.4. Katılımcıların kıdemlerine göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıklarına ilişkin bulgu ve yorumlar

Covid-19 korkusunun, iş yaşamı kalitesi ve performansa olan etkisinde çalışanların kıdemleri bakımından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin SPSS 24 Paket programı kullanılarak ANOVA testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 4.1.2.4'te sunulmuştur. Tablo incelendiğinde kıdem gruplarına göre, 'İş kariyer memnuniyeti' puanları (F=4,078, p=0,001) ve 'İş performansı' puanları (F=2,984, p=0,007) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. 'İş kariyer memnuniyeti' aritmetik ortalaması puanı

en düşük olan grup ‘1-5’ yıllık kıdeme sahip olan katılımcılardır. Diğer bir farklılığın olduğu ‘İş performansı’ değişkenine ilişkin katılım oranı en yüksek olan grup ‘1-5’ yıllık kıdem sahibi olan katılımcılardır. Diğer boyutlar açısından kıdem faktörünün önemli bir değişken olmadığı görülmüştür.

Tablo 4.1.2.4. *Katılımcıların kıdemlerine göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması*

	Kıdem	n	A.O.	S. S.	F	P
İş Kariyer Memnuniyeti	1-5	22	2,5325	,78144	4,078	,001
	6-10	36	3,0952	,79869		
	11-15	86	3,0615	,96929		
	16-20	83	2,8434	,93853		
	20-25	85	2,9261	1,02770		
	26-30	80	2,8696	,91493		
	30+	51	2,9188	,93645		
	Toplam	443	2,9200	,94265		
Genel İyi Olma Hali	1-5	22	3,2000	,73030	1,046	,395
	6-10	36	3,4222	,77353		
	11-15	86	3,2395	,79754		
	16-20	83	3,6169	,56844		
	20-25	85	3,5576	,85362		
	26-30	80	3,4575	,70023		
	30+	51	3,7843	,77753		
	Toplam	443	3,4862	,76179		
İşi Kontrol Edebilme	1-5	22	3,4273	,69088	1,680	,124
	6-10	36	3,2556	,85204		
	11-15	86	3,2372	,93432		
	16-20	83	3,4048	,83343		
	20-25	85	3,2847	,89356		
	26-30	80	3,3875	,80401		
	30+	51	3,5569	,70007		
	Toplam	443	3,3526	,84243		
Çalışma Koşulları	1-5	22	3,2727	,97393	1,260	,275
	6-10	36	3,3333	,95286		
	11-15	86	3,3450	,94896		
	16-20	83	3,5984	,68622		
	20-25	85	3,5098	,96443		
	26-30	80	3,3917	,77364		

Tablo 4.1.2.4. *(Devam) Katılımcıların kıdemlerine göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması*

Çalışma Koşulları	30+	51	3,6993	,82800		
	Toplam	443	3,4688	,86941		
İş Yaşamında Stres	1-5	22	3,1667	,80178	1,820	,094
	6-10	36	3,4815	,96097		
	11-15	86	3,2829	1,02072		
	16-20	83	3,5783	,84598		
	20-25	85	3,5529	,92946		
	26-30	80	3,4250	,91245		
	30+	51	3,8627	,88488		
	Toplam	443	3,4929	,93323		
İş Performansı	1-5	22	2,7727	1,06600	2,984	,007
	6-10	36	2,2778	,71158		
	11-15	86	2,6221	1,05979		
	16-20	83	2,3133	,92956		
	20-25	85	2,3588	1,08730		
	26-30	80	2,3000	,85905		
	30+	51	2,2745	,91276		
	Toplam	443	2,3950	,97174		
Covid-19 Korkusu	1-5	22	2,5325	,78144	1.285	,263
	6-10	36	3,0952	,79869		
	11-15	86	3,0615	,96929		
	16-20	83	2,8434	,93853		
	20-25	85	2,9261	1,02770		
	26-30	80	2,8696	,91493		
	30+	51	2,9188	,93645		
	Toplam	443	2,9200	,94265		

‘İş kariyer memnuniyeti’ puanın en düşük ‘1-5’ yıllık kıdeme sahip olan katılımcılara ait olmasında olası neden ve yorumlar şu şekildedir; ‘1-5’ yıllık kıdeme sahip olan öğretmen ve yöneticiler meslek hayatına yeni başlamış veya işyerinde daha kısa süre çalışmış kişilerdir. Pandemi döneminde işe yeni başlayan veya henüz iş tecrübesi çok az olan kişiler bu yeni duruma hızla uyum sağlayıp adapte olduğu düşünülebilir. Bu kişiler işte daha az tecrübeye sahip olması sebebiyle iş kariyer memnuniyetleri açısından pandemi öncesi veya sonrası kıyaslama yaparak beklentilerine ilişkin bir farklılık oluşması zaman açısından mümkün gözükmemektedir. Düşük beklentiye sahip olan çalışanlar pandemi döneminde elde ettikleri deneyim ve fırsatlar

karşısında daha memnun olmaları olası bir durumdur veya farklı bir bakış açısıyla iş değiştirme düşüncesi veya kariyer hedeflerini tekrardan revize düşüncesi yaygın olabilir. Çünkü '1-5' yıllık kıdeme sahip olan öğretmen veya yöneticiler işyerinde henüz belirli bir alışkanlık veya rutine sahip olmaları pek mümkün gözükmemektedir, dolayısıyla değişen iş koşullarına daha hızlı uyum sağlayabilirler ve iş kariyer memnuniyetlerini olumlu yönde etkileyebilirler. İş performansı açısından oluşan farklılık ise, işe yeni başlayan kişilerin genellikle işlerine olan heyecan ve motivasyonla dolu olacağı düşüncesi yaygın olabilir. Ayrıca işlerinde istikrarlı bir şekilde ilerlemek ve üstün performans göstermek dolayısıyla kariyerlerinde ilerlemek düşüncesine sahip olmaları mümkündür. Başka bir açıdan işe yeni başlayan kişiler performanslarıyla dikkat çekmeye ve kendilerini kanıtlamaya çalışıyor oldukları düşünülebilir.

4.1.2.5. Katılımcıların okul türüne göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıklarına ilişkin bulgu ve yorumlar

Covid-19 korkusunun, iş yaşamı kalitesi ve performansa olan etkisinde çalışanların okul türü bakımından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin SPSS 24 Paket programı kullanılarak ANOVA testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 4.1.2.5'te sunulmuştur. Tablo incelendiğinde yalnızca 'Covid-19 korkusu' ve 'Genel iyi olma' boyutlarında okul türü itibarı ile anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Diğer boyutlar acısından okul türü faktörünün önemli bir değişken olduğu görülmüştür.

Tablo 4.1.2.5. *Katılımcıların okul türüne göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması*

	Okul Türü	n	A.O.	S. S.	F	P
Covid -19 Korkusu	Okul Öncesi	34	2,9748	,98754	1,458	,152
	İlkokul	150	3,0962	,85242		
	Ortaokul	115	2,8025	1,05022		
	Anadolu Lisesi	30	3,0714	,95629		
	Fen Lisesi	7	2,8367	1,03157		
	Sosyal Bil. Lisesi	21	2,7619	1,03543		
	Mesleki Tek. And. Lis.	45	2,7810	,82494		
	İmam Hatip Lisesi	13	3,0220	1,03320		

Tablo 4.1.2.5. (Devam) *Katılımcıların okul türüne göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması*

	Güzel Sanatlar Lisesi	7	2,6531	,81590		
	Özel Eğitim 1. Kademe	9	2,6190	,41650		
	Özel Eğitim 2. Kademe	12	2,4286	1,01199		
	Total	443	2,9200	,94265		
İş Kariyer Memnuniyeti	Okul Öncesi	34	3,6941	,41263	3,950	,000
	İlkokul	150	3,6987	,70995		
	Ortaokul	115	3,2348	,84408		
	Anadolu Lisesi	30	3,2000	,79133		
	Fen Lisesi	7	3,8286	,74322		
	Sosyal Bilimler Lisesi	21	3,3524	,55823		
	Mesleki Tek. Anadolu Lisesi	45	3,4400	,84380		
	İmam Hatip Lisesi	13	3,7385	,63971		
	Güzel Sanatlar Lisesi	7	3,4571	,29921		
	Özel Eğitim 1. Kademe	9	3,6667	,76811		
	Özel Eğitim 2. Kademe	12	3,1833	,59365		
	Total	443	3,4862	,76179		
Genel İyi Olma Hali	Okul Öncesi	34	3,4588	,68141	1.671	,085
	İlkokul	150	3,4480	,79552		
	Ortaokul	115	3,1774	,99851		
	Anadolu Lisesi	30	3,0133	,75919		
	Fen Lisesi	7	3,6286	,82808		
	Sosyal Bil. Lisesi	21	3,3905	,85901		
	Mesleki Teknik Anadolu Lisesi	45	3,4222	,82707		
	İmam Hatip Lisesi	13	3,6615	,49251		
	Güzel Sanatlar Lisesi	7	3,5143	,30237		

Tablo 4.1.2.5. *(Devam) Katılımcıların okul türüne göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması*

	Özel Eğitim 1. Kademe	9	3,6222	,75792		
	Özel Eğitim 2. Kademe	12	3,2667	,67330		
	Total	443	3,3526	,84243		
İşi Kontrol Edebilme	Okul Öncesi	34	3,5294	,68715	3,281	,000
	İlkokul	150	3,6422	,74795		
	Ortaokul	115	3,3565	,94252		
	Anadolu Lisesi	30	2,8889	1,21085		
	Fen Lisesi	7	4,0952	,53452		
	Sosyal Bil. Lisesi	21	3,2222	,77698		
	Mesleki Tek. Anadolu Lisesi	45	3,4963	,76417		
	İmam Hatip Lisesi	13	3,8205	,93902		
	Güzel Sanatlar Lisesi	7	3,4762	,87891		
	Özel Eğitim 1. Kademe	9	3,6296	,87312		
	Özel Eğitim 2. Kademe	12	3,1111	,79561		
	Total	443	3,4688	,86941		
Çalışma Koşulları	Okul Öncesi	34	3,6078	,74522	2,481	,007
	İlkokul	150	3,7244	,92423		
	Ortaokul	115	3,2812	,99667		
	Anadolu Lisesi	30	3,1000	1,09387		
	Fen Lisesi	7	3,7619	,93718		
	Sosyal Bil. Lisesi	21	3,3016	,78106		
	Mesleki Tek. Anadolu Lisesi	45	3,4370	,84931		
	İmam Hatip Lisesi	13	3,7436	,70912		
	Güzel Sanatlar Lisesi	7	3,4762	,60422		
	Özel Eğitim 1. Kademe	9	3,5926	1,01074		

Tablo 4.1.2.5. *(Devam) Katılımcıların okul türüne göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması*

	Özel Eğitim 2. Kademe	12	3,3333	,66667		
	Total	443	3,4929	,93323		
İş Yaşamında Stres	Okul Öncesi	34	2,4706	,70648	2,209	,016
	İlkokul	150	2,1867	,96333		
	Ortaokul	115	2,5174	1,05948		
	Anadolu Lisesi	30	2,9333	1,14269		
	Fen Lisesi	7	2,5714	,93223		
	Sosyal Bil. Lisesi	21	2,1905	,51177		
	Mesleki Tek. Anadolu Lisesi	45	2,4000	,86340		
	İmam Hatip Lisesi	13	2,1923	,77831		
	Güzel Sanatlar Lisesi	7	2,4286	1,01770		
	Özel Eğitim 1. Kademe	9	2,3333	1,08972		
	Özel Eğitim 2. Kademe	12	2,7500	,96531		
	Total	443	2,3950	,97174		
Aile -İş Yaşam Dengesi	Okul Öncesi	34	3,6078	,70816	2,028	,029
	İlkokul	150	3,7356	,74815		
	Ortaokul	115	3,3420	,88573		
	Anadolu Lisesi	30	3,4111	1,00070		
	Fen Lisesi	7	3,8095	,85758		
	Sosyal Bil. Lisesi	21	3,5238	,68776		
	Mesleki Tek. Anadolu Lisesi	45	3,6370	,65065		
	İmam Hatip Lisesi	13	3,6667	,68041		
	Güzel Sanatlar Lisesi	7	3,6190	,40500		
	Özel Eğitim 1. Kademe	9	3,5185	,60349		
	Özel Eğitim 2. Kademe	12	3,3056	,75823		
	Total	443	3,5628	,79481		
İş Performansı	Okul Öncesi	34	4,1838	,44831	4,707	,000

Tablo 4.1.2.5. *(Devam) Katılımcıların okul türüne göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması*

	İlkokul	150	4,2467	,42469		
	Ortaokul	115	3,9946	,55171		
	Anadolu Lisesi	30	3,9000	,53980		
	Fen Lisesi	7	4,2500	,48412		
	Sosyal Bil. Lisesi	21	3,9167	,37569		
	Mesleki Tek. Anadolu Lisesi	45	3,9056	,59601		
	İmam Hatip Lisesi	13	3,9615	,56685		
	Güzel Sanatlar Lisesi	7	3,5536	,53937		
	Özel Eğitim 1. Kademe	9	3,9861	,68876		
	Özel Eğitim 2. Kademe	12	3,7813	,31136		
	Total	443	4,0655	,51807		

‘İş kariyer memnuniyeti’ değişkeninin okul türü açısından anlamlı bir farklılığın oluşmasında olası neden ve yorumlar şu şekildedir; okul türü açısından çalışanların farklı çalışma koşullarına ve stres faktörlerine maruz kaldıkları düşünülmektedir. Örneğin bazı okullar kalabalık sınıflara veya kaynaklar ve imkanlar açısından farklılara sahiptirler. Özellikle çalışma koşullarının zorlaştığı pandemi döneminde, öğrenci yoğunluğu ve sınıf büyüklüğü öğretmen ve okul yöneticilerinin iş yükünü artırmıştır. Ayrıca mesleki destek ve gelişim fırsatları açısından da farklılıklar oluşmuştur. Öğretmenler ve okul yöneticileri arasındaki iş birliği ve destek kültürü iş kariyer memnuniyetini etkileyen başka bir faktördür. Bazı okullar daha iyi bir iş birliği ve destek kültürüne sahip olabilirken bazıları aynı fırsatlara sahip değildir. Diğer yandan okul yöneticilerinin yönetim tarzı ve iletişim şekli, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş kariyer memnuniyetini önemli ölçüde etkilediğini söylemek mümkündür. Özellikle pandemi dönemi gibi zor dönemlerde, şeffaf bir iletişim ve etkili bir yönetim tarzı, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin motivasyonunu artırabilir ve iş kariyer memnuniyetini olumlu yönde etkileyebilir. Okul türü açısından farklılığın oluştuğu diğer bir değişken ‘İşi kontrol etme’ hakkındadır. Farklı türdeki okullarda örneğin orta öğretim kurumları arasında mesleki liseler ve proje okulları olarak adlandırılan fen liselerinde kaynaklar ve imkanlar arasında farklılıklar olduğu

söylenebilir. İyi bir teknolojik alt yapıya sahip olmak uzaktan eğitim döneminde kolaylık sağlayacak önemli bir imkandır. Okulların öğrenci profili, derse katılım ve devam durumları gibi faktörler açısından okullar arasında farklılıklar oluşmuştur. Dolayısıyla öğretmen ve okul yöneticilerinin işlerini planlama, organize etme, ölçme ve değerlendirme gibi işlerinin ana unsurlarında sorun yaşamış olmaları olası gözükmektedir. Örneğin küçük yaş grubu öğrencilere sahip okul türleri veya özel gereksinimli öğrencilerin eğitim aldığı okullar düşünüldüğünde uzaktan eğitimde öğrencilerin derse katılımları, teknolojiyi doğru kullanmaları ve dersin verimliliği açısından öğretmenlerin işlerini istedikleri gibi kontrol etme konusunda sorun yaşadıkları yorumu yapılabilir. Başka bir unsur olarak daha küçük sınıflar ve daha az öğrenci yoğunluğuna sahip okullar, öğretmenlere işlerini daha iyi kontrol etme ve öğrencilerle daha etkili bir şekilde ilgilenme fırsatı verebilir. 'Çalışma koşulları' değişkenine ilişkin pandemi döneminde okullarda hijyen ve sosyal mesafe kurallarının uygulanması gerektiğinden sınıfların, atölye ve laboratuvarların, yönetici odalarının ve diğer yaşam alanlarının daha geniş ve düzenli olması son derece önemlidir ve bu olanaklara sahip okullar öğretmenlere ve okul yöneticilerine daha iyi çalışma koşulları sunar. 'İş yaşamında stres' değişkeni de yine bu bahsedilen faktörlerden etkilenmektedir. Özellikle kalabalık sınıflar, kısıtlı kaynaklar ve destek hizmetleri, teknolojik altyapı eksikliği gibi faktörler veya mesleki gelişim fırsatlarından yoksun olma, kötü yönetim şekli ve çalışanlar arasında iş birliğinin olmaması gibi etkenler stres seviyesini arttıran faktörler olarak değerlendirilebilir. 'Aile iş yaşam dengesi' değişkeninin okul türü açısından anlamlı bir farklılığın oluşmasında okullar arasında çalışma saatleri ve esneklik düzeyinin etkili olduğu düşünülmektedir. Covid-19 salgını nedeniyle uzaktan veya hibrit öğretim modeline geçiş ile çalışma saatlerinin ve esnekliğin önemi daha da belirgin hale gelmiştir. Bazı okullarda öğretmenler, aile ve iş yaşamlarını daha iyi dengelemelerine olanak tanıyan daha esnek bir ders programından yararlanabilirken; aksine diğer okullarda böyle bir dengeyi neredeyse ulaşılmaz hale getiren sabit programlar da söz konusu olmuş olabilir. Pandemi sürecinde öğretmenler hem ev hem de iş hayatlarını aynı anda yönetmek zorunda kaldılar; ev işleri ve çocuk bakımı gibi evde üstlenmeleri gereken sorumlulukları ve eğitimci olarak okul saatleri içinde üstlendikleri görevleri senkronize etmek onlar için zorlayıcı bir durumdu; dolayısıyla bazı okulların, öğretmenlerin okul işlerinin yanı sıra kişisel yaşamlarını da daha iyi yönetmelerine olanak tanıyan daha esnek çalışma saatleri

ve destekleyici koşullar sağlaması okul türü açısından farklılıkların oluşmasına sebep olmuştur.

4.1.2.6. Katılımcıların görevlerine göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıklarına ilişkin bulgu ve yorumlar

Covid-19 korkusunun, iş yaşamı kalitesi ve performansa olan etkisinde çalışanların görevleri bakımından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin SPSS 24 Paket programı kullanılarak ANOVA testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 4.1.2.6'da sunulmuştur. Tablo incelendiğinde, yalnızca 'İşi kontrol edebilme' boyutunda okulda yapılan görev itibarı ile anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir (F=5,405 p=0,005). Müdürler, işi kontrol edebilme algısını en yüksek düzeyde değerlendirmiştir, ardından müdür yardımcıları gelmektedir. Öğretmenler, diğer gruplara kıyasla işi kontrol edebilme algısı en düşük olan gruptur. Diğer boyutlar acısından görev faktörünün önemli bir değişken olmadığı görülmüştür (p> 0.05).

Tablo 4.1.2.6. *Katılımcıların görevlerine göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması*

	Görev	n	A.O.	S. S.	F	P
Covid-19 Korkusu	Müdür	8	2,3393	,57619	1,706	,183
	Müdür Yrd.	42	2,8537	,85975		
	Öğretmen	393	2,9389	,95445		
	Total	443	2,9200	,94265		
İş Kariyer Memnuniyeti	Müdür	8	3,3750	,83109	1,044	,353
	Müdür Yrd.	42	3,6429	,67069		
	Öğretmen	393	3,4718	,76934		
	Total	443	3,4862	,76179		
Genel İyi Olma Hali	Müdür	8	3,2000	,76345	,154	,857
	Müdür Yrd.	42	3,3810	,72960		
	Öğretmen	393	3,3527	,85649		
	Total	443	3,3526	,84243		

Tablo 4.1.2.6. *(Devam) Katılımcıların görevlerine göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması*

İşi Kontrol Edebilme	Müdür	8	4,0000	,25198	5,405	,005
	Müdür Yrd.	42	3,8095	,57094		
	Öğretmen	393	3,4215	,89254		
	Total	443	3,4688	,86941		
Çalışma Koşulları	Müdür	8	3,8750	,71130	,843	,431
	Müdür Yrd.	42	3,5635	,83451		
	Öğretmen	393	3,4775	,94678		
	Total	443	3,4929	,93323		
İş Yaşamında Stres	Müdür	8	3,0625	,62321	2,347	,097
	Müdür Yrd.	42	2,5119	,92715		
	Öğretmen	393	2,3690	,97808		
	Total	443	2,3950	,97174		
Aile-İş Yaşam Dengesi	Müdür	8	3,5000	,97590	,613	,542
	Müdür Yrd.	42	3,6905	,76648		
	Öğretmen	393	3,5505	,79490		
	Total	443	3,5628	,79481		
İş Performansı	Müdür	8	4,2188	,37051	,356	,700
	Müdür Yrd.	42	4,0595	,34619		
	Öğretmen	393	4,0630	,53587		
	Total	443	4,0655	,51807		

‘İşi kontrol edebilme’ boyutunda okulda yapılan görev itibarı ile anlamlı bir farklılığın oluşmasında olası nedenler ve yorumlar şu şekildedir; Müdürlerin işi kontrol edebilme algılarının yüksek olmasının sebeplerinden biri müdürlerin okulda üst düzey otorite olarak görülmeleriyle ilgilidir yani bu durum müdür pozisyonunun genellikle kurumsal sorumlulukları içermesi ve işlerin genel kontrolünü sağlamakla sorumlu

olmalarıyla ilişkilendirilebilir. Okul müdürlerinin okul işleyişini denetlemek, personele liderlik etmek, örgütün yönüne ilişkin kararlar almak gibi birçok görevi olması beklenmektedir. Bu nedenle yöneticilerin etkili performans değerlendirmesi işi kontrol edebilme yeteneklerine bağlıdır. Müdür yardımcılarının görevleri çoğunlukla müdürün verdiği işleri yapmakla ilgilidir. Dolayısıyla müdür yardımcılarının da işleri yüksek düzeyde denetleyebilmeleri gerekmektedir; ancak müdür yardımcılarının müdür kadar geniş yetki ve sorumlulukları yoktur. Öğretmenlerin iş üzerindeki kontrol düzeylerini diğer gruplara göre biraz daha düşük görmeleri, genellikle öğretmenlerin daha küçük sorumluluklarla daha spesifik bir rol altında çalışmaları nedeniyle ortaya çıkmaktadır.

4.1.2.7. Katılımcıların eğitim seviyelerine göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıklarına ilişkin bulgu ve yorumlar

Covid-19 korkusunun, iş yaşamı kalitesi ve performansa olan etkisinde çalışanların eğitim seviyeleri bakımından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin SPSS 24 Paket programı kullanılarak ANOVA testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 4.1.2.7'de sunulmuştur. Tablo incelendiğinde, yalnızca "Genel iyi olma hali" boyutunda eğitim seviyesi itibarı ile anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Diğer boyutlar acısından eğitim seviyesi faktörünün önemli bir değişken olmadığı görülmüştür (p> 0.05).

Tablo 4.1.2.7. *Katılımcıların eğitim seviyelerine göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması*

	Eğitim Seviyesi	n	A.O.	S. S.	F	P
Covid-19 Korkusu	Lisans	328	2,9225	,96099	,437	,646
	Yüksek Lisans	109	2,8938	,90338		
	Doktora	6	3,2619	,60889		
	Total	443	2,9200	,94265		
İş Kariyer Memnuniyeti	Lisans	328	3,5128	,75457	,769	,464
	Yüksek Lisans	109	3,4110	,77643		
	Doktora	6	3,4000	,92952		
	Total	443	3,4862	,76179		
Genel İyi Olma Hali	Lisans	328	3,4146	,83063	4,364	,013
	Yüksek Lisans	109	3,2000	,84765		
	Doktora	6	2,7333	,93524		
	Total	443	3,3526	,84243		
İşi Kontrol Edebilme	Lisans	328	3,4685	,86442	,397	,673

Tablo 4.1.2.7. *(Devam) Katılımcıların eğitim seviyelerine göre araştırma değişkenlerini değerlendirmelerindeki görüş farklılıkların karşılaştırılması*

	Yüksek Lisans	109	3,4526	,87550		
	Doktora	6	3,7778	1,12875		
	Total	443	3,4688	,86941		
Çalışma Koşulları	Lisans	328	3,5417	,93391	1,951	,143
	Yüksek Lisans	109	3,3670	,91618		
	Doktora	6	3,1111	1,06805		
	Total	443	3,4929	,93323		
İş Yaşamında Stres	Lisans	328	2,3689	,95761	1,725	,179
	Yüksek Lisans	109	2,4358	1,01174		
	Doktora	6	3,0833	,86120		
	Total	443	2,3950	,97174		
Aile-İş Yaşam Dengesi	Lisans	328	3,5823	,79070	2,309	,101
	Yüksek Lisans	109	3,5413	,75875		
	Doktora	6	2,8889	1,39310		
	Total	443	3,5628	,79481		
İş Performansı	Lisans	328	4,0877	,51268	1,203	,301
	Yüksek Lisans	109	3,9989	,53101		
	Doktora	6	4,0625	,56319		
	Total	443	4,0655	,51807		

‘Genel iyi olma hali’ boyutunda katılımcıların eğitim düzeyleri açısından anlamlı bir farklılığın oluşmasında olası nedenler ve yorumlar şu şekildedir; eğitim düzeyi kişinin genel refahını etkileyebilecek önemli değişkenlerden biridir. Bu, insanların daha fazla eğitim aldıkça hayatlarından daha fazla memnun kalacakları anlamına gelebilir. Ayrıca bu bulgu farklı eğitimsel kazanımlara sahip kişilerin yaşamda ve işte en önemli konularda zıt görüşlere sahip olabileceğine işaret etmektedir. Başka bir deyişle, daha yüksek eğitim seviyesine sahip bir kişi, genel yaşam tatminini artırmaya yardımcı olabilecek daha fazla seçeneğe veya kaynağa sahip olabilir. Ayrıca, eğitim düzeyi yüksek kişilerin genellikle kazançlı mesleklerde faaliyet göstermesi ve daha fazla para kazanması, onların daha iyi yaşam kalitelerine katkıda bulunan bir faktör olabilir. Ancak bu çalışmada sonuç doktora derecesine sahip katılımcıların genel iyi olma puanları beklenenden düşük çıkmıştır. Bu durumda doktoralı öğretmen ve okul yöneticilerinin genel iyi olma durumlarının daha stresli çalışma koşulları veya akademik baskı nedeniyle azalabileceği ileri sürülebilir.

4.2. Nitel Verilere İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın nitel verilerine ilişkin bulgu ve yorumlar araştırmanın alt amaçlarına uygun biçimde sunulmuştur. Araştırmanın nitel alt amacı olan "Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusu iş yaşam kalitesi ve iş performanslarını nasıl etkilemektedir?" sorusuna ilişkin çözümlemeler MAXQDA 2020 programı kullanılarak tematik analiz yöntemi çerçevesinde incelenmiştir. Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin fiziksel ve psikolojik sağlığını nasıl etkilediği, günlük yaşamlarına etkileri ve bu durumla ilgili fiziksel ve duygusal ve baş etme yolları; Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin iş yaşam kalitesini nasıl etkilediği (iş yaşam kalitesi değişkeninin tüm alt boyutlarına ilişkin etkileri ayrı ayrı ele alınmıştır); Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin iş performansını nasıl etkilediği; okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkularının iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde karşılaşılan sorunlarla baş etme yolları; okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkularının iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolü ile ilgili bulgular ayrı başlıklar altında ele alınmıştır.

4.2.1. Covid-19 korkusunun etkileri

Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin fiziksel, psikolojik ve günlük yaşamlarına etkileri ayrıca Covid-19 korkusu ile fiziksel ve duygusal baş etme yolları ayrı başlıklar altında incelenerek bulgu ve yorumlar sunulmuştur.

4.2.1.1. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun fiziksel sağlık durumlarına etkileri

Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin fiziksel sağlık durumlarını nasıl etkilediğine ilişkin bulgular Tablo 4.2.1.1'de sunulmuştur. Nitel çözümlemede kullanılan tematik analiz sonuçlarına göre kodlar oluşturulmuştur. Bu kodlar Covid-19 korkusunun etkileri teması/fiziksel sağlık durumuna etkileri kategorisi altında toplanmıştır.

Tablo 4.2.1.1 *Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun fiziksel sağlık durumlarına etkilerine ilişkin bulgular*

Tema	Kategori	Kod	Görüşmelerden Alınan Örnekler
Covid-19 korkusunun etkileri	Fiziksel sağlık durumuna etkileri	Fiziksel aktivitenin azalması ve kilo alımı	"Fiziksel anlamda kilo aldığımız bir dönem oldu, hareketsiz kaldık." "Evde bulunduğumuz için kilo aldım. Sürekli yemek yiyorsunuz." "Aktivite yok, gezme yok, eğlence yok, her yer kapalı."
		Ağrılar	"Ağrılarım olmaya başladı, Covid mi oldum acaba diye düşündüm."
		Uyku Problemleri	"Pandemi sürecinde uykusuzluk yaşadım, gece geç saatlere kadar uyuyamadım."
		Nefes almada güçlük	"Derslere girdiğimde nefes almakta güçlük çektiğimi hissettim."
		Bağışıklığın düşmesi	"Bağışıklığım iyice çöktü."
		Yorgunluk	"Bitkinlik, günlerce ve aylarca süren yorgunluk."
		Kalp atışlarında düzensizlik	"Bazen kalp atışlarımın hızlandığını hissettim."
		Öksürük	"Pandemi sürecinde sık sık öksürük nöbetleri geçirdim.

Tablo 4.2.1.1 incelendiğinde, Covid-19 pandemisinin etkileri üzerine yapılan görüşmeler, hem okul yöneticilerinin hem de öğretmenlerin fiziksel sağlık durumlarında belirgin değişiklikler yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Fiziksel aktivitenin azalması ve kilo alımı, evde geçirilen sürelerin artmasıyla birlikte yaygın hale gelmiş, hareketsizlik ve sürekli yemek yeme gibi alışkanlıklar kilo alımına neden olmuştur. Pandemi sürecinde yaşanan stres ve kaygılar, ağrıların artmasına, uyku problemlerine ve nefes almada güçlük çekilmesine yol açmıştır. Ayrıca, bağışıklık sisteminin zayıfladığı ve yorgunluğun arttığı belirtilmiş, kalp atışlarında düzensizlik ve sürekli öksürük gibi belirtiler de sıkça dile getirilmiştir. Bu bulgular, Covid-19 korkusunun hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin fiziksel sağlığını olumsuz etkilediğini ve günlük yaşam kalitelerini ciddi şekilde düşürdüğünü göstermektedir. Eğitim sistemi çalışanlarının bu tür sağlık sorunlarına karşı desteklenmesi ve bu sorunların önlenmesi için stratejiler geliştirilmesi önem arz etmektedir. Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin fiziksel sağlık durumuna etkilerine ilişkin örnek ifadeler ve yorumlar aşağıdaki gibidir:

Covid-19 pandemisi sırasında yaşanan korku ve kaygı, insanların fiziksel sağlıklarını doğrudan etkilemiştir. Özellikle, salgın döneminde yaşanan stres ve belirsizlikler, fiziksel aktivite motivasyonunu düşürerek kilo alımına yol açmıştır. Bu durum, insanların hareketsiz kaldıklarında ve sıkıldıklarında daha fazla yemek

yemeleriyle kendini göstermiştir. Öykü öğretmen bu durumu, "Fiziksel anlamda kilo aldığımız bir dönem oldu, hareketsiz kaldık, canımız sıkıldıkça yemek yedik" şeklinde dile getirmiştir. Bu ifade, salgın sürecindeki stres ve endişenin, bireylerin fiziksel sağlıklarına nasıl olumsuz etkilerde bulunduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Pandemi sürecinde evde geçirilen sürelerin artmasıyla birlikte, insanların beslenme alışkanlıkları değişmiş ve kilo alımı yaygınlaşmıştır. Melike öğretmen, karantina döneminde fiziksel aktivitenin azalmasının, normalde zayıf biri olmasına rağmen kilo almasına neden olduğunu vurgulamıştır. Stres ve kaygı, insanların daha fazla yemek yemesine ve sağlıksız atıştırmalıkları tercih etmesine yol açmıştır. Bu durumu Melike öğretmen, *"Evde bulunduğumuz için, zayıf bir insanım ama kilo aldım o dönem yani. Çünkü ekmek tüketiyorsunuz. Hareketsiz kalıyorsunuz. Sürekli yemek yiyorsunuz, işte abur cubur yiyorsunuz. Bu da yani aldığımız kıyafetlerin içine girememe durumumuz falan söz konusu oldu. Evet, herkes o dönem bir kilo aldı açıkçası"* sözleriyle dile getirmiştir. Bu ifadeler, salgın sürecindeki fiziksel aktivitenin azalmasının ve stresin, kilo alımına nasıl yol açtığını açıkça göstermektedir.

Pandemi dönemi, fiziksel aktivitenin daha da azalmasıyla insanların yaşam tarzlarını olumsuz yönde etkilemiştir. Yağız müdür yardımcısı, normal zamanlarda bile fiziksel aktivitenin sınırlı olduğunu, pandemi sürecinde ise bu durumun daha da kötüleştiğini belirtmiştir. Covid-19 korkusu ve belirsizliğin yarattığı stres, insanların ruh halini olumsuz etkileyerek daha durağan bir yaşam tarzı benimsemelerine neden olmuştur. Yağız, bu durumu *"Biz zaten normal hayatta dediğim gibi hani aktivite yok, gezme yok işte eğlence yok, her yer kapalı. Sen de olumsuzsun"* sözleriyle ifade etmiştir. Bu ifadeler, pandemi sürecinde fiziksel aktivitenin azalmasının ve stresin, insanların yaşam kalitesini nasıl düşürdüğünü göstermektedir.

Pandemi döneminde Covid-19 korkusu, öğretmenlerin fiziksel sağlığını olumsuz yönde etkilemiştir. Asya öğretmen, bu korkunun ağrılarında artışa neden olduğunu, özellikle kanser ağrılarının Covid-19 ile ilişkilendirilip ilişkilendirilemeyeceği konusunda endişeler taşıdığını belirtmiştir. Korku ve kaygıdan kaynaklanan bu ağrılar, onun fiziksel ve duygusal olarak yıpranmasına neden olmuş ve okulda derslere girerken ağrılarının arttığını ifade etmiştir. Asya öğretmen, *"Ağrılarım olmaya başladı, zaten ağrılarım var, kanser ağrılarım. Covid mi oldum acaba o ağrılar ondan mıdır diye de hep*

fiziksel anlamda bir şey oluşturmuştu. Baş ağrısı gibi bunlar hep daimdi. Derslere girdiğimizde de özellikle okul yaşantısında derslere girdiğimizde de birden baş ağrısı başlayabiliyor" şeklinde konuşmuştur. Bu ifadeler, Covid-19 korkusunun öğretmenlerin iş yaşantısı ve performansını önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Covid-19 korkusunun fiziksel sağlığa etkileri 'Nefes almada güçlük' hakkında müdür yardımcısı Elif: *"Okulda idarecilik yapıyorum ancak derslere de giriyoruz özellikle derslere girdiğimde tedirgin oluyordum fiziksel olarak yani sürekli nefes almakta güçlük çektiğimi hissettim, sürekli sınıfın penceresinden dışarı başımı çıkarıp nefes almaya çalıştım."* gibi ifadeler kullanmıştır. Elif, müdür yardımcısı olarak görev yapmasına rağmen derslere girdiğinde Covid-19 nedeniyle tedirginlik yaşadığını ve fiziksel olarak nefes almada güçlük çektiğini ifade etmiştir. Buna göre Covid-19 korkusu insanların günlük iş aktivitelerini etkilemekte ve fiziksel rahatsızlıklara yol açmaktadır. Elif'in sürekli sınıfın penceresinden dışarı çıkarak nefes almaya çalışması, Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesini olumsuz etkileyebileceğini ve kişilerin alışılmış davranışlarını değiştirmeye itebileceğini göstermektedir. Bu durum, pandeminin getirdiği belirsizliklerin ve endişelerin insanların günlük yaşamını nasıl etkileyebileceğine dair bir örnektir.

Pandemi döneminde yaşanan Covid-19 korkusu, insanların bağışıklık sistemini zayıflatarak fiziksel sağlıklarını olumsuz yönde etkilemiştir. İpek öğretmen, bu korkunun bağışıklık sistemini zayıflattığını ve mevcut sağlık sorunlarını daha da kötüleştirdiğini belirtmiştir. Bu durum, stres ve kaygının bağışıklık sistemi üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğini açıkça göstermektedir. İpek öğretmen, *"...kaldı ki 3 yıldan beri de yaşadığım bir sağlık sorunum var, bağışıklığım iyice çöktü"* şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir. Bu ifadeler, Covid-19 korkusunun insanların genel sağlığını nasıl ciddi şekilde etkilediğini ve bağışıklık sistemini zayıflatarak sağlık sorunlarını daha da ağırlaştırdığını gözler önüne sermektedir.

Covid-19 korkusu, insanların fiziksel sağlığı üzerinde önemli etkiler yaratmış ve stres, birçok kişide kalp atışlarında düzensizlik gibi fizyolojik tepkilere neden olmuştur. Müdür yardımcısı Elif, bu durumu yaşadığını belirterek, kalp atışlarının hızlandığını hissettiğini ifade etmiştir. Elif, *"...bazen kalp* atışlarımın *hızlandığını hissettim"* şeklinde

konuşmuştur. Bu ifadeler, Covid-19'un yarattığı belirsizlik ve endişenin, insanların kalp atışlarında düzensizlik gibi somut fizyolojik tepkilere yol açtığını açıkça göstermektedir.

Covid-19 korkusu, insanların günlük yaşamını ve fiziksel sağlığını olumsuz yönde etkileyen çeşitli semptomlara yol açmıştır. Asya öğretmen, bu süreçte sık sık öksürük nöbetleri geçirdiğini ve sürekli bitkinlik, günlerce ve aylarca süren yorgunluk ile baş ağrısı yaşadığını ifade etmiştir. Asya öğretmen, "*Pandemi sürecinde sık sık öksürük nöbetleri geçirdim. Hem fiziksel anlamda öksürük, işte bitkinlik günlerce ve aylarca süren yorgunluk, baş ağrısı bunlar hep daimdi"* şeklinde konuşmuştur. Bu ifadeler, Covid-19 korkusunun neden olduğu stres ve kaygının, sürekli yorgunluk ve öksürük gibi fizyolojik tepkilere yol açarak bireylerin yaşam kalitesini nasıl düşürdüğünü göstermektedir.

4.2.1.2. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun psikolojik sağlık durumlarına etkileri

Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin psikolojik sağlık durumlarını nasıl etkilediğine ilişkin bulgular Tablo 4.2.1.2'de sunulmuştur. Tematik analiz sonuçlarına göre toplam 14 kod oluşturulmuştur. Bu kodlar Covid-19 korkusunun etkileri teması ve psikolojik sağlık durumuna etkileri kategorisi altında toplanmıştır.

Tablo 4.2.1.2. *Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun psikolojik sağlık durumlarına etkilerine ilişkin bulgular*

Tema	Kategori	Kod	Görüşmelerden Alınan Örnekler
Covid-19 korkusunun etkileri	Psikolojik sağlık durumuna etkileri	Hassasiyet, kaygı ve endişe	"4 maskeyle dolaşıyordum." "Her şeyi yıkar hale geldim." "Altı ay kızımı göremedim."
		Hastalığa yakalanma korkusu	"Hastaneye gitmek yerine evde tedavi oldum." "Oğlumla bir sene berbere gitmedik."
		Sağlıksal kaygı ve aşırı titiz davranışlar	"Her şeyi yıkıyorduk, sirkeli suda bekletiyorduk."
		Hastalığı başkalarına bulaştırma korkusu	"Kronik hasta olan aileme bulaştırma korkusu yaşadım."
		Belirsizlik duyguları	"Aşının yan etkilerinden endişeliyim."
		Yakınlarını kaybetme korkusu	"Kayınvalideme hastalığı bulaştırmaktan korktum."
		Medyanın yol açtığı korku	"Sürekli haberleri dinlemek güvensizlik oluşturdu."
		İçe kapanış ve sosyal izolasyon	"Babamın sağlığı için misafir kabul etmedik."
		Baskı altında hissetme ve stres	"Psikolojimi bozdu, her yerde gerginlik vardı."
		Panik hali/anksiyete	"Aniden panik ataklar yaşamaya başladım."

Tablo 4.2.1.2. *(Devam) Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun psikolojik sağlık durumlarına etkilerine ilişkin bulgular*

		Maddi zorluklar ve gelecek kaygısı	"Ekonomik olarak sarsıldık, toparlanmamız 2-3 yıl sürecek."
		Sinirlilik hali ve gerginlik	"Her şey beni sinirlendirmeye başladı."
		Sağlık kuruluşlarına ulaşamama korkusu	"Hastanelere gitmekten korkuyorum, tedavilerimi erteliyorum."

Tablo 4.2.1.2 incelediğinde, Covid-19 pandemisinin etkileri üzerine yapılan görüşmelerden elde edilen verilere göre, virüsün yayılması ve hastalığa yakalanma korkusu, bireylerde çeşitli psikolojik sorunlara yol açmıştır. Bu süreçte insanlar aşırı hassasiyet, kaygı, endişe ve belirsizlik duyguları yaşamış, sağlık kuruluşlarına ulaşamama korkusu ve hastalığı başkalarına bulaştırma endişesi ile yüzleşmiştir. Medyanın sürekli haber akışı, korku ve güvensizlik duygularını artırırken, sosyal izolasyon ve içe kapanma davranışlarını da tetiklemiştir. Ayrıca, ekonomik zorluklar, gelecek kaygısı, sinirlilik ve gerginlik gibi stres faktörleri de belirgin şekilde artmıştır. Pandemi, bireylerin psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkileyerek, toplumsal dışlanma hissi ve panik atak gibi ciddi ruhsal sorunlara neden olmuştur. Bu bulgular, Covid-19'un sadece fiziksel sağlığı değil, aynı zamanda psikolojik sağlığı da derinden etkilediğini göstermektedir. Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin psikolojik sağlık durumuna etkilerine ilişkin örnek ifadeler ve yorumları aşağıdaki gibidir:

Covid-19 korkusu, insanların günlük yaşamında büyük bir hassasiyet, kaygı ve endişe yaratmıştır. Yağmur öğretmenin ifadesi, bu duyguların günlük rutinleri nasıl etkilediğini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Covid-19'un yayılma riskine karşı duyulan yoğun endişe, bireyleri normalden çok daha fazla önlem almaya itmiştir. *"4 maskeyle dolaşıyordum."* Yağmur öğretmenin dört maske takması, bu korkunun bir sonucudur ve aşırı hassasiyetin bir göstergesidir. Bu durum, Covid-19'un yayılma riskine karşı aşırı duyarlılık ve endişe hissettiğini ve bu duyguların günlük yaşamını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.

Müdür yardımcısı Yağız'ın açıklamaları, Covid-19 korkusunun hassasiyet, kaygı ve endişe üzerindeki etkilerini açıkça göstermektedir. Yağız, pandemi sürecinde normalde alışık olmadığı şekilde ev temizliğine aşırı önem verdiğini ve hijyen alışkanlıklarında önemli değişiklikler yaşadığını belirtmiştir: *"Her şeyden yani, normalde ben çok evimi temizlemem, yalnız yaşayan bir insanım. Evimi işte çok yani pis demeyeyim de böyle çok*

dikkat etmem işte. Aldığım şeyleri getirip direkt buzdolabına koyarım. Yiyeceğim zaman yıkanır ve hatta bahçede bile bir şeyi kopartıp yiyebilen bir insanken nerdeyse her şeyi yıkar hale yani çamaşır suyuyla yıkar hale geldim. Evde sürekli bir temizlik yapma güdüsü veya veyahut ta poşetlerde yani herhangi bir şeyde görünmez bir düşmanın bize saldırdığı düşüncesiyle biraz travmatik geçirdim." Bu değişikliklerin Covid-19 salgınının getirdiği endişe ve kaygıya bağlı olarak ortaya çıktığını ifade etmiştir. Salgın, Yağız'ın günlük yaşamında bir "görünmez düşman" olarak algılanmış ve bu da onun temizlik alışkanlıklarını değiştirmesine neden olmuştur. Ayrıca, salgın nedeniyle ev dışındaki yiyecek tüketme alışkanlığı azalmış ve evde yapılan aktiviteler artmıştır. Yağız'ın ifadelerine göre Covid-19 salgını insanları psikolojik olarak etkilemiş ve onların normal yaşam alışkanlıklarında belirgin bir değişikliğe yol açmıştır.

Müdür yardımcısı Mehmet, salgın sebebiyle sevdiklerinden uzak kalmak zorunda kaldığını ifade etmiştir. Özellikle çok özlediği ve görüşmek istediği kızını korumak için ondan uzaklaşarak yaşadığı iç çatışmayı dile getirmiştir. Mehmet'in ifadelerinden de anlaşılacağı gibi, Covid-19 salgının neden olduğu korku, insanlar arasındaki ilişkilere ve duygusal bağlara zarar vermiştir. *"Altı ay kızımı göremedim. Hayatımda eşim, oğlum ve kızım var benim, benim çok değer verdiğim üç kişi ve ben altı ay kızımı göremedim. Yani göremeyeceğim için değil. Gidecektim ama ben onun benim yüzümden riske girmesini istemedim. Yani düşünebiliyor musunuz, evladını o kadar çok özlüyorsun ve göremiyorsun. Kızımın yanına gittim bir kere, balkondan gördüm evladımı kucaklayıp öpüp koklayamadım ya, sırf ona bir şey bulaşmasın diye. Çok ağladım sonra."* Bu durum, Covid-19 korkusunun neden olduğu hassasiyet ve kaygının aile ilişkilerini ne denli derinden etkilediğini göstermektedir.

Nazlı'nın ifadelerinden Covid-19 korkusunun insanların davranışları üzerinde nasıl etkiler yarattığı ve davranışlarını nasıl şekillendirdiği anlaşılmaktadır. Örneğin enfeksiyon kapmamak için hastaneye gitmemiş, önemli bir sağlık sorunu için kendi başına tedavi yöntemleri bulmuştur. Nazlı'nın tıbbi yardım almadan diz sorunuyla tek başına mücadele etmesi, pandemi sürecinde insanların alışılmışın dışında çarelere yönelme ihtimalini göstermektedir. *"Hastaneden virüs kapmaktan korktuğum için evde kendi kendimi tedavi etmenin yollarını öğrendim. Aslında bence daha cesur olduğumuz bir dönemdi. Mesela dizim çıktı taktım. Evet, küt diye oturttum."* Bu durum, Covid-19

korkusunun insanların tıbbi yardım arayışını nasıl etkilediğini ve hastalığa yakalanma korkusunun davranışlarına nasıl yansıdığını göstermektedir.

Kerem Öğretmen'in açıklaması, insanların Covid-19 korkusundan kaynaklı olarak normal yaşamlarının nasıl etkilendiğinin açık bir göstergesidir. Bu tür bir korku, günlük alışkanlıklarda önemli değişikliklere neden olmuştur. Örneğin, berber gibi kalabalık yerlerde Covid-19'a yakalanmaktan korktukları için berbere gitmek istememişlerdir. *"Mesela ben de oğlum da bir sene berbere gitmedik, berberde hastalık kaparım şu bu olur diye."* Buradaki çıkarıma göre, bireyler pandemi süresince sosyal bağlantıları kesmeyi, kalabalık yerlerden uzak durmayı ve kişisel temizlik yöntemlerine daha sıkı uymayı tercih etmektedirler. Kerem ayrıca Covid-19 korkusunun sadece kişinin sağlığıyla ilgili olmadığını, aynı zamanda sevdiklerini ve onların sağlığını koruma isteğiyle de ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Bu, pandemi döneminde insanların kendi sağlıklarını korumanın yanı sıra, sevdikleri için de önlemler aldığını ve bu nedenle sosyal alışkanlıklarını önemli ölçüde değiştirdiğini göstermektedir.

Yağmur öğretmenin ifadeleri, Covid-19 korkusunun neden olduğu sağlıksal kaygı ve aşırı titiz davranışları açıkça yansıtmaktadır. Pandemi sürecinde, özellikle hijyen konusunda aşırı önlemler alarak paketleri ve gıdaları sürekli yıkama, sebzeleri sirkeli suda bekletme gibi davranışlar geliştirdiğini belirtmektedir. *"Mesela işte ne biliyim biri bir şey vermeye geldiğinde falan o verdiği şeyi yıkıyorduk, paket gıdaysa sürekli yıkıyorduk ya da kendi alışverişi yaptıklarımızda sürekli kaç kat kat kat yıkıyorduk ve aldığımız bitkileri işte sebzeleri sirkeli sularda oldukça bekleterek öyle yemek yapıyorduk. O yönden biraz bizim psikolojimiz bayağı bir gitmişti."* Bu tür aşırı titiz davranışlar, pandeminin bireylerin psikolojisini ciddi şekilde etkilediğini ve sürekli bir kaygı hali yarattığını göstermektedir. Yağmur öğretmenin deneyimi, Covid-19'un bireylerin günlük yaşamlarını ve zihinsel sağlıklarını nasıl derinden etkilediğine dair çarpıcı bir örnektir.

Müdür yardımcısı Göktürk'ün ifadeleri, Covid-19 korkusunun hastalığı başkalarına bulaştırma korkusu üzerindeki etkisini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Göktürk, özellikle ailesindeki kronik hastalığı olan bireyler için endişelendiğini ve bu korkunun kendisini ve ailesini en çok etkileyen faktör olduğunu belirtmektedir. *"Hastalanan insanları gördükçe, ölen insanları duydukça yani bir korku sardı beni. Bunun nedeni de şeydi, yani kendimden ziyade bir başkasına zarar verir miyim düşüncesiydi. En fazla bu*

korkutuyordu beni ve ailemi. Çünkü annem babam kronik hasta. Annem özellikle yani bir şekilde onlara bulaştırır mıyım taşır mıyım korkusu vardı. Çünkü onlar çok fazla dikkat ediyordu. Ben o kadar etmiyordum." Kendi sağlıklarından ziyade sevdiklerine zarar verme endişesi, pandeminin duygusal yükünü ve sorumluluk hissini artırmıştır. Bu ifade, Covid-19'un bireyler arasında yayılma riskinin, insanlar üzerinde nasıl derin bir kaygı yarattığını ve sosyal ilişkileri nasıl etkilediğini göstermektedir.

Kerem öğretmenin düşünceleri, Covid-19'un belirsizlik duyguları üzerindeki etkisini çarpıcı bir şekilde gözler önüne sermektedir. Bilinmezliğin, yaşanan sürecin en zorlu yönlerinden biri olduğunu ifade eden Kerem, aşının hızlı geliştirilmesinin büyük bir başarı olduğunu kabul etmekle birlikte, bir sağlıkçı olarak uzun vadeli yan etkiler konusundaki endişelerini dile getirmektedir. *"Ya bilinmezlik zaten en kötüsü, yani sağlıkta bir aşının üretilmesi ki bu kadar hızlı aşı üretilmesi de baya büyük bir başarıydı. Ama bir sağlıkçı olarak tabii ki o aşının yan etkilerini ileride nasıl göreceğiz onu hep merak ediyorum. Aşıları vurulduk, iyimi yaptık kötümü yaptık, ileride bize bir rahatsızlık çıkartacak mı bu aşılar o endişem hala var."* Kerem'in bu ifadeleri, pandeminin getirdiği belirsizliklerin kalıcı kaygılara neden olduğunu ve aşının güvenilirliği konusundaki soru işaretlerinin devam ettiğini göstermektedir. Bu belirsizlik, bireylerin zihinsel sağlığı üzerinde derin izler bırakmış ve pandeminin en zorlu yönlerinden biri olarak ortaya çıkmıştır.

Deniz öğretmenin ifadeleri, Covid-19'un neden olduğu yakınlarını kaybetme korkusunun nasıl derinleştiğini açıkça ortaya koymaktadır. Annesinin yaşlılığı ve kayınvalidesinin ciddi sağlık sorunları nedeniyle hastalığı onlara bulaştırma endişesi yaşamıştır. *"Kendi annem olsun, babam vefat ettiği için bir sıkıntı yoktu ama kendi annemde de hani yaşı var, bir rahatsızlığı yoktu ama kayınvalide tabii ki çok kritik süreçte idi. O anda mesela kalp rahatsızlığı, tansiyon, şeker ve bazı ritim bozuklukları vardı. Kalp kapakçığı ameliyatı oldu. Covid-19'dan sonra oldu. Onlara hastalığı bulaştırıp kaybetmekten korktuk."* Bu sözler, pandeminin yalnızca fiziksel sağlıkla ilgili değil, aynı zamanda psikolojik etkilerinin de ne kadar yoğun olduğunu göstermektedir. Yakınlarını kaybetme korkusu, Covid-19 sürecinde bireylerin yaşamlarında büyük bir yer kaplamış ve derin kaygılar yaratmıştır.

Müdür yardımcısı Duru'nun ifadeleri, Covid-19 korkusunun sinirlilik ve gerginlik hali üzerindeki etkisini net bir şekilde ortaya koymuştur. Pandemi sürecinde Duru, sürekli bir stres ve huzursuzluk içinde yaşamış, bu da genel yaşam kalitesini düşürmüştür. *"Psikolojimi bozdu. Yani uzun süre keyif alamadım hayattan. Nereye gitsem mesela gerginlik vardı."* Duru'nun bu sözleri, pandeminin bireylerin ruh sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerinin ve günlük yaşamlarının nasıl zorlaştırdığının altını çizmektedir. Covid-19'un getirdiği sürekli stres ve huzursuzluk, insanların yaşamdan aldıkları keyfi önemli ölçüde azaltmış ve genel ruh hallerini olumsuz yönde etkilemiştir.

Müdür yardımcısı Yağız Covid-19 korkusunun neden olduğu 'Medyanın yol açtığı korku' hakkında ifadeleri şu şekildedir: *"...yine haberler ve hikayelerde kalmıştık yoğun olarak sürekli gece yarılarına kadar haberleri dinliyordum sürekli konuyla ilgili işte profesörün biri A diyor biri B diyor biri bunu yapın diyor diğer profesör onun dediği doğru değil bunu yapın diyor, insanlarda da aşırı şekilde kavram karmaşası vardı yani bu konuda yetkin de değiliz, çok yabancıyız. Tıpla ilgili bilgimiz yok. Unvanlara bakaraktan hareket etmeye çalışıyoruz. Aşırı bir bilgi kirliliği doğru mu yapıyoruz, yanlış mı yapıyoruz. Artık kaotik bir halle ne yaptığımızı bilmeden her şeyi yapmaya çalışıyorduk ve bende bu tabi aşırı şekilde bir güvensizlik duygusu ve korku oluşturdu."* Yağız, Covid-19 salgınında medyanın yaydığı korku ve belirsizlik duygularının nasıl yoğunlaştığını açıkça ifade etmiştir. Covid-19 ile ilgili haberlerin durmaksızın çeşitlilik gösterdiği, sağlıkla ilgili birden fazla bakış açısı ve çeşitli bilgilerin insanlarda karmaşa yarattığı ve güvensizlik hissi yaşadıklarını belirtmiştir. Bu ifadelerden de anlaşılacağı gibi sürekli olarak insanlara kaygı ve korku veren şeyler hakkında bilgi veren haberler, güvensizlik ve belirsizlik duygularını daha da artırmaktadır.

Pınar öğretmenin ifadeleri, Covid-19 korkusunun içe kapanış ve sosyal izolasyon üzerindeki etkilerini net bir şekilde yansıtmaktadır. Babasının sağlık durumu nedeniyle aile olarak misafir kabul etmemişler ve sosyal çevreden uzak kalmışlardır. *"Ben ailemle o dönemde birlikteydim. Babam benim akciğer kanseri atlattı. Biz de onun yaşadığı aynı sıkıntıları yaşadık. Herhangi bir sorun yaşanmaması adına misafir kabul etmemek sadece kendi içimizde yaşamaya çalışmak zordu ve sosyal çevreden uzaklaşmanın verdiği bir bunalım yaşadık. Çocuklarımın birilerini görmek, konuşmak isteği olması ve onları evde tutmaya çalışmak çok zordu."* Bu zorunlu izolasyon, hem aile içinde bunalıma yol açmış hem de çocuklarının sosyalleşme isteğini engellemek zorunda kalmak onları daha da

zorlamıştır. Bu bağlamda, pandeminin sosyal hayat üzerindeki derin etkileri ve insanların normal sosyal etkileşimlerinin nasıl kısıtlandığı vurgulanmıştır. Covid-19, bireylerin sosyal yaşamlarını ve ilişkilerini ciddi şekilde etkileyerek, aile içinde bile derin bir yalnızlık ve bunalım yaratmıştır.

Asya öğretmenin düşünceleri, Covid-19 korkusunun neden olduğu toplumsal dışlanma duygusunu net bir şekilde yansıtmaktadır. Salgın döneminde insanlar, enfeksiyona yakalanmamak için sosyal mesafeye uymayı ve izole kalmayı tercih etmişlerdir. Asya'ya göre bu durum, sosyal dışlanma duygusunu tetiklemiştir. *"Yani kendini benzetmek gibi olmasın ama ilk cağ ve orta çağda yaşanan cüzzam hastaları vardır. Mesela insanlar onlarla görüşmekten çok tedirgin olur, korkarlar, onlar başka bir yerde tedaviye alınır, ya da kapatılırlardı. Sanki öyle bir şey de hissetmeye başladık."* Asya'nın bu ilginç benzetmesi, salgının mevcut kriz durumu nedeniyle toplumdaki sosyal etkileşimde yaşanan değişimi net bir şekilde ortaya koymaktadır. Covid-19'un yayılma korkusu, insanları sosyal ilişkilerden kaçınmaya ve birbirlerinden uzak durmaya zorlamış, bu da toplumsal dışlanma duygusunu güçlendirmiştir. Asya'nın ifadeleri, salgının insanlar üzerinde nasıl derin psikolojik etkiler bıraktığını ve toplumda yaygın bir izolasyon hissi yarattığını gözler önüne sermektedir.

Öykü öğretmenin ifadeleri, Covid-19'un neden olduğu maddi zorluklar ve gelecek kaygısının etkilerini açıkça ortaya koymuştur. Pandemi sürecinde ekonomik açıdan sarsıldıklarını ve toparlanmalarının 2-3 yıl sürebileceğini belirtmiştir. *"Biz daha çok ekonomik yönden sarsılmanın süreçteki etkilerini yaşadık ve yaklaşık 2-3 yılda toparlayabiliriz bu etkiyi de işsel anlamda, ekonomi anlamında öyle söyleyebilirim yani. Kaygılıydık, bir kere şartların değişiyor. Yani atıyorum 2 araban var ama teke düşüyorsun. Sürecin devamını merak ediyorsun. Yasak süresi sürekli uzuyor. Ne kadar uzayacağını bilemiyorsun. 2 ay 2 ay bitiyor, 3 ay, 3 ay bitiyor. Küçülsen mi yoksa iş potansiyelini devam ettirsen mi, sürekli bir belirsizlik hali var. Ne zaman biteceğini ya da ne zaman serbestliğin geleceğini bilemiyorsun gibi. Yani hissedilen kaygının teması da nedir? Gelecek kaygısı. Yani sonuçta hani para yoksa yaşam şartların devam etmiyor gibi."* Gelir kaybı ve işlerin belirsizliği, ekonomik olarak küçülme ya da iş potansiyelini sürdürme ikilemi yaratmıştır. Ayrıca, sürekli uzayan yasaklar ve belirsizlik, gelecek kaygısını daha da artırmıştır. Bu ifadeler, pandeminin bireylerin maddi durumunu ve geleceğe dair endişelerini nasıl derinleştirdiğinin altını çizmektedir. Öykü öğretmenin

yaşadıkları, Covid-19'un ekonomik ve psikolojik etkilerinin ne kadar yaygın ve derin olduğunu göstermektedir.

4.2.1.3. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun günlük yaşamlarına etkileri

Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin günlük yaşamlarını nasıl etkilediğine ilişkin bulgular Tablo 4.2.1.3'te sunulmuştur. Tematik analiz sonuçlarına göre toplam 6 kod oluşturulmuştur. Bu kodlar Covid-19 korkusunun etkileri teması ve günlük yaşama etkileri kategorisi altında toplanmıştır.

Tablo 4.2.1.3. *Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun günlük yaşamlarına etkilerine ilişkin bulgular*

Tema	Kategori	Kod	Görüşmelerden Alınan Örnekler
Covid-19 korkusunun etkileri	Günlük yaşama etkileri	İzole edilmiş yaşam	"Çok izole yaşadık. Ailemle köyde zaman geçirdik.", "Eşimle yatağı bile ayırdım."
		Alışkanlıkların kalıcılığı	"Sürekli el yıkama alışkanlığı kazandım.", "Ellerimi yıkamaya ve kolonya kullanmaya devam ediyorum."
		Fiziksel aktivitenin azalması	"Hareketsiz kaldık, çoğunlukla evde bilgisayar başındaydık."
		Haber ve sosyal medya takibinin artışı	"Başta bir ilgiyle takip ediyorduk sonra bıkkınlık vermeye başladı."
		Günlük yaşam aktivitelerinde zorluklar	"Normal yaptığın aktivitelerin hepsi kaldı."
		Toplumsal değişim ve yeniden dizayn	"Covid-19 dünyada ciddi anlamda bir revize yaptı."

Tablo 4.2.1.3 incelendiğinde Covid-19 pandemisinin okul yönetici ve öğretmenlerinin günlük yaşamında belirgin etkiler yarattığı anlaşılmaktadır. İzole yaşam tarzı, alışkanlıkların kalıcılığı, fiziksel aktivitenin azalması, haber ve sosyal medya takibinin artışı, günlük yaşam aktivitelerinde zorluklar ve toplumsal değişim gibi çeşitli konularda önemli değişiklikler gözlemlenmiştir. Örneğin, bazı öğretmenler aileleriyle köyde daha izole ve rahat bir yaşam sürdüğünü ifade ederken, diğerleri evdeki izolasyon tedbirlerini artırarak sevdiklerini koruma çabalarını anlatmıştır. Fiziksel aktivitenin

azalması ve sürekli kötü haberlerle başa çıkmanın getirdiği stres de dikkat çekici diğer etkiler arasında yer almaktadır. Ayrıca, pandemi sürecinde edinilen hijyen alışkanlıkları ve alışveriş alışkanlıkları gibi bazı davranışların kalıcı hale geldiği görülmüştür. Genel olarak, Covid-19 korkusunun hem bireysel hem de toplumsal düzeyde geniş kapsamlı ve kalıcı etkiler yarattığı anlaşılmaktadır. Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin günlük yaşamına etkilerine ilişkin örnek ifadeler ve yorumlar aşağıdaki gibidir:

Covid-19 pandemisi, okul yöneticileri ve öğretmenlerin günlük yaşamında belirgin etkiler yaratmıştır. Öykü öğretmen, salgının günlük yaşam üzerindeki etkilerini ve izole yaşam deneyimini anlatırken, ailesinin köyde yaşıyor olmasının onlar için büyük bir avantaj sağladığını belirtmiştir. Öykü, *"Çok izole yaşadık. Aslında bizim avantajımız şuydu. Benim ailem Denizli'de bir köyde kalıyor. Eşimle bayağı 3 ay kadar orada zaman geçirdik."* diyerek, şehirde kalsalardı sürecin daha zorlayıcı olacağını ifade etmiştir. Bu ifadeler, Covid-19 korkusunun gündelik hayata nasıl yansıdığını ve sosyal mesafe tedbirlerinin insanların yaşamlarını nasıl büyük ölçüde değiştirdiğini göstermektedir. Köy ortamının sunduğu açık alanlar ve bahçeler, doğayla iç içe olma imkânı sağlayarak, evin dışına çıkmadan kalınabilecek güzel bir yer işlevi görmüştür. Ayrıca Öykü, ailelerden alınan sosyal desteğin bu sürece yardımcı olduğunu vurgulamıştır: *"Sosyal desteklerimiz bizim için kolaylaştırıcı oldu. Ailemin fiziksel şartlarını kullanmak, köy ortamı, bahçe ortamı çok da bize yasağı oradayken hissettirmedi."* Bu ifadelerden, ailelerin fiziksel çevresi ve köyün sağladığı olanakların, izole bir yaşam tarzı sürdürmeye ve stres düzeyini azaltmaya yardımcı olduğu anlaşılmaktadır. Öykü'nün deneyimi, pandemi sürecinde sosyal destek ve uygun yaşam koşullarının insanların izole yaşamı benimsemelerini nasıl kolaylaştırdığını ve bu dönemi daha rahat geçirmelerini sağladığını gözler önüne sermektedir.

Müdür yardımcısı Mehmet, Covid-19'un günlük yaşam üzerindeki etkisini "İzole edilmiş yaşam" kavramıyla değerlendirmiştir. Kendi deneyimini şu sözlerle aktarmıştır: *"Zaten bu Covid-19'un ilk başladığı dönemde, yani yanlış anlaşılmasın eşimle yatağı bile ayırdım. Çünkü ben okula geliyordum, o evden çıkmıyordu. Rahatsız olduğu için onun hastalanmasını istemiyordum. Evde de zaten oğlum o dönem yanımızdaydı. Sınavlara hazırlanıyordu. Uzmanlık sınavlarına onun odasını da ayırdım."* Mehmet'in açıklamaları, Covid-19'un günlük yaşamdaki pratik sonuçlarını ve insanların bu süreçte aldıkları

koruyucu önlemleri açıkça ortaya koymaktadır. Pandemi sürecinde birçok kişi, sağlıklarını ve sevdiklerini korumak adına benzer tedbirler almıştır. Bu deneyim, salgının insanlar üzerindeki korku ve endişe yaratan etkisini vurgulamaktadır.

Onur öğretmen, Covid-19'un günlük yaşam üzerindeki etkisini "Haber ve sosyal medya takibinin artışı" konusunda şu düşünceleri paylaşmıştır: "*Valla başta bir ilgiyle takip ediyorduk sonra bir ritüele dönüştü. Hadi bakalım bugün artık kaç kişi ölmüş bir bakalım, şey yapalım. Hatta İtalya baya bir göz önündeydi, ön plandaydı o süreçte o dönemde. Eee ama tabii bir yerden sonra bıkkınlık vermeye başladı. Sıradanlaşmaya başladı. Yani hani bu kadar fazla toplu ölümler bile sürekli görüldüğünde normalleşiyor demek ki hayatımızda onu fark ettim. Hadi bakalım bugün kaç kişi hayatını kaybetmiş, bakan ne zaman çıkacak açıklama yapacak vs. Her akşam bilim kurulundan bir üye televizyonlara çıkıyor. Yani bıkmıştık açıkçası."* Onur'un bu sözleri, Covid-19 krizinin günlük yaşamdaki rutinleri nasıl şekillendirdiğini ve insanların haber izleme alışkanlıklarını nasıl etkilediğini açıkça ortaya koymaktadır. Başlangıçta büyük bir ilgiyle takip edilen salgın gelişmeleri, zamanla monotonlaşmış ve normalleşmiştir. Onur ayrıca, televizyondaki bilgilendirme programlarının ve bilim kurulu toplantılarının sürekli bilgi akışı sağladığını ve bu durumun da insanların haber takip davranışlarını etkilediğini vurgulamıştır.

Salgın döneminde insanların yaşam tarzını ve alışkanlıklarını derinden etkileyen faktörlerden biri de alışveriş davranışları olmuştur. İpek öğretmen, kendi deneyimini şu sözlerle aktarmıştır: *"Markette böyle düşüncesizce doldurduğumuz, tıka basa doldurduğumuz o poşetlerden sonra baktım ki alışmışız bu şekilde yaşamaya. Ama hafta sonları cumaları hala var o bende, hatta şunu diyebilirim cuma pazarımı (sebze-meyve alışverişi) yaptığım günümdür. Benim pazara çıktığım gün niyeyse markete de giderim. Hani ne var şimdi, hafta sonu dışarı çıkma yasakları olduğu için salgın döneminde alışkanlık haline geldi sonrasında da devam etti, bu Covid'den kalan bir şeydir ve ne oldu o hani dışarı çıkamama şeyi endişesi ile alışveriş yapıyorum fazlaca."* İpek'in ifadeleri, pandemi sürecinde yaşanan kısıtlamaların ve dışarı çıkma endişesinin alışveriş alışkanlıklarında nasıl kalıcı değişikliklere yol açtığını açıkça göstermektedir. Hafta sonları pazar alışverişi yapma alışkanlığının, salgın öncesinde oluştuğunu ve bu süreçte pekiştiğini vurgulamıştır.

Salgın sürecinde artan hijyen önlemleri ve mikrop korkusu gibi faktörler, bireylerin kişisel alışkanlıklarında kalıcı değişikliklere neden olmuştur. Duru'nun ifadelerinden anlaşıldığı üzere, hala günlük yaşamında el yıkama ve kolonya kullanma gibi alışkanlıkları devam ettirdiğini söylemektedir: *"Mikroplar aklıma geliyor ve hala ellerimi yıkamaya devam ediyorum. Evet, mesela öğrenciden bir belge alınca hemen kolonya döküyorum. Hala bunlar devam ediyor geçmedi yani."* Bu durum, salgın hastalıkların insanların bilinçaltında bıraktığı korku ve kaygının uzun süreli etkilerini göstermektedir.

Deniz öğretmenin Covid-19 korkusunun günlük yaşama etkisi olan "Fiziksel aktivitenin azalması" konusundaki düşüncesini şu şekilde yorumlayabiliriz: Pandemi sürecinde evde kalarak ve bilgisayar başında vakit geçirerek fiziksel aktivitenin azaldığını belirten Deniz öğretmen, Covid-19'un insanların günlük yaşam alışkanlıklarını nasıl değiştirdiğini net bir şekilde ortaya koymuştur: *"Hareketsiz kaldık, çoğunlukla evde bilgisayar başındaydık."* Bu ifade, salgın döneminde insanların spor yapma veya fiziksel etkinliklere katılma konusunda çekinceler yaşamış olabileceğini de göstermektedir. Sonuç olarak, Covid-19'un fiziksel aktivite düzeylerini nasıl etkilediği ve insanların günlük rutinlerinde nasıl değişikliklere yol açtığını açıkça ortaya koymaktadır.

Pandemi sürecinde sokağa çıkma kısıtlamaları ve sosyal izolasyonun getirdiği zorluklar nedeniyle Zeynep öğretmen, normalde yapılan günlük aktivitelerin büyük ölçüde kısıtlandığını ifade etmiştir: *"Normalde günlük yaşamımızda yaptığımız faaliyetlerin hepsi kısıtlanmıştı. Sokağa çıkamıyorsun kimseyle görüşemiyorsun. Normal yaptığın aktivitelerin hepsi kaldı."* Bu sözler, salgın sürecinde insanların alışkın oldukları dışarıda dolaşma, sosyal etkileşim ve diğer günlük aktivitelerini gerçekleştirmede yarattığı zorlukları net bir şekilde ortaya koymaktadır.

Okul müdür yardımcısı Mehmet, Covid-19 korkusunun günlük yaşama etkisi "Toplumsal değişim ve yeniden dizayn" hakkında düşüncesini şu şekilde ifade etmiştir: "*Yani Covid dünyada ciddi anlamda bir revize yaptı aslında her yönüyle. Aile yaşantısından tutun, akraba yaşantısına geçin, komşuluk ilişkilerine geçin, esnaf müşteri ilişkisinden geçin, aklınıza ne geliyorsa hepsinde bir revize yaptı, hepsini tekrardan tanzim etti. Bizim yıllarca yaşadığımız birçok kural, kaide, örf, adet, gelenek Covid-19'dan önceki ve sonraki olarak revize edildi. Yani ben öyle düşünüyorum. Kesinlikle tertip, tutum, davranış, huy, adet, gelenek, görenek hepsi resetlendi. Covid-19'a göre*

hepsi tekrar yeniden dizayn edildi." Mehmet'in açıklamaları, Covid-19 salgınının gündelik hayatımızdaki geniş etkisine ışık tutmaktadır. Salgın sadece insan sağlığı koşullarını değil aynı zamanda toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik yapısını da değiştirmiştir. Mehmet, salgın sürecinin çeşitli alanlarda toplumsal değişim ve yeniden yapılanma için katalizör işlevi gördüğüne dikkat çekmiştir; örneğin aile hayatından başlayıp komşuluk ilişkilerine ve iş bağlantılarına kadar uzanan norm ve uygulamalarda önemli bir dönem yaşandığını vurgulamıştır. Sonuç olarak pandemi, insanları birbirleriyle olan etkileşimlerini ve bağlarını yeniden düşünmeye ve ayarlamaya zorlamıştır.

4.2.1.4. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusu ile fiziksel ve duygusal baş etme yollarına ilişkin bulgu ve yorumlar

Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusu ile fiziksel ve duygusal baş etme yollarına ilişkin bulgular Tablo 4.2.1.4'te sunulmuştur. Tematik analiz sonuçlarına göre 11 kod oluşturulmuştur. Bu kodlar Covid-19 korkusunun etkileri teması ile fiziksel ve duygusal baş etme yolları kategorisi altında toplanmıştır.

Tablo 4.2.1.4. *Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusu ile fiziksel ve duygusal baş etme yollarına ilişkin bulgular*

Tema	Kategori	Kod	Görüşmelerden Alınan Örnekler
Covid-19 korkusunun etkileri	Fiziksel ve duygusal baş etme yolları	Karantina, hijyen ve sosyal mesafe önlemleri	"Sosyal mesafeye dikkat ediyorduk. Hijyenimiz çok önemliydi. Sürekli kolonya, dezenfektan ve ıslak mendil bulunduruyorduk."
		Spor ve sağlıklı beslenme	"Tarhana, et suyu gibi besinler tükettik. Bol C vitamini aldık ve düzenli spor yaptık."
		Kişisel gelişim ve öğrenme	"Bu dönemde çok kitap okudum, bu da beni dinginleştirdi."
		Eğlence ve stres azaltma	"Haberler yerine film ve dizi izledik, bahçede bir şeyler ekip biçtik."
		İyimserlik	"Umudumuz düşüncelerimizi yönlendiriyor. Bu böyle devam etmez, elbet bitecek."
		Aile içi destek ve rahatlama	"Çocuklarla vakit geçirmek, oyunlar oynamak rahatlatıcı oldu."

Tablo 4.2.1.4. *(Devam) Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusu ile fiziksel ve duygusal baş etme yollarına ilişkin bulgular*

		Güvenilir bilgi kaynaklarını kullanma	"Güvenilir kaynaklardan bilgi alarak, gerçekçi ve doğru bilgilere ulaşmaya çalıştık."
		Dijital detoks	"Televizyon izlemeyi azalttık. Haberler yerine daha normal davranmaya çalıştık."
		Sanal sosyal çevre desteği	"Telefon ve 'zoom' ile ailemiz, akrabamız ve öğrencilerimizle bağlantıda kaldık."
		İnançlı yaşam ve bilimsel sorumluluk	"Hem inanca göre hem de bilimsel olarak dikkat etmek gerektiğini düşünüyorum."
		Empati geliştirme	"Çatışmalardan kaçınmaya çalıştık, birbirimizi anlamaya ve daha anlayışlı davranmaya çalıştık."

Tablo 4.2.1.4' te görüldüğü gibi Covid-19 pandemisi sürecinde, okul yöneticileri ve öğretmenler, korkuyla başa çıkmak için çeşitli fiziksel ve duygusal stratejiler geliştirmişlerdir. Karantina, hijyen ve sosyal mesafe önlemleri sıkı bir şekilde uygulanmış, bu kapsamda kolonya ve dezenfektan kullanımı yaygın hale gelmiştir. Spor yapma ve sağlıklı beslenme alışkanlıkları, bağışıklık sistemini güçlendirmek ve stresi azaltmak amacıyla benimsenmiştir. Kişisel gelişim ve öğrenmeye yönelik çabalar, kitap okumak gibi aktivitelerle desteklenmiş, bu da bireylerin zihinsel olarak rahatlamalarına katkı sağlamıştır. Eğlence ve stres azaltma yöntemleri arasında film izlemek, bahçede vakit geçirmek ve yeni hobiler edinmek yer almıştır. İyimser bir bakış açısı koruyarak umudu canlı tutmak, aile içi destekle birleşerek duygusal dayanıklılığı artırmıştır. Güvenilir bilgi kaynaklarını kullanma, dijital detoks uygulama ve sanal sosyal çevre desteği sağlama gibi yöntemler de bilgi kirliliğini önleyerek ve sosyal izolasyonu azaltarak önemli rol oynamıştır. İnançlı yaşam ve bilimsel sorumluluk bilinci, bireylerin hem manevi hem de bilimsel yaklaşımları bir arada benimsemelerine olanak tanımıştır. Empati geliştirme ise, zorlu süreçte daha anlayışlı ve destekleyici bir topluluk oluşturulmasına katkıda bulunmuştur. Bu çeşitli baş etme yolları, Covid-19 korkusuyla mücadelede bütüncül bir yaklaşım sergilemiştir. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-

19 korkusu ile fiziksel ve duygusal baş etme yollarına ilişkin örnek ifadeler ve yorumlar aşağıdaki gibidir:

Covid-19 sürecinde, fiziksel ve duygusal sağlığı koruma adına sosyal mesafe, hijyen ve diğer önlemler öncelikli hale gelmiştir. Melike öğretmen, bu süreçte dikkat ettikleri önlemleri şöyle anlatmıştır: "*Covid-19 korkusundan kaynaklı sosyal mesafemize dikkat ediyorduk. Hijyenimiz çok önemliydi. Sürekli kolonya bulunduruyordum. Çantamda ya da işte çalışma masamda atölyemde sürekli kolonyalar, işte sınıflarımızın girişinde mutlaka dezenfektan bulunduruyorduk, ıslak mendil bulunduruyorduk. Öğrencilerimiz normalden fazla hijyenlerine dikkat ediyorlardı, işte herkesin ellediği şeyleri elledğinizde muhakkak elimizi yıkıyorduk. Eee bir öğle yemeği aramız vardı mesela hep beraber yemek yiyorduk ama dörder kişilik masalar şeklinde uzun masalara 4 kişi oturuyorduk. Buna dikkat ediyorduk. Özellikle kalabalık bir şekilde oturmamaya dikkat ediyorduk."* Melike'nin bu ifadeleri, salgın sürecinde alınan fiziksel ve duygusal önlemlerin ne kadar titizlikle uygulandığını göstermektedir. Sosyal mesafe kurallarına uyarak, 4 kişilik masalarda yemek yeme düzeni gibi önlemlerle kalabalıktan kaçınmaya çalışılmıştır. Ayrıca kolonya, dezenfektan ve el yıkama alışkanlıklarının yaygınlaştırılmasıyla hijyenin önemi vurgulanmıştır. Bu uygulamalar, hem virüse karşı maksimum koruma sağlamaya hem de psikolojik ve duygusal sağlığı korumaya yönelik adımlar

İrem öğretmen Covid-19 korkusu ile fiziksel ve duygusal baş etme yolları "Spor ve sağlıklı beslenme" hakkında düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir: "*Başka hatırlayabildiğim güzel yiyecekler mesela sıkı beslenme nasıl işte tarhanalar bol et suları bunları kaynatmaya çalıştık. Doktorlarımızdan duyduğumuz kadarıyla bol c vitamini bunları içmeye çalıştık. Bu şekilde atlattığımızı hatırlıyorum. Yani fiziksel anlamda da böyle spor ve bu şekilde yiyecek, içecek beslenme şeklinde destekledik."* İrem öğretmen, Covid-19 kaygısıyla mücadelede fiziksel sağlığın öneminin spor ve doğru beslenme yoluyla da bilinmesi gerektiğini belirtmiştir. İrem, pandemi döneminde daha sağlıklı kararlar almanın yollarından birinin günlük beslenme düzenini yeniden gözden geçirmek olduğunu ifade etmektedir. Ağırlıklı olarak tarhana gibi vitamin ve mineraller açısından zengin gıda kaynakları ile yüksek C vitamini içeren besin kaynaklarını tüketmeye odaklandığını eklemiştir. Ayrıca fiziksel aktiviteyi artırmak için düzenli egzersiz yaptığını söylemiştir. Fiziksel aktivitenin bağışıklık fonksiyonunu güçlendirdiği, stresi azalttığı ve

genel sağlığı iyileştirdiği açıktır. İrem Öğretmen konuşmasında, Covid-19 salgınıyla mücadelede hem fiziksel hem de zihinsel sağlığı korumak için sağlıklı alışkanlıklar edinmenin önemine dikkat çekmiştir.

Covid-19 sürecinde fiziksel ve duygusal sağlığı korumak adına spor ve sağlıklı beslenmenin önemi vurgulanmıştır. İrem öğretmen, bu dönemde aldıkları önlemleri şöyle anlatmaktadır: "*Başka hatırlayabildiğim güzel yiyecekler mesela sıkı beslenme nasıl işte tarhanalar bol et suları bunları kaynatmaya çalıştık. Doktorlarımızdan duyduğumuz kadarıyla bol C vitamini bunları içmeye çalıştık. Bu şekilde atlattığımızı hatırlıyorum. Yani fiziksel anlamda da böyle spor ve bu şekilde yiyecek, içecek beslenme şeklinde destekledik."* İrem öğretmen, Covid-19 kaygısıyla mücadelede fiziksel sağlığın spor ve doğru beslenme yoluyla korunmasının önemini vurgulamaktadır. Pandemi döneminde daha sağlıklı kararlar almanın yollarından biri olarak, günlük beslenme düzenini yeniden gözden geçirdiğini ifade etmektedir. Özellikle vitamin ve mineraller açısından zengin gıda kaynakları, bol et suları ve yüksek C vitamini içeren besinlerin tüketimine odaklandığını belirtmiştir. Ayrıca, fiziksel aktiviteyi artırmak için düzenli egzersiz yaptığını söylemiştir. Fiziksel aktivitenin bağışıklık fonksiyonunu güçlendirdiği, stresi azalttığı ve genel sağlığı iyileştirdiği bilinmektedir. İrem öğretmen, Covid-19 salgınıyla mücadelede hem fiziksel hem de zihinsel sağlığı korumak için sağlıklı alışkanlıklar edinmenin önemine dikkat çekmiştir.

Covid-19 sürecinde, stres azaltma ve eğlence faaliyetlerine yönelmenin önemini vurgulayan Ahmet müdür, bu dönemde izledikleri stratejileri şöyle anlatmıştır: *"Eee bir süre işte haberleri izlememeye daha çok işte film ve dizi izlemeye çalıştık. Bahçede bir şeyler ekip biçelim dedik. Birazcık kısmi çiftçilik yaptık, bahçede ufak bir alanda, o da bir nebze spor gibi bir şey oldu."* Ahmet müdürün bu ifadeleri, Covid-19'la bağlantılı korkuya yanıt olarak eğlence ve stres azaltıcı faaliyetlere yönelmeyi önermektedir. Ona göre, salgın döneminde haberler yerine film ve dizi izlemek, korkuyla baş etme yollarından biridir. Aynı şekilde, bahçede ekim dikim işleri yaparak kısmi tarım faaliyetlerine katılmışlardır. Bu sayede hem fiziksel olarak aktif olup hem de doğayla iç içe olarak stres atmaya çalışmışlardır. Ahmet'in açıklamaları, insanların Covid-19 salgını sürecinde stres düzeylerini azaltmak ve zihinlerini rahatlatmak için yapabilecekleri çeşitli aktivitelerin olduğunu göstermektedir. Hobilerin yanı sıra eğlenceli aktiviteler de zor zamanlarda bile bireylerin ruh sağlığını dengede tutmada hayati bir rol oynayabilir.

Salgının yarattığı korku ve sürekli aynı gündemin tekrarı, insanların farklı stratejilerle bu durumla başa çıkma yolları aramasına yol açmıştır. Onur, bu dönemde can sıkıntısını azaltmak için hisse senedi ve kripto ticareti gibi alternatif ilgi alanlarına yöneldiklerini belirtmiştir: *"...hep aynı gündem olduğu için tabii ki sıkıcı, işte bu dönemde insanlar borsaya sardılar, kriptoya sardılar yani bizi de biraz ilgilendik, uğraştık yani o şeylerle, can sıkıntısından. Belki o bir farklılık oldu bizim açımızdan. Zarar etmedik."* Onur'un açıklamaları, salgın sırasında insanların can sıkıntısını ve stresi azaltmak için yeni hobiler ve ilgi alanlarına yönelmesinin önemini vurgulamaktadır. Sürekli olarak aynı konuların tekrarlanmasının yarattığı sıkıcılıktan kaçınmak için alternatif faaliyetlerin çekici hale geldiğini belirtmektedir. Bu dönemde insanların zihinsel olarak dengede kalabilmeleri ve stresi etkili bir şekilde yönetebilmeleri için farklı faaliyetlerde bulunmaları ve ilgi alanlarını geliştirmeleri önemlidir.

Covid-19 sürecinde eve kapanma zamanlarında aile ile vakit geçirmenin ve destek almanın önemine vurgu yapan Asya öğretmen, bu süreçte çocuklarıyla daha fazla vakit geçirdiğini belirtmiştir: *"...belki kendimi rahatlattığım en güzel konu şuydu, Covid-19 sürecinde eve kapanma olduğu zamanda pandemide evde yapacak bir şey bulamayınca çocuklarla vakit geçirmeye, aile ile vakit geçirmeye başlıyorsun. Ben çocuk oyunlarını araştırmaya, öğrenmeye çalışıyorum. Zaten o sırada da çocuklarla o araştırdığım oyunları oynamaya başladık."* Asya öğretmen, salgının getirdiği korkuyla mücadelede aile bağlarını güçlendirmenin ve birlikte vakit geçirmenin önemini vurgulamaktadır. Pandemi döneminde çocuklarla oyunlar oynamak ve onların gelişimlerine katkıda bulunmak, onun için rahatlatıcı ve keyifli bir uğraş haline gelmiştir. Bu süreç, aile içi bağların yeniden sağlamlaştırılmasına ve psikolojik rahatlamaya katkıda bulunmuştur. Sonuç olarak, salgın gibi zorlu dönemlerde bile aile bağlarının güçlendirilmesinin ve birlikte vakit geçirmenin, insanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını korumada ne kadar önemli olduğu açıkça görülmüştür.

Müdür yardımcısı Elif, Covid-19 korkusu ile fiziksel ve duygusal baş etme yolları "Kişisel gelişim ve öğrenme" hakkında düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir*: "...ayrıca bu dönemde kitap okumaya çok vaktim oldu çok fazla kitap okudum, bu da beni dinginleştirdi biraz olsun hastalık kaygısından uzaklaştırdığını düşünüyorum."* Elif, Covid-19 korkusuyla başa çıkmanın bir yolu olarak kişisel gelişim ve öğrenmeye odaklandığını belirtmiştir. Bu dönemde bolca kitap okumaya vakit bulduğunu ve bunun

onu dinginleştirerek hastalık kaygısından biraz olsun uzaklaştırdığını dile getirmiştir. Elif'in bu yaklaşımı, zor zamanlarda kişisel gelişime yönelmenin ve yeni şeyler öğrenmenin, duygusal ve zihinsel sağlığı korumaya yardımcı olabileceğini göstermektedir. Sonuç itibariyle kitap okumak, stres ve kaygıyı azaltmada etkili bir yöntem olarak öne çıkmaktadır.

Pandemi sırasında doğru ve güvenilir bilgi kaynaklarına ulaşmanın önemine değinen Burak öğretmen, bu dönemde güvenilir kaynaklardan bilgi alarak, gerçekçi ve doğru bilgilere ulaşmaya çalıştıklarını belirtmiştir: "*Öncelikle güvenilir kaynaklardan bilgi alarak, gerçekçi ve doğru bilgilere ulaşmaya çalıştık."* Burak öğretmenin bu yaklaşımı, pandeminin getirdiği belirsizlik ve korkuyla mücadelede doğru bilgiye ulaşmanın önemini vurgulamaktadır. Yanlış bilgilerden kaçınmak ve güvenilir kaynaklardan bilgi almak, bireylerin daha sakin ve kontrollü bir şekilde durumu yönetmesine yardımcı olabilir. En nihayetinde, güvenilir bilgi kaynakları, bireylerin bilinçli kararlar almasına ve panik yerine daha mantıklı tepkiler vermesine olanak tanır. Bu, salgın sürecinde hem fiziksel hem de duygusal sağlığın korunmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Salgın sürecinde empati geliştirmenin ve anlayışlı olmanın önemine vurgu yapan Kerem öğretmen, bu dönemde çatışmalardan kaçınmaya ve birbirlerini anlamaya çalıştıklarını belirtmiştir: *"Çatışmalardan kaçınmaya çalıştık, birbirimizi anlamaya ve daha anlayışlı davranmaya çalıştık."* Kerem öğretmenin bu yaklaşımı, zorlu zamanlarda insanların dayanışma ve empati duygularını güçlendirmeye çalıştığını göstermektedir. Covid-19 gibi stresli ve belirsizlik dolu dönemlerde, empati geliştirmek ve daha anlayışlı davranmak hem bireylerin duygusal sağlığını korumaya hem de toplumsal dayanışmayı artırmaya yardımcı olabilir. Bu, kriz zamanlarında ilişkilerin güçlenmesini ve insanların birbirlerine destek olmalarını sağlar.

Okul müdürü Hamza Covid-19 korkusu ile fiziksel ve duygusal baş etme yollarına ilişkin inançlı yaşam ve bilimsel sorumluluğun önemine vurgu yapmıştır. Hamza düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir: *"Evet öncelikle hani Müslüman bir ülkede yaşadığımız için Müslüman olduğumuz için bir inancımız var. İnanca göre hani, Allahtan gelir Allah ne isterse o olur gibi bir görüş var çevremizde de ailemizde de. Böyle düşündüğüm kadar bilimsel olarak da tabii ki dikkat etmek gerektiğini düşünüyorum*

sadece hani inanç noktasında bırakmayacağız, çünkü sen gidip Covidli hastayla oturup konuşup, sonra da bana bir şey olmaz, bana bulaşmaz gibi bir mantık kullanamazsın. Her ne kadar sana bir şey olmasa bile taşıyıcı olarak büyüklerini ebeveynlerine çevrene taşıyabilirsin." Okul müdürü Hamza Covid-19 korkusuyla baş etmede dini inancın ve bilimsel sorumluluğun şart olduğunu belirtmektedir. Müslüman olmanın ve Müslüman toplumun değerlerini paylaşmanın aynı zamanda bilimsel bilgiye dayalı hareket etme gereğinin de bilincinde olunmasını vurgulamaktadır. Başka bir ifadeyle Hamza korkuyla başa etmede inancın önemli bir kaynak ve kişisel bir şey olduğunu kabul etmekle birlikte, Covid-19 gibi bir salgınla mücadele ederken yalnızca inanca güvenmemenin ve bilimsel hareket etmenin hayati önem taşıdığını söylemek istemiştir. Sonuç olarak bilimsel bilgi ve önlemlerin doğru uygulanmasının gerekliliğini vurgulayan konuşmacı, kişisel inançların yanı sıra bilimsel gerçeklerin de dikkate alınması gerektiğine dikkat çekmektedir. Böyle bir yaklaşım, ahlaki teşvikin yanı sıra kişinin bilimsel sorumluluğu üzerindeki kontrolünün önemini de ortaya koymaktadır.

Covid-19 sürecinde, sanal sosyal çevre desteğinin önemine değinen Asya öğretmen, bu dönemde teknolojik araçlarla aile, akraba, çevre ve öğrencilerle iletişim kurarak bu bağlantıları sürdürdüklerini belirtmiştir: *"Telefonlarla mesela 'zoom' görüntüleriyle ailemiz, akrabamız, çevremiz ve öğrencilerimizle bu bağlantıları kurduk. Bu bizi biraz olsun rahatlattı. Tabi verimli mi idi değil asla sosyal iletişim gibi olmuyor."* Asya öğretmenin bu yaklaşımı, fiziksel izolasyon döneminde duygusal destek bulmak ve sosyal bağları korumak için sanal platformlara yönelmenin önemini göstermektedir. Sanal iletişim, yüz yüze iletişim kadar verimli olmasa da pandemi sürecinde insanların birbirlerine destek olmalarına ve bağlantıda kalmalarına yardımcı olmuştur. Bu durum, Covid-19 korkusuyla başa çıkmada sanal sosyal çevre desteğinin önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

İyimserliğin önemine vurgu yapan müdür yardımcısı Yağız, bu dönemde umutların düşünceleri nasıl yönlendirdiğini ve umutsuzluğun olumsuz etkilerini dile getirmiştir: *"Yani bir yerde artık bu düşünce mi, umut mu konusuna gelirsek, yani tabii umutlarımız düşüncelerimizi de yönlendiriyor. Yani bir yerde bitmesi gerekiyor. Elbet bitecek. Bu böyle devam etmez, edemez."* Yağız'ın bu yaklaşımı, pandeminin bir gün sona ereceğine olan inancını ve olumlu bir bakış açısının önemini vurgulamaktadır. İyimserliğin, insanların zihinsel sağlığını korumada ve olumsuz düşüncelerden uzaklaşmada büyük bir rol

oynadığı görülmektedir. Bu olumlu yaklaşım, zorlu zamanlarda bireylerin dayanıklılığını artırarak, korku ve kaygıyla başa çıkmalarına yardımcı olmaktadır.

4.2.2. Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkileri

Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesine etkileri, iş yaşam kalitesi alt boyutları olan "İş kariyer memnuniyeti, Genel iyi olma hali, İşi kontrol edebilme, Çalışma koşulları, İş yaşamında stres ve Aile-iş yaşam dengesi" çerçevesinde ayrı ayrı ele alınmıştır.

4.2.2.1. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/iş- kariyer memnuniyeti boyutuna ilişkin bulgu ve yorumlar

Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesi alt boyutlarından olan iş-kariyer memnuniyetine etkisinde elde edilen bulgular Tablo 4.2.2.1 'te sunulmuştur. Tematik analiz sonuçlarına göre okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi çerçevesinde, iş-kariyer memnuniyeti kategorisi altında toplam 2 kod oluşturulmuştur.

Tablo 4.2.2.1. *Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/iş- kariyer memnuniyeti boyutuna ilişkin bulgu ve yorumlar*

Tema	Kategori	Kod	Görüşmelerden Alınan Örnekler
Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi	İş-kariyer memnuniyetine etkisi	Uzaktan eğitim ve mesleki ilerleme	"Uzaktan eğitimle yüksek lisansa başladım." "Yüksek lisans ve online seminerlere katıldım." "Yüksek lisans yapmak için fırsat oldu." "Yöneticilik sınavına çalıştım."
		Geleneksel hizmet içi eğitimin durdurulması	"Uzaktan eğitim, bakanlık için maliyet avantajı sağladı." "Toplantı ve seminerlere yüz yüze katılamadık."

Tablo 4.2.2.1'de görüldüğü gibi Covid-19 pandemisi, iş yaşam kalitesini farklı yönlerden etkilemiştir. Uzaktan eğitim ve mesleki ilerleme imkanları artmış, birçok kişi bu dönemde yüksek lisans ve online seminerlere katılarak mesleki gelişimlerini

sürdürmüştür. Ancak, geleneksel hizmet içi eğitimlerin durdurulması, yüz yüze toplantı ve seminerlerin yapılamaması gibi zorluklar da yaşanmıştır. Bu durum, uzaktan eğitimin maliyet avantajı sağlasa da yüz yüze etkileşimlerin eksikliğini hissettirmiştir. Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesine etkisi/iş-kariyer memnuniyeti boyutuna ilişkin örnek ifadeler ve yorumlar aşağıdaki gibidir:

Öykü öğretmen, Covid-19 pandemisinin iş yaşam kalitesine etkilerini "Uzaktan eğitim ve mesleki ilerleme" boyutunda ele alarak, bu süreçte mesleki anlamda ilerleme şansı bulduğunu belirtmiştir. "*Mesleki anlamda o dönemde ilerleme şansı buldum. Çünkü tezli yüksek lisans için uzaktan eğitim sürecini aslında fırsata çevirmiş oldum. Çünkü İstanbul'da yaptığım için gidip gelmem gerekecekti. O dönemi bu anlamda verimli geçirdiğimi düşünüyorum."* ifadesiyle, pandemi sayesinde uzaktan eğitim fırsatını kullanarak kişisel gelişimine odaklandığını ve bu süreci avantajlı hale getirdiğini vurgulamaktadır. Öykü, "*Yani okuldaki verimliliğimin baya düştüğünü düşünüyorum ama kendi kişisel gelişimim anlamında yüksek lisansa başladım. Klinik psikoloji yüksek lisans yaptım ve İstanbul Aydın Üniversitesi'nde devam ettim buna. Normalde hafta sonu gidip geldim bir dönem ama ilk dönemim pandemiye denk geldiği için uzaktan eğitimle devam ettim."* sözleriyle, normal şartlarda yüksek lisans eğitimi için İstanbul'a gidip gelmesi gerektiğini ancak pandemi nedeniyle uzaktan eğitimle devam edebilmenin hayatını birçok açıdan kolaylaştırdığını ifade etmektedir. *"Bu da benim hayatımı birçok açıdan kolaylaştırdı. Tabi ki gidip gelme, orada geçirilen zaman gibi…* Bu anlamda faydasını gördüm diyebilirim bu sürecin." cümlesiyle, uzaktan eğitimin lojistik açıdan getirdiği rahatlamayı ve kişisel gelişimine olan olumlu etkilerini öne çıkarmaktadır. Öykü, pandemi döneminde iş hayatındaki verimliliğin azaldığını da belirtmiştir. Bu durum, birçok profesyonelin benzer deneyimler yaşadığını, ancak uzaktan eğitim ve kişisel gelişim fırsatlarının bu dönemde önemli kazanımlar sağladığını göstermektedir. Pandeminin, iş yaşam kalitesine olan etkileri bireyden bireye farklılık göstermekle birlikte, uzaktan eğitim olanaklarının artması ve kişisel gelişime odaklanma fırsatlarının ortaya çıkması, bu sürecin olumlu yönlerinden biridir.

Okul müdür yardımcısı Elif, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini "Uzaktan eğitim ve mesleki ilerleme" boyutunda değerlendirerek, bu sürecin kariyer gelişimine olumlu katkılar sağladığını ifade etmiştir. *"Pozitif bir katkısı ise bu dönemde yüksek lisansım için vakit buldum, bilgisayar başında otururken bulduğum tüm*

boşluklarda okumalarımı, tez çalışmalarımı yaptım bu anlamda katkısı oldu." ifadesiyle, pandemi döneminde boş zamanlarını yüksek lisans araştırmalarına ayırarak verimli geçirdiğini belirtmiştir. Elif, *"Çok fazla çevrimiçi seminerlere katıldım. Korku ve kaygıdan kaçmak adına bu uğraşlardan zevk aldım açıkçası."* diyerek, pandemi sürecinde online seminerlere katılarak kendini geliştirdiğini ve bu aktivitelerden keyif aldığını vurgulamaktadır. Elif'in bu çabaları, sadece kariyer gelişimini desteklemekle kalmamış, aynı zamanda pandemiyle ilişkili korku ve stresten kaçınmanın bir yolu olmuştur. Bu süreç, onun iş hayatını iyileştirmesine ve kişisel memnuniyetini artırmasına yardımcı olmuştur. Elif'in deneyimleri, pandemi döneminde uzaktan eğitim ve mesleki ilerlemenin sadece profesyonel gelişim için değil, aynı zamanda psikolojik iyi oluş için de önemli olduğunu göstermektedir. Bu, iş-kariyer memnuniyetini artırmak ve iş yaşam kalitesini korumak için uzaktan eğitimin ne kadar değerli bir araç olabileceğini ortaya koymaktadır.

Okul müdür yardımcısı Göktürk, Covid-19 pandemisinin iş yaşam kalitesine etkilerini iş-kariyer memnuniyeti boyutunda değerlendirirken, "*Uzaktan eğitim ve mesleki ilerleme" konusuna vurgu yaparak, pandemi sürecinin sunduğu fırsatları belirtmiştir. Göktürk, "Şöyle fırsattı. Mesela yüksek lisans yapmak istediğimde işte saatlerin uymadığından ya da geç saatlerde derslerin olduğundan mesela yapamıyorduk. Ee normal örgün öğretimde bu beni zorluyordu. Örnek veriyorum salgın dönemi yüksek lisans yapmak için bir fırsattı."* ifadesiyle, pandemi döneminde uzaktan eğitimin, lisansüstü eğitimde ders saatlerinin esnek olmaması gibi engelleri ortadan kaldırdığını ve bu dönemi yüksek lisans yapmak için bir fırsat olarak gördüğünü vurgulamaktadır. Göktürk, *"Örnek veriyorum, idarecilik sınavında yükselmek için şu andaki durumla ya da pandeminin olmadığı zamanlardaki durumla, pandeminin olduğu zamandaki durumlarda boş zamanlarımız çok farklıydı. Çünkü gerçekten çok fazla boş zamanımız vardı."* diyerek, pandemi döneminde artan boş zamanların mesleki gelişim için nasıl kullanıldığını açıklamaktadır. Pandemi öncesinde iş yoğunluğundan dolayı mesleki gelişime zaman ayıramadığını, ancak pandemi sürecinde oluşan boş zamanların, idarecilik sınavına hazırlanmak gibi mesleki gelişim fırsatları sunduğunu ifade etmektedir. Göktürk'ün deneyimleri, Covid-19 pandemisinin, özellikle uzaktan eğitim imkanlarının artmasıyla, mesleki ilerleme ve kişisel gelişim açısından önemli fırsatlar sunduğunu göstermektedir. Normal zamanlarda yaşanan zaman ve yer kısıtlamaları

pandemi sürecinde büyük ölçüde ortadan kalkmış, bu da birçok kişi için eğitim ve kariyer ilerlemesi adına önemli avantajlar yaratmıştır.

Melike öğretmen, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini iş-kariyer memnuniyeti boyutunda değerlendirerek, "Uzaktan eğitim ve mesleki ilerleme" konusuna vurgu yapmıştır. *"Ben kendim açısından bana pandemi döneminin en güzel tattırdığı şey yöneticilik sınavına hazırlanmak olduğunu söyleyebilirim. Ve kendi branşımda meslekçi arkadaşlar arasında da Eskişehir birincisi olmuştum."* ifadesiyle, pandemi döneminde yöneticilik sınavına hazırlanma fırsatını bulduğunu ve bu süreçte Eskişehir'de meslektaşları arasında birinci olduğunu belirtmektedir. Bu başarı, Melike'nin kariyerinde önemli bir dönüm noktası olmuştur. Melike, *"Ve güzel bir çalışma hayatım oldu. 40 gün kadar dediğim gibi YouTube'dan işte, sosyal medyadan eninde aldığım denemelerle ders çalışma fırsatı yakaladım. Kendi kariyerim için güzel bir fırsata çevirdiğimi düşünüyorum açıkçası."* diyerek, pandemi sürecinde YouTube ve diğer sosyal medya platformlarında paylaşılan notları kullanarak ders çalışma imkânı bulduğunu ve bu durumu kariyeri için önemli bir fırsata çevirdiğini vurgulamaktadır. Melike'nin deneyimleri, Covid-19 pandemisinin, özellikle uzaktan eğitim ve online kaynaklar sayesinde, iş-kariyer memnuniyeti üzerinde nasıl olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. Pandemi, birçok kişinin mesleki gelişim için yeni fırsatlar yakalamasına olanak tanımış ve bu süreçte elde edilen başarılar, bireylerin kariyer memnuniyetini artırmıştır. Melike'nin başarısı, pandeminin getirdiği zorlukların aynı zamanda nasıl avantaja dönüştürülebileceğine dair önemli bir örnek teşkil etmektedir.

Kerem öğretmen, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini iş-kariyer memnuniyeti boyutunda değerlendirirken, "Geleneksel hizmet içi eğitimin durdurulması" konusuna dikkat çekmiştir. *"...fakat bir de şu oldu. Bakanlık mesela bu işi sevmeye de başladı, niye sevmeye başladı? Eskiden biz hizmet içi eğitimi aldığımızda bir şehre giderdik. Bir yer ayarlanır, konaklanma olurdu, insanlarla bir görüşürdük başka ildeki insanlarla. Bize harcırah veriyordu. Mekân ayarlanıyordu. Dış sektörden elemanlar geliyordu. Onlarla tanışıyorduk. Bakanlık birçok eğitimi artık uzaktan yaparak ne yer ayarlama ihtiyacı ne kişi ayarlama ihtiyacı ne de ödeme ihtiyacı var. Biraz da bu bakanlığın işine geldi. Mali kısmını düşünmesi işine geldi. Ama biz bundan pek te memnun kalmadık."* ifadesiyle, pandemi döneminde hizmet içi eğitimlerin uzaktan yapılmasının bakanlık açısından bazı faydalar sağladığını iddia etmektedir. Kerem, bu

dönemde hizmet içi eğitimlerin uzaktan yapılmasının bakanlık için maliyetleri azalttığını belirtmektedir. Önceden, hizmet içi eğitimler için farklı şehirlere seyahat edilmesi, konaklama ve harcırah gibi masrafların bakanlık tarafından karşılandığını ve bu süreçte farklı illerden insanlarla tanışma ve etkileşim fırsatlarının olduğunu ifade etmektedir. Ancak, *"Bakanlık birçok eğitimi artık uzaktan yaparak ne yer ayarlama ihtiyacı ne kişi ayarlama ihtiyacı ne de ödeme ihtiyacı var."* diyerek, uzaktan eğitimlerin maliyet avantajının bakanlık için cazip hale geldiğini; fakat, *"Ama biz bundan pek te memnun kalmadık."* cümlesiyle, uzaktan eğitimlerin yüz yüze etkileşim ve deneyimlerin yerini tutamadığını, iş yaşamı kalitesini ve meslektaşlar arasındaki bağları zayıflattığını vurgulamaktadır. Kerem'in bu görüşleri, pandemi döneminde hizmet içi eğitimlerin uzaktan yapılmasının, maliyet açısından avantaj sağlasa da eğitimlerin kalitesi ve çalışanların memnuniyeti açısından olumsuz etkiler yarattığını göstermektedir. Yüz yüze etkileşimlerin ve meslektaşlar arası ilişkilerin zayıflaması, iş yaşamı kalitesinde düşüşlere neden olabilmektedir. Bu durum, uzun vadede iş-kariyer memnuniyetini ve mesleki bağlılığı olumsuz etkileyebilecek önemli bir faktördür.

Asya öğretmen, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini iş-kariyer memnuniyeti boyutunda değerlendirirken, "Geleneksel hizmet içi eğitimin durdurulması" konusuna odaklanmıştır. *"Toplantılara, seminerlere yüz yüze katılamadık. Başka… toplu gezilerimiz oluyordu mesela sosyalleşmek için gittiğimiz geziler onlara gidemedik."* ifadesiyle, pandemi döneminde yüz yüze düzenlenen toplantı ve seminerlere erişimlerinin olmadığını, grup gezilerinin veya toplantılarının düzenlenememesinin çalışanlar arası ilişkileri ve bilgi akışını olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Asya, geleneksel hizmet içi eğitimlerin durdurulmasının, iş yaşam kalitesi üzerinde olumsuz etkileri olduğuna dikkat çekmektedir. Yüz yüze etkileşimlerin ve sosyalleşmenin azalması, çalışanlar arasında bilgi paylaşımının ve ilişkilerin zayıflamasına neden olmuştur. Pandemi döneminde bu tür etkinliklerin yapılamaması, iş arkadaşları arasında daha az etkileşim ve dayanışma yaşanmasına yol açmıştır. Bu durum, çalışanların motivasyonunu ve iş-kariyer memnuniyetini olumsuz etkilemiştir. Asya'nın deneyimleri, Covid-19 pandemisinin, geleneksel hizmet içi eğitimlerin durdurulması ve yüz yüze etkileşimlerin azalması nedeniyle, iş yaşam kalitesinde ve çalışan memnuniyetinde nasıl düşüşlere neden olduğunu göstermektedir. Bu tür etkileşimlerin eksikliği, iş yerindeki sosyal bağları ve

bilgi akışını zayıflatmakta, bu da uzun vadede iş performansını ve çalışan bağlılığını olumsuz etkileyebilmektedir.

4.2.2.2. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi/ işi kontrol edebilme boyutuna ilişkin bulgu ve yorumlar

Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi/ işi kontrol edebilme boyutuna ilişkin bulgular Tablo 4.2.2.2'de sunulmuştur. Tematik analiz sonuçlarına göre okul yöneticileri ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun "iş yaşamı kalitesine etkisi/işi kontrol edebilme" tema ve kategorisine ilişkin 8 kod oluşturulmuştur.

Tablo 4.2.2.2. *Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ işi kontrol edebilme boyutuna ilişkin bulgular*

Tema	Kategori	Kod	Görüşmelerden Alınan Örnek Cümleler
Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi	İşi kontrol edebilmeye etkisi	Eğitim sürecindeki aksamalar	"Rapor almak zorunda kalıyoruz, derslere giremiyoruz." "Çocuklar derslerden geri kalıyor, biz strese giriyoruz."
		İş planlaması ve organizasyon zorlukları	"İş planlaması ilk başlarda çok zordu." "Sabahları derslere başlamak zor."
		Görev ve sorumlulukların belirsizliği	"Esnek çalışma vardı, görevler belirsizdi." "Ne yapacağımızı bilemiyorduk."
		Öğretmen/idareci iş birliğindeki zorluklar	"Panik havasını iyi yönetemedik." "Bazı öğretmenler etik davranmadı."
		İletişim sorunları	"Öğretmenlerle iletişim kurmak zordu."
		Performans geri bildirim ve denetim zorlukları	"Geri bildirim vermek zordu." "Sözlü notları bilinçsizce verildi."
		Dijital alt yapı ve iş süreçlerindeki eksiklikler	"Rehberlik alt yapısı yetersizdi."
		Bilimsel çalışmalara katılım zorlukları	"Kongrelere katılmak zorlaştı."

Tablo 4.2.2.2 incelendiğinde, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı üzerindeki etkileri, iş kontrol edebilme kapasitesini önemli ölçüde zayıflattığı görülmektedir. Eğitim sürecinde aksamalar, iş planlaması ve organizasyon zorlukları, görev ve sorumlulukların

belirsizliği gibi durumlar, çalışanların performansını ve motivasyonunu olumsuz etkilemiştir. Özellikle iletişim sorunları, öğretmen ve idareci iş birliğindeki zorluklar ve dijital altyapı eksiklikleri, iş süreçlerinin verimli yürütülmesini engellemiştir. Ayrıca, bilimsel çalışmalara katılımın zorlaşması ve performans geri bildirimindeki eksiklikler, iş kalitesini düşüren diğer faktörler arasında yer almıştır. Bu durumlar, çalışanların stres seviyesini artırmış ve iş yaşam dengesini olumsuz yönde etkilemiştir. Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesine etkisi/ işi kontrol edebilme boyutuna ilişkin örnek ifadeler ve yorumlar aşağıdaki gibidir:

Asya öğretmen, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesi üzerindeki etkilerini eğitim sürecindeki aksamalar bağlamında ele alarak önemli noktalara değinmiştir. *"Demin de bahsettiğim gibi mesela Covid olduğunuzu hissettiğiniz an ya da hastalandığınızda rapor almak zorunda kalıyorsunuz ve derslere girme aralığınız tabi ki rapora dönüşüyor, derslere giremiyorsunuz. Çocuklar derslerden, konulardan geri kalıyor. Siz strese giriyorsunuz Ne diyorsunuz? Çünkü yetiştirmeniz gereken bir müfredat var. Uymanız gereken bir sınav sistemi var. Bu anlamda beni yoruyor."* ifadesiyle, Covid-19 hastalığının eğitim sürecinde yarattığı kesintilerin öğretmenler üzerinde nasıl baskı ve stres yarattığını vurgulamaktadır. Asya, hastalık nedeniyle derslere girememenin, öğrencilerin konulardan geri kalmasına neden olduğunu ve öğretmenlerin müfredatı yetiştirme konusunda endişe yaşadığını belirtmektedir. Bu durum, öğretmenlerin iş yükünü ve stresini artırarak, iş yaşamı kalitesini olumsuz etkilemektedir. Müfredatın ve sınav sisteminin baskısı, öğretmenlerin üzerindeki stresi daha da artırmaktadır. Asya'nın deneyimleri, Covid-19 pandemisinin eğitim sürecinde yarattığı aksamaların, öğretmenlerin iş yaşam kalitesini ve genel iş memnuniyetini nasıl olumsuz etkilediğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu ifadeler, pandeminin eğitim sistemi üzerindeki derin etkilerini ve öğretmenlerin karşılaştığı zorlukları anlamak açısından önemli bir perspektif sunmaktadır. Eğitim sürecindeki aksamalar, yalnızca öğrencilerin değil, aynı zamanda öğretmenlerin de ciddi şekilde etkilendiğini göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin iş yükünü artırmakta ve iş yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir.

Müdür yardımcısı Elif, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesi üzerindeki etkilerini, işi kontrol edebilme boyutunda "İş planlaması ve organizasyon zorlukları" teması altında değerlendirmiştir. *"İş planlaması ilk başlarda biz idareciler için çok zordu. Çünkü Millî Eğitim Bakanlığı'nın hali hazırda böyle bir krize yönelik neler yapılacağı*

konusunda net bir açıklaması yoktu yani kimse ne yapacağını bilmiyormuş gibi bir kaos içindeydik. Özellikle ilk başlarda okullar kapandığında uzaktan eğitim platformu EBA'da ders planlama görevi idarecilere devredilmişti ki bu çok kalabalık bir okulda çok fazla sınıfın iş planlamasını yapmak bize çok ağır gelmişti. Örneğin 40 tane sınıf var 40 sınıfında 8 saatlik günlük ders planlaması, çevrim içi sınıf tanımlamaları tek tek yapılması gerekiyordu." ifadesiyle, pandemi sürecinde yaşanan planlama ve organizasyon zorluklarına dikkat çekmektedir. Elif, Millî Eğitim Bakanlığı'nın kapsamlı bir kriz yönetimi planı sunmaması nedeniyle okul yetkililerinin başlangıçta ne yapacaklarını bilemez bir durumda olduğunu ve kaos yaşandığını belirtmektedir. Özellikle okulların kapanmasıyla birlikte, uzaktan eğitim platformu EBA'da ders planlaması yapma görevinin idarecilere devredilmesi, kalabalık okullarda büyük bir zorluk yaratmıştır. *"Örneğin 40 tane sınıf var 40 sınıfında 8 saatlik günlük ders planlaması, çevrim içi sınıf tanımlamaları tek tek yapılması gerekiyordu."* ifadesiyle, bu sürecin yöneticilerin iş yükünü nasıl artırdığını ve organizasyonel sorunlara yol açtığını vurgulamaktadır. Elif'in deneyimleri, pandemi döneminde iş planlaması ve organizasyon konularında yaşanan belirsizliklerin ve zorlukların, iş yaşamı kalitesini nasıl olumsuz etkilediğini göstermektedir. Kriz yönetimi planlarının eksikliği, eğitim yöneticilerinin üzerinde büyük bir baskı yaratmış ve iş yüklerini artırmıştır. Bu durum, iş planlamasının ve organizasyonun sağlıklı bir şekilde yürütülmesini zorlaştırarak, yöneticilerin stres ve iş memnuniyetini olumsuz yönde etkilemiştir. Elif'in ifadeleri, pandemi sürecinde iş yaşam kalitesinin korunmasının, etkili kriz yönetimi ve planlama süreçlerinin önemini vurgulamaktadır.

Onur öğretmen, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesi üzerindeki etkilerini, işi kontrol edebilme boyutunda "İş planlaması ve organizasyon zorlukları" teması altında değerlendirerek yaşadığı zorluklara dikkat çekmiştir. *"Valla en büyük zorluk benim için sabahları derslerle ilgili. Sabah kalkıp bilgisayarın başına oturmak ve öğrenciyi beklemek. Yani öğrenci geliyor gelmiyor bir tane geliyor yapacak mısın yapmayacak mısın dersi belli değil."* ifadesiyle, özellikle öğrencilerin sabah derslerine zamanında katılım sağlaması konusunda yaşadığı sorunları vurgulamaktadır. Onur, bilgisayar başında oturup öğrencilerin katılımını beklemenin planlama ve organizasyon açısından önemli bir öngörülemezlik yarattığını belirtmektedir. Öğrencilerin derse katılıp katılmayacağı konusundaki belirsizlik, derslerin nasıl işleneceği konusunda önemli bir

sorun oluşturmuştur. *"Öğrenci geliyor gelmiyor bir tane geliyor yapacak mısın yapmayacak mısın dersi belli değil."* ifadesi, öğretme sürecinin bu belirsizlikler nedeniyle kesintiye uğradığını ve derslerin etkili bir şekilde planlanmasını ve organize edilmesini zorlaştırdığını göstermektedir. Onur'un yaşadığı bu durum, pandemi sürecinde uzaktan eğitimle ilgili karşılaşılan temel sorunlardan biridir. Öğrencilerin derslere düzenli katılım sağlamaması, öğretmenlerin ders planlarını uygulamalarını ve eğitim sürecini verimli bir şekilde yürütmelerini zorlaştırmıştır. Bu tür belirsizlikler, öğretmenlerin iş yükünü artırmış ve iş yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemiştir. Onur'un deneyimleri, uzaktan eğitimin öğretmenler için getirdiği zorlukları ve bu zorlukların iş planlaması ve organizasyonel faaliyetler üzerindeki etkilerini açıkça ortaya koymaktadır.

Müdür yardımcısı Duru, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesi üzerindeki etkilerini, işi kontrol edebilme boyutunda "Görev ve sorumlulukların belirsizliği" teması altında değerlendirerek yaşadığı zorluklara dikkat çekmiştir. *"İş planlaması organizasyon, işte bunlar hep karıştı yani çünkü esnek çalışma vardı. O dönem mesela 2 gün geliyoruz okula 3 gün gelmiyoruz. Ondan sonra işte kimin görevinin kimin olduğu belli değil. Her şey o kadar çok karışıyordu ki yani işte tam biz mesela bir iş yapıyoruz, bitirdik diyoruz. Hoop… bakanlıktan bir yazı geliyor, o iş iptal olmuş."* ifadesiyle, uzaktan çalışma düzenlemeleriyle ilgili belirsizliklerin operasyonel planlama ve organizasyonu zorlaştırdığını belirtmektedir. Duru, esnek çalışma programının (2 gün okulda, 3 gün evden çalışma gibi) uygulanmasıyla, kimin hangi görevden sorumlu olduğunun belirsiz hale geldiğini ve bu durumun kafa karışıklığına yol açtığını vurgulamaktadır. Ayrıca, bakanlık tarafından başlatılan çalışmaların ani bir şekilde iptal edilmesi gibi durumların sıklıkla yaşanmasının, işe hâkim olmayı zorlaştırdığını ifade etmektedir. *"Her şey o kadar çok karışıyordu ki yani işte tam biz mesela bir iş yapıyoruz, bitirdik diyoruz. Hoop… bakanlıktan bir yazı geliyor, o iş iptal olmuş."* ifadesi, bu belirsizliklerin ve ani değişikliklerin iş planlaması ve organizasyon sürecini nasıl karmaşık hale getirdiğini göstermektedir. Duru'nun deneyimleri, pandemi döneminde görev ve sorumlulukların belirsizliğinin iş yaşam kalitesini olumsuz etkilediğini açıkça ortaya koymaktadır. Esnek çalışma programları ve sık sık değişen talimatlar, çalışanların işlerini planlama ve organize etme becerilerini zorlaştırmış, bu da stres ve verimlilik kaybına yol açmıştır. Görev ve sorumlulukların net olmaması, iş süreçlerinde aksamalara neden olmuş ve çalışanların iş memnuniyetini düşürmüştür. Duru'nun ifadeleri, pandemi

sürecinde iş planlaması ve organizasyonun etkili bir şekilde yönetilebilmesi için net görev tanımlarının ve stabil bir çalışma düzeninin önemini vurgulamaktadır.

Müdür yardımcısı Mehmet, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesi üzerindeki etkilerini, işi kontrol etme boyutunda "Görev ve sorumlulukların belirsizliği" teması altında değerlendirerek yaşadığı zorlukları ifade etmiştir. *"Ne yapacağımızı bilememek. Yani bir adaya bırakılıyorsunuz, elinizde çakmak, bıçak hiçbir şey yok. Hayatını idame ettir… ne yapabilirsin? o da yok. Özellikle eğitim konusunda biz ciddi anlamda, savaş zamanında, olağanüstü zamanlarda, afet zamanlarındaki gibi ne yapacağımızı bilemediğimiz bir durum olan bu Covid-19'a düştük."* ifadesiyle, pandeminin getirdiği belirsizliklerin kendisini nasıl çaresiz hissettirdiğini ve ne yapacağını bilememenin zorluğunu vurgulamaktadır. Mehmet, Covid-19 gibi öngörülemeyen durumlara önceden hazırlıklı olmanın önemini vurgulayarak, *"Yani bunun ön hazırlıkları, çalışmaları yapılması gerekiyordu. Yani en azından sadece Covid-19 için değil de yani yarın Allah göstermesin deprem olur, sel olur, savaş olur. Yani bu krizler için kriz yönetimi ve krizden sonra neler yapılması gerekiyor çalışması kesinlikle yapılması gerekiyordu."* ifadesiyle, kriz yönetimi ve sonrası süreçler için hazırlık yapılmasının gerekliliğine dikkat çekmektedir. Mehmet, belirsizlikler nedeniyle bireyin eğitim ya da başka bir alanla ilgili ne yapması gerektiğine karar vermesinin zorlaştığını belirtmektedir. Bu duygunun kendisini bir adada mahsur kalmış gibi hissettirdiğini ve hiçbir imkân ve kaynak olmadan ne yapacağını bilememenin acısını yaşadığını paylaşmıştır. Covid-19 pandemisi gibi öngörülemeyen kriz durumlarına karşı hazırlıklı olmanın önemine vurgu yaparak, sadece pandemi için değil, aynı zamanda deprem, sel gibi diğer krizler için de kriz yönetimi ve sonrası süreçlerin ele alınması gerektiğini ifade etmektedir. Sonuç olarak, Mehmet'in deneyimleri, belirsizliklerin iş yaşamı kalitesi üzerindeki olumsuz etkilerini ve kriz yönetimi stratejilerinin önemini gözler önüne sermektedir. Kriz durumlarına karşı hazırlıklı olmak, görev ve sorumlulukların net bir şekilde belirlenmesi ve etkili bir kriz yönetimi süreci oluşturmak, iş planlaması ve organizasyonun sağlıklı bir şekilde yürütülmesi için kritik öneme sahiptir.

Okul Müdürü Hamza, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesi ve işi kontrol edebilme boyutuna etkisini, "Öğretmen/idareci iş birliğindeki zorluklar" teması altında değerlendirerek yaşadığı zorlukları ifade etmiştir. *"Bu panik havasını biz kendi aramızda iyi yönettiğimizi düşünürken bazen kendi aramızdan da birileri basın yayın organlarına*

sanki bizim okulumuzda Covid-19 salgını çok fazla yaygınmış da biz onu saklıyormuşuz da gibisinden basın yayın organlarına bilgi aktarımında bulundular. Gelip okulun kenarından, sağından solundan çekim yaptılar." ifadesiyle, personel arasında yaşanan paniği yönetmeye çalışırken bazı çalışanların okulun Covid-19 durumunu basına sızdırmasının yönetimi zorlaştırdığını belirtmektedir. Hamza, bu durumun kurumun imajını zedeleyebilecek ve dolayısıyla yönetimi zorlaştırabilecek potansiyel sonuçlarına dikkat çekmektedir. *"Ben bu arkadaşları denetim altına almaya çalıştım. Her ne kadar okul personelinden birileri de sanki bunlara bir şey yapıyormuş gibi (kızgın)."* ifadesiyle, bu tür bilgi sızdırmalarının önüne geçmeye çalıştığını ancak bunun kolay olmadığını ifade etmektedir. Dahası, *"Devletimiz o kadar hassas davrandı ki bu konuda kronik rahatsızlığı olan öğretmenlerimiz gelmesin dedi. Gelmedikleri halde devlet onları mağdur etmemek adına tüm özlük haklarını kendilerine verdi. Ama beyefendiler, hanımefendiler kronik rahatsızlıkları bahane edip okula gelmediler, ders sevmediler derse katılmadılar. Ama duyduk ki daha sonra çeşitli dershanelerde ya da işte rehberlik adı altında yürütülen sınıflarda gidip oralarda ücretli ders verdiklerini falan duyduk."* ifadesiyle, kronik hastalığı olan öğretmenlerin devlet tarafından mağdur edilmemeleri için yapılan düzenlemelerin kötüye kullanıldığını vurgulamaktadır. Hamza, bu durumun hem etik hem de ahlaki açıdan kabul edilemez olduğunu ve bu tür davranışların yöneticiler ile öğretmenler arasındaki güveni ve iş birliğini zorlaştırdığını belirtmektedir. *"Bunlar da bizim için hem etik değil hem ahlaki değil hem de bizi vicdanen yaralayan şeyler."* ifadesiyle, bu tür davranışların yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkileri olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır. Hamza'nın deneyimleri, Covid-19 pandemisinin yönetim ve iş birliği süreçlerini nasıl karmaşıklaştırdığını göstermektedir. Personel arasında güven ve iş birliğinin zedelenmesi, iş yaşamı kalitesini olumsuz etkilemekte ve yönetimsel zorlukları artırmaktadır. Hamza'nın ifadeleri, kriz dönemlerinde etik ve ahlaki değerlerin korunmasının, iş birliğini ve yönetim süreçlerini desteklemek açısından ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Müdür yardımcısı Mehmet, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesi üzerindeki etkilerini, işi kontrol edebilme boyutunda "İletişim sorunları" teması altında değerlendirerek yaşadığı zorlukları ifade etmiştir. *"Öğretmenlerle de bir türlü iletişim kuramıyorduk hani. Yani onlar da ne yapacağını bilmiyordu. İletişim derken telefon etmek WhatsApp'tan, gruptan konuşma anlamında değil. Biz bu süreci nasıl kurtarırız,*

nasıl rayına oturturuz? Bu eğitim öğretim nasıl devam eder? Bu iletişimimiz yoktu zaten. Yani bir karar alınması gerekiyordu. Yani biz eğitimi burada kestik, kenara koyduk." ifadesiyle, pandeminin getirdiği belirsizlik ve kaos ortamında stratejik ve operasyonel iletişimin eksikliğini vurgulamaktadır. Mehmet, öğretmenlerle telefon veya WhatsApp gibi basit iletişim araçları dışında, daha derinlemesine ve yönlendirici bir iletişimin eksikliğinin, sürecin rayına oturtulmasını zorlaştırdığını belirtmektedir. *"Biz bu süreci nasıl kurtarırız, nasıl rayına oturturuz? Bu eğitim öğretim nasıl devam eder? Bu iletişimimiz yoktu zaten."* ifadesi, eğitim sürecini etkili bir şekilde sürdürebilmek için gerekli olan stratejik iletişimin yetersizliğini açıkça ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin ve yöneticilerin ne yapacaklarını bilmemesi, eğitim süreçlerinin sekteye uğramasına ve iş yaşamı kalitesinin düşmesine neden olmuştur. Mehmet'in ifadeleri, pandemi sürecinde etkili iletişim ve koordinasyonun ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Stratejik iletişimin eksikliği, eğitim süreçlerinin sürdürülebilirliğini ve öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemiştir. Bu durum, iş yaşamı kalitesini düşürmekle kalmamış, aynı zamanda eğitim süreçlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesini de zorlaştırmıştır. Netice itibariyle, kriz dönemlerinde etkili iletişimin ve koordinasyonun iş yaşamı kalitesini ve eğitim süreçlerinin sürdürülebilirliğini sağlamak açısından kritik öneme sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Yağmur öğretmen, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesi üzerindeki etkilerini, işi kontrol etme boyutunda "Performans geri bildirim ve denetim zorlukları" teması altında değerlendirerek yaşadığı zorlukları ifade etmiştir. *"Ben şurada zorluk yaşadım. Çocuklara dönüt verirken çok zorluk yaşadım. Ödev veriyorum, ama ben ödev hakkında geri dönüt vermeyen öğretmenleri hiç sevmiyorum. Ödevleri veriyorsam dönüt de vermek zorundayım. O yüzden de dönüt veremediğim için o anda hani ekstra bir ders açamıyorum. O yüzden de bu benim için büyük bir sıkıntıydı. Ancak işte velilere mesaj atıyordum işte şurada yanlışlık yapmış, çünkü nedeni şu gibi. Sesli mesajlar atıyordum diyebilirim bu şekilde ama bu beni acayip derecede zorluyordu."* ifadesiyle, öğrencilerine geri bildirim verirken karşılaştığı sorunları vurgulamaktadır.

Yağmur öğretmen, ödev verdikten sonra öğrencilere geri bildirim verememenin kendisi için büyük bir sorun olduğunu belirtmektedir. *"Ödevleri veriyorsam dönüt de vermek zorundayım."* ifadesi, geri bildirimin eğitim sürecindeki önemini vurgulamaktadır. Ancak pandemi sürecinde, bu geri bildirimi vermenin zorlaştığını ve bu

nedenle ekstra ders açamamanın kendisi için büyük bir sıkıntı olduğunu ifade etmektedir. Yağmur öğretmen, geri bildirim verebilmek için velilere kısa mesaj veya sesli mesaj gönderdiğini belirtse de *"Bu beni acayip derecede zorluyordu."* diyerek, bu süreçlerin yetersiz ve aşırı külfetli olduğunu paylaşmaktadır. Yağmur'un yaşadığı bu zorluklar, Covid-19'un çalışma ortamlarındaki performans değerlendirme ve geri bildirim sistemleri üzerinde önemli ölçüde olumsuz bir etkisi olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin, öğrencilerin gelişimini desteklemek için gerekli olan geri bildirimi sağlama sürecinde yaşadığı zorluklar, eğitim kalitesini ve öğretmenlerin iş yaşamı kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum, pandemi sürecinde performans geri bildiriminin ve denetimin ne kadar zorlaştığını ve bu süreçlerin iyileştirilmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

Nazlı öğretmen, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini, işi kontrol edebilme boyutunda "Performans geri bildirim ve denetim zorlukları" teması altında değerlendirerek yaşadığı zorlukları ifade etmiştir. *"Sözlü notlarını birazcık daha bilinçsiz bir şekilde verdik. Öğrenciyi tanımadan işte derse giren şey gibi oldu ıığ… başarılı. Bu seferde sırf derse girmesi için bile bir sözlü notu verdik. Bu bir başarıymış gibi oldu mesela. Ondan sonra da öğrenciler şu an buraya gelmeyi bile başarı olarak görüyorlar."* ifadesiyle, performans değerlendirilirken öğrencilere daha bilinçsizce sözlü notlar verildiğini ve bunun eğitim kalitesini nasıl olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır. Nazlı öğretmen, öğrencileri tanımadan, sadece derslere katıldıkları için onlara sözlü notu verdiklerini belirtmektedir. *"Bu seferde sırf derse girmesi için bile bir sözlü notu verdik. Bu bir başarıymış gibi oldu mesela."* ifadesi, performans değerlendirmesinin öğrencilere sadece katılım temelinde yapıldığını ve bu durumun öğrencilere yanlış bir başarı algısı kazandırdığını ifade etmektedir. Öğrencilerin derslere katılmayı bile başarı olarak görmeye başladığını belirten Nazlı, performans geri bildirimi ve değerlendirme süreçlerinin bu dönemde ciddi şekilde sekteye uğradığını vurgulamaktadır. Nazlı öğretmenin yaşadığı bu zorluklar, Covid-19'un performans değerlendirme ve geri bildirim süreçlerini önemli ölçüde olumsuz etkilediğini göstermektedir. Öğrencilere doğru ve bilinçli geri bildirim verilmemesi, onların akademik ve kişisel gelişimlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum, öğretmenlerin iş yükünü ve stresini artırmakta, eğitim kalitesini düşürmektedir. Pandemi sürecinde performans değerlendirme ve geri

bildirim süreçlerinin iyileştirilmesi, öğrenci başarısını doğru bir şekilde ölçmek ve desteklemek açısından kritik öneme sahiptir.

Öykü öğretmen, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini, işi kontrol edebilme boyutunda "Dijital alt yapı ve iş süreçlerindeki eksiklikler" teması altında değerlendirerek yaşadığı zorlukları ifade etmiştir. *"...yine çok yeterli olabildiğimizi düşünmüyorum branş olarak rehberlik anlamında. Çünkü dedim ya önce zaten buna uygun bir alt yapı yoktu bir dönem sonra rehberlik sekmesi eklenmişti EBA üzerine. Onda da hani rehberlik servisinin işleyişi yani sadece randevulu görüşmelere dönük olabildi. Yoksa yüz yüze yapılan şeyler, etkinlikler çok sağlanamadı diyebilirim."* ifadesiyle, dijital alt yapı eksikliklerinin ve iş süreçlerindeki yetersizliklerin rehberlik hizmetlerinin etkinliğini nasıl sınırladığını vurgulamaktadır. Öykü öğretmen, rehberlik hizmetlerinin pandemi döneminde dijital ortamda verimli bir şekilde çalışabilmesi için gerekli alt yapının başlangıçta bulunmadığını belirtmektedir. *"Önce zaten buna uygun bir alt yapı yoktu bir dönem sonra rehberlik sekmesi eklenmişti EBA üzerine."* ifadesi, pandemi sürecinde rehberlik hizmetlerinin dijital platformlarda sağlanmasında yaşanan zorlukları açıklamaktadır. Bu alt yapı eksiklikleri, rehberlik servisinin işleyişinin sadece randevulu görüşmelere indirgenmesine neden olmuştur. *"Onda da hani rehberlik servisinin işleyişi yani sadece randevulu görüşmelere dönük olabildi."* ifadesi, dijital ortamda rehberlik faaliyetlerinin ve etkinliklerin yüz yüze gerçekleştirilenler kadar verimli olamadığını göstermektedir. Öykü öğretmenin deneyimleri, dijital alt yapı ve iş süreçlerindeki eksikliklerin, iş yaşamı kalitesini ve rehberlik hizmetlerinin etkinliğini olumsuz etkilediğini açıkça ortaya koymaktadır. Pandemi döneminde rehberlik hizmetlerinin dijital platformlarda yeterince etkili bir şekilde sağlanamaması, öğrencilerin rehberlik ihtiyaçlarının karşılanmasında yetersizliklere neden olmuştur. Bu durum, rehberlik hizmetlerinin verimliliğini düşürmüş ve öğretmenlerin iş yükünü artırmıştır. Sonuç olarak, dijital alt yapı ve iş süreçlerindeki eksikliklerin giderilmesi, pandemi ve benzeri kriz dönemlerinde rehberlik hizmetlerinin etkin bir şekilde sürdürülebilmesi için kritik öneme sahiptir. Bu eksikliklerin giderilmesi, iş yaşamı kalitesini artıracak ve eğitim süreçlerinin verimliliğini sağlayacaktır.

Asya öğretmen, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini, işi kontrol edebilme boyutunda "Bilimsel çalışmalara katılım zorlukları" teması altında değerlendirerek yaşadığı zorlukları ifade etmiştir. *"Bir de mesela bilimsel çalışmalara ya*

da kongrelere gideceğim konusu. Geçen üçüncü Covid'i olduğumda kongreye gidemedim. 'Zoom' üzerinden katılmak zorunda kaldım. Çok üzüldüm yani aktif Covid var ve her an Covid olabileceksen bütün planlarını değiştirmek beni yordu. Ankara'da birtakım etkinliklere katılacaktık örneğin Covid'in teşhisi konduğu için gidemedim." ifadesiyle, pandemi sürecinde bilimsel çalışmalara ve kongrelere katılımın ne kadar zorlaştığını ve bu durumun kişisel ve mesleki gelişim üzerindeki olumsuz etkilerini vurgulamaktadır. Asya öğretmen, fiziksel olarak katılamadığı etkinlikler yerine, *'Zoom' üzerinden katılmak zorunda kaldım. Çok üzüldüm yani aktif Covid var ve her an Covid olabileceksen bütün planlarını değiştirmek beni yordu."* ifadesiyle, yüz yüze etkileşimin ve deneyimin çevrimiçi platformlarla tam olarak sağlanamadığını belirtmektedir. Sürekli olarak Covid-19 olma riskinin varlığı ve bu riskin planları sürekli olarak değiştirme gerekliliği, iş yaşamı kalitesini düşürmüş ve kişisel stresi artırmıştır. *"Ankara'da birtakım etkinliklere katılacaktık örneğin Covid'in teşhisi konduğu için gidemedim."* ifadesi, bu süreçte yaşadığı hayal kırıklığını ve zorlukları açıkça ortaya koymaktadır. Asya öğretmenin deneyimleri, pandemi sürecinde bilimsel çalışmalara ve kongrelere katılımın ne kadar zorlaştığını ve bu durumun iş yaşamı kalitesini nasıl olumsuz etkilediğini göstermektedir. Fiziksel etkinliklere katılamama ve sürekli değişen planlar, öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu da uzun vadede motivasyon kaybına ve iş memnuniyetinin düşmesine yol açmaktadır. Sonuç olarak, pandemi döneminde bilimsel etkinliklere ve kongrelere katılımın sağlanabilmesi için esnek ve etkili çözümler üretilmesi, öğretmenlerin iş yaşamı kalitesini artırmak ve mesleki gelişimlerini desteklemek açısından önemlidir. Bu tür zorluklarla başa çıkmak, eğitimcilerin iş yaşamındaki stres düzeyini azaltacak ve genel iş memnuniyetini artıracaktır.

4.2.2.3. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi/ çalışma koşulları boyutuna ilişkin bulgu ve yorumlar

Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi/ çalışma koşulları boyutuna ilişkin bulgular Tablo 4.2.2.3'te sunulmuştur. Tematik analiz sonuçlarına göre okul yönetici ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun "iş yaşam kalitesine etkisi/çalışma koşulları" teması ve kategorisine ilişkin 6 kod oluşturulmuştur.

Tablo 4.2.2.3. *Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi/ çalışma koşulları boyutuna ilişkin bulgular*

Tema	Kategori	Kod	Görüşmelerden Alınan Örnek Cümleler
Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi	Çalışma koşullarına etkisi	Uzaktan eğitimde mesai kavramının değişimi	"Mesai saatlerimiz değişti... artık tüm gün çalışma halindeydik."
		Maske takmanın zorluğu	"Maske taktığımız dönemlerde... kendimizi ifade etme anlamında zorlandık."
		Mesafe, hijyen ve malzeme yetersizlikleri	"Hijyen konusunda... çoğu dezenfektan kutularının içi ilk başlarda belki doluydu ama sonrasında boştu."
		İletişimde yaşanan zorluklar	"Okul içinde ve dışında... uyumsuzluklar ve gerginlikler…"
		Uzaktan eğitim ortamındaki zorlukları	"Dersler hacklendi... iş yaşamı kalitesini olumsuz etkiledi." "Teknik sorunlar ve güvenlik ihlalleri..."
		Yoğun rutin	"Ani değişimler... ekstra fiziksel hareketlilik getirdi" "Sağlık kurumlarıyla koordinasyon... yoğun iş yükü getirdi"

Tabloda yer alan veriler incelendiğinde, Covid-19 pandemisinin okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşamı kalitesine çeşitli açılardan olumsuz etkilerde bulunduğu görülmektedir. Uzaktan eğitimde mesai kavramının değişmesi, çalışanların günün her saatinde çalışmak zorunda kalmalarıyla sonuçlanmış, bu durum iş-yaşam dengesini bozmuştur. Maske takmanın zorluğu, öğretmenlerin kendilerini ifade etme güçlükleri yaşamalarına neden olmuş, bu da iletişim kalitesini düşürmüştür. Mesafe, hijyen ve malzeme yetersizlikleri, okullarda hijyen önlemlerinin yetersiz kalması ve malzeme eksikliklerinin yaşanmasıyla, güvenlik endişelerini artırmıştır. İletişimde yaşanan zorluklar ise pandemi sürecinde kişisel gelişimi olumsuz yönde etkileyerek stres ve uyumsuzlukların artmasına yol açmıştır. Uzaktan eğitim ortamındaki zorluklar, teknik sorunlar ve güvenlik ihlalleriyle, eğitim sürecinde ciddi kesintilere sebep olmuştur. Son olarak, yoğun rutinler, okulların açılmasıyla birlikte artan iş yükü ve fizyolojik zorlukları beraberinde getirmiştir. Bu faktörlerin tamamı, Covid-19'un eğitim sektöründe çalışanların iş yaşamı kalitesini önemli ölçüde düşürdüğünü göstermektedir. Covid-19

korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesine etkisi/ çalışma koşulları boyutuna ilişkin örnek ifadeler ve yorumları:

Nazlı öğretmen, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini, çalışma koşulları boyutunda "Uzaktan eğitim ortamındaki zorluklar" teması altında değerlendirerek yaşadığı sorunları ifade etmiştir. *"O dönemde işte dersler hacklendi, yabancılar girdi. Böyle bir olaylar oldu. Zoom'dan dolayı ondan kaynaklı. Öyle olunca biz de biraz çekindik kameralar kapandı. Yani tamamen böyle hiç birbirimizi görmediğimiz bir ortam…"* ifadesiyle, uzaktan eğitim sürecinde yaşanan teknik sorunlar ve güvenlik ihlallerinin iş yaşamı kalitesini nasıl olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır. Nazlı öğretmenin ifadeleri, derslerin 'hacklenmesi' gibi olayların, öğretmenlerin ve öğrencilerin eğitim sürecinde güvenlik endişesi yaşamasına neden olduğunu ve bunun iş yaşamı kalitesini düşürdüğünü göstermektedir. *"Öyle olunca biz de biraz çekindik kameralar kapandı."* ifadesi, güvenlik endişeleri nedeniyle öğretmenlerin ve öğrencilerin kameralarını kapattığını ve bu durumun iletişim ve etkileşimi olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Bu tür olaylar sonucunda öğretmenlerin çekinceli hale gelmesi ve kameralarını kapatması, iş ortamında iletişim ve etkileşimin azalmasına ve iş verimliliğinin düşmesine yol açmıştır. *"Yani tamamen böyle hiç birbirimizi görmediğimiz bir ortam…"* ifadesi, uzaktan eğitim sürecindeki etkileşim eksikliğinin iş yaşamı kalitesi üzerindeki olumsuz etkilerini açıkça ortaya koymaktadır. Nazlı öğretmenin deneyimleri, uzaktan eğitim sürecindeki teknik ve güvenlik sorunlarının iş yaşamı kalitesi üzerindeki olumsuz etkilerini göstermektedir. Güvenlik ihlalleri, öğretmenlerin ve öğrencilerin eğitim sürecine olan güvenini sarsmış, bu da eğitim kalitesini ve iş verimliliğini olumsuz etkilemiştir. Bu tür sorunlar, uzaktan eğitim sürecinde daha güvenli ve etkili çözümlerin geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır. Sonuç olarak, uzaktan eğitim sürecindeki teknik ve güvenlik sorunlarının giderilmesi, öğretmenlerin ve öğrencilerin eğitim sürecine olan güvenini artırmak ve iş yaşamı kalitesini iyileştirmek açısından kritik öneme sahiptir. Bu tür sorunlarla başa çıkmak, eğitimcilerin motivasyonunu ve verimliliğini artıracak ve genel iş memnuniyetini sağlayacaktır.

Okul müdürü Hamza, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini, çalışma koşulları boyutunda "Mesafe, hijyen ve malzeme yetersizlikleri" teması altında değerlendirerek yaşadığı zorlukları ifade etmiştir. *"Eğitimin üç ayağından birisi aile, birisi okul, birisi de çevre olduğunu düşünürüz. Ailelerin de bu konuda bilinçsiz*

yaklaşımları sebebiyle biz çocuklarımızla ister istemez sosyal mesafeyi sağlayamadık, şöyle sağlayamadık. Eee… çocuklar işte sürekli suya sabuna dokunalım ellerimizi yıkayalım, birbirimizle tokalaşmayalım, sarılmayalım ve öpüşmeyelim derken çocuklarımız tam tersini yaptı. Gördüğümüz kadarıyla bunda yeterince başarılı olamadığımızı düşünüyorum. Aileler de bu işe yeterince çanak tutmadılar ve çocuklar hiçbir şey yokmuş gibi davranış sergilediler. Bu da onlar arasındaki virüs yayılma hızını daha da artırdı." ifadesiyle, sosyal mesafe ve hijyen kurallarının uygulanmasında yaşanan zorlukları ve bu durumun virüs yayılımını nasıl artırdığını vurgulamaktadır. Hamza, eğitimin etkili bir şekilde devam edebilmesi için aile, okul ve çevrenin iş birliği içinde olması gerektiğini belirtmektedir. *"Ailelerin de bu konuda bilinçsiz yaklaşımları sebebiyle biz çocuklarımızla ister istemez sosyal mesafeyi sağlayamadık."* ifadesi, ailelerin bilinçsiz yaklaşımının çocukların sosyal mesafe ve hijyen kurallarına uymasında zorluklar yarattığını göstermektedir. Çocukların, sürekli su ve sabun kullanarak ellerini yıkamaları, tokalaşmamaları, sarılmamaları ve öpüşmemeleri gerektiği uyarılarına rağmen, tam tersini yaptıklarını ifade eden Hamza, *"Gördüğümüz kadarıyla bunda yeterince başarılı olamadığımızı düşünüyorum."* diyerek, bu konuda başarılı olamadıklarını belirtmektedir. Ailelerin bu duruma yeterince duyarlı olmadığını ve çocukların, pandemi yokmuş gibi davrandığını belirten Hamza, *"Aileler de bu işe yeterince çanak tutmadılar ve çocuklar hiçbir şey yokmuş gibi davranış sergilediler. Bu da onlar arasındaki virüs yayılma hızını daha da artırdı."* ifadesiyle, ailelerin rehberliğe ihtiyaç duyduğunu ve bu durumun virüsün yayılma hızını artırdığını vurgulamaktadır. Hamza'nın deneyimleri, Covid-19 pandemisi sürecinde hijyen ve sosyal mesafe kurallarının etkili bir şekilde uygulanamamasının iş yaşamı kalitesini nasıl olumsuz etkilediğini göstermektedir. Ailelerin bilinçsiz yaklaşımı ve çocukların kurallara uymaması, virüsün yayılma hızını artırarak, okullarda güvenli bir eğitim ortamı sağlanmasını zorlaştırmıştır. Bu durum hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin sağlığını tehlikeye atmış ve eğitim sürecini aksatmıştır. Sonuç olarak, hijyen ve sosyal mesafe konusunda ailelerin daha fazla rehberliğe ihtiyaç duyduğu açıkça görülmektedir. Eğitim sürecinin sağlıklı ve güvenli bir şekilde devam edebilmesi için ailelerin bilinçlendirilmesi ve okul-ev iş birliğinin güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu tür zorluklarla başa çıkmak, iş yaşamı kalitesini artıracak ve eğitim sürecinin sürdürülebilirliğini sağlayacaktır.

Müdür yardımcısı Elif, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini, çalışma koşulları boyutunda "Uzaktan eğitimde mesai kavramının değişimi" teması altında değerlendirerek yaşadığı zorlukları ifade etmiştir. *"Çalışma hayatımızda mesai saatlerimiz bile değişti çünkü okullarda akşam vakti bile derslerimiz oluyordu, bunun organizasyonunu yaptık uzunca bir süre okul idarecileri olarak. Gündüz ve gece okulla ilgili sağlık müdürlükleriyle iş birliğinde olmak, karantina bilgilerini alıp uygulamaya koymak, duyurusunu yapmak, önlemleri almak epeyce yoğun bir rutindi. Öğrencilerin ve velilerin soruları, istekleri veya şikayetleri konusunda sürekli telefon başındaydık dolayısıyla mesai kavramı ortadan kalktı, çünkü artık tüm gün çalışma halindeydik."* ifadesiyle, uzaktan eğitim döneminde çalışma saatlerinin nasıl değiştiğini ve bu sürecin okul yöneticileri üzerindeki yoğun iş yükünü vurgulamaktadır. Elif, uzaktan eğitim sürecinde çalışma saatlerinin esnekleştiğini ve mesai kavramının ortadan kalktığını belirtmektedir. *"Çünkü okullarda akşam vakti bile derslerimiz oluyordu, bunun organizasyonunu yaptık uzunca bir süre okul idarecileri olarak."* ifadesi, okul yöneticilerinin gündüz ve gece boyunca çalışmak zorunda kaldığını göstermektedir. Sağlık müdürlükleriyle iş birliği yaparak karantina bilgilerini almak, uygulamak ve duyurular yapmak gibi görevlerin yanı sıra, önlemleri almak da okul yöneticilerinin günlük rutinini yoğunlaştırmıştır. Elif, *"Öğrencilerin ve velilerin soruları, istekleri veya şikayetleri konusunda sürekli telefon başındaydık dolayısıyla mesai kavramı ortadan kalktı, çünkü artık tüm gün çalışma halindeydik."* ifadesiyle, öğrenci ve velilerin sürekli iletişim ihtiyacı nedeniyle telefon başında olmanın, çalışma saatlerini belirsiz hale getirdiğini ve mesai kavramını ortadan kaldırdığını belirtmektedir. Bu durum, uzaktan eğitim sürecinde çalışanların iş yükünün arttığını ve sürekli çalışma halinde olduklarını göstermektedir. Elif'in deneyimleri, uzaktan eğitim sürecinde mesai kavramının değişmesi ve iş yükünün artması nedeniyle iş yaşamı kalitesinin nasıl olumsuz etkilendiğini açıkça ortaya koymaktadır. Çalışma saatlerinin belirsiz hale gelmesi, sürekli iletişim ihtiyacı ve yoğun iş yükü, okul yöneticilerinin stres düzeyini artırmış ve iş yaşam dengelerini bozmuştur. Sonuç olarak, uzaktan eğitim sürecinde çalışanların iş yükünü ve mesai saatlerini yönetebilmek için daha esnek ve destekleyici çözümler üretilmesi gerekmektedir. Bu tür çözümler, iş yaşamı kalitesini artıracak ve eğitim süreçlerinin sürdürülebilirliğini sağlayacaktır.

Asya öğretmen, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini, çalışma koşulları boyutunda "Maske takmanın zorluğu" teması altında değerlendirerek yaşadığı zorlukları ifade etmiştir. *"Öncelikle maske takma zorunluluğu ve hissiyatı hep var içimde. Bazen eee mesela okula gidiyorum, sanki bir şey unutmuşum bir şey eksik ağzımda, bir şey olması gerekiyor ve orada yok. Yani maske taktığım zaman kendimi daha rahat hissediyorum. Görevimi yaptığım sorumluluğumu yaptığım için yani maske takarak bile Covid kapsam, maske takmadan kaptığımdan kat kat daha rahat hissederim kendimi."* ifadesiyle, maske takmanın getirdiği zorluklar ve aynı zamanda güvenlik hissini nasıl etkilediğini vurgulamaktadır. Asya öğretmen, maske takma zorunluluğunun kendisinde sürekli bir kaygı hali yarattığını belirtmektedir. *"Maske takma zorunluluğu ve hissiyatı hep var içimde. Bazen eee mesela okula gidiyorum, sanki bir şey unutmuşum bir şey eksik ağzımda, bir şey olması gerekiyor ve orada yok."* ifadesi, maske takmanın onun için bir alışkanlık haline geldiğini ve maske olmadan kendisini eksik hissettiğini göstermektedir. Ancak, maske taktığında kendini daha güvende hissettiğini ve görevini yerine getirdiği için rahatladığını belirtmektedir. *"Maske taktığım zaman kendimi daha rahat hissediyorum. Görevimi yaptığım sorumluluğumu yaptığım için yani maske takarak bile Covid kapsam, maske takmadan kaptığımdan kat kat daha rahat hissederim kendimi."* Bu ifadeler, Covid-19 virüsü korkusunun iş hayatını olumsuz etkilediğini ve virüse karşı önlem olarak maske kullanma zorunluluğunun kişilere güvenlik hissi sağlarken aynı zamanda kaygı yarattığını göstermektedir. Maske takmak, öğretmenlerin kendilerini ve çevrelerini koruma konusunda daha güvende hissetmelerine yardımcı olurken, sürekli maske takma zorunluluğu da iş yapma konusundaki rahatlıklarını ve motivasyonlarını etkileyebilmektedir. Asya öğretmenin deneyimleri, Covid-19 pandemisinin çalışma koşulları üzerindeki etkilerini ve maske takmanın iş yaşamı kalitesini nasıl etkilediğini açıkça ortaya koymaktadır. Maske takmanın getirdiği güvenlik hissi, öğretmenlerin işlerini yaparken daha rahat hissetmelerini sağlamaktadır, ancak bu zorunluluk aynı zamanda sürekli bir kaygı hali yaratmaktadır. Sonuç olarak, Covid-19 pandemisi sırasında maske takma zorunluluğu, öğretmenlerin iş yaşamı kalitesini hem olumlu hem de olumsuz yönde etkilemiştir. Bu durum, öğretmenlerin sağlıklarını koruma ve görevlerini yerine getirme konusunda daha fazla güvenlik hissetmelerini sağlamış, ancak sürekli bir kaygı hali yaratmıştır. İş yaşamı kalitesinin korunması için, öğretmenlerin bu zorluklarla başa çıkabilmeleri adına destekleyici önlemlerin alınması önemlidir.

Pınar öğretmen, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini, çalışma koşulları boyutunda "Maske takmanın zorluğu" teması altında değerlendirerek yaşadığı zorlukları ifade etmiştir. *"Hani maske taktığımız dönemleri düşünürsek açıkçası zorlandık konuşurken, hani kendimizi ifade etme anlamında maskeden çok zorlandık. Çocuklarla bir müddet yüzümüzün yarısı sadece gözlerle birbirimizi tanımaya çalıştığımız için, maskeyi çıkardıktan sonra bazı öğrencileri tanıyamadığımız bile oldu."* ifadesiyle, maske takmanın kendilerini ifade etmede ve öğrencilerle etkileşim kurmada yarattığı zorlukları vurgulamaktadır. Pınar öğretmen, maske taktıkları dönemlerde konuşurken ve kendilerini ifade ederken büyük zorluklar yaşadıklarını belirtmektedir. *"Maske taktığımız dönemleri düşünürsek açıkçası zorlandık konuşurken, hani kendimizi ifade etme anlamında maskeden çok zorlandık."* ifadesi, maskenin iletişim kurmayı zorlaştırdığını ve kendilerini doğru bir şekilde ifade edemediklerini göstermektedir. Öğrencilerle etkileşim kurmanın zorlaştığını ifade eden Pınar öğretmen, *"Çocuklarla bir müddet yüzümüzün yarısı sadece gözlerle birbirimizi tanımaya çalıştığımız için, maskeyi çıkardıktan sonra bazı öğrencileri tanıyamadığımız bile oldu."* ifadesiyle, maske nedeniyle yüz ifadelerinin ve mimiklerin kaybolduğunu ve bu durumun öğretmen-öğrenci etkileşimini olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Maskenin sosyal etkileşim üzerindeki etkisini vurgulayan Pınar, *"Gerçekten kişinin sosyalleşmesi için bile sadece maske takmamama bile çok etkiliymiş. Yani birbirimizi, mimiklerini görmemiz gerekiyormuş."* diyerek, sosyal etkileşimin ve ilişkilerin maskeden ne kadar etkilendiğini açıklamaktadır. Pınar öğretmenin deneyimleri, maske takmanın iş hayatına etkisinin fiziksel olmanın ötesinde, sosyal etkileşimin azalmasına ve öğrenenlerle ilişkilerde sıkıntılara yol açtığını göstermektedir. Maske nedeniyle yüz ifadelerinin ve mimiklerin kaybolması, öğretmenlerin ve öğrencilerin birbirlerini doğru bir şekilde anlamalarını zorlaştırmıştır. Bu durum, iş yaşamı kalitesini olumsuz etkilemiş ve öğretmenlerin öğrencilerle sağlıklı ve etkili iletişim kurmalarını güçleştirmiştir. Sonuç olarak, Covid-19 pandemisi sırasında maske takmanın getirdiği zorluklar, öğretmenlerin iş yaşamı kalitesini ve sosyal etkileşimlerini olumsuz etkilemiştir. Maske, iletişim ve etkileşimde büyük zorluklar yaratmış, öğretmenlerin ve öğrencilerin birbirlerini anlamalarını zorlaştırmıştır. Bu tür zorluklarla başa çıkabilmek için, öğretmenlerin iş yaşamı kalitesini artıracak ve sosyal etkileşimlerini güçlendirecek destekleyici önlemler alınması gerekmektedir.

Okul müdürü Ahmet, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini, çalışma koşulları boyutunda "Yoğun rutin" teması altında değerlendirerek yaşadığı zorlukları ifade etmiştir. *"Okullar 1-1,5 yıl açılmadı, yanlış hatırlamıyorsam eee ondan sonra okullar açıldığında bir geriye dönüş olduğu zaman birdenbire o kadar hiç kimsenin olmadığı okul dolup taştı. Bir yere bir gün işte dediğim gibi 1.000 kişi birden geri geliyor. Eee tabi fizyolojik olarak aşırı şekilde zorlanmaya başlıyorsun. Yani fizyolojik hareketliliğin de artıyor, hani bir yıllık uykudasın gibi düşünün. Birdenbire uyanıyorsun ve hemen çalışmaya başlıyorsun, işte zordu."* ifadesiyle, okulların yeniden açılmasıyla birlikte yaşanan ani yoğunluğun iş yaşamı kalitesini nasıl etkilediğini vurgulamaktadır. Ahmet, okulların uzun bir süre kapalı kalmasının ardından yeniden açılmasıyla birlikte öğrenci ve personel sayısında ani bir artış yaşandığını belirtmektedir. *"Okullar açıldığında bir geriye dönüş olduğu zaman birdenbire o kadar hiç kimsenin olmadığı okul dolup taştı. Bir yere bir gün işte dediğim gibi 1.000 kişi birden geri geliyor."* ifadesi, bu ani yoğunluğun lojistik açıdan zorlayıcı olduğunu göstermektedir. Ahmet, bu ani değişimin iş yaşamında eforun artmasına ve ekstra fiziksel hareketliliğe neden olduğunu vurgulamaktadır. *"Tabi fizyolojik olarak aşırı şekilde zorlanmaya başlıyorsun. Yani fizyolojik hareketliliğin de artıyor, hani bir yıllık uykudasın gibi düşünün. Birdenbire uyanıyorsun ve hemen çalışmaya başlıyorsun, işte zordu."* ifadesi, uzun bir süre sakin geçen dönemin ardından aniden yoğun bir çalışma temposuna geçmenin fiziksel ve psikolojik zorluklarını açıkça ortaya koymaktadır. Ahmet'in deneyimleri, yoğun iş hayatındaki ani değişikliklerin nasıl strese ve zorluğa neden olduğunu göstermektedir. Okulların yeniden açılmasıyla birlikte yaşanan bu ani yoğunluk, iş yaşamı kalitesini olumsuz etkilemiş ve çalışanların fizyolojik ve psikolojik olarak zorlanmalarına neden olmuştur. Sonuç olarak, iş yaşamında ani değişikliklerin ve yoğun rutinlerin yönetilmesi, çalışanların iş yaşamı kalitesini artırmak için kritik öneme sahiptir. Bu tür değişikliklerle başa çıkabilmek için, çalışanlara destekleyici önlemler sağlanması ve iş yükünün dengeli bir şekilde dağıtılması gerekmektedir. Bu, iş stresi ve zorluklarını azaltarak, çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini artıracaktır.

İrem öğretmen, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini, çalışma koşulları boyutunda "Mesafe, hijyen ve malzeme yetersizlikleri" teması altında değerlendirerek yaşadığı zorlukları ifade etmiştir. *"Hijyen konusunda da yani göstermelik hijyenler bir kere masa silince işte haftada bir silinmesi bir işe yaramıyor bence. Evet*

yani okullarda maske işte bakanlıktan gelen maskeler ve benzeri o tarz şeyler dağıtımı vardı. Her yerde bir maske vardı ya da dezenfektan kutuları yapıldı mesela her sınıfa. Çoğunun içi ilk başlarda belki doluydu ama sonrasında boştu. Yani kimsenin onu takip ettiği de yoktu. Açıkçası çoğu okul idarelerinin bu konuda hassas, böyle tamamen özenli davrandığını düşünmüyorum." ifadesiyle, hijyen tedbirlerinin yetersiz olduğunu ve sadece yüzeysel temizliğin yeterli olmadığını vurgulamaktadır. İrem öğretmen, okullarda hijyen önlemlerinin yetersiz kaldığını ve sadece yüzeysel bir temizlik yapıldığını belirtmektedir. *"Göstermelik hijyenler bir kere masa silince işte haftada bir silinmesi bir işe yaramıyor bence."* ifadesi, düzenli ve etkili bir temizlik yapılmadığını göstermektedir. Ayrıca, okullarda dağıtılan maske ve dezenfektanların zamanla azaldığını ve bu konuda yeterince duyarlılık gösterilmediğini belirtmektedir. *"Evet yani okullarda maske işte bakanlıktan gelen maskeler ve benzeri o tarz şeyler dağıtımı vardı. Her yerde bir maske vardı ya da dezenfektan kutuları yapıldı mesela her sınıfa. Çoğunun içi ilk başlarda belki doluydu ama sonrasında boştu. Yani kimsenin onu takip ettiği de yoktu."* ifadesi, hijyen malzemelerinin düzenli olarak kontrol edilmediğini ve zamanla tükendiğini ifade etmektedir. İrem öğretmen, okul idarelerinin hijyen ve güvenlik konularında yeterince özenli davranmadığını düşündüğünü belirtmektedir. *"Açıkçası çoğu okul idarelerinin bu konuda hassas, böyle tamamen özenli davrandığını düşünmüyorum."* ifadesi, okul yönetimlerinin hijyen tedbirlerini yeterince takip etmediğini ve bu konuda daha fazla duyarlılık göstermeleri gerektiğini vurgulamaktadır. İrem öğretmenin deneyimleri, hijyen ve güvenlik tedbirlerinin yetersiz olmasının Covid-19 korkusunu artırabileceğini ve iş yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyebileceğini göstermektedir. Hijyen malzemelerinin yetersizliği ve düzenli kontrol edilmemesi hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin sağlık ve güvenlik endişelerini artırmakta ve iş ortamının kalitesini düşürmektedir. Sonuç olarak, Covid-19 pandemisi sırasında hijyen ve güvenlik tedbirlerinin yeterli seviyede sağlanması, iş yaşamı kalitesini artırmak ve çalışanların sağlıklarını korumak açısından kritik öneme sahiptir. Bu tür tedbirlerin etkili bir şekilde uygulanması ve düzenli olarak kontrol edilmesi, iş yerinde güvenli ve sağlıklı bir ortam sağlayarak, iş yaşamı kalitesini ve genel iş memnuniyetini artıracaktır.

Müdür yardımcısı Göktürk, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini, çalışma koşulları boyutunda "Mesafe, hijyen ve malzeme yetersizlikleri" teması altında değerlendirerek yaşadığı zorlukları ifade etmiştir. *"Okul içinde, okul dışında her yere*

çizgi çektik, içte odaların hepsine uyarı levhaları astık, yerlere yapıştırdık, ama öğrenci bir gün uydu ikinci gün bıraktı, ikinci gün uydu, üçüncü gün bıraktı. Hiçbir farkındalık oluşmadı. Hocam örnek veriyorum tuvaletlere 'elimizi 20 saniye yıkamalıyız' uyarılarını astık ama ben hocam hiçbir öğrencinin 20 saniye boyunca elini sabunla doğru bir şekilde yıkadığını düşünmüyorum. Örnek veriyorum görmedim de hani okulda olduğum sürece. Sınıflarda mesafeli oturma zaten mümkün değil hocam, örneğin 30 kişilik sınıfta, 30 kişiyi mümkün değil mesafeli oturtmak. Hani ilk etapta tamam belki de tek kişi oturttuk ama bizim burada yaptığımız o ortamda bile en fazla şey çocukları içeride tekli oturtmaktı sıralara, ama 20 santim arkasında öğrenci var nefes alıp veriyor. Hani ben bu yüzden çok fazla verimli olduğunu düşünmüyorum. Ben kendi adıma hocam alınan önlemlerin çok fazla bir işe yaradığını düşünmüyorum. Ben hatta okul sağlığından sorumlu idareci idim işte 'okulum temiz belgesi' verdi işte bakanlık, milli eğitim bunu almadan okulların açılmayacağını belirttiler vesaire. Ama ben maalesef hocam bu önlemlerin çoğunun göstermelik olduğunu düşünüyorum." ifadesiyle, öğrencilerin okul içinde ve dışında alınan önlemlere rağmen bu kurallara uyum sağlamakta zorlandığını ve alınan tedbirlerin büyük ölçüde yetersiz olduğunu vurgulamaktadır. Göktürk, öğrencilerin hijyen ve sosyal mesafe kurallarına uyum sağlamada zorluk çektiğini belirtmektedir. *"Öğrenci bir gün uydu ikinci gün bıraktı, ikinci gün uydu, üçüncü gün bıraktı. Hiçbir farkındalık oluşmadı."* ifadesi, öğrencilerin kuralları düzensiz bir şekilde uyguladığını göstermektedir. Ayrıca, tuvaletlerde el yıkama uyarılarının asılmasına rağmen, öğrencilerin bu kurallara tam anlamıyla uymadığını ifade etmektedir. *"Tuvaletlere 'elimizi 20 saniye yıkamalıyız' uyarılarını astık ama ben hocam hiçbir öğrencinin 20 saniye boyunca elini sabunla doğru bir şekilde yıkadığını düşünmüyorum."* Sınıflarda sosyal mesafe kurallarının sağlanmasının mümkün olmadığını belirten Göktürk, *"Sınıflarda mesafeli oturma zaten mümkün değil hocam, örneğin 30 kişilik sınıfta, 30 kişiyi mümkün değil mesafeli oturtmak."* ifadesiyle, sınıfların kalabalık olması nedeniyle sosyal mesafenin korunmasının zor olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca, alınan önlemlerin çoğunun göstermelik olduğunu ve bu tedbirlerin yeterli olmadığını düşünmektedir. *"Ben kendi adıma hocam alınan önlemlerin çok fazla bir işe yaradığını düşünmüyorum. Ben hatta okul sağlığından sorumlu idareci idim işte 'okulum temiz belgesi' verdi işte bakanlık, milli eğitim bunu almadan okulların açılmayacağını belirttiler vesaire. Ama ben maalesef hocam bu önlemlerin çoğunun göstermelik olduğunu düşünüyorum."* Göktürk'ün deneyimleri, Covid-19 pandemisi sırasında alınan hijyen ve sosyal mesafe

tedbirlerinin yetersiz kaldığını ve bu durumun iş yaşamı kalitesini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Öğrencilerin kurallara uymakta zorlanması ve alınan önlemlerin yeterli olmaması hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin güvenliğini tehlikeye atmış ve iş ortamının kalitesini düşürmüştür. Sonuç olarak, Covid-19 pandemisi sırasında hijyen ve sosyal mesafe tedbirlerinin etkili bir şekilde uygulanması, iş yaşamı kalitesini artırmak ve çalışanların ve öğrencilerin sağlıklarını korumak açısından kritik öneme sahiptir. Bu tür tedbirlerin etkili bir şekilde uygulanması ve düzenli olarak kontrol edilmesi, güvenli ve sağlıklı bir eğitim ortamı sağlayarak, iş yaşamı kalitesini ve genel iş memnuniyetini artıracaktır.

Müdür yardımcısı Duru, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini, çalışma koşulları boyutunda "İletişimde yaşanan zorluklar" teması altında değerlendirerek yaşadığı zorlukları ifade etmiştir. *"Kişisel gelişim anlamında bence beni geriletti. Çünkü ben bu okula gelene kadar kimseyle kavga etmiş ya da böyle gergin bir insan değildim. Daha böyle uyumlu, daha şey bir insandım. Yani arkadaş canlısı bir insandım ama bu okula gelince maalesef, insanlar biraz garip. Ve yani çok gerginlik yaşadım. Çok kavgalarımda oldu yani hani gerektiğinde çünkü böyle hakkımı yedirmeyi de sevmem. Kimseye öyle olunca da. Yani bu tip kavgalarımda oldu ama bu burası ve pandemi yüzünden oldu."* ifadesiyle, iş yaşamında yaşanan iletişim zorluklarının kişisel gelişimini nasıl olumsuz etkilediğini ve stres ve gerginlik gibi olumsuz duyguları nasıl tetiklediğini vurgulamaktadır. Duru, pandemi sürecinde yeni okula geçişiyle birlikte iş arkadaşlarıyla yaşadığı uyumsuzlukların ve gerginliklerin, kişisel gelişimini olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir. "*Ben bu okula gelene kadar kimseyle kavga etmiş ya da böyle gergin bir insan değildim. Daha böyle uyumlu, daha şey bir insandım. Yani arkadaş canlısı bir insandım ama bu okula gelince maalesef, insanlar biraz garip. Ve yani çok gerginlik yaşadım."* ifadesi, pandemi döneminde işyerinde yaşanan iletişim zorluklarının kişisel ve profesyonel ilişkilerini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Duru, hakkını savunma konusunda kararlı olduğunu ancak bu durumun iş yerindeki gerginlikleri artırdığını ifade etmektedir. *"Çok kavgalarımda oldu yani hani gerektiğinde çünkü böyle hakkımı yedirmeyi de sevmem. Kimseye öyle olunca da. Yani bu tip kavgalarımda oldu ama bu burası ve pandemi yüzünden oldu."* ifadesi, pandemi sürecinin getirdiği stres ve belirsizliklerin iş yerindeki iletişim zorluklarını artırdığını ve bunun kişisel gelişimini olumsuz yönde etkilediğini vurgulamaktadır. Duru'nun deneyimleri,

pandemi sürecinde işyerindeki iletişim zorluklarının artmasının, çalışanların genel iş yaşamı kalitesi üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir. İş arkadaşlarıyla yaşanan uyumsuzluklar ve gerginlikler, çalışanların stres düzeyini artırmakta ve iş yaşamı kalitesini düşürmektedir. Bu durum, iş yerinde sağlıklı iletişim ve uyumun ne kadar önemli olduğunu ve pandemi gibi kriz dönemlerinde bu konulara daha fazla dikkat edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, Covid-19 pandemisi sırasında iletişim zorluklarının iş yaşamı kalitesine olumsuz etkilerini azaltmak için, çalışanlar arasında sağlıklı ve etkili iletişimi teşvik eden önlemler alınması gerekmektedir. Bu tür önlemler, çalışanların stres düzeyini azaltacak, iş yerindeki uyumu artıracak ve genel iş memnuniyetini sağlayacaktır.

4.2.2.4. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ genel iyi olma hali boyutuna ilişkin bulgu ve yorumlar

Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ genel iyi olma hali boyutuna ilişkin bulgular Tablo 4.2.2.4'te sunulmuştur. Tematik analiz sonuçlarına göre okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun "iş yaşamı kalitesine etkisi/ genel iyi olma hali" teması ve kategorisine ilişkin 8 kod oluşturulmuştur.

Tablo 4.2.2.4. *Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ genel iyi olma hali boyutuna ilişkin bulgular*

Tema	Kategori	Kod	Görüşmelerden Alınan Örnek Cümleler
Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi	Genel iyi olma haline etkisi	İnsan ilişkilerinde değişim	"Covid-19 salgını insanları birbirinden uzaklaştırdı, yalnızlığa ve korkuya neden oldu." "Herkes birbirini öcü gibi görüyor, merhabalaşma ve tokalaşma yok."
		Endişe ve Kaygı	"Genel ruh halimi kötü etkiledi, okula gelirken sürekli endişe ve kaygı içindeydim." "Okuldaki çocukların maske takmaması ve sosyal mesafeye uymaması beni geriyordu."
		Yetersizlik hissi	"Kendimi çoğu zaman yetersiz hissettim, özellikle uzaktan eğitimde etkili olamadığımı düşündüm." "Pandemi sürecinde bilgimizi yenilemedik, bu da yetersizlik hissi yarattı."
		Adaptasyon zorlukları	"İşime ara verdikten sonra verimliliğimde düşüş hissettim, adaptasyon süreci yaşadım." "İzolasyondan işe dönüş zor oldu ama kısa sürede uyum sağladım."

Tablo 4.2.2.4. *(Devam) Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ genel iyi olma hali boyutuna ilişkin bulgular*

		Duygusal yorgunluk ve anlam kaybı	"Sessiz okulda durmak bizi çöküntüye uğrattı, özellikle yöneticileri." "Öğrencisiz okullar bizi duygusal olarak yordu ve anlam kaybına neden oldu."
		Ekran bağımlılığı ve duygusal çöküntü	"Sürekli ekran karşısında olmak duygusal çöküntüye sebep oldu" "Ekran başında verilen molalarda iş arkadaşlarımla olamamak ruhsal çöküntüye neden oldu."
		Geleneksel eğitime özlem	"Uzaktan eğitimde öğrencinin değerini daha fazla anladık, sınıf ortamının sıcaklığını özledik" "Sınıf ortamını ve meslektaşlarla paylaşılan anıları özledik."
		İş kaybı ve korku	Pandemi döneminde işimi kaybetme korkusu yaşadım, bu korku sürekli bir stres kaynağıydı.

Tablo incelendiğinde, Covid-19 pandemisinin okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi üzerinde çok yönlü olumsuz etkileri olduğu görülmektedir. İnsan ilişkilerinde belirgin değişimler yaşanmış, bireyler arası mesafe ve sosyal izolasyon artmıştır. Endişe ve kaygı duyguları, özellikle bilinçsiz davranışlar nedeniyle yükselmiştir. Yetersizlik hissi, öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde yeterli olamadıkları düşüncesiyle artmıştır. Adaptasyon zorlukları, izolasyondan işe dönüş sürecinde verimlilik düşüşüyle kendini göstermiştir. Duygusal yorgunluk ve anlam kaybı, boş okul koridorlarında hissedilen çöküntüyle ifade edilmiştir. Ekran bağımlılığı ve duygusal çöküntü, sürekli ekran karşısında olmanın getirdiği yorgunlukla ilişkilendirilmiştir. Geleneksel eğitime özlem, yüz yüze eğitimin değerinin daha iyi anlaşılmasıyla artmıştır. İş kaybı ve korku, pandeminin getirdiği ekonomik belirsizlikler ve işsizlik korkusuyla sürekli bir stres kaynağı olmuştur. Bu faktörler, Covid-19'un eğitim sektöründe çalışanların genel ruh hali ve iş yaşamı kalitesi üzerinde önemli olumsuz etkiler yarattığını göstermektedir. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi/ genel ruh haline etkisi boyutuna ilişkin örnek ifadeler ve yorumlar aşağıdaki gibidir:

Kerem öğretmen, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini, iş yaşamında genel ruh hali boyutunda "İnsan ilişkilerinde değişim" teması altında

değerlendirirken, iş yaşamında yaşadığı zorlukları ve sosyal izolasyonu şu şekilde ifade etmiştir: *"İş yaşamında tabi enteresan durumlar oldu. Bir gün geldim okula sırtım ağrıyor dedim. Eee şey olarak hani bir ağrı var ama Covid de değiliz. Yarım saat sonra hanım Covid pozitif çıktı benim deyince, arkadaşların hepsi çil yavrusu gibi kaçtı gitti odadan. Yaklaşık iki üç günde yanıma gelmediler. Testlerde negatif çıktı. Benim durum enteresan bütün belirtileri gösteriyorsunuz, negatif çıkıyor. Arkadaşlar odaya girmemi istemiyor. Komik durumlar oldu. Yani garip bir duygu ya. Bir şey yok diyorum hani. Test vermeye gittik, test verdik. Negatif yazıyor diyorum ama onlarda sonradan çıkar ne olur ne olmaz, sen yine de bir uzak dur. Derslere gitmene gerek yok. Ben şey yapayım, anlatayım. Senin öğrencilerine ben bakarım. Sen bir kenarda otur, istersen evine git, fazla buralarda dolanma dediler."* Kerem'in ifadelerinden, Covid-19 korkusunun iş yaşamında insan ilişkilerini nasıl etkilediği ve sosyal izolasyonun nasıl yaşandığı anlaşılmaktadır. Sırt ağrısı şikâyeti ve eşinin Covid-19 testinin pozitif çıkması üzerine, iş arkadaşlarının hemen uzaklaştığını ve birkaç gün boyunca yanına gelmediklerini belirtmesi, Covid-19 korkusunun insan ilişkilerinde belirgin değişikliklere yol açtığını göstermektedir. Testi negatif çıkmasına rağmen, arkadaşlarının kendisinden uzak durmaya devam etmeleri ve odasına girmemeleri, bu korkunun iş yaşamında sosyal izolasyona neden olduğunu ortaya koymaktadır. Bu süreçte, iş arkadaşlarının temastan kaçınmaları ve derslere gitmemesini, öğrencileriyle ilgilenmemesini önerdiklerini ifade eden Kerem, kendisini izole edilmiş ve dışlanmış hissetmiştir. Bu tür durumlar, pandemi döneminde iş yaşamında sosyal etkileşimlerin kısıtlanmasına ve güvenin azalmasına yol açmıştır. Kerem'in yaşadığı bu sosyal izolasyon ve dışlanma, iş yaşamı kalitesini olumsuz yönde etkileyen önemli faktörlerden biridir. Pandemi döneminde insan ilişkilerinde yaşanan değişimlerin ve sosyal izolasyonun olumsuz etkilerini azaltmak için, iş yerinde güveni ve dayanışmayı teşvik eden önlemler alınması gerekmektedir. Bu tür önlemler, çalışanların sosyal etkileşimlerini ve iş ortamındaki güven duygusunu artırarak, iş yaşamı kalitesini ve genel iş memnuniyetini iyileştirecektir.

Okul müdür yardımcısı Duru, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini iş yaşamında ruh hali/iyi oluş boyutunda "Endişe ve kaygı" teması altında değerlendirirken, pandemi sürecinde yaşadığı tedirginlik ve endişeleri şu şekilde ifade etmiştir: *"Genel ruh halimi kötü etkiledi. Çünkü okula gelirken daha gergin olarak geliyordum işte, bugün hasta olur muyum, bugün bana da vaka bulaşır mı falan gibi*

şeyler. Ve okulumuzda bu Covid'in yaygın olduğu bir okuldu. Çünkü çocuklarımızda maalesef bilinçli ailelerin çocukları değiller. Kendileri de bilinçli değiller. Mesela biz maske takıyoruz ama onların hiçbirisi takmıyordu. Birbirleriyle sarmaş dolaş, birbirlerinin suluklarından su içiyorlar, işte öpüşmeler bilmem neler, hani bu tip şeyler, onlar dikkat etmeyince tabi beni de geriyordu bu durum. Onların o halini gördükçe odamdan çıkmayarak, kimseyle yakın temasta bulunmayarak zaman geçiriyordum."

Duru'nun ifadelerinden, Covid-19 korkusunun iş yaşamındaki atmosferi olumsuz etkilediği ve özellikle tedirginlik ve endişe duygularını artırdığı anlaşılmaktadır. Duru, işe giderken ve iş yerinde sürekli hasta olma veya virüs kapma endişesi yaşadığını belirtmiştir. *"Okula gelirken daha gergin olarak geliyordum işte, bugün hasta olur muyum, bugün bana da vaka bulaşır mı falan gibi şeyler."* ifadesi, bu endişenin günlük hayatını nasıl etkilediğini açıkça göstermektedir. Okul ortamını Covid-19'un bulaşabileceği bir yer olarak tasvir eden Duru, öğrencilerin ve ailelerinin bilinçsiz davranışlarının kaygısını artırdığını ifade etmektedir. *"Çocuklarımızda maalesef bilinçli ailelerin çocukları değiller. Kendileri de bilinçli değiller. Mesela biz maske takıyoruz ama onların hiçbirisi takmıyordu."* ifadesi, öğrencilerin maske takmaması ve sosyal mesafe kurallarına uymamasının, Duru'nun stres seviyesini artırdığını göstermektedir. Duru, bu endişeler nedeniyle iş yerinde odasından çıkmamaya ve kimseyle yakın temasta bulunmamaya çalıştığını belirtmektedir. *"Onların o halini gördükçe odamdan çıkmayarak, kimseyle yakın temasta bulunmayarak zaman geçiriyordum."* ifadesi, pandemi sürecinde yaşadığı kaygının iş yaşamı kalitesini nasıl olumsuz etkilediğini ve sosyal izolasyona yol açtığını açıkça ortaya koymaktadır. Duru'nun yaşadığı bu endişe ve kaygı, pandemi döneminde iş yaşamı kalitesini olumsuz yönde etkileyen önemli faktörlerden biridir. Covid-19 korkusu, iş yerinde güvenli bir ortam sağlamanın zorluğu ve öğrencilerin bilinçsiz davranışları, çalışanların ruh hali ve genel iş memnuniyeti üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. Sonuç olarak, Covid-19 pandemisi sırasında endişe ve kaygı duygularının iş yaşamı kalitesine olumsuz etkilerini azaltmak için, iş yerinde güvenli ve sağlıklı bir ortam sağlamak ve çalışanların ruh halini destekleyen önlemler alınması gerekmektedir. Bu tür önlemler, çalışanların stres düzeyini azaltacak, iş yerindeki kaygıyı minimuma indirecek ve genel iş memnuniyetini artıracaktır.

Okul müdür yardımcısı Elif, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini, iş yaşamında ruh hali/iyi oluş boyutunda "İnsan ilişkilerinde değişim" teması altında

değerlendirirken, pandemi sürecinde yaşanan sosyal değişimleri şu şekilde ifade etmiştir: *"Sosyal açıdan tam tersi bir etken oldu bizim için, birbirimizden uzaklaştık yalnızlaştık, birbirimizden korktuk. Bana kalırsa Covid-19 salgını acil önemini yitirirse de insanların sosyal olarak birbirlerinden uzak kalmaları devam ediyor, insanlar yine çoğunlukla yalnız takılıyorlar, çok fazla bir araya gelmiyorlar. Daha bireysel yaşamlarımız var, insanlar birbirlerinin elini tutarken sarılırken işte bir takım kültürel değerlerimize uygun davranışları aslında artık yapmamaya başladık ve bunların aslında kalıcı olduğunu düşünüyorum salgın bitmiş olsa dahi sosyal etkilerinin devam ettiğini düşünüyorum."* Elif'in açıklamalarından, Covid-19 korkusunun iş dünyasında insanlar arası ilişkilerde büyük değişikliklere yol açtığı anlaşılmaktadır. Salgın, insanları birbirinden uzaklaştırmış ve kişilerarası ilişkilerde yalnızlığa ve korkuya neden olmuştur. *"Birbirimizden uzaklaştık yalnızlaştık, birbirimizden korktuk."* ifadesi, pandemi sürecinde sosyal mesafenin ve izolasyonun insanlar üzerinde yarattığı etkileri açıkça göstermektedir. Elif, salgının baskısı hafiflese de insanların sosyal mesafeyi halen koruduğunu ve daha bireysel yaşam biçimlerine yöneldiklerini belirtmektedir. *"İnsanlar yine çoğunlukla yalnız takılıyorlar, çok fazla bir araya gelmiyorlar. Daha bireysel yaşamlarımız var."* ifadesi, pandeminin insanlar üzerinde yarattığı kalıcı sosyal değişimleri vurgulamaktadır. Bu dönüşümlerin geri döndürülemez olduğuna ve salgın sonrasında bile insanların sosyal davranışlarında kalıcı olacağına inanmaktadır. *"Bireyler artık sosyal etkileşime girmek konusunda isteksizdir. Ayrıca bu dönüşümlerin geri döndürülemez olacağına ve salgın sonrasında bile insanların sosyal davranışlarında kalıcı olacağına inanmaktadır."* Elif'in deneyimleri, Covid-19 pandemisinin iş dünyasında sosyal etkileşimleri nasıl olumsuz etkilediğini ve insan ilişkilerinde büyük değişimlere yol açtığını göstermektedir. İnsanlar arasındaki fiziksel ve duygusal mesafe, iş yerinde sosyal bağların zayıflamasına ve bireysel yaşam biçimlerinin ön plana çıkmasına neden olmuştur. Bu durum, iş yaşamı kalitesini ve genel iş memnuniyetini olumsuz yönde etkilemiştir. Sonuç olarak, Covid-19 pandemisi sırasında insan ilişkilerinde yaşanan değişimlerin ve sosyal mesafenin iş yaşamı kalitesine olumsuz etkilerini azaltmak için, iş yerinde güveni ve sosyal etkileşimi teşvik eden önlemler alınması gerekmektedir. Bu tür önlemler, çalışanların sosyal bağlarını güçlendirecek, iş yerindeki güven duygusunu artıracak ve genel iş memnuniyetini iyileştirecektir.

Okul müdürü Ahmet, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini, iş yaşamında ruh hali/iyi oluş boyutunda "İnsan ilişkilerinde değişim" teması altında değerlendirirken, pandemi sürecinde yaşanan sosyal değişimleri şu şekilde ifade etmiştir: *"Dışarıda veya okulda arkadaşlarımızla görüşemiyoruz. Yani bir yere oturup bir sohbet edemiyorsun, herkes birbirini öcü gibi görüyor. Merhabalaşma, tokalaşma yok. Herkes birbirinden kaçmaya çalışıyor. Bu ciddi anlamda insanların hem hayat standardını, hayat kalitesini düşürdü hem de yaşama sevincini düşürdü. Ha bu da verimi düşürdü. Kesinlikle düşürdü. Çünkü o dönemde sadece yaptığımız şey sabah saat 8, 8.30 da kalkıyoruz okula geliyoruz, öğlen gidiyoruz yemeğimizi yiyoruz, akşam yaptığımız hiçbir şey yok. Yani sadece yeme, içme, boşaltım başka bir şey yok."* Okul Müdürü Ahmet'in paylaştığı bilgilere göre, Covid-19 salgını iş yerindeki insan ilişkilerinde köklü değişikliklere yol açmıştır. Artık okuldan ya da işten çıkıp arkadaşlarla buluşmanın, sohbet etmenin ya da herhangi bir şekilde iletişim kurmanın pek mümkün olmadığını bildirmiştir. Selamlaşma, tokalaşma gibi normal sosyal etkileşimlerin azaldığını ve herkesin birbirinden uzak durmaya çalıştığını belirtmiştir. Bu durumun yaşam standardını düşürdüğünü, yaşama sevincini azalttığını vurgulayan Ahmet; aynı zamanda iş yerindeki üretkenlik üzerinde de olumsuz bir etkisi olduğunu savunmaktadır.

Aylin öğretmen, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini iş yaşamında ruh hali/iyi oluş boyutunda "Yetersizlik hissi" teması altında değerlendirirken, pandemi sürecinde yaşadığı duygusal zorlukları şu şekilde ifade etmiştir: *"…üzülüyorum tabi, çünkü önemsiz ya da şey hissediyorum özellikle bazı sınıflarda bunu çok yaşıyorum. Mesela acaba yeterli değil miyim, ben bir şey bilmiyor muyum, acaba gibi… Pandemi sürecinde öğrencileri eleştirdiğimiz gibi bizde nasıl olsa internetten, şuradan buradan öğreniriz deyip birçok bilgimizi yenilemedik, unuttuk mu; üzerine koymadık, kendimizi geliştirmedik mi acaba?"* Aylin, bazı derslerde yeterliliğini veya bilgisini sorguladığını belirtmiştir. Salgın döneminde tıpkı öğrenciler gibi öğretmenlerin de internetten ya da başka kaynaklardan zahmetsiz bilgi topladığı düşüncesiyle bilgilerini yenileme, geliştirme, güncelleme konusunda yeterli çabayı göstermediklerini ima etmektedir. Böyle bir durum, öğrencilerin öğretmenlerinin kişisel ve mesleki gelişimlerine yeterince değer vermediğini düşünmelerine neden olarak iş yaşamında yetersizlik duygularının daha da artmasına neden olabilir. Aylin'in ifadelerinden, pandemi sürecinde yaşadığı yetersizlik hissinin iş yaşamı kalitesini olumsuz etkilediği anlaşılmaktadır. *"Acaba yeterli değil*

miyim, ben bir şey bilmiyor muyum?" şeklindeki düşünceleri, öğretmenlerin de tıpkı öğrenciler gibi bilgi yenileme konusunda yeterince çaba göstermediği endişesini ortaya koymaktadır. Pandemi sürecinde çevrimiçi eğitim materyalleri ve kaynaklardan bilgi edinmenin kolaylığı, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine yeterince yatırım yapmamalarına yol açmıştır. Bu durum, öğretmenlerin kendilerini yetersiz hissetmelerine ve mesleki güvenlerini kaybetmelerine neden olabilir. Aylin öğretmenin deneyimleri, pandemi döneminde öğretmenlerin yaşadığı yetersizlik hissinin, iş yaşamı kalitesini ve genel iş memnuniyetini nasıl olumsuz etkilediğini göstermektedir. Öğretmenlerin, bilgilerini güncelleme ve geliştirme konusundaki yetersizlik hissi, onların motivasyonunu ve iş verimliliğini azaltabilir. Öğretmenlerin bu dönemde yaşadığı yetersizlik duygusu, onların öğrencilerle olan ilişkilerini de olumsuz yönde etkileyebilir. Sonuç olarak, Covid-19 pandemisi sırasında öğretmenlerin yaşadığı yetersizlik hissinin olumsuz etkilerini azaltmak için, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyen programlar ve kaynaklar sağlanması gerekmektedir. Bu tür destekleyici önlemler, öğretmenlerin kendilerini daha yetkin hissetmelerine, motivasyonlarını artırmalarına ve iş yaşamı kalitesini iyileştirmelerine yardımcı olacaktır.

Onur öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında ruh hali/iyi oluş boyutunda "Adaptasyon zorlukları" teması altında değerlendirirken, pandemi sürecinde yaşadığı verimlilik düşüşünü ve adaptasyon zorluklarını şu şekilde ifade etmiştir: *"Bi performans düşüklüğü oldu döndükten sonra ama çok uzun süren bir şey değildi. Sonuçta bir süreç atlatıyorsunuz, tekrar işe başlıyorsunuz. Eee artık bunun adı tembellik midir yoksa iş ortamından uzak kalmak mıdır veya paslanmak mıdır? Ne dersek diyelim bir adaptasyon süreci tabii ki herkeste olduğu gibi bizzat ben de geçirdim ama bunu kısa sürede atlattım."* Onur öğretmen, pandemi sürecinde işine ara verdikten sonra verimliliğinde bir düşüş hissettiğini ifade etmiştir. Ona göre bu durum bir uyum süreci olarak nitelendirilebilir, hatta herkes için ortak bir durum olduğuna vurgu yapmaktadır. İzolasyondan işe dönüş aşamasının bazı zorlukları olduğunu ancak bu zorlukları kısa sürede kolayca çözebildiğini de eklemiştir. Onur öğretmenin deneyimleri, pandemi sürecinin ardından işe dönüşte yaşanan adaptasyon zorluklarının iş yaşamı kalitesini nasıl etkilediğini göstermektedir. Adaptasyon sürecinde verimlilikte düşüş yaşanmasının normal olduğunu belirten Onur, bu zorlukların kısa sürede aşıldığını ifade etmektedir. Bu tür zorlukların, iş yaşamı kalitesini ve genel iş memnuniyetini olumsuz

etkileyebileceğini ancak uygun destek ve çabayla üstesinden gelinebileceğini vurgulamaktadır.

Okul müdür yardımcısı Mehmet, Covid-19 salgınının iş yaşamı kalitesine etkisini değerlendirirken duygusal yorgunluk ve anlam kaybı yaşadığını şu şekilde ifade etmektedir: *"Eee yıllardır senin de içinde bulunduğun eğitim ortamından öğrencilerin alınacak. Sessiz sedasız okullarda, koridorlarda gezeceksiniz. Yani ciddi anlamda özellikle bizim idareci olmamız sebebiyle bizi gerçekten ciddi anlamda bir çöküntüye götürdü idarecileri. Çünkü sessiz okulda durmak. Hani yazın bir buçuk iki ay duruyorduk ama bu süreç bizi baya bi çöküntüye uğrattı. Hele hele okul idarecilerini."* Okul müdür yardımcısı Mehmet, pandemi döneminde sessiz ve boş okul koridorlarında yürümenin ve eğitim ortamını öğrencisiz görmenin onu çöküntüye uğrattığını belirtmektedir. Bu sürecin özellikle yöneticileri gerçekten etkilediğini ve depresyona soktuğunun altını çizmektedir. Mehmet'in ifadeleri, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesi üzerindeki olumsuz etkilerini ve duygusal yorgunluk ile anlam kaybı yaşamanın nasıl bir etki yarattığını ortaya koymaktadır. Öğrencisiz okullarda dolaşmanın getirdiği sessizlik ve boşluk, iş yerindeki motivasyonu ve anlam duygusunu olumsuz yönde etkilemiş, özellikle idareciler için ciddi bir çöküntüye neden olmuştur. Bu durum, pandemi sürecinde eğitimcilerin ve idarecilerin duygusal ve psikolojik olarak ne kadar zorlandığını ve iş yaşamı kalitesinin bu süreçte ne denli etkilendiğini göstermektedir.

Burak öğretmen, Covid-19 salgınının iş yaşamı kalitesine etkilerini değerlendirirken geleneksel eğitime duyulan özlemi şu şekilde ifade etmektedir: *"...mesleki yaşantım için şöyle söyleyebilirim, yani öğrencinin değerini insan daha fazla anlıyor. Eee uzakta olduğumuz zaman yani bizim işimiz biraz da yüz yüze olması gerektiğini düşünüyorum ve kesinlikle öğrencinin değerini, o ortamın sıcaklığını insan özlüyor ve daha insan mesleğine biraz daha böyle sıkı sıkı sarılmak istiyor yani hakikaten. Yani bir buçuk iki sene böyle yarım yamalak, tabiri caizse böyle bir iş yaptık. Ama eee insan sınıf ortamını özlüyor. Sınıf ortamını özlediği için de geriye döndüğünde biraz daha böyle eee şevkle okulu özlediğini, arkadaşlarını özlediğini, muhabbeti özlediğini anlıyor özellikle iyi, böyle güzel bir okulda çalışınca insan özlüyor."* Burak öğretmen, Covid-19 salgınının iş yaşamı kalitesine etkilerini değerlendirirken geleneksel eğitime duyulan özlemi vurgulamaktadır. Ona göre, uzaktan eğitim dönemlerinde öğrencilerle doğrudan iletişim halinde olmanın önemini ve çevrimiçi ders verirken sınıf ortamının yarattığı

sıcaklığı özlediğini ifade etmiştir. Burak ayrıca karantina dönemi nedeniyle öğrenci katılımının olmaması, fiziksel sınıf atmosferinin olmaması ve meslektaşlarla paylaşılan anıların kaybolması gibi faktörlerin geleneksel eğitim ortamına olan özlemi daha da arttırdığını vurgulamıştır. Bu özlem, Burak'ın mesleğine olan bağlılığını ve okula, öğrencilere, meslektaşlarına duyduğu sevgi ve özlemi daha da derinleştirmiştir. Pandemi sürecinin getirdiği kısıtlamalar ve uzaktan eğitimin zorlukları, öğretmenlerin yüz yüze eğitimin değerini ve önemini daha iyi anlamalarına neden olmuştur. Geleneksel sınıf ortamının sağladığı etkileşim ve samimiyet, öğretmenlerin motivasyonunu ve iş yaşamı kalitesini olumlu yönde etkilemektedir. Bu nedenle, Burak öğretmenin ifadeleri, pandemi döneminde geleneksel eğitime duyulan özlemi ve bunun iş yaşamı kalitesine olan etkilerini açıkça ortaya koymaktadır.

Yağmur öğretmen, Covid-19 salgınının iş yaşamı kalitesine etkilerini değerlendirirken ekran bağımlılığı ve duygusal çöküntüden bahsetmektedir: *"...ben mesleğimden memnunum ama hani o anda bir duygusal bir çöküntü oluyor yani evde oluyor çünkü hani eee okulda olsaydık mesela teneffüs aralarında bile arkadaşlarla işte iş arkadaşlarımızla birebir işte ne bileyim takıldığımız yerleri sorardık. Ya da işte böyle iki muhabbet ederdik. Hani kendimize gelirdik ama evde sürekli ekran başındasın, pür dikkat ekranı takip etmen gerekiyor, aynı zamanda küçük yaş grubu çocuklarını da takip etmen gerekiyor. O yüzden o ekran başında verilen o aralarda molalarda sen iş arkadaşlarınla beraber değilsin. Bir odanın içinde hapis şeklindesin. Bu yönden tabii ki de ruhsal ve duygusal olarak çöküntü boyutundaydı."* Yağmur, uzaktan eğitim döneminde çalışanların evde kaldıkları süre boyunca meslektaşlarıyla sosyal temaslarının olmadığını ve bunun duygusal enerjilerinin düşük olmasına neden olduğunu belirtmektedir. Bilgisayar ekranı karşısında uzun süre kalmanın bile duygusal yorgunluk getirdiğini ifade eden Yağmur, iş arkadaşlarıyla iletişim kurmanın ve birlikte geçirilen molaların insanların zihinsel olarak dinlenmesine ve enerji seviyelerinin yenilenmesine yardımcı olduğunu vurgulamaktadır. Evden çalışma sırasında sosyal bağlantıların yokluğunun zihinsel veya duygusal çöküntüyle sonuçlanabileceğinin altını çizen Yağmur, bu durumun kurumsal hayatta olumsuz bir ruh hali yaratan önemli bir unsur olduğunu ortaya koymuştur. Pandemi döneminde ekran bağımlılığı ve sosyal izolasyon, öğretmenlerin duygusal ve ruhsal sağlıklarını olumsuz yönde etkileyerek iş yaşamı kalitesini düşürmüştür. Bu durum, çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini azaltarak genel iş memnuniyetini

olumsuz yönde etkilemiştir. Yağmur'un deneyimleri, pandemi sürecinde öğretmenlerin yaşadığı duygusal zorlukları ve ekran başında geçirilen uzun sürelerin yarattığı olumsuz etkileri açıkça göstermektedir.

4.2.2.5. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ iş yaşamında stres faktörleri boyutuna ilişkin bulgu ve yorumlar

Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ iş yaşamında stres boyutuna ilişkin bulgular Tablo 4.2.2.5'te sunulmuştur. Tematik analiz sonuçlarına göre okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun "iş yaşam kalitesine etkisi/ iş yaşamında stres faktörleri" teması ve kategorisine ilişkin 9 kod oluşturulmuştur.

Tablo 4.2.2.5. *Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ iş yaşamında stres faktörleri boyutuna ilişkin bulgular*

Tema	Kategori	Kod	Görüşmelerden Alınan Örnek Cümleler
Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi	İş yaşamında stres faktörleri	Covid-19 korkusu ve can güvenliği endişesi	"Sürekli bir ölüm korkusu, hastalık bulaşacak ve öleceğim korkusu içime yerleşti." "İnsanlar hapşırdığında veya öksürdüğünde tedirginlik yaşıyorum, 3 kez Covid oldum ve çok zor geçti."
		Uzaktan çalışmanın zorluğu	"Eski iş dinamiğine yetişebilmek için daha fazla çaba harcamak gerekiyordu, öğrencilerle yüz yüze olmamak zordu."
		Eğitim sürecindeki aksamalar	"Uzaktan eğitimde teknik ve iletişim yetersizlikleri nedeniyle öğrenciler istenilen öğrenme düzeyine ulaşamıyor." "Uygulamalı derslerde el becerileri geliştirmek zor, uzaktan eğitim verimli olmuyor."
		Duygusal zorluklar	"Ekran başında öğrencilerle fiziksel etkileşim olmadan ders anlatmak duygusal olarak zorlayıcıydı." "Öğrencilerle birebir bağlantı kuramamak büyük bir hayal kırıklığıydı."
		İletişim sorunları ve anlaşmazlıkların yarattığı stres	"Veliler öğrencilerin enfeksiyon kapmasının sorumluluğunu öğretmenlere yüklüyor, bu da iletişimde zorluklara neden oluyor."
		Maske takma zorunluluğu	"Maske takmak derslerin hemen bitmesini istememe neden oldu, fiziksel rahatlama sağlanamadı." "Maske kuralı zihinsel ve fiziksel sağlık üzerinde etkili oldu."
		Bilinmezlik, görev ve sorumlulukların belirsizliği	"Yetkili kurumların yönergeleri doğrultusunda hareket etmek zorunda kalmak eğitimcileri zorlu bir duruma soktu." Tamamen belirsiz bir sürece girdik, eğitim yapmamıştık, uygulamalar yoktu."

Tablo 4.2.2.5. *(Devam) Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ iş yaşamında stres faktörleri boyutuna ilişkin bulgular*

		Aşı yaptırma zorunluluğu	"Aşıya güven duymadım ama resmî kurumların baskısı nedeniyle aşı olmak zorunda kaldım." "Aşılama zorunluluğu strese soktu, çalıştığım kuruma aşılı olarak gelmem gerekiyordu."
		Yeniden öğrenme ve ayak uydurma sorunları	"Normalleşemeyeceğimiz ve öğrencileri tekrar ayağa kaldırmak zor olacağı düşüncesi çok fazlaydı."
		Maddi kaygı	"Pandemi döneminde maddi kaygılar arttı, ekonomik belirsizlikler stresi artırdı."

Tablo incelendiğinde, Covid-19 pandemisinin okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi üzerinde derin ve çok yönlü stres faktörlerine yol açtığı görülmektedir. Covid-19 korkusu ve can güvenliği endişesi, çalışanlar arasında sürekli bir ölüm korkusu ve tedirginlik yaratmıştır. Uzaktan çalışmanın zorlukları, teknik ve iletişim yetersizlikleri nedeniyle iş performansını ve öğrencilerle etkileşimi olumsuz etkilemiştir. Eğitim sürecindeki aksamalar, özellikle uygulamalı derslerde el becerilerini geliştirmede zorluklar yaratmıştır. Duygusal zorluklar, öğrencilerle fiziksel etkileşimin eksikliği ve hayal kırıklığı olarak ortaya çıkmıştır. İletişim sorunları ve anlaşmazlıklar, velilerin öğretmenlere karşı suçlamalarıyla artmıştır. Maske takma zorunluluğu, fiziksel ve zihinsel rahatsızlıkları beraberinde getirmiştir. Bilinmezlik ve görev belirsizlikleri, eğitimcileri zorlu durumlara sokmuştur. Aşı yaptırma zorunluluğu, bazı çalışanlarda stres ve endişe yaratmıştır. Yeniden öğrenme ve ayak uydurma sorunları, normalleşme sürecinde öğrencilerin motivasyonunu yeniden kazanmada zorluklar getirmiştir. Son olarak, maddi kaygılar ve ekonomik belirsizlikler, iş yaşamında stresi artıran önemli faktörler olmuştur. Bu bulgular, pandeminin eğitim sektöründeki çalışanların genel iş yaşamı kalitesini önemli ölçüde olumsuz etkilediğini göstermektedir. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi/ iş yaşamında stres faktörleri boyutuna ilişkin örnek ifadeler ve yorumlar:

Okul müdür yardımcısı Duru, Covid-19 pandemisinin iş yaşamı kalitesine etkilerini iş yaşamında stres boyutunda "Covid-19 korkusu ve can güvenliği" teması altında değerlendirirken, sürekli bir ölüm korkusuyla yaşadığını şu şekilde ifade etmektedir: *"İşte her an ölüm korkusu, yani hastalık bulaşacak ve ben ölücem işte ailemden yoksun kalıcam çocuğum bensiz kalıcak korkusu içime yerleşti. En büyük stres faktörüm buydu yani bir de hani böyle nasıl desem pisi pisine ölmek. Çünkü birkaç akrabamı da kaybettim*

Covidden kendi dedemi kaybettim eşimin tarafından. Yani hani çok insan vefat etti. Bunlar tabi benim gözümü korkuttu. Hastalıktan ziyade ölüm korkusu her an böyle hastalanıcam ve ölücem gibi oldu. Ve en sonunda da yakalandım. Zaten Covidi de çok ağır geçirdim. Uzunca süre yattım. Ondan sonra o dönemde zaten hayatım böyle film şeridi gibi gözümün önünden geçti. Yani hani o korkumda da haklı olduğumu anladım çünkü çok ağır geçirdim." Duru, salgının başlangıcından bu yana sürekli bir ölüm korkusuyla yaşadığını ifade etmiştir. Ona göre virüse yakalanma ve sevdiklerinden soyutlanma korkusu zihinsel sağlığı üzerinde büyük bir etki yaratmıştır. Bu korkuların temelindeki en büyük stres etkeninin ölüm korkusu olduğu anlaşılmaktadır. Duru, birkaç akrabasını ve dedesini Covid-19 nedeniyle kaybettiğini belirterek, bu kayıpların gözünü korkuttuğunu ve hastalıktan ziyade ölüm korkusunun her an hastalanacak ve ölecek gibi hissettirdiğini söylemektedir. Duru'nun kendisinin de enfekte olduğunu ve Covid-19'u çok ağır geçirdiğini belirtmesi, bu korkunun gerçek ve haklı olduğunu düşündüğünü göstermektedir. *"Zaten Covidi de çok ağır geçirdim. Uzunca süre yattım. Ondan sonra o dönemde zaten hayatım böyle film şeridi gibi gözümün önünden geçti. Yani hani o korkumda da haklı olduğumu anladım çünkü çok ağır geçirdim."* Duru'nun ifadeleri, yoğun Covid-19 korkusunun ve can güvenliğine gösterilen özenin işyerindeki stres düzeyini önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu korku ve endişeler, çalışanların zihinsel sağlığını olumsuz yönde etkileyerek iş yaşamı kalitesini düşürmektedir. Duru'nun deneyimleri, pandeminin getirdiği sağlık endişelerinin ve ölüm korkusunun, çalışanların iş yerindeki stres düzeylerini nasıl artırdığını ve genel iş memnuniyetini nasıl olumsuz etkilediğini açıkça göstermektedir. Sonuç olarak, Covid-19 pandemisi sırasında yaşanan yoğun korku ve stresin, iş yaşamı kalitesine olumsuz etkilerini azaltmak için, çalışanların zihinsel ve duygusal sağlığını destekleyen önlemler alınması gerekmektedir. Bu tür destekleyici önlemler, çalışanların stres düzeylerini azaltarak, iş yerindeki güven duygusunu ve genel iş memnuniyetini artıracaktır.

Asya öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında stres boyutunda "Covid-19 korkusu ve can güvenliği" teması altında değerlendirirken, yaşadığı tedirginlik ve stres seviyesini şu şekilde ifade etmektedir: *"Aksıran, öksüren birileri olduğu zaman hep bir tedirginlik vardı onların gözünde de bir tedirginlik görüyorsun. Ne yapman gerektiğini de düşünüyorsun. Hani kaçsan? Olmuyor, onu yanında tutsan olmuyor. Süreci 3 kez yaşadım. Ben 3 kez Covid oldum ilk süreçte çok*

kötüydü. Nefes darlığı yani entübe olayına kadar sıkıştırmıştı bizi ikincisinde aşılıydık, biraz daha hafif geçti. Üçüncüsünü geçirdiğimde de yani şu cümleyi kullandığımı hatırlıyorum, ilk iki Covidi geçirmeme rağmen kanser bile beni bu Covid kadar yormadı dediğimi hatırlıyorum." Asya öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi üzerine stres boyutunu vurgularken "Covid-19 korkusu ve can güvenliği" temasına odaklanmıştır. Örneğin, insanlar birileri hapşırdığında veya öksürdüğünde tedirginlik yaşamaktadır. Kendisi de bu tür durumlarda bu tür bir kaygı yaşadığını bunun kendisini ve diğer insanları da strese soktuğunu belirtmektedir. Asya 3 kez Covid-19'a yakalandığını ve ciddi sıkıntılar yaşadığını söylemiştir. İlk Covid-19'a yakalandığında nefes almakta zorlandığını ancak ikinci kez hastalığı geçirdiğinde aşı olduğu için hastalığın biraz daha hafif geçtiğini açıklamıştır. Ancak üçüncü kez Covid-19'a yakalandığında, kendi deyimiyle, daha önceki tüm deneyimlerine ve bu hastalığın ona yaşattığı onca şeye rağmen, onu kanser de dahil olmak üzere hayattaki her şeyden çok daha fazla yorduğunun altını çizmektedir. Bu ifadeler Öğretmen Asya'nın Covid-19 korkusuyla ilgili olarak yaşadığı stresin derecesini ve bunun iş-yaşam kalitesi üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır.

Öykü öğretmen, uzaktan çalışmanın getirdiği zorlukları ve bu durumun iş yaşamı kalitesine olan olumsuz etkilerini açıkça ortaya koymaktadır. Pandemi sürecinde yaşanan bu ani geçiş, öğretmenlerin çalışma dinamiklerini ve etkileşim biçimlerini köklü bir şekilde değiştirmiştir. Öykü öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında stres boyutunda "Uzaktan çalışmanın zorluğu" teması çerçevesinde ele alarak şu şekilde ifade etmektedir: *"İş yaşamında eski dinamiğe yetişebilmek için sanki birkaç merdiven daha çıkmak gerekiyormuş gibi hissetmiştim ben. Yani bu elinde olmayan sebeplerle iş performansı sergileyememek ya da yeterince ortaya koyamamak da olabilir. Öğrencilerden uzunca süre yüz yüze olmaktan ayrı kalmak da olabilir."* Öykü, uzaktan çalışmanın zorluklarını sıralarken, kişinin eski iş dinamiğine geri dönmek ve düzgün bir iş akışı kurmak için daha fazla çaba harcaması gerektiğine dikkat çekmiştir. Ona göre öğrencilerle uzun süre yüz yüze etkileşimin olmaması stresli bir durumdur. Özellikle öğrencilerle doğrudan temasın olmamasını ve sınıfta onlarla birlikte olmanın yerini alacak alternatif bir ortamın bulunmamasını sorunlu olarak tanımlamıştır. Öykü'nün açıklamaları, uzaktan çalışmanın zorluklarının iş yaşam kalitesini olumsuz

etkilediğini göstermektedir. Bu sorunun artan strese ve sorunlara neden olduğu dolayısıyla iş performansının bozulmasına yol açtığı anlaşılmıştır.

Okul müdür yardımcısı Göktürk, maske takma zorunluluğunun iş yaşamı kalitesine olan etkisi konusunda belirgin bir rahatsızlık yaşamıştır. Bu zorunluluğun getirdiği fiziksel ve psikolojik yükler, öğretmenlerin iş performansını ve genel ruh halini olumsuz yönde etkilemiştir. Göktürk, *"Hocam ister istemez ders bir an önce bitsin istiyorsunuz ya da işte sınıftan dışarı çıkmak istiyorsunuz. Hani bir hava alma konusunda olsun vesaire olsun pencereleri açamıyoruz öğrencilerin güvenliği açısından. Eee havalar da soğuk, çok sıkıntı maskeyle hocam gerçekten ama, benim için pandeminin en büyük sıkıntılarından biridir maske takma zorunluluğu."* diyerek, iş yaşamında maske zorunluluğunun bazı olumsuz etkilerinin olduğunu belirtmiştir. Örneğin, derslerin hemen bitmesini ve derslerden çıkıp dışarıda temiz hava almak istediğini söylemiştir. Pandemi döneminde pencerelerin açılamamasının bu ihtiyacın karşılanmasına engel olduğunu ifade etmiştir. Göktürk'ün açıklamaları, iş hayatında maske takmanın yarattığı rahatsızlık ve kısıtlamayı göstermekte, özellikle fiziksel rahatlamaya zarar verdiği için stresi artırdığını vurgulamaktadır. Maske takma zorunluluğu, öğretmenlerin derslerde rahatça nefes almasını ve hareket etmesini zorlaştırmış, bu da iş yaşamı kalitesini olumsuz yönde etkilemiştir. Göktürk, bu zorunluluğun pandeminin en büyük sıkıntılarından biri olduğunu ifade ederek, maske takmanın iş performansını ve genel ruh halini olumsuz yönde etkilediğini dile getirmektedir. Bu durum, öğretmenlerin iş yerindeki stres seviyelerini artırarak iş memnuniyetini ve verimliliğini düşürmektedir.

Emir öğretmen, maske takma zorunluluğunun iş yaşamı kalitesine olan etkisi hakkında farklı ve eleştirel bir bakış açısına sahiptir. Covid-19 pandemisinin getirdiği bu zorunluluk, yalnızca fiziksel rahatlığı değil, aynı zamanda psikolojik sağlığı da etkilemiştir. Emir öğretmen, *"...ama maske zorunlu mu, zorunlu. Takmak zorunda kalıyorsun. Ama mesafeyi sağladığımızda, maskeyi açtığımızda aslında çok daha sağlıklı bir süreç yaşadığımızı düşünüyoruz. Şu anda bir sürü araştırma var; bu maske faydalı mıydı, zararlı mıydı, aşı faydalı mıydı, zararlı mıydı artık yani geçti gibi gözüyle bakıldığı için diğer tarafına çeviriyorlar odağı. Ne diyorlar? Şu an maskenin çok daha zararlı olduğunu söylüyorlar."* ifadeleriyle maske zorunluluğunun çeşitli yönlerine dikkat çekmektedir. Mesafenin korunması halinde maskenin çıkarılmasının daha sağlıklı bir süreç olabileceğini açıklamaktadır. Maske takmanın olumlu ve olumsuz yönleriyle ilgili

birçok araştırma yapıldığını, bazı kişilerin bu konuda farklı görüşlere sahip olduğunu belirtmiştir. Emir, maske kuralının zihinsel ve fiziksel sağlık üzerinde etkisi olduğunu, insanların sağlık durumlarına ve yaşlarına göre bu konuya farklı tepkiler verdikleri ve bunun onlar için ek bir stres kaynağı haline geldiğini belirtmektedir. Maske takma zorunluluğunun, bireyler üzerinde farklı etkileri olabileceğini ve bu durumun iş yaşamı kalitesini de olumsuz yönde etkilediğini ifade etmektedir.

Yağmur öğretmen, Covid-19'un iş yaşamı kalitesine olan etkilerini değerlendirirken, özellikle duygusal zorlukların üzerinde durmaktadır. Pandemi sürecinde yüz yüze etkileşimin yerini ekranların alması, öğretmenlerin işini daha zor ve stresli hale getirmiştir. Yağmur öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi iş yaşamında stres boyutu "Duygusal zorluklar" hakkında şu şekilde ifade etmektedir: *"Yani ben sınıf öğretmeni olduğum için, yani çocuklarla bir arada olmayı, yani onları böyle dokunarak sevmeyi falan çok severim. Ama ekran başında çocuğu görüyorum ama hani onu sevemiyorsun. Sadece o anda derse odaklısın ve o ders sayfalarını yetiştirip yetiştirmemekle zaten stresi yaşıyorsun. O dakikada ve küçük yaş grubu olduğu için, onlara çok fazla işte yetebiliyor musun?... Ekran başında bunların stresini yaşıyorduk. O yüzden meslek hayatımda böyle olumsuzluklara da neden oldu."* Yağmur, kendi deneyimini paylaşırken, Covid-19'un getirdiği korku sonucunda iş yaşam kalitesini ve genel olarak yaşamını etkileyen duygusal zorluklardan bahsetmiştir. Çocuklarla fiziksel etkileşimin olmadığı bir sınıf öğretmeni olarak yaşadığı hayal kırıklığını paylaşmıştır. Örneğin onun için çocukları yalnızca ekrandan görmek ancak onlara dokunamamak önemli bir stres kaynağıdır. Yağmur, asıl zorluğunun duygusal olduğunu ve bu durumun mesleki yaşamını olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Bu ifadeler, pandemi sürecinde öğretmenlerin yaşadığı duygusal zorlukların, iş yaşamı kalitesini ne kadar olumsuz etkilediğini ve öğretmenlerin bu süreçte nasıl stres ve hayal kırıklığı yaşadığını açıkça ortaya koymaktadır.

Okul müdür yardımcısı Mehmet, Covid-19'un iş yaşamı kalitesine etkilerini değerlendirirken özellikle duygusal zorlukların altını çizmektedir. Pandemi sürecinde yaşanan ani değişiklikler ve yüz yüze etkileşim eksikliği, eğitimciler için büyük bir hayal kırıklığı ve stres kaynağı olmuştur. Mehmet, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi iş yaşamında stres boyutu "Duygusal zorluklar" hakkında şu şekilde ifade etmektedir: *"Bu zaman çerçevesinde yaptığımız her şey bize tamamen absürt geldi yani.*

Çünkü eğitim tamam bilgi, beceri, yetenek vermekti ama öğrenciyi görmek, öğrenciyle birebir göz göze gelmek bambaşka bir şeydi. Yani biz öğrencimizden koparıldık. Bu koparılmak, öğrenci açısından gerek öğretmen gerek idareci açısından çok büyük bir hezimetti. Benim açımdan yani ciddi anlamda bir hezimet idi hani." Mehmet, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi üzerine duygusal zorlukları değerlendirirken, bu dönemde yapılan her şeyin kendilerine tamamen absürt geldiğini ifade etmiştir. Ona göre eğitim sadece bilgi veya beceri kazandırmak değil, aynı zamanda öğrencilerle bireysel olarak bağlantı kurmak ve onları insan olarak anlamaktır. Bu bağın kurulamaması hem öğretmenler hem de yöneticiler tarafından büyük bir hayal kırıklığı olarak görülmektedir. Mehmet'in ifadeleri, pandemi sürecinde eğitimcilerin yaşadığı duygusal zorlukları ve bu zorlukların iş yaşamı kalitesini nasıl olumsuz etkilediğini açıkça ortaya koymaktadır. Eğitimdeki bu kopukluk hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin duygusal ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilemiş, iş yaşamında stres seviyelerini artırmıştır.

Müdür yardımcısı Yağız, Covid-19'un yarattığı korku ve kaygının iş yaşamı kalitesine olan etkilerini değerlendirirken, özellikle iletişim sorunları ve anlaşmazlıkların yarattığı stres üzerinde durmaktadır. Pandemi sürecinde velilerle yaşanan çatışmalar, öğretmenler ve idareciler için ciddi bir stres kaynağı olmuştur. Yağız, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi iş yaşamında stres boyutu "İletişim sorunları ve anlaşmazlıkların yarattığı stres" hakkında şu şekilde ifade etmektedir: *"...yani aşırı şekilde bu sefer seni suçlamaya başlıyorlar (veliler). Niye dikkat etmedin? (Diyorlar). Şu çok net, okul içi bulaş %10 seviyelerinde iken öğrencilerimizin % 90'lık bir kesimi dışarıdan virüsü alıyordu. Okul içi bulaş çok düşüktü. Ama veliler bu konuyu düşünmüyor. Veli beni arıyor işte benim çocuğum okuldan virüs kaptı vs. diyor veya sınıf niye kapandı kardeşim diyerek sorguluyor."* Yağız, Covid-19'un yarattığı korku ve kaygı nedeniyle yaşanan iletişim sorunları ve çatışmaların sebebinin, ebeveynlerin genel olarak çocuklarının enfeksiyon kapmasının tüm sorumluluğunu öğretmenlere yükleme eğiliminde olması ile açıklamaya çalışmıştır. Öğrenciler arasındaki enfeksiyonun dışarıdan kapma oranı %90 iken, vakaların yalnızca %10'unun okul kaynaklı olduğu dolayısıyla böyle bir durum için eğitim kurumlarını suçlamanın yersiz olduğunu düşünmektedir. Başka bir deyişle, ebeveynlerin bu istatistiği dikkate almadıklarını ve bunun yerine öğretmenleri suçlamayı tercih ettiklerini öne sürmüştür. Sonuç olarak bu durum iş hayatında iletişimde zorluklara, çatışmalara ve gerilimlere yol açtığı yorumu

yapılabilir. Yağız'ın ifadeleri, Covid-19 pandemisinin iletişim sorunlarını ve anlaşmazlıkları artırarak, iş yaşamı kalitesini nasıl olumsuz etkilediğini ve eğitimciler üzerinde nasıl ek stres yarattığını açıkça göstermektedir.

Okul müdürü Ahmet, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında stres boyutunda "Okul hijyen ve temizlik malzemeleri tedariği sorunları" hakkında değerlendirmelerde bulunurken, bu süreçte karşılaşılan zorlukların stres yarattığını vurgulamaktadır. Pandemi sürecinde hijyenin önemi artmış, bu da temizlik malzemelerinin tedariğinde ciddi sorunlar yaratmıştır. Ahmet, *"Türkiye genelinde önlemler alınmaya başlandığında biz de hijyen olarak, temizlik olarak, insanların uyması gereken kurallar olarak hem bireysel çabamızla hem de kurumsal çabamızla gereken önlemleri aldık ve sıkıntı yaşamadık mı? Yaşadık işte. Ülke genelinde yaşamış olduğumuz sıkıntıların en büyüklerinden birisi, alkol tedarik etmekte sıkıntı çektik. Bu nedir? Neyi öğrenmiş olduk burada? Alkolün veya bunun türevlerinin veya temizlik maddelerinde kullandığımız birtakım bileşenlerin stratejik önemlerinin olduğunu öğrenmiş olduk."* ifadeleriyle, okul yönetiminde temizlik malzemeleri tedariği konusunda yaşanan sıkıntıların altını çizmektedir. Ahmet, hijyenin sağlanması ve Covid-19'un yayılmasının önlenmesi için gerekli malzemelerin temininde yaşanan sorunların, okul yönetimi için büyük bir stres kaynağı olduğunu ifade etmektedir. Bu deneyimler, pandemi sürecinde temizlik ve hijyen malzemelerinin stratejik önemini bir kez daha gözler önüne sermiştir. Ahmet'in açıklamaları, temizlik malzemelerinin tedariğinde yaşanan sorunların iş yaşamı kalitesini olumsuz etkilediğini ve bu durumun okul yönetiminde ek bir stres yarattığını göstermektedir. Bu tür zorluklar hem bireysel hem de kurumsal düzeyde alınan önlemlere rağmen, Covid-19 korkusunun ve hijyen tedbirlerinin iş yaşamı üzerindeki baskısını artırmıştır.

Okul müdür yardımcısı Mehmet, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında stres boyutunda "Bilinmezlik, görev ve sorumlulukların belirsizliği" hakkında değerlendirirken, bu dönemde yaşanan belirsizliklerin ve görev tanımlarının net olmamasının yarattığı zorlukları vurgulamaktadır. Mehmet, *"Sadece ilgili kurum, kuruluşlar veya bakanlığın açıkladığı kıstaslar çerçevesinde hayatımızı idame ettirmeye çalışıyorduk. Bu arada eğitimi de ona göre organize etmek zorundaydık. Bizler daha doğrusu açık sosyal yaşantıdan kapalı bir sosyal yaşantıya itildik. Yani bu da bizim gibi eğitimcilerin oldukça zor bir cendereye girmesine sebep oldu. Çünkü bu şekilde hiçbir*

eğitim yapmamıştık, hiçbir uygulamamız yoktu. Tamamen belirsiz bir sürece direk girdik." ifadeleriyle, yetkili kurumların yayınladığı yönergeler doğrultusunda normal hayatlarını sürdürmeye çalıştıklarını ve bu tür kısıtlamaların ortasında eğitimi organize etmekten sorumlu olmanın eğitimciler için büyük bir zorluk olduğunu ifade etmiştir. Mehmet, açık sosyal hayattan kapalı sosyal hayata geçişin, eğitimcileri eğitimde yeni ve bilinmeyen bir macerayla karşı karşıya bıraktığını vurgulamıştır. Bu belirsizliklerin iş yerinde verimliliği bozduğunu ve eğitimcilerin sürecin sonuçlarıyla baş etmelerini zorlaştırdığını ileri sürmüştür. Bu dönemde eğitimciler, mevcut duruma uyum sağlamak ve öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için büyük çaba sarf etmek zorunda kalmışlardır. Ancak, net bir rehberlik ve kesin yönergelerin eksikliği, bu süreci daha da karmaşık hale getirmiştir. Mehmet'in açıklamaları, Covid-19 sürecinde görev ve sorumlulukların belirsizliği nedeniyle yaşanan stresin, eğitimcilerin iş yaşamı kalitesini olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Bu belirsizlikler, eğitimcilerin iş yerinde karşılaştıkları zorlukları artırmış ve onların verimliliklerini düşürmüştür. Eğitimciler, bu belirsiz ortamda öğrencilere en iyi şekilde hizmet vermek için ellerinden geleni yapmışlar, ancak sürekli değişen koşullar ve net olmayan görev tanımları, iş yaşamı kalitesini ve genel iş memnuniyetini olumsuz etkilemiştir.

Emir öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında stres boyutunda "Aşı yaptırma zorunluluğu" hakkında değerlendirirken, aşıya duyulan güvensizliğin ve resmî kurumların baskısının yarattığı stresin altını çizmektedir. *"Yani aşılarda da güven oluşmamıştı, ben de özellikle BioNTech aşısını vurdurmamıştım. Ama sürekli resmî kurumlardan sıkıştırıyorlardı aşı olun, aşı olun, aşı olun… zorunluluktan dolayı Sinovac aşısını vurdurduk."* ifadeleriyle, aşıya güven duyulmadığını, bizzat kendisine BioNTech aşısının yapılmadığını belirtmiştir. Ancak resmî kurumların kendisine aşı olması konusunda sürekli baskı yapması nedeniyle Sinovac aşısını zorunluluktan yaptırdığını ifade etmiştir. Bu durum, kendini güvende hissetmemesine rağmen aşıyı tercih etmek zorunda kalması nedeniyle stres düzeyinin artmasına sebep olmuştur. Emir'in açıklamaları, Covid-19 sürecinde aşı yaptırma zorunluluğunun iş yaşamı kalitesini nasıl olumsuz etkilediğini ve çalışanların üzerindeki baskının stres düzeylerini nasıl artırdığını göstermektedir. Bu zorunluluk, çalışanların aşıya güven duymaması durumunda bile aşı olmak zorunda kalmalarına ve bu süreçte yaşadıkları endişe ve belirsizlik nedeniyle stres yaşamalarına neden olmuştur.

Zeynep öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında stres boyutunda "Aşı yaptırma zorunluluğu" hakkında değerlendirirken, bu zorunluluğun kendisinde ciddi bir stres yarattığını belirtmektedir. *"Aşılama, zorunluluğu çok strese sokmuştu. Aşılanmak istemiyordum ama ıı çalıştığım kuruma aşılı olarak gelmem gerekiyordu."* ifadeleriyle, aşı yaptırmak zorunda kalmanın ona büyük bir stres kaynağı olduğunu dile getirmiştir. Kişisel olarak aşı yaptırmak istemese de iş yerinden aşı yapılması yönünde direktif aldığı için uymaktan başka seçeneği kalmamıştır. Bu durum Zeynep'in istemediği halde aşının dayatılmasından dolayı stres yaşadığını göstermektedir. Zeynep'in deneyimleri, Covid-19 sürecinde aşı yaptırma zorunluluğunun iş yaşamı kalitesini nasıl olumsuz etkilediğini ve çalışanların üzerindeki baskının stres düzeylerini nasıl artırdığını ortaya koymaktadır. Bu zorunluluk, çalışanların aşıya karşı kişisel tereddütleri olmasına rağmen, iş yerindeki direktifler nedeniyle aşı olmaya mecbur kalmalarına ve bu süreçte yaşadıkları endişe ve belirsizlik nedeniyle stres yaşamalarına neden olmuştur.

Pınar öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında stres boyutunda "Yeniden öğrenme ve ayak uydurma sorunları" hakkında değerlendirirken, normalleşme sürecinde karşılaşılan zorlukları vurgulamaktadır. *"Normalleşemeyeceğimizin sıkıntıları yani okul dönemine döndüğümüzde de sürekli işte maskelerle duracağız. Sürekli hani bir şekilde bağlantısı kopuk öğrencileri tekrar ayağa kaldırmaya çalışacağız düşüncesi çok fazlaydı. Çünkü çocuklarda isteksizlik çok fazla vardı onları hani tekrardan nasıl motive edeceğiz kısmı ile ilgili düşüncelerim vardı."* ifadeleriyle, iş yaşamında normalleşme sürecine dönme çabalarının ve öğrencilerin yeniden eğitim ve öğretime uyum sağlamaları konusundaki endişelerini dile getirmiştir. Pınar, öğrencilerin motivasyonlarını yeniden kazanmak ve eğitime uyum sağlamak konusunda yaşanan zorlukları vurgulamaktadır. Pınar'ın açıklamaları, Covid-19'un iş yaşamına etkilerinin sadece fiziksel sağlıkla sınırlı olmadığını, aynı zamanda psikolojik ve eğitimsel zorlukları da beraberinde getirdiğini göstermektedir. Öğrencilerin pandemi sonrası dönemde motivasyon eksikliği yaşamaları, öğretmenler için ek bir stres kaynağı olmuş ve eğitim sürecini olumsuz yönde etkilemiştir. Bu durum, öğretmenlerin hem kendi işlerine hem de öğrencilerin öğrenme süreçlerine yeniden uyum sağlamalarını zorlaştırmış ve genel iş yaşamı kalitesini düşürmüştür.

Burak öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında stres boyutunda "Eğitim sürecindeki aksamalar" hakkında değerlendirirken, uzaktan eğitimde karşılaşılan sorunlara dikkat çekmektedir. *"...eee kamera açmayı denedik, efendime söyleyeyim. Eee kitabımızı yansıtarak işte oradan dinleme şeklinde, konuşma şeklinde yapmaya çalıştık. Ama öğretmeni birebir göremediği için öğrenci, eee ben çok çok az bir faydasını gördüm yani kesinlikle uzaktan eğitimin. Eee özelikle dil öğretiminde yetersiz olduğunu varsayıyorum ben o yüzden. Yani jest ve mimikleri görmesi açısından öğrencilerin eee ve bağlantıda sesler tam gitmediği için ve ilk defa öğrendikleri için Fransızca, Almanca gibi dersleri eee lise öğretiminde ilk defa gördükleri için çocuklar zor anladıklarını düşünüyorum bu konuda."* ifadeleriyle, uzaktan eğitim sisteminde yaşanan teknik ve iletişim yetersizliklerinin öğrencilerin öğrenme sürecini nasıl olumsuz etkilediğini anlatmaktadır. Burak, web kamerası gibi teknolojilerin kullanılmasına rağmen, yüz yüze etkileşimin eksikliğinden dolayı öğrencilerin öğretmenin jest ve mimiklerini gözlemleyemediğini ve bu durumun özellikle dil öğretiminde yetersizliklere neden olduğunu vurgulamaktadır. Sesin tam olarak iletilememesi ve öğrencilerin yabancı dilleri ilk kez öğreniyor olmaları, öğrenme sürecini daha da zorlaştırmıştır. Bu sorunların çözülmeye çalışılmasına rağmen, uzaktan eğitimde istenilen verimin alınamaması, eğitim sürecinin aksamalarına yol açmış ve hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin eğitim verimliliğini olumsuz etkilemiştir. Burak'ın açıklamaları, uzaktan eğitimin teknik ve iletişim sorunları nedeniyle yeterli olmadığını ve eğitim sürecinde ciddi aksamalara neden olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Müdür yardımcısı Mehmet, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında stres boyutunda "Eğitim sürecindeki aksamalar" hakkında değerlendirirken, uzaktan eğitimde uygulamalı derslerin yürütülmesinde yaşanan zorluklara dikkat çekmektedir. *"Biyomedikalden bir arkadaş anlatıyordu, Hocam diyor lehim yaptırıyorum uzaktan eğitimle, birçok öğrenci elini yaktı diyor. Çünkü 'oğlum lehimi böyle yapacaksın, havyenin ısınıp ısınmadığını kontrol et' diyorum diyor, havyenin sıcak yerini tutuyor öğrenci... 'Bakın çocuklar havye böyle tutulur, sıcak yer ellenmez, bak aman şunu yapmayın', böyle anlatıyoruz ama anlattığımız halde, çocuk kamerayla monitör arasında hat kopuyor anlamıyor. Özellikle uygulama derslerinde bizdeki handikap buydu diyebilirim. Çünkü ana mesleki eğitimde yüz yüze zaten yüzde 80'i uygulama eğitimi. Yani bir Anadolu lisesi gibi veya bir ilkokul, bir lise gibi değil. Teorik*

dersleri istediğiniz gibi verebilirsiniz ama biz de uygulamalı ve pratik dersleri kesinlikle öğretmen kontrolünde, öğrenci uygulamalı, eee şimdi öğretmen ister istemez anlatıyor kendi uygulamasını öğrenci kameradan veya monitörden izliyor. Pek verimli olmuyor yani materyale, malzemeye eee örnek vereyim lehim makinasına çocuğun dokunması gerek. Dokunması, görmesi, öğretmenin canlı canlı bunu görmesi lazım. Yani monitörden veya kameradan gördüğü kadarıyla bu iş olmuyor bu uygulama derslerinde. Yani biz bunu bu şekilde gördük." Mehmet, uzaktan eğitim sürecinde uygulamalı derslerin yürütülmesinde yaşanan zorluklara değinmiştir. Onun açıklamalarına göre, öğrencilerin el becerilerini geliştirmeye ihtiyaç duymaları nedeniyle özellikle uygulama derslerinde uzaktan eğitimdeki aksaklıkların daha belirgin ortaya çıktığı görülmüştür. Mehmet örnek olarak meslek derslerinde öğretilen lehimleme gibi pratik becerileri geliştirmenin uzaktan eğitim ortamında etkili bir şekilde öğretmenin ve uygulamanın zor olduğuna dair örnekler vermiştir. Sonuç olarak öğrencilerin el becerilerini geliştirmeleri için fiziksel olarak sınıf ortamında bulunmanın hayati önem taşıdığının altı çizilmiştir. Dolayısıyla bu durumda öğrencilerin pratik becerileri gerektiği gibi kazanamadıkları ve doğru öğrenemedikleri sonucuna varılmıştır.

4.2.2.6. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ aile-iş yaşam dengesi boyutuna ilişkin bulgu ve yorumlar

Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ aile-iş yaşam dengesi boyutuna ilişkin bulgular Tablo 4.2.2.6'da sunulmuştur. Tematik analiz sonuçlarına göre okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun "iş yaşam kalitesine etkisi/ aile iş yaşam dengesi" temasına ve kategorisine ilişkin 5 kod oluşturulmuştur.

Tablo 4.2.2.6. *Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ aile-iş yaşam dengesi boyutuna ilişkin bulgular*

Tema	Kategori	Kod	Görüşmelerden Alınan Örnek Cümleler
Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi	Aile-iş yaşam dengesine etkisi	İş stresinin aile ilişkilerine yansımaları	"İş ve özel hayatımızın birbirine karıştığını düşünüyorum, çocuklarımla ilgilenemedim." "Eşim kaygılı bir insandır ve Covid korkusu nedeniyle ilişkimizde çatışmalar yaşadık."

Tablo 4.2.2.6. *(Devam) Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi/ aile-iş yaşam dengesi boyutuna ilişkin bulgular*

		İş yükünün artışı	"Pandemiyle uğraşırken ailemi unuttum, ek sorumluluklar nedeniyle iş yüküm arttı." "Pandemiden önce eşimi kaybettim, ailemle ilgilenmek zorunda kaldım, iş yüküm arttı." "Öğrencilere geri bildirim vermek için uzun saatler çalışmak zorunda kaldım, bu da iş ve özel hayatımı olumsuz etkiledi."
		Aile ilişkilerinde çatışmalar	"Sürekli evde olmak çiftler arasında çatışmalara neden oldu, yorgunluğa yol açtı."
		İnsan ilişkilerinde bozulma	"Pandemi nedeniyle yeni arkadaşlıklar kuramıyorum, insanlarla görüşemiyorum." "Covid stresi nedeniyle insanlarla ilişkilerim bozuldu, öfke ve yorgunluk arttı."
		Öğretmenlerin mesleki sorumluluklarına dair sınırların ihlali	"Veliler sürekli mesaj atabiliyor, öğretmenlerin mesleki sınırları ihlal ediliyor, bu da büyük bir yorgunluğa yol açıyor."

Tablo incelendiğinde, Covid-19 pandemisinin okul yöneticileri ve öğretmenlerin aile-iş yaşam dengesi üzerinde ciddi stres faktörleri yarattığı görülmektedir. İş stresi aile ilişkilerine olumsuz yansımış, çalışanlar çocuklarıyla ve eşleriyle yeterince ilgilenememiştir. İş yükünün artışı, pandemiyle mücadele eden çalışanların ailelerine ayıracak zaman bulamamalarına ve dolayısıyla iş-aile yaşam dengesinin bozulmasına neden olmuştur. Sürekli evde kalmak ve sosyal etkileşimlerin azalması, aile içinde çatışmalara ve insan ilişkilerinde bozulmalara yol açmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki sorumluluklarına dair sınırların ihlali, velilerin sürekli iletişim kurma gereksinimi nedeniyle öğretmenlerin kişisel alanlarının ihlal edilmesine neden olmuştur. Bu faktörler, pandeminin eğitim sektörü çalışanlarının iş ve aile yaşamlarını nasıl zorlaştırdığını ve genel yaşam kalitelerini nasıl olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi/ aile-iş yaşam dengesi boyutuna ilişkin örnek ifadeler ve yorumlar aşağıdaki gibidir:

Okul müdür yardımcısı Elif, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini ve aile-iş yaşam dengesi boyutunda "İş stresinin aile ilişkilerine yansımaları" hakkında değerlendirmelerde bulunurken, bu süreçte iş ve özel hayatın birbirine karıştığını vurgulamaktadır. *"İş ve özel hayatımızın birbirine karıştığını düşünüyorum kendi çocuklarımızla çok fazla ilgilenemedik. Çünkü evde kendi işimiz gereği başka çocuklar,*

veliler ve öğretmenlerle ilgilenmek zorunda kaldık. Çocuğumla yeterince ilgilenemediğimi onun derslerine yardımcı olamadığımı düşünüyorum psikolojik olarak ona destek veremediğimi düşünüyorum. Covid-19 korkusundan kaynaklı aile ve iş yaşamının birbirine karıştığını, çok fazla iş yükü edindiğimi düşünüyorum." ifadeleriyle, iş yaşamındaki stresin aile ilişkilerine olumsuz şekilde yansıdığını ifade etmektedir. Elif, kendi çocuklarına ve eşine gereken ilgi ve sevgiyi yeterince gösteremediğini düşünmektedir. Hem okul işlerini hem de ev işlerini aynı ortamda ve zamanda yapmaya çalışmak, çoğunlukla işe ayrılan sürenin daha fazla olması nedeniyle aile ilişkilerine zarar vermiştir. Covid-19 korkusunun getirdiği iş stresi, Elif'in aile içindeki rollerini ve sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştırmış, bu da aile-iş yaşam dengesi üzerinde olumsuz bir etki yaratmıştır. Elif'in deneyimleri, pandemi sürecinde eğitimcilerin karşılaştığı iş yükünün ve stresin, aile yaşamına yansımalarını ve bu durumun aile içi ilişkileri nasıl etkilediğini açıkça göstermektedir. Bu durum, iş yaşamı kalitesinin ve aile-iş yaşam dengesinin bozulmasına neden olmuş, psikolojik olarak aile bireylerine yeterli desteğin verilememesi sonucunu doğurmuştur.

Öykü öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında aile-iş yaşam dengesi boyutunda değerlendirirken, "iş stresinin aile ilişkilerine yansımaları" hakkında önemli noktalara değinmektedir. *"Benim eşim zaten kaygılı bir insandır normalde de ve OKB si de vardır. Şimdi bu bulaş korkusu ikisini de tetikledi. Turizm sektöründe birden iptaller, satışlar iptal, turlar iptal, oteller iptal, hepsi iptal. Eee ne yapacağız şimdi iadeler başlıyor gibi gibi stresli bir süreçte yani bir tarafta çok stres varken öteki tarafı hiç etkilenmemesi de çok mümkün olmuyor. Tabi ki işyerindeki stres, kaygılar, korkular ilişkimizde zaman zaman çatışmalara sebep oldu."* ifadeleriyle, Covid-19'un neden olduğu stres ve kaygının aile ilişkilerine olan olumsuz etkilerini anlatmaktadır. Öykü, eşinin kaygı ve obsesif-kompulsif bozukluğa (OKB) yatkın olduğunu, bu nedenle her ikisinin de Covid-19'a yakalanma korkusuyla yaşadığını belirtmiştir. Eşinin turizm sektöründe çalışması ve pandeminin bu sektörde yarattığı iptaller ve azalmalar nedeniyle büyük bir baskı altında olduğunu ifade etmiştir. Bu durumun, iş yerindeki stresin ve kaygıların aile içindeki ilişkilere yansıdığını ve zaman zaman çatışmalara sebep olduğunu belirtmiştir. Öykü'nün ifadeleri, Covid-19 korkusunun iş stresinin aile ilişkilerine nasıl yansıdığını ve aile-iş yaşam dengesini nasıl bozduğunu göstermektedir. İş yerindeki yoğun stres ve kaygılar, aile içinde de gerginliklere ve

anlaşmazlıklara yol açmıştır. Bu, birçok çiftin pandemi döneminde iş stresinden kaynaklı aile ilişkilerinde sorunlar yaşamasına sebep olmuş olabilir. Öykü'nün deneyimleri, Covid-19'un getirdiği iş stresi ve kaygının aile ilişkilerine olan etkilerini açıkça ortaya koymaktadır. Bu durum, iş yaşamı kalitesinin ve aile-iş yaşam dengesinin bozulmasına neden olmuş ve çiftlerin ilişkilerinde gerginliklere yol açmıştır.

Okul müdürü Hamza, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında aile-iş yaşam dengesi boyutunda değerlendirirken, "İş yükünün artışı" hakkında önemli noktalara değinmektedir. *"...yani biz burada kendi çoluğumuzu çocuğumuzu bazen unutup sadece çalışanlarımızla, öğrencilerimize biz bunu nasıl en az aksettiririz onun derdine düştük. Kendi çoluğumuzu, çocuğumuzu çoğu zaman göz ardı ederek çalışmalarımızı yürüttük, işte extra sahada da bize birtakım görevler verildi."* ifadeleriyle, pandemi sürecinde artan iş yükünün aile-iş yaşam dengesine nasıl zarar verdiğini anlatmaktadır. Hamza, pandemiyle uğraşırken bazen ailesini ve çocuklarını unuttuğunu, personel ve öğrencileriyle ilgilenmeye odaklandığını ifade etmiştir. Bu durumda iş yükünün arttığını, ailesine yeterince vakit ayıramadığını; ayrıca ek sorumluluklar nedeniyle iş yükünün daha da arttığını bildirmiştir. Bu durum genel olarak çoğu okul müdürünün Covid-19 sırasında karşılaştığı günlük mücadeleyi yansıtmaktadır. Okul yöneticileri, çalışanların ve öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılamak, yeni politika ve süreçlere uyum sağlamak gibi fazla sorumluluk üstlenmişlerdir, dolayısıyla bu durumda iş-aile yaşam dengesinin bozulmasına sebep olmuştur. Hamza'nın deneyimleri, pandemi döneminde eğitimcilerin ve yöneticilerin artan iş yükü nedeniyle ailelerine yeterince vakit ayıramadıklarını ve bu durumun aile-iş yaşam dengesini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Bu, iş yaşamı kalitesinin düşmesine ve aile ilişkilerinin zarar görmesine yol açmıştır.

Pınar öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında aile-iş yaşam dengesi boyutunda değerlendirirken, "İş yükünün artışı" hakkında önemli noktalar paylaşmaktadır. *"... iş yükü anlamında benim çok zordu. Çünkü ben pandemiden 5 ay önce eşimi kaybettim. Öyle olduğu için hem zaten tamamen farklı bir hayata alışmaya çalışırken bir de pandeminin getirdiği bir hayata alışmaya çalıştım. Ailem yanıma geldi. Ailemde akciğer kanseri 61 yaşında bir baba, 2 buçuk yaşında bir küçük kız çocuğu ve 9 yaşında bir oğlum ile birlikte yani. Evin dış işlerini, içişlerini, her şeyi halleden tek kişi olarak ben vardım. Öyle olunca yorucu ve hani uyumu zor bir süreçti*

ama hani okul anlamında da şey ders programları çok dağınıktı. Orada da yapılabilecek bir şey yoktu." ifadeleriyle, iş yükünün artışının aile-iş yaşam dengesine nasıl zarar verdiğini açıklamaktadır. Pınar, pandemiden önce eşinin vefat etmesi nedeniyle zaten zor bir dönemden geçtiğini ifade etmiştir. Pandemi ile birlikte hem bu kişisel kaybın zorluklarıyla yüzleşmek hem de pandemi sürecine uyum sağlamak zorunda kalmıştır. Üstelik aile bireyleri yanına geldiğinde ev işlerinde ve ailesine karşı sorumluluklarında da artış yaşamıştır. Akciğer kanseri olan 61 yaşındaki babası, 2 buçuk yaşında bir kız çocuğu ve 9 yaşında bir oğluyla birlikte yaşarken, evin tüm işlerini üstlenmek zorunda kalmış ve bu durum onun için yorucu ve uyum sağlaması zor bir süreç olmuştur. Aynı zamanda okul anlamında da ders programlarının dağınık olması iş yükünü daha da artırmıştır. Pınar'ın deneyimleri, Covid-19 sürecinde artan iş yükünün, kişisel yaşamındaki zorluklarla birleşerek aile-iş yaşam dengesini nasıl bozduğunu ve bu durumun iş yaşamı kalitesini nasıl olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Yağmur öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında aile-iş yaşam dengesi boyutunda değerlendirirken, "İş yükünün artışı" hakkında önemli noktalara değinmektedir. *"Ödev veriyorsam dönütte vermek zorundayım. Velilere mesaj atıyordum işte şurada yanlışlık yapmış, çünkü nedeni şu, sesli mesajlar atıyordum diyebilirim bu şekilde ama bu beni acayip derecede zorluyordu. Çünkü her bir çocuğun velisine at. Gün boyu zaten ekran başında, akşamda telefonla sürekli ses kayıt gönderiyorsun. O yüzden yani çalışma saatim daha da uzuyordu. Hem benim kendi özel hayatımı olumsuz yönde etkiliyordu hem de çocuklara bu şekilde dönüt vermek hoşuma gitmiyordu."* ifadeleriyle, pandemi sürecinde öğrencilere ödev verirken geri bildirim sağlama konusunda yaşadığı zorlukları anlatmaktadır. Yağmur, ödev verdiği öğrencilerin velilerine sesli mesajlar göndermeye çalışmanın, özellikle her öğrencinin velisine geri bildirimde bulunmanın, çalışma saatlerini uzattığını ve kişisel yaşamını sekteye uğrattığını ifade etmektedir. Bu durum, iş-aile dengesini bozan artan iş yükü ile sonuçlanmıştır. Yağmur öğretmen'in yaşadığı sorunlar, salgının çalışma koşullarına etkisini ve dolayısıyla iş yükünün artışını göstermektedir. Pandemi sürecinde uzaktan eğitimle birlikte gelen ek sorumluluklar, öğretmenlerin çalışma saatlerini uzatmış ve özel hayatlarını olumsuz yönde etkilemiştir. Bu durum, öğretmenlerin iş yaşamı kalitesini düşürmüş ve aile-iş yaşam dengesinin bozulmasına yol açmıştır. Yağmur öğretmen'in

deneyimleri, pandemi döneminde artan iş yükünün, öğretmenlerin hem profesyonel hem de kişisel yaşamlarını nasıl zorlaştırdığını açıkça ortaya koymaktadır.

Asya öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında aile-iş yaşam dengesi boyutunda değerlendirirken, "İnsan ilişkilerinde bozulma" hakkında önemli noktalara değinmektedir. *"Covid, çocuklarımız ve bizi birden parlayan insanlara dönüştürdü. Acıktığımızda sinirlenebiliyoruz. Yorgun olduğumuzda sinirli hale geliyoruz. Bir de üstüne hastalık gelince derman olmuyor. Birden dermanınız kesiliyor örneğin Covid sürecinde bunu çok yaşadım. Bir gün iyisiniz, ertesi gün dermanınız yok sinirlerinizi tepe yapıyor, zirve yapıyor, insanlarla olan ilişkileriniz bozuluyor, o gününüz boşa gidiyor."* ifadeleriyle, pandemi sürecinde hem çocuklarının hem de kendisinin Covid-19 nedeniyle strese girmesinin insan ilişkilerini olumsuz etkilediğini anlatmaktadır. Asya, pandemi sürecinde yaşanan stresin ve yorgunluğun hem kendisinin hem de çocuklarının daha öfkeli hale gelmesine neden olduğunu ve hastalığın dayanıklılıklarını azalttığını belirtmiştir. Bu durum, insanların Covid-19 korkusu nedeniyle artan stres düzeylerinin hem iş yerinde hem de aile içinde bireyler arasındaki etkileşimleri olumsuz etkilediğini göstermektedir. Asya Öğretmen'in deneyimleri, Covid-19 sürecinde yaşanan stresin insan ilişkilerini nasıl bozduğunu ve bu durumun hem profesyonel hem de kişisel yaşamda nasıl zorluklar yarattığını açıkça ortaya koymaktadır. Stresin ve öfkenin artması, ilişkilerde gerginliklere ve çatışmalara yol açarak, iş ve aile yaşamı kalitesini düşürmüştür. Asya'nın ifadeleri, pandemi döneminde yaşanan duygusal ve fiziksel yorgunluğun, insan ilişkilerini nasıl olumsuz etkilediğini ve bu durumun genel yaşam kalitesine olan yansımalarını net bir şekilde ortaya koymaktadır.

Müdür yardımcısı Göktürk, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında aile-iş yaşam dengesi boyutunda değerlendirirken, "İnsan ilişkilerinde bozulma" hakkında önemli noktalara değinmektedir. *"Hocam ben kendi adıma sosyal bir insanım. İşte yeni arkadaşlıklar, yeni insanlar, yeni çevreler, yeni yerler benim hani doyum kaynağım. Onlar da pandemi olunca ister istemez iletişim kuramıyorsun, insanlarla görüşemiyorsun çünkü çıkamıyorsunuz. Gezemiyorsun. Şehirler arası kısıtlamalar vardı. Öyle olmayınca da hayattan çok fazla bir zevk alamıyorsun hocam. Çünkü en yakın arkadaşım bile seninle görüşmek istemiyor."* ifadeleriyle, pandemi döneminde dışa dönük bir insan olarak yaşadığı zorlukları ve sosyal bağlantıların kesilmesinin getirdiği rahatsızlığı anlatmaktadır. Göktürk, pandemi öncesinde yeni

arkadaşlıklar kurmaktan, insanlarla etkileşime geçmekten ve yeni yerler keşfetmekten büyük keyif aldığını belirtmektedir. Ancak salgın nedeniyle sosyal etkileşimlerin ve gezilerin kısıtlanması, onun hayattan aldığı zevki azaltmıştır. En yakın arkadaşının bile kendisiyle görüşmek istememesi, Göktürk'ün sosyal ilişkilerindeki bozulmayı daha da belirgin hale getirmiştir. Göktürk'ün deneyimleri, Covid-19'un sosyal bağlantıları engelleyerek insan ilişkilerine rahatsızlık getirdiğini ve bunun da kişinin iş ve özel yaşam kalitesini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Sosyal etkileşimlerin azalması, dışa dönük bireyler için ciddi bir stres kaynağı olmuş ve bu durum, iş yaşamı kalitesinin yanı sıra genel yaşam memnuniyetini de düşürmüştür. Göktürk'ün ifadeleri, pandemi sürecinde insan ilişkilerinde yaşanan bozulmanın, iş ve aile yaşam dengesine olan olumsuz etkilerini net bir şekilde ortaya koymaktadır.

Emir öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında aile-iş yaşam dengesi boyutunda değerlendirirken, "Aile ilişkilerinde çatışmalar" hakkında önemli noktalara değinmektedir. *"İnsanlar sosyal varlıklar tabi ki de enerjilerini, sohbetlerini, konuşmalarını dışarıda gerçekleştirirken pandemi döneminde sadece içi dönük olduklarında evde sürekli diyalog halinde olduğun zaman aile ile eşler arasında da eee tabii çiftler birbirini yorabiliyor, böyle süreçler olabiliyor."* ifadeleriyle, insanların sosyal canlılar olduğunu ve enerjilerini dışarıdaki iletişim ve etkileşimlerde harcadıklarını belirtmektedir. Ancak pandemi döneminde evde kalmaları nedeniyle sürekli içe dönük hale geldiklerinde aile içinde sürekli diyalog halinde olmanın eşler arasında yorgunluğa ve kavgalara neden olabileceğini ifade etmektedir. Emir, sürekli evde kalmanın ve aile üyeleriyle sürekli iletişim halinde olmanın, çiftler arasında çatışmalara yol açtığını vurgulamaktadır. Bu durum, karantina döneminde evde vakit geçiren kişiler arasında aile içi kavgaların artabileceği ve bu tür çatışmaların iş yaşam kalitesini olumsuz etkileyebileceği gerçeğini ortaya koymaktadır. Pandemi sürecinde artan aile içi çatışmalar, kişilerin hem profesyonel hem de kişisel yaşamlarını zorlaştırmış, iş-aile dengesi üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. Emir'in ifadeleri, pandemi döneminde aile ilişkilerinde yaşanan zorlukların ve çatışmaların, genel yaşam kalitesini ve iş yaşam memnuniyetini nasıl etkilediğini net bir şekilde göstermektedir.

Okul müdür yardımcısı Yağız, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında aile-iş yaşam dengesi boyutunda değerlendirirken, "İnsan ilişkilerinde bozulma" hakkında önemli noktalara değinmektedir. *"Yani bu pandemi o kadar*

insanlarda kaotik durumlar yarattı ki. Bakın biraz önce bahsettik. Eee pozitif yaşarken negatifi de yaşıyorsun. Yani aynı anda hem özel hayatında da bir şeyler düşünüyorsun pozitif kararlar alabiliyorsun; dışarı çıktığın zaman bakıyorum çevreye, işte negatif birçok olay. Yani baktığın zaman aslında bu sürecin bence kanımca insan duyguları üzerinde müthiş bir etkisi var. Diğer kesintiler de oldu o süreçte baktığım zaman öğretmenlerin yani eğitimcilerin deyim aşırı şekilde bir korku, endişe ve kaygı yaşadığını hatta çok enteresandır Covid olmuş bir eğitimcinin diğer eğitimciler tarafından neredeyse taşlanacağı seviyede 'ayy Covid olmuşta işte dikkat etmiyor da' gibi, işte ne oldu 'bu da covid olmuş eee bu dünde yanımızdaydı, bak görüyon mu' kişiler Covid olduğu için birbirlerini suçlamaya başladılar. Bunun da ana sebebi korkudur. Yani bana da gelecek, öğrenciden korkma, öğretmenden korkma, mesafe koymaya çalışma en sevdiğinden bile kaçma refleksi ondan bana zarar gelecek diye." ifadeleriyle, pandemi döneminde insanların duygusal durumlarında çalkantılara yol açan kaotik durumları ve insan ilişkilerindeki bozulmayı anlatmaktadır. Yağız, öğretmenlerin pandemi sürecinde büyük bir korku, endişe ve kaygı yaşadıklarını belirtmektedir. Bir eğitimci Covid-19'a yakalandığında, çevresi tarafından damgalanma ve suçlanma ile karşı karşıya kalmakta, bu da kişiler arası ilişkileri daha da zora sokmaktadır. Yağız, bu durumun arkasında korku olduğunu ve insanların güvende olabilmek için başkalarından kaçmalarının bir refleks haline geldiğini ifade etmektedir. Pandemi sürecinde yaşanan bu korku ve kaygı, insanların sosyal ilişkilerini olumsuz etkilemiş, mesafe koyma ve kaçınma davranışlarına neden olmuştur. Yağız'ın ifadeleri, pandemi zamanında kişilerarası bağlantılar bağlamında artan stres, korku ve kaygıyı sergilemekte, bu da aile-iş yaşam bağlarının azalmasına neden olmaktadır. Bu durum, iş yaşamı kalitesinin düşmesine ve sosyal ilişkilerin zayıflamasına yol açmıştır.

Emir öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında aile-iş yaşam dengesi boyutunda değerlendirirken, "Öğretmenlerin mesleki sorumluluklarına dair sınırların ihlali" hakkında önemli noktalara değinmektedir. *"Herkeste telefon numaramız oluyor, isteyen istediği şekilde mesaj atabiliyor ve rahatsız edici tabi ki de. Şimdi bizim her seferinde her veliyi üslup olarak uyarma ya da her seferinde biz öğretmeniz ama biz öğrencilerimize öğretmenlik yapıyoruz. Velilere de öğretmenlik yapmaya kalktığımızda ya da kalkarsak bir sürü sorunla karşılaşıyoruz. Daha bu tarz şeyler insanları yoruyor ki bayan öğretmenlere erkek veliler arayabiliyor.*

Herkesin niyeti farklı olmayabiliyor. Aynı şekilde erkek öğretmenleri, bayan veliler arayabiliyor ve saat sıkıntısı düşünmüyorlar geç saatlerde arıyorlar." ifadeleriyle, eğitimcilerin işlerine dair sınır tanımayan veli sorunlarıyla karşılaştığını anlatmaktadır. Emir, öğretmenlerin telefon numaralarının ebeveynlerin elinde olmasının ve her istediklerinde öğretmenlere erişebilmelerinin ciddi bir sorun olduğunu belirtmektedir. Bu durum, öğretmenlerin kişisel sınırlarının ihlal edilmesine ve istenmeyen veya rahatsız edici mesajlar almalarına neden olmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin öğrencilere eğitim vermekle yükümlü olmalarına rağmen, velilere de eğitim verme zorunluluğu olmadığı halde bu durumla karşılaştıklarını ve bunun birçok soruna yol açtığını ifade etmektedir. Bu tür sınır ihlalleri, öğretmenlerin mesleki sınırlarını aşmaya zorlandığını ve kaldıramayacakları kadar fazla iş yüküyle karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin iş yaşamı kalitesinin düşmesine ve kişisel yaşamlarının olumsuz etkilenmesine katkıda bulunmuştur. Emir'in sözleri, öğretmenlerin mesleki sınırlarının korunmasının ve bu sınırların aşılmasına izin verilmemesinin ciddi önem taşıdığını vurgulamaktadır. Bu tür sınır ihlallerinin, öğretmenlerin iş ve aile yaşamı dengesini bozarak genel yaşam memnuniyetini ve iş performansını olumsuz etkilediği anlaşılmaktadır.

4.2.3. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş performansına etkisine ilişkin bulgu ve yorumlar

Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin iş performansına etkisine ilişkin bulgular Tablo 4.2.3'te sunulmuştur. Tematik analiz sonuçlarına göre Covid-19 korkusunun etkisi teması ve iş performansına etkisi kategorisi altında 9 kod oluşturulmuştur.

Tablo 4.2.3. *Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş performansına etkisine ilişkin bulgular*

Tema	Kategori	Kod	Görüşmelerden Alınan Örnek Cümleler
Covid-19 korkusunun etkisi	İş performansına etkisi	Mesleki performansta düşüş	"Gerçek potansiyelimi gösteremedim." "Uzaktan öğrenme sürecinde bazı derslerde zorlandım, performansım olumsuz etkilendi." "Covid-19 psikolojimizi ve iş verimliliğimizi düşürdü." "Pandemi döneminde özgürlüğümüz kısıtlandığı için verimli olamadık."

Tablo 4.2.3. *(Devam) Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş performansına etkisine ilişkin bulgular*

		Öğrenci ile iletişim ve bağlantı sorunları	"Pandemi sürecinde uzaktan eğitime geçen öğrencilerle iletişim sorunları yaşadık." "Uzaktan eğitimde öğrencilerin derslere katılımı yetersizdi."
		Maske kullanımının iletişime olumsuz etkisi	"Maske takmak iletişimimizi zorlaştırdı." "Maske takmak verimliliğimizi düşürdü." "Maske takarken nefes almakta zorlanıyorum ve sesim tam gitmiyor."
		Öğrenci profili ve öğrenme durumlarındaki değişim	"Öğrenciler artık derslere ilgi göstermiyor." "Pandemi sonrası öğrencilerin davranış bozuklukları arttı." "Uzaktan eğitim öğrencilerin disiplinini bozdu." "Öğrencilerin çevrimiçi derslere katılımı düşük."
		Motivasyon eksikliği ve adaptasyon zorluğu	"Mesleğime konsantre olamıyorum, Covid-19 motivasyonumu düşürdü." "Sokağa çıkma yasakları ve kurslara katılmak zorlayıcı oldu."
		Mesleki kayıplar ve gelişim sorunları	"Pandemi döneminde birkaç yılımızı kaybettik."
		Okul bütçe yönetiminde sorunlar	"Bütçe kısıtlamaları nedeniyle temizlik malzemelerini karşılayamadık."
		Öğrencilerin psiko-destek ihtiyacının artışı	"Öğrenciler ciddi kaygı bozuklukları yaşadı, akran zorbalıkları arttı."
		Online rehberlikte etkileşim zorluğu	"Uzaktan rehberlikte etkileşim zorlukları yaşandı."

Tablo incelendiğinde, Covid-19 pandemisinin okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş performansı üzerinde çeşitli olumsuz etkiler yarattığı görülmektedir. Mesleki performans düşüşü, iletişim ve bağlantı sorunları, maske kullanımının iletişime olumsuz etkisi ve öğrenci profilindeki değişimlerin iş verimliliğini azalttığı belirtilmiştir. Ayrıca, motivasyon eksikliği ve adaptasyon zorlukları, mesleki kayıplar ve gelişim sorunları gibi faktörler, iş performansını olumsuz yönde etkilemiştir. Okul bütçe yönetiminde yaşanan sıkıntılar, öğrencilerin artan psiko-destek ihtiyacı ve online rehberlikteki etkileşim zorlukları da pandeminin eğitim sektörü üzerindeki geniş kapsamlı etkilerini gözler önüne sermektedir. Bu faktörlerin toplamı, eğitim çalışanlarının hem mesleki hem de kişisel yaşamlarında önemli stres ve zorluklarla karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. Okul

yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş performansına etkisine ilişkin örnek ifadeler ve yorumlar aşağıdaki gibidir:

Okul müdür yardımcısı Elif, Covid-19 korkusunun iş performansına etkisi hakkında "Mesleki performansta düşüş" ile ilgili olarak şunları ifade etmektedir: *"Gerçek potansiyelimi gösteremedim. Ne müdürüme ne idareci arkadaşlarıma ne de öğretmen arkadaşlarıma."* Elif, Covid-19 korkusunun işini olumsuz etkilediğini ve gerçekte neler yapabileceğini gösteremediğini belirtmiştir. Bu durumun, iş arkadaşlarıyla etkili bir şekilde bağlantı kuramamasının sebebi olarak korkuyla ilişkilendirilmiştir. Elif'in ifadeleri, Covid-19 korkusunun işleri nasıl etkilediğini ve çalışanların performansını nasıl engelleyebileceğini göstermektedir. Elif, salgın döneminde yaşadığı stres ve endişenin, işyerinde potansiyelini tam olarak ortaya koymasına engel olduğunu vurgulamaktadır. Pandemi koşullarının getirdiği belirsizlik ve sürekli değişen durumlar, Elif'in profesyonel yeteneklerini ve liderlik becerilerini sergilemesini zorlaştırmıştır. Aynı zamanda, meslektaşlarıyla olan iletişim ve iş birliğini de sekteye uğratarak, iş ortamındaki verimliliği ve genel performansı olumsuz etkilemiştir. Covid-19 korkusu, Elif'in motivasyonunu düşürmüş ve işine olan bağlılığını zayıflatmıştır. Bu korku, yalnızca Elif'in kişisel kaygılarını artırmakla kalmamış, aynı zamanda iş ortamında güven duygusunun azalmasına da neden olmuştur. Elif'in yaşadığı bu performans düşüşü, salgının eğitim sektörü üzerindeki derin etkilerini ve öğretmenlerin karşılaştığı zorlukları daha iyi anlamamıza yardımcı olmaktadır. Elif'in durumu, pandeminin eğitimciler üzerindeki psikolojik ve profesyonel baskılarını ortaya koyarak, bu dönemde çalışanların desteklenmesinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Covid-19 pandemisi, öğretmenlerin geleneksel sınıf içi etkileşimlerini dijital platformlara taşımalarını zorunlu kılarak eğitim sürecinde büyük değişikliklere yol açmıştır. Yağmur öğretmen, Covid-19 korkusunun iş performansına etkisiyle ilgili olarak "Mesleki performansta düşüş" hakkında şunları ifade etmektedir: *"Şöyle mesela ben şuradan örnek vereyim, hatırlıyorum, geometrik cisimler diye bir konu işlemiştim. Şimdi ben sınıfta olsaydım bütün prizmaları işte bütün şekilleri falan çocukların önlerine dökerdim ve bir materyallerle yani bu materyallerle bir etkinlik yaptırırdım. Elden ele dolaştırırdım, çocuklara incelettirirdim falan. Ekran başında hiç mümkün değildi bu. Çocuğa diyorum ki işte bu ne çocuk diyor ki, üçgen. Prizma üçgeni gösteriyorum, bu ne, bu da üçgen prizma diyor mesela hani, çünkü çocuk somut dönem çocuğu, dokunmadığı*

için bunu algılayamıyor. Dolayısıyla bunda dolayı hani işlediğim konularla ilgili çocuklara verip materyal sunamadığım için bu biraz sıkıntıydı. Açıkçası benim iş performansımı biraz olumsuz etkiledi diyebilirim." Yağmur, uzaktan öğrenme sürecinde bazı derslerde, özellikle de geometrik şekiller gibi konularda zorluk çektiğini ve bu durumun performansını olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Sınıf ortamında uyguladığı interaktif öğretim yöntemlerini çevrimiçi ortama aktarmakta zorlandığını ifade etmektedir. Örneğin, normalde sınıfta çocukların somut materyalleri ellerine alarak incelemesini sağladığını ve bu yöntemle daha etkili bir öğrenme deneyimi sunduğunu anlatmaktadır. Ancak uzaktan eğitim sırasında bu imkanlardan yoksun kaldığını ve çocukların somut materyallere dokunamaması nedeniyle konuları kavramakta zorlandığını dile getirmektedir. Yağmur'un deneyimi, Covid-19'un eğitimde somut öğrenme yöntemlerini nasıl engellediğini ve bu durumun öğretmenlerin öğretme yeteneklerini nasıl baltaladığını ortaya koymaktadır. Öğretim yöntemlerini çevrimiçi platformlara uyarlamakta yaşanan zorluklar, öğrencilerin eğitim deneyimlerinde kayıplara yol açmıştır. Yağmur'un ifadeleri, uzaktan eğitimin sadece teknik değil, aynı zamanda pedagojik zorluklar da getirdiğini ve bu zorlukların öğretmenlerin iş performansını nasıl olumsuz etkilediğini gözler önüne sermektedir.

Covid-19 pandemisi, iş dünyasında ve eğitim sektöründe çalışanların performansını ciddi şekilde etkileyen bir dizi psikolojik ve sosyal zorluk getirmiştir. Müdür yardımcısı Göktürk, bu dönemde yaşadığı mesleki performans düşüşünü şu şekilde ifade etmektedir: *"İnsanın psikolojisini etkilediğini düşünürsek özelinde ve sonra da hani iş yaşamında da çok fazla ben yüzde yüz adapte olacağını yüzde yüz verimli çalışacağını düşünmüyorum kendi adıma. Çünkü bir insan bu hususta mutsuzsa, işe de mutsuz gelir ama mutluysa da işe de mutlu gelir, işini de mutlu yapar. Muhatap olduğumuz kitle bakımında öğrenciler ve veliler, hani biraz da zor insanlar. Daha doğrusu zor yaş grupları olduğu için bu da seni ister istemez olumsuz etkiliyor. İletişimden bahsettim ben kendi adıma ilk dönemlerde yani çocuklarla birebir iletişim korumak kurmaktan çekindiğimiz için ben kendi adıma çok böyle hani düzgün performans gösterebileceğimizi, gösterebildiğimizi düşünmüyorum."* Göktürk, Covid-19'un insan psikolojisini olumsuz etkilediğini ve bu durumun iş hayatındaki verimliliği düşürdüğünü vurgulamaktadır. Pandemi sürecindeki iletişim zorlukları, özellikle öğrenciler ve velilerle olan etkileşimde yaşanan problemler, iş performansını olumsuz yönde etkilemiştir. Göktürk, öğrenciler ve velilerle kurulan

iletişimde çekinceler yaşadığını, bu durumun mesleki performansını olumsuz etkilediğini ifade etmektedir. Covid-19 korkusunun yarattığı psikolojik baskı ve iletişim zorlukları, Göktürk'ün işine tam olarak adapte olmasını engellemiş ve performansında belirgin bir düşüşe yol açmıştır. Göktürk'ün açıklamaları, pandeminin öğretmenlerin iş verimliliğini nasıl etkilediğini ve bu dönemde karşılaşılan zorlukların iş yaşam kalitesini nasıl düşürdüğünü açıkça göstermektedir.

Pandemi iş hayatında performansı olumsuz etkileyen pek çok kısıtlama getirmiştir. Okul müdür yardımcısı Mehmet, bu dönemde yaşadığı mesleki performans düşüşünü şu şekilde ifade etmektedir: *"Ben açık söylüyorum, özgür olmayan insan hiçbir şey veremez, bilgi veremez, beceri veremez, yetenek veremez. Yani pandemi döneminde tamamen biz bir esaret altındaydık. Özgürlüğümüz yoktu. Özgürlüğümüzü kaybettik. Özgür olmayan hiçbir insan bir şey veremez, verimli olamaz. Daha doğrusu her yönüyle kısıtlanıyor. Yani sen adama diyorsun, biriyle görüşme, tokalaşma, konuşma, uzak dur, yanına gidip gelme ama ona eğitim ver, veremezsin. Hani özgürlüğümüz her yönden kısıtlandığı için yani böyle bir handikaba girmiştik."* Mehmet'e göre pandeminin getirdiği kısıtlamalar insanların özgürlüklerini kısıtlamış ve bu da işlerini olumsuz etkilemiştir. Özgürlüğün sınırlanmasıyla birlikte insanlar bilgi, beceri ve yeteneklerini etkili bir şekilde paylaşamamaktadır. Koronavirüs nedeniyle çok az sosyal temasla veya hiç sosyal temas olmadan eğitim vermenin zorlaştığı ve herkesin kısıtlandığı açıkça gözükmektedir. Mehmet'in açıklamasında, bu dönemde iş veriminin düşmesinin en önemli nedenlerinden birinin özgürlük kaybı olduğu ve bunun eğitim sürecini doğrudan etkilediği vurgulanmıştır. Pandemi sürecinde getirilen sosyal mesafe kuralları ve çeşitli kısıtlamalar, eğitimcilerin geleneksel öğretim yöntemlerini uygulamalarını zorlaştırmış, öğretmenlerin sınıf ortamında öğrencilere doğrudan bilgi ve beceri aktarma yeteneklerini sınırlamıştır. Bu dönemde eğitimciler, öğrencilerle fiziksel olarak bir araya gelememek, dokunsal ve görsel materyalleri kullanamamak gibi zorluklarla karşı karşıya kalmıştır. Mehmet'in ifadeleri, pandeminin sadece fiziksel değil, aynı zamanda duygusal ve psikolojik özgürlüğü de kısıtladığını, bu durumun eğitimcilerin iş performansını olumsuz etkilediğini açıkça ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, özgürlüğün kısıtlanması, eğitimcilerin verimliliğini ve mesleki performansını önemli ölçüde azaltmıştır.

Pandemi süreci, eğitimde büyük değişimlere yol açarak öğretmenlerin öğrencileriyle olan iletişim ve bağlantılarını ciddi şekilde etkiledi. Öykü öğretmen, bu

dönemde yaşadığı sorunları şu şekilde ifade etmektedir: *"Pandemi sürecinde uzaktan eğitime denk gelen bir grup öğrenci vardı. Ortaokulun sonunu ve lisenin başını uzaktan da geçirmiş öğrenciler direkt doğru hatırlıyorsam 10. sınıf olarak başlamışlardı. Biz mesela o öğrencilerle lise uyumunda çok zorlanmıştım. Yani 10. sınıfa uygun görüşmeler hem mesleki hem kişisel anlamda yapamıyorduk. Çünkü gerçekten ergenliğin ortaokulun sonunu lisenin başını uzaktan sosyal ortamlardan izole geçiren öğrenciler tekrar aynı ortama uyum sağlamakta zorlanmışlardı bir de üstüne liseye uyum sağlamaları gerekiyordu. Daha temel çalışmalar yaptığımızı hatırlıyorum. Yani yapmak zorunda kaldığımızı hatırlıyorum. Toplu yaşama uyum kuralları, okula uyum kuralları, nezaket kuralları. Yani sanki yıllardır çocuklar okul ortamından uzakmış gibi bir araya geldikleri zaman uyum sağlamakta güçlük çektiklerini anımsıyorum. Gerçekten dediğim gibi nezaketi işlemiştik ya. Yani öğretmen öğrenciler ilişkileri nasıl olmalıdır? Öğrencilerin öğretmenlerine karşı, okula karşı ne gibi sorumlulukları vardır? İşte nezaket kuralları dediğimiz günaydınlar, merhabalar, nasılsınlar, işte ayağa kalkmalar. Kendini tanıtmalar ya da bir ortama girerken bir şey bölerken nasıl girilir, nasıl yapılır gibi çok basit şeyleri işlemek zorunda kaldığımızı hatırlıyorum. En başlarda neredeyse 1 dönemi bunlarla ilgilenerek geçirmiştik."* Öykü Öğretmen'in ifadesine göre, pandemi nedeniyle uzaktan eğitime maruz kalan öğrencilerle iletişim sorunları yaşanmıştır. Ortaokulun son yıllarını ve lisenin başlangıcını uzaktan eğitimle geçiren öğrencilerin, sosyal ortamlardan izole olmaları nedeniyle yeni okul ortamına uyum sağlamada zorlandıklarını belirtmiştir. Öğrencilerin sosyal olarak geri çekilmeleri, toplumsal normlara uyum ve öz disiplin yeteneklerinin zayıfladığını gözlemlemiştir. Öykü, sosyal hayata uyum kuralları, okula uyum kuralları ve görgü kurallarının yeniden ele alınması gerektiğini savunmaktadır ki bu da iş performansını farklı açılardan etkileyen ek bir iş yükü olarak ortaya çıkmaktadır. Öğrencilerin temel görgü ve nezaket kurallarını yeniden öğrenmeleri, öğretmenlerin ek çaba sarf etmesini gerektirmiş ve bu durum, öğretmenlerin asli görevlerinin ötesine geçmelerine neden olmuştur. Pandemi sürecinde iletişim ve bağlantı sorunları, öğretmenlerin iş yükünü artırmış ve onların öğrencilerle sağlıklı ilişkiler kurmalarını zorlaştırmıştır.

Pandemi süreci, eğitimde büyük değişimlere yol açarak öğretmenlerin öğrencileriyle olan iletişim ve bağlantılarını ciddi şekilde etkiledi. Hamza müdür, Covid-19 korkusunun iş performansına etkisiyle ilgili olarak "Öğrenci ile iletişim ve bağlantı

sorunları" hakkında şunları ifade etmektedir: *"Şimdi uzaktan eğitim yeterince amacına ulaşmadı. Şöyle ulaşmadı ilk önce bi sistemin oturması sıkıntısı yaşandı. Daha sonra işte çeşitli vasıta ve sosyal medya guruplarından akıllı tahtalardan öğretmenlerimiz laptop veya telefonlar üzerinden öğrencilerimize ulaşmaya çalıştılar. Fakat bu ulaşmada ki bizim en büyük sıkıntımız öğrenci kitlelerini işte ekran başına çekemedik alamadık işte. Öğretmen tek başına ders anlatıyor, üç kişiye, beş kişiye bazen eee çocuk ders dinlemiyor, annesi, ablası veya kardeşi öğretmene soru yöneltiyor veya onların öğretmeni dinlediğini görüyoruz. Eee buna benzer sıkıntılarımız vardı. Öğrencilerimiz bu konuda yeterince eğilim göstermediler. Öyle bir sıkıntımız vardı yani."* Hamza, uzaktan eğitim sürecinde misyonunu yerine getiremediğini ifade etmiştir. Başlangıçta sistemin kurulumunda sorunlar yaşandığını, daha sonra öğretmenlerin akıllı tahta, dizüstü bilgisayar, telefon gibi araçlarla öğrencilere ulaşmaya çalıştıklarını; ancak asıl sorunun öğrencilerin derslere katılımı ile ilgili olduğunu belirtmiştir. Örneğin öğrencilerin dersleri dikkatli bir şekilde dinlemediğini, bazen ebeveynlerin çocukları adına sorular sorması gibi komplikasyonların yaşandığını dile getirmiştir. Hamza'nın açıklamaları, uzaktan eğitimde öğrenci iletişimi ve etkileşiminde ciddi zorluklar yaşandığını ve bu durumun öğretmenlerin iş performansını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Öğrencilerin ekran başına çekilememesi, derslere ilgisizlik göstermesi ve ebeveynlerin ders sürecine müdahil olması gibi etkenler, eğitim sürecini aksatmış ve öğretmenlerin verimliliğini düşürmüştür. Bu durum, öğretmenlerin iş yükünü artırmış ve onların öğrencilerle sağlıklı ilişkiler kurmalarını zorlaştırmıştır. Hamza'nın deneyimleri, pandemi sürecinin eğitim üzerindeki olumsuz etkilerini ve öğretmenlerin bu süreçte karşılaştıkları zorlukları açıkça ortaya koymaktadır.

Pandemi sürecinin eğitime olan etkileri, öğrenci profillerinde ve öğrenme durumlarında belirgin değişikliklere yol açmış ve bu durum öğretmenlerin ve yöneticilerin performansını ciddi şekilde etkilemiştir. Okul müdürü Ahmet, bu durumu şu şekilde ifade etmektedir: *"Öğrenciler açısından da bu dönemin verimli geçmemesi için ortalama 2 sene boyunca düzenli eğitim almayan bir öğrencinin okula gelmesi, sizin onunla mücadele etmeniz gerçekten zor. Bizim de aynı şekilde idareci de olsak biz örnek verelim. Beşinci sınıfta okula başlayan bir öğrenci yedinci sekizinci sınıfta tekrardan yüz yüze eğitime geldi ve bu süre içinde noldu işte uyum sıkıntısı yaşadı. Yaşadığı sıkıntıların hepsini biz de yaşadık. Çocukta disiplin problemleri oluştu. Çünkü okul kültürüne, okul*

iklimine uyum sağlayamayan öğrenci hem öğretmene hem idareye yüktür. Şöyle bir yük, sıkıntı yaşar. Çevresine sıkıntı yaratır, öğretmenine sıkıntı yaratır. Haliyle de bize de sıkıntı yarattı." Ahmet'e göre, pandemi döneminde uzun süre normal eğitimden kopan öğrenciler, yüz yüze eğitime döndüklerinde zorluklarla karşılaşmış ve bu durum hem öğretmenler hem de yöneticiler için çetin bir mücadeleye dönüşmüştür. Öğrencilerin okul kültürüne uyum sağlayamamasının disiplin sorunlarına yol açtığını ve bunun öğretmen ve yöneticilerin yükünü daha da artırdığını vurgulamaktadır. Pandemi sürecinde düzenli eğitimden uzak kalan öğrenciler, geri döndüklerinde okul ortamına ve disiplinine adapte olmakta güçlük çekmişlerdir. Bu durum, öğrencilerin okul kültürüne ve iklimine uyum sağlama sürecini zorlaştırmış, disiplin sorunlarını artırmış ve bu da öğretmenler ve yöneticiler için ek bir yük oluşturmuştur. Ahmet'in gözlemlerine göre, salgının getirdiği değişen öğrenci profilleri ve öğrenme bağlamları, öğretmenlerin ve yöneticilerin işlerini yapma şeklini olumsuz yönde etkilemiştir. Salgın döneminde öğrencilerin yaşadığı uyum sorunları ve disiplin problemleri, eğitimcilerin iş yükünü artırmış ve onların performansını olumsuz etkilemiştir. Ahmet'in ifadeleri, pandemi sürecinin eğitime getirdiği zorlukları ve bu zorlukların öğretmenlerin ve yöneticilerin iş performansı üzerindeki olumsuz etkilerini açıkça ortaya koymaktadır. Öğrencilerin eğitimde yaşadıkları kayıplar ve uyum problemleri, öğretmenlerin ve yöneticilerin daha fazla çaba harcamasını gerektirmiş ve bu da iş yaşam kalitesini düşürmüştür.

Pandemi sürecinin öğrencilerin tutum ve davranışları üzerindeki etkileri, öğretmenler ve yöneticiler için ciddi zorluklar yaratmıştır. Okul müdür yardımcısı Mehmet, Covid-19 korkusunun iş performansına etkisiyle ilgili olarak "Öğrenci profili ve öğrenme durumlarındaki değişimin performansa yansımaları" hakkında şu ifadeleri kullanmaktadır: *"...ya da tertip, tutum, davranış anlamında da bakın. Yani özellikle pandemi sonrasında disiplin olayları çok fazla arttı. O dönemde mesela pandemi dönüşünde ben disiplin kuruluna bakıyordum. Yani birden çocuklar parlıyor. Ondan sonra öfke kontrolü kalmadı çocuklarda arttı arkadaşlarıyla davranış bozuklukları, birbirlerine zarar verme, birbirleriyle kavga etme, itme- kalkma arttı kendilerini hala o monitörün başında zannediyorlar. Uzaktan eğitimde olduğu gibi öğretmenlere acayip saygısızlıklar. Yani bunlar arttı. Yani disiplin anlamında. Yani bu sıkıntılar dolaylı olarak işimize yansıdı."* Mehmet, pandeminin etkisiyle değişen öğrenci profillerinin disiplin olayları sebebiyle öğretmenlerin ve okul idarecilerinin iş performansını nasıl etkilediğine

dair açıklamalar yapmıştır. Pandemi sonrasında öfke kontrolü eksikliği, davranış bozuklukları ve öğrenciler arasındaki kavgalar gibi sorunların arttığını belirtmiştir. Bu dönemde öğrencilerin birbirlerine zarar vermesi, itme-kalkma gibi fiziksel şiddet içeren davranışların yaygınlaştığını ve disiplin olaylarının ciddi şekilde arttığını ifade etmiştir. Mehmet ayrıca, uzaktan eğitim sürecinde öğrencilerin öğretmenlerine karşı saygısızlıklarının arttığını, bu durumun disiplin kurallarının uygulanmasını zorlaştırdığını ve genel olarak okul ortamındaki düzenin bozulduğunu dile getirmiştir. Bu tür davranış bozuklukları, öğretmenlerin iş yükünü artırmış ve onların iş performansını olumsuz etkilemiştir. Salgın sonrasında okula dönen öğrencilerin, uzaktan eğitim sürecinde edindikleri alışkanlıkları devam ettirdikleri ve bu durumun okuldaki disiplin sorunlarını artırdığı gözlemlenmiştir. Mehmet'in ifadeleri, pandeminin öğrencilerin davranışları üzerindeki olumsuz etkilerini ve bu etkilerin öğretmenlerin iş performansına yansımalarını açıkça göstermektedir. Öğrencilerin disiplin sorunları, öğretmenlerin işlerini yapma şeklini zorlaştırmış ve onların performansını düşürmüştür. Bu durum, eğitimcilerin öğrencilerle sağlıklı ilişkiler kurmasını engellemiş ve eğitim sürecinin verimliliğini azaltmıştır. Mehmet'in gözlemleri, pandemi sürecinin öğrenci profillerini ve davranışlarını nasıl değiştirdiğini ve bu değişikliklerin eğitimcilerin iş performansı üzerindeki olumsuz etkilerini net bir şekilde ortaya koymaktadır.

Pandemi dönemi, öğrenci profillerinde ve öğrenme yaklaşımlarında belirgin değişikliklere yol açarak öğretmenlerin iş performansını etkileyen yeni zorluklar yaratmıştır. Kerem Öğretmen, Covid-19 korkusunun iş performansına etkisiyle ilgili olarak "Öğrenci profili ve öğrenme durumlarındaki değişimin performansa yansımaları" hakkında şunları ifade etmektedir: *"Yani öğrencilerin artık derslere alakası pek kalmadı. Çocuklar bilmiyorum ellerinde keşke çalışsalar hani ya öğretmene ihtiyaç yok, ben işte evde otururum, istediğimde bilgisayar başından bir konuyu öğrenirim, oradan da bir öğretmen anlatır kaynak bulurum, kendimi tamamlarım, keşke yapabilseler. Yani öğretmen olarak bizim üzerimizdeki yük azalsa, kendi kendine öğrenebilen öğrencilerimiz olsa çok daha mutlu olurum. Biz yol gösterici olsak fazla üstelemesek diyorum ama maalesef onu da tam yapamıyorlar. Bu yüzden öğrenci profilinin düştüğünü, bu Covid ile beraber bariz bir düşüklük olduğunu gördük."* Kerem'in gözlemleri, öğrenci dinamiğinde Covid-19 döneminin getirdiği bir değişime işaret etmektedir. Pandemi süresince öğrencilerin derslere olan ilgisinin azaldığını ve kendi kendine öğrenme yeteneklerine

olan inancın arttığını fark etmiştir. Kerem, öğrencilerin artık öğretmene daha az ihtiyaç duyduklarını ve çeşitli konularda bilgisayar destekli öğrenmeyi tercih ettiklerini vurgularken, otonom öğrenme konusundaki yetersizliklerine dikkat çekmektedir. Öğrencilerin kendi başlarına öğrenme konusunda başarılı olamamaları, öğretmenlerin üzerindeki yükü artırmış ve onların iş performansını olumsuz yönde etkilemiştir. Kerem'in yorumu, bu gelişen öğrenci tutumlarından kaynaklanan iki önemli sonucun altını çizmektedir. Birincisi, öğrencilerin motivasyon seviyelerindeki düşüş, onların kendi kendine öğrenme yoluyla başa çıkamamaları nedeniyle okul iş yükünü artırmış ve bu da öğretmenlerin iş performansını olumsuz yönde etkilemiştir. İkincisi, öğretmen rehberliğinin vazgeçilmezliği, öğrencilerin etkili ve sürdürülebilir öğrenme deneyimleri için gereklidir. Kerem'in ifadeleri, pandemi sürecinin öğrenci profilleri ve öğrenme durumlarındaki değişikliklerin öğretmenlerin iş performansına nasıl yansıdığını açıkça göstermektedir. Öğrencilerin motivasyon eksikliği ve kendi kendine öğrenme yeteneklerinin yetersizliği, öğretmenlerin daha fazla çaba sarf etmelerine ve bu durumun iş yüklerini artırarak iş performanslarını olumsuz etkilemesine neden olmuştur.

Pandemi dönemi, eğitim süreçlerinde derin değişimlere neden olarak hem öğrenci hem de öğretmen profillerinde ciddi etkiler yaratmıştır. Pınar öğretmen, Covid-19 korkusunun iş performansına etkisiyle ilgili olarak "Öğrenci profili ve öğrenme durumlarındaki değişimin performansa yansımaları" hakkında şunları ifade etmektedir: *"Ben bir gün hani sınıf ortamı sağlayabilmek için çocuklara dedim ki bugün kesinlikle kameraları açacağız. Güzel bir şekilde dersi işleyeceğiz. Açtırdığımda pijamalı atletli saçı sakalı her şeyi birbirine karışmış bir grupla karşılaşınca dedim, kapat, yatıyor çünkü yatağın içinde telefonla yatmış bir şekilde öğrenci."* Pınar, pandemi döneminde öğrenci profillerindeki belirgin değişikliklerden bahsetmektedir. Özellikle öğrencilerin çevrimiçi derslere etkili bir şekilde katılma konusundaki ilgisizliğini vurgulamıştır. Öğrencilerden kameralarını açmaları istenerek fiziksel bir sınıf hissi yaratılmaya çalışılmış ancak bu çaba, öğrencilerin gönülsüzce pijamalarla, dağınık saçları ve sakallarıyla ortaya çıkmasıyla engellenmiştir. Öğrencilerin bu cansız tutumu, öğretmenin etkili bir öğretme-öğrenme ortamı oluşturmasını imkânsız hale getirmiştir. Çevrimiçi derslerin getirdiği bu yeni keşfedilen kayıt dışılık ve düşük öğrenci katılımı, yalnızca öğrenciler üzerinde değil aynı zamanda öğretmenlerin performansı üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır. Pınar'ın gözlemleri, pandemi sürecinde öğrencilerin öğrenme alışkanlıklarının nasıl

değiştiğini ve bunun öğretmenlerin mesleki performansına nasıl yansıdığını açıkça göstermektedir. Öğrencilerin disiplinsiz ve motivasyonsuz halleri, öğretmenlerin derslerini etkili bir şekilde planlamalarını ve yürütmelerini zorlaştırmıştır. Bu durum, öğretmenlerin iş tatminini azaltmış ve genel olarak eğitim kalitesini düşürmüştür. Pınar'ın yaşadığı bu deneyimler, pandemi sürecinin öğretmenlerin iş performansını nasıl olumsuz etkilediğini ve öğrencilerin öğrenme motivasyonlarını nasıl zayıflattığını gözler önüne sermektedir.

Yaren Öğretmen'in Covid-19 korkusunun iş performansı üzerindeki etkisine ilişkin gözlemleri motivasyon eksikliği ve uyum güçlüğü açısından zengin bir tablo çizmektedir. Covid-19 salgını öncesinde işine daha fazla odaklandığını ancak salgın boyunca motivasyonla mücadele ettiğini belirtmektedir. *"Hali hazırda mesleğime konsantre olamıyorum. Bunda Covid-19'un etkisi var diye düşünüyorum. Bu Covid-19'dan önce daha konsantre idim okuluma, işte öğrencilerime, bilmiyorum bu belki onunla mı alakalı yoksa benim dönemsel durumumla mı alakalı, ama o sürece denk geliyor bunu biliyorum. Yani uzaktan eğitim girdi. Bunu burada öğretmenler, öğretmen arkadaşlarımla, öğretmenler odasında konuşurken de buna benzer şeyler çok konuşuluyor. Covid-19 sürecinde uzaktan eğitimde bir koptuk biz okuldan uzaklaştık. Öğrencilerde de var bu öğretmenler de. Okulda eğitim mantığından uzaklaştık biz. Sonra tekrar okullar açıldı, tekrar eğitime geri dönüldü. Yüz yüze eğitime geri dönüldü. Yeterince eskisi kadar şey değil sanki. Yani öğrenciler de öyle konsantre değil. Konsantrasyonu etkiledi bu durum. Hala daha ben o şeyden, salgından önceki uzaktan eğitime geçilmeden önceki konsantrasyonu dönüldüğünü düşünmüyorum. O kopukluk, o kopartma hala şu anda etkiliyor gibi geliyor bana."* Uzaktan eğitim başladığında okul ortamından kopuk hissetmiştir. Hatta okulların fiziksel olarak yeniden açılmasından sonra bile hem kendisi hem de öğrencileri için odaklanma problemi yaşadıklarından bahsetmiştir. Salgın öncesi var olan motivasyon bir türlü geri dönmemiş ve öğretmenlerle öğrenciler arasındaki bu cansız tutum iş performansını olumsuz etkilemiştir. Yaren'in gözlemleri, salgının eğitim sürecine getirdiği değişikliklerin, özellikle motivasyon ve adaptasyon açısından, uzun süreli ve derin etkiler bıraktığını göstermektedir. Bu durum, eğitim kalitesinin düşmesine ve öğretmenlerin mesleki memnuniyetinin azalmasına neden olmuştur. Salgın sonrası dönemde, bu tür motivasyon ve adaptasyon zorluklarının ele alınması ve çözülmesi, eğitim sisteminin daha sağlam ve dirençli hale gelmesi için kritik öneme sahiptir.

Okul müdür yardımcısı Yağız, Covid-19 korkusunun iş performansına etkisini değerlendirirken motivasyon eksikliği ve adaptasyon sorunlarına dikkat çekmiştir. Salgın sürecinde getirilen sokağa çıkma yasaklarının, özellikle hafta sonları, mesleki görevlerini yerine getirmesini nasıl zorlaştırdığını şu şekilde ifade etmiştir: *"Hafta sonları sokağa çıkma yasakları var. Bir de onunla ilgili örnek verebilirim. İşte ben de destekleme yetiştirme kurslarında görevliyim, işte okula gidiyorum, açıyorum. Çocuklar belli, yasal izinlerimiz var, gelsinler öğrenciler en azından kurslarda bir şeyler görebilsinler diye. Kurstan çıkıyorum, 50 tane polis çevirmesi. Nereye gittin, niye gittin gibi sorular, işte artık bıkkınlık yaratmıştı."* Yağız, bu durumun sadece fiziksel olarak değil, zihinsel olarak da zorlayıcı olduğunu ve sürekli olarak sorgulanmanın bir süre sonra bıkkınlık ve motivasyon eksikliğine yol açtığını belirtmiştir. Pandemi sürecinde öğretmenlerin işlerini yaparken karşılaştıkları bürokratik engellerin ve sürekli denetimlerin, onların motivasyonunu düşürdüğü ve iş performansını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Yağız'ın açıklamaları, pandeminin getirdiği kısıtlamaların öğretmenlerin günlük görevlerini nasıl sekteye uğrattığını ve bu süreçte yaşanan stresi ve motivasyon kaybını açıkça ortaya koymaktadır.

Okul müdür yardımcısı Elif, Covid-19 korkusunun iş performansına etkisini değerlendirirken, özellikle "Okul bütçe yönetiminde sorunlar" teması üzerinde durmuştur. Elif, bütçe kısıtlamaları nedeniyle okullarının pandemi sırasında ciddi finansal zorluklarla karşı karşıya kaldığını belirtmiştir. *"Bütçe yönetimi konusunda sınırlı bir bütçeye sahipti okulumuz, sınıfların temizlenmesi konusunda temizlik malzemelerinin alımı, maske temini, dezenfektan temini gibi konularda maddi sıkıntı yaşadık. Bakanlık bize bunları hızlı bir şekilde gönderemedi. Öğrenciler öğretmenler kendi imkanlarıyla bu konuda da kendilerini korumaya çalıştılar, daha sonrasında maske, dezenfektan vs. temini yapıldı ancak ilk başlarda bu konuda kriz yaşadık bu sorunlarla ilgili nasıl baş ettiğimiz konusuna gelince yani bütçe yönetimi konusunda yapabileceğimiz pek de bir alternatifimiz yoktu."* Elif'in ifadeleri, pandemi döneminde okulların bütçe yönetiminde yaşadığı zorlukları ve bunun iş performansı üzerindeki olumsuz etkilerini açıkça ortaya koymaktadır. Özellikle temizlik malzemeleri, maskeler ve dezenfektanların temininde yaşanan maddi sıkıntılar hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin kendi imkanlarıyla bu konuda çözüm arayışına girmesine neden olmuştur. Bakanlığın gerekli malzemeleri hızlı bir şekilde temin edememesi, ilk başlarda ciddi krizlere yol açmış ve bu durum okul

çalışanlarının iş performansını olumsuz yönde etkilemiştir. Elif'in açıklamaları, bütçe yetersizliklerinin ve kriz yönetimindeki aksaklıkların, eğitim kurumlarının pandemi sürecinde karşılaştığı en büyük zorluklardan biri olduğunu ve bu durumun iş performansını önemli ölçüde düşürdüğünü göstermektedir.

Onur öğretmen, Covid-19 korkusunun iş performansına etkisi konusunda, özellikle "Maske kullanımının iletişime olumsuz etkisi" hakkında şu şekilde ifade etmektedir: *"Biz konuşarak çalışan insanlarız. Eee o maskenin vermiş olduğu rahatsızlık bizi baya kötü etkiledi. Bir de şuna dikkat ettim ben. Eee mesela maske şu an takmıyor öğrenciler maskeyi, taktıklarında başka bir karakterler. Yüzler, maske çıkartıyorsun, bambaşka bir yüz çıkıyor karşına. Mesela çocukları ben ikinci sene maske olmadığı zaman tanımakta, zorluk çektim. Eee şimdi yüzün tamamını göremiyorsun ya. Oradaki mimikler den dolayı bir farklılık olduğunu hissettim, bunu yaşadım. Bakıyorsun işte öğrenci maskeli farklı, maskeyi çıkartmış kendi farklı sanki farklı kişiliklermiş gibi. Öyle bir durumu yaşadım."* Onur, maske takmanın konuşarak çalışan insanlar üzerinde olumsuz etkisi olduğunu belirtmektedir. Maske kullanımı, öğretmenlerin öğrencilerle sağlıklı ve etkili iletişim kurmasını zorlaştırmıştır. Öğrencilerin yüz ifadelerinin maskelerle gizlenmesi, öğretmenlerin onların duygusal durumlarını ve tepkilerini doğru bir şekilde anlamalarını engellemiştir. Bu durum, öğrencilerle kurulan bağın zayıflamasına ve eğitim sürecinde beklenen etkileşimin azalmasına neden olmuştur. Onur'un açıklamaları, maske kullanımının iş performansını olumsuz yönde etkilediğini ve eğitimcilerin bu süreçte yaşadığı iletişim sorunlarının, öğretim kalitesine ve öğrenci-öğretmen ilişkilerine zarar verdiğini göstermektedir. Bu da genel iş memnuniyetini ve verimliliğini düşüren önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Müdür yardımcısı Göktürk, Covid-19 korkusunun iş performansına etkisi konusunda, özellikle "Maske kullanımının iletişime olumsuz etkisi" hakkında şu şekilde ifade etmektedir: *"40 dakika boyunca maskeyle ders anlattığım verimle normal bir şekilde anlattığım verim arasında dünyalar kadar fark var, bence çok farklı yani. Maske yani şöyle hocam ben normalden bir tık fazla hani maskeyi sevmediğim için hiç kimse sevmiyordur ama. Yani hocam ben kendimi rahat hissedemiyordum. Yani kendimi rahat ifade edebildiğimi, hani çok rahat iletişim kurabildiğimi düşünmüyorum. Nefes almakta da zorlanıyorum. Örnek veriyorum sesimin tam gittiğinden emin olamıyorum. Okul ortamında yeri gelecek sesimizi de yükseltmemiz gerektiğinde onun bile hani sesimin*

gittiğinden emin olmadığım için hani yüzün mimiklerin de çok rahat karşıya geçtiğini düşünmediğim için ben çok sıkıntı yaşadım." Göktürk, maske takmanın etkili bir şekilde ders anlatmasını engellediğinin altını çizmektedir. Normal şartlarda öğretmenlik yapmanın, maske takarak öğretmenlik yapmaya kıyasla üretkenlik açısından çok farklı olduğuna dikkat çekmiştir. Maske takma zorunluluğundan duyduğu rahatsızlığı dile getirerek, bu rahatsızlıktan dolayı kendini ifade etmekte zorlandığını, maske takarken düzgün nefes almanın ve hatta sesin net bir şekilde iletilip iletilmediğini doğrulamanın zor olduğunu belirtmiştir. Sonuç olarak Göktürk'ün gözlemleri, ders performansı üzerinde olumsuz sonuçlar olarak ortaya çıkan doğru iletişimle ilgili sorunların aslında maske kullanımıyla daha da kötüleştiğini göstermektedir.

Kerem öğretmen, maske kullanımının Covid-19 sürecinde eğitim üzerinde yarattığı olumsuz etkileri vurgularken, bu zorunluluğun iş performansını nasıl düşürdüğüne dair önemli gözlemler sunmaktadır. Kerem, maske kullanımının iş performansını olumsuz etkilediğini belirtmiştir. *"Maske çok kötü etkiledi. Sürekli olarak karbondioksit oranı yüksek bir hava soluyorsunuz. Ağızda kuruluk, boğazda ağrı, baş ağrısı, maske takıldığı için kulak arkalarında yara. Ders anlatımları sıkıntılıydı. O maske olayına bir türlü alışamadım. Ne kadar öğrenciler de taksalar biz de taksak daha sonra o ciddi anlamda performansımızı düşürdü. Kesinlikle düşürdü. Tamam yani konuşmaya çalışıyorsunuz, zorlanıyorsunuz. Çocuklar dinlemeye çalışıyor. Vücut olarak zaten karbondioksit sürekli soluyorsunuz. Çocukların uykusu geliyor, siz konuşmaya çalışıyorsunuz, başınız ağrıyor. Arada çıkartıp bir pencereden kafanızı uzatıp iki temiz nefes çekip tekrar derse devam etme gereksinimleri oldu. Yani o süreç öyleydi."* Sürekli maske kullanımının kişinin karbondioksit alım seviyesini önemli ölçüde artırdığını, dolayısıyla ağız kuruluğu, boğaz ağrısı, hatta baş ağrısı gibi hoş olmayan rahatsızlıklara yol açtığını vurgulamaktadır. Ayrıca, maske askıları nedeniyle kulak arkasında yaraların oluştuğunu ve bu küçük ama acı veren rahatsızlığın dikkati dersten uzaklaştırarak performanslarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Öğrencilerin de maske takarken benzer sorunlar yaşadığını ve bu nedenle derslere odaklanmakta zorlandıklarını belirterek, maskenin hem öğretmenler hem de öğrenciler üzerinde ciddi bir performans düşüşüne neden olduğunu anlatmıştır. Bu gözlemler, maske kullanımının yalnızca fiziksel rahatsızlık yaratmakla kalmadığını, aynı zamanda eğitim sürecinin kalitesini de olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Öykü öğretmen, Covid-19 salgınının ardından öğrencilerin psiko-sosyal ihtiyaçlarının nasıl arttığını vurgulayarak, bu dönemin eğitim ortamı üzerindeki derin etkilerini paylaşmaktadır. Öğrencilerin okula döndüklerinde ciddi kaygı bozuklukları yaşadıklarını, bu durumun öğrenciler arasındaki çatışmalarla (özellikle akran zorbalığı) kendini gösterdiğini belirtmiştir. *"...onun dışında öğrencilerin de çoğunun döndükten sonra ciddi anlamda kaygı bozukluklarıyla ilgili işte tanılarının, işte görüşmeler yapıldığını ya da okuldaki çatışmalara akran zorbalıklarının bile birbirine uyum sürecinden yaşanan güçlüklerden çıktığını deneyimlemiştik. Atıyorum iki çocuk kavga ediyor, üç çocuk kavga ediyor, temeline baktığınız zaman aynı ortamı birbirleriyle paylaşmaya toleransları ne kadar az kalmasından kaynaklı bir çatışma olduğu ortaya çıkıyordu. Bunlarla birlikte toplu yaşama uyum kuralları, işte kişisel sınırlar, işte zorbalık gibi konuları akabinde işlememiz gerekmişti."* Öykü, öğrencilerin birbirleriyle alan paylaşmaya yönelik hoşgörü seviyelerinin azalması nedeniyle çatışmaların arttığından bahsederken, bu durumun öğrencilerin psikolojik desteğe olan ihtiyaçlarını artırdığını ifade etmektedir. Öğrencilerin sosyal yaşam kuralları, kişisel sınırlar ve zorbalık konularında desteğe ihtiyaç duyduklarını belirten Öykü, bu tür sorunların çözümünün eğitimin önemli bir parçası haline geldiğini vurgulamaktadır. Bu gözlemler, salgın sürecinin öğrencilerin mental sağlık üzerinde derin izler bıraktığını ve bu izlerin eğitim performansını ve sınıf ortamını olumsuz etkilediğini göstermektedir.

İrem öğretmen, Covid-19 pandemisinin iş performansına etkisi bağlamında "Mesleki kayıplar ve gelişim sorunları" hakkında önemli gözlemlerini paylaşmaktadır. Pandemi sürecinin mesleki anlamda birkaç yılı kaybettirdiğini belirten İrem, bu kaybı hem öğrenciler hem de öğretmenler açısından değerlendirmektedir. "*Mesleki anlamda da birkaç yılımızı kaybettiğimizi düşünüyorum. Gerileme anlamında yani öğrenciler ve öğretmenler için. Dönemi çok verimli olmamasına bağlayabiliriz bunu. Tekrar uyum sağlamaya çalıştık en başından. Yani şey gibi sanki, bütün duyguları bir kenara bırakırsak durdurulmuş yaşam. Böyle bir süre sonra tekrar başlatılıp devam etmesi bekleniyor. Ama hissedilen olumsuz duygular, düşünceler, kayıplar olmadan devam etmeye çalışıyormuşuz gibi de şartlarımız devam ediyor diğer taraftan."* İrem, pandeminin getirdiği duygusal yoğunluğun ve olumsuzlukların öğretmenler ve öğrenciler üzerindeki etkilerini vurgularken, bu dönemin verimsiz geçtiğini ve bu adaptasyon sürecinde sıkışıp kalındığını ifade etmektedir. Pandemi dönemi boyunca yaşanan

olumsuz duyguların ve düşüncelerin iş performansını olumsuz etkilediğini belirten İrem, öğretmenlerin hayatı normale döndürmeye çalışırken bu duygusal zorluklarla mücadele etmek zorunda kaldıklarını vurgulamaktadır. Bu gözlemler, pandeminin öğretmenlerin mesleki gelişimi üzerindeki derin etkilerini ve bu süreçte yaşanan kayıpların telafisinin zorluklarını açıkça göstermektedir.

4.2.4. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolüne ilişkin bulgu ve yorumlar

Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolüne ilişkin bulgular Tablo 4.2.4'te sunulmuştur. Tematik analiz sonuçlarına göre Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesi ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolü temasına ilişkin 10 kod oluşturulmuştur. Okul yöneticisinin olumlu etkileri ilgili 9 kod ve olumsuz etkileri ile ilgili sadece 1 kod (Yöneticinin kriz yönetiminde yetersizliği) oluşturulmuştur.

Tablo 4.2.4. *Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolüne ilişkin bulgular*

Tema	Kategori	Alt Kategori	Kod	Görüşmelerden Alınan Örnek Cümleler
Covid-19 korkusunun etkisi	İş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde yöneticinin rolü	Olumlu Etkisi	İletişim ve iş birliğini sağlama	"Sürekli toplantılar düzenledik, sağlık birimleriyle iletişim halindeydik. Sınıflardaki vaka sayılarına göre karantina kararlarını aldık." "Yöneticilerimizle düzenli toplantılar yaparak stresi çözümlüyorduk." "Diğer öğretmenlerle birlikte uzaktan eğitim için ders videoları çektik ve iş birliği içinde çalıştık."
			Psikolojik destek ve dayanışma	"İstifa etmek istediğimde müdürüm bana psikolojik destek vererek vazgeçmemi sağladı." "Sorunlara çözüm odaklı yaklaştık, empati ve anlayışla çalışanlara destek olduk." "Çalışanları motive etmek için sürekli pozitif telkinlerde bulunduk."
			Sağlık protokollerinin uygulanması	"Sınıf ortamını sterilize etmeye çalıştık, hijyen önlemlerini aldık." "İdarecilerimiz sağlık protokollerini uygulamada çok özverili çalıştılar, okulu Covid-19 kurallarına göre hazırladılar. Okul idaresi hijyen ortamı için ellerinden geleni yaptı, alınan direktifleri titizlikle uyguladı."

Tablo 4.2.4. *(Devam) Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolüne ilişkin bulgular*

			Rehberlik hizmetleri ve bilgi paylaşımı	"Velilere ve öğretmenlere açıklayıcı bilgilendirmelerde bulundum, empati göstermeye çalıştım." "Yöneticilerimiz ders planlamaları ve bilgilendirme çalışmaları konusunda sistematik olarak bizi yönetti."
			İş dağılımında adillik ve eşitlik	"İş dağılımında adil olmaya çalıştık, eşit iş yükü sağladık. Kulüp faaliyetleri ve diğer sorumluluklarda eşit dağılım yapmaya çalıştılar."
			Akademik çalışmalara ve projelere destek	"Yüksek lisans yaparken yöneticilerim bana destek oldular."
			Teknoloji kullanımı ve EBA platformu konusunda yapılan yardım	"Öğretmenler çevrimiçi sınıf oluşturma konusunda yeterli değildi, bu işleri biz yaptık."
			Sosyal etkileşim organizasyonları	"Biz bu stresi en aza indirgemek için hem zümre olarak hem de yöneticiler olarak yani yöneticilerimizle toplantılar yapıyorduk"
			İş yükünü hafifletme	"İş yükünü çalışanlara eşit dağıtıp, öğretmenlerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak işlerini kolaylaştırdık." "Nöbetler konusunda destek oldular, özellikle risk altındaki öğretmenlere yardımcı oldular."
		Olumsuz etkisi	Kriz yönetiminde yetersizliği	"Yöneticiler krize doğru müdahale etmeye çalışırken bireysel kaygılar ve belirsizlikler süreci olumsuz etkiledi." "Kriz yönetimimiz yoktu, planımız ve programımız yoktu, bu durum öğrenciler ve velilerle olan ilişkilerimizi olumsuz etkiledi." "Müdürüm sorumluluğu başkasına devrederdi, kriz yönetimi konusunda yetersizdi ve bu durum iş hayatını olumsuz etkiledi."

Tabloda görüldüğü gibi Covid-19 pandemisi sürecinde okul yöneticilerinin rolü çeşitli temalar altında incelenmiştir. Bu süreçte yöneticilerin iletişim ve iş birliğini sağlama, psikolojik destek ve dayanışma, sağlık protokollerinin uygulanması, rehberlik hizmetleri ve bilgi paylaşımı, iş dağılımında adillik ve eşitlik, akademik çalışmalara ve projelere destek, teknoloji kullanımı ve EBA platformu konusunda yapılan yardım, sosyal etkileşim organizasyonları, iş yükünü hafifletme ve kriz yönetimindeki yetersizlik gibi

alanlarda önemli roller oynadığı görülmüştür. Görüşmelerden alınan örnek cümleler, yöneticilerin bu konularda attığı adımların ve karşılaştıkları zorlukların altını çizmektedir. Özellikle sağlık protokollerinin titizlikle uygulanması, psikolojik destek sağlanması, eşit iş yükü dağılımı ve sosyal etkileşim organizasyonlarının önemi vurgulanmıştır. Ayrıca, yöneticilerin kriz yönetimi konusunda yaşadığı eksiklikler ve bu eksikliklerin iş yaşamı üzerindeki etkileri de belirtilmiştir. Bu veriler, pandemi sürecinde okul yöneticilerinin karşılaştığı zorlukları ve bu zorlukları aşmak için yapılan uygulamaları net bir şekilde ortaya koymaktadır. Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolüne ilişkin örnek ifadeler ve yorumlar:

Hamza müdür, Covid-19 salgını sırasında okul yönetiminin iletişim ve iş birliği noktasında oynadığı rolün önemini vurgulamıştır. Covid-19 vakalarının tespit edilmesi durumunda üst kademelerle düzenli yazışmalar yaptıklarını ve sağlık birimleriyle iş birliği yaptıklarını ifade etmiştir. *"Biz ciddi bir şekilde üstlerimizle organize olarak çalıştık ve okulumuzda, kurumumuzda bir Covid vakası varsa hangi sınıfların karantina altına alınacağını sağlık birimlerimiz ile sürekli WhatsApp üzerinden telefon üzerinden iletişim halindeydik. Eğer sınıfta önceleri bir tane sonraları üç tane vakayı geçmemiş ise sadece işte onlar karantina altına alınıp eğitim öğretimi mümkün mertebe aksatmamaya çalıştık. Bu süreçte de hem sağlık birimlerimize hem de İlçe Mili Eğitim Müdürlüğümüzü, İl Milli Müdürümüzü bilgilendirerek hareket ettik ve bir sıkıntı yaşamadık. Onlar da bize yeterince yardımcı oldu. Süreci iyi ettiğimizi düşünüyorum. Arkadaşlar sağ olsunlar bizim tüm söylemlerimizi guruptan paylaştıklarımızı özveriyle gayret ederekten destek sağladılar. Bu konuda arkadaşlarıma çok teşekkür ederim. Gerçekten müdür yardımcısı ve öğretmenlerimiz yani ben o okulu bir aile olarak düşünüyorum ve idareci, öğretmen ya da hizmetli gibi değerlendirmiyorum."* Okulda vaka tespiti ve karantina süreçlerinin denetimi için sağlık birimleriyle sürekli teması sağladıklarını, sınıflardaki vaka sayılarına göre karantina kararlarının nasıl alındığını ve eğitimin aksamasını önlemek için ihtiyati tedbirlerin nasıl alındığını detaylandırarak anlatmıştır. Hamza müdür, salgın döneminde sağlık birimleri ve eğitimle ilgili diğer kurumlarla ortaklık kurarak okul güvenliğine ve öğrencilere öncelik verdiklerini dile getirmiştir. Sonuç olarak etkili iletişim ve iş birliği çabalarının başarılı bir kriz yönetimine yardımcı olduğu görülmüştür.

Covid-19 salgını, okul yönetimlerinin kriz yönetimi ve stresle başa çıkma konusundaki yeteneklerini ciddi şekilde sınamıştır. Yağmur öğretmen, Covid-19

korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolü "İletişim ve iş birliğini sağlama" hakkında görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir: *"Biz bu stresi en aza indirgemek için hem zümre olarak hem de yöneticiler olarak yani yöneticilerimizle toplantılar yapıyorduk. Bu şekilde çözümlüyorduk."* Yağmur, okul yönetimiyle düzenli toplantılar düzenleyerek bu stresi azaltmaya çalıştıklarını ifade etmiştir. Bu toplantılar, öğretmenlerin üstleriyle diyalog kurmaları ve sorunları ele almaları için bir platform görevi görmektedir. Yöneticilerin bu oturumlara aktif olarak katılması, öğretmenlerin dile getirdiği endişelere sabırlı bir şekilde kulak vermesi ve belirlenen sorunların çözümü için iş birliği içinde çalışması, okul personelinin işteki performanslarını engelleyen stres etkenleriyle başa çıkmalarına yardımcı olmaktadır. Covid-19 korkusuyla veya başka karşılaşılabilecek sorunlarla baş etmede bu tür düzenli iletişim ve iş birliği girişimleri önemli olarak değerlendirilebilir.

Covid-19 salgını, öğretmenlerin ve yöneticilerin iş birliği ve iletişim kurma becerilerini zorlamış ve yeni yöntemlerle uyum sağlamalarını gerekli kılmıştır. Kerem öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolü "İletişim ve iş birliğini sağlama" hakkında görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir: *"Diğer bölümdeki arkadaşlarımız elektronikten, bizim zamanında birlikte derslere girdiğimiz, ders verebilecek potansiyeldeki arkadaşları da çağırdık, sağ olsunlar kabul ettiler ve her hafta yaklaşık iki üç video çekerek 5 veya 6 arkadaş yaklaşık 400 tane video çekimi gerçekleştirdik derslerde. Bunları uzaktan eğitimle öğrencilerin seyretmesini derslerini tamamlamasını bakanlık sağladı. Okul yardımcı oldu. Öğretmenlerimiz, rehber öğretmenlerimiz olsun, Türkçe öğretmeni olsun beraber çalıştık, görevlendirildiler bizim eksiklerimizi, imla hatalarımızı rehberlik açısından yapılanları bunları tamamlamaya çalıştık."* Kerem, Covid-19 döneminde okul yöneticisinin önderliğinde diğer öğretmenlerle yürüttüğü iş birliğinin önemine vurgu yapmıştır. Tüm öğretmenlerin bir araya gelerek, bölümü veya alanı ne olursa olsun, her öğretmenin görev aldığı ders videoları ürettiklerini belirtmiştir. Bu iş birliği, öğrencilerin uzaktan eğitim sırasında derslerini daha etkili bir şekilde tamamlamalarına yardımcı olmuştur. Kerem öğretmen başta olmak üzere, diğer branş öğretmenlerinin ve çeşitli paydaşların dahil olduğu böyle bir programın başarılı bir şekilde uygulanması, okul yöneticisinin öncülüğünde kurulan iletişim ve iş birliği ortamının bir sonucu olarak ortaya

çıkmıştır. Bu tür girişimler, Covid-19'un yarattığı zorluklarla başa çıkmada iletişimin ve iş birliğinin ne kadar kritik olduğunu göstermektedir.

Müdür yardımcısı Duru, Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolü "Psikolojik destek ve dayanışma" hakkında görüşlerini paylaşırken, salgının getirdiği baskılar altında istifa etmeyi düşündüğünü ifade etmektedir: *"...istifa etmek istediğimi söyledim, müdür bey de yani psikolojik olarak işte bana desteğini verdi çok, istemedi gerek yok bence boş ver falan dedi. Yani hani bu durumda sen sanki yenilgiyi kabul etmişsin gibi olacak falan dedi. O konuda da yüreklendirdi beni ben vazgeçtim sonra istifadan."* Duru'nun ifadeleri, okul yöneticisinin Covid-19'un iş yaşamı ve iş performansı üzerindeki psikolojik etkileriyle başa çıkmada oynadığı kritik rolü vurgulamaktadır. Salgının getirdiği engellerle baş edememe düşüncesiyle istifa etmeyi düşünen Duru, müdüründen aldığı destek sayesinde bu düşünceden vazgeçmiştir. Müdürünün kendisine gösterdiği ilgi ve motivasyon, Duru'yu moral açısından güçlendirmiş ve istifadan vazgeçmesine neden olmuştur. Bu örnek, iş yerinde psikolojik desteğin ve yöneticilerin çalışanlarına gösterdiği empatinin iş performansı üzerinde ne kadar önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Ahmet müdür, Covid-19'un iş yaşamı ve iş performansı üzerindeki etkilerini değerlendirirken, yöneticilerin rolünü vurgulamıştır: *"Yönetim kademesinde daha anlayışlı davranmaya, insanların işte yükseldikleri zaman daha alttan alıp daha anlayışlı davranmaya, sorunlara çözüm odaklı yaklaşmaya, elimden geldiğince şahsım olarak gayret ettim. Normalde yüzde yüz kabul etmeyeceğimiz şeyleri orada tolerans gösterip kabul ettim, ya da ancak elimizden bu gelebiliyordu, bunları yaptık. Yani maksimum seviyede tolerans."* Ahmet'in bu yaklaşımı, iş performansını sürdürürken çalışanlara duygusal destek sağlamayı amaçlayan bir çaba olarak öne çıkmaktadır. Yöneticinin anlayışı ve çözüm odaklı stratejileri, çalışanların motivasyonunu artırmakla kalmayıp, aynı zamanda işyeri ortamında birlik ve dayanışmayı güçlendirmektedir.

Hamza müdür, Covid-19'un iş yaşamı ve iş performansı üzerindeki etkilerini değerlendirirken, özellikle "Psikolojik destek ve dayanışma" konusunda önemli görüşler ortaya koymuştur: *"Aslansınız siz yaparsınız dedik yani biraz da işte pohpohlayıp mı denir, ne denir yani motive edebilmek için sürekli yaparsınız işte şöyledir, yani sürekli bu şeyleri söyledik, böyle olur. Tamam normal, tamam sıkıntı değil. İşte çocuklar gelmiyor*

veya çocuklar kameraları kapatıp öğretmenlerle konuşuyormuş, işte olur hocam böyle şeyler tamam. Bir süre sonra herkes alışır yaparsınız ya siz devam edin işte devam edin. Sürekli bu telkinlerde bulunmak durumunda kaldık." Hamza'nın bu yaklaşımı, çalışanların moral seviyelerini yüksek tutmak ve motivasyonlarını artırmak için sürekli olarak pozitif bir atmosfer yaratma çabasının bir yansımasıdır. "Sen aslansın, yapabilirsin" gibi cesaretlendirici ifadelerle çalışanların kendilerine olan güvenlerini artırmayı ve zorlu süreçlerde bile başarılı olabileceklerine dair inançlarını pekiştirmeyi hedeflemiştir. Bu şekilde, iş performansının sürdürülmesi ve çalışanların psikolojik olarak desteklenmesi arasında önemli bir denge kurulmuş ve işyeri ortamında dayanışma duygusu güçlendirilmiştir.

Müdür yardımcısı Yağız, Covid-19'un iş yaşamı ve iş performansı üzerindeki etkilerini değerlendirirken, özellikle "Rehberlik hizmetleri ve bilgi paylaşımı" konusunda şu görüşleri dile getirmiştir: "*Zaten kalkıp da birçok şeyde inisiyatif alabileceğim bir durum yoktu. Yapabileceğimiz en doğru şey ne deniyorsa onu yaptım ve bunu elimizden geldiği kadarıyla şahsım adına, telkinde bulundum, işte veliye de biraz öncede bahsettim, veliye de ne olursa olsun açıklayıcı oldum zaten belli bir travma yaşamış bir insana işte sen de bağırarak çağırarak bir şeyler anlatamazsın. Şahsım adına ne olursa olsun veliye de aynı şekilde açıklayıcı, telkin edici bilgilendirmelerde bulundum, bu öğretmenler için de ve öğrenciler için de geçerlidir tabii."* Yağız, bu süreçte işinin doğru protokolleri takip etmek olduğunu ve inisiyatif almak konusunda sınırlı imkanları olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlere ve velilere gereken bilgilendirmeleri yaparken empati göstermeye çalıştığını vurgulamış, özellikle travmatik deneyim yaşayan bireylere karşı anlayışlı ve açıklayıcı bir tutum sergilediğini ifade etmiştir.

Müdür yardımcısı Elif, Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolü "İş dağılımında adillik ve eşitlik" hakkında görüşlerini şu şekilde dile getirmiştir: "*Covid-19 korkusundan kaynaklı iş yaşamında öğretmen arkadaşlarım, müdür ve müdür yardımcısı arkadaşlarım ve diğer çalışanların genel ruh hali açıkçası çok da iyi durumda değildi insanlar korkmuş tedirgin olmuş stresli gözüküyorlardı. Bunun için okul idarecisi arkadaşlarım ve ben özellikle iş dağılımı konusunda adil olmaya çalıştık. Eşit iş yükü olmasını sağladık."* Elif, okuldaki korku ve stres ortamının tüm çalışanları etkilediğini belirtmiştir. Bu zorlu süreçte Elif ve diğer yöneticiler, iş dağılımında adaleti sağlama ve herkesin eşit miktarda sorumluluk almasını

temin etme konusunda hassasiyet göstermiştir. Bu tutum, personelin üzerindeki yükü hafifletmiş, iş birliğini teşvik etmiş ve genel iş performansını olumlu yönde etkilemiştir. Adil ve dengeli bir iş dağılımı, stres ve tedirginlik altındaki öğretmenlerin moralini yükselterek, okul ortamında dayanışma ve destek ruhunun güçlenmesine katkı sağlamıştır.

Pandemi sürecinde yönetimsel desteğin iş yerinde adalet ve eşitlik ilkesine dayanmasının önemi, çalışanların motivasyonunu ve iş performansını korumada kritik bir rol oynar. Asya öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolü "İş dağılımında adillik ve eşitlik" hakkında görüşleri şu şekildedir: "*Hani pandemi süreci ve hastalığımdan dolayı yıllık ders planımızı ayarlama konusunda destek verdiler. Evet onu unuttum, ders planımızı ayarladılar. Yine kulüp faaliyetlerinde, sınıf faaliyetlerinde ya da sosyal faaliyetlerde belirli gün ve haftalar konusunda bütün öğretmenlerimize eşit dağıtmaya çalıştılar. Evet, yani birkaç öğretmenin üzerine birçok yük binmesin diye belirli gün haftalarda olsun program etkinliklerinde olsun sempozyumlarda ve sunumlarda görevde uyumu yaptılar."* Asya, ders programlarının ayarlanmasında amirlerinin kendisine destek verdiğini ifade etmiştir. Ayrıca okul yönetiminin kulüp faaliyetleri, sınıf sorumlulukları ve sosyal katılımlar gibi çeşitli alanlarda tüm öğretmenler arasında eşitliği sağlamaya çalıştığını da aktarmıştır. Asya açısından bakıldığında yöneticilerin görev dağılımında eşitlik ve adalet ilkelerine göre hareket ettikleri, bunun da öğretmenlerin hayatına ve iş performansına olumlu yansımaları olduğu söylenebilir.

Pandemi döneminde sağlık protokollerinin uygulanması, iş yaşamının ve performansın sürdürülebilirliğini sağlamak için kritik öneme sahiptir. Müdür yardımcısı Elif, Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolü "Sağlık protokollerinin uygulanması" hakkında görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir: *"Öğretmenler ve öğrenciler için sınıf ortamı sterilize edilmeye çalışıldı, fiziksel açıdan okulda gerekli hijyen önlemlerini ve tedbirleri aldık. Gerekli uyarıları yaptık."* Elif'in ifadelerinden, gerekli hijyen ve sağlık protokollerinin uygulanmasında okul yöneticilerinin oynadığı rolün oldukça önemli olduğu sonucu çıkarılabilir. Bu uygulamalar yalnızca çalışanların ve öğrencilerin sağlığını korumakla kalmaz, aynı zamanda iş performansı üzerinde de olumlu bir etki yaratma eğilimindedir. Okul yöneticilerinin bu tür önlemleri ciddiyetle ele alması, okul ortamında güvenliği

sağlayarak çalışanların ve öğrencilerin stresini azaltmış ve böylece daha verimli bir eğitim-öğretim süreci gerçekleşmesine katkıda bulunmuştur.

Melike öğretmen, okul yöneticilerinin Covid-19 pandemisi sürecinde sağlık protokollerinin uygulanmasındaki önemli rolünü vurgulamaktadır. Melike, bu konuda şunları ifade etmektedir: *"İdarecilerimiz o konuda çok özverili çalıştılar hakikaten. Onlar her gün dönüşümlü olarak okula geldiler, gittiler. Bizler için çalışma ortamını en uygun hale getirmeye çalıştılar. Atölyelerimizi Covid-19 kurallarına göre hazırlamaya çalıştılar."* Melike'nin ifadeleri, yöneticilerin okul içinde en uygun çalışma ortamını yaratma çabalarının, öğretmen ve öğrencilerin sağlığının korunmasına yönelik tedbirlerin ne kadar ciddiye alındığını göstermektedir. Bu tür özverili çabalar, yalnızca fiziksel sağlık tedbirleri açısından değil, aynı zamanda personel ve öğrencilerin psikolojik olarak kendilerini rahat hissetmeleri açısından da çok önemlidir. Yöneticilerin bu tutumu, verimliliği artırırken stres düzeylerini azaltmaya yönelik bir etki yaratmış, böylece iş performansı ve iş-yaşam kalitesi üzerinde olumlu sonuçlar doğurmuştur.

Burak öğretmenin ifadeleri, Covid-19 pandemisi sürecinde okul yöneticilerinin sağlık protokollerini uygulama konusundaki titiz çabalarını öne çıkarmaktadır. Burak, bu konuda şöyle demektedir: *"Okulun hijyen ortamı için ellerinden geleni yaptığını düşünüyorum okul idaresinin. Eee sadece okul idaresiyle de bitmiyor tabi ki. Yani İl Milli Eğitim Müdürlüğünden başlayarak, Bakanlıktan başlayarak almak lazım direktifleri tabi direktiflere göre silsile haline gidiyor bu, ellerinden gelen yönergeleri yaptılar, duvarlara asıldı. Efendim işte temasa özen gösterelim, işte el hijyenine özen gösterelim vs."* Burak'ın görüşlerinden, okul yönetiminin sağlık protokollerini uygulama konusundaki kararlılığının ve aldığı önlemlerin ne kadar ciddi ve sistemli olduğunu anlamak mümkündür. Üst düzey yönetimden alınan yönergelerin titizlikle takip edilip uygulanması, okul ortamının güvenliğini sağlama konusunda önemli bir rol oynamış ve bu da öğretmenlerin ve öğrencilerin kendilerini daha güvende hissetmelerini sağlamıştır. Bu tür düzenlemeler, genel iş performansını ve iş-yaşam kalitesini olumlu yönde etkilemiştir.

Müdür yardımcısı Elif, Covid-19 pandemisi sürecinde okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik teknoloji kullanımı ve EBA platformu konusunda sağladıkları yardımın önemine dikkat çekmektedir. Elif, *"İlk başlarda öğretmenler açıkçası kendi*

işlerini kontrol edebilecek planlayacak çevrimiçi sınıflar oluşturabilecek düzeyde değillerdi onlar adına biz yaptık bu işleri, ders programı organizasyonu tamamen bizdeydi yani onların yapacakları tek şey EBA da tanımlanmış sınıfa girip derslerini vermekti ve bunu yerine getirdiler" ifadelerini kullanarak, öğretmenlerin başlangıçta çevrimiçi eğitim platformlarını kullanma konusundaki yetersizliklerini vurgulamaktadır. Bu noktada okul yöneticilerinin, öğretmenlerin çevrimiçi sınıf oluşturma, ders programı düzenleme gibi konularda devreye girerek onların yükünü hafiflettiğini ve eğitimin sürekliliğini sağladığını belirtmektedir. Bu destek, öğretmenlerin dijital platformlar üzerinden ders vermelerini kolaylaştırmış ve eğitim sürecinin aksamamasına yardımcı olmuştur. Elif'in açıklamaları, okul yöneticilerinin öğretmenlerin teknoloji kullanım becerilerini artırmak ve eğitim sürecini etkin bir şekilde devam ettirmek için gösterdikleri çabaların, öğretmenlerin iş yaşam kalitesini ve iş performansını nasıl olumlu yönde etkilediğini açıkça ortaya koymaktadır.

Ahmet müdür, Covid-19 pandemisinin yarattığı zorluklarla başa çıkmada okul yöneticilerinin iş yükünü hafifletme konusundaki rolünün önemine dikkat çekmektedir. Ahmet, "*Bu konuda işte elimizden geldiği kadar iş yükünü çalışanlara eşit dağıtıp, maksimum seviyede öğretmenlerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmaya çalıştık. Daha doğrusu kolaylaştırmaya çalıştık. Ağırlıklı ders programlarıyla ilgili istekleri vardı. Nöbet tutmak istemediler. Az ders istediler. Boş günleri daha çok olsun istediler yani bunda maksimum seviyede yapmaya çalıştık"* ifadeleriyle, yönetim ekibinin öğretmenlerin iş yükünü hafifletmek için gösterdiği çabaları anlatmaktadır. Ahmet'in belirttiği gibi, iş yükünün adil bir şekilde dağıtılması ve öğretmenlerin ders programlarına yönelik taleplerinin karşılanması, pandemi sürecinde öğretmenlerin stresini azaltmada önemli bir adım olmuştur. Nöbet tutmak istemeyen öğretmenlere anlayış gösterilmesi, ders sayısının azaltılması ve boş günlerin artırılması gibi önlemler, öğretmenlerin iş yaşam dengesi ve iş performansını olumlu yönde etkilemiştir. Bu tür destekleyici tutumlar, yöneticilerin kriz döneminde öğretmenlerin motivasyonunu ve verimliliğini artırmada oynadığı kritik rolü vurgulamaktadır.

Asya öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisinde okul yöneticilerinin iş yükünü hafifletme konusundaki destekleyici rolünün önemine dikkat çekmektedir. Asya, "*Nöbetler konusunda örneğin yaşı dolan ya da hastalık kronik rahatsızlığı olan öğretmenlerimizin nöbetleri konusunda destek oldular, yardımcı oldular*

nöbet tutmak istemeyen hocalarımız konusunda" ifadeleriyle, özellikle risk altındaki öğretmenlerin korunmasına yönelik alınan önlemlerin altını çizmektedir. Bu tür önlemler, öğretmenlerin sağlığını koruma ve iş yükünü hafifletme amacı taşımaktadır. Salgın döneminde yapılan bu düzenlemeler, öğretmenlerin motivasyonunu artırma ve iş performanslarını yükseltme açısından büyük önem taşımaktadır. Asya'nın gözlemleri, okul yönetiminin aldığı bu tür destekleyici tedbirlerin, öğretmenler arasında iş-yaşam dinamiklerini iyileştirme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. Bu tür desteklerin, öğretmenlerin daha sağlıklı ve verimli bir çalışma ortamında bulunmalarına yardımcı olarak, genel iş performansını olumlu yönde etkilediği anlaşılmaktadır.

Yağmur öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin bilgilendirme çalışmalarının önemine dikkat çekmiştir. Yağmur, *"Bizim planlarımız çok netti çünkü planlı bir şekilde yöneticimiz bize atıyordu. Derslerin kaç dakika olacağı, aranın ne kadar olacağı vesaire. Yani her bir dersin ayrıntılarıyla bizi yönetti diyebilirim"* ifadeleriyle, yöneticilerin ders saatlerinden teneffüs zamanlarına kadar uzanan ayrıntılı bilgileri sistematik bir şekilde sunarak öğretmenlerin iş hayatında düzeni ve kontrolü yeniden sağlamalarına olanak tanıdığını vurgulamıştır. Bu detaylı bilgilendirme, öğretmenlerin derslerini daha etkili planlamalarını ve öğrencileriyle daha iyi etkileşim kurmalarını sağlamıştır. Ayrıca, okul yöneticilerinin bu bilgilendirme çalışmaları sayesinde öğretmenler, Covid-19 güncellemeleri ve iş yerinde alınması gereken önlem ve protokoller hakkında bilgi sahibi olabilmişlerdir. Bu, öğretmenlerin iş yaşamındaki belirsizlikleri azaltarak, performanslarını ve moral motivasyonlarını artırmada önemli bir rol oynamıştır.

İpek öğretmenin Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolü "Akademik çalışmalara ve projelere destek" hakkında yaptığı açıklamalar, yöneticilerin bu süreçte öğretmenlere verdikleri desteğin ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır. İpek, *"O dönem ben gelişimim için yüksek lisans yapıyordum. Hani yüksek lisansımda zaten bana fırsat tanıyordu, hani yapabilirsin diye zaten başta da böyle bu şekilde konuşmuştuk. O yönden bana herhangi bir olumsuz bir şey iletilmedi"* ifadeleriyle, yöneticilerinin akademik çalışmalarına olan desteğini ve teşvik edici tutumunu dile getirmiştir. Bu tür bir destek, öğretmenlerin bireysel gelişimlerini teşvik etmekle kalmayıp, aynı zamanda onların motivasyonunu artırarak iş performanslarına olumlu bir katkı sağlamaktadır. Okul yöneticilerinin akademik çalışmaları ve projeleri

destekleme konusundaki rolü, öğretmenlerin işlerinde daha yüksek bir performans sergilemelerine ve mesleki tatminlerini artırmalarına yardımcı olmaktadır. Bu tür girişimler, öğretmenlerin kişisel ve profesyonel gelişimlerine yönelik motivasyonu artırarak, genel iş yaşam kalitesine de katkıda bulunmaktadır.

Öykü öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolü "Yöneticinin kriz yönetiminde yetersizliği" hakkında yaptığı açıklamalarla, pandemi döneminde okul yöneticilerinin kriz yönetimindeki zorluklarını gözler önüne sermektedir. Öykü, "*Okul yöneticisi, krize çok doğru müdahale etmeye çalışırken yine bu bireysel kaygıların, korkuların, belirsizliğin aslında süreci olumsuz anlamda ilk başlarda etkilediğini düşünüyorum. Onlar da süreçte kısa kısa sürelerde bilgilendirilerek aslında bizleri yönlendiriyorlardı. Onların da daha önce uzaktan eğitim deneyimleri yoktu. Böyle bir sürece müdahale planları yoktu, ekibi yoktu. O yüzden bireyseldeki belirsizlikler, kaygıların, korkuların, kolektif bir şekilde hissettirilmesi bana göre belli bir ölçüde kabul edilebilir geliyor"* ifadeleriyle, yöneticilerin pandemi sürecinde yaşanan belirsizlik ve kaygılar nedeniyle kriz yönetiminde yetersiz kaldıklarını belirtmiştir. Yöneticilerin uzaktan eğitim konusunda deneyimsiz olmaları ve kriz müdahale planlarının eksikliği, öğretmenlerin ve öğrencilerin yaşadığı belirsizlik ve kaygıları daha da artırmıştır. Öykü'nün bu gözlemleri, okul yöneticilerinin pandemi sürecinde kriz yönetimi becerilerini geliştirme gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu durum hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin eğitim sürecinde daha fazla desteklenmesi gerektiğini göstermektedir.

Müdür Yardımcısı Mehmet, Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolü "Yöneticinin kriz yönetiminde yetersizliği" hakkında yaptığı açıklamalarla, pandemi sürecinde okul yönetiminin kriz karşısında ne kadar hazırlıksız kaldığını ortaya koymaktadır. Mehmet, "*Yani biz de ne yazık ki acayip bir kadercilik var, kriz yönetimimiz yok. Kriz yönetimi sonrası planımız, programımız yok. Yani bir gelişme oldu. Bu gelişmeyle nasıl mücadele ederiz, bunun için neler yapabiliriz hiçbir bilgimiz yok. Evet, ne yazık ki acayip bir duruma düştük o dönemde. Yani kısacası öğrencimize de velimize de madara olduk, biz Milli Eğitim camiası olarak"* diyerek, krize hazırlıksız olmanın ve etkili bir yönetim planının eksikliğinin altını çizmiştir. Bu durum, sadece okul yöneticileri için değil, aynı zamanda tüm eğitim camiası için ciddi bir itibar kaybına yol açmıştır. Mehmet'in açıklamaları, kriz yönetiminde ciddi bir eksiklik

olduğunu ve bu eksikliğin eğitim süreçlerini ve paydaşları olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Bu gözlemler, gelecekte benzer durumlarla karşılaşılmaması için kriz yönetimi ve planlamasının ne kadar hayati olduğunu vurgulamaktadır.

Müdür Yardımcısı Yağız, Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolü "Yöneticinin kriz yönetiminde yetersizliği" hakkında yaptığı açıklamalarla, okul müdürünün kriz yönetimi konusundaki beceriksizliğini eleştirmektedir. Yağız, *"Yetersizdi yani. Şimdi benim o zamanki müdürüm, çok sıkıştığı zaman topu sana atıp bütün alkışı kendi alırdı. Bakın sorumluluk bu değil. Doğruyu ya da yanlışı, hatayı kabullenebilmek sorumluluk alabilmektir. Sadece başarıyı sorumluluk alıp da başarısızlığı başkasının üstüne atmak. Bu hem insani değil. Kişinin ne kadar korkak, liyakatsiz ve süreç yönetemediğine dair durumları gördük"* diyerek, müdürünün kriz anında sorumluluğu üstlenmek yerine başkalarına devrettiğini ve kişisel başarısını korumaya çalıştığını belirtmiştir. Yağız, bu tür bir otokratik liderlik tarzının kriz yönetimi açısından verimsiz olduğunu ve iş yaşamı ile performans üzerinde olumsuz etkileri olduğunu vurgulamaktadır. Yağız'ın ifadeleri, kriz zamanlarında liderlik becerilerinin önemini ve sorumluluk almanın en önemli öncelikler arasında yer aldığını göstermektedir. Sorunları örtbas etmek veya başkalarını suçlamak, krizi çözme çabalarını baltalamaktadır. Sonuç olarak, Yağız'ın gözlemleri, etkili liderlik ve sorumluluk almanın kriz yönetiminde hayati önem taşıdığını ortaya koymaktadır.

4.2.5. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde karşılaşılan sorunlarla baş etme yollarına ilişkin bulgu ve yorumlar

Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde karşılaşılan sorunlarla baş etme yollarına ilişkin bulgular Tablo 4.2.5'te sunulmuştur. Tematik analiz sonuçlarına göre okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesi ve iş performansına etkisinde karşılaşılan sorunlarla baş etme yolları temasına ilişkin 11 kod oluşturulmuştur.

Tablo 4.2.5. *Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde karşılaşılan sorunlarla baş etme yollarına ilişkin bulgular*

Tema	Kategori	Alt Kategori	Kod	Görüşmeden Alınan Örnek Cümleler
Covid-19 korkusunun etkisi	İş yaşamı ve iş performansına etkisi	Sorunlarla baş etme yolları	Okul hijyen protokollerine duyarlılık ve bilinçlenme	"Öğrencilerimi tedirgin etmemek için her türlü tedbiri aldım, tüm hijyen protokollerini uyguluyordum."
			Karantina ve teslimiyet	"Eşim ve çocuğumla bile aynı odada olmamaya çalıştık, hastalık belirtisi olduğunda izole olduk."
			Paylaşım ve psikolojik destek	"Öğrencilerimle kaygılarımızı paylaşmak bana da onlara da iyi geldi, Covid'le ilgili korkular azaldı."
			Geçici zorluklar ve umut etme	"Polyanacı gibi davrandım, olumlu bir bakış açısıyla durumla başa çıktım."
			Öğrenci katılımını artırma ve iletişimi güçlendirme	"Her hafta öğrencilerin durumunu Google formlar aracılığıyla sordum, geri bildirimleri değerlendirdim."
			Kişisel gelişim ve öğrenme	"Öğrenmeye açık bir insanım, arkadaşlarımın desteğiyle mevzuat okudum ve sınavlara çalıştım".
			İlaç tedavisi	"Psikiyatri size ilaç veriyor, rahatlıyorsunuz."
			Sosyal etkileşim organizasyonları	"Yalnızlığı gidermek adına birlikteliği sağlayacak organizasyonlar düzenledik, örneğin birlikte yemekler."
			Yeni meşgaleler edinme	"Kendimizi meşgul etmeye baktık, tamirat ve tadilat işleriyle uğraştık."
			Sorunları çözmek için öğrenmeye açık olma ve destek arama	"Öğrenmeye açık bir insanım, arkadaşlarımın öğrettikleriyle kendimi geliştirdim."
			Teslimiyet ve yeni normallere uyum	"Bir noktadan sonra dedik, aman olursak hepimiz Covid olalım, karantina olayını bitirdik ve alıştık."

Covid-19 pandemisinin okul yöneticileri ve öğretmenler üzerindeki etkilerini inceleyen bu tablo, çeşitli baş etme stratejilerini ve bu süreçte yaşanan deneyimleri özetlemektedir. Okul hijyen protokollerine duyarlılık, karantina ve teslimiyet, paylaşım ve psikolojik destek, geçici zorluklar ve umut etme gibi konular, bireylerin pandeminin getirdiği zorluklarla nasıl mücadele ettiklerini göstermektedir. Hijyen protokollerine titizlikle uyma hem okulda hem de evde sağlıklı bir ortam yaratma çabaları, pandeminin yayılmasını önlemek adına önemlidir. Psikolojik destek ve paylaşım hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin kaygılarını azaltmada etkili olmuştur. Karantina sürecinde aile üyeleriyle mesafeli durma zorunluluğu, pandeminin duygusal yükünü artırırken, yeni meşgaleler edinme ve öğrenmeye açık olma gibi stratejiler, bu sürecin daha kolay yönetilmesine yardımcı olmuştur. Sonuç olarak, pandeminin iş yaşamı ve performansı üzerindeki etkileri çeşitli stratejilerle hafifletilmiş, yeni normallere uyum sağlanarak kriz dönemi yönetilmiştir. Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ve iş performansına etkisinde karşılaşılan sorunlarla baş etme yollarına ilişkin örnek ifadeler ve yorumlar aşağıdaki gibidir:

Müdür Yardımcısı Mehmet'in açıklamaları, Covid-19 korkusunun iş hayatı ve çalışma performansı üzerindeki etkisinin yönetilmesinde önemli bir yaklaşımın altını çizmektedir. Mehmet, *"Öğrencilerimi tedirgin etmemek için de yine de her türlü tedbiri aldım, İl Hıfzıssıhha Kurulunun aldığı kararlar neticesinde tüm tedbirleri okulumuzda uyguluyordum. Ben evimde de uyguluyordum"* diyerek, okul hijyeni protokollerinin tümünü uyguladığını ve hatta evinde de bu kurallara harfiyen uyduğunu belirtmiştir. Bu tutumu hem öğrencilerini hem de kişisel sağlığını korumak için aldığı önlemleri kapsamaktadır. Mehmet'in adımları, Covid-19 döneminde hem mesleki hem de özel yaşam alanlarında sağlıklı bir ortam oluşturmaya çalıştığını göstermektedir. Bu yaklaşım, iş performansını sürdürülebilir kılmak ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak adına önemli bir strateji olarak değerlendirilebilir.

İpek öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisi ile mücadelede psikolojik desteğin ve paylaşımın önemine dikkat çekmektedir. İpek'in, "*Bizim normal kaygılarımız konusunda öğrencilerimle benim paylaşımlarım oldu ve bu hem benim açımdan hem de onlar açısından çok iyi olduğunu düşünüyorum. Hani bana da iyi geldi, çok iyi geldi. Hani biz büyüyüz her şeyi biliyoruz anlamında değil. Çünkü onlarla birlikte olmak, onlarla bir şeyler konuşmak ders dışı konuşmalarda gerçekten*

hani bu Covid'le ilgili kaygıların, korkuların azalmasında yardımcı oldu" ifadeleri, öğretmen ve öğrenciler arasındaki iletişimin karşılıklı faydalarını ortaya koymaktadır. İpek, öğrencileriyle kaygılarını ve korkularını paylaşmanın hem kendisi hem de öğrencileri için rahatlatıcı ve iyileştirici bir deneyim olduğunu belirtmektedir. Bu tür paylaşımlar, sadece bireysel psikolojik ihtiyaçları gidermekle kalmaz, aynı zamanda Covid-19 ile ilgili genel kaygıların ve korkuların azalmasına da yardımcı olur. İpek'in ifadeleri, empati kurmanın ve açık iletişimin, salgın döneminde yaşanan zorluklarla başa çıkmada ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Kerem öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisinde "Karantina ve teslimiyet" konusundaki görüşlerini paylaşarak, pandeminin hem kişisel hem de profesyonel yaşamında nasıl derin etkiler bıraktığını; özellikle karantina döneminde yaşanan endişeler ve tedirginlikler, iş yerinde ve evde mesafeli durma zorunluluğunun getirdiği duygusal yükü vurgulamaktadır. Kerem öğretmenin *"Yani özel yaşantımda kendi çocuğunuz ve eşiniz olsa da her zaman bilinçli temkinli yaklaşma duygusu, ne bileyim bir hastalık belirtisi varsa ya bir şey olursa, arkada çocuklar kalırsa düşüncesi eşinize bile yaklaştırmıyor. Aynı evin içinde, aynı odada olmamaya çalıştık. Özellikle hastalık belirtisi olduğunda, izole edilmesi, farklı bir duygu. Yani orada, hastalıkta, sağlıkta, işte hep beraber dediğiniz insan, kendi çocuğunuz, çocuğunuzu sevmeye çalışsanız acaba bulaştırır mıyım? Çocuğuma bir şey olur mu? Çocuk gelip sarıldığında ya sevgi göstermek istiyor, siz sarılıyorsunuz. Bana bir şey bulaştırırsa bu sefer bana bir şey olursa, kendisi yalnız kalırsa çok farklı duygulardı. Yani çocuklar zaten o tedirginliği, kaygıyı, korkuyu seziyorlar. Onlar bile hani gelip kendi annesine, babasına sarılalım hadi öpeyim, ben yatacağım filan diyemedi. Çocuk bile onları diyemedi. Uzak durdu uzaktan hiç sarılmadan mesafeli, mesafeli birbirimizi sevdik diyelim artık"* ifadeleri, pandeminin getirdiği duygusal ve psikolojik yükü net bir şekilde özetlemektedir. Kendi çocuğu ve eşiyle bile sürekli temkinli davranmak zorunda kaldığını, hastalık belirtileri olduğunda izole olmanın ne kadar zorlayıcı ve farklı bir duygu olduğunu dile getirmiştir. Bu dönemde, yakın temasın bile risk oluşturabileceği endişesiyle çocuklarına ve eşine bile mesafeli yaklaşmanın, sevgi ve ilgi gösteriminde bulunmanın ne kadar güç hale geldiğini anlatmıştır. Hatta çocuklarının bile bu tedirginliği hissederek, anne ve babalarına sarılmaktan çekindiklerini belirtmiştir. En nihayetinde bu tür duygusal ve psikolojik zorluklar, pandeminin insanların hayatlarında yarattığı derin

izleri ve değişimleri gözler önüne sermiştir. Kerem öğretmenin ifadeleri, Covid-19'un sadece fiziksel sağlığı değil, aynı zamanda duygusal bağları ve günlük yaşamın doğal akışını nasıl etkilediğini açıkça ortaya koymuştur.

Okul müdür yardımcısı Duru'nun görüşleri, Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisi ile başa çıkmada öğrenmeye açık olmanın ve destek aramanın önemini vurgulamaktadır. Duru, *"Öğrenmeye açık bir insanım. Daha çabuk öğrenirim. Öyle olunca da hani arkadaşlarımın işte öğrettikleriyle, yani onların desteği ile kimi zaman oturdum mevzuat okudum. Ondan sonra yani hani onu bunu işte yaparak yani işte nasıl desem, işte sınava çalıştım. Müdürlük sınavına çalıştım. Tekrardan mesela orada gene bir şeyler öğrendim falan bu böyle böyle kendimi geliştirdim"* diyerek, karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmek için arkadaşlarının ve meslektaşlarının desteğinden nasıl yararlandığını anlatmıştır. Bu süreçte mevzuat okuyarak ve çeşitli sınavlara hazırlanarak kendini geliştirdiğini ifade etmiştir. Duru'nun bu ifadeleri, öğrenmeye açık olmanın ve destek aramanın uyum sağlama ve etkili problem çözme açısından ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Karşılaşılan zorluklar karşısında öğrenmeye ve gelişime açık olmak, iş yaşamında ve performansında olumlu sonuçlar doğurabilir. Duru'nun deneyimi, zorluklar karşısında dayanıklılığın ve problem çözme yeteneklerinin geliştirilmesi için sürekli öğrenmenin ve meslektaşlardan destek almanın kritik rolünü vurgulamaktadır.

Asya öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisinde Teslimiyet ve yeni normallere uyum" kavramlarını kullanarak, insanların pandemiye nasıl uyum sağladığını ve bu sürecin getirdiği zorluklarla nasıl başa çıktığını anlatmaktadır. *"...onun dışında bir noktadan sonra dedik, aman olursak hepimiz Covid olalım okulda olsun evde olsun. Evin içinde karantina olayını bitirdik. Çünkü yapacak bir şey yok. Aynen öyle teslimiyet, sonra alıştık diyelim yani alıştık, mutlu cehalet mi diyeyim, alışkanlık mı diyeyim bir şekilde alıştık, belki de zamanla alışmak da güzel çünkü eğer alışıp aynı odada aynı evin içinde hep farklı odalarda kalmak da psikolojimizi çok etkiliyor. Bir saatten sonra olursak hep beraber ne olursa olsun düşüncesiyle devam ediyoruz. Biraz da bunda şeyin etkisi var, Covid'in etkisi zayıfladı da biraz ondan. Sanırım artık bir arada ne olursa olsun diyoruz"* diyerek, zamanla Covid-19 durumuna karşı bir teslimiyet ve alışma duygusunun nasıl geliştiğini ifade etmektedir. Bu süreçte, karantina uygulamalarının sona ermesi ve toplumun normale dönmeye başlamasıyla birlikte, bireylerin psikolojik olarak nasıl uyum sağladığını ve yeni normalle başa çıkma

sürecinde nasıl bir tutum benimsediğini açıklamaktadır. Asya'nın anlatımı, Covid-19 korkusunun getirdiği zorlukların zamanla nasıl azaldığını ve insanların, pandemi sürecinin ilerleyen dönemlerinde bu duruma daha kolay adapte olduklarını göstermektedir. Bu uyum sürecinin, başlangıçtaki belirsizlik ve korkuların azalmasıyla birlikte, bireylerin psikolojik olarak daha dayanıklı hale gelmesine katkıda bulunduğu anlaşılmaktadır.

Ahmet müdür, Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisinde "İlaç tedavisi" hakkında görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir: *"Psikiyatri size ilaç veriyor, rahatlıyorsunuz."* Ahmet'in açıklamaları, Covid-19 pandemisi gibi stresli dönemlerde psikiyatrik tedavi ve ilaç almanın bireylerde rahatlama sağlayabileceğini vurgulamaktadır. Psikiyatrik ilaçların, kaygı ve depresyon gibi psikolojik bozuklukların yönetilmesinde etkili olabileceğini belirterek, bu tür tedavi yöntemlerinin bazı bireyler için önemli bir destek sağladığını ifade etmektedir. Ancak Ahmet'in de belirttiği gibi, ilaç tedavisinin tek başına her zaman yeterli olmadığını ve genellikle psikoterapi gibi diğer yöntemlerle birlikte kullanıldığında daha olumlu sonuçlar verdiğini unutmamak gerekir. İlaç tedavisi, bireyden bireye değişen bir tercih olup, farklı kişiler bu tedavilere farklı yanıtlar verebileceğinden, ilaç kullanımına başlamadan önce mutlaka bir tıp uzmanının değerlendirmesi ve önerisi alınmalıdır. Bu tür tedavi yaklaşımlarının, bireylerin pandeminin getirdiği psikolojik zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olduğu ve iş yaşam kalitesini artırdığı anlaşılmaktadır.

Müdür Yardımcısı Mehmet'in ifadelerinden, Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisiyle başa çıkma yollarından birinin yeni meşgaleler edinmek olduğu anlaşılmaktadır. Mehmet, okulda kendilerini meşgul etmek için tamirat, tadilat gibi çeşitli faaliyetlerde bulunduklarını belirtmiştir. Özellikle mesleki ve teknik okullarda uygulamalı işler yaparak kendilerini meşgul ettiklerini ifade etmiştir. *"Valla kendimizi meşgul etmeye baktık okulda. Yani gerekli tamirat tadilatları yaptık. Özellikle biz mesleki teknik okullarda bu tip uygulamalarımız var bizim. Eğitim öğretim aletlerinin materyallerini tamir ettik, sıraları tamir ettik, sınıf kapılarını tamir ettim ben. Ben o dönemde sınıf kapılarımızın hepsinin kapıları bozuktu. Onları tamir ettim. Ondan sonra kırık kalebodurlar vardı öğrenci öğretmen tuvaletlerinde onları tamir ettim. Okul bahçesindeki kırık banklar, eksik cıvata dolan bankları tamir ettim. Yani kendime bir meşgale buldum yani bulmasam bu boşluktan kolay kolay çıkamazdım. Yani benim teknik*

öğretmen olmam hasebiyle makina öğretmeniyim ben bir şeylerle meşgul olmak zorundaydım. Evet, ondan sonra boyanması gereken sınıfları boyadık. Yani sınıflarımızı boyadık idareci arkadaşlarla. Yani okulda kendimizi boşluğa değil de bir meşgaleye atmak zorunda kaldık." Bu yaklaşım, üretken olmanın yanı sıra bireylerin iş hayatında karşılaşılan stres, kaygı gibi olumsuz duygularla başa çıkmalarına yardımcı olmada rol oynamaktadır. Mehmet'in bu tutumu, zor dönemlerde bile işe yarar ve anlamlı faaliyetler bularak hem kendisinin hem de çevresindekilerin motivasyonunu yüksek tutmanın önemini vurgulamaktadır.

İpek öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesi ve iş performansına etkisiyle başa çıkma yolları hakkında olumlu bir bakış açısı benimseyerek, geçici zorluklar ve umut etme konusunda görüşlerini paylaşmıştır. *"Hani polyanacılık gibi öyle davrandım ve bundan zarar görmedim, çünkü o zamanlarda yapabileceğim ne varsa hangi seçenekler varsa onları uygulamaya çalıştım ve bu uygulamalar da açıkçası hem kendim için hem dolayısıyla etrafımdakiler için psikolojik olarak iyi geldi gerçekten. Hani baskıcı şekilde olmama engel oldu."* İpek, zor zamanlarda polyanacılık yaklaşımını benimsediğini ve bu sayede olumlu bir bakış açısıyla durumla başa çıkabildiğini ifade etmiştir. Polyanacılık, zorluklarla karşılaşıldığında olumlu düşünme ve umut etme yaklaşımını ifade eder. İpek, bu zor zamanlarda yapabileceği en iyi şeyi yapmaya çalıştığını ve bu yaklaşımın hem kendisi için hem de çevresindekiler için psikolojik olarak iyi geldiğini belirtmiştir. Ayrıca, bu yaklaşımın kendisini baskıcı bir şekilde davranmaktan alıkoyduğunu, kriz dönemlerinde karşılaşılan sorunlarla başa çıkmak için pozitif bir tutumun ve umudun önemini vurgulamıştır. İpek'in bu tutumu, zor zamanlarda bile umutlu ve olumlu kalmanın, bireylerin hem kendi psikolojik sağlığını hem de çevresindekilerin moralini yüksek tutmada ne kadar etkili olabileceğini göstermektedir. Bu yaklaşım, özellikle kriz dönemlerinde karşılaşılan sorunların üstesinden gelmek için olumlu düşünmenin ve çözüm odaklı olmanın önemini ortaya koymaktadır.

Müdür yardımcısı Duru, Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisiyle başa çıkma yolları hakkında, öğrenmeye açık olmanın ve destek aramanın önemine dikkat çekmiştir. *"Öğrenmeyi açık bir insanım. Çabuk öğrenirim. Öyle olunca da hani arkadaşlarımın işte öğrettikleriyle, yani onların desteği ile kimi zaman oturdum mevzuat okudum. Ondan sonra yani hani onu bunu işte yaparak yani işte nasıl desem, işte sınava çalıştım. Müdürlük sınavına çalıştım. Tekrardan mesela orada*

gene bir şeyler öğrendim falan bu böyle böyle kendimi geliştirdim." Duru, kendi ifadelerine göre öğrenmeye açık bir kişidir. Bu süreçte işle ilgili belirli konuları kavramak için mevzuatı okumaya çalıştığı ve bunun karşılığında arkadaşlarının ve meslektaşlarının yardımıyla ve desteğiyle sınavlara kendini hazırladığından bahsetmiştir. Duru'nun bu yaklaşımı, her zaman öğrenmeye açık olmanın ve özellikle işle ilgili zorlukların üstesinden gelme konusunda destek aramanın ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu, iş yaşam kalitesini ve iş performansını artırmada kritik bir rol oynamaktadır. Kendi kendini geliştirme çabaları ve meslektaşlarından aldığı destek, Duru'nun zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkmasına yardımcı olmuş, aynı zamanda mesleki gelişimini de desteklemiştir. Bu tutum, sadece bireysel başarıyı değil, aynı zamanda ekip içi dayanışmayı ve kolektif başarının önemini de ortaya koymaktadır.

Aylin öğretmen, Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisiyle başa çıkma yolları hakkında öğrenci katılımını artırma ve iletişimi güçlendirme konusuna odaklanmıştır. *"Bunun için çeşitli baş etme stratejileri belirledim. Her hafta öğrencilerin nasıl olup olmadığını Google form aracılığıyla sordum. Onlardan aldığım geri bildirimleri toparladım. Gene onlara ilettim. Bu dönemi daha iyi atlatabilmeleri için çeşitli psikolojik sağlamlık çerçevesinde önerilerde bulundum. Onların ihtiyaç duyduğu zamanda da telefonla görüşmeler yaptım. Bu süreçte bu çalışmalarımı yürütürken idarecim beni destekledi."* Aylin öğretmen, bu zorlu dönemde öğrencileriyle etkili iletişimi geliştirmek için çeşitli kanallar keşfetmiştir. Örneğin Google formları kullanarak uygulamaya koyduğu bir geri bildirim mekanizması sayesinde öğrencilerin durumuna ilişkin düzenli güncellemeler almış ve bu geri bildirimlerin değerlendirilmesine dayanarak önerilerde bulunmuştur. Ayrıca, öğrencilerin ihtiyaç duydukları zamanda telefonla birebir görüşmeler yaparak destek sağlamıştır. Bu süreçte, idarecilerinin desteğiyle çalışmalarını sürdürebilmiştir. Aylin Öğretmen'in görüşleri, daha fazla öğrenciyi aktif katılıma çekmeyi ve Covid-19'un yarattığı korkuyla başa çıkmada iletişimi etkili bir yaklaşım olarak ele alan bu tür girişimlerin başarısını ortaya koymaktadır. Bu tür yöntemler, öğrenci ve öğretmen arasındaki bağı güçlendirirken, aynı zamanda öğrencilere psikolojik destek sunarak onların bu zorlu dönemi daha iyi atlatmalarına yardımcı olmuştur.

Müdür Yardımcısı Elif, Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisinde karşılaşılan sorunlarla baş etme yolları olarak sosyal etkileşim

organizasyonlarının önemine değinmiştir. *"Bunlar için neler yaptığımıza bakıldığında yalnızlaşmayı gidermek adına yani iş ortamında daha çok birlikteliği sağlayacak organizasyonlar düzenledik örneğin birlikte yemekler gibi, ama bu çok yoğunlukla olmadı."* Elif, çalışanlar arasında birlikteliği artırmak ve yalnızlığı gidermek amacıyla çeşitli etkinlikler düzenlediklerini ifade etmektedir. Ancak, bu girişimler Covid-19 salgını ve buna bağlı olarak alınan kontrol önlemleri nedeniyle sınırlı kalmıştır. Böyle bir yaklaşım, işyerinde çalışanlar arasında yakın ilişkilerin geliştirilmesi ve dostlukların teşvik edilmesi açısından değerli olsa da salgın dönemlerinde fiziksel mesafe ve hijyen düzenlemelerine uyulmasının önemini de vurgulamaktadır. Bu tür organizasyonlar, çalışanların moralini ve motivasyonunu artırmaya yönelik olumlu adımlar olsa da, pandemi koşullarında bu etkinliklerin sıklığı ve kapsamı sınırlı tutulmuştur. Bu durum, işyerinde sosyal etkileşimi artırmanın yanı sıra sağlık ve güvenliği de korumanın önemini göstermektedir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ve performansı üzerindeki etkisi incelenmiş, ana bulgular detaylı bir şekilde analiz edilerek sonuçlar ortaya konmuştur. Araştırmanın temel bulguları titizlikle değerlendirilerek önemli noktalar vurgulanmıştır. Ayrıca, gelecekteki adımlar için öneriler sunulmuştur.

5.1. Tartışma

Bu çalışmanın temel amacı, Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ve performansı üzerindeki etkisini derinlemesine incelemektir. Araştırmanın odak noktasını oluşturan sorular, bu etkinin farklı yönlerini ve değişkenlerini ortaya koymak üzere tasarlanmıştır. İlk olarak, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesi ve performansı ne ölçüde etkilediğini belirlemek için geniş kapsamlı bir değerlendirme yapılmıştır. Ardından, bu etkinin çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştıkları okul türü, mesleki deneyim, eğitim seviyesi ve görev değişkenleri gibi faktörlere göre nasıl değişebileceği istatistiksel olarak incelenmiştir. Daha sonra, Covid-19 korkusunun okul yöneticileri ve öğretmenlerin fiziksel ve psikolojik sağlıkları, iş yaşamı kalitesi ve performansı üzerindeki etkileri incelenmiş ve bu durumlarla başa çıkma stratejileri üzerinde durulmuştur. Son olarak, Covid-19 korkusunun bağlamında

okul yöneticilerinin, çalışanların iş yaşamı kalitesini ve performansını artırmak için hangi yaklaşımları benimsediği araştırılmıştır. Karma yöntemle modellenen araştırmada, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesi ve performansı üzerindeki etkisi, araştırmanın nicel ve nitel kısmında ayrı ayrı incelenmiş ve elde edilen sonuçlar ortak bir noktada birleştirilerek değerlendirmeler yapılmıştır.

5.1.1. Araştırmanın nicel bulgularına ilişkin tartışma

Araştırmanın birinci alt amacı olan "Okul yöneticisi ve öğretmenlerin Covid-19 korkusu, iş yaşamı kalitesi ve performansı ne derece etkilemektedir?" sorusuna yönelik nicel verilere dayalı olarak yapılan analizlerde, Hipotez 1 ve Hipotez 2'nin Covid-19 korkusunun iş performansını ve iş yaşamı kalitesini olumsuz etkilediği varsayımlarını desteklemediği gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, Hipotez 3, iş yaşamı kalitesinin iş performansını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Bu bulgular, Covid-19 korkusunun iş performansı ve iş yaşamı kalitesi üzerinde istatistiksel olarak belirgin bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir, ancak düşük düzeyde de olsa istatistiki bir değer vardır dolayısıyla örtük bir etkisi olduğu yorumu yapılabilir. Nitekim araştırmanın nitel boyutunda Covid-19 korkusunun iş performansı ve iş yaşamı kalitesini önemli ölçüde etkilediği bulgulanmıştır; bu sonucu destekler nitelikte Rai ve Verma (2023, s. 139) öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi ve adanmışlığında Covid-19 korkusu ve iş tatmininin aracılık etkisini inceledikleri çalışmada Covid-19 korkusunun, iş yaşamı kalitesi, iş tatmini ve adanmışlık arasındaki pozitif ilişkileri yok ettiği ve önemli ölçüde modere ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Öte yandan bu araştırmanın nicel boyutunda hipotezlerin desteklenmemesine yönelik bazı değerlendirmeler yapılmıştır. Öncelikle nicel araştırmada kullanılan ölçme aracı ile Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesi ve performans üzerindeki etkisi hakkında alınan yanıtların derinlemesine düşünülerek verilen yanıtlar olmaması ihtimali yüksektir. Dolayısıyla bu durum, korkunun gerçek etkilerini doğru bir şekilde belirlemeyi zorlaştırmıştır. Bu noktada araştırmanın daha kapsamlı bir anlayış için hem nicel hem de nitel yöntemlerin bir arada kullanılmasının önemi ortaya çıkmaktadır (Cresswell ve Plano Clark, 2020, s. 14). Ayrıca bir diğer önemli etken -bu araştırmanın sınırlılıklarında da belirtildiği gibi- Covid-19'un etkileri zamanla değişmiştir. Örneğin, araştırmanın yapıldığı dönemde Covid-19 korkusunun iş performansı ve iş yaşamı kalitesi üzerindeki etkileri farklı olabilirken, farklı bir zaman diliminde sonuçların değiştiği görülmüştür (Cövelioğlu, 2022, s. 15). Bu çalışmanın

verileri 2023 yılında toplanmıştır, pandeminin etkisinin azalmış olması sonuçları etkilemiştir. Diğer taraftan pandeminin başlangıcında insanlarda büyük bir belirsizlik duygusu, korku ve endişe hakimdi dolayısıyla bu durum insanların iş performansını olumsuz yönde etkilemiştir (Zhou vd. 2020, s. 99-100; Önan ve Menekay, 2021, s. 1304; Harris ve Jones, 2020, s. 243; Tükel, 2020, s. 225; Marian, 2022, s. 332). Ancak zamanla insanların pandemiye daha fazla alıştığı korku ve endişelerinin azaldığı görülmüştür. Pandeminin farklı zaman dilimlerinde farklı kısıtlamalar ve önlemler uygulanmıştır. Örneğin Koronavirüse karşı aşının geliştirilmesi insanların korku ve endişe seviyelerini etkilemiştir (Biswas vd., 2021, s. 1244). Diğer bir etken olarak evden çalışma uygulamalarının yaygınlaşması veya işyerlerindeki kısıtlamaların değişmesi sebebiyle mesai saatlerine bağlı kalmadan evden rahat bir şekilde çalışma yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi ve iş performanslarının değişmediğini ve verimli olabildiklerini düşünmeleri olası bir durumdur. Bu bulgu ilgili alan yazında Aslan ve diğerlerinin (2021) Covid-19 döneminde evden çalışma ve çalışanların görev performansına ilişkin yaptıkları araştırmada evden çalışmanın çalışanları olumlu yönde etkilediği sonucu ile desteklenmektedir. Ayrıca Yiğitol ve Büyükmumcu (2021, s. 3315) Covid-19 korkusunun iş performansına etkisi üzerinde yaptığı çalışmada, Covid-19 korkusunun iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yine araştırmanın birinci alt amacında yer alan "Okul yöneticisi ve öğretmenlerin Covid-19 korkusu, iş yaşamı kalitesi ve performansı ne derece etkilemektedir?" sorusuna yönelik nicel verilere dayalı olarak yapılan analizlerde Hipotez 3 desteklenmiş ve iş yaşamı kalitesinin iş performansını olumlu yönde etkilediği ortaya konmuştur. Bunun anlamı, bireyin iş yaşamı kalitesi ile iş performansı arasında doğrudan bir ilişki olduğu yönündedir. Buna katkıda bulunan faktörler arasında -bunlarla sınırlı olmamak üzere- çalışma ortamının hem fiziksel hem de psikolojik açılardan iyileştirilmesi, güvenliğin sağlanması, esnek çalışma düzenlemeleri, kariyer gelişimi ve iş-özel hayat dengesinin korunması gibi faktörler yer almaktadır. Buna ilişkin alan yazında iyi bir iş yaşam kalitesinin, stresi azalttığı ve iş performansını artırdığı; ayrıca iş yaşamında iyi iş ilişkiler, etkili iletişim ve motivasyon sayesinde iş performansının olumlu etkilendiğine yönelik çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Fontinha vd., 2019, s. 173; Haar vd., 2019, s. 261;Pio, 2022, s. 1; Chamundeswari, 2013, s. 420; Doğan, Bayır ve Cinnioğlu, 2022, s. 222; Tuncer ve Yeşiltaş, 2013, s. 57; Yabacı, 2020, s. 70; Tokmak, 2021, s. 54; Çağatay, 2023,

s. 1623; Bakhsh ve Kalantari, 2017, s. 31; Rahman, Ferdausy ve Karan, 2010, s. 117; Güzel ve Aydın, 2021, s. 128; Beh, ve Rose, 2007, s. 30).

Araştırmanın ikinci alt amacına yönelik, okul yöneticisi ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesi ve performansa olan etkisinin, çalışanların cinsiyet, yaş, medeni hal, çalıştığı okul türü, mesleki kıdemi ve görev değişkenleri bakımından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analizler yapılmış ve bazı farklılıklar oluştuğu tespit edilmiştir. Çalışmada, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisinde erkek katılımcıların, katılım düzeylerinin ortalaması kadınlara oranla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuç, Kimmel'in (2013, s. 91) cinsiyet ile korku arasındaki ilişki üzerine yaptığı araştırmada, kadınların erkeklere göre daha fazla korku yaşadığı sonucuyla benzer niteliktedir. Ayrıca, Arısoy ve Çay (2021, s. 90) tarafından yapılan araştırmada elde edilen ilk bulgu da katılımcıların cinsiyetine ilişkindir. Buna göre, kadınların erkeklere göre covid-19 korkusunu daha fazla yaşadıkları bulgulanmıştır. Ayrıca Bayar, Avcı ve Koç'un (2016, s. 58) araştırma bulgularına göre kriz dönemlerinde çalışma hayatında yüksek stres seviyeleri yaşanırken, erkekler genellikle stresle başa çıkma süreçlerinde duygusal zorlukları bastırma eğilimindeyken, kadınlar genellikle daha fazla sosyal destek arama eğiliminde olmaktadır. Dolayısıyla pandemi dönemindeki sosyal izolasyon önlemlerinden kaynaklı sosyal desteklerin de azaldığı düşünüldüğünde kadınların iş yaşam kalitelerinde düşüş olduğu görülmüştür. Ayrıca, pandemi döneminde uzaktan çalışma gibi uygulamalar, kadınları ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları daha fazla yüklerken, erkeklerin daha esnek çalışma koşullarına sahip olmaları iş yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki farklılıkları açıklamaktadır; dahası araştırmanın nicel boyutunda elde edilen bu sonuç ayrıca nitel boyutta elde edilen bulgularla desteklenmektedir. Öte yandan alan yazında yer alan çoğu çalışmada kadınların erkeklere göre Covid-19 korkusunun daha fazla olduğunu gösterse de erkeklerin Covid-19 korkusunun kadınlara göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılan çalışmalar da bulunmaktadır (Doğan ve Düzel, 2020).

"Yaş" değişkenine ilişkin sonuçlara bakıldığında, Covid-19 korkusunun, iş yaşamı kalitesi ve performansa olan etkisinde çalışanların yaşları bakımından farklılıklar gözlemlenmiştir. "Covid-19 korkusu" değişkeni açısından en yüksek aritmetik ortalamaya sahip olan yaş grubu 24 ve altı yaş grubudur. Bu durum genç yetişkinlik dönemi olan 24 ve altı yaş aralığında bulunan bireylerin genellikle daha az duygusal

olgunluğa sahip olmasıyla açıklanmıştır. Bu nedenle, Covid-19 gibi belirsizlik ve endişe verici bir durum karşısında daha fazla korku ve endişe yaşadıkları akla gelmektedir. Bu sonuç Yüksel ve Usluer'in (2023, s. 315) "Covid-19 Salgını Sürecinde Genç Olmak" adlı araştırmasında, salgın sürecinde özgürlükleri kısıtlanan geçlerin aile ilişkilerinin zedelendiği, sosyal ilişkilerinde tahammülsüzlükle baş ettikleri, serbest zaman kullanımlarında değişiklikler olduğu ve hasta olmaktan ziyade hastalık bulaştırma korkusu yaşadıkları bulgularına paralel bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Tam tersi bir sonuç elde eden Arısoy ve Çay (2021, s. 91) araştırmasında katılımcıların yaşı ve Covid-19 korkusu arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu, yaş arttıkça Covid-19 korkusunun da arttığını ifade etmiştir. Bu durum ise yaşlı bireylerin covid-19 salgınında en riskli yaş grubu olması ile açıklanmıştır.

"Medeni durum" değişkenine ilişkin sonuçlara bakıldığında, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesi ve performansa olan etkisi, çalışanların medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir. Araştırmada, "iş yaşamında stres" boyutunda evli kişilerin, bekar olanlara göre daha düşük düzeyde stres yaşadığı gözlemlenmiştir. Bu durum, evli olmanın pandemi döneminde duygusal bağlılık ve destek açısından önemli bir faktör olarak değerlendirilmesiyle açıklanmaktadır. Bunun anlamı, kriz dönemlerinde bir partnerin varlığının, iş yaşamındaki stresle başa çıkma sürecinde motivasyon kaynağı olarak değerlendirilmesi açısından önemlidir. Alan yazında bu sonucu destekleyen çalışmalar mevcuttur, örneğin Türkiye'nin Çorum ilinde yapılan bir araştırmada, bekâr kişilerin koronavirüs korku ve stres düzeylerinin evli olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Gencer, 2020, s. 35). Bu durum bireylerin yalnız yaşamaları sebebiyle sosyal ve duygusal destekten yoksun kalmaları ile açıklanmıştır. Tam tersi bir sonuca ulaşılan başka bir araştırmada ise, ebeveynleriyle veya eşi ve çocuklarıyla birlikte yaşadığını belirten kişilerin Covid-19 korkusunun, yalnız yaşayanlara göre anlamlı bir şekilde daha fazla olduğu bulgulanmıştır (Arpacıoğlu, Baltalı ve Ünübol, 2021, s. 88).

Covid-19 korkusunun, iş yaşamı kalitesi ve performansa olan etkisinde çalışanların "kıdem" durumlarına göre farklılıklar gözlemlenmiştir. İş kariyer memnuniyeti aritmetik ortalaması en düşük olan grup, 1-5 yıl kıdeme sahip olan katılımcılar olarak belirlenmiştir. Bu durum, bu gruptaki bireylerin genel olarak işlerinden ve kariyerlerinden daha az memnun olduklarını göstermektedir. 1-5 yıl kıdeme sahip olan çalışanlar, genellikle işe yeni başlayan veya kariyerlerinin erken dönemlerinde olan kişilerdir. Bu nedenle, işe yeni

başlayanlar genellikle işlerini ve kariyerlerini daha iyi anlamak için bir adaptasyon sürecinden geçmek zorundadırlar. Bu süreçte, belirli beklentilerin karşılanmaması veya uyum sağlama zorlukları, iş kariyer memnuniyetini olumsuz etkileyebilir. Benzer bir değerlendirme olarak, Biresaw vd. (2020, s. 4) iş kariyer memnuniyetini, çalışanın kariyeriyle ilgili deneyimlerinden ve beklentilerinden kaynaklanan duygusal bir değerlendirme olarak görmektedir. Dolayısıyla, işe yeni başlayan bireylerin henüz istedikleri konumda olmadıkları düşünülmektedir. Ancak bu sonuç ile araştırmanın nitel boyutunda elde edilen bulguların birbirini desteklemediği, iş kariyer memnuniyeti açısından görüşmelerde yaşın önemli bir kriter olmadığı ortaya konmuştur.

"Okul türü" değişkenine ilişkin sonuçlara bakıldığında; Covid-19 korkusunun, iş yaşamı kalitesi ve performansa olan etkisinde çalışanların okul türü bakımından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farklılık iş yaşam kalitesi alt boyutları arasından "Çalışma koşulları" değişkeni ile ilgilidir. Bu durum, okul türü açısından anlamlı bir farklılığın oluşmasında farklı okul türleri arasında çalışma ortamının fiziksel koşulları örneğin kaynak dağılımı ve teknolojik altyapı eksiklikleri, çalışma ortamında sosyo-psikolojik açıdan oluşan eksikler örneğin kişiler arası ilişkilerde bozulmalar, iş yükü veya yöneticinin çalışanlara karşı tutumu gibi etkenler ile açıklanmaktadır. Pandemi döneminde, daha iyi donanımlı okullar öğretmenlere ve okul yöneticilerine daha iyi çalışma koşulları sunabilirken, kaynak eksikliği olan okulların çalışma koşulları daha zorlayıcı olmuştur (Nair ve Subash, 2019, s. 15). Ayrıca Bhende vd. (2020, s. 256) eğitim kurumlarında fiziksel çalışma koşullarının, öğretmenlerin ve diğer çalışanların iş yaşamı kalitesini etkilediğini bildirmektedir. Pandemi döneminde farklı okul türü bakımından özellikle daha kalabalık ve yoğun öğrenci sayısına sahip okullarda, iş yükü fazlalığı açısından öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin çalışma koşulları daha zorlayıcı olmaktadır. Mafukata ve Mudau'nin (2016, s. 2243) araştırma bulgularına göre aşırı iş yükü veya zaman yönetimi eksikliği, çalışanların verimliliğini düşürmektedir. Ayrıca olumlu sosyal ilişkilerin olduğu ve okul yöneticilerinin sağladığı iletişim ve destek ile öğretmenlerin çalışma koşullarına yönelik algıları değişmektedir (Mishra ve Gupta, 2009, s. 509; Dartey-Baah, 2019, s. 562). Bu araştırmanın nicel boyutunda okul türü değişkeni açısından çalışma koşullarının farklılık göstermesi, aynı zamanda araştırmanın nitel verilerle ile de desteklenmektedir.

"Görev" değişkenine ilişkin sonuçlara bakıldığında; Covid-19 korkusunun, iş yaşamı kalitesi ve performansa olan etkisinde çalışanların görevleri bakımından farklılıklar oluşmuştur. Farklılık iş yaşamı kalitesi alt boyutu olan "işi kontrol etme" ve "çalışanların görevleri" arasındadır. Bu sonuç, pandemi döneminde müdürlerin işleri kontrol etme becerisini en yüksek düzeyde değerlendirmesi, müdür pozisyonunun genellikle kurumsal sorumlulukları içermesi ve işlerin genel kontrolünü sağlamakla ilgili olmasıyla ilişkilendirilmiştir. Bir okul müdürü, okulun günlük işleyişini denetlemek, personeli yönetmek ve stratejik kararlar almak gibi bir dizi sorumluluğa sahiptir (Turan, Yıldırım ve Aydoğdu, 2012, s.73). Öğretmenlerin işleri kontrol etme becerisini diğer gruplara kıyasla biraz daha düşük görmeleri, genellikle öğretmenlerin daha belirli ve sınırlı bir rolde çalışmalarından kaynaklanmaktadır; bu sonuç araştırmanın nitel verileri ile de desteklenmiştir.

"Eğitim düzeyi" değişkenine ilişkin sonuçlara bakıldığında; Covid-19 korkusunun, iş yaşamı kalitesi ve performansa olan etkisinde çalışanların eğitim seviyeleri bakımından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farklılık iş yaşam kalitesi alt boyutu "genel iyi olma hali" ve "eğitim düzeyi" arasındadır. Doktora derecesine sahip olan katılımcıların genel iyi olma hali puanları diğerlerine göre daha düşüktür. Alan yazın incelendiğinde bu bulgunun tam tersi çalışmalar mevcuttur. Eğitim seviyesi kişinin iş sahibi olmasını ve sahip olunan işin kendisini etkiler (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004, s. 2). Aydıner, Boylu ve Paçacıoğlu (2016, s. 141) araştırmalarında eğitim seviyesinin iş yaşam kalitesini etkilediğini, eğitim düzeyinin yüksek olmasının beraberinde daha fazla gelir ve daha nitelikli iş olanakları getirdiğini, dolayısıyla bu durumun genel iyi olma halini olumlu etkilediğini ortaya koymuştur. Ancak bu çalışmada doktora sahibi öğretmen ve okul yöneticilerinin eğitim seviyelerinin yüksek olması Türk Eğitim sektöründe daha fazla gelir veya daha nitelikli iş olanaklarını getirmesi mümkün görünmemektedir; lisans üstü eğitim yapan müdür veya öğretmenlerin daha iyi gelirleri ve iş olanaklarına sahip olması olası bir durum değildir. Bu araştırmanın nitel boyutunda eğitim düzeyi ve genel iyi olma hali arasında bir farklılık oluşmamıştır.

5.1.2. Araştırmanın nitel bulgularına ilişkin tartışma

Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve iş performansını nasıl etkilediği incelenmiştir. Bu bağlamda tematik analiz yöntemleri

kullanılarak derinlemesine çözümlemeler yapılmıştır. Araştırma, Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerin fiziksel ve psikolojik sağlık durumlarına, günlük yaşamlarına olan etkilerini ve bu durumla başa çıkma stratejilerini kapsamlı bir şekilde ele almıştır. Ayrıca, bu korkunun iş yaşam kalitesini ve iş performansını nasıl etkilediği ayrı başlıklar altında detaylandırılmıştır. Çalışma, Covid-19 korkusuyla ilgili olarak okul yöneticilerinin çalışanlarının iş yaşam kalitesi ve performansını artırmaya yönelik gerçekleştirdiği faaliyetleri de içermektedir. İş yaşamında Covid-19 korkusuyla baş etme yolları detaylı bir şekilde tartışılmış ve elde edilen bulgular, araştırmanın nicel bulguları ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir. Bu bütüncül yaklaşım, Covid-19'un eğitim sektörü üzerindeki etkilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olmaktadır.

5.1.2.1. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun fiziksel sağlık durumlarına etkisine ilişkin tartışma

Okul yönetici ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun fiziksel sağlıklarını nasıl etkilediğine dair sekiz farklı konu başlığı belirlenmiştir, bunlar; fiziksel aktivitenin azalması ve kilo alımı, ağrılar, uyku problemleri, nefes almada güçlük, bağışıklığın düşmesi, yorgunluk, kalp atışlarında düzensizlik ve öksürük olarak sıralanmaktadır. Araştırmada, en yüksek görüş bildirilen sağlık sorunu 'fiziksel aktivitenin azalması ve kilo alımı' olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda pandemi döneminde Covid-19 kokusundan kaynaklı yaşanan stres ve belirsizliklerin, insanların normal fiziksel aktivitelerine yönelik motivasyonlarını azalttığı ve bu durumun da kilo alımı gibi olumsuz sonuçlara yol açtığı sonucuna varılmıştır. Bu araştırmanın verileri Covid-19 korkusunun fiziksel hareketliliği büyük ölçüde kısıtladığını ve bireylerin kilo almasına yol açtığını göstermektedir. Ayrıca stres ve kaygının fiziksel rahatsızlıklar ve uyku kalitesi üzerinde olumsuz etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Diğer etkiler ise daha düşük oranlarda gözlemlenmiştir. Bu bulgulara benzer nitelikteki araştırmalara bakıldığında; Dinçer ve Kolcu'nun (2021, s. 193) Covid-19 pandemisi sürecinde toplumun beslenme alışkanlıklarını incelediği çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Söz konusu çalışmada, pandemi döneminde katılımcıların %46.9'unun vücut ağırlığının arttığı, %51'inin beslenme alışkanlıklarının olumsuz etkilendiği, %46.1'inin fiziksel aktivite düzeyinin azaldığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Macit'in (2020, s. 227) Covid-19 salgını sonrası yetişkin bireylerin beslenme alışkanlıklarındaki değişikliklerin değerlendirilmesi ve Tural'ın (2020, s. 18) Covid-19 pandemi dönemi ev karantinasında fiziksel aktivite düzeyinin yaşam kalitesine

etkisi adlı çalışmalarında fiziksel aktivitenin azalması ve kilo alımı ile ilgili bulgular elde edilmiştir. Bu araştırmanın diğer bulgularına bakıldığında fiziksel sorunlardan 'ağrılar', Öztürk ve Özer Kaya'nın (2020, s. 179-180) bulgularıyla benzer nitelik taşımaktadır. Öztürk ve Özer Kaya çalışmalarında salgından kaynaklı şiddetli stres altında olmanın kas gerginliği ve ağrı yaptığını ve bu durumun özellikle boyun, omuz veya sırt gibi bölgelerde daha belirginleştiğini ifade etmiştir. Özellikle, pandeminin insanlar üzerinde yarattığı psikolojik baskının fiziksel semptomlara dönüşmesi, literatürde sıkça rapor edilen bir durumdur. Shahid'in (2020, s. 926) çalışmasında belirtildiği gibi, "nefes almada zorluk" gibi semptomlar, Covid-19 korkusunun doğrudan bir sonucu olarak görülebilir. Benzer şekilde, İlhan Alp ve arkadaşlarının (2019, s. 295) "uyku problemleri" konusundaki bulguları, pandeminin yarattığı sürekli korku ve stresin uyku düzenini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Wang ve arkadaşlarının (2020 s. 1061) "yorgunluk" bulgusu ise, sürekli yüksek düzeyde stres altında olmanın fizyolojik tükenmişliğe yol açabileceğini ortaya koymaktadır. Ayrıca Demir, Özbek ve Şimşek'in (2021, s. 85) "kalp atışlarında düzensizlik" ve Akbıyık ve Avşar'ın (2020, s. 109) "öksürük" bulguları, pandeminin fiziksel sağlık üzerindeki etkilerini daha belirgin hale getirmektedir. Arslan'ın (2021, s. 185) bağışıklık sisteminin zayıflaması konusundaki çalışması ise, sürekli kaygı, korku ve stres altında olmanın bağışıklık sistemini baskılayarak bireyleri hastalıklara daha açık hale getirdiğini vurgulamaktadır. Bu bulguların tümü, Covid-19 korkusunun yalnızca psikolojik değil, aynı zamanda fiziksel sağlık üzerinde de ciddi etkiler yarattığını göstermektedir. Dolayısıyla araştırmamda ortaya koyduğum sonuçlar, mevcut literatürle tutarlıdır ve bu bağlamda pandeminin bireyler üzerindeki çok yönlü etkilerini daha geniş bir perspektiften anlamamıza olanak tanır. Sonuç olarak bu tür bulgular, pandemi sürecinde alınması gereken psikososyal destek önlemlerinin önemini bir kez daha vurgulamaktadır.

5.1.2.2. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun psikolojik sağlık durumlarına etkisine ilişkin tartışma

Okul yönetici ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun psikolojik sağlıklarını nasıl etkilediğine dair on dört farklı konu başlığı belirlenmiştir, bunlar; hassasiyet/kaygı ve endişe, hastalığa yakalanma korkusu, sağlıksal kaygı ve aşırı titiz davranışlar, hastalığı başkalarına bulaştırma korkusu, belirsizlik duyguları, yakınlarını kaybetme korkusu, medyanın yol açtığı korku, içe kapanış ve sosyal izolasyon, baskı altında hissetme ve

stres, panik hali ve anksiyete, maddi zorluklar ve gelecek kaygısı, sinirlilik hali ve gerginlik, sağlık kuruluşlarına ulaşamama korkusu ve toplumsal dışlanma olarak sıralanmaktadır. Bu bulgulara göre pandeminin sebep olduğu korkunun okul yöneticileri ve öğretmenler üzerindeki psikolojik etkileri açıkça görülmektedir. Bu sonucu destekleyen diğer araştırmalar Covid-19 korkusunun birçok psikolojik sorunu beraberinde getirdiğini bildirmiştir (Cormier vd., 2012, s. 1768; Zhou & Yao, 2020, s. 5; Lacomba vd., 2022, s. 865; Kim ve Asbury, 2020, s. 162; Dong vd. 2021, s. 173). Örneğin Kim ve Asbury (2020, s. 162) Covid-19 korkusundan kaynaklı öğretmenlerin duygusal olarak zorlandığı bir dönem yaşadığını; öğretmenlerin kendi sağlıkları, öğrencilerin başarıları ve aileleri gibi birçok faktör nedeniyle stres yaşadıklarını; özellikle de yüksek risk grubundaki yaşlı ve kronik hastalığı olan öğretmenlerin sağlık ve güvenlikleri konusunda endişe ve kaygıları daha yoğun hissettiklerini ifade etmiştir. Diğer bulgulara bakıldığında 'panik hali ve anksiyete' (Dong vd., 2021, s. 172), 'içe kapanış ve sosyal izolasyon' (Ahorsu vd., 2022, s. 1537), 'hastalığa yakalanma korkusu' (Killgore vd., 2020, s. 193), 'sağlıksal kaygı ve aşırı titiz davranışlar' (Çiçek, Şahin ve Erkal, 2021, s. 2157), 'hastalığı başkalarına bulaştırma korkusu' (Tekindal vd., 2023, s. 411), 'toplumsal dışlanma' (Çamcı, 2020, s. 41; Pappas vd., 2009, s. 743), "maddi zorluklar ve gelecek kaygısı" (Oniszczenko ve Turek, 2023, s. 2), 'sinirlilik hali ve gerginlik'(Kabasawa vd., 2021, s. 1), 'sağlık kuruluşlarına ulaşamama korkusu' (Gencer, 2020, s. 1166) ilgili alan yazında çeşitli araştırma bulguları ile benzer sonuçlara sahiptir. Bununla birlikte bu çalışmanın bulguları ile farklılaşan çalışmalarda mevcuttur. Buna örnek olarak, Covid-19 salgınında yaşanan zorluklar ve travmatik deneyimler sadece olumsuz etkilere neden olmamakta, aynı zamanda bireylerin yaşamlarında önemli değişimlere yol açabilmektedir. Özellikle bu değişimler, travma sonrası büyüme bağlamında değerlendirildiğinde, Covid-19 tanısı, tedavi süreci ve sosyal izolasyon dönemi, kişisel gelişim ve güçlenme, benlik algısında iyileşme, kişilerarası ilişkilerde değişim ve daha sağlam ilişkiler kurma, yaşam felsefesi ve geleceğe dair perspektifte değişim gibi olumlu sonuçlar doğurabilmektedir. Bu sonucu destekleyen Covid-19'un bireysel ve toplumsal etkilerini değerlendiren çalışmalar, Covid-19 sürecinde bireylerin benlik algısının güçlenmesi, kişisel değişim ve gelişim, kişilerarası ilişkilerde güçlenme ve aile içi bağlılığın arttığına dair bulgular sunmaktadır (Karataş, 2020, s. 3; Walton, 2020, s.1; Ermiş ve Bayraktar, 2021, s. 150; Kaya ve Akın Işık, 2021, s. 510; Aydın ve Kaya (2022, s. 23).

Bu çalışmanın bulguları, Covid-19 pandemisinin okul yöneticileri ve öğretmenler üzerindeki psikolojik etkilerini kapsamlı bir şekilde ortaya koymaktadır. Özellikle hassasiyet/kaygı ve endişe, hastalığa yakalanma korkusu, sosyal izolasyon ve maddi zorluklar gibi konular, pandemi sürecinin eğitim sektöründe çalışanlar üzerindeki derin psikolojik etkilerini gözler önüne sermektedir. Literatürdeki benzer çalışmalar da bu bulguları desteklemekte ve öğretmenlerin hem duygusal hem de profesyonel yaşamlarında yaşadıkları zorlukları vurgulamaktadır. Bununla birlikte, bazı çalışmalar Covid-19'un olumlu etkilerine de işaret etmekte ve pandeminin bireylerin kişisel gelişim, güçlenme ve ilişkilerde iyileşme gibi alanlarda pozitif değişimlere yol açtığını göstermektedir. En nihayetinde bu çalışma, Covid-19'un eğitim sektöründeki profesyoneller üzerindeki psikolojik etkilerini derinlemesine inceleyerek hem olumsuz hem de olumlu sonuçları ele alması açısından literatüre önemli katkılar sunmakta ve pandeminin geniş kapsamlı etkilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olmaktadır.

5.1.2.3. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun günlük yaşamlarına etkisine ilişkin tartışma

Okul yönetici ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun günlük yaşamlarını nasıl etkilediğine ilişkin altı konu başlığı belirlenmiştir. En yüksek katılım oranının 'İzole edilmiş yaşam' başlığı altında toplandığı görülmüştür. Diğer konu başlıkları ise; alışkanlıkların kalıcılığı, fiziksel aktivitenin azalması, haber ve sosyal medya takibinin artışı, günlük yaşam aktivitelerinde zorluklar ve toplumsal değişim ve yeniden dizayn olarak sıralanmıştır. Bu bulgular, Covid-19 korkusunun okul yöneticileri ve öğretmenlerin günlük yaşamlarına çeşitli şekillerde etki ettiğini göstermektedir. Benzer bulgulara ulaşan Oniszczenko ve Turek (2023, s. 2) Covid-19 korkusunun, toplumda çeşitli sosyolojik sorunlara yol açtığını, salgında uygulanan sosyal mesafe ve karantina önlemlerinin, insanları sosyal izolasyona ve yalnızlığa ittiğini belirtmiştir. Bu çalışmada salgın döneminde insanların günlük yaşamlarını yeniden yapılandırdıkları ve sosyal teması minimize etmek için çeşitli önlemler aldıklarını bunlardan en önemli önlemin izole yaşam olduğunu bildirilmiştir. Ayrıca günlük yaşama dair önemli bulgulardan biride 'toplumsal değişim ve yeniden dizayn' hakkındadır. Salgın, sadece bireylerin sağlık durumunu değil, aynı zamanda toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik yapısını da önemli ölçüde değiştirmiştir. Aile yaşamından başlayarak, komşuluk ilişkilerine, iş ilişkilerine kadar birçok alanda kurallar ve alışkanlıklar değişmiş, hatta yeniden şekillenmiştir.

Salgın, insanların birbirleriyle olan etkileşimlerini ve ilişkilerini yeniden değerlendirmelerine ve uyum sağlamalarına neden olmuştur. Bu dönüşüm süreci, toplumun daha dayanıklı, esnek ve adaptif olmasını gerektirmiştir; bu bulgu Tedeschi ve Calhoun'un (2004, s. 2) travma sonrası büyümeye ilişkin bulguları ile benzer niteliktedir; travma sonrası büyüme 'zorlayıcı yaşam olayları ile mücadele sonucu meydana gelen olumlu değişim' olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla travma sonrası büyüme bireylerin yaşadıkları kriz ve zorlayıcı deneyimler sonucunda tüm yaşamlarını yeniden değerlendirdikleri olumlu bir adaptasyon süreci olarak tasvir edilebilir (Tedeschi ve Calhoun, 1996, s. 456). Bu bağlamda insanlar, Covid-19'un getirdiği yeni normallere uyum sağlamak için alışkanlıklarını ve davranışlarını gözden geçirmek zorunda kalmışlardır. Öne çıkan önemli bulgulardan bir diğeri de salgının etkilerinin uzun vadeli olduğu ve toplumun birçok yönünü kalıcı olarak değiştirdiği yönündedir. Bu sonucu destekleyen ilgili alan yazında çalışmalara örnek olarak, Aydın ve Kaya'nın (2022, s. 23) "Koronavirüs Tedavisi Tamamlanmış Bireylerin Travma Sonrası Büyüme Deneyimleri" başlıklı araştırmalarında; hastalığı deneyimleyen bireylerin yaşama bakış açılarında kendilik algılarında pozitif değişimin geliştiği, ilişkilerinin güçlendiği, süreç boyunca etrafındaki destek kaynaklarının bireyleri olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Bir diğer araştırma sonuçlarına göre; Kalaycı, Akgün ve Serpen'in (2023, s. 889) "Post Pandemik Dönemde Ergenlerin Toplumsal Yaşama Uyum Deneyimlerine İlişkin Nitel Bir Çalışma" adlı araştırmasında ergenlerin yeni yaşam düzenine uyum, ruh sağlığı ve duygusal uyum, aile içi ilişkiler, arkadaşlık ilişkileri ve eğitim başlıkları altında beş farklı tema altında incelenmiştir; sonuç olarak ergenler, pandemi sırasında yaşadıkları sosyal izolasyonun, sosyal becerilerini olumsuz etkilediğini, okuldan uzak kalma ve belirsizlikler gibi sebeplerin psikolojilerini bozduğunu, pandemi sonrasında, arkadaşlık gruplarında değişiklikler yaşandığını ifade etmişlerdir. Bireylerin pandemi süresince sosyal ilişkilerden ve etkileşimlerden uzaklaşılmasıyla sosyal, fiziksel, bilişsel ve duygusal refahlarının olumsuz etkilendiği bulunmuştur. Rodman vd. 'nin (2024, s. 366) yaptığı çalışmada ise, pandemi sonrasında yüz yüze etkileşimlerin keskin bir şekilde azaldığı fakat çevrimiçi etkileşimlerin sabit kaldığı ortaya çıkmıştır. Salgının etkilerinin uzun vadeli olduğu ve toplumun birçok yönünü kalıcı olarak değiştirdiği sonucunu destekleyen diğer çalışmalar; Budak, Erdal ve Filiz'in (2023, s. 121) "Pandemi Sonrası Normalleşme Sürecinde Kaygı Düzeyinin Ölçülmesi: Türkiye Örneği" başlıklı çalışmalarında bireylerin, 'durumluluk kaygı' (geçici kaygı durumu) ve 'sürekli kaygı' puanlarının

yüksek olduğu ayrıca kadınlarda sürekli kaygı durumunun erkeklerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Büyükşen ve Dündar (2023, s.109) Covid-19'un uzun dönem etkilerini (nörolojik etkileri) inceledikleri çalışmalarında ise yorgunluk, konsantrasyon düşüklüğü, iştah kaybı, kas-eklem ağrısı, nöropsikiyatrik semptomlar, hafıza bozuklukları, dil ve yürütücü işlevlerde zorluk, ağrı kesiciye dirençli migren benzeri baş ağrısı gibi rahatsızlıkların ortaya çıktığını bulgulamışlardır. Osmanov vd. (2022, s. 8) çalışmalarında yorgunluk, uyku problemleri, baş ağrısı, tat ve koku duyu kaybı, aşırı kilo ve obezite Covid -19 un kalıcı semptomları arasında yer almıştır. Karakaş (2020, s. 545) ise Covid-19 sonrası döneme ilişkin üç temel öngörünün açık olduğu sonucuna varmıştır; birincisi salgının sadece sağlık sistemini değil yaşamın tüm alanlarını etkileyeceği; ikincisi salgın sonrası hiçbir şeyin eskisi gibi olmayacağı ve diğeri artık yeni normallerle yaşamaya devam edileceği yönündedir.

Bu çalışmanın bulguları, Covid-19 pandemisinin okul yöneticileri ve öğretmenlerin günlük yaşamları üzerindeki derin etkilerini kapsamlı bir şekilde ortaya koymaktadır. İzole edilmiş yaşam, alışkanlıkların kalıcılığı, fiziksel aktivitenin azalması ve haber ve sosyal medya takibinin artışı gibi başlıklar, pandemi sürecinin bireylerin günlük rutinlerini ve sosyal etkileşimlerini nasıl dönüştürdüğünü göstermektedir. Bu çalışma, özellikle eğitim sektörü çalışanlarının pandemi sürecinde yaşadıkları zorlukları ve bu zorluklarla baş etme stratejilerini detaylı bir şekilde ele alarak, bu dönemin psikolojik ve sosyal etkilerini daha iyi anlamamıza katkı sağlamaktadır. Önceki araştırmalardan farklı olarak bu çalışmada elde edilen bulgular, Covid-19'un bireylerin sadece mesleki değil, aynı zamanda kişisel yaşamlarındaki değişimlerini de vurgulamaktadır. Bu yönüyle çalışma, eğitim sektöründeki profesyonellerin pandemi sürecindeki deneyimlerine dair kapsamlı bir bakış açısı sunmakta ve bu deneyimlerin gelecekteki kriz yönetimi ve destek mekanizmaları için önemli çıkarımlar sağlamaktadır.

5.1.2.4. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusu ile fiziksel ve duygusal baş etme yollarına ilişkin tartışma

Okul yönetici ve öğretmenlerin Covid-19 korkusu ile fiziksel ve duygusal baş etme yolları on bir konu başlığı altında toplanmıştır. En yüksek katılım puanından en aza doğru sırasıyla; karantina hijyen ve sosyal mesafe önlemleri, spor ve sağlıklı beslenme, kişisel

gelişim ve öğrenme, eğlence ve stres azaltma, iyimserlik, aile içi destek ve rahatlama, güvenilir bilgi kaynaklarını kullanma, dijital detoks, sanal sosyal çevre desteği, inançlı yaşam ve bilimsel sorumluluk ve empati geliştirme şeklinde sıralanmıştır. Bu bağlamda pandemi korkusuyla baş etmede en önemli yolun 'karantina hijyen ve sosyal mesafe önlemleri' olduğu ayrıca spor ve sağlıklı beslenmenin de önem arz ettiği vurgulanmıştır. İlgili alan yazında önerilen korunma yollarının başında karantina, maske, mesafe ve hijyen önlemleri gelmektedir. Dikmen vd. (2020, s. 34) Covid-19 virüsünün esas olarak damlacık yolu ve hasta kişilerin öksürme veya hapşırma yolu ile bulaştığını, bu nedenle Covid-19 şüpheli her vakada standart damlacık ve temas izolasyonu önlemleri maske ve mesafe önlemlerinin alınması gerektiği vurgulanmıştır. Öte yandan bir önlem ve hastalıkla baş etme aracı olarak kullanılan maskenin uzun süre kullanımı ile ilgili ortaya çıkan sağlık sorunları arasında baş ağrısı, sersemlik, görme güçlüğü, nefes alma güçlüğü, çarpıntı, kafa karışıklığı ve zor iletişim gibi çeşitli şikayetlerin önemli ölçüde arttığı da bildirilmiştir (Yalçıner vd., 2021, s. 5; Lim vd. 2006, s. 199; Choudhury, 2020, s. 1169). Araştırmanın bir diğer bulgusu 'Spor ve sağlıklı beslenme', Hidalgo-Andrade, Hermosa-Bosano ve Paz'ın (2021, s. 933) araştırma bulgularıyla benzer niteliktedir. Bu araştırmacılar salgında en çok kullanılan başa çıkma stratejileri olarak, sosyal destek arama, egzersiz yapma ve boş zaman etkinliklerine katılma olarak bildirmiştir. Baş etme stratejilerinden 'güvenilir bilgi kaynaklarını kullanma' ise Gölbaşı ve Metintaş'ın (2020, s. 134) araştırma sonuçları ile benzeşmektedir. Araştırmacılar Covid-19 hakkında güvenilir ve doğru bilgilere odaklanmak, sağlık otoriteleri ve bilimsel kaynaklardan elde edilen güncel ve doğru bilgilere dayanarak bilinçli kararlar almak ve yanlış bilgilerden uzak durmak gerektiğini ifade etmişlerdir. 'Eğlence ve stres azaltma' bulgusu ise Kostorz, Polechoński ve Zwierzchowska' nın (2022, s. 17) bulgularına paralel bir sonuçtur. Bu araştırmacılar Covid-19 pandemisi sırasında okullar ve eğitim kurumları yönetim pozisyonlarında çalışanların kullandığı stresle başa çıkma stratejileri ile ilgili çalışmalarında, katılımcıların genel olarak aktif başa çıkma, planlama, pozitif tekrar yapılandırma, kabullenme, enstrümantal destek kullanımı, rahatlama ve problem odaklı stratejilere daha fazla başvurduğunu tespit etmiştir. Bir diğer bulgu olan 'Dijital detoks' ile ilgili alan yazında Albayrak (2020, s. 252) teknoloji bağımlılığı ve sürekli olarak yeniliklerden haberdar olma isteğinin bireyde duygu durumunda olumsuzluklar yarattığını tespit etmiştir. Bu durumu bir gıda metaforu olan "detoks" ile benzeterek, teknolojiden ve sürekli bilgi akışından arınmanın önemine dikkat çekilmiştir. Bu bağlam

içerisinde salgınla ilgili sürekli haber takibi yapmayı bırakmanın ve dijital detoks uygulamanın rahatlatıcı bir strateji olacağı açıktır. Buna karşın bu araştırmanın bir diğer bulgusu 'sanal sosyal çevre desteği' Covid-19 korkusuyla baş etmede bir strateji olarak tespit edilmiştir. Salgın döneminde sosyal izolasyon sebebiyle insanlar yalnız kalmış ve bu durumdan bir nebze olsun kurtulabilmek için sanal araçlara yönelmiş olması muhtemel bir sonuçtur. Ayrıca bu çalışmada dikkat çeken korkuyla başa etme yollarına ilişkin başka bir bulgu da inançlı yaşamın hastalıkla mücadele etmede bir strateji olduğu yönündedir. Görüşmelerde örneğin *"Müslüman bir ülkede yaşadığımız için Müslüman olduğumuz için bir inancımız var. İnanca göre hani, Allahtan gelir, Allah ne isterse o olur gibi bir görüş var çevremizde de ailemizde"* gibi cümlelerle inancın kişisel güç ve destek kaynağı olduğunu belirtilmiştir. Bu yaklaşıma benzer bulgular Kavas'ın (2013, s. 143) çalışmasında yer almaktadır; psikolojik ya da fiziksel rahatsızlıklarda inancın verdiği moral ve motivasyon tedavi sürecinin ilerlemesine ve iyileşme sürecinin hızlanmasına yardımcı olmaktadır. Cufta (2016, s. 67) ise dini inanç ve uygulamaların bireylerin stresle başa çıkmasında onlara yardımcı olduğunu, çaresizlik ve korku duygularına ilişkin dayanma gücünü arttırdığını ifade etmektedir.

Bu çalışma, Covid-19 pandemisinin okul yöneticileri ve öğretmenlerin günlük yaşamlarındaki fiziksel ve duygusal etkilerini kapsamlı bir şekilde inceleyerek, pandeminin bireylerin hayatlarını nasıl dönüştürdüğünü ve bu zorluklarla başa çıkmak için hangi stratejileri benimsediklerini ortaya koymaktadır. Karantina, hijyen ve sosyal mesafe önlemlerinin yanı sıra spor, sağlıklı beslenme, kişisel gelişim ve eğlence gibi baş etme yollarının vurgulanması, pandeminin geniş kapsamlı etkilerini anlamamıza katkı sağlamaktadır. Ayrıca bu araştırma, eğitim sektörü profesyonellerinin pandemi sürecinde karşılaştıkları sorunlara dair derinlemesine bir bakış sunarak, bu deneyimlerin gelecekteki kriz yönetimi ve destek mekanizmaları için önemli çıkarımlar sağlamaktadır. Aynı zamanda, dijital detoks, sanal sosyal çevre desteği ve inançlı yaşam gibi daha az ele alınan stratejileri de kapsayarak, pandeminin çok yönlü etkilerini ve bireylerin bu süreçteki adaptasyonlarını kapsamlı bir şekilde değerlendirmektedir. Sonuç olarak bu araştırmanın özgün katkıları ve bulgularının genişliği, pandeminin eğitim sektörü üzerindeki etkilerini anlamada önemli bir kaynak olarak değerlendirilebilir.

5.1.2.5. Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine etkisi/ iş kariyer memnuniyeti boyutuna ilişkin tartışma

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesi boyutlarından iş kariyer memnuniyetine ilişkin önemli bulgular iki başlık altında toplanmıştır. Bunlar salgın döneminde uzaktan eğitim ve mesleki ilerleme fırsatlarının oluşması ve geleneksel hizmet içi eğitimin durdurulmasına ilişkin yaşanılan sorunlar olarak bulgulanmıştır. Pandemi sürecinin iş yaşamında verimliliği düşürdüğünü ancak kişisel gelişim açısından katkıları olduğu ifade edilmiştir. Özellikle uzaktan eğitim sayesinde lisans üstü eğitim yapmak için önemli fırsat olduğu bulgulanmıştır. Uzaktan eğitim ve çevrimiçi öğrenme yöntemlerinin yaygınlaşması, öğretmenleri dijital becerilerini geliştirmeye yöneltmiş ve bu süreçte, çevrimiçi platformların kullanımı, dijital öğrenme araçlarının kullanımı ve çevrimiçi etkileşim becerilerinin kazanılması gibi alanlar öne çıkmıştır. Salgın, öğretmenlere mevcut eğitim yöntemlerini gözden geçirme ve yenilikçi yaklaşımlar geliştirmek için fırsatlar sunduğu gözlemlenmiştir. İlgili alan yazında benzer sonuçlar elde eden çalışmalar mevcuttur (Honigsfeld ve Nordmeyer, 2020, s. 47; Suarez ve McGrath 2022, s. 11). Bu çalışmada Covid-19 korkusundan kaynaklı alınan önlemlerin iş kariyer memnuniyet düzeyini olumsuz etkilediğine yönelik görüşler de bildirilmiştir. Pandeminin başlarında geleneksel yüz yüze yapılan hizmet içi eğitimlerin durdurulması mecburi bir durum olarak ifade edilmiş ancak pandeminin acil öneminin geçmesinden sonra da yine uzaktan hizmeti içi eğitimlerin yapılmasının bir problem olduğu bildirilmiştir. Geleneksel hizmet içi eğitimlerin bilgi paylaşımı ve sosyalleşme için çok önemli fırsatlar olduğu ancak bundan mahrum kalındığı ifade edilmiştir. Bu sonucu destekleyen bir çalışma olarak, Arslan'ın (2021, s. 1601) "Covid-19 Salgını Sürecinde Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi" adlı araştırmasında İstanbul, Hatay, Rize ve Diyarbakır illerinden toplam 73 öğretmen ile yaptığı görüşmeler sonucunda; öğretmenlerin salgın dönemini bir kriz olarak değerlendirdiği ve Millî Eğitim Bakanlığı'nın kriz yönetiminde hem başarılı hem de başarısız olduğu noktalar olduğunu vurgulamışlardır. Uzaktan eğitime hızlı geçiş olumlu bulunsa da sürecin belirsiz ve karmaşık olduğu belirtilmiştir. Öğretmenler, uzaktan eğitim ve teknolojiyle ilgili konularda hizmet içi eğitim ve psikolojik destek talepleri olduğunu belirtmişlerdir. Ancak bazı öğretmenler, salgın sürecinde verilen uzaktan hizmet içi eğitimlerin yetersiz olduğunu düşünmektedir.

Bu çalışma, Covid-19 pandemisinin okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi boyutlarından iş kariyer memnuniyeti üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde ele almaktadır. Pandemi sürecinde uzaktan eğitimin yaygınlaşması ve mesleki ilerleme fırsatlarının artması, öğretmenlerin dijital becerilerini geliştirmelerine olanak tanımış ve bu süreçte dijital platformların etkin kullanımını teşvik etmiştir. Ancak, geleneksel hizmet içi eğitimin durdurulması ve bunun getirdiği sosyalleşme eksikliği, iş kariyer memnuniyeti üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. Bu bulgular, pandemi sürecinde öğretmenlerin ve yöneticilerin mesleki gelişimlerini sürdürmeleri ve verimliliklerini artırmaları için yenilikçi yaklaşımlar geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır. Sonuç olarak bu çalışma, salgının eğitim sektörü üzerindeki çok yönlü etkilerini anlamak ve gelecekte benzer krizlere karşı daha etkili stratejiler geliştirmek adına önemli bir katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlerin dijital dönüşüme adaptasyonu ve uzaktan eğitim süreçlerinin iyileştirilmesi konularında yapılan değerlendirmeler iş kariyer memnuniyetinin sürdürülebilirliği için kritik öneme sahiptir.

5.1.2.6. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ işi kontrol edebilme boyutuna ilişkin tartışma

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi işi kontrol edebilme boyutuna ilişkin önemli bulgular sekiz başlık altında toplanmıştır. Bunlar; eğitim sürecindeki aksamalar, iş planlaması ve organizasyon zorlukları, dijital alt yapı ve iş süreçlerindeki eksiklikler, performans geri bildirimi ve denetim zorlukları, öğretmen/idareci iş birliğindeki zorluklar, görev ve sorumlulukların belirsizliği, iletişim sorunları, bilimsel çalışmalara katılım zorlukları olarak sıralanmaktadır. En fazla görüş ‘iş planlaması ve organizasyon zorlukları’ hakkında bildirilmiştir. Başlangıçta, Millî Eğitim Bakanlığı'nın kriz yönetimine ilişkin net bir planının olmaması okul idarecileri açısından iş planlaması yapmanın zorluğunu ön plana çıkarmıştır. Benzer sonuçları içeren Can ve Ozan’ın (2022, s. 379) araştırma sonuçlarına göre, yöneticiler en çok Bakanlık tarafından yapılan belirsiz açıklamalar, teknolojik eksiklikler, iletişim sorunları, planlama ve ekonomik zorluklarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca, ders takibi, artan iş yükü, öğretmen eksikliği, ailelerin ilgisizliği ve ek ders konularında da sıkıntılar yaşandığı rapor edilmiştir. Ayrıca ani değişiklikler ve belirsizlikler, öğretmenlerin işlerini planlamak ve organize etmek konusunda zorluk yaşamalarına neden olmuştur (Millroth ve Frey, 2021, s. 3). Dolayısıyla öğretmenlerin bu değişikliklere ayak uydurmak ve yeni

eğitim yöntemlerini öğrenmek için zaman ve kaynak eksikliği yaşadığı da gözlemlenmiştir (Kim ve Asburi, 2020, s. 1063). Bu çalışmanın bir diğer bulgusu olan ‘performans geri bildirim ve denetim zorlukları’ hakkında öğretmenler ciddi sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir özellikle öğrencilere geri dönüt verme konusunda yaşanan zorluklardan bahsedilmiştir. Öğretmenler, öğrencilerin performans değerlendirmesi yaparken sözlü notlarının daha bilinçsiz bir şekilde verdiklerini ifade etmişlerdir. Bu notların verilmesinin, aslında öğrencilerin gerçek başarılarını yansıtmadığını ve değerlendirme sürecinde bir dengesizlik oluşturduğunu bildirmişlerdir. Bu durum, Covid-19'un iş yaşamında performans değerlendirme ve geri bildirim süreçlerini olumsuz etkilediğini göstermektedir dolayısıyla öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ‘işi kontrol etme’ boyutuna ilişkin sonuç değerlendirildiğinde öğretmenlerin yaptıkları iş üzerinde kontrolü bir anlamda kaybettikleri görülmektedir. İlgili alan yazında benzer bir sonuç Bozkurt’un (2020, s. 128) araştırmasında görülmektedir. Bozkurt, acil uzaktan eğitim sürecinde, başarılı ve başarısız pek çok uygulama olmasına rağmen, en büyük tartışma ve eksikliklerden birinin ölçme ve değerlendirme süreçlerinde yaşandığını belirtmiştir. Bu sonuçla kısmen farklılaşan bir diğer çalışma, Pekcan’ın (2022, s. 120) “Covid-19 Pandemisinde Çevrimiçi Ölçme ve Değerlendirme Uygulamalarının Öğretmen-Öğrenci Görüşlerine Göre İncelenmesi” başlıklı araştırmasında, 133 öğretmen ve 327 öğrenci ile yapılan görüşmeler sonucunda, öğretmenlerin uzaktan öğretimde kullanılan ölçme ve değerlendirme araçlarını kısmen yeterli, güvenilir ve kullanışlı bulduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin en çok kullandıkları yöntemin çoktan seçmeli soru tekniği olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca uzaktan öğretimde ölçme ve değerlendirmenin öğrenme eksiklerinin tespiti ve öğrenme kalitesinin artırılması açısından faydalı olduğu ancak güvenilirlik sorunu bulunduğu vurgulanmıştır. Öğrenciler ise ders başarısının yüz yüze tekniklerle belirlenmesi gerektiğini düşünmekte, çoktan seçmeli soru tekniği ve ödevle değerlendirilmek istediklerini belirtmiştir. Son olarak hem öğrenciler hem de öğretmenler, uzaktan öğretim süreçlerinde teknolojide fırsat eşitliğinin sağlanması gerektiğini bildirmiştir.

Bu çalışmanın bulguları, pandemi sürecinde okul yöneticileri ve öğretmenlerin karşılaştığı zorlukların çeşitliliğini ve derinliğini ortaya koymakta ve iş yaşam kalitesinin önemli bir boyutu olan "işi kontrol etme" yetisinin nasıl etkilendiğini göstermektedir. Bu araştırma pandemi döneminde yaşanan bu sorunları anlamak ve gelecekte benzer krizlerle

başa çıkmak için stratejik yaklaşımlar geliştirilmesine katkı sağlaması açısından büyük önem taşımaktadır; özellikle, iş planlaması ve organizasyon zorluklarının öne çıkması, eğitim sisteminin kriz dönemlerinde daha esnek ve hazırlıklı olmasının gerekliliğini vurgulamaktadır.

5.1.2.7. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi/ çalışma koşulları boyutuna ilişkin tartışma

Okul yönetici ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi çalışma koşulları boyutuna ilişkin bulgular altı başlık altında toplanmıştır; uzaktan eğitimde mesai kavramının değişimi, maske takmanın zorluğu, mesafe, hijyen ve malzeme yetersizlikleri, iletişimde yaşanan zorluklar, uzaktan eğitim ortamındaki zorluklar ve yoğun rutin olarak sıralanmaktadır. Okul yöneticileri uzaktan eğitim sürecinde mesai saatlerinin değiştiğini ve bu süreçte özellikle okul idarecileri olarak yoğun bir çalışma temposuna girdiklerini belirtmiştir. Gece gündüz okulla ilgili sağlık kuruluşlarıyla iş birliği yapmak, karantina önlemlerini almak gibi faaliyetler için çalışma sürelerinin belirsizleştiği ifade edilmiştir. Ayrıca okul yöneticileri öğrenci ve velilerin sürekli olarak iletişim kurma ihtiyaçları nedeniyle telefon başında sürekli olarak çalıştıklarını dile getirmiştir. Benzer sonuçlar Avcı ve Aktaş'ın (2022, s. 525) araştırmasında, okul yöneticilerinin salgın sürecinde ders programlarında sık sık değişiklik yapmak zorunda kaldıkları ve bürokratik işlemlerin artmasıyla iş yüklerinin arttığı belirtilmiştir. Dolayısıyla bu durumun yöneticilerin motivasyonunu olumsuz etkilediği ve fiziksel-duygusal olarak yıpranmışlık hissi yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Ayrıca bu durum eğitim paydaşlarıyla iletişimlerini olumsuz etkilemiştir. Ayrıca Metin, Gürbey ve Çevik, (2021, s. 66-67) "Covid-19 Pandemi Sürecinde Uzaktan Eğitime Yönelik Öğretmen Görüşleri" başlıklı araştırmalarında, uzaktan eğitimde öğretmenlerin çalışma şartlarının değiştiği, mesai dışı çalışma yükünün arttığı, öğretmenlerin boş zaman kavramının ortadan kalktığı, uzaktan eğitimin öğretmenlere esnek çalışma imkânı sunduğu ancak yüz yüze eğitime göre daha fazla yoruldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yine bu çalışmada aynı başlık altında çalışma koşullarına ilişkin maske takmanın zorluğundan bahsedilmiştir. Maske takıldığı dönemde öğrencilerin yüzlerinin büyük bir kısmının kapalı olması nedeniyle öğrencilerle iletişim kurmanın zorlaştığı ve öğrencilerin yüz ifadelerinin görülmediği dile getirilmiştir. Dolayısıyla bu durumun sosyal etkileşimde azalma ve öğrencilerle bağlantıda zorlanmaya neden olduğu ifade edilmiştir. Bununla

birlikte, maske takmanın iş yaşamındaki etkisinin sadece fiziksel değil, aynı zamanda sosyal etkileşim ve iletişim açısından da önemli olduğu vurgulanmaktadır. Benzer bir sonuç Türksoy ve Altıntaş'ın (2023, s. 1193) araştırmasında, öğretmenlerin maske kullanımında en çok öğretim sorunları ile karşılaştıkları, daha sonra ses tanıma ve anlama sorunları yaşadıkları bulgulanmıştır. Başka bir sorun olarak 'mesafe, hijyen ve malzeme yetersizlikleri' temasına ilişkin okul yöneticileri eğitimin etkin bir şekilde sürdürülmesi için aile, okul ve çevre arasındaki iş birliğinin önemini vurgulamıştır. Ancak, yöneticiler ailelerin bilinçsiz yaklaşımları nedeniyle çocuklarda sosyal mesafenin sağlanamadığını ve hijyen kurallarına yeterince uyulmadığını belirtmiştir. Pandemi sürecinde okulların karşılaştığı pratik zorluklara ve iş birliği eksikliklerine işaret etmektedir. Ailelerin ve okul yönetiminin, öğrencilere hijyen ve sosyal mesafe konularında daha fazla rehberlik sağlaması gerektiği vurgulanmıştır. Bu konuda malzeme yetersizliklerine ilişkin Akgün (2022) pandemi öncesi ve pandemi sürecinde 'okul- aile birliklerinin gelir kaynakları ve harcama alanları' adlı tez çalışmasında Covid-19 pandemisi nedeniyle okulların genel olarak kapalı olması sebebiyle, okul-aile birliği gelirlerinin az olduğunu ancak pandemi sürecinde yalnızca bağımsız ana okullarında yüz-yüze eğitim yapıldığı için 2021 yılında ilkokul, ortaokul ve liselerden farklı olarak gelirlerinin arttığını tespit etmiştir. Okul-aile birliği gelirlerinin harcandığı alanlar çoğunlukla tesisat bakım, onarım, genel onarım, eğitim malzemeleri ve kırtasiye, donatım ve donanım alımı, hijyen ve temizlik malzemeleri olarak sıralanmaktadır. Pandemi döneminde bağımsız anaokulları dışındaki diğer okulların bu anlamda sorun yaşadığı belirtilmiştir. Bir diğer araştırma sonuçlarına bakıldığında Toker Gökçe ve Polat (2022, s. 2) "Ortaokullarda Covid-19 Pandemi Döneminde Mali Kaynak Gerektiren İhtiyaçların Giderilme Durumları" başlıklı çalışmalarında Covid-19 pandemisinin çeşitli ihtiyaçları daha da derinleştirdiği tespit edilmiştir. Özellikle temizlik ve hijyen malzemeleri, dezenfektanlar, maske ve hijyen şartlarının sağlanması için ek personel gereksinimi ayrıca pandemiye özgü afiş, levha ve kırtasiye malzemeleri gibi unsurlar ön plana çıkmıştır. Bununla birlikte uzaktan eğitimde teknolojik gereksinimler ve donanım giderleri yükselmiştir. Dolayısıyla gelir düzeyi düşük olan öğrencilerin eğitimi alma haklarının kısıtlandığı görülmüştür (Kurban, 2021, s. 584; Bakırcı, Özcan ve Kara, 2021, s. 166). Ayrıca uzaktan eğitim sürecinde okul yöneticileri alt yapı ve teknolojik araç gereçlerin yetersiz olduğunu, okul-aile birliklerinin mali kaynak sağlama konusunda imkanlarının olmadığını ve birçok okula Millî Eğitim

Bakanlığı tarafından gerekli kırtasiye, bilişim ve donanım malzemelerinin gönderilmediği bildirmiştir.

Bu çalışma, okul yöneticileri ve öğretmenlerin Covid-19 pandemisi sırasında iş yaşamı kalitesi çalışma koşullarına olan etkilerini derinlemesine ele almaktadır. Özellikle, uzaktan eğitim sürecinde mesai kavramının değişimi, maske takmanın zorluğu, iletişimde yaşanan zorluklar gibi konular üzerinde durarak, bu zorlukların çalışanların motivasyonunu ve fiziksel-duygusal sağlığını nasıl etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu çalışma, eğitim kurumlarının karşılaştığı pratik zorlukları ve çözüm yollarını anlamak açısından önemlidir. Ayrıca, Covid-19 pandemisinin eğitim sistemine olan geniş kapsamlı etkilerini anlamak ve gelecekte benzer kriz durumlarına daha iyi hazırlıklı olmak için bu tür araştırmaların önemi büyüktür. Dolayısıyla çalışmamın bu alandaki literatüre önemli bir katkı sağladığını düşünüyorum.

5.1.2.8. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi/ genel iyi olma hali boyutuna ilişkin tartışma

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi genel iyi olma hali boyutuna ilişkin görüşler sekiz başlık altında toplanmıştır. Bunlar, insan ilişkilerinde değişim, endişe ve kaygı, yetersizlik hissi, adaptasyon zorlukları, duygusal yorgunluk ve anlam kaybı, ekran bağımlılığı ve duygusal çöküntü, geleneksel eğitime özlem, iş kaybı korkusu olarak sıralanmaktadır. Covid-19 salgını iş yaşamında insan ilişkilerinde belirgin değişikliklere neden olduğu, iş yaşamında sosyal izolasyon ve dışlanmaya maruz kalındığı belirtilmiştir. Benzer bir sonuç Yılmaz, Erdoğan ve Hocaoğlu'nun (2021, s. 49) "Covid-19 ve Damgalanma" adlı çalışmalarından elde edilmiştir. Bu çalışmada, pandemi sürecinde insan ilişkilerinde önemli değişiklikler yaşandığı belirtilmiştir. Araştırmacılar buna örnek olarak yenidoğan bebek ziyaretleri gibi geleneksel kutlamaların yapılamadığı, üniversite mezunlarının sevdikleriyle mezuniyet anlarını paylaşamadığı ve birçok insanın yaşlı aile üyeleriyle fiziksel olarak görüşemediği hatta insanların en yakın akrabalarının ve arkadaşlarının cenazelerine katılamadığı ve bu kayıpların yasını tam olarak yaşayamadıkları bildirmişlerdir. Bu süreç, sosyal ilişkilerde derin etkiler bırakmış ve insanların birbirleriyle olan bağlarını yeniden değerlendirmelerine neden olmuştur. Salgın dönemi insanları birbirinden uzaklaştırmış, yalnızlaşmaya ve birbirlerinden korkmaya yol açmıştır (Oniszczenko ve Turek, 2023, s.

2; Peng ve Roth, 2022, s. 185). Salgının aciliyeti azalsa bile insanlar hala sosyal olarak birbirlerinden uzak durmaya devam etmekte ve daha bireysel yaşam tarzları benimsemekte olduğu ifade edilmiştir. İnsanların artık bir araya gelmekten kaçındıklarını ve sosyal etkileşimde bulunmaktan çekindiklerini ifade edilmiştir. İlgili alan yazında benzer sonuçlara ulaşan Peng ve Roth'ın (2022, s. 185) araştırmasında, yetişkinlerde pandemi sürecindeki yalnızlık düzeyinin pandemi öncesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olması pandemi sürecindeki sosyal, fiziksel ve dijital izolasyon ile ilişkilendirilmiştir. Salgın sırasında sosyal izolasyon önlemlerinin, insanların normal sosyal etkileşimlerini sınırlandırdığı ve bu durumun, yalnızlık, kaygı ve depresyon gibi duygusal sorunlara yol açtığı ifade edilmiştir (Dong vd., 2021, s. 172). Başka bir bulgu olarak, Covid-19 salgınının iş yaşamında ruh hali ve genel iyilik hali üzerindeki etkilerini değerlendirilirken 'adaptasyon zorlukları' yaşandığı belirtilmiştir. Hem uzaktan eğitimin getirdiği yeni uygulamalara hem de yüz yüze eğitime geri dönüldüğünde performansta bir düşüş yaşandığını tespit edilmiştir. Bu sonuç Tuna ve Türkmendağ'ın (2020, s. 3246) araştırmalarıyla örtüşmektedir. Salgın döneminde öğrencilerle olan etkileşimin azalması, sınıf atmosferinin eksikliği ve iş arkadaşlarıyla paylaşımların özlenmesi gibi faktörlerin, öğretmenleri geleneksel eğitim ortamına duyulan özlemi daha da artırdığı dile getirilmiştir. Ayrıca okulda teneffüs aralarında meslektaşlarla yapılan sohbetlerin ve birlikte vakit geçirmenin, ruhsal olarak dinlenmeye ve yeniden enerji toplamaya yardımcı olduğu ifade edilmiştir. Ancak evde çalışırken bu tür sosyal etkileşimlerin eksikliğinin, ruhsal ve duygusal çöküntüye yol açtığı dile getirilmiştir. Bu çalışmanın bir diğer bulgusu kaygı ve endişeli ruh haline ilişkin ilgili alan yazındaki çalışmalara bakıldığında; öğretmenler, sınıfta veya okulda çalışırken Covid-19'a maruz kalma riski taşıdıkları için kendi sağlık ve güvenlikleri konusunda endişe duymuştur (Reimers, 2022, s. 2); özellikle de yüksek risk grubundaki yaşlı ve kronik hastalığı olan öğretmenlerin bu kaygıları daha yoğun hissettikleri gözlenmiştir. Kim ve Asbury' nin (2020, s. 1063) çalışmalarından elde edilen bulgulara göre; öğretmenler sınıfta öğrencilerle temas halinde oldukları için aile üyelerinin veya diğer sevdiklerinin Covid-19'a yakalanmasından endişe duyduklarını dile getirmiştir. Diğer bir bulgu olan 'yetersizlik hissi' hakkında uzaktan veya hibrit eğitim modeline geçiş öğretmenlerin geleneksel öğretim yöntemlerini değiştirmelerini gerekli kılmıştır (Wiggins, 2020, s. 38; Hester vd., 2020, s. 348) ve bu durum öğretmenlerde belirsizlik ve yetersizlik hissi yaratmıştır.

Bu çalışma, okul yöneticileri ve öğretmenlerin Covid-19 pandemisinin sebep olduğu korkunun iş yaşamı kalitesine olan etkilerini genel ruh hali-iyi oluş boyutunda derinlemesine incelemektedir. Özellikle, insan ilişkilerindeki değişim, endişe ve kaygı, adaptasyon zorlukları gibi konulara odaklanarak, pandeminin ruhsal sağlık üzerindeki etkilerini açığa çıkarmıştır. Öte yandan, salgın sürecindeki sosyal izolasyonun insanların birbirlerinden uzaklaşmasına ve yalnızlaşmalarına yol açtığını, hatta normal sosyal etkileşimlerin sınırlanmasının duygusal sorunlara neden olduğunu belirlemiştir. Ayrıca adaptasyon zorluklarına odaklanarak hem uzaktan eğitim hem de yüz yüze eğitimde performans düşüşleri yaşandığını tespit etmiştir. Dahası bu çalışma, pandeminin ruh haline ve genel iyilik haline olan etkilerini tespit etmekle kalmayıp, aynı zamanda öğretmenlerin geleneksel eğitim ortamlarına olan özlemlerini ve endişelerini de ortaya koymuştur. Özetle, çalışma, pandeminin ruh sağlığına ve iş yaşamı kalitesine olan karmaşık etkilerini açıklamakta ve bu alandaki literatüre önemli bir katkı sunduğu düşünülmektedir.

5.1.2.9. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ iş yaşamında stres boyutuna ilişkin tartışma

Okul yönetici ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi iş yaşamında stres boyutuna ilişkin bulgular on kategori olarak sıralanmaktadır. Bunlar Covid-19 korkusu ve can güvenliği endişesi, uzaktan çalışmanın zorluğu, bilinmezlik, görev ve sorumlulukların belirsizliği, eğitim sürecindeki aksamalar, duygusal zorluklar, iletişim sorunları ve anlaşmazlıkların yarattığı stres, maske takma zorunluluğu, yeniden öğrenme ve ayak uydurma sorunları, aşı yaptırma zorunluluğu ve maddi kaygıdır. En büyük stres faktörü olarak 'Covid-19 korkusu ve can güvenliği endişesi' olmuştur. İş yaşamında covid-19 semptomlarını gösteren kişiler olduğu anda çok fazla tedirginlik ve stres yaşandığı ifade edilmiştir bu sonucu destekleyen araştırmalar; Öğretmenler, sınıfta veya okulda çalışırken Covid-19'a maruz kalma riski taşıdıkları için kendi sağlık ve güvenlikleri konusunda endişeli olduklarını özellikle yüksek risk grubundaki yaşlı ve kronik hastalığı olan öğretmenlerin bu kaygıları daha yoğun hissettikleri tespit edilmiştir (Reimers, 2022, s. 2). Kim ve Asbury (2020, s. 1063) ise öğretmenlerin sınıfta öğrencilerle temas halinde oldukları için aile üyelerinin veya diğer sevdiklerinin Covid-19'a yakalanmasından endişe duyduklarını belirtmiştir. 'Uzaktan çalışmanın zorlukları'na ilişkin, eski iş yaşamı dinamiğine yetişmenin daha fazla çaba gerektirdiği dile

getirilmiştir. Bu durum, iş performansının beklenen seviyede olmamasına veya yeterince ortaya konamamasına bağlamaktadır. Bu sonuç çeşitli araştırmalar ile örtüşmektedir; Marian'a göre (2022, s. 332) uzaktan eğitim döneminde, öğretmenler sınıftaki etkileşim eksikliği ve öğrenci performansını etkileyen faktörler nedeniyle performanslarını yeterince değerlendiremediklerini düşünmektedir. Çünkü pandemi nedeniyle eğitim sektöründe değişkenlikler ve belirsizlikler sık sık yaşanmıştır. Örneğin okulların açılıp kapanması, hibrit öğrenme modellerinin uygulanması gibi durumlar öğretmenlerde iş yaşamı stresini artırmıştır (Soncini vd., 2021, s. 494; Wakui vd., 2021, s. 1050). Uzaktan çalışmanın, öğrencilerle uzun süre yüz yüze olmaktan uzak kalmayı içerdiği belirtilirken bu durumun da stres kaynağı olduğu ifade edilmiştir. Özellikle öğrencilerle doğrudan etkileşimde bulunmanın ve onlarla birlikte sınıfta olmanın yerini alacak bir ortamın olmamasının zorluğundan bahsedilmiştir. Benzer bir araştırma MacIntyre, Gregersen ve Mercer'ın (2020, s. 1) "Covid-19 Salgını Sırasında Dil Öğretmenlerinin Çevrimiçi Öğretime Geçiş Sürecindeki Başa Çıkma Stratejileri: Stres, İyi Olma ve Olumsuz Duygularla İlişkili Korelasyonlar" başlıklı çalışmasında, Covid-19 salgını sürecinde öğretmenlerin başa çıkmak zorunda kaldığı uzun bir stres kaynağı listesi oluşturulmuştur. Bunlar stres düzeyine göre en yüksekten aşağı doğru; iş yükü, aile sağlığı iş üzerinde kontrolün kaybı, iş arasındaki sınırların belirsizliği, kişisel kararlar üzerinde kontrolün kaybı, çevrimiçi öğretimin stresi, düzensiz çalışma saatleri ve finansal durum gibi faktörlerdir ayrıca pandeminin ne zaman sona ereceğini bilmemekte bir diğer stres faktörü olarak bulgulanmıştır. 'Maske takma zorunluluğu' bulgusuna ilişkin özellikle fiziksel konforu olumsuz etkileyerek stresi artırdığını belirtilmektedir. Farklı bir açıdan mesafenin korunması durumunda maskeyi çıkarmanın daha sağlıklı bir süreç olabileceği belirtilmiş, günümüzde maske takmanın faydaları ve zararları konusunda birçok araştırma yapıldığını ve bu konuda farklı görüşlerin olduğu aktarılmıştır. Bazı öğretmenlerin ifadeleri, maske takma zorunluluğunun stres yarattığı ve bunun sağlıkla ilgili farklı perspektiflerden değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu sonuçla örtüşen çalışmalarda da belirtildiği gibi maskenin uzun süre kullanımı ile ilgili ortaya çıkan sağlık sorunları arasında baş ağrısı, sersemlik, görme güçlüğü, nefes alma güçlüğü, çarpıntı, kafa karışıklığı ve zor iletişim gibi çeşitli şikayetlerin önemli ölçüde arttığı da bildirilmiştir (Yalçıner vd., 2021, s. 5; Lim vd. 2006, s. 199; Choudhury, 2020, s. 1169).

Başka bir bulgu olarak Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi üzerinde 'duygusal zorluklar' dile getirilmiştir özellikle sınıf öğretmeni olanların çocuklarla olan fiziksel etkileşiminin eksikliğinden dolayı duyduğu hayal kırıklığı ve stres vurgulanmıştır. Özellikle küçük yaş grubu öğrencilerle çalışmanın gerektirdiği ilgi ve özeni sağlayamamanın verdiği duygusal zorluklar iş yaşamında stresi etkileyen önemli bir faktör olarak öne çıkmıştır. Bazı okul yöneticileri Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi üzerine duygusal zorlukları değerlendirirken, bu dönemde yapılan her şeyin kendilerine tamamen absürt geldiğini ifade etmiştir. Eğitimin sadece bilgi, beceri ve yetenek vermekle sınırlı olmadığı, öğrencilerle birebir iletişim kurmanın ve onları gözlemlemenin çok önemli olduğu belirtilmiştir. Öğrencilerden koparılmış olmanın hem öğretmenler hem de idareciler açısından büyük bir hayal kırıklığı olduğu vurgulanmıştır. Bu sonucu destekleyen araştırmalara göre, öğrenci-öğretmen ilişkilerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesini etkileyen önemli faktörler arasında olduğu, olumlu ve destekleyici öğrenci ilişkilerinin öğretmenlerin işte daha tatmin edici deneyimler yaşamasına katkı sağladığı belirtilmiştir (Dorji, Sirasoonthorn ve Kandabhat, 2019, s. 273). Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi üzerine iş yaşamında stres boyutu değerlendirilirken, özellikle 'okul hijyen ve temizlik malzemeleri tedariği' sorunlarına dikkat çekilmiştir. Türkiye genelinde alınan önlemler çerçevesinde hijyen ve temizlik konularında gerekli tedbirleri aldıklarını belirterek, bu süreçte yaşanan sıkıntılara değinilmiştir. Özellikle alkolün tedariğinde yaşadıkları sıkıntıların önemli olduğu vurgulanmış, bu durumun stratejik önemine dikkat çekilmiştir. Bu süreçte alkol ve temizlik malzemelerinin stratejik önemlerinin anlaşıldığı ifade edilirken, bu durumun iş yaşamında stres oluşturduğu ve önlemlerin alınması gerektiği bildirilmiştir. Bu sonuç Toker Gökçe ve Polat (2022, s. 2), Kurban (2021, s. 584) ve Bakırcı, Özcan ve Kara'ın (2021, s. 166) çalışmaları ile benzer niteliktedir. Söz konusu çalışmalarda araştırmacılar Covid-19 pandemisinin okulun çeşitli ihtiyaçlarındaki eksiklikleri derinleştirdiğini belirtmiştir. Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi üzerine iş yaşamında stres boyutunu değerlendirilirken 'bilinmezlik, görev ve sorumlulukların belirsizliği' temasına odaklanılmıştır. Bazı okul yöneticileri ilgili kurumların ve bakanlığın açıkladığı kıstaslar doğrultusunda hayatlarını sürdürmeye çalıştıklarını ifade etmiştir. Ancak, eğitimin bu kısıtlamalar çerçevesinde organize edilmesi eğitimcileri zor bir durumda bırakmıştır. Bu sonuç ile benzer bulgulara sahip Cordes ve Dougherty (1993, s. 621) iş yaşamında stres kaynaklarını şöyle sıralamıştır; organizasyonel belirsizlik, yoğun iş yükü, sıkı zaman

baskısı, düşük iş güvencesi, düşük özerklik, yetersiz kaynaklar, ilişkilerdeki zorluklar olarak sıralanmıştır. Ayrıca açık sosyal yaşamdan kapalı bir sosyal yaşama geçişin, eğitimciler için belirsizliklerle dolu bir sürece girmelerine neden olduğu ve bu durumun eğitimde daha önce deneyimlemedikleri bir zorluk olduğu vurgulanmıştır. Bu bulgu ile Kuang vd.,'nin (2020, s. 1) araştırma bulguları örtüşmektedir buna göre, pandemi döneminde uzaktan eğitimdeki belirsizlikler, sağlık endişeleri, teknolojik zorluklar ve öğrenci başarısının sağlanması gibi faktörler stres ve anksiyete yaratmıştır. Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi iş yaşamında stres boyutu değerlendirilirken, 'aşı yaptırma zorunluluğu' temasına odaklanılmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerden bazıları aşı konusunda güven oluşmadığını belirtmiştir, ancak, resmî kurumların sürekli olarak aşı olmaları yönünde baskı yapması nedeniyle zorunluluktan dolayı Sinovac aşısını yaptırdıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum iş ortamında stresi artırıcı bir faktör olarak değerlendirilmektedir, aşı tercihi konusunda güvenli hissedilmemesine rağmen kişiler bir seçim yapmak zorunda bırakılmıştır. Tam bu noktada benzer araştırma sonuçlarına sahip araştırmalar incelendiğinde, Covid-19 aşılarının çok hızlı bir şekilde piyasaya sürülmüş olmasının insanlarda korku ve kaygıya yol açtığı ve bunla birlikte aşı reddi veya karasızlığının ortaya çıktığı belirtilmiştir (Health, 2019, s. 281). Toplumun bir kesiminin aşı yaptırmak istemeyenleri suçlaması veya devletin zorunlu aşı politikalarının bireyleri baskı altına alarak onların kendi sağlık kararlarını serbestçe alma hakkını ihlal etmesi de başka bir sorun olarak değerlendirilmektedir (Moorthy, 2020, s. 2). Bu konuya ilişkin başka bir araştırmada, Gök ve Güzel'in (2022, s. 231) "Covid-19 Aşısı Olma Durumu ve Covid-19'dan Korunmanın Sağlık İnanç Modeli Bağlamında Değerlendirilmesi" başlıklı çalışmalarında öğretmenlerin ve sağlık çalışanlarının Covid-19 aşısı olma durumunun belirlenmesi, aşıya ilişkin görüşlerinin tespit edilmesi, Covid-19 ve Covid-19 aşısına ilişkin algılarının neler olduğunun belirlenmesi amacıyla yürüttükleri çalışmada bireylerin aşı olma durumu üzerindeki en büyük etkinin 'kendini koruma' olduğunu gösterirken, kişinin Covid-19'a yakalanma durumu ne olursa olsun 'sağlık inanç modeli' boyutlarının aynı olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmada katılımcıların Covid-19'a karşı aşının faydalarına ilişkin algıları ortalama düzeydedir ve Covid-19 aşısının yapılmasına engel algısı düşüktür. Buna karşılık, Covid-19 aşısı olmaya ilişkin ipuçları sağlık çalışanlarında orta düzeyde, öğretmenlerde düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi stres boyutu altında 'Yeniden öğrenme ve ayak uydurma sorunları' öne çıkmıştır. İş yaşamında normalleşmenin zorluğundan ve yeniden öğrenme sürecinin getirdiği zorluklardan bahsedilmiştir. Öncelikle, Covid-19'un sebep olduğu korku ve belirsizlik, iş yaşamında stresin artmasına neden olmuştur. Daha sonra normalleşme sürecine geçildiğinde, okul döneminin tekrar başlamasıyla birlikte öğretmenlerin ve öğrencilerin maske takma gibi yeni alışkanlıklara uyum sağlaması gerekmiştir. Bu süreçte, öğrencilerin motivasyonlarını yeniden kazanmaları ve eğitim sürecine uyum sağlamaları da önemli bir zorluk olarak karşımıza çıkmıştır. Bu durum Covid-19'un iş yaşamı üzerindeki etkisinin sadece fiziksel sağlıkla ilgili olmadığını, aynı zamanda psikolojik ve eğitimsel zorlukları da beraberinde getirdiğini göstermektedir. Bu sonuç Peng ve Roth'ın (2022, s. 185) ve Dong vd.'nin (2021, s. 172) çalışmaları ile örtüşmektedir; bu araştırmalara göre Covid-19 salgınının iş yaşamında ruh hali ve genel iyilik hali üzerindeki etkilerini değerlendirilirken adaptasyon zorlukları yaşandığı belirtilmiştir. Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi stres boyutu altında 'Eğitim sürecindeki aksamalar' teması vurgulanmaktadır. Uzaktan eğitim süreci sırasında yaşanan teknik sorunlar ve iletişim eksiklikleri, öğrencilerin eğitimden yeterince faydalanmalarını engellemiştir. Kamera açma gibi yöntemler denense de öğrencilerin öğretmeni birebir görememesi, jest ve mimikleri takip edememesi gibi faktörler, eğitim sürecinde aksamalara yol açmıştır. Özellikle dil öğretiminde, öğrencilerin bağlantıda sesleri tam olarak alamamaları ve ilk defa öğrendikleri bir dili uzaktan öğrenmeleri zorluğu artırmıştır. Bu durum, öğretmenlerin ve öğrencilerin eğitimdeki etkileşimi ve verimliliği açısından önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sonuç Özdoğan ve Berkan (2020, s. 13) ve Keleş, Atay ve Karanfil'in (2020, s. 170) çalışmaları ile örtüşmektedir; bu araştırma sonuçlarına göre internet bağlantısı sorunları, teknik araçların kullanımındaki zorluklar ve çevrimdışı erişim eksikliği gibi faktörler eğitim sürecini olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Uzaktan eğitim sürecinde pratik uygulama derslerinin yürütülmesinde yaşanan zorluklardan bahsedilmiştir. Özellikle pratik uygulama derslerinde, öğrencilerin el becerilerini geliştirmesi gereken durumlarda uzaktan eğitimle yaşanan aksamalar belirgindir. Uzaktan eğitimde pratik uygulama derslerinde yakınlık ve doğrudan gözetim mümkün olmadığı için, öğrencilerin pratik becerilerini geliştirmeleri ve doğru şekilde öğrenmeleri zorlaşmaktadır. Bu durum öğrencilerin eğitim kalitesi ve deneyimleri açısından önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmakta, öğretmen ve okul yöneticilerinin stres düzeyini

arttırdığı belirtilmektedir. Bu sonuç Kahraman'ın yüksek öğretim kademesinde yaptığı (2020, s. 44) "Covıd-19 Salgınının Uygulamalı Derslere Etkisi ve Bu Derslerin Uzaktan Eğitimle Yürütülmesi: Temel Tasarım Dersi Örneği" adlı çalışma sonuçları ile benzer niteliktedir. Kahraman, uzaktan eğitimde özellikle mühendislik, fen, mimarlık, konservatuvar ve güzel sanatlar gibi alanlarda laboratuvar, atölye ve stüdyo içerikli derslerin uygulanmasında ciddi zorluklar oluştuğunu belirtmiştir. Bu derslerdeki pratik uygulamalarda öğrenciler çeşitli sorunlar yaşamıştır.

Bu çalışma, okul yöneticileri ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisini iş yaşamında stres boyutu üzerinden derinlemesine inceleyerek, bu konunun önemini ortaya koymaktadır. Özellikle Covid-19'un getirdiği belirsizlikler, eğitim sürecindeki aksamalar, duygusal zorluklar ve yeniden öğrenme gereksinimleri gibi faktörlerin iş yaşamında stresi artırdığına dair bulgular, çalışmanın önemini vurgulamaktadır. Bu çalışma, Covid-19 salgınının eğitim sektöründeki etkilerini anlamak ve bu etkilerle başa çıkma stratejilerini geliştirmek adına değerli bir katkı sunmaktadır.

5.1.2.10. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi/ aile-iş yaşam dengesi boyutuna ilişkin tartışma

Okul yönetici ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi aile-iş yaşam dengesi boyutuna ilişkin bulgular beş kategori altında toplanmıştır. Bunlar; iş stresinin aile ilişkilerine yansımaları, iş yükünün artışı, aile ilişkilerinde çatışmalar, insan ilişkilerinde bozulma, öğretmenlerin mesleki sorumluluklarına dair sınırların ihlali şeklindedir. İş yaşamındaki stresin aile ilişkilerine olumsuz şekilde yansıdığı ifade edilmiştir. Çalışanlar Covid-19 korkusunun etkisiyle, işle ilgili sorumluluklarının artması nedeniyle, kendi çocuklarıyla yeterince ilgilenemediğini ve onlara destek olamadığını düşünmektedir. Bu sonuca ilişkin benzer bir çalışma olan Sığın (2020, s. 86) evden çalışmanın iş ve kişisel yaşam arasındaki sınırları belirlemeyi güçleştirdiğini aynı zamanda evde çalışan öğretmenlerin özel hayatlarındaki gürültü, aile sorumlulukları ve diğer faktörlerin iş yaşam kalitesini etkilediğini belirtmiştir. Bu çalışmanın diğer bir bulgusu 'İnsan ilişkilerinde bozulma' hakkındadır. Pandemi döneminde etkileşimlerin sınırlı olduğu ve iletişim kurmanın zorlaştığı ifade edilmiştir. Örneğin şehirler arası kısıtlamaların olduğu ve bu nedenle insanlarla görüşmenin zorlaştığı hatta en yakın arkadaşların bile birbiriyle görüşmek istemediği vurgulanmıştır. Bu ifadeler, Covid-19'un

sosyal etkileşimleri kısıtlayarak insan ilişkilerinde bozulmalara neden olduğunu ve bu durumun iş yaşamı kalitesini olumsuz etkilediğini göstermiştir. Ayrıca pandemi döneminde sosyal bağlantıları sürdürmek için alternatif iletişim yöntemlerinin kullanılması ve sosyal destek sistemlerinden faydalanmanın önemi ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte pandeminin insanlar üzerinde kaotik durumlar yarattığı ve insanların pozitif yaşam kararları alırken aynı anda negatif durumlarla da karşılaştıkları belirtilmiştir. İlgili alanyazında bu sonucu destekleyen çeşitli araştırmalar bulunmaktadır örneğin, Peng ve Roth (2022, s. 185) yetişkinlerde pandemi sürecindeki yalnızlık düzeyinin pandemi öncesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olmasını, pandemi sürecindeki sosyal, fiziksel ve dijital izolasyon ile ilişkilendirmiştir. Ayrıca benzer bir sonuç olarak, Dong vd., (2021, s. 172) salgın sırasında sosyal izolasyon önlemlerinin, insanların normal sosyal etkileşimlerini sınırlandırdığı ve bu durumun yalnızlık, kaygı ve depresyon gibi duygusal sorunlara yol açtığını ifade etmiştir. Ayrıca, pandemi sürecinde öğretmenlerin aşırı korku, endişe ve kaygı yaşadığı, hatta Covid-19'a yakalanan bir eğitimcinin diğerlerince suçlanabilecek kadar stigmatize edildiği dile getirilmiştir. Bu sonuca ilişkin Elçi (2021, s. 111) Covid-19 tanısı konulan kişilerin, hastalık süresince veya sonrasında, hastalığı başkalarına bulaştırma korkusuyla sosyal etkileşimden ve gündelik iletişimden dışlandığını belirtmiştir. Benzer nitelikte bir tespitte Başterzi vd. (2020, s. 415) tarafından yapılmıştır buna göre sağlıkta damgalanma, belirli bir hastalığı yaşayan kişi veya gruplara karşı olumsuz, kötüleyici, düşmanca, ayrımcı ve değersizleştiren tutumların olduğu yönündedir.

Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi iş yaşamında aile-iş yaşam dengesi boyutu altında öne çıkan bir diğer bulgu ‘Öğretmenlerin mesleki sorumluluklarına dair sınırların ihlali’ hakkındadır Öğretmenlerin mesleki sınırlarının ihlal edilmesinin, özellikle iletişim kanallarının açık olduğu dönemlerde, Covid-19 korkusunun arttığı bir zamanda daha belirgin hale geldiğini ifade edilmiştir. Öğretmenlerin telefon numaralarının herkesin erişimine açık olması nedeniyle, velilerin öğretmenlere istenmeyen ya da rahatsız edici şekilde mesajlar gönderebildiğini belirtmektedir. Bu durumun öğretmenlerin kişisel sınırlarının veliler tarafından ihlal edilmesine neden olduğu dile getirilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin çevrim içi eğitim döneminde öğrencilerine ders verirken derslerine dahil olmaya çalışan velilerle de uğraşmak zorunda kalmışlardır. Bu durumun, öğretmenlerin mesleki sorumluluk sınırlarının dışına taşan ve

rahatsız edici bir durum olarak değerlendirilmiştir. Bu konuya ilişkin Yüksel (2009, s. 275) mahremiyet ve kişisel özgürlükler hakkında yaptığı araştırmada, mahremiyeti bireyin kişisel alanını, bilgisini ve sınırlarını koruma ve kontrol etme yeteneği olarak tanımlamıştır. Bu tanımdan yola çıkarak teknoloji sayesinde bilgiye, görüntülere ve iletişime daha kolay ve hızlı erişim sağlandığı bu dönemde, kişisel özgürlük alanına ve mahremiyete zarar vermenin sıklıkla karşılaşıldığı vurgulanmıştır. Bu bağlamada çevrim-içi ders platformlarının da öğretmenler ve öğrencilerine ait özel alanlar olduğu, velilerin veya diğerlerinin derslere müdahale etmelerinin rahatsızlık verici bir durum olduğu düşünülmektedir. Ayrıca kişilerin şahsi cep numaralarının izinsiz bir şekilde elde edilmesi veya dağıtılması; istenilmediği taktirde aranma ve mesaj yoluyla ulaşmaya çalışılmasının bir çeşit taciz olduğu dolayısıyla suç olduğu Türk Ceza Kanununca belirtilmiştir. Öğretmelerin ve okul yöneticilerinin pandemi döneminde mesai saatlerinin ortadan kalkmasıyla birlikte, veliler veya öğrenciler her istedikleri saat ve zamanda öğretmenlerine ulaşabilme hakkına sahip olduğunu düşünerek esasen öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin kişisel hak ve özgürlüklerine zarar vermiştir.

Bu çalışma, Covid-19'un eğitim alanındaki çalışanlar üzerindeki etkilerini aile-iş yaşam dengesi boyutunda detaylı bir şekilde ele almaktadır. Diğer araştırmalardan farklı olarak, özellikle öğretmenlerin mesleki sınırlarının ihlali ve bu durumun aile ilişkilerine, iş stresine ve genel iş yaşamı kalitesine olan etkilerini derinlemesine incelemektedir. Bilhassa pandeminin getirdiği koşullarda, öğretmenlerin yaşadığı mesleki ve kişisel sınırların veliler ve öğrenciler tarafından nasıl ihlal edildiğini ve bu durumun iş stresi üzerindeki etkilerini ortaya koymuştur.

5.1.2.11. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş performansına etkisine ilişkin tartışma

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş performansı boyutuna ilişkin bulgular dokuz başlık altında toplanmıştır. Bunlar, mesleki performansta düşüş, öğrenci ile iletişim ve bağlantı sorunları, maske kullanımın iletişime olumsuz etkisi, öğrenci profili ve öğrenme durumlarındaki değişim, motivasyon eksikliği ve adaptasyon zorluğu, mesleki kayıplar ve gelişim sorunları, okul bütçe yönetiminde sorunlar, öğrencilerin psiko-destek ihtiyacının artışı ve online rehberlikte etkileşim zorluğu olarak sıralanmaktadır. Covid-19 korkusunun iş performansını olumsuz etkilediği ve bu

durumun iş yaşamında verimliliği azalttığı belirtilmektedir. Bu sonuca ilişkin benzer araştırmalarda da tespit edildiği gibi pandemi sürecinde insanlarda belirsizlik duygusu, korku ve endişe hakimdi dolayısıyla bu durum insanların iş performansını olumsuz yönde etkilemiştir (Zhou vd. 2020, s. 99-100; Önan ve Menekay, 2021, s. 1304; Harris ve Jones, 2020, s. 243; Tükel, 2020, s. 225; Marian, 2022, s. 332). Buna karşın farklılaşan çalışmalarda mevcuttur; Aslan vd.'nin (2021) Covid-19 döneminde evden çalışma ve çalışanların görev performansına ilişkin yaptıkları araştırmada evden çalışmanın çalışanları olumlu yönde etkilediği sonucu ile desteklenmektedir. Ayrıca Yiğitol ve Büyükmumcu (2021, s. 3315) Covid-19 korkusunun iş performansına etkisi üzerinde yaptığı çalışmada, Covid-19 korkusunun iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

'Öğrenci ile iletişim ve bağlantı sorunları' bulgusuna yönelik, uzaktan eğitim sürecinde, öğrencilerin sosyal ortamlardan izole kalmaları sebebiyle özellikle ortaokulun sonunu ve lisenin başını uzaktan eğitimle geçiren öğrencilerin lise ortamına uyum sağlamakta zorlandıkları ifade edilmiştir. Dolayısıyla bu durumun toplu yaşama, okula ve nezakete dair kuralları anlamalarını zorlaştırdığı belirtilmiştir. Ayrıca uzaktan eğitim sürecinde öğretmenler, öğrencilere akıllı tahtalar, laptoplar, telefonlar gibi çeşitli araçlarla ulaşmaya çalışmış ancak öğrencilerin ekran başına çekilememesi büyük bir sorun haline gelmiştir. Öğrencilerin derslere yeterince katılım göstermemesi ve bazılarının dersi dinlemeyip ailelerinin onların yerine soru sorması gibi sorunlar yaşandığı bildirilmiştir. Bu durumlar, öğretmenlerin iş performansını olumsuz etkilemiş ve öğrencilerle etkili iletişim kurmayı ve dersleri işlemeyi zorlaştırmıştır. Bu sonuçlar Harris ve Jones (2020, s. 243), Erzen ve Ceylan (2020, s. 229), Simmons (2020, s. 51), Kuang vd., 2020, s. 1), Kakakuş vd., (2020, s. 220) ve Azorin, Harris ve Jones'un (2020, s. 111) araştırma sonuçları ile örtüşmektedir; bu araştırma sonuçlarına göre uzaktan eğitimde öğrencilerin derse katılımları uzaktan eğitim alt yapısındaki sorunlar, teknolojik imkanların kısıtlılığı, internet bağlantı sorunları ve motivasyon eksikleri gibi çeşitli sebeplerden kaynaklandığı belirtilmiştir. Araştırmanın bir diğer bulgusu 'öğrenci profili ve öğrenme durumlarındaki değişimin performansa yansımaları' hakkındadır. Pandemi sürecinde uzun süre düzenli eğitim almayan öğrencilerin, tekrar yüz yüze eğitime döndüklerinde uyum sorunu yaşadıklarını ve bu durumun hem öğretmenler hem de idareciler için zorlu bir mücadele haline geldiği ifade edilmiştir. Pandemi sonrasında disiplin olaylarının arttığı ve

öğrenciler arasında öfke kontrolü eksikliği, davranış bozuklukları, birbirlerine zarar verme, kavga etme gibi sorunların arttığı ifade edilmiştir. Ayrıca, uzaktan eğitim sürecinde öğrencilerin öğretmenlere saygısız davranışlarının da arttığı belirtilmiştir. Bu sonuç, Çelik ve Kılıçoğlu'nun (2024, s. 531) 'Covid-19 Pandemisi Sonrası Okullarda Yaşanan Öğrenci Sorunlarının İncelenmesi' başlıklı araştırma sonuçlarıyla benzer niteliktedir. Araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin pandemi sürecinde okul rutinlerinden uzaklaşması okullar açıldığında uyum ve disiplin sorunlarının görülmesine neden olmuştur. Ayrıca pandemi sonrası okullarda şiddet olaylarının önemli ölçüde arttığı ortaya çıkmıştır. Alanyazında yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde, okulların açılması ile birlikte öğrencilerde sınıf arkadaşına vurmak, tekme atmak, eşyasına zarar vermek gibi istenmeyen olayların süreklilik gösterdiği belirtilmiştir (Chan ve Wong, 2019, s. 3; Kurtça, Çağlar ve Özcan, 2020 s. 584; Hamurcu, 2020, s. 5540). Yapılan araştırmalara göre özgürlüğün kısıtlanması, uzun süreli belirsizlik durumu ve buna bağlı olarak tahammülsüzlük hali, karantina sürecinin kaygı, öfke gibi duyguları arttırabileceğini göstermektedir (Brooks vd., 2020, s. 912; Orru vd., 2020, s. 76; Qiu vd., 2020, s. 3). Bunun yanı sıra pandemi sürecinde öğrencilerin derslere olan ilgisinin azaldığı ve kendi başlarına öğrenme yeteneklerine daha fazla güvendikleri ifade edilmektedir. Öğrencilerin artık öğretmene olan ihtiyaçlarının azaldığı ve bilgisayar başından konuları öğrenebileceklerini düşündükleri ancak öğrencilerin kendi kendilerine öğrenme konusunda yeterince başarılı olamadıkları ve öğretmenlerin rehberliğine ihtiyaç duydukları dile getirilmiştir. Bu durum, öğrenci profilindeki değişimlerin Covid-19 süreciyle daha belirgin hale geldiğini ve öğrencilerin öğrenme motivasyonlarında düşüş yaşandığını göstermektedir. Araştırmanın bir diğer bulgusu Covid-19 korkusunun iş performansına etkisi 'motivasyon eksikliği ve adaptasyon zorluğu' hakkındadır. Bu konuda bazı öğretmenler, Covid-19 salgını öncesinde işlerine daha fazla konsantre olduğunu ancak salgın döneminde motivasyonlarında bir eksiklik olduğunu belirtmiştir. Ayrıca uzaktan eğitim sürecinin başlamasıyla birlikte öğretmenlerin ve öğrencilerin okuldan ve eğitim mantığından uzaklaştığı bildirilmiştir. Daha sonra okulların tekrar açılmasına rağmen, öğrencilerin ve öğretmenlerin eskisi kadar konsantre olmadığı ve salgın öncesi dönemdeki motivasyonlarının geri gelmediği ifade edilmiştir. Bu sonuca benzer bir araştırmayı yürüten Boardman ve Sundquist'ın (2009, s. 150) da tespit ettiği gibi uzaktan çalışma, belirsizlik ve değişen çalışma koşullarında öğretmen ve diğer personelin motivasyonu olumsuz etkilenmiştir. Ayrıca pandemi döneminde gelişen

olumsuz düşünce kalıplarının iş motivasyonunu ve üretkenliği olumsuz etkileyebileceği belirtilmiştir (Önan ve Menekay, 2021, s. 1304). Araştırmanın başka bir bulgusu Covid-19 korkusunun iş performansına etkisinde 'maske kullanımının iletişime olumsuz etkisi' hakkındadır. Öğretmen ve okul yöneticileri maske kullanımının kendilerini rahatsız ettiği ve iletişimi olumsuz etkilediğini; özellikle konuşarak çalışan kişiler olarak öğretmenler, maske takmanın rahatsızlık verdiğini; ayrıca öğrencilerin maske takıp çıkarmalarının ve maskenin yüzü tamamen kapatmasının iletişimdeki zorlukları artırdığını ifade etmişlerdir. Benzer bir sonuç Türksoy ve Altıntaş'ın (2023, s. 1193) araştırmasında, öğretmenlerin maske kullanımında en çok öğretim sorunları ile karşılaştıkları, daha sonra ses tanıma ve anlama sorunları yaşadıkları tespit edilmiştir. Yine bu bulguya ilişkin benzer sonuçlara bakıldığında uzun süre maske kullanımı ile ilgili ortaya çıkan sağlık sorunları arasında baş ağrısı, sersemlik, görme güçlüğü, nefes alma güçlüğü, çarpıntı, kafa karışıklığı ve zor iletişim gibi çeşitli şikayetlerin önemli ölçüde arttığı da bildirilmiştir (Yalçıner vd., 2021, s. 5; Lim vd. 2006, s. 199; Choudhury, 2020, s. 1169). Araştırmanın bir diğer bulgusu Covid-19 pandemisinin eğitim ortamındaki etkileri 'öğrencilerin psiko-destek ihtiyacının artışı' hakkındadır. Öğrencilerin okula geri dönüşüyle birlikte ciddi kaygı bozuklukları yaşadıklarını; bu durumun öğrenciler arasındaki çatışmalara, özellikle akran zorbalığına yansıdığı tespit edilmiştir. Benzer bir ifade ile öğrencilerin, birbirleriyle aynı ortamı paylaşmaya yönelik toleranslarının azalması sonucunda çatışmaların arttığı; bu durumun toplu yaşam kuralları, kişisel sınırlar ve zorbalık gibi konuların işlenmesi gerektiği ihtiyacını doğurduğu dolayısıyla öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş performanslarına yansıyacak ek bir iş yükü olarak geri döndüğü görülmüştür. Ayrıca Covid-19 sonrası dönem üzerine yapılan çalışmalardan, Kalaycı, Akgün ve Serpen'in (2023, s. 889) "Post Pandemik Dönemde Ergenlerin Toplumsal Yaşama Uyum Deneyimlerine İlişkin Nitel Bir Çalışma" adlı araştırmasında, ergenlerin yeni yaşam düzenine uyum, ruh sağlığı ve duygusal uyum, aile içi ilişkiler, arkadaşlık ilişkileri ve eğitim temalarına ilişkin sonuçlar incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, ergenler pandemi sürecinde yaşadıkları sosyal izolasyonun sosyal becerilerini olumsuz etkilediğini belirtmiş, okuldan uzak kalmaları ve belirsizliklerin psikolojilerini bozduğunu bildirmiştir. Ayrıca, pandemi sonrasında arkadaşlık gruplarında değişiklikler yaşandığı rapor edilmiştir. Benzer sonuçlara sahip bir diğer araştırmada belirtildiği gibi pandemi döneminde öğretmenler, öğrencilerin ve kendilerinin duygusal sağlıklarını korumak için çaba göstermek zorunda kalmıştır (Gençoğlu ve Çiftçi, 2020, s. 1648).

Bu çalışma, Covid-19'un eğitim sektöründeki çalışanlar üzerindeki etkilerini iş performansı boyutunda detaylı bir şekilde ele almaktadır. Diğer araştırmalardan farklı olarak, özellikle öğrenci ile iletişim ve bağlantı sorunları, maske kullanımının iletişime olumsuz etkisi gibi konuları derinlemesine incelemiştir ve bu durumların öğretmenlerin iş performansı üzerindeki etkileri vurgulanmıştır. Bununla birlikte öğrenci profili ve öğrenme durumlarındaki değişim ile öğrencilerin psiko-destek ihtiyacının artışı gibi önemli noktalara odaklanarak Covid-19'un eğitim ortamındaki geniş kapsamlı etkilerini ortaya koymuştur. Özetle bu araştırmanın eğitimcilerin iş performansını etkileyen faktörleri anlamak ve bu alanda stratejiler geliştirmek için kritik bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir.

5.1.2.12. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolüne ilişkin tartışma

Okul yönetici ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolüne ilişkin bulgular on başlık altında toplanmıştır. Okul yöneticisinin rolüne ilişkin olumlu etkiler; iletişim ve iş birliğini sağlama, psikolojik destek ve dayanışma, sağlık protokollerinin uygulanması, rehberlik hizmetleri ve bilgi paylaşımı, iş dağılımında adillik ve eşitlik, akademik çalışmalara ve projelere destek, teknoloji kullanımı ve Eba platformu konusunda yapılan yardım, sosyal etkileşim organizasyonları, iş yükünü hafifletme olarak sıralanmaktadır. Okul yöneticisinin rolüne ilişkin olumsuz etkiler ise, yöneticinin kriz yönetiminde yetersizliği hakkındadır. Çalışma bulgularında Covid-19 salgını sırasında okul yönetiminin iletişim ve iş birliği noktasında oynadığı rolün önemini vurgulamıştır. Okul yöneticileri Covid-19 vakalarının tespit edilmesi durumunda üst kademelerle düzenli yazışmalar yaptıklarını ve sağlık birimleriyle iş birliği yaptıklarını ifade etmiştir. Okulda vaka tespiti ve karantina süreçlerinin denetimi için sağlık birimleriyle sürekli temas sağlandığı, sınıflardaki vaka sayılarına göre karantina kararlarının alındığı ve eğitimin aksamasını önlemek için ihtiyati tedbirlerin alındığı belirtilmiştir. Sonuç olarak etkili iletişim ve iş birliği çabalarının başarılı bir kriz yönetimine yardımcı olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar Imhangbe, Okecha ve Obozuwa'nın (2019, s. 910) okul yöneticisinin rolüne ilişkin açıklamaları ile benzer niteliktedir; Okul müdürünün iş performansı, okulun etkin bir şekilde yönetilmesi, öğretmenlerin, personelin ve öğrencilerin ihtiyaçlarının karşılanması, öğrenme ortamının iyileştirilmesi ve okulun genel başarısının artırılması

gibi faktörleri kapsar. Kavrayıcı ve Kesim (2021, s. 1005) "Covid-19 Pandemisi Sürecinde Okul Yönetimi" başlıklı araştırmalarında Covid-19 pandemisinin okul yönetimi süreçleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Bulgular, okul müdürlerinin pandemi sırasında aldıkları önlemlere odaklanmıştır. Müdürler, fiziksel, bilgilendirici ve üretimle ilgili önlemler almışlardır. Fiziksel önlemler, yüzey temizliği, dezenfektan otomatları ve kapı kollarının temizliği gibi uygulamaları içermekte; bilgilendirici önlemler ise pratik eğitimler ve afişler şeklindedir; üretim önlemleri ise maske, dezenfektan ve tıbbi atık kutusu üretimini içermektedir.

Öğretmenlerin 'iletişim ve iş birliğini sağlama' hakkında görüşleri okul yöneticileriyle düzenli toplantılar yaparak covid-19 stresini en aza indirmeye çalıştıkları yönündedir. Bu toplantılar, öğretmenlere yöneticileriyle iletişim kurma ve sorunları çözme fırsatı sunmaktadır. Yöneticilerin bu toplantılarda aktif rol alması, öğretmenlerin endişelerini dinlemesi ve çözüm yolları bulmalarına yardımcı olması, okul çalışanlarının stresle başa çıkmasına ve iş performanslarını artırmalarına katkı sağladığı belirtilmiştir. Covid-19 sürecinde okul yöneticisinin önderliğinde, öğretmenler arasında iş birliğinin ve iletişimin güçlendirildiği belirtilmiştir. Bu kapsamda, öğretmenler arasında birlikte ders videoları çekme uygulaması başlatılmıştır. Hem kendi bölümlerinden hem de diğer alanlardan öğretmenler bir araya gelerek öğrencilere yönelik eğitim videoları hazırlamışlardır. Bu sayede, öğrencilerin uzaktan eğitim sürecinde daha etkili bir şekilde derslerini tamamlamalarına katkı sağlanmıştır. Bu sonucu destekler nitelikte olan, Yao, You ve Zhu' nun (2019, s. 365) 868 öğretmen katılımcı ile yaptığı "Okul Müdürü-Öğretmen Yönetim İletişimi ve Öğretmenlerin İş Performansı" adlı araştırmasında okul müdürü-öğretmen yönetim iletişiminin öğretmenlerin psikolojik güçlendirme ve duygusal bağlılığını önemli ölçüde etkilediğini, psikolojik güçlendirme ve duygusal bağlılığın yönetimsel iletişimi ve öğretmen performansını kısmen aracı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Yao, You ve Zhu (2020, s. 367) ve Louis vd. (2011, s. 66) araştırmalarında okul müdürünün okul personeli arasında iş birliği ve etkili iletişimini sağlaması gerektiği vurgulanmıştır. Doğan, Parlar ve Şahan (2021, s. 4531) "Pandemi Döneminde Okul Müdürlerinin Karşılaştığı Problemler ve Çözüm Yolları" adlı çalışmalarında pandemi sürecinde, okul yöneticilerinin örgütsel ve yönetimsel sorunlar yaşadığını tespit etmiştir. Bu sorunlar genellikle Milli Eğitim Bakanlığı tarafından gönderilen acil yazılardan kaynaklanmış ve öğretmen, öğrenci ve velileri organize etmeyi

gerektirmiştir. Çevrim içi platformlar ve teknolojik yeterlilikler bu süreçte önemli bir rol oynamıştır. Okul yöneticileri, öğretmenlerin verimli çalışmasını sağlamak için toplantılar ve motivasyon görüşmeleri gibi yöntemlerle öğretmenleri desteklemeye çalışmışlardır. Bu destek, ülkenin zorlu sürecine uygun olarak öğretmenleri sürece dahil etmeyi amaçlamıştır. Ayrıca Keleş, Atay ve Karanfil'in (2020, s. 155) araştırma sonuçlarına göre, okul müdürleri Covid-19 pandemi sürecinde karşılaştıkları sorunları çözmek için öğretmenlere teknolojik destek sağlamış, öğrencilere ise akademik ve psiko-sosyal destek sunmuş ve bütün paydaşlarla etkili iletişim yollarını kullanmışlardır. Araştırmanın bir diğer sonucuna bakıldığında yöneticilerin daha anlayışlı olmaya ve insanların sorunlarına çözüm odaklı yaklaşmaya gayret ettiği belirtilmiştir. Bu tutum, çalışanların psikolojik olarak desteklenmesine ve iş performanslarının korunmasına yardımcı olmuştur. Ayrıca iş dağılımında adillik ve eşitlik ilkesine önem verilmiştir. Diğer taraftan okul yöneticilerinin, öğretmenlerin akademik gelişimlerini desteklemek ve projelerine olanak sağlamak konusundaki tutumu olumlu yönde olduğu belirtilmiştir. Bu sonuç Hariri vd.'nin (2014, s. 285) araştırması ile örtüşmektedir. Bu araştırmada okul yöneticilerinin öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini teşvik etmesi, ders planlamalarına yardımcı olması ve öğretim stratejilerini desteklenmesi yönünde beklentilerin olduğu belirtilmiştir.

Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolü "Yöneticinin kriz yönetiminde yetersizliği" hakkında görüşler; Covid-19 sürecinde okul yöneticilerinin kriz yönetiminde yetersizlikleri vurgulanmıştır. Yöneticilerin krize doğru müdahale etmeye çalıştıkları ancak bireysel kaygılar, korkular ve belirsizliklerin süreci olumsuz yönde etkilediği düşünülmüştür. Yöneticilerin, uzaktan eğitim deneyimlerinin olmaması ve bu tür bir krize yönelik hazırlıklı olmamaları, kriz yönetiminde zorluklarla karşılaşmalarına neden olmuştur. Kriz dönemlerinde planlama ve programlama eksikliğinden bahsedilmiştir ve bu durumun hem okul yöneticilerini, öğretmenleri ve genel olarak eğitim camiasını olumsuz etkilediği ifade edilmiştir. Kriz dönemlerinde liderlik vasıflarının ve sorumluluk almanın ne kadar önemli olduğu ve bunu her okul yöneticisinin bu vasıflara sahip olmadığı vurgulanmıştır. Sorunları kabul etmek, hataları açıkça tanımlamak ve doğru düzgün bir şekilde yönetmek, krizlerin etkilerini en aza indirmenin ve iş performansını korumanın anahtarı olabileceği dile getirilmiştir. Bu sonuçlara kısmen benzer nitelikte, Sarı ve Sarı (2020, s. 49) Türkiye'de eğitim yönetimi alanında mevcut uygulamaların, kriz yönetimi sürecinde bazı eksiklikler olmasına

rağmen etkin bir şekilde uygulandığını tespit etmiştir. Bu doğrultuda, eğitim yönetiminde kriz ve kriz yönetimi kavramlarının iyi anlaşılmasının önemli olduğu vurgulanmıştır. Kriz yönetim sürecinin etkin bir şekilde kullanılması gerektiği ve gelecekte olası benzer durumlar için eğitim yönetimi unsurlarının hazır bulundurulması gerektiği sonucuna varılmıştır. Kara ve Bozkurt (2021, s. 1076) 'Covid-19 Pandemisi Sürecinde Okul Yöneticiliği: Karşılaşılan Sorunlar ve Çıkarılan Dersler' adlı araştırmalarında okul yöneticilerine ilişkin pandemi sürecinde en çok kriz yönetimi becerilerinin geliştirilmesi, hijyen önemine daha fazla vurgu yapılması, online eğitim altyapılarının güçlendirilmesi, merkezi kararlarda yerel aktörlerin görüşlerinin dikkate alınması, uzaktan eğitim yönetimi becerilerinin geliştirilmesi ve eğitim sürecine alternatif uygulamaların tasarlanması gibi dersler çıkarmışlardır.

Bu çalışma, okul yöneticilerinin Covid-19 sürecindeki rolünü iş yaşamı kalitesi ve iş performansına etkileri üzerine derinlemesine incelemekte ve bu konuda önemli bulgular sunmaktadır. Diğer araştırmalardan farklı olarak, özellikle okul yöneticilerinin iletişim ve iş birliği sağlama, psikolojik destek ve dayanışma gibi olumlu etkilerinin yanı sıra sağlık protokollerinin uygulanması, rehberlik hizmetleri ve bilgi paylaşımı gibi detaylara odaklanmıştır. Ayrıca, okul yöneticilerinin kriz yönetimindeki yetersizliklerini vurgulayarak bu alandaki zorlukları da ele almıştır. Özetle bu çalışma, okul yöneticilerinin Covid-19 sürecindeki rollerini anlamak ve bu rolün iş yaşamı kalitesi ve iş performansına etkilerini değerlendirmek için önemli bir katkı sağlamaktadır.

5.1.2.13. Okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde karşılaşılan sorunlarla baş etme yollarına ilişkin tartışma

Okul yönetici ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde karşılaşılan sorunlarla baş etme yollarına ilişkin bulgular on bir başlık altında toplanmıştır. Bunlar; okul hijyen protokollerine duyarlılık ve bilinçlenme, karantina ve teslimiyet, paylaşım ve psikolojik destek, geçici zorluklar ve umut etme, öğrenci katılımını artırma ve iletişimi güçlendirme, kişisel gelişim ve öğrenme, ilaç tedavisi, sosyal etkileşim organizasyonları, yeni meşgaleler edinme, sorunları çözmek için öğrenmeye açık olma ve destek arama, teslimiyet ve yeni normallere uyum süreci olarak sıralanmaktadır. Covid-19 korkusunun iş hayatına ve dolayısıyla iş performansına etkisi ile mücadelede psikolojik desteğin ve paylaşımın önemi vurgulanmıştır. Özellikle

öğrencilerle etkileşiminin karşılıklı olarak olumlu bir deneyim olduğu paylaşılmıştır. Bu tür paylaşımlar hem öğretmenlerin psikolojik ihtiyaçlarını gidermesine hem de öğrencilerin Covid-19 ile ilgili kaygılarıyla baş etmelerine yardımcı olduğunu belirtmiştir. Bu sonuca benzer, Hidalgo-Andrade, Hermosa-Bosano ve Paz'ın (2021, s. 933) araştırmalarında en çok kullanılan başa çıkma stratejileri; sosyal destek arama, egzersiz yapma ve boş zaman etkinliklerine katılma olarak tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, gelecekteki çalışmalarda daha çeşitli bir örneklem kullanarak ve iş-aile çatışmaları ile birlikte öğretmenlerin ruh sağlığı ve performansını etkileyebilecek sosyal ve yapısal eşitsizliklere dikkat etmeyi inceleyen araştırmaların yapılması önerilmiştir. Başka bir araştırma sonuçlarına göre, Kostorz, Polechoński ve Zwierzchowska (2022, s. 17) tarafından yürütülen "Covid-19 Pandemisi sırasında Okullar ve Eğitim Kurumlarında Yönetim Pozisyonlarında Çalışanların Kullandığı Stresle Başa Çıkma Stratejileri" başlıklı çalışmada, okullar ve eğitim kurumlarında yönetici pozisyonlarda çalışan kişilerin stresle başa çıkma yetenekleri incelenmiştir. Bulgular, katılımcıların genel olarak aktif başa çıkma, planlama, pozitif tekrar yapılandırma, kabullenme, enstrümantal destek kullanımı, rahatlama ve problem odaklı stratejilere daha fazla başvurduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra Covid-19 döneminde yaşanan zorluklarla baş etmede empati kurmanın ve iletişimin öneminin altı çizilmiştir. Ayrıca insanların yavaş yavaş Covid-19 durumuna karşı bir teslimiyet duygusu geliştirdiğine ve bunun da onun mutlu cehalet veya alışkanlık olarak adlandırdığı şeye yol açtığına dikkat çekilmiştir. Özellikle ev karantinası sona erdikten sonra gelişen bu uyumun ilerleyen süreçte psikolojiyi nasıl etkileyeceği belirsiz kalsa da Covid-19 korkusu etkilerinin daha az olması nedeniyle insanların zaman geçtikçe yeni normali daha kolay kabul ettiği anlaşılmaktadır. Covid-19 dönemi gibi kaygı ya da depresyon gibi durumları tetikleyebilen stresli dönemlerde, ilacın bireyin psikolojik bozukluklarının yönetilmesinde etkili olabileceğini vurgulamıştır. Ancak bazı insanlar reçeteli ilaçlarla yardım bulsa da bunun her zaman tek başına bir çözüm olmadığını, psikoterapi gibi diğer yöntemlerle birlikte kullanıldığını ve genellikle daha olumlu sonuçlar verdiğini unutmamak gerekir. İlaç alma tercihi kişiden kişiye değişir; farklı kişiler bu tedavilere farklı yanıtlar verebileceğinden, yalnızca bir tıp uzmanının değerlendirmesi sonrasında karar verilmelidir. Castor (2023, s. 402) "Covid-19 Pandemisi Ortasında Öğretmen Adaylarının Stres ve Başa Çıkma Stratejileri" başlıklı araştırmasında katılımcıların en yaygın başa çıkma stratejileri olarak pozitif yeniden

yapılandırma, deneyimden ders çıkarma, yoğun bir şekilde idare etme ve dua etme ve meditasyon gibi yöntemlerdir.

Covid-19 korkusunun iş yaşamı ve iş performansına etkisiyle başa çıkma yollarından bir diğerinin yeni meşgaleler edinmek olduğu anlaşılmıştır bazı okul yöneticileri okulda kendilerini meşgul etmek için tamirat, tadilat gibi çeşitli faaliyetlerde bulunduklarını belirtmiştir. Bu yaklaşım, üretken olmanın yanı sıra bireylerin iş hayatında karşılaşılan stres, kaygı gibi olumsuz duygularla başa çıkmalarına yardımcı olmada rol oynamaktadır. Bazı öğretmenler zor zamanlarda 'Polyanacılık' yaklaşımını benimsediğini ve bu sayede olumlu bir bakış açısıyla durumla başa çıkabildiğini ifade etmiştir. 'Polyanacılık', zorluklarla karşılaşıldığında olumlu düşünme ve umut etme yaklaşımını ifade eder. Bazı öğretmenler bu yaklaşımın kendilerini baskıcı bir şekilde davranmaktan alıkoyduğunu, kriz dönemlerinde karşılaşılan sorunlarla başa çıkmak için pozitif bir tutum ve umut olduğunu ifade etmiştir. Bazı öğretmenler ise öğrencileriyle etkili iletişimi geliştirmek için çeşitli kanallar keşfettiğini örneğin Google formları kullanarak uygulamaya koyduğu bir geri bildirim mekanizmasından bahsetmiştir. Bu mekanizma aracılığıyla öğrencilerin durumuna ilişkin düzenli güncellemeler alarak ve bu geri bildirimlerin değerlendirilmesine dayanarak önerilerde bulunmuştur. Bir başka baş etme yolu olarak, çalışanlar arasında birliğini sağlamak amacıyla etkinlikler düzenlendiğini öncelikli amacın çalışma ortamındaki yalnızlığı ortadan kaldırmak olduğu belirtilmiştir. Ancak bu girişimler Covid-19 salgını ve buna bağlı kontrol önlemleri nedeniyle pek ivme kazanmamış gibi gözükmektedir. Böyle bir yaklaşım, işyerlerinde çalışanlar arasında yakın ilişkilerin geliştirilmesi de dahil olmak üzere, normal zamanlarda personel dostluğunun teşvik edilmesi açısından övgüye değer olsa da bu tür girişimlerin, Covid-19 gibi salgın dönemlerinde fiziksel mesafe ve hijyen düzenlemelerine sıkı sıkıya bağlı kalınması gerektiğinin altı çizilmelidir. Ayrıca okul hijyeni protokollerinin tümünün uyguladığı belirtmiştir. Bu durum hem öğrencilerin hem de okul personelinin kişisel sağlığını korumak adına bu adımları atarak mesleki ve özel yaşam alanlarında sağlıklı bir ortam oluşturulmaya çalışılmıştır. Barrera ve Ursabia'nın (2022, s. 10-12) pandemi sürecinde okul yöneticileri ve ilkokul öğretmenlerinin karşılaştığı zorluklar ve başa çıkma stratejilerini incelendiği çalışmada katılımcıların teknolojik, finansal ve pedagojik zorluklar yaşadıkları tespit edilmiştir. Buna göre teknolojik becerileri artırmak, okullara eğitim teknolojisi sağlamak, paydaşlarla iş

birliğini güçlendirmek ve öğretmenlerin teknolojiyi kullanma isteğini artırmak için eğitim ve web seminerlerine katılım önerilmiştir. Reid (2022, s. 62) Amerika Birleşik Devletleri'nde okul müdürlerinin Covid-19 pandemisi sırasında stres ve kaygılarını nasıl tanımladıklarını ve yönettiklerini daha iyi anlamak için yaptığı çalışmada pandeminin başlamasından bu yana müdürlerin artan düzeylerde stres ve kaygı yaşadığını tespit etmiştir. Müdürler, artan bu stres ve kaygıyı yönetmede iki belirgin stratejiyi kullanmıştır, bunlar; stres ve kaygının büyük bir kısmını öğrencilere, öğretmenlere, velilere ve topluma cesur bir yüz gösterebilmek amacıyla bastırmak diğeri ise stres ve kaygıyı yönetmek için okul dışındaki etkinlikler ve kişilerden (aile üyeleri/diğer okul müdürleri) destek aramaktır. Bu çalışmanın bulguları, okul müdürleri için özellikle kriz zamanlarında formalize edilmiş stres ve kaygıya yönelik desteklerin gerekliliğinin altını çizmiştir. Taş vd.'nin (2023, s. 77) "Covid-19 Pandemisinde Okul Yöneticilerinin Karşılaştığı Sorunlar ve Bu Sorunlarla Başa Çıkma Stratejileri" başlıklı araştırmasında Okul müdürleri, bu sorunlarla başa çıkmak için farklı stratejiler kullandıklarını ifade etmişlerdir. Bu stratejiler; diğer okul yöneticilerinden destek almak, okul yönetim ekibine fikir danışmak, uzaktan eğitim deneyimine sahip öğretmenlerden faydalanmak, etkili izleme ve değerlendirme yapmak, sorunların kaynağını belirlemek, teknoloji liderliği davranışları sergilemek, esnek bir yönetim yaklaşımı benimsemek, farklı iletişim araçları kullanmak ve öğretmenlerle iyi uygulamaları paylaşmak olarak tespit edilmiştir.

Bu çalışma, Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesi ve iş performansına etkisinde başa çıkma yollarını detaylı bir şekilde ele almakta ve bu alandaki çeşitli stratejileri ortaya koymaktadır. Diğer araştırmalardan farklı olarak, özellikle okul hijyen protokollerine duyarlılık ve bilinçlenme, yeni meşgaleler edinme, teslimiyet ve yeni normallere uyum gibi başlıkları detaylı bir şekilde inceleyerek, Covid-19 sürecinde karşılaşılan zorluklarla başa çıkma yöntemlerini kapsamlı bir şekilde açıklamaktadır. Ayrıca, çalışma, Covid-19 pandemisi sırasında okul yöneticileri ve öğretmenlerin yaşadığı stres ve kaygıları ele alarak, bu sorunlara yönelik çeşitli başa çıkma stratejilerini sunması da önemli bir katkıdır. Sonuç olarak, bu çalışma Covid-19 sürecinde iş yaşamı kalitesini ve iş performansını etkileyen faktörlerle başa çıkma konusunda kapsamlı bir rehber sağlayarak, ilgili paydaşlara farklı stratejiler ve yöntemler sunmaktadır.

5.2. Sonuç

Sonuç olarak bu çalışma, Covid-19 korkusunun okul yöneticileri ve öğretmenler üzerindeki etkilerini iş yaşamı kalitesi ve performans bağlamında derinlemesine incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu hedefe ulaşmak için öncelikle Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve performansını ne derece etkilediğini tespit etmek amacıyla detaylı bir değerlendirme yapılmıştır. Ayrıca bu etkinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan okul türü, mesleki deneyim, eğitim düzeyi ve görev tanımı gibi çeşitli faktörlere göre nasıl farklılaşabileceği istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Daha sonra Covid-19 korkusunun fiziksel ve psikolojik sağlık, iş yaşam kalitesi ve performansı üzerindeki etkileri ele alınmış ve başa çıkma stratejileri üzerinde durulmuştur. Son öğe olarak, okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi ve performansını artırmak için benimsediği Covid-19 korkusuyla baş etme stratejilerine ve bu hususta okul yöneticisinin rolüne yer verilmiştir. Bu araştırmada karma yöntemli bir araştırma tasarımı kullanılmıştır. Hem niceliksel hem de niteliksel veriler bağımsız olarak analiz edilmiş ve daha sonra bulgular bir araya getirilerek bütünsel bir bakış açısı sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırma bulgularına göre niceliksel veri analizleri, Covid-19 korkusunun iş performansını ve iş yaşam kalitesini önemli ölçüde etkilemediğini ortaya çıkarmıştır. Buna karşın, Covid-19 korkusunun etkisi, araştırmanın niteliksel boyutunda belirgin bir şekilde ortaya çıkmıştır. Bilhassa, iş performansının iş yaşam kalitesinden olumlu yönde etkilendiği ve bunun da çeşitli faktörler tarafından kolaylaştırıldığı belirlenmiştir. Bunlar arasında çalışma ortamının daha elverişli hale getirilmesi, güvenliğin sağlanması ve esnek çalışma düzenlemelerinin sunulması gibi faktörler yer almıştır. Bu sebeple stresin, kaygı ve korkunu azaltılması dolayısıyla iş ilişkilerinin geliştirilmesi ile iş performansının arttırılabileceği ortaya konmuştur.

İkinci alt amaç ise çeşitli demografik faktörlere dayalı olarak Covid-19 korkusunun yönetici ve öğretmenler üzerindeki etkisinin analizidir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, okul türü, kıdem, görev ve eğitim düzeyi durumunun Covid-19 korkusu, iş yaşam kalitesi ve performans üzerinde anlamlı derecede farklı etkileri olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada cinsiyet ve yaşın Covid-19 korkusu üzerinde etkili faktörler olduğunu; Kadın çalışanların ve genç yetişkinlerin Covid-19 korkusunu daha fazla yaşadığını ve bu korkudan özellikle de iş yaşam kalitesinin etkilendiği görülmüştür. Kadınlar ve genç yetişkinler, kendilerini çevreleyen belirsizlikler nedeniyle genellikle duygusal tepkilere yol açan daha yüksek

korku eğilimlerinin olduğu bulgulanmıştır. Öte yandan Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve performans üzerindeki etkisinin medeni durum, eğitim düzeyi gibi faktörlerle ilişkili olduğu belirlenmiştir. Pandemi döneminde evli ve eğitim düzeyi düşük olan bireylerin korku ve kaygı düzeylerinin daha düşük olduğu rapor edilmiştir. Bu bulgu, evliliğin ve düşük eğitim düzeyinin, bu bağlamda daha fazla açıklanamayan farklı mekanizmalar nedeniyle sosyal destek sağlama ve iş stresiyle baş etme becerisini artırıcı bir etkiye sahip olabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca okul türü ve kıdemin, Covid-19 korkusu ile iş yaşam kalitesi ve iş performansı arasındaki ilişki üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Nitekim, çalışma ortamının bu faktörlere (okul türü ve kıdem) bağlı olarak farklılık gösterdiği ve bunun da değişen düzeylerde çalışan stresine yol açtığı ortaya konmuştur. Dolayısıyla bu bulgular, destekleyici politikaların geliştirilmesine yönelik bir çağrı olmakla birlikte, Covid-19 korkusunun iş ortamlarındaki etkisinin anlaşılmasına yardımcı olabileceği düşünülmektedir; bu, kadınları, genç yetişkinleri ve belirli mesleki kıdemleri hedef alan ihtiyaçlara daha fazla odaklanılması gerektiğini göstermiştir. Bu durum, bir kuruluştaki çalışanların hem iş yaşam kalitesini hem de performansını artıracak farklı destek biçimlerine olan ihtiyacın üzerinde durmuştur.

Araştırmanın nitel analiz boyutunda bu alana derinlemesine inilerek, Covid-19 korkusunun okul yöneticileri ve öğretmenler için iş yaşam kalitesini ve iş performansını nasıl etkilediği incelenmiştir. Tematik analiz yöntemleri kullanılarak Covid-19 korkusunun fiziksel ve psikolojik refah üzerindeki etkileri, iş yaşamı kalitesi üzerindeki etkileri ve iş performansını nasıl etkilediği araştırılmıştır. Bunula birlikte araştırmada okul yöneticilerinin Covid-19 korkusuyla ilgili olarak çalışanların iş yaşam kalitesi ve iş performansını artırmak için neler yaptığına da değinilmiştir. Öncelikle, okul yönetici ve öğretmenlerinin Covid-19 korkusunun fiziksel sağlıklarını nasıl etkilediğine dair sekiz farklı konu başlığı belirlenmiştir, bunlar; fiziksel aktivitenin azalması ve kilo alımı, ağrılar, uyku problemleri, nefes almada güçlük, bağışıklığın düşmesi, yorgunluk, kalp atışlarında düzensizlik ve öksürük olarak sıralanmaktadır. Araştırmada, en yüksek görüş bildirilen sağlık sorunu ‘fiziksel aktivitenin azalması ve kilo alımı’ olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda pandemi döneminde Covid-19 kokusundan kaynaklı yaşanan stres ve belirsizliklerin, insanların normal fiziksel aktivitelerine yönelik motivasyonlarını azalttığı ve bu durumun da kilo alımı gibi olumsuz sonuçlara yol açtığı sonucuna varılmıştır. Bu

araştırmanın verileri Covid-19 korkusunun fiziksel hareketliliği büyük ölçüde kısıtladığını ve bireylerin kilo almasına yol açtığını göstermektedir. Ayrıca stres ve kaygının fiziksel rahatsızlıklar ve uyku kalitesi üzerinde olumsuz etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Diğer etkiler ise daha düşük oranlarda gözlemlenmiştir.

Covid-19 korkusunun okul yönetici ve öğretmenlerinin psikolojik sağlıklarını etkileyen on dört farklı konu ele alınmıştır. Bu konular arasında hassasiyet/kaygı, hastalığa yakalanma korkusu, sağlıksal kaygı ve aşırı titiz davranışlar, hastalığı başkalarına bulaştırma korkusu, belirsizlik duyguları, yakınlarını kaybetme korkusu, medyanın yol açtığı korku, içe kapanış ve sosyal izolasyon, baskı altında hissetme ve stres, panik hali ve anksiyete, maddi zorluklar ve gelecek kaygısı, sinirlilik hali ve gerginlik, sağlık kuruluşlarına ulaşamama korkusu ve toplumsal dışlanma bulunmaktadır. Bu sonuçlar daha önce yapılmış araştırma bulguları ile örtüşmekle birlikte Covid-19 korkusunun kişisel ve sosyal alanlar üzerindeki derin etkisinin altını çizmiştir. Buna karşın bazı araştırmalar, bu zorlu süreçten geçmenin bireysel gelişimi destekleyebileceğini de göstermiştir. Netice itibariyle bu bulgular, kişinin Covid-19 dönemindeki deneyiminin hayata, ilişkilere ve kişisel gelişime bakış açısını nasıl değiştirebileceğini anlamada ve zorluklarla dolu görünen ancak büyüme için yakalanacak fırsatlarla dolu olan bir durum olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmanın nitel sonuçları, yönetici ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun günlük yaşamlarına etkisi altı farklı konu başlığı altında incelemiştir. Bunlar arasında en önemli konunun ‘izole edilmiş yaşam’ olduğu belirlenmiştir. Diğer başlıklar arasında alışkanlıkların kalıcılığı, fiziksel aktivitenin azalması, haber ve sosyal medya takibinin artışı, günlük yaşam aktivitelerinde zorluklar ve toplumsal değişim ve yeniden dizayn yer almaktadır. Araştırmada Covid-19 korkusunun bireylerin günlük yaşamlarını önemli ölçüde etkilediği ortaya konmuştur. Bu konteks içinde dikkat çeken bulgu, Covid-19’un bireysel yaşam tarzlarının yapısını ve buna bağlı olarak toplumsal yapıları geri dönülemez şekilde değiştirdiği iddiasıdır. Bilhassa pandeminin uzun vadeli etkilerinin, bireylerin psikolojik ve fizyolojik sağlığı üzerindeki yansımalarının nasıl belirgin hale geldiğinin vurgusu önemlidir. Dolayısıyla bu çalışma, Covid-19 sonrası toplumun yeni normallere uyum sağlama sürecini ve yaşamın farklı alanlarındaki dönüşümleri anlamak için önemli bir kaynak olarak sunulabilir.

Araştırmanın nitel sonuçlarından, okul yöneticileri ve öğretmenlerin Covid-19 korkusuyla baş etme yolları on bir farklı konu başlığı altında incelenmiştir. En önemli baş etme yolu, karantina hijyen ve sosyal mesafe önlemleri ile spor ve sağlıklı beslenme olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte, dijital detoks, güvenilir bilgi kaynaklarını kullanma ve sanal sosyal çevre desteği gibi yeni baş etme stratejileri de tanımlanmıştır. Bu bulgular, bireylerin covid-19 korkusuyla başa çıkmada benimsediği çeşitli stratejileri ve bu stratejilerin ne kadar etkili olabileceğini ortaya koymuştur. Salgınla mücadelede sadece fiziksel tedbirlerin ötesinde manevi ve duygusal destek kaynaklarından güç almanın da aynı derecede önemli bir rol oynadığının altını çizilmiştir. Dahası, dini hayata katılım ve sanal sosyal çevre desteği arama gibi unsurların, salgın dönemi boyunca kişinin dayanıklılığını ve motivasyonunu nasıl artırabileceği vurgulanmıştır. Bu farklı bulgular, pandemi sırasında insanların psikolojik sağlamlıklarını korumak için farklı kaynaklara başvurduğunu ve bu kaynakların önemli bir rol oynadığını göstermiştir.

Araştırmanın nitel analiz sonuçlarına göre okul yöneticisi ve öğretmenlerin Covid-19 korkusuyla ilgili iş yaşamı kalitesi boyutlarından iş kariyer memnuniyeti üzerine önemli bulgular ortaya konmuştur. Bunlar, salgın döneminde uzaktan eğitim fırsatlarının artması ve geleneksel hizmet içi eğitimin durdurulması ile yaşanılan sorunlar olarak öne çıkmıştır. Covid-19, paradoksal bir şekilde kişisel gelişimi beslerken iş verimliliğini de düşürmüştür. Örneğin, uzaktan eğitim sistemi, öğretmenlerin normal şartlarda yapamayacakları lisansüstü eğitime devam etmelerine olanak tanımış aynı zamanda dijital becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmuştur. Buna karşın düzenli olarak yapılan hizmet içi eğitimlerin veya toplantıların durdurulması nedeniyle bilgi paylaşımı ve sosyalleşme açısından eksiklikler yaşanmıştır. Sonuç olarak bu çalışma pandeminin iş yaşamında yeni eğitim yöntemlerinin değerlendirilmesi ve yenilikçi yaklaşımların geliştirilmesine ve bu zorlu süreçte öğretmenler tarafından dile getirilen spesifik ihtiyaç ve şikayetlerin ele alınmasına olanak tanıyabilir.

Araştırmanın bir diğer sonuçlarından okul yöneticileri ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi, işi kontrol edebilme boyutunda incelenmiş ve bazı önemli bulgulara ulaşılmıştır. Öne çıkan bulgular arasında eğitim sürecindeki aksamalar, iş planlaması ve organizasyon zorlukları, dijital alt yapı ve iş süreçlerindeki eksiklikler, performans geri bildirim ve denetim zorlukları gibi konular bulunmaktadır. Görüşlerin çoğunluğu, iş planlaması ve organizasyon zorluklarıyla ilgili konulara odaklanmıştır.

Bununla birlikte, pandemi döneminde, özellikle performans değerlendirme ve geri bildirim süreçleri alanında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi olumsuz etkilenmiştir. Uzaktan eğitimde kullanılan ölçme ve değerlendirme araçlarına ilişkin öğretmen ve öğrenci görüşleri, faydaları ve güvenilirlik sorunları vurgulanmıştır. Bu bulgular, pandemi döneminde eğitim süreçlerinin yeniden değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Dahası bu araştırma, bir eğitim kurumu için etkili kriz yönetim sistemlerinin geliştirilmesine yardımcı olması ve uzaktan eğitim süreçlerinin iyileştirilmesine katkı sunması açısından önemli görülmüştür.

Bu araştırmanın bir diğer nitel analiz sonuçlarına göre, okul yöneticileri ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesine etkisi, çalışma koşulları boyutunda incelenmiş ve bulgular altı başlık altında toplanmıştır. Bunlar, uzaktan eğitimde mesai kavramının değişimi, maske takmanın zorluğu, mesafe, hijyen ve malzeme yetersizlikleri, iletişimde yaşanan zorluklar, uzaktan eğitim ortamındaki zorluklar ve yoğun rutin olarak sıralanmıştır. Okul yöneticilerinin yoğun bir çalışma temposuna girdiği uzaktan eğitim döneminde çalışma saatlerindeki değişikliklere özellikle dikkat çekilmiştir. Maske kullanmada yaşanan zorluklar, iletişim zorlukları ve malzeme sıkıntısı da öne çıkan diğer önemli konulardandır. Bu bulgular, salgının ortasında çalışma ortamlarında meydana gelen başkalaşımı tasvir etmekle birlikte bu başkalaşımın iş yaşamı kalitesini nasıl tehlikeye attığına ışık tutmuştur. Dolayısıyla bu bulgular, salgın gibi acil durumlarda eğitim kurumlarının neye ihtiyaç duyduğunu belirlemede ve müdahaleleri bu ihtiyaçlara ve eksikliklere göre uyarlamada değerli bir kaynak görevi görebilir.

Araştırmanın nitel boyutu, okul yöneticileri ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi genel ruh hali ve iyi oluş boyutuna ilişkin bulgular altı başlık altında toplanmıştır. Bunlar, insan ilişkilerinde değişim, endişe ve kaygı, yetersizlik hissi, adaptasyon zorlukları, duygusal yorgunluk ve anlam kaybı hakkındadır. Salgın sürecinin iş yaşamındaki insan ilişkilerinde büyük değişimlere yol açarak sosyal izolasyona ve dışlanmaya yol açtığı tespit edilmiştir. Bu durum, uzaktan eğitim ile fiziki derslere geri dönüş arasında uyum zorlukları ve düşük performans birlikte, insanların birbirinden uzaklaşmasına ve yalnızlık yaşamasına yol açmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin kendi sağlık ve güvenlikleri konusunda endişe duydukları ve geleneksel öğretim yöntemlerini değiştirmenin belirsizlik ve yetersizlik hissi yarattığı ifade edilmiştir. Netice olarak bu

araştırma pandemi sırasındaki duygusal ve psikolojik etkilerin anlaşılmasında ve çalışma ortamlarının iyileştirilmesinde değerli referanslar olarak hizmet edebilir.

Araştırmanın nitel boyutu, okul yöneticileri ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş yaşamı kalitesine etkisi iş yaşamında stres boyutu on farklı kategoride incelenmiştir. Bu kategoriler arasında Covid-19 korkusu ve can güvenliği endişesi, uzaktan çalışmanın zorluğu, bilinmezlik ve görev belirsizliği gibi konular ön plana çıkmıştır. Bu araştırmada özellikle Covid-19'un devam eden etkisiyle artan korku ve belirsizliğin, eğitim sektöründeki profesyoneller arasında stresi önemli ölçüde artırdığını ve dolayısıyla öğretmenlerin işteki etkinliğini engellediğini göstermiştir. Bunun dışında uygulama derslerinde karşılaşılan aksaklıkların yanı sıra uzaktan eğitim programlarındaki teknik aksamalar da gündeme getirilmiştir. Bu araştırmada dikkat çeken sonuç, Covid-19'un eğitim sektöründeki etkilerini derinlemesine inceleyerek öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin yaşadığı stres ve zorlukları belirlemesidir. Sonuç itibari ile bu alandaki araştırma çabalarına yeni bir ivme kazandırması beklenmektedir.

Bu araştırmanın bir diğer nitel analiz sonuçlarına göre, öğretmenler ve okul yöneticilerinin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi aile-iş yaşam dengesine etkisi beş kategoride incelenmiştir; bunlar, iş stresinin aile ilişkilerine yansımaları, iş yükünün artışı, aile ilişkilerinde çatışmalar, insan ilişkilerinde bozulma ve öğretmenlerin mesleki sorumluluklarının ihlali hakkındadır. Bu araştırma, salgının iş ortamlarında iç içe geçmiş aile ve iş yaşamı alanları üzerinde, öğretmenlerin mesleki tanımlarını aşan olumsuz etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, iş yaşamı kalitesinin azaldığını ve kişisel mahremiyete yönelik sert müdahalelerin özellikle Covid-19'un yoğun yaşandığı döneminde daha da arttığın vurgulamaktadır. Mevcut literatürde de iş yaşamında salgının neden olduğu değişiklikler ve bireysel haklara ilişkin sorunlar hakkında benzer temalar olduğu görülmüştür. Bu nedenle araştırma, öğretmenlerin mesleki dinamiklerini daha incelikli bir şekilde değerlendirmeye ve bu tür ortaya çıkan zorlukların ele alınmasına yönlendirecek çabalar üzerinde düşünmeye teşvik etmektedir.

Araştırmanın nitel boyutu, okul yöneticisi ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş performansına etkisi dokuz başlık altında incelenmiştir. Bunlar arasında mesleki performansta düşüş, öğrenci ile iletişim ve bağlantı sorunları, maske kullanımının iletişime olumsuz etkisi gibi konular öne çıkmaktadır. Bu araştırma, salgının iş

performansı üzerinde olumsuz etkileri olduğunu, özellikle de uzaktan eğitim döneminde öğrenci iletişiminde zorluklara yol açtığını ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra bu araştırmanın bulguları Covid-19 sonrası eğitimciler ve okul yönetimi için ortaya çıkan zorluklara ışık tutması açısından önemli görülmüştür. Örneğin, öğrenciler arasında artan psiko-sosyal destek ihtiyacı ve gelişen öğrenci profilleri ile öğrenme koşullarının iş verimliliği üzerindeki kademeli etkisi dikkate değer hususlardır. Ayrıca bu araştırma ile Covid-19 sonrası eğitim ortamının yeniden yapılandırılmasında bir pusula sunacağı ve öğretmenlere bu yeni zeminlere alışmaları konusunda rehberlik edeceği öngörülmüştür. Buna ek olarak Covid-19'a benzer kriz durumları için önleme mekanizmalarını hazırlamadaki hayati önemine de vurgu yapılmıştır. Sonuç olarak gelecekteki krizler (Covid-19 gibi) sırasında eğitim sektöründe karşılaşılacak zorlukları öngörmek çok önemlidir dolayısıyla bu araştırma bulguları olası çözümlerin belirlenmesine katkı sağlayabilir.

Araştırmanın bir diğer sonucu incelendiğinde, okul yöneticileri ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde okul yöneticisinin rolüne ilişkin bulgular on başlık altında toplanmıştır. Bunlardan olumlu etkiler arasında iletişim ve iş birliğini sağlama, psikolojik destek ve dayanışma, sağlık protokollerinin uygulanması gibi faktörler öne çıkmaktadır. Buna karşın yöneticilerin kriz yönetimindeki yetersizlikleri, Covid-19 sürecindeki zorlukları ve belirsizlikleri doğru bir şekilde yönetememe durumu olumsuz etkiler arasındadır. Bulgular, güçlü iletişim ve iş birliği stratejilerinin uygulanmasının, bir krizi etkili bir şekilde yönetmede temel bileşenler olduğunu göstermiştir. Ayrıca pandemi döneminde, okul yöneticilerinin kriz yönetimi yeteneklerini geliştirmeye özellikle vurgu yaparak oynadıkları liderlik rollerinin öneminin altı çizilmiştir. Okul yöneticilerinin kriz anlarında doğru iletişim stratejileriyle liderlik becerilerini sergileyebilmelerinin, öğretmenlerin iş performansını ve okul personelinin okuldaki iş yaşam kalitesini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Buna ek olarak, salgın sırasında alınan önlemlerin gelecekte başka krizlere de yol gösterebileceğine vurgu yapılarak, bu dönemden öğrenilen derslere dayanarak okul yöneticileri arasında kriz yönetimi becerilerinin geliştirilmesi ihtiyacı öne çıkmıştır.

Araştırmanın bulguları arasından sonuncusu, okul yöneticisi ve öğretmenlerin Covid-19 korkusunun iş yaşam kalitesi ve iş performansına etkisinde karşılaşılan sorunlarla baş etme yollarına ilişkin bulgular on bir başlık altında toplanmıştır. Bunlar;

okul hijyen protokollerine duyarlılık ve bilinçlenme, karantina ve teslimiyet, paylaşım ve psikolojik destek, geçici zorluklar ve umut etme, öğrenci katılımını artırma ve iletişimi güçlendirme, kişisel gelişim ve öğrenme, ilaç tedavisi, sosyal etkileşim organizasyonları, yeni meşgaleler edinme, sorunları çözmek için öğrenmeye açık olma ve destek arama, teslimiyet ve yeni normallere uyum süreci olarak sıralanmaktadır. Bu bulgulardan Covid-19'un yol açtığı korkunun iş hayatı üzerindeki etkisine karşı etkili önlemler olarak psikolojik destek ve paylaşımın önemi vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra ilaç tedavisinin bireylerin psikolojik bozukluklarını yönetmede yardımcı olabileceği belirtilmiştir. Öte yandan Covid-19 sonrası uyum süreçlerinin ve alışkanlıklarının nasıl değişeceği konusundaki belirsizliğe rağmen, insanların zaman içinde yavaş yavaş yeni normallere alıştığı görülmüştür. Sonuç olarak bu bulgular, gelecekteki krizlerde psikolojik destek ve başa çıkma stratejilerinin önemine ve kriz yönetimindeki stratejilere dikkat çekmiştir.

Kısaca sonuç,

1. Covid-19 korkusunun okul yöneticisi ve öğretmenlerin iş performansı ve iş yaşamı üzerindeki felç edici etkileri bilhassa uzaktan eğitim sırasındaki zorlukları ön plana çıkarmıştır.

2. Pandemi sonrası dönemde öğrenciler arasında psikososyal desteğe talep önemli ölçüde artmıştır ve bu konu okul yöneticisi ve öğretmenlerin iş sorumluluklarına ek bir iş yükü olarak yansımıştır.

3. Uzaktan eğitimde karşılaşılan iletişim ve bağlantı sorunları, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesini etkileyen önemli bir unsur olarak tespit edilmiştir. Bu nedenle gelecekte bu tür durumlara hazırlıklı olunması gerektiği vurgulanmıştır.

4. Maske kullanımının iletişim üzerindeki olumsuz etkisi, bu tür krizlerde iletişim stratejilerinin yeniden değerlendirilmesi gerektiğinin altını çizmiştir.

5. Pandemi ile bağlantılı olarak öğrenci profillerindeki ve öğrenme durumlarındaki değişiklikler konusunda öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin uyum sağlama becerilerini geliştirmeleri ve esnek olmalarının önemi vurgulanmıştır.

6. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin Covid-19 sonrası eğitim ortamında karşılaşması muhtemel zorlukları belirlemek, kriz yönetimi stratejilerinin geliştirilmesine yol gösterebilir ve iş-yaşam kalitesinin artırılmasında önemli bir rol oynayabilir.

7. Gelecekteki krizlere yönelik planlama yaparken öğrencilerin psikolojik ve sosyal ihtiyaçları göz ardı edilmemelidir çünkü bu durum öğretmenlerin ve okul yönetiminin iş performansını yakından ilgilendiren bir unsurdur.

8. Bu tür kriz senaryolarıyla karşı karşıya kalındığında öğrenci katılımını ve iletişimini artıracak alternatif yaklaşımlara ihtiyaç ortaya çıkmıştır. Bu da öğretmenlerin ve okul yönetiminin görevlerini yerine getirmede etkililiğini geliştirmek için fırsat sunmuştur.

9. Covid-19 korkusunun akademik ortamdaki etkisi, kriz sonrası öğrencilerin ve eğitimcilerin duygusal refahını korumanın yolları konusunda değerli bir pusula görevi görebilir ve sonuç olarak öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşamı kalitesini geliştirmeye yönelik bir bakış açısı sunabilir.

10. Pandemi döneminde, özellikle eğitim sektöründe, kriz yönetimindeki eksiklikler ve yetersizlikler ön plana çıkmıştır. Okul yöneticilerinin kriz durumlarına uygun şekilde hazırlanmaması, öğrencilerin ve öğretmenlerin karşılaştığı sorunların etkili bir şekilde ele alınmasını engelleyebilir. Dolayısıyla okul yöneticileri arasında kriz yönetimi becerilerinin geliştirilmesi ihtiyacı doğmuştur.

11. Özellikle pandemi sürecinde artan iş yükü, stres ve belirsizlik, eğitim çalışanlarının iş memnuniyetini ve performansını olumsuz etkilemiştir. Bu duruma çözüm önerileri arasında, eğitim çalışanlarına yönelik psikolojik destek hizmetlerinin sağlanması, iş yükünün dengelenmesi için etkin zaman yönetimi stratejilerinin geliştirilmesi ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin desteklenmesi yer almaktadır. Ayrıca, okul yöneticilerinin liderlik becerilerinin güçlendirilmesi ve çalışanlarının iş memnuniyetini artırmak için çeşitli mentorluk ve koçluk programları düzenlenmesi gerekmektedir.

12. Eğitimde "yeni normalin" yükselişi gelecekteki yerinin giderek önem kazandığı bir Covid-19 sonrası realitesi olarak ortaya çıkmıştır. Eğitim kurumlarının öğrenci ve öğretmenlerin fiziksel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını dikkate alan esnek ve dayanıklı bir yapıya dönüştürülmesi artık hayati önem taşımaktadır. Bu süreçte dijital teknolojilerin etkin kullanılması ve alternatif yöntemlerle öğrenme sürecinin desteklenmesi gerekmektedir. Benzer şekilde kriz yönetimi becerilerinin yanı sıra sürdürülebilirlik odaklı politikaların geliştirilmesi de eğitim sektörünün gelecekteki krizlere daha hazırlıklı olmasını sağlaması açısından önemli görülmüştür.

13. Covid-19 nedeniyle kişi hak ve özgürlüklerinin ihlali, aşı karşıtlığı gibi konulardaki tartışmalar toplumun dokusu olan dürüstlük ve güvene zarar verme potansiyeli taşıdığı tespit edilmiştir. Bu tür tartışmalarla baş ederken eğitim kurumlarının bu konuları sağlıklı bir şekilde yönetmesi ve bilimsel gerçeklerin öğrencilere doğru şekilde aktarılmasını sağlaması gerekmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları,

Araştırmanın sınırlılıkları, verilerin Covid-19 korkusunun azaldığı bir dönemde toplanması nedeniyle pandemi sırasındaki stres, korku ve kaygının tam olarak yansıtılamadığı bir duruma yol açtığı düşünülmektedir. Çalışma popülasyonunun da sınırlı olması, bulguların genellenebilirliğini daha da sınırlamaktadır. Özellikle, katılımcıların çoğunluğunun sırasıyla öğretmen, müdür yardımcısı ve yalnızca birkaç okul müdürünün dahil olduğu göz önüne alındığında, eğitim kurumlarına ilişkin farklı bakış açıları yeterince yansıtılamamış olabilir. Dolayısıyla genelleme yaparken bu araştırmadan elde edilen sonuçların eleştirel olarak incelenmesi gerekir.

5.3. Öneriler

İlgili alanda çalışmak isteyen araştırmacılar için yapılması gerekenler:

- Covid-19 krizinin eğitim üzerindeki etkisini daha iyi anlayabilmek için konuya farklı açılardan, özellikle de multidisipliner bir bakış açısıyla yaklaşılması gerekmektedir. Psikoloji, eğitim, sosyoloji ve epidemiyoloji alanlarından uzmanlar bir arada çalıştığında duruma ilişkin her şeyi kapsayan bir bakış açısı ortaya çıkabilir.
- Gelecekte Covid-19 sonrası eğitim sistemlerinde meydana gelen değişikliklerin incelenmesine önem verilmesi gerekmektedir. Uzaktan eğitim uygulamalarının etkililiği, öğrenci başarısına etkisi ve öğretmen eğitiminde yapılacak değişiklikler konusu öncelikli olmalıdır.

Araştırma sürecinde araştırmacının karşılaştığı problemler ve sınırlılıklar ile bu problem ve sınırlılıkların nasıl giderileceğine ilişkin öneriler:

- Katılımcı sayısının sınırlı olduğu dikkate alındığında, gelecekte yapılacak çalışmalarda daha geniş katılımın sağlanması için birden fazla anket merkezi kullanılarak örneklem büyüklüğünün artırılması, çevrimiçi anketlerin

benimsenmesi ve örneklem genişletme tekniklerinin uygulanması önerilen stratejilerdir.

- Gelecekteki araştırmaların, Covid-19 korkusunun azaldığı bir dönemde veri toplamanın yarattığı zorlukları ele almak için benimseyebileceği bir yaklaşım, salgının çeşitli aşamalarında, farklı sosyo-ekonomik gruplar arasında veri toplamak olacaktır. Bu gelecekte salgının geniş kapsamlı etkilerini daha iyi değerlendirilmesine yardımcı olacaktır.
- Covid-19 salgınının eğitim üzerindeki etkisini değerlendirirken, araştırmacıların çeşitli katılımcı deneyimlerini ve bakış açılarını yakalayan geniş kapsamlı bir örnek geliştirmesi büyük önem taşımaktadır. Bu, elde edilen sonuçların genelliğini artırabilir ve sonuç olarak eğitim politikalarına daha güçlü bir şekilde yön verebilir.

KAYNAKÇA

Abdurrezzak, A. O. (2018). Korkunun temelleri ve Türk kültüründe korku miti: Kara İye. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(60), 5-14.

Aboramadan, M. and Dahleez, K. A. (2021). Workplace spirituality and job performance in higher education. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 18(2), 128-150.

Abós, Á., Sevil-Serrano, J., Kim, L. E., Klassen, R. M. and García-González, L. (2019). How should stressors be examined in teachers? Answering questions about dimensionality, generalizability and predictive effects using the Multicontext Stressors Scale. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(18), 3388. https://doi.org/10.3390/ijerph16183388

Abukhalil, A. D., Shatat, S. S., Abushehadeh, R. R., Al-Shami, N. M., Naseef, H. A. and Rabba, A. (2023). Side effects of Pfizer/BioNTech (BNT162b2) COVID-19 vaccine reported by the Birzeit University community. *BMC Infectious Diseases*, 23(1), 5.

Adebayo, D. O. (2006). Workload, social support, and work-school conflict among Nigerian nontraditional students. *Journal of Career Development*, 33(2), 125-141.

Ahmad, S. (2013). Paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73-82.

Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D. and Pakpour, A. H. (2022). The Fear of COVID-19 Scale (2022): Development and initial validation. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 20(3), 1537-1545.

Ahsanuddin, S., Jin, R., Dhanda, A. K., Georges, K., Baredes, S., Eloy, J. A. and Fang, C. H. (2024). Otolaryngologic side effects after COVID-19 vaccination. *The Laryngoscope*, 134(3), 1163-1168.

Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 159-176. https://doi.org/10.17679/inuefd.302675

Akgül, Ö., Çalışkan, R. ve Öner, Y. A. (2018). HIV/AIDS: Güncel Yaklaşımlar. *Tıp Fakültesi Klinikleri Dergisi*, 1(1), 19-31.

Akkoyunlu, S. A. (2017). Genel Sağlığın Korunmasına İlişkin İdari Bir Faaliyet Olarak Aşı Uygulamasının Kanuniliği. *Ege Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 21(1–2), 43-73.

Aktan, O. and Toraman, Ç. (2022). The relationship between Technostress levels and job satisfaction of Teachers within the COVID-19 period. *Education and Information Technologies*, 27, 10429–10453. https://doi.org/10.1007/s10639-022-11027-2

Akter, N., Akkadechanunt, T., Chontawan, R. and Klunklin, A. (2018). Factors predicting quality of work life among nurses in tertiary-level hospitals, Bangladesh. *International Nursing Review*, 65, 182–189.

Akter, N., Akkadechanunt, T., Chontawan, R. and Klunklin, A. (2017). Factors predicting quality of work life among nurses in tertiary-level hospitals, Bangladesh. *International Nursing Review*. https://doi.org/10.1111/inr.12401

Alekseenko, A. (2022). Implications for COVID-19 Vaccination Following the European Court of Human Right's Decision in Vavřička and Others v Czech Republic. *Medical Law International*, 22, 76.

Alonso, P. and Lewis, G. B. (2001). Public service motivation and job performance: Evidence from the federal sector. *American Review of Public Administration*, 31(4), 363–380.

Alsaeedi, F. and Male, T. (2013). Transformational leadership and globalization: Attitudes of school principals in Kuwait. *Educational Management Administration & Leadership*, 41(5), 640–657.

Altay, M. ve Turunç, Ö. (2018). İş yükü, çalışma yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Lider-üye etkileşiminin ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(17), 191-229. https://doi.org/10.9775/kauiibfd.2018.009

Amin, M. P. (2015). Relationship between job satisfaction, working conditions, motivation of teachers to teach and job performance of teachers in MTs, Serang, Banten. *Journal of Management and Sustainability*, 5, 141-154.

Anderson, S. L. and Betz, N. E. (2001). Sources of social self-efficacy expectations: Their measurement and relation to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 98-117.

Andre, C. (2022). *Korkunun Psikolojisi* (Çev: İ. Yerguaz). İstanbul: Say Yayınları.

Andrews, E. A. (2021). *Combating COVID-19 vaccine conspiracy theories: debunking misinformation about vaccines, bill gates, 5G, and microchips using enhanced correctives* (Doctoral dissertation, State University of New York at Buffalo).

Andriani, S., Kesumawati, N. and Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19–29.

Arastaman, G. and Çetinkaya, A. (2022). Stressors faced by principals, ways of coping with stress and leadership experiences during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Management*, 36(7), 1271-1283.

Arısoy, A. ve Çay, M. (2021). Yaşlı bireylerde Koronavirüs (covid-19) korkusu: Yetişkin bireylerle karşılaştırmalı bir çalışma. *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*, 17, 82-97. https://doi.org/10.46218/tshd.881006

Armstrong, M. (1996). Employee Reward. London: Institute of Personnel and Development (IPD) House.

Arpacıoğlu, S., Baltalı, Z. ve Ünübol, B. (2021). COVID-19 Pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, Covid korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Cukurova Medical Journal*, 46(1), 88–100.

Arslan, M. (2021). COVID-19 salgını sürecinde hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(3), 1601-1619. https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.985662

Arslan, E. (2022). Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 2022 Sayı 51: Özel sayı 1, Denizli, ss. Ö395-Ö407.

Arthur, W. and Graziano, W. G. (1996). The five-factor model, conscientiousness, and driving accident involvement. *Journal of Personality*, 64, 593-618.

Aryee, S. and Chen, Z. X. (2006). Leader–member exchange in a Chinese context: Antecedents, the mediating role of psychological empowerment and outcomes. *Journal of Business Research*. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2005.03.003

Asadi-Pooya, A. A., Nemati, H., Shahisavandi, M., et al. (2021). Long COVID in children and adolescents. *World Journal of Pediatrics*, 17, 495–499. https://doi.org/10.1007/s12519-021-00457-6

Aslan, A. (2023). COVID-19 risk algısı ve iş stresi arasındaki ilişkide iş güvencesizliği ve iş-yaşam kalitesinin seri çoklu aracılık etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 685-703.

Aslan, M., Yaman, F., Aksu, A. ve Topgül, E. (2021). COVID-19 döneminde evden çalışma ve çalışanların görev performansı: Çağrı merkezi çalışanlarında bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(4), 1255–1269. https://doi.org/10.15295/bmij.v9i4.1887

Asumeng, M. (2013). The effect of employee feedback-seeking on job performance: An empirical study. *International Journal of Management*, 30(1), 373–388.

Audrain, R. L., Weinberg, A. E., Bennett, A., O'Reilly, J. and Basile, C. G. (2021). Ambitious and sustainable post-pandemic workplace design for teachers: A portrait of the Arizona teacher workforce. In F. Reimers (Ed.), *Primary and secondary education during Covid-19*. Springer.

Avcı, M. ve Aktaş, V. (2022). COVID-19 Pandemisi sürecinde okul yöneticisi olmanın anlamına dair fenomenolojik bir çalışma. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF)*, 6(4), 514-529.

Awwad-Tabry, S., Kfir, Y., Pressley, T. and Levkovich, I. (2023). Rising Strong: The interplay between resilience, social support, and post-traumatic growth among teachers after the COVID-19 pandemic. *COVID*, 3, 1220–1232. https://doi.org/10.3390/covid3090086

Aydın, A. and Kaya, Y. (2022). Post-traumatic growth experiences of individuals having completed treatment for coronavirus: A qualitative study. *Cyprus Turkish Journal of Psychiatry & Psychology*, 4(1), 23-33.

Aydın, A. F. (2020). Post-Truth dönemde sosyal medyada dezenformasyon: Covid-19 (Yeni Koronavirüs) pandemi süreci. *Asya Studies- Academic Social Studies/Akademik Sosyal Araştırmalar*, 4(12), 76-90.

Aydın, C. H. (2000). Öğrenme ve öğretme kuramlarının eğitim iletişimine katkısı. *Kurgu*, 17(1), 176-190.

Aydıner Boylu, A. ve Paçacıoğlu, B. (2016). Yaşam kalitesi ve göstergeleri. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 8(15), 137-150. https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.266011

Azizoğlu, Ö. ve Kaya, M. (2023). Tekno-stres. *Güncel Örgütsel Davranış Yaklaşımları*, 63.

Azorín, C., Harris, A. and Jones, M. (2020). Taking a distributed perspective on leading professional learning networks. *School Leadership & Management*, 40(2-3), 111–127. https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1647418

Bacal, R. (2011). *Performance Management 2/E*. New York: McGraw Hill Professional.

Bagtasos, M. R. (2011). Quality of work life: A review of literature. *DLSU Business & Economics Review*, 20(2), 1–8.

Bakhshi, E. and Kalantari, R. (2017). Investigation of Quality of Work Life and Its Relationship With Job Performance in Health Care Workers. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*, 3(4), 31-37.

Bakırcı, H., Özcan, Ö. ve Yilmaz, K. (2021). Salgın döneminde ortaokul öğretmenlerinin uzaktan eğitime yönelik görüşlerinin belirlenmesi. *Fen Matematik Girişimcilik ve Teknoloji Eğitimi Dergisi*, 4(3), 155-170.

Balcı, A. (2003). Eğitim örgütlerine yeni bakış açıları: Kuram araştırma ilişkisi. *II. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 33(33), 26-61.

Balcı, A. ve Çınkır, Ş. (2002). Türkiye'de eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi. *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*, 211-236.

Ball, P. (2021). What the lightning-fast quest for Covid vaccines means for other diseases. *Nature*, 16-18.

Baltacı, A. (2017). Okul müdürlerinin iş yükünün performans düzeylerine etkisi. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 101-121.

Baltacı, A. (2017b). Relations between Prejudice, Cultural Intelligence and Level of Entrepreneurship: A Study of School Principals. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 9(3), 645-666.

Baltacı, A. and Balcı, A. (2017). Complexity Leadership: A Theoretical Perspective. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 5(1), 30-58.

Baluku, M. M., Kobusingye, L. K., Ouma, S., et al. (2024). Job Insecurity during the COVID-19 Pandemic, Teachers' Psychological Wellbeing, and Job Attitudes: Organizational Compassion as a Buffer. *International Journal of Applied Positive Psychology*. https://doi.org/10.1007/s41042-024-00146-5

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.

Bandura, A. and Cervone, D. (1983). Self-Evaluative and Self-Efficacy Mechanisms Governing the Motivational Effects of Goal Systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1017-1028.

Barnett, K. and McCormick, J. (2003). Vision, relationships and teacher motivation: A case study. *Journal of Educational Administration*, 41(1), 55–73. https://doi.org/10.1108/09578230310457439

Barrera, J. and Ursabia, R. (2022). Challenges and Coping Strategies of School Administrators and Elementary Teachers During Pandemic. Available at SSRN 4116945.

Basher Rubel, M. R. and Kee, D. M. H. (2014). Quality of work life and employee performance: Antecedent and outcome of job satisfaction in partial least square (PLS). *World Applied Sciences Journal*, 31(4), 456–467.

Basilaia, G. and Kvavadze, D. (2020). Transition to online education in schools during a SARS-CoV-2 coronavirus (COVID-19) pandemic in Georgia. *Pedagogical Research*, 5(4), 1–9.

Başterzi, A. D., Cesur, E., Güvenç, R., Taşdelen, R. ve Yılmaz, T. (2020). COVID-19 ve Damgalama. *Türk Tabipler Birliği Covid-19 Altıncı Ay Değerlendirme Raporu*.

Batt, R. (1999). Work organization, technology, and performance in customer service and sales. *ILR Review*, 52(4), 539-564.

Bauman, Z. and Donskis, L. (2013). *Ahlaki körlük: Akışkan modernlikte duyarlılığın yitimi*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Baxter, A., Oruc, B. E., Asplund, J., et al. (2022). Evaluating scenarios for school reopening under COVID-19. *BMC Public Health*, 22, 496. https://doi.org/10.1186/s12889-022-12910-w

Bayar, Ö., Haskan Avcı, Ö. ve Koç, M. (2018). Erkek Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği'nin (ETCRSÖ) geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Fakültesi Dergisi*, 18(1), 57-76.

Baykul, Y. (1999). *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme: Klasik Test Teorisi ve Uygulamaları*. Ankara: ÖSYM Yayınları.

Bayrakcı, M. (2007). Sosyal Öğrenme Kuramı ve Eğitimde Uygulanması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(14), 198-210. Retrieved from https://dergipark.org.tr/tr/pub/sakaefd/issue/11210/133874

Becker, B. and Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801.

Beh, L. and Rose, R. C. (2007). Linking QWL and Job Performance: Implications for Organizations. *Performance Improvement*, 46(6), 30-35.

Belova, N. A. and Koliutskaia, E. V. (2012). Moral mysophobia phenomenon in schizophrenia. *Zhurnal Nevrologii i Psikhiatrii Imeni S. S. Korsakova*, 112(6), 13-17.

Bernadowski, C. and Hisle, N. (2023). School Personnel Perceptions of Working Conditions during a Pandemic: A Mixed Methods Study. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 17(1), 158-164.

Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V. and Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work–Life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256–265. https://doi.org/10.1177/0971685820939380

Biggs, A., Brough, P. and Drummond, S. (2017). Lazarus and Folkman's psychological stress and coping theory. In *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (pp. 349-364). Wiley.

Bilgin, N. (2006). *Sosyal bilimlerde içerik analizi teknikler ve örnek çalışmalar*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Bilstad, J. B. (2016). *The Relationship between Team Psychological Safety and Team Effectiveness in Management Teams: The Mediating Effect of Dialogue* (Unpublished Master's thesis). Department of Psychology, University of Oslo.

Bintliff, A. (2020). How COVID-19 has influenced teachers' well-being [Blog post]. *Psychology Today*.

Biresaw, H., Boru, B. and Yimer, B. (2020). Quality of nursing work life and associated factors in Amhara region referral hospitals, Northwest Ethiopia: A cross sectional study. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 13, 100214. https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100214

Biswas, N., Mustapha, T., Khubchandani, J. and Price, J. H. (2021). The nature and extent of COVID-19 vaccination hesitancy in healthcare workers. *Journal of Community Health*, 46(6), 1244-1251.

Bluestone, I. (1983). Opportunities and Barriers to Union and Worker Cooperation with Management. In R. E. Cole (Ed.), *Automobiles and the Future: Competition, Cooperation, and Change* (pp. 27–32). University of Michigan Press. http://www.jstor.org/stable/10.3998/mpub.22866.9

Boardman, C. and Sundquist, E. (2009). Toward understanding work motivation: Worker attitudes and perception of effective public services. *American Review of Public Administration*, 38(2), 149–166.

Bogaert, P., Clarke, S., Willems, R. and Mondelaers, M. (2013). Nurse practice environment, workload, burnout, job outcomes, and quality of care in psychiatric hospitals: a structural equation model approach. *Journal of Advanced Nursing*, 69(7), 1515-1524.

Borup, J., Graham, C. R., West, R. E., Archambault, L. and Spring, K. J. (2020). Academic communities of engagement: An expansive lens for examining support structures in blended and online learning. *Educational Technology Research and Development*, 68, 807–832. https://doi.org/10.1007/s11423-020-09744-x

Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B. and Hartman, M. J. (2015). A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work & Stress*, 29(2), 95-113.

Boyacı, M. ve İlhan, T. (2016). Bilişsel Davranışçı Terapi Yaklaşımının Film Analizi Yöntemiyle İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2). https://doi.org/10.17860/efd.03838

Bozkurt Bostancı, A. ve Kayaalp, D. (2011). İlköğretim Okullarında Öğretmen Performansının Geliştirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(1), 127-140.

Bozkurt, A. (2020). Koronavirüs (Covid-19) pandemi süreci ve pandemi sonrası dünyada eğitime yönelik değerlendirmeler: Yeni normal ve yeni eğitim paradigması. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 112-142.

Braun, V. and Clarke, V. (2019). Psikolojide Tematik Analizin Kullanımı. *Journal of Qualitative Research in Education*, 7(2). https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.7c.2s.17m.

Bright, L. (2007). Does person–organization fit mediate the relationship between public service motivation and the job performance of public employees? *Review of Public Personnel Administration*, 27(4), 361–379.

Brooks, M., Creely, E. and Laletas, S. (2022). Coping through the unknown: School staff wellbeing during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 3, 100146.

Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N. and Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: Rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912-920. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8

Brubacher, J. S. ve Büyükdüvenci, S. (1983). Eğitimin Amaçları. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 16(1), 413-426. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000000928

Bruggen, A. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance. *Management Decision*, 53(10), 2377-2389.

Bruggen, A. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance. *Management Decision*, 53(10), 2377-2389.

Budak, O., Erdal, N. and Filiz, M. (2023). Measuring the Anxiety Level in the Post-Pandemic Normalization Process: The Case of Türkiye. *Turkish Research Journal of Academic Social Science*, 6(2), 121-128.

Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. (İ. D. E. Sarıoğlu, Çev.). İstanbul: Kaknüs Psikoloji Yayınları.

Burucu, M., Salık, M., Çakmakçı, F., Oto, C. ve Okan, S. (2023). Covid-19 Pandemi Sürecinde Öğrenci Sağlığı ve Güvenliği: Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 10(1), 140-159.

Callaway, E. (2020). The race for coronavirus vaccines. *Nature, 580*(576-577).

Can, E. ve Ozan, C. (2022). Covid-19 pandemisinin okul yönetimine yansımaları. *TEBD, 20*(2), 368-393. https://doi.org/10.37217/tebd.1007527

Carleton, R. N. (2016). Fear of the unknown: One fear to rule them all?. *Journal of Anxiety Disorders, 41*, 5-21.

Caronna, E., Ballvé, A., Llauradó, A., et al. (2020). Headache: a striking prodromal and persistent symptom, predictive of COVID-19 clinical evolution. *Cephalalgia, 40*(13), 1410-1421.

Carver, L. B. (2020). Supporting learners in a time of crisis. *Advances in Social Sciences Research Journal, 7*(4), 129-136.

Castor, F. C. A. (2023). Stress and coping strategies of preservice teachers amidst COVID-19 pandemic. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities, 6*(3s), 402-410.

Cevizci, A. (2016). *Orta çağ felsefesi*. İstanbul: Say Yayınları.

Chamundeswari, S. (2013). Job satisfaction and performance of school teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3*(5), 420-428.

Chan, H. C. (Oliver), and Wong, D. S. W. (2019). Traditional school bullying and cyberbullying perpetration: examining the psychosocial characteristics of Hong Kong male and female adolescents. *Youth and Society, 51*(1), 3-29. https://doi.org/10.1177/0044118X16658053

Cheng, C. and Chen, S. (2024). Unmasking resilience in the 'New Normal': coping with unprecedented stressors amid COVID-19. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, *55*, 101346. https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2023.101346

Chiang, F. F., Birtch, T. A. and Kwan, H. K. (2010). The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry. *International Journal of Hospitality Management, 29*(1), 25–32.

Chomsky, N. (2009). *Bilgi Sorunları ve Dil Managua Dersleri* (V. Kılıç, Çev.). İstanbul: Bgst Yayınları.

Choudhury, A., Singh, M., Khurana, D. K., Mustafi, S. M., Ganapathy, U., Kumar, A., et al. (2020). Physiological effects of N95 FFP and PPE in healthcare workers in COVID intensive care unit: A prospective cohort study. *Indian Journal of Critical Care Medicine, 24*, 1169.

Chowhan, J. and Pike, K. (2023). Workload, work–life interface, stress, job satisfaction and job performance: a job demand–resource model study during COVID-19. *International Journal of Manpower, 44*(4), 653-670.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747–770. https://doi.org/10.1177/0018726700536001

Cloutier, C. and Ravasi, D. (2021). Using tables to enhance trustworthiness in qualitative research. *Strategic Organization*, 19(1), 113-133.

Coelho, C. M. and Purkis, H. (2009). The origins of specific phobias: influential theories and current perspectives. *Review of General Psychology, 13*, 335–348.

Cohen, A. and Keren, D. (2008). Individual values and social exchange variables. *Group Organization Management, 33*(4), 425–452.

Constantia, C., Christos, P., Glykeria, R., Anastasia, A. R. and Aikaterini, V. (2023). The impact of COVID-19 on the educational process: the role of the school principal. *Journal of Education, 203*(3), 566-573.

Conte, E., Cavioni, V. and Ornaghi, V. (2024). Exploring stress factors and coping strategies in Italian teachers after COVID-19: Evidence from qualitative data. *Education Sciences, 14*(2), 152. https://doi.org/10.3390/educsci14020152

Cordes, C. L. and Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review, 18*(4), 621–656.

Cormier, C. J., McGrew, J., Ruble, L. and Fischer, M. (2022). Socially distanced teaching: The mental health impact of the COVID-19 pandemic on special education teachers. *Journal of Community Psychology, 50*(3), 1768-1772. https://doi.org/10.1002/jcop.22736

Couch, D. L., O'Sullivan, B. and Malatzky, C. (2021). What COVID-19 could mean for the future of 'work from home': the provocations of three women in the academy. *Gender, Work and Organization, 28*(S1), 266-275.

Craske, M. G. (2017). *Cognitive-behavioral therapy* (2nd ed.). American Psychological Association. https://doi-org.offcampus.anadolu.edu.tr/10.1037/0000027-000

Crisci, A., Sepe, E. and Malafronte, P. (2019). What influences teachers' job satisfaction and how to improve, develop and reorganize the school activities associated with them. *Quality & Quantity, 53*(5), 2403–2419. https://doi.org/10.1007/s11135-018-0749-y

Ćufta, M. (2016). Stres ve dini inanç. *Pamukkale Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 5*, 50-70. https://doi.org/10.17859/pauifd.14501

Cullen, J. and McLaughlin, A. (2006). What drives the persistence of presenteeism as a managerial value in hotels? Observations noted during an Irish work-life balance research project. *International Journal of Hospitality Management, 25*(3), 510-516.

Çağatay, A. (2023). Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesinin bireysel iş performansı üzerindeki etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 12*(4), 1623-1633. https://doi.org/10.37989/gumussagbil.1366396

Çağlayan Tunç, A., Zorba, E. ve Çingöz, Y. E. (2020). Covid 19 salgını döneminde egzersizin yaşam kalitesine etkisi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi, 6*(1), 127-135.

Çelik, N. ve Kılıçoğlu, D. (2024). Covid-19 pandemisi sonrası okullarda yaşanan öğrenci sorunlarının incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF), 8*(2), 531-568.

Çelikten, M. (2004). Bir okul müdürünün günlüğü. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14*(1), 123-135.

Çelikten, M. (2006). Okul kültürünün şekillendirilmesinde müdürün rolleri. *Eğitim ve Bilim, 31*(140).

Çetin, S. ve Akduman, D. (2022). Covid-19 pandemi dönemi uzaktan eğitim sürecine ilişkin öğretmen ve öğrenci görüşleri. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES), 55*(1), 119-146.

Çıkrıkçı, Ö., Çıkrıkçı, N. and Griffiths, M. (2022). Fear of COVID-19, stress and depression: A meta-analytic test of the mediating role of anxiety. *Psychology and Psychotherapy, 95*(4), 853–874.

Çınkır, S. (2014). İlköğretim okulu müdürlerinin sorunları: Sorun kaynakları ve destek stratejileri. *İlköğretim Online, 9*(3), 1027-1036.

Çiçek, B., Şahin, H. ve Erkal, S. (2021). COVID-19 salgın döneminde bireylerin kişisel ve genel hijyen davranışlarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 20*(80), 2157-2173.

Çiçek, İ. ve Aslan, A. E. (2020). Kişilik ve beş faktör kişilik özellikleri: Kuramsal bir çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi, 10*(1), 137-147.

Çoban, G. S. (2021). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kendini gerçekleştirme basamağında gizil yetenekler. *European Journal of Educational and Social Sciences, 6*(1), 111–118.

Da Silva Vieira, M. M. and Barbosa, S. M. (2023). School culture and innovation: does the post-pandemic world Covid-19 invite to transition or to rupture? *European Journal of Social Science Education and Research*, 10(4), 21-35.

Dalal, R. S., Bhave, D. P. and Fiset, J. (2014). Within-person variability in job performance: A theoretical review and research agenda. *Journal of Management*, 40(5), 1396–1436. https://doi.org/10.1177/0149206314532691

Danna, K. and Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.

Dartey-Baah, K. (2019). Leadership styles and workplace wellness among Ghanaian SME workers. *International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics*, 961, 561–572.

Davis Jr, C. and Nixon, A. (2024). The changing role of principals: Are district leaders and university preparation programs providing the needed supports? *Editorial Review Board*, 14. Spring 2024, Volume 21 No. 1.

Davison, G. C. and Neale, J. M. (2011). *Anormal psikolojisi* (İ. Dağ, Çev.). (7. Basım). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

De Carlo, A., Girardi, D., Dal Corso, L., Arcucci, E. and Falco, A. (2022). Out of sight, out of mind? A longitudinal investigation of smart working and burnout in the

context of the job demands–resources model during the COVID-19 pandemic. *Sustainability,* 14(12), 7121.

Deery, M. (2008). Talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 792-806.

Delgado, G. A. (2023). Duality of roles: understanding the work performance of teaching mothers on modular distance learning in the first District of City Division of Santa Rosa, Laguna. *Technium Social Sciences Journal*, 44(1), 436–448. https://doi.org/10.47577/tssj.v44i1.8952

Demir, M. (2011). İşgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi,* 11(3), 453-464.

Demircioğlu, M. and Centel, T. (2013). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.

Demirdağ, S. (2022). Okul yöneticilerinin Covid-19 pandemi sürecine ilişkin görüşleri. *Trakya Eğitim Dergisi,* 12(1), 273-291. https://doi.org/10.24315/tred.896204

Demirel, Z. H. (2022). Duygusal emek algısının iş performansı üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi,* 14(1), 266-283.

Demirsoy Aşıkoğlu, E. (2018). Kişi dokunulmazlığı hakkı bağlamında rıza olmaksızın yapılan tıbbi müdahaleler. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi,* 35, 319-343.

Di Renzo, L., Gualtieri, P., Pivari, F., Soldati, L., Attinà, A., Cinelli, G., Leggeri, C., Caparello, G., Barrea, L., Scerbo, F., Esposito, E. and Lorenzo, D. A. (2020). Eating habits and lifestyle changes during COVID-19 lockdown: An Italian survey. *Journal of Translational Medicine,* 18, 1-15.

Dicke, T., Marsh, H. W., Parker, P. D., Guo, J., Riley, P. and Waldeyer, J. (2020). Job satisfaction of teachers and their principals in relation to climate and student achievement. *Journal of Educational Psychology*, 112(5), 1061–1073. https://doi.org/10.1037/edu0000409

Diener, E., Ryan, K. ve Gencer, N. (2018). Öznel iyi oluş: Genel bir bakış. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. https://doi.org/10.17218/hititsosbil.457382

Dinçer, S. ve Kolcu, M. (2021). Covid-19 pandemisinde toplumun beslenme alışkanlıkların incelenmesi: İstanbul örneği. *Türkiye Diyabet ve Obezite Dergisi*, 5(2), 193-201. https://doi.org/10.25048/tudod.928003

Dobson, K. S. and Dozois, D. J. A. (2010). Historical and philosophical bases of the cognitive-behavioral therapies. In K. S. Dobson (Ed.), *Handbook of cognitive-behavioral therapies* (s. 4). New York: Guilford Publications.

Doğan, S., Bayır, M. ve Cinnioğlu, H. (2022). Otel çalışanlarının algıladıkları dönüşümcü liderlik davranışının çalışma yaşam kalitesi ve iş performansı düzeylerine etkisi: İstanbul örneği. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 210-226. https://doi.org/10.32572/guntad.1022155

Doğan, Y. D. D. H. ve Can, D. A. (2009). Örgütlerde mesleki özerklik sorunu ve Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde ampirik bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 133-148.

Dong, F., Liu, H. L., Dai, N., Yang, M. and Liu, J. P. (2021). A living systematic review of the psychological problems in people suffering from COVID-19. *Journal of Affective Disorders*, 292, 172–188.

Donkor, A. K. and Banki, R. D. (2017). Assessing the impact of in-service training programmes on basic school teachers of China in the Kassena Nankana West District of Ghana. *Journal of Education and Human Development*, 6(4), 64–76. https://doi.org/10.15640/jehd.v6n4a8

Dorji, S., Sirasoonthorn, P. and Anusaksathien, K. (2019). School teachers in rural Bhutan: Quality of work life, well-being and the risks of resignation. *South Asia Research*, 39(3), 270–284. https://doi.org/10.1177/0262728019872038

Dow, B. J., Johnson, A. L., Wang, C. S., Whitson, J. and Menon, T. (2021). The COVID-19 pandemic and the search for structure: Social media and conspiracy theories. *Social and Personality Psychology Compass*, 15(9), e12636.

Drafke, M. W. and Kossen, S. (1997). *The human side of organizations*. Addison Wesley.

Dryden, W. and Neenan, M. (2006). *Rational emotive behaviour therapy: 100 key points and techniques*. In Taylor and Francis Group (s. 4). New York: Routledge Press.

Du Toit, A., Redelinghuys, K. and Van Der Vaart, L. (2022). Organisational support and teachers' performance: The moderating role of job crafting. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 48(0), a2004. https://doi.org/10.4102/sajip.v48i0.2004

Dubey, A. D. and Tripathi, S. (2020). Analysing the sentiments towards work-from-home experience during COVID-19 pandemic. *Journal of Innovation Management*, 8(1), 13-19.

Dupuis, G. and Martel, J. P. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333-368. https://doi.org/10.1007/s11205-004-5368-4

Duze, C. O. (2012). Leadership styles of principals and job performance of staff in secondary schools in Delta State of Nigeria. *International Journal of Arts and Humanities*, 5(2), 34–42.

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ). (2023). COVID-19 pandemisinin acil durum statüsünün kaldırılması hakkında açıklama. Erişim adresi: https://www.who.int/news/item/05-05-2023-statement-on-the-fifteenth-meeting-of-the-international-health-regulations-(2005)-emergency-committee-on-the-covid-19-pandemic.

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ). (2024). COVID-19 ile ilgili ölüm vaka sayıları (2024 global). Erişim adresi: https://data.who.int/dashboards/covid19/circulation

Early, B. P. and Grady, M. D. (2017). Embracing the contribution of both behavioral and cognitive theories to cognitive behavioral therapy: Maximizing the richness. *Clinical Social Work Journal*, 45(1), 39–48. https://doi.org/10.1007/s10615-016-0590-5

Eberman, L., Mazerolle, S. M., and Eason, C. M. (2019). Formal and informal work-life balance practices of athletic trainers in collegiate and university settings. *Journal of Athletic Training*, 54(5), 556–561.

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.

Efraty, D. and Sirgy, M. J. (1990). The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. *Social Indicators Research*, 22(1), 31-47. https://doi.org/10.1007/BF00286389

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., and Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.

Eldoğan, D., Cengiz, E., Erkan, E., Kaya, D., Toroslu, B. ve Ünal, Ç. (2018). Kişilerarası nörobiyoloji perspektifinden bağlanma, kaygı ve korku. *Klinik Psikoloji Dergisi*, 2(2), 99-106.

Ellakany, P., Folayan, M. O., El Tantawi, M., et al. (2023). Associations between depression, fear of COVID-19 infection and students' self-care measures used during the first wave of the pandemic. *BMC Public Health*, 23, 1047.

Eradze, M., De Martino, D., Tinterri, A., Albó, L., Bardone, E., Sunar, A. S., and Dipace, A. (2023). After the pandemic: Teacher professional development for the digital educational innovation. *Education Sciences*, 13(5), 432.

Eren, A. (2005). Korku kültürü, değerler kültürü ve şiddet. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 8(8), 19-31.

Erkan, K. (2013). Dini tutum–stresle başa çıkma ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 37, 143.

Ermiş, E. ve Bayraktar, S. (2021). Travma sonrası gelişim perspektifinden gelişimsel eğride yeni bir kuşak olarak COVID-19. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 7(1), 150-162.

Eroğlu, F. (1995). *Davranış bilimleri* (2. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Ertürk, E. M. (2017). Bilimsel psikolojinin tarihsel süreci üzerine. *Trakya Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 7(14), 161-180.

Erzen, E. ve Ceylan, M. (2020). Covid-19 salgını ve uzaktan eğitim: Uygulamadaki sorunlar. *EKEV Akademi Dergisi*, 84, 229-248.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2004). *Quality of life in Europe: An illustrative report*. Dublin.

Fan, C., Fu, P., Li, X., Li, M. and Zhu, M. (2021). Trauma exposure and the PTSD symptoms of college teachers during the peak of the COVID-19 outbreak. *Stress and health: journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 37(5), 914–927.

Fendt, M. and Fanselow, M. S. (1999). The neuroanatomical and neurochemical basis of conditioned fear. *Neuroscience Biobehavioral Reviews*, 23, 743–760.

Fernández-de-Las-Peñas, C. (2022). Long COVID: Current definition. *Infection*, 50(1), 285–286.

Fırat, M., Kanbay, Y., Okanlı, A., Akçam, A. ve Utkan, M. (2021). Salgın Hastalık Kaygısı Ölçeği'nin geliştirilmesi ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 12(2), 140-145.

Firth, L., Mellor, D., Moore, K. A. and Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170-187.

Fitria, H., Mukhtar, M. and Akbar, M. (2017). The effect of organizational structure and leadership style on teacher performance in private secondary school. *International Journal of Human Capital Management*, 1(2), 101–112.

Folkman, S. and Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 219-239.

Fontinha, R., Easton, S. and Van Laar, D. (2019). Overtime and quality of working life in academics and nonacademics: The role of perceived work-life balance. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 173.

Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

Fray, L., Jaremus, F., Gore, J., Miller, A. and Harris, J. (2023). Under pressure and overlooked: The impact of COVID-19 on teachers in NSW public schools. *The Australian Educational Researcher*, 50(3), 701-727.

Freedman, J. L., Sears, D. O. and Carlsmith, J. M. (1998). *Sosyal Psikoloji* (A. Dönmez, Çev.). 3. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi.

Fritz, C. and Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 936-954.

Fu, W. and Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339–349. https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y

Gallie, D. (2003). The quality of working life: Is Scandinavia different? *European Sociological Review*, 19(1), 61–79. http://www.jstor.org/stable/3559475

Gallo Marin, B., Aghagoli, G., Lavine, K., Yang, L., Siff, E. J., Chiang, S. S., Salazar-Mather, T. P., Dumenco, L., Savaria, M. C., Aung, S. N., Flanigan, T. and

Michelow, I. C. (2021). Predictors of COVID-19 severity: A literature review. *Reviews in Medical Virology*, 31(1), 1–10.

Gavin, J. H. and Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.

Gencer, N. (2020). Kovid-19 sürecinde yaşlı olmak: 65 yaş ve üstü vatandaşlar için uygulanan sokağa çıkma yasağı üzerine değerlendirmeler ve manevi sosyal hizmet. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 35-42.

Genç, Ç. (2021). COVID-19 pandemisinde bilgi edinme kaynakları, medya kullanım alışkanlıkları ve aşıya yönelik tutumlar. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 36, 178-202.

Gençoğlu, C. ve Çiftçi, M. (2020). Covid-19 salgınında eğitim: Türkiye üzerinden bir analiz. *Journal of History School*, 46, 1648-1673.

Gençöz, T. (1998). Korku: Sebepleri, sonuçları ve baş etme yolları. *Kriz Dergisi*, 6(2), 9-16.

George, D. and Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update* (10a ed.). Boston: Pearson.

Ghanbari, N. and Nowroozi, S. (2022). Iranian EFL teachers' challenges and coping strategies during COVID-19 pandemic: A case study. *The Qualitative Report*, 27(3), 605-625.

Ghasemi, F., Herman, K. C. and Reinke, W. M. (2023). Shifts in stressors, internalizing symptoms, and coping mechanisms of teachers during the COVID-19 pandemic. *School Mental Health*, 15(1), 272-286.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. H. (2008). *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Binapura Aksara Publisher.

Giovannella, C., Passarelli, M. and Persico, D. (2020). Measuring the effect of the Covid-19 pandemic on the Italian learning ecosystems at the steady-state: A school

teachers' perspective. *Interaction Design and Architecture(s) Journal*, 45, 264-286.

Girgin, S., Tuna, M. ve Erdem, Z. (2023). Öğretmenlerin Covid-19 aşısına yönelik tutumlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 50-61.

Goleman, D. (1998). *Duygusal Zeka: Neden IQ'dan daha önemlidir?* İstanbul: Varlık Yayınları.

Goleman, D. (2005). *Duygusal Zekâ: Neden IQ'dan Daha Önemlidir?* İstanbul: Varlık Yayınları.

González, C., Ponce, D. and Fernández, V. (2023). Teachers' experiences of teaching online during COVID-19: Implications for post-pandemic professional development. *Education Tech Research Dev*, 71, 55–78. https://doi.org/10.1007/s11423-023-10200-9

Gök, G. ve Güzel, Ü. (2022). Covid-19 aşısı olma durumu ve Covid-19'dan korunmanın sağlık inanç modeli bağlamında değerlendirilmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 231-248. https://doi.org/10.21733/ibad.990550

Gökçe, G., Şahin, A. ve Bulduklu, Y. (2010). Herzberg'in çift faktör kuramı ve alt gelir gruplarında bir uygulama: Meram Tıp Fakültesi örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 233-246.

Gölbaşı, S. D. ve Metintaş, S. (2020). COVID-19 pandemisi ve infodemi. *Halk Sağlığı Dergisi*, 5(COVID-19 Özel Sayısı), 126-137.

Görgü Akçay, N. S., Bükün, M. F. ve Köse, Ö. (2022). Kaygı ve korkunun işlevsel olan ve olmayan taraflarına genel bir bakış. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 653-666.

Graham, M., Weale, V., Lambert, K. A., Kinsman, N., Stuckey, R. and Oakman, J. (2021). Working at home: The impacts of COVID-19 on health, family-work-life

conflict, gender, and parental responsibilities. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(11), 821-830.

Greenhalgh, L. and Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.

Groff, D., Sun, A., Ssentongo, A. E., Ba, D. M., Parsons, N., Poudel, G. R., Lekoubou, A., Oh, J. S., Ericson, J. E., Ssentongo, P. and Chinchilli, V. M. (2021). Short-term and long-term rates of postacute sequelae of SARS-CoV-2 infection: A systematic review. *JAMA Network Open*, 4(10), e2128568.

Grote, G. and Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149–167.

Gu, J., Han, B. and Wang, J. (2020). COVID-19: Gastrointestinal manifestations and potential fecal-oral transmission. *Gastroenterology*, 158(6), 1518–1519.

Gupta, M., Shaheen, M. and Das, M. (2019). Engaging employees for quality of life: Mediation by psychological capital. *The Service Industries Journal*, 39(5–6), 403–419.

Günalan, M. (2020). İş güvencesizliğinin örgütsel algılar, ayrılma niyeti ve performansa etkileri üzerine bir literatür incelemesi. *International Review of Economics and Management*, 7(2), 105-122. https://doi.org/10.18825/iremjournal.660240

Günce, G. (1971). Jean Piaget ve temel kuramsal fikirleri. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 4(1), 19-32. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000000318

Günlü, A. (2022). COVID-19 döneminde algılanan sosyal destek ile pozitif duygu arasındaki ilişkide kendini toparlama gücünün aracılık etkisi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(1), 141-158.

Güzel, D. ve Aydın, G. (2021). Covid-19 döneminde uzaktan çalışma sisteminde iş performansını etkileyen faktörler: Banka çalışanları üzerine bir uygulama. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 128-133.

Haar, J. M., Sune, A., Russo, M. and Ollier-Malaterre, A. (2019). A cross-national study on the antecedents of work–life balance from the fit and balance perspective. *Social Indicators Research*, 142(1), 261–282.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. and Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B. and Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513.

Haktanir, A., Seki, T. and Dilmaç, B. (2020). Adaptation and evaluation of Turkish version of the fear of COVID-19 scale. *Death Studies*. 1-9

Hallberg, U. E. and Schaufeli, W. B. (2006). "Same Same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119-127.

Hallowell, R. (1996). The relationships of customer satisfaction, customer loyalty, and profitability: An empirical study. *International Journal of Service Industry Management*, 7(4), 27-42.

Hamilton, L. S. and Ercikan, K. (2021). COVID-19 and U.S. schools: Using data to understand and mitigate inequities in instruction and learning. In F. Reimers (Ed.), *Primary and secondary education during Covid-19*. Springer.

Hamurcu, S. (2020). İlkokul öğrencilerinde akran zorbalığı: Ankara Pursaklar örneği. [Eğitim ve Toplum Özel Sayısı] *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16, 5540-5564. https://doi.org/10.26466/opus.758653

Hansen, A. (2003). İçerik çözümlemesi. M. S. Çebi (Çev.), *İletişim araştırmalarında içerik çözümlemesi içinde* (s. 27-42). Alternatif Yayınları.

Hardhita, R. S., Rahman, F., Luswandari, W. F., Handayanto, S. K. and Kusumaningrum, S. R. (2024). The role of teachers in face-to-face learning after the Covid-19 pandemic to overcome "learning loss" in elementary schools: A case study at UM

Blitar Laboratory Elementary School. *Pedagogia: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 152-166.

Hariri, H., Monypenny, R. and Prideaux, M. (2014). Leadership styles and decision-making styles in an Indonesian school context. *School Leadership & Management*, 34(3), 284–298. https://doi.org/10.1080/13632434.2013.849678

Hariri, H., Monypenny, R. and Prideaux, M. (2016). Teacher-perceived principal leadership styles, decision-making styles and job satisfaction: How congruent are data from Indonesia with the Anglophile and Western literature? *School Leadership & Management*, 36(1), 41–62.

Harris, A. and Jones, M. (2020). COVID-19 – School leadership in disruptive times. *School Leadership*, 159-175.

Holmes, E. A., O'Connor, R. C., Perry, V. H., Tracey, I., Wessely, S., Arseneault, L., ... Bullmore, E. D. (2020). Multidisciplinary research priorities for the COVID-19 pandemic: A call for action for mental health science. *The Lancet Psychiatry*, 7, 547–560.

Honigsfeld, A. and Nordmeyer, J. (2020). Teacher collaboration during a global pandemic. *Educational Leadership [Special Report]*, 77, 47–50.

Huang, J. L., Chen, N. F., Cai, Y., Yin, J. R., and Zhou, X. (2022). Work-family conflict and posttraumatic stress symptoms among college teachers during the COVID-19 pandemic. *PsyCh Journal*, 11(6), 895–903. https://doi.org/10.1002/pchj.575

Huang, Y. and Zhao, N. (2020). Generalized anxiety disorder, depressive symptoms and sleep quality during COVID-19 outbreak in China: A web-based cross-sectional survey. *Psychiatry Research*, 288, 112954.

Huong, V. T. M. (2020). Factors affecting instructional leadership in secondary schools to meet Vietnam's general education innovation. *International Education Studies*, 13(2), 48-60.

Idoiaga Mondragon, N., Fernandez, I. L., Ozamiz-Etxebarria, N., Villagrasa, B. and Santabárbara, J. (2023). PTSD (Posttraumatic Stress Disorder) in teachers: A mini meta-analysis during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 1802. https://doi.org/10.3390/ijerph20031802

Imhangbe, O. S., Okecha, R. E. and Obozuwa, J. (2019). Principals' leadership styles and teachers' job performance: Evidence from Edo State, Nigeria. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(6), 909–924. https://doi.org/10.1177/1741143218764178

Imhangbe, O. S., Oladele, V. I. and Osarenren-Osaghae, R. I. (2020). Teachers' classroom job performance: How teachers' tasks impact their classroom job performance in Edo Central School District, Nigeria. *Journal of Education*, 200(3), 164–174.

Ingram, J., Hand, C. J. and Maciejewski, G. (2021). Social isolation during COVID-19 lockdown impairs cognitive function. *Applied Cognitive Psychology*, 35(4), 935–947. https://doi.org/10.1002/acp.3821

İkici, A., Yavuzer, Y. and Gündoğdu, R. (2010). Yaratıcı drama temelli grup rehberliği ve bilişsel-davranışçı yaklaşıma dayalı grupla psikolojik danışmanın ergenlerin kaygı düzeylerine etkileri. *Education Sciences*, 5(3), 1126-1140.

İlhan Alp, S., Deveci, M., Erdal, B., Akalın, R. B. ve Terzi, D. (2020). Coronavirüs Hastalığı 2019 (Covid 19) döneminde üniversite öğrencilerinde uyku kalitesi ve İnsomni şiddeti. *Namık Kemal Tıp Dergisi*, 8(3), 295-302.

Jacobson, S. and Day, C. (2007). The International Successful School Principalship Project (ISSPP): An overview of the project, the case studies and their contexts, *International Studies in Educational Administration*, 35(3): 3-10.

Jalalkamali, M., Ali, A. J., Hyun, S. S. and Nikbin, D. (2016). Relationships between work values, communication satisfaction, and employee job performance: The case of international joint ventures in Iran. *Management Decision*, 54(4), 796–814. https://doi.org/10.1108/MD-01-2015-0003

Javed, B., Sarwer, A., Soto, E. B. and Mashwani, Z. U. (2020). The coronavirus (COVID-19) pandemic's impact on mental health. *The International Journal of Health Planning and Management*, 35(5), 993–996. https://doi.org/10.1002/hpm.3008

Jayaraman, S. and Chandran, C. (2010). Quality of work life: A stance from nursing professionals. *International Journal of Nursing Education*, 2(1), 15-21.

Jha, S. (2018). Team psychological safety and team performance: A moderated mediation analysis of psychological empowerment. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4), 903-924.

Junejo, M. I., Sarwar, S. and Ahmed, R. R. (2017). Impact of in-service training on performance of teachers: A case of STEVTA Karachi region. *International Journal of Advanced Research*, 2(December), 50–60.

Jung, D. I., Chow, C. and Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14(4–5), 525–544.

Kabadayı, F. ve Güven, M. (2022). Akılcı duygusal davranış terapisine dayalı müdahale çalışmalarının incelenmesi: Sistematik bir derleme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(2), 517-540. https://doi.org/10.37217/tebd.1052844

Kabasakal, Z. ve Aktaş, A. (2021). Covid-19 pandemi sürecinde bireylerin sosyal destek ve aile iklimi algılarının incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(1), 145-157.

Kabasawa, K., Tanaka, J., Komata, T., Matsui, K., Nakamura, K., Ito, Y. ... and Other Authors. (2021). Determination of specific life changes on psychological distress during the COVID-19 pandemic. *PLOS ONE, 16*(8), e0256481.

Kaber, D. B. and Endsley, M. R. (2004). The effects of level of automation and adaptive automation on human performance, situation awareness and workload in a dynamic control task. *Theoretical Issues in Ergonomics Science, 5*(2), 113-153.

Kalaycı, E., Akgün, C. ve Serpen, A. S. (2023). Post-pandemik dönemde ergenlerin toplumsal yaşama uyum deneyimlerine ilişkin nitel bir çalışma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 10*(4), 989-1003.

Kara, M. ve Bozkurt, B. (2021). Covid-19 pandemisi sürecinde okul yöneticiliği: Karşılaşılan sorunlar ve çıkarılan dersler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 19*(2), 1076-1103. https://doi.org/10.37217/tebd.969888

Karacan, E. ve Erdoğan, Ö. N. (2011). İşçi sağlığı ve iş güvenliğine insan kaynakları yönetimi fonksiyonları açısından çözümsel bir yaklaşım. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21*, 102-116.

Karafillakis, E. and Larson, H. J. (2017). The benefit of the doubt or doubts over benefits? A systematic literature review of perceived risks of vaccines in European populations. *Vaccine, 35*(37), 4840-4850.

Karakuş, N., Ucuzsatar, N., Karacaoğlu, M. Ö., Esendemir, N. ve Bayraktar, D. (2020). Türkçe öğretmeni adaylarının uzaktan eğitime yönelik görüşleri. *RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi, 19*, 220-241.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285-308.

Karataş, Z. (2020). COVID-19 pandemisinin toplumsal etkileri, değişim ve güçlenme. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, 4*(1), 3-17.

Karatepe, O. M. and Uludag, O. (2007). Conflict, exhaustion, and motivation: A study of frontline employees in Northern Cyprus hotels. *International Journal of Hospitality Management, 26*(3), 645-665.

Karasar, N. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel Akademik Yayıncılık.

Karslı, T. A. (2018). Bilişsel ve motivasyonel uzanımları bağlamında temel bir heyecan olarak korku. *Çeşm-i Cihan: Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi, 5*(1), 69-81.

Kavrayıcı, C. ve Kesim, E. (2021). School management during the Covid-19 pandemic: A qualitative study. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 27*(1), 1005-1060. https://doi.org/10.14527/kuey.2021.004

Kaya, Y. ve Akın Işık, R. (2021). COVID-19 ile yaşanan sosyal izolasyonun aile ve evlilik yaşamına yansımaları: Fenomenolojik bir çalışma. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care, 15*(3), 510-520.

Kazancı, D. ve Saltoğlu, S. (2021). Korku duygusunun dikkat yanlılığındaki rolü. *Nesne, 9*(21), 674-695.

Kebbi, M. (2018). Stress and coping strategies used by special education and general classroom teachers. *Journal of Education Research, 33*(1), 34-61.

Keleş, H. N., Atay, D. ve Karanfil, F. (2020). Covid-19 pandemi sürecinde okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları. *Milli Eğitim Dergisi, Salgın Sürecinde Türkiye'de ve Dünyada Eğitim*, 155-174. https://doi.org/10.37669/milliegitim.787255

Kendall, P. C. (1993). Cognitive-behavioral therapies with youth: Guiding theory, current status, and emerging developments. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 61*(2), 235–247.

Kermansaravi, F., Navidian, A., Rigi, S. N. and Yaghoubinia, F. (2015). The relationship between quality of work life and job satisfaction of faculty members in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science, 7*(2), 228-234.

Khan, F. (2023). Transformational leadership and teacher work performance: Mediating effect of job autonomy and trust in school principal – Insights from senior secondary school data in India. *Educational Management Administration & Leadership, 0*(0). https://doi.org/10.1177/17411432231124643

Kılıç Aksoy, Ş. (2020). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde bir analiz. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7*, 89-111.

Kılıç, C. ve Duman, S. (2022). Vefa sosyal destek gruplarının COVID-19 pandemi sürecindeki uygulamalarının sosyolojik perspektiften değerlendirilmesi: Erzurum ölçeğinde nitel bir çalışma. *Journal of Literature and Humanities, 1*(69), 21-31.

Kılıç, B. ve Sertpolat, M. (2023). Covid-19 (Yeni Koronavirüs) salgın sürecinde Adıyaman'da karantina kapsamında bir devlet yurdunda kalan bireylerin psiko-sosyal durumları üzerine bir inceleme. *Beykoz Akademi Dergisi, 11*(2), 248-266. https://doi.org/10.14514/beykozad.1318225

Kılıç, N. P., Özdemir, B. P., Gençtürk Hızal, S. ve Aktaş, M. (2021). Covid-19 pandemisinde iletişimsel ihtiyaçlar, beklentiler ve deneyimler üzerine nitel bir araştırma: 65 yaş ve üzeri Ankara örneklemi. *Connectist: Istanbul University Journal of Communication Sciences, 60,* 127-155.

Kiernan, W. E. and Knutson, K. (1990). Quality of work life. In R. L. Schalock and M. J. Begab (Eds.), *Quality of life: Perspectives and issues* (pp. 101-114). Washington: American Association Mental Retardation.

Killgore, W. ve diğerleri. (2020). Psychological resilience during the COVID-19 lockdown. *Psychiatry Research, 291*, 113143.

Kim, B. P. and George, R. T. (2005). The relationship between leader-member exchange (LMX) and psychological empowerment: A quick causal restaurant employee correlation study. *Journal of Hospitality and Tourism Research, 29*(4), 468–483. https://doi.org/10.1177/1096348005276498

Kim, L. E. and Asbury, K. (2020). 'Like a rug had been pulled from under you': The impact of COVID-19 on teachers in England during the first six weeks of the UK lockdown. *The British Journal of Educational Psychology, 90*(4), 1062–1083. https://doi.org/10.1111/bjep.12381

Kim, L. E., Leary, R. and Asbury, K. (2021). Teachers' narratives during COVID-19 partial school reopenings: An exploratory study. *Educational Research, 63*(2), 244–260. https://doi.org/10.1080/00131881.2021.1918014

Kim, L. E., Oxley, L. and Asbury, K. (2022). "My brain feels like a browser with 100 tabs open": A longitudinal study of teachers' mental health and well-being during the COVID-19 pandemic. *The British Journal of Educational Psychology, 92*(1), 299–318. https://doi.org/10.1111/bjep.12450

Kim, L. E., Oxley, L. and Asbury, K. (2022). What makes a great teacher during a pandemic? *Journal of Education for Teaching, 48*(1), 129–131.

Kim, M. Y. and Lee, H. J. (2022). Does grit matter to employees' quality of work life and quality of life? The case of the Korean public sector. *Public Personnel Management, 51*(1), 97–124. https://doi.org/10.1177/00910260211012713

Kimmel, M. S. (2013). Homofobi olarak erkeklik: Toplumsal cinsiyet kimliğinin inşasında korku, utanç ve sessizlik. *Fe Dergi, 5*, 91-107.

Kippin, S. and Cairney, P. (2022). The COVID-19 exams fiasco across the UK: Four nations and two windows of opportunity. *British Politics, 17*(1), 1–23.

Kiraz, E. (2023). Sosyal medya ve aşı karşıtı hareketler: COVID-19 pandemisinde sosyal medyanın aşı karşıtlığı üzerine etkileri. *Uluslararası İşletme Bilimi ve Uygulamaları Dergisi, 3*(1), 53-79.

Klapproth, F., Federkeil, L., Heinschke, F. and Jungmann, T. (2020). Teachers' experiences of stress and their coping strategies during COVID-19 induced distance teaching. *Journal of Pedagogical Research, 4*(4), 444-452.

Klassen, R., Wilson, E., Siu, A. F., Hannok, W., Wong, M. W., Wongsri, N. and Jansem, A. (2013). Preservice teachers' work stress, self-efficacy, and occupational commitment in four countries. *European Journal of Psychology of Education, 28*(4), 1289-1309.

Knight, J. K. (2013). The relationship between perceived organizational support and teachers' sense of efficacy in regular and alternative schools (Order No. 3587620). Available from Publicly Available Content Database. (1427342677). https://www.proquest.com/dissertations-theses/relationship-between-perceived-organizational/docview/1427342677/se-2

Koçak, D. (2020). İş özerkliği ile işe bağlanma arasındaki ilişki: Kişi-iş uyumunun aracı ve algılanan yönetici desteğinin düzenleyici rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15*(2), 699-718.

Koralnik, I. J. and Tyler, K. L. (2020). COVID-19: A global threat to the nervous system. *Annals of Neurology, 88*(1), 1–11. https://doi.org/10.1002/ana.25807

Korunka, C., Hoonakker, P. and Carayon, P. (2008). Quality of working life and turnover intention in information technology work. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing, 18*(4), 409-423.

Kose, S., Mandiracioglu, A., Sahin, S., Kaynar, T., Karbus, O. and Ozbel, Y. (2021). Vaccine hesitancy of the COVID-19 by health care personnel. *International Journal of Clinical Practice, 75*(5), e13917. https://doi.org/10.1111/ijcp.13917

Kostorz, K., Polechoński, J. and Zwierzchowska, A. (2022). Coping strategies for stress used by people working in managerial positions in schools and educational establishments during the COVID-19 pandemic. *Sustainability, 14*(5), 2984.

Koşar, D. ve Bakır, N. (2022). COVID-19 pandemi sürecinde öğretmenlerin uzaktan eğitim deneyimleri. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 12*(4), 2231-2245.

Kowal, M., Coll-Martín, T., Ikizer, G., Rasmussen, J., Eichel, K., Studzińska, A., Koszałkowska, K., Karwowski, M., Najmussaqib, A., Pankowski, D., Lieberoth, A. and Ahmed, O. (2020). Who is the most stressed during the COVID-19 pandemic? Data from 26 countries and areas. *Applied Psychology. Health and Well-Being, 12*(4), 946–966. https://doi.org/10.1111/aphw.12234

Kraft, M. A., Simon, N. S. and Lyon, M. A. (2021). Sustaining a sense of success: The importance of teacher working conditions during the COVID-19 pandemic. *Ed Working Paper: 20-279*. Annenberg Institute at Brown University. https://doi.org/10.26300/35nj-v890

Kuang, J., Ashraf, S., Das, U. and Bicchieri, C. (2020). Awareness, risk perception, and stress during the COVID-19 pandemic in communities of Tamil Nadu, India.

International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(19), 7177.

Kuckartz, U. and Rädiker, S. (2019). *Analyzing Qualitative Data with MAXQDA: Text, Audio, and Video*. USA: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-15671-8

Kukreti, S., Ahorsu, D. K., Strong, C., Chen, I.-H., Lin, C.-Y., Ko, N.-Y., Griffiths, M. D., Chen, Y.-P., Kuo, Y.-J. and Pakpour, A. H. (2021). Post-traumatic stress disorder in Chinese teachers during COVID-19 pandemic: Roles of fear of COVID-19, nomophobia, and psychological distress. *Healthcare, 9*(1288). https://doi.org/10.3390/healthcare9101288

Kula, S. ve Çakar, B. (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 6*(12), 191-210.

Kumar, S. and Gagandeep, M. (2016). Quality of work life: Comparative study of university teachers. *Srusti Management Review, 9*(2), 52-60.

Kumari, J. and Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications, 10*(158). https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6

Kundu, A. and Bej, T. (2021). COVID-19 response: Students' readiness for shifting classes online. *Corporate Governance, 21*(6), 1250-1270. https://doi.org/10.1108/CG-09-2020-0377

Kuntz, L., Mennicken, R. and Scholtes, S. (2011). Stress on the ward–An empirical study of the nonlinear relationship between organizational workload and service quality. *Ruhr Economic Papers, 12*(4), 145-189.

Kurban, S. (2021). Yeni koronavirüs hastalığı (COVID-19) sürecinde mesleki eğitim: Eğitime yatırımda mevcut politikalar ve finansman. *MSGSÜ Sosyal Bilimler, 1*(23), 570-587.

Kurtça, T. T., Çağlar, E. E. ve Özcan, Y. S. (2020). Akran zorbalığı ve travma sonrası stres bozukluğu arasındaki ilişkinin gözden geçirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 28*(2), 584-595. https://doi.org/10.24106/kefdergi.693410

Kurtuluş, E. ve Düşünceli, B. (2021). Covid-19 fobisi (korkusu), Covid-19 farkındalığı ve genel aidiyetleri düzeyleri. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13*, 451-485.

Kuru, D. ve Dursun, Y. (2022). Covid-19'un insanların beslenme alışkanlıkları ve fiziksel aktiviteleri üzerine etkisi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 12*(2), 1220-1238. https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1018656

Lacomba-Trejo, L., Schoeps, K., Valero-Moreno, S., del Rosario, C., Montoya-Castilla, I. (2022). Teachers' response to stress, anxiety and depression during COVID-19 lockdown: what have we learned from the pandemic? *J Sch Health*. https://doi.org/10.1111/josh.13192

Lane, S., MacDonald, N. E., Marti, M. and Dumolard, L. (2018). Vaccine hesitancy around the globe: Analysis of three years of WHO/UNICEF Joint Reporting Form data-2015–2017. *Vaccine, 36*(26), 3861-3867.

Larsari, V. N., Wildová, R., Dhuli, R., Chenari, H., Reyes-Chua, E., Galas, E. M and Lanuza, M. H. (2023, January). Digitalizing teaching and learning in light of sustainability in times of the post-COVID-19 period: Challenges, issues, and opportunities. In International Conference on Digital Technologies and Applications (pp. 366-375). Cham: Springer Nature Switzerland.

Lazarus, R. S. and Folkman, S. (1984). *Psychological stress and the coping process*. New York: Springer.

Lazarus, R. and Folkman, S. (1986). Cognitive theories of stress and the issue of circularity. In M. H. Appley and R. Trumbull (Eds.), *Dynamics of Stress. The Plenum Series on Stress and Coping* (pp. 63-80). Boston, MA: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-5122-1_4

Leblebici, D. N. (2008). Yönetim bilimi açısından klasik dönemi hatırlamaya ilişkin bir çalışma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21*, 99-118.

LeDoux, J. E. (2014). Coming to terms with fear. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 111*(8), 2871-2878.

Lee, J. (2020). Mental health effects of school closures during COVID-19. *The Lancet. Child & Adolescent Health, 4*, 421.

Lee, J.-S., Back, K.-J. and Chan, E. S. W. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees: A self-determination and need satisfaction theory approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 27*(5), 768–789. https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2013-0530

Leitão, J., Pereira, D. and Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: Workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(20), 3803. https://doi.org/10.3390/ijerph16203803

Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Hopkins, D. and Harris, A. (2006). Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning (Tech Rep. RR800). Nottingham, UK: University of Nottingham, Department of Education and Skills.

Leithwood, K., Harris, A. and Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership and Management, 28*(1), 27–42. https://doi.org/10.1080/13632430701800060

Lewis, P. (1998). *Tıp tarihi*. İstanbul: Khalkedon Yayınları.

Liden, R. C., Wayne, S. J. and Sparrowe, R. T. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. *Journal of Applied Psychology, 85*(3), 407–416. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.407

Lim, E., Seet, R., Lee, K. H., Wilder-Smith, E., Chuah, B. and Ong, B. (2006). Headaches and the N95 face-mask amongst healthcare providers. *Acta Neurologica Scandinavica, 113*(3), 199-202.

Litwin, A. S. and Eaton, A. E. (2016). Complementary or conflictual? Formal participation, informal participation, and organizational performance. *Human Resource Management, 9*(2), 145-168.

Louis, K. S., Leithwood, K., Wahlstrom, K. L., Michin, M., Gordon, M., Thomas, E., Anderson, S. E., Mascal, B., Strauss, T. and Moore, S. (2011). Learning from leadership: Investigating the links to improved student learning: Final report to research to the Wallace foundation. Minneapolis, MN: University of Minnesota.

Lücker, P., Kästner, A., Hannich, A., Schmeyers, L., Lücker, J. and Hoffmann, W. (2022). Stress, coping and considerations of leaving the profession—A cross-sectional online survey of teachers and school principals after two years of the pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(23), 16122.

Lyddon, W. J. (1995). Cognitive therapy and theories of knowing: A social constructionist view. *Journal of Counseling and Development: JCD, 73*(6), 579. https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1995.tb01799.x

MacCallum, R. C. and Austin, J. T. (2000). Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annual Review of Psychology, 51*, 201–226. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.51.1.201

MacIntyre, P. D., Gregersen, T. and Mercer, S. (2020). Language teachers' coping strategies during the Covid-19 conversion to online teaching: Correlations with stress, wellbeing and negative emotions. *System, 94*, 102352.

Macit, M. S. (2020). Covid-19 salgını sonrası yetişkin bireylerin beslenme alışkanlıklarındaki değişikliklerin değerlendirilmesi. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 13*(3), 277-288.

Mafukata, M. A. and Mudau, A. V. (2016). Exploring teacher mass resignation and early retirement from public schools. *Dirasat: Human and Social Sciences, 43*(5), 2243-2255.

Maravilla, A. M. (2024). Paradigm shift in school leadership: Thriving on the challenges in the post-pandemic era. *International Journal of Education, Business and Economics Research (IJEBER), 4*(2), 328-339.

Marian, T. (Tutunaru). (2022). The impact of online classes on student performance during the pandemic period of COVID 19 in Romania. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series, 0*(1), 331-338.

Martel, J. P. and Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research, 77*(2), 333-368.

Marzano, R. J., Waters, T. and McNulty, B. A. (2005). *School leadership that works: From research to results*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*, 370-396.

Matthews, R. A., Wayne, J. H., Smith, C., Casper, W. J., Wang, Y. R. and Streit, J. (2022). Resign or carry-on? District and principal leadership as drivers of change in teacher turnover intentions during the COVID-19 crisis: A latent growth model examination. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 95*(3), 687-717. https://doi.org/10.1111/joop.12397

McCauley-Smith, C., Williams, S., Gillon, A. C., Braganza, A. and Ward, C. (2013). Individual leader to interdependent leadership: A case study in leadership development and tripartite evaluation. *Advances in Developing Human Resources, 15*(1), 83-105.

McMillan, J. H. and Schumacher, S. (2006). *Research in education: Evidence based inquiry*. Boston: Brown and Company.

Memduhoğlu, H. B. ve Meriç, E. (2014). Okul müdürlerinin eğitim yönetiminin işlevleri bağlamında yönetim sürecinde karşılaştıkları temel sorunlar. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7*(33), 653-666.

Metin, M., Gürbey, S. ve Çevik, A. (2021). Covid-19 pandemi sürecinde uzaktan eğitime yönelik öğretmen görüşleri. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi, 5*(1), 66-89. https://doi.org/10.46762/mamulebd.881284

Metin, S. (2021). Covid-19 bağlamında zorunlu aşı tartışmalarının hukuki boyutu. *Sağlık Bilimlerinde İleri Araştırmalar Dergisi, 4*(S-1), 37-50. https://doi.org/10.26650/JARHS2021-958025

Mevlâna, C. A. ve Karaaziz, M. (2021). Sosyal izolasyon, karantina ve psikolojik etkileri. *YDÜ Mimarlık Fakültesi Dergisi, 3*(2), 158-170.

Mewhirter, J., Sagir, M. and Sanders, R. (2022). Towards a predictive model of COVID-19 vaccine hesitancy among American adults. *Vaccine, 40*(12), 1783-1789. https://doi.org/10.1016/j.vaccine.2022.02.011

Miles, M, B. and Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded Sourcebook*. (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.

Millî Eğitim Bakanlığı. (MEB). (2022, Mart 15). Bakan Özer okullarda yüz yüze eğitim hazırlıklarının detaylarını açıkladı. Millî Eğitim Bakanlığı. (http-1)://www.meb.gov.tr/bakan-ozer-okullarda-yuz-yuze-egitim-hazirliklarinin-detaylarini-acikladi/haber/23938/tr.

Mishra, S. and Gupta, B. (2009). Work place motivators and employee's satisfaction: A study on retail sector in India. *The Journal of Industrial Relations, 44*(3), 509-517.

Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., Qin, M. and Huang, H. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *Journal of Nursing Management, 28*(5), 1002-1009. https://doi.org/10.1111/jonm.13014

Moore, J. (2011). Behaviorism. *Psychological Record, 61*(4), 449-463.

Moorthy, G. (2020). Compulsory COVID-19 vaccination? Only as a policy of last resort. *Voices in Bioethics, 6*(1), 1-8.

Moss, G., Allen, R., Bradbury, A., Duncan, S., Harmey, S. and Levy, R. (2020). Primary teachers' experience of the COVID-19 lockdown – Eight key messages for policymakers going forward. UCL Institute of Education. https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10103669/1/Moss_DCDT%20Report%201%20Final.pdf

Motowidlo, S. J. and Keil, H. J. (2013). Job performance. In N. W. Schmitt, S. Highhouse and I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (pp. 82–103). John Wiley & Sons, Inc.

Munich Security Conference: WHO; 15 February 2020. [Available from: https://www.who.int/dg/speeches/detail/munich-security-conference].

Nabavi, R. T. (2012). Bandura's social learning theory and social cognitive learning theory. *Theory of Developmental Psychology*, 1-24.

Naff, K. C. and Crum, J. (1999). Working for America: Does public service motivation make a difference? *Review of Public Personnel Administration, 19*(4), 5-16.

Nair, P. R. and Subash, T. (2019). Quality of work life and job satisfaction: A comparative study. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI), 8*(2), 15-21.

Nasra, M. A. and Arar, K. (2019). Leadership style and teacher performance: Mediating role of occupational perception. *International Journal of Educational Management, 34*(1), 186–202.

Netolicky, D. M. (2020). School leadership during a pandemic: navigating tensions. *Journal of Professional Capital and Community, 5*(3/4), 391-395. https://doi.org/10.1108/JPCC-05-2020-0017

Ng, D. T. K., Leung, J. K. L., Su, J., Ng, R. C. W. and Chu, S. K. W. (2023). Teachers' AI digital competencies and twenty-first century skills in the post-pandemic world. *Educational Technology Research and Development, 71*(1), 137-161.

O'Neill, M. J. and Carayon, P. (1993). The relationship between privacy, control, and stress responses in office workers. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting, 37*(7), 479–483. https://doi.org/10.1177/154193129303700702

Ocen, E., Francis, K. and Angundaru, G. (2017). The role of training in building employee commitment: The mediating effect of job satisfaction. *European Journal of Training and Development, 41*(9), 742–757. https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2016-0084

OECD. (2020). A framework to guide an education response to the COVID-19 Pandemic of 2020. *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19).* https://doi.org/10.1787/6ae21003-en

Okur-Berberoğlu, E. (2014). Bilimsel düşünmenin gelişim seyrinin pragmatik sonuçları. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17*(32), 135-150.

Okyay, R. A., Akbaba, M. ve Kirkit, E. (2015). Aydınlatılmış onam ve aşılama. *Turkish Journal of Public Health, 13*(2), 151-159.

Onay, M. ve Kılcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3*(2), 363-372.

Oniszczenko, W. and Turek, A. (2023). The relationship between fear of COVID-19 infection, fear of COVID-19 vaccination and Big Five personality traits: A mediation model. *Current Issues in Personality Psychology, 11*(1), 1–10.

Ordukaya, H. (2011). Fiziksel iş yükü ve ergonomi. *Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi, 273-274,* 42-48.

Orru, G., Ciacchini, R., Gemignani, A. and Conversano, C. (2020). Psychological intervention measures during the COVID-19 pandemic. *Clinical Neuropsychiatry, 17*(2), 76-79. https://doi.org/10.36131/CN20200208

Osman Büyükşen ve Nihal Olgaç Dündar. (2023). Long-term neurological effects of COVID-19 in children. *Turkish Journal of Public Health*, *4*(2), 109-115.

Osmanov, I. M., Spiridonova, E., Bobkova, P., Gamirova, A., Shikhaleva, A., Andreeva, M and the Sechenov StopCOVID Research Team. (2022). Risk factors for post-COVID-19 condition in previously hospitalised children using the ISARIC Global follow-up protocol: A prospective cohort study. *The European Respiratory Journal*, *59*(2), 2101341. https://doi.org/10.1183/13993003.01341-2021

Oudjedi, A., Allali, A., Bekli, A., Lounis, M., Ben Saad, H. and Boukoufa, M. (2024). Reported COVID-19 vaccines side effects among Algerian athletes: A comparison between inactivated virus, adenoviral vector and mRNA COVID-19 vaccines. *The Physician and Sportsmedicine, 52*(2), 134-146.

Ozamiz-Etxebarria, N., Legorburu Fernandez, I., Lipnicki, D. M., Idoiaga Mondragon, N. and Santabárbara, J. (2023). Prevalence of burnout among teachers during the COVID-19 pandemic: A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20*(6), 4866. https://doi.org/10.3390/ijerph20064866

Önan, E. ve Menekay, M. (2021). COVID-19 salgını sürecinde öğretmenlerin mesleki gelişimleri üzerinde okul yöneticilerinin rollerine yönelik algılarının incelenmesi. *International Journal of Social Humanities Sciences Research, 8*(70), 1299–1306. https://doi.org/10.26450/jshsr.2468

Özcan Elçi, D. (2021). COVID-19 geçiren bireylerin damgalanma deneyimleri. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, *3*(2), 111-130.

Özcan, Ö. ve Çelik, G. G. (2017). Bilişsel davranışçı terapi. *Türkiye Klinikleri, 3*(2), 115-120.

Özdel, K. (2015). Dünden bugüne bilişsel davranışçı terapiler: Teori ve uygulama. *Türkiye Klinikleri Journal of Psychiatry-Special Topics*, *8*(2), 10-20.

Özden, Y. (2009). *Öğrenme ve öğretme* (9. baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Özdoğan, A. Ç. ve Berkant, H. G. (2020). COVID-19 pandemi dönemindeki uzaktan eğitime ilişkin paydaş görüşlerinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi, 49*(1), 13-43.

Özdoğru, M. (2021). COVID-19 salgınında okul müdürlerinin okul yönetiminde karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlarla başa çıkma stratejileri. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi, 5*(1), 1-14.

Özel, Y. ve Duzcu, T. (2023). Kişi merkezli psikolojik başa çıkma model ve yöntemleri. *2nd International Conference on Innovative Academic Studies*.

Özer, M. A. (2012). Örgütsel karar verme ve yönetişim. *Türk İdare Dergisi, 475*, 147-170.

Özpolat, A. ve Sevim, Y. (2017). Örgütsel korkunun sosyal sermaye üzerindeki etkisi (Fırat Üniversitesi örneği). *Journal of International Social Research, 10*(54), 603-616.

Öztürk Çiftci, D. ve Parlak, N. (2019). Çalışanların iş yaşam kalitesi algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Muhasebe meslek elemanları üzerine bir uygulama. *Business & Management Studies: An International Journal, 7*(2), 687-713. http://doi.org/10.15295/bmij.v7i2.1042

Öztürk, M. O. (2016). *Psikanaliz ve psikoterapi*. Ankara: Türkiye Psikiyatri Derneği Yayınları.

Öztürk, O. ve Özer Kaya, D. (2020). COVID-19'un kas iskelet sistemine etkisi. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 5*(2), 179-182.

Pakpour, A. H. and Griffiths, M. D. (2020). The fear of COVID-19 and its role in preventive behaviors. *Journal of Concurrent Disorders, 2*(1), 58–63.

Palau, R., Santiago, R., Fretes, G., Mogas, J. and Cebrián, G. (2024). The vision of Spanish schools in post-pandemic times. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research.*

Pandey, M.K. and Tripathi, P. (2018). Examine the relationship between level of aspiration, believes in just world, psychological well-being and quality of work-life. *Indian Journal of Health and Well-being, 9*, 53–59.

Papazis, F., Avramidis, E. and Bacopoulou, F. (2022). Greek teachers' resilience levels during the COVID-19 pandemic lockdown and its association with attitudes towards emergency remote teaching and perceived stress. *Psychology in the Schools*. https://doi.org/10.1002/pits.22709

Pappas, G., Kiriaze, I. J., Giannakis, P. and Falagas, M. E. (2009). Psychosocial consequences of infectious diseases. *Clinical Microbiology and Infection, 15*(8), 743–747.

Parihar, S., Kaur, R. J. and Singh, S. (2021). Flashback and lessons learnt from history of pandemics before COVID-19. *Journal of Family Medicine and Primary Care, 10*, 2441-2449.

Pekcan, N. ve Toraman, Ç. (2022). Covid-19 pandemisinde çevrimiçi ölçme ve değerlendirme uygulamalarının öğretmen-öğrenci görüşlerine göre incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 24*(1), 120-129. https://doi.org/10.17556/erziefd.862654

Pendergast, D. and O'Brien, M. (2023). "Teachers are rock stars!" Rethinking teaching and teacher education in a post-pandemic world: Innovative disruption and silver linings. *Education Sciences, 13*(7), 685.

Peng, S. and Roth, A. R. (2022). Social isolation and loneliness before and during the COVID-19 pandemic: A longitudinal study of U.S. adults older than 50. *The Journals of Gerontology: Series B, Psychological Sciences and Social Sciences, 77*(7), e185–e190. https://doi.org/10.1093/geronb/gbab068

Perera, U. D., Sampath, J. K. H. and Pushpakumari, M. D. (2019). The impact of work-life balance on job performance of administrative officers of state universities in Sri Lanka.

Peterson, K. D. (2000). *Teacher evaluation: A comprehensive guide to new directions and practices*. Thousand Oaks: Corwin Press, Inc.

Petrović, M. and Žeželj, I. (2023). Both a bioweapon and a hoax: The curious case of contradictory conspiracy theories about COVID-19. *Thinking & Reasoning, 29*(4), 456-487.

Pfefferbaum, B. and North, C. S. (2020). Mental health and the Covid-19 pandemic. *The New England Journal of Medicine, 383*(6), 510–512. https://doi.org/10.1056/NEJMp2008017

Pio, R.J. (2022). The mediation effect of quality of worklife and job satisfaction in the relationship between spiritual leadership to employee performance. *International Journal of Law and Management, 64*(1), 1-17.

Plotnik, R. (2009). *Psikolojiye giriş* (T. Geniş, çev.). (1. Basım). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Plunkett, W. R. and Attner, F. R. (1992). *Introduction to management*. Boston: Plus – Kendt Publishing Company.

Poku, C. A., Bayuo, J., Mensah, E. and Bam, V. (2023). Quality of work-life and coping strategies of nurse educators and clinicians in COVID-19: A cross-sectional study. *Nursing Open, 10*(7), 4336–4345. https://doi.org/10.1002/nop2.1676

Pressley, T. (2021). Factors contributing to teacher burnout during COVID-19. *Educational Researcher, 50*, 325–327. https://doi.org/10.3102/0013189X211004138

Pressley, T., Ha, C. and Learn, E. (2021). Teacher stress and anxiety during COVID-19: An empirical study. *School Psychology, 36*, 367–376. https://doi.org/10.1037/spq0000468

Pressley, T., Marshall, D. T. and Moore, T. (2024). Understanding teacher burnout following COVID-19. *Teacher Development*, 1–16. https://doi.org/10.1080/13664530.2024.2333982

Price, S. and Andrew, T. (2009). *Contagion and chaos: Disease, ecology, and national security in the era of globalization*. Massachusetts: MIT Publishing.

Qiu, J., Shen, B., Zhao, M., Wang, Z., Xie, B. and Xu, Y. (2020). A nationwide survey of psychological distress among Chinese people in the COVID-19 epidemic: Implications and policy recommendations. *General Psychiatry, 33*(2), 1-3. doi: 10.1136/gpsych-2020-100213

Quansah, F., Frimpong, J. B., Sambah, F., Oduro, P., Anin, S. K., Srem-Sai, M and Schack, T. (2022, May). COVID-19 pandemic and teachers' classroom safety perception, anxiety and coping strategies during instructional delivery. In *Healthcare* (Vol. 10, No. 5, p. 920). MDPI.

Rachman, S. J. (2002). Fears born and bred: Non-associative fear acquisition? *Behaviour Research and Therapy, 40*, 121–126.

Rahman, M.S., Ferdausy, S. and Karan, R. (2010). Role of quality of work life in job satisfaction, job performance and turnover intention: An empirical study. *The Chittagong University Journal of Business Administration, 25*, 117-137.

Rai, G. D. and Verma, S. (2023). Quality of work life and medical teachers' commitment: A moderated mediation analysis of fear of COVID-19 and job satisfaction. *Asia Pacific Journal of Health Management, 18*(1), 139–148. https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.008112621714759

Rawal, D.M. (2023). Work-life balance among female school teachers [K-12] delivering online curriculum in Noida [India] during COVID: Empirical study. *Management in Education, 37*(1), 37–45. https://doi.org/10.1177/0892020621994303

Reid, D. B. (2022). Suppressing and sharing: How school principals manage stress and anxiety during COVID-19. *School Leadership & Management, 42*(1), 62-78.

Reimers, F. (2022). *Primary and secondary education during COVID-19 disruptions to educational opportunity during a pandemic*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-81500-4

Reimers, F. M. (2021). *Eğitim ve COVID-19: Pandeminin yarattığı şoktan kurtulmak ve daha iyiyi yeniden inşa etmek* (B. E. Onat, Çev.). Aydın Yayınları.

Reinhartz, J. and Beach, D. M. (2004). *Educational leadership, changing schools, changing roles*. Boston, MA: Pearson Education.

Rethinam, G.S. and Ismail, M. (2008). Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Sciences, 7*(1), 58–70.

Rhoades, L., Eisenberger, R. and Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 825–836. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825

Rhoads, D. (2006). Performance criticism: An emerging methodology in second testament studies--Part I. *Biblical Theology Bulletin, 36*(3), 118-134.

Ringel, S. S. and Brandell, J. R. (Eds.). (2011). *Trauma: Contemporary directions in theory, practice, and research*. SAGE Publications, Incorporated.

Riski, A. and Rino, R. (2024). The effect of digital leadership style, motivation, and work ability on employee performance after the COVID-19 pandemic. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan, 5*(1), 424-441.

Rodgers-Jenkinson, F. and Chapman, D.W. (1990). Job satisfaction of Jamaican elementary school teachers. *International Review of Education, 36*, 299–313. https://doi.org/10.1007/BF01875999

Rodman, A. M., Rosen, M. L., Kasparek, S. W., Mayes, M., Lengua, L., Meltzoff, A. N. and McLaughlin, K. A. (2024). Social experiences and youth psychopathology during the COVID-19 pandemic: A longitudinal study. *Development and Psychopathology, 36*(1), 366–378. https://doi.org/10.1017/S0954579422001250

Rodwell, J. J., Kienzle, R. and Shadur, M. A. (1998). The relationship among work-related perceptions, employee attitudes, and employee performance: The integral role of communications. *Human Resource Management, 37*(3–4), 277–293.

Rossi, R., Socci, V., Talevi, D., Mensi, S., Niolu, C., Pacitti, F., Di Marco, A., Rossi, A., Siracusano, A. and Di Lorenzo, G. (2020). COVID-19 pandemic and lockdown measures impact on mental health among the general population in Italy. *Frontiers in Psychiatry, 11*, 790. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2020.00790

Rosyidi, U., Indrianti, Y., Manalu, S. R., Lubis, R., Moniaga, J. and Bakar, A. Y. B. A. (2020, November). Designing face recognition teacher wellbeing application that optimizes teacher's quality work life. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1641, No. 1, p. 012039). IOP Publishing.

Roth, C., Berger, S., Krug, K., Mahler, C. and Wensing, M. (2021). Internationally trained nurses and host nurses' perceptions of safety culture, work-life-balance, burnout, and job demand during workplace integration: A cross-sectional study. *BMC Nursing, 20*(1), 1–15. https://doi.org/10.1186/s12912-021-00581-8

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji* (3. Baskı). İstanbul: Alfa Basın Yayın.

Sack, D. A. (2013). A new era in the history of cholera: The road to elimination. *International Journal of Epidemiology, 42*(6), 1537–1540.

Sağıroğlu, A. Z. (2021). Korku Çağı: Terör, Salgın ve Mülteciler. *Insan & Toplum-The Journal Of Humanity & Society, 11*(4), 201-228.

Sahin, M., Aker, S., Şahin, G. ve Böke, Ö. (2024). The prevalence of anxiety, depression, insomnia, and post-traumatic stress disorders symptoms among healthcare workers after the COVID-19 vaccinations. *Konuralp Tıp Dergisi*. https://doi.org/10.18521/ktd.1319749

Sahlin, S., Sjöstrand, M., Styf, M. and Lund, S. (2023). Novice principals coping strategies during the Covid-19 pandemic in Sweden. *Educational Management Administration & Leadership*. https://doi.org/10.1177/17411432231208789

Sánchez Mendiola, M., Martínez Hernández, A. M. D. P., Torres Carrasco, R., Agüero Servín, M., Hernández Romo, A. K., Benavidez Lara, M and Oros, L. (2020). Educational challenges during the covid-19 pandemic: a teachers' survey at UNAM. *Revista Digital Universitaria*, *21*(3), 1–24. https://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2020.v21n3.a12

Sandmeier, A., Dadaczynski, K., Okan, O. and Skedsmo, G. (2023). Work-stress, coping, and emotional exhaustion of school principals in Germany and Switzerland. *European Journal of Public Health, 33*(Supplement_2), ckad160-685.

Sangeeta and Tandon, U. (2021). Factors influencing adoption of online teaching by school teachers: A study during COVID-19 pandemic. *Journal of Public Affairs, 21*(4), e2503. https://doi.org/10.1002/pa.2503

Sani, G., Janiri, D., Di Nicola, M., Janiri, L., Ferretti, S. and Chieffo, D. (2020). Mental health during and after the COVID-19 emergency in Italy. *Psychiatry and Clinical Neurosciences, 74*(6), 372. https://doi.org/10.1111/pcn.13004

Santiago, I.S.D., dos Santos, E.P., da Silva, J.A., de Sousa Cavalcante, Y., Gonçalves Júnior, J., de Souza Costa, A.R. ... Cândido, E.L. (2023). The impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of teachers and its possible risk factors: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20*(1747). https://doi.org/10.3390/ijerph20031747

Sapra, A., Bhandari, P., Sharma, S., Chanpura, T. and Lopp, L. (2020). Using generalized anxiety disorder-2 (GAD-2) and GAD-7 in a primary care setting. *Cureus, 12*, e8224.

Sargent, T. and Hannum, E. (2005). Keeping teachers happy: Job satisfaction among primary school teachers in rural Northwest China. *Comparative Education Review, 49*(2), 173–204.

Sarı, E. ve Sarı, B. (2020). Kriz zamanlarında eğitim yönetimi: Covid-19 örneği. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama, 3*(2), 49-63.

Sattar, S., Laila, K., Zakir, M. and Khan, H. (2018). Relation of job-related factors with different dimensions of quality of work life. *World Journal of Public Health, 3*(16-22).

Schleicher, A. (2020). TALIS 2018: Insights and interpretations. *OECD Publishing*. Retrieved from https://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_insights_and_interpretations.pdf

Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology*. https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466

Senemoğlu, N. (2015). *Gelişim, Öğrenme ve Öğretim: Kuramdan Uygulamaya* (24. Baskı). Ankara: Yargı Yayınları.

Senemoğlu, O. (2016). Antik Yunan siyasal düşünüşünde insan doğası ve toplum anlayışı: Platon ve Aristoteles. *İnsan ve İnsan, 3*(10), 0-0. https://doi.org/10.29224/insanveinsan.280022

Shahid, Z., Kalayanamitra, R., McClafferty, B., Kepko, D., Ramgobin, D., Patel, R., Aggarwal, C. S Jain, R. (2020). COVID-19 and older adults: What we know. *Journal of the American Geriatrics Society, 68*(5), 926–929.

Shahsavari, S., Holur, P., Wang, T., Tangherlini, T. R. and Roychowdhury, V. (2020). Conspiracy in the time of corona: Automatic detection of emerging COVID-19 conspiracy theories in social media and the news. *Journal of Computational Social Science, 3*(2), 279-317.

Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D. Oreskovich, M. R. (2012). Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *Archives of Internal Medicine, 172*(18), 1377–1385.

Shanker, R., Bhanugopan, R. and Fish, A. (2012). Changing organizational climate for innovation through leadership: An exploratory review and research agenda. *Review of Management Innovation & Creativity, 5*(14), 105–118.

Sherwin, B. D. (2020). Anatomy of a conspiracy theory: Law, politics, and science denialism in the era of COVID-19. *Texas A&M Law Review, 8*, 537.

Shila, J. and Sevilla, A. (2015). The impact of the principals' leadership style on teachers' job satisfaction and organizational commitment: An Indian perspective. *International Journal of Education and Management Studies, 5*(1), 1.

Shoulders, C. W., Estepp, C. M. and Johnson, D. M. (2021). Teachers' stress, coping strategies, and job satisfaction in COVID-induced teaching environments. *Journal of Agricultural Education, 62*(4), 67-80.

Sığın, S. (2020). *Atatürk ilkeleri ve inkılap tarihi dersinin uzaktan eğitim yoluyla verilmesi konusunda öğrenciler ve öğretim elemanları ne düşünüyor? Tek durumlu bir örnek olay çalışması.* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın].

Simmons, D. (2020). Why COVID-19 is our equity check. *Educational Leadership [Special report], 77*, 51–53.

Singh, J., Evans, E., Reed, A., Karch, L., Qualey, K., Singh, L. and Wiersma, H. (2022). Online, hybrid, and face-to-face learning through the eyes of faculty, students, administrators, and instructional designers: Lessons learned and directions for the post-vaccine and post-pandemic/COVID-19 world. *Journal of Educational Technology Systems, 50*(3), 301-326.

Sippola, M. (2011). Työelämän laadun käsitteen muutos: Sisällönanalyysi kansainvälisistä liiketaloustiete artikkeleista vuosina 1984-2009 [The change of the concept of quality of working life: Content analysis of the articles published in the field of business economics in years 1984-2009]. *Hallinnon Tutkimus, 30*(1), 20-36.

Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P. and Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research, 55*(3), 241-302.

Sokal, L. J., Trudel, L. G. E. and Babb, J. C. (2020). Supporting teachers in times of change: The job demands-resources model and teacher burnout during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Contemporary Education, 3*(2), 67–74. https://doi.org/10.11114/ijce.v3i2.4931

Soncini, A., Politi, E. and Matteucci, M. C. (2021). Teachers navigating distance learning during COVID-19 without feeling emotionally exhausted: The protective role of self-efficacy. *School Psychology, 36*, 494–503.

Sonnentag, S. and Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological Management of Individual Performance, 23*(1), 3-25.

Sönmez, N. N. ve Beyhan, Y. (2021). COVID-19: Beslenme stratejileri, kılavuzlar ve öneriler. *Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 4*(3), 159-171.

Stallard, P. (2002). *Think Good-Feel Good: A Cognitive Behaviour Therapy Workbook for Children and Young People*. England: John Wiley & Sons Ltd.

Stoeber, J. and Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, Stress, and Coping, 21*(1), 37–53.

Suarez, V. and McGrath, J. (2022). Teacher professional identity. *OECD Education Working Papers*. https://doi.org/10.1787/b19f5af7-en

Sultan Tahmazoğlu Üzeltürk. (2022). Anayasa hukuku açısından zorunlu aşı -Vavřička kararinin öğrettikleri-. *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 19*, 470.

Swapna, M.S. and Gomathi, S. (2013). A study on the interplay between the constructs of quality of work life: With special reference to IT professionals in Bangalore city. *Asian Social Science, 9*, 107.

Swendsen, L. F. R. H. (2017). *Korkunun Felsefesi* (M. Erşen, Çev.). İstanbul: Redingot Kitap.

Şahin, M. (2019). Korku, kaygı ve kaygı (anksiyete) bozuklukları. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 6*(10), 117-135.

Şen, K. (2019). *Öğretmenlerin rekreasyon aktivitelerine katılımlarının yaşam mutluluğu ve iş performansına etkisi üzerine bir inceleme* [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şerefoğlu, B., Çakır Koç, R., Tokyay, B. K., Yolalan, G. ve diğerleri. (2021). SARS-CoV-2'ye karşı geliştirilen aşılar ve üretim metotları. *Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı Dergisi, 4*(2), 14-32.

Şimşek, N. (2015). *Akıllı Zeka*. Ankara: Akçağ Yayınları.

Tahir, L. M., Musah, M. B., bin Hassan, R., Farah, A. M., Al-Hudawi, S. H. and Altalhi, H. H. (2024). Exploring the impact of leadership practices during the COVID-19 pandemic on Malaysian primary school principals' initial knowledge and emotional well-being. *Migration Letters, 21*(4), 858-873.

Tarrant, R. (2011). Leadership through a school tragedy: A case study (part 1: The first week). *Australasian Journal of Disaster and Trauma Studies, 3*, 65-76.

Taş, R., Atış, E., Aybar, N. ve Kuzu-Atış, H. (2023). The problems of school management and the strategies to deal with these problems in the COVID-19 pandemic. *Uluslararası Eğitime Özgün Bakış Dergisi, 1*(1), 77-92.

Tatlıoğlu, S. S. (2021). Öğrenmeye sosyal-bilişsel bir bakış: Albert Bandura. *Sosyoloji Notları, 5*(1), 15-30.

Taubenberger, J. K. and Morens, D. M. (2006). 1918 influenza: The mother of all pandemics. *Centers for Disease Control and Prevention (CDC)*, 15-22.

Taylor, S. (2019). *The psychology of pandemics*. Cambridge Scholars Publishing.

Tedeschi, R. G. and Calhoun, L. G. (1996). The posttraumatic growth inventory: Measuring the positive legacy of trauma. *Journal of Traumatic Stress, 9*(3), 455-471.

Tedeschi, R. G., Shakespeare-Finch, J., Taku, K. and Calhoun, L. G. (2018). *Posttraumatic growth*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781315527451

Tedeschi, R. G. and Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry, 15*(1), 1-18. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1501_01

Teel, S. R. (2003). Relationships among perceived organizational support, teacher efficacy, and teacher performance. (Doctorate Thesis). Alliant International University, San Diego.

Tekin, A. (2021). Tarihten günümüze epidemiler, pandemiler ve ekonomik sonuçları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 40*, 330-355.

Tennent, E. and Grattan, F. (2023). The anatomy of a conspiracy theory in COVID-19 political commentary. *Language in Society, 52*(4), 691-712.

Terpos, E., Ntanasis-Stathopoulos, I., Elalamy, I., Kastritis, E., Sergentanis, T. N., Politou, M., Psaltopoulou, T. ... Dimopoulos, M. A. (2020). Hematological findings and complications of COVID-19. *American Journal of Hematology, 95*(7), 834–847.

Thompson, G. (2021). The global report on the status of teachers 2021. *Education International*. https://doi.org/10.4135/978-92-95120-28-0

Timms, C., Graham, D. and Cottrell, D. (2007). "I just want to teach": Queensland independent school teachers and their workload. *Journal of Educational Administration, 45*(5), 569-586.

Titrek, O. (2007). *IQ'dan EQ'ya duyguları zekice yönetme*. Ankara: PegemA Yayıncılık.

Toker Gökçe, A. ve Polat, H. (2022). Ortaokullarda Covid-19 pandemi döneminde mali kaynak gerektiren ihtiyaçların giderilme durumları. *International Education Congress 2022* (pp.137-146). Antalya, Turkey.

Tokmak, M. (2021). Çalışanların iş yaşam kalitesinin bağlamsal ve görev performansı üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19*(Sp. Issue), 54-68.

Torres, A. C. (2016). Is this work sustainable? Teacher turnover and perceptions of workload in charter management organizations. *Urban Education, 51*(8), 891-914.

Tubre, T. C. and Collins, J. M. (2000). Jackson and Schuler (1985) revisited: A meta-analysis of the relationships between role ambiguity, role conflict, and job performance. *Journal of Management, 26*(1), 155–169.

Tuncay, T. ve İl, S. (2009). Sosyal hizmet uygulamasında empatiyi yeniden düşünmek. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 20*(2), 39-56.

Tuncer, M. ve Yeşiltaş, M. (2013). Çalışma yaşam kalitesinin otel işletmesi çalışanları üzerindeki etkileri. *İşletme Araştırma Dergisi, 5*(1), 57-78.

Tural, E. (2020). Covid-19 pandemi dönemi ev karantinasında fiziksel aktivite düzeyinin yaşam kalitesine etkisi. *Van Sağlık Bilimleri Dergisi, 13*, 18-26.

Turan, S. (2020). Covid-19 sürecinde okul müdürlerinin teknolojik liderliği. *Milli Eğitim Dergisi, Salgın Sürecinde Türkiye'de ve Dünyada Eğitim*, 175-199. https://doi.org/10.37669/milliegitim.788133

Turan, S., Yıldırım, N. ve Aydoğdu, E. (2016). Okul müdürlerinin kendi görevlerine ilişkin bakış açıları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 2*(3), 63-76.

Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H. ve Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. *İSGÜC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 12*(2), 115-134. https://doi.org/10.4026/1303-2860.2010.0146.x

Tükel, R. (2020). Covid-19 pandemi sürecinde ruh sağlığı. *Türk Tabipleri Birliği Covid-19 Pandemisi Altıncı Ay Değerlendirme Raporu*.

Tükel, R. (2020). Covid-19 pandemi sürecinde ruh sağlığı. *TBB Covid-19 Pandemisi 6. Ay Değerlendirme Raporu*. İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları AD.

Türk, A., Ak Bingül, B. ve Ak, R. (2020). Tarihsel süreçte yaşanan pandemilerin ekonomik ve sosyal etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences, 19* (COVID-19 Special Issue), 612-632. https://doi.org/10.21547/jss.766717

Türkçapar, M. H. ve Sargın, A. E. (2012). Bilişsel davranışçı psikoterapiler: tarihçe ve gelişim. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi, 1*(1), 7-14.

Türksoy, E. ve Altıntaş, G. (2023). Maske ve mesafenin ilkokul birinci sınıf öğretim sürecindeki etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23*(3), 1183-1200. https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1171134

Udoh, A. O. and Abang, F. A. (2024). Managing school-community cooperation for sustainable secondary education in a post Covid-19 era in Bayelsa State. *Journal of Education in Developing Areas, 31*(4), 218-229.

Uğraş Dikmen, A., Kına, M., Özkan, S. ve İlhan, M. N. (2020). Covıd-19 epidemiyolojisi: pandemiden ne öğrendik. *J Biotechnol And Strategic Health Res, 4*, 29-36. https://doi.org/10.34084/Bshr.715153

Ulutaş, M. (2019). Karasek'in iş talep-kontrol-destek modelinin işgörenlerin iş stresi üzerindeki etkileri: Bişkek Manas Uluslararası Havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics, 14*(2), 539-554. https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.22930

Urkmez, F. Y. and Polat, E. (2024). Covıd-19 ve kardiyovasküler sisteme etkileri. *Kocatepe Tıp Dergisi, 25*(2), 260-269.

Ünal, E., Gökler, M. E., Tunc Uğur, D. ve Mollahaliloğlu, S. (2022). Covıd-19 salgınında hastalık korku durumlarının X, Y ve Z nesilleri üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Estüdam Halk Sağlığı Dergisi, 7*(2), 351-360.

Van Laar, D., Edwards, J. A. and Easton, S. (2007). The work-related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing, 60*(3), 325-333.

Van der Lippe, T. and Lippényi, Z. (2020). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work–family conflict of men and women in European

workplaces. *Social Indicators Research, 151*, 383-402. https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1

Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H. and Matthews, R. A. (2020). Changes to the work-family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology, 105*(10), 1073–1087. https://doi.org/10.1037/apl0000819

Velupillai, K. V. (2021). Proofs and predictions in human problem solving. *Computational Economics, 57*, 935–947. https://doi.org/10.1007/s10614-018-9810-0

Wakui, N., Abe, S., Yamamoto, Y., Yamamura, M., Abe, Y., Ozawa, M., Igarashi, T., Yanagiya, T., Machida, Y. and Kikuchi, M. (2021). Causes of anxiety among teachers giving face-to-face lessons after the reopening of schools during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *BMC Public Health, 21*, Article 1050. https://doi.org/10.1186/s12889-021-11130-y

Walsh, P. R. (2011). Creating a "values" chain for sustainable development in developing nations: Where Maslow meets Porter. *Environment, Development and Sustainability, 13*(4), 789-805.

Walton, M. (2020). Post traumatic growth during a pandemic: A literature review. *International Journal of Research in Medical and Basic Sciences, 6*(8), 1-8.

Wan, Y. K. (2010). Exploratory assessment of the Macao casino dealers' job perceptions. *International Journal of Hospitality Management, 29*(1), 62-71.

Wang, D., Hu, B., Hu, C., Zhu, F., Liu, X., Zhang, J. ... Zhao, Y. (2020). Clinical characteristics of 138 hospitalized patients with 2019 novel coronavirus–infected pneumonia in Wuhan, China. *JAMA, 323*(11), 1061–1069.

Wang, F., Kream, R. M. and Stefano, G. B. (2020). An evidence-based perspective on mRNA-SARS-CoV-2 vaccine development. *Medical Science Monitor, 26*, e924700. https://doi.org/10.12659/MSM.924700

Wang, J., Zhang, Z. and Jia, M. (2023). Redemption from SRHRM under COVID-19: How business threat due to COVID-19 affects employee insomnia via hope and workplace anxiety. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 96*(2), 429–456.

Ward, C. J. (2013). Why leadership matters: One school's journey to success. *Educational Leadership and Administration: Teaching and Program Development, 24*, 62–74.

Wharton-Beck, A., Chou, C. C., Gilbert, C., Johnson, B. and Beck, M. A. (2024). K-12 school leadership perspectives from the COVID-19 pandemic. *Policy Futures in Education, 22*(1), 21-42.

White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C. and Smeaton, D. (2003). 'High-performance' management practices, working hours and work–life balance. *British Journal of Industrial Relations, 41*(2), 175–195.

WHO. (2023). Ebola-virus-disease. Retrieved from https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ebola-virus-disease

WHO. (2019). A world at risk. Annual report on global preparedness for health emergencies. *Global Preparedness Monitoring Board*. World Health Organization.

Wiggins, A. (2020). A brave new world: A teacher's take on surviving distance learning. *Educational Leadership [Special report], 77*, 38–41.

Wiggins, G. P. (1993). *Assessing student performance: Exploring the purpose and limits of testing*. New York: Jossey-Bass Inc.

Wild, B., Erb, M. and Bartels, M. (2001). Are emotions contagious? Evoked emotions while viewing emotionally expressive faces: Quality, quantity, time course and gender differences. *Psychiatry Research, 102*(2).

Wiyono, B. B. (2018). The effect of self-evaluation on the principals' transformational leadership, teachers' work motivation, teamwork effectiveness, and school

improvement. *International Journal of Leadership in Education, 21*(6), 705-725. https://doi.org/10.1080/13603124.2017.1318960

Wolff, J. A., Malone, R. W., Williams, P., Chong, W., Acsadi, G., Jani, A ..... et al. (1990). Direct gene transfer into mouse muscle in vivo. *Science, 247*(4949 Pt 1), 1465-1468.

Wolff, S. B., Gründemann, J., Tovote, P., Krabbe, S., Jacobson, G. A., Müller, C., Herry, C., Ehrlich, I., Friedrich, R. W., Letzkus, J. J. and Lüthi, A. (2014). Amygdala interneuron subtypes control fear learning through disinhibition. *Nature, 509*(7501), 453–458.

Wollebæk, D., Karlsen, R., Steen-Johnsen, K. and Enjolras, B. (2019). Anger, fear, and echo chambers: The emotional basis for online behavior. *Social Media and Society*.

Wright, T. A., Cropanzano, R. and Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well-being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 93–104.

Xiaoming, Y., Ma, B. J., Chang, C. L. and Shieh, C. J. (2014). Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Ethno Med, 8*, 229-237.

Yabacı, N. (2020). Otel işletmelerinde çalışma yaşam kalitesinin iş performansına etkisinde yönetici desteğinin rolü. (Basılmamış yüksek lisans tezi), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Nevşehir.

Yalciner, G., Bababemez, M. A., Gul, F., Serifler, S., Bulut, K. S. and Ozturk, L. (2021). Consequences of FFP3 mask usage on venous blood gases. *Irish Journal of Medical Science, 18*, 1-5.

Yanık, D. ve Yeşilçınar, İ. (2021). COVID-19 pandemi sürecinde yaşanan sosyal izolasyonun hemşirelik öğrencileri üzerindeki etkileri: Niteliksel araştırma. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi, 8*(2), 103-112.

Yao, J., You, Y. and Zhu, J. (2020). Principal–teacher management communication and teachers' job performance: The mediating role of psychological empowerment and affective commitment. *Asia-Pacific Education Research, 29*, 365–375. https://doi.org/10.1007/s40299-019-00490-0

Yaqub, O., Castle-Clarke, S., Sevdalis, N. and Chataway, J. (2014). Attitudes to vaccination: A critical review. *Social Science & Medicine, 112*, 1-11.

Yavuz, M. (2018). Aşı karşıtlığının tarihçesi. *Toplum ve Hekim, 33*(3), 187-194.

Yeigh, T., Lynch, D., Turner, D., Provost, S. C., Smith, R. and Willis, R. L. (2019). School leadership and school improvement: An examination of school readiness factors. *School Leadership & Management, 39*(5), 434–456. https://doi.org/10.1080/13632434.2018.1505718

Yektyastuti, R., Ramdani, M. R., Gunadi, G., Mawardani, A. and Nurohmah, R. (2023). Post-pandemic COVID-19 analysis: The effect of distance learning toward learning loss in primary school. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 15*(2), 1645-1652.

Yeşiltaş, M. D. ve Andiç, S. (2021). Mükemmeliyetçiliğin iş akış deneyimi üzerindeki etkisi: Proaktif kişilik ve yaygın kaygı bozukluğunun aracılık rolü. *Nesne Dergisi, 9*(20), 335-351.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, A. ve Tanrıverdi, H. (2017). Örgütsel destek algısı üzerinde iş yaşam kalitesinin rolü: Beş yıldızlı otel aşçıları üzerine ampirik bir araştırma. *International Journal of Management and Administration, 1*(2), 83-105.

Yılmaz, Y., Erdoğan, A. ve Hocaoğlu, Ç. (2021). COVID-19 ve damgalanma. *Kocaeli Medical Journal, 10*(1), 47-55.

Yi, X. (2014). The study on relationships of teachers' organizational communication satisfaction, organizational commitment and job performance in secondary school. (Dissertation written in Chinese, Guangxi Normal University, Guangxi).

Yiğitbaş, Ç., Elkoca, A. ve Özcan, H. (2023). Reflection of COVID-19 in the context of posttraumatic growth in Turkish society. *Afet ve Risk Dergisi*, *6*(1), 57-69. https://doi.org/10.35341/afet.1094784

Yılmaz, E. (2021). Aşı teknolojisinde yeni umutlar: mRNA aşıları. *Mikrobiyoloji Bülteni, 55*, 265-284. https://doi.org/10.5578/mb.20219912

Yumru, M. ve Karakoç Demirkaya, S. (2021). COVID-19 aşı karşıtlığı-kararsızlığı. *Klinik Psikiyatri Dergisi, 24*(3), 276-277.

Yüksel, H. ve Usluer, D. S. (2023). COVID-19 salgını sürecinde genç olmak: Üniversite öğrencilerinin deneyimleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi* (60), 315-334.

Zhang, Y., LePine, J. A., Buckman, B. B. and Wei, F. (2014). It's not fair ... Or is it? The role of justice and leadership in explaining work stressor-job performance relationships. *Academy of Management Journal, 57*(3), 675–697.

Zhen, B., Yao, B. and Zhou, X. (2023). Acute stress disorder and job burnout in primary and secondary school teachers during the COVID-19 pandemic: The moderating effect of sense of control. *Current Psychology, 42*, 19853–19860. https://doi.org/10.1007/s12144-022-03134-7

Zhou, X. and Yao, B. (2020). Social support and acute stress symptoms (ASSs) during the COVID-19 outbreak: Deciphering the roles of psychological needs and sense of control. *European Journal of Psychotraumatology, 11*(1), 1779494. https://doi.org/10.1080/20008198.2020.1779494

Zhu, N., Zhang, D., Wang, W. ... et al. (2020). A novel coronavirus from patients with pneumonia in China, 2019. *The New England Journal of Medicine, 382*(8), 727-733.

Zimmermann, P., Pittet, L. F. and Curtis, N. (2021). How common is long COVID in children and adolescents?. *The Pediatric Infectious Disease Journal*, *40*(12), e482–e487. https://doi.org/10.1097/INF.0000000000003328.

EKLER

Ek-1. Nicel Veri Toplama Araçları

1. Covid-19 Korkusu Ölçeği

Ahorsu vd. (2020) tarafından Covid-19'a karşı gelişebilen korkuyu ölçümlemek için geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Haktanir, Seki ve Dilmaç (2020) tarafından yapılmıştır. Ölçek 7 madde tek boyuttan oluşan 5'li Likert tipli bir ölçektir. Ölçekten toplamda en az 7 en çok ise 35 puan alınabilir. Ölçek toplam puanın yüksek olması Covid-19 korkusu seviyesinin artışını belirtmektedir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.86 olarak hesaplandığı belirtilmektedir (Haktanır, Seki ve Dilmaç, 2020, s. 722).

Covid-19 Korkusu Ölçeği

1.	Koronavirüsten (Covid-19) çok korkarım.
2.	Koronavirüsü düşünmek beni rahatsız eder.
3.	Koronavirüsü düşündüğümde ellerim terler.
4.	Koronavirüs nedeniyle hayatımı kaybetmekten korkarım.
5.	Sosyal medyada koronavirüsle ilgili hikayeleri ve haberleri gördüğümde gerilir veya endişelenirim.
6.	Koronavirüse yakalanacağım korkusundan dolayı uyuyamam.
7.	Koronavirüse yakalanacağımı düşündüğümde kalbim hızla çarpar.

2. İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği

Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilmiş olup; Türkçe uyarlaması Akar ve Üstüner (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçek 23 madde 6 boyuttan (iş-kariyer memnuniyeti, genel iyi olma hali, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres, aile-iş yaşamı dengesi) oluşmaktadır. 5'li Likert tipli bir ölçektir. Ölçekten toplamda en az 23 en çok ise 115 puan alınabilir. Ölçek toplam puanın yüksek olması iş yaşam kalitesi algısının artışını belirtmektedir. Ölçeğin genelinin Cronbach Alfa katsayısının 0.95 olduğu görülmüştür. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test- tekrar test ve Cronbach Alfa katsayıları sırayla; iş ve kariyer memnuniyeti (0.78; 0.73), genel iyi olma (0.79; 0.81), işi kontrol edebilme (0.89; 0.71), iş yaşamında stres (0.70; 0.77), çalışma koşulları (0.80; 0.80), aile-iş yaşamı dengesi (0.91; 0.75), iş yaşam kalitesi genel

(0.93; 0.88)'dir. Bu sonuçlara göre, iş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe versiyonu geçerli ve güvenilirdir. (Akar ve Üstüner, 2017, s. 159).

İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği

1.	Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için amaç ve hedeflerim vardır.
2.	Görev yaptığım okulda görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum.
3.	Yeteneklerimi işime yansıtabilme imkânım var.
4.	Kendimi iyi (mutlu ve huzurlu) hissediyorum.
5.	Çalıştığım okul, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlamamda gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.
6.	Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırmama imkân sağlar.
7.	Çalıştığım okulda kendimi çoğunlukla baskı altında hissederim.
8.	Görevimi iyi bir şekilde yaptığımda okul yöneticim tarafından takdir edilirim.
9.	Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.
10.	Hayatımdan memnunum.
11.	Okul yöneticim tarafından mesleki olarak gelişmem için teşvik edilirim.
12.	Çalıştığım okulda beni etkileyen kararlara dâhil edilirim.
13.	Okul yöneticim işimi etkili bir şekilde yapabilmem için gerekli olan her şeyi
14.	Çalıştığım okul bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.
15.	Hayatım birçok yönden hayal ettiğime yakın bir hayattır.
16.	Çalışmakta olduğum okul bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.
17.	İşlerim genellikle yolunda gider.
18.	Çalıştığım okuldaki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.
19.	Çalışmakta olduğum okulda çoğu zaman kendimi aşırı stres altında hissederim.
20.	Mesleğimi yapabilmem için almış olduğum eğitimden memnunum.
21.	Olup bitenleri gözümün önüne getirdiğimde kendimi oldukça mutlu
22.	Görev yaptığım okuldaki çalışma koşulları oldukça tatmin edicidir.
23.	Çalıştığım okuldaki diğer çalışanları etkileyen kararlara dâhil edilirim

1/3/8/11/18/20. maddeler "İş kariyer memnuniyeti", 4/9/10/15/17/21. maddeler "Genel iyi olma hali", 2/12/23. maddeler "İşi kontrol edebilme", 13/16/22. maddeler "Çalışma koşulları", 7/19. maddeler "İş yaşamında stres", 5/6/14. maddeler "Aile- iş yaşamı dengesi" boyutlarını ölçmektedir.

3. İş Performansı Ölçeği

Lamar Institute Of Tecnology (2009) tarafından geliştirilen ölçek; Şen (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 10 madde tek boyuttan oluşmaktadır. 5'li Likert tipli bir ölçektir. Ölçekten toplamda en az 10 en çok ise 50 puan alınabilir. Ölçek toplam puanın yüksek olması iş performansı algısının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin

Cronbach Alfa katsayısının 0,875'tir Buna göre ölçeğin güvenirliliği yüksek derecededir (Şen, 2019, s. 65).

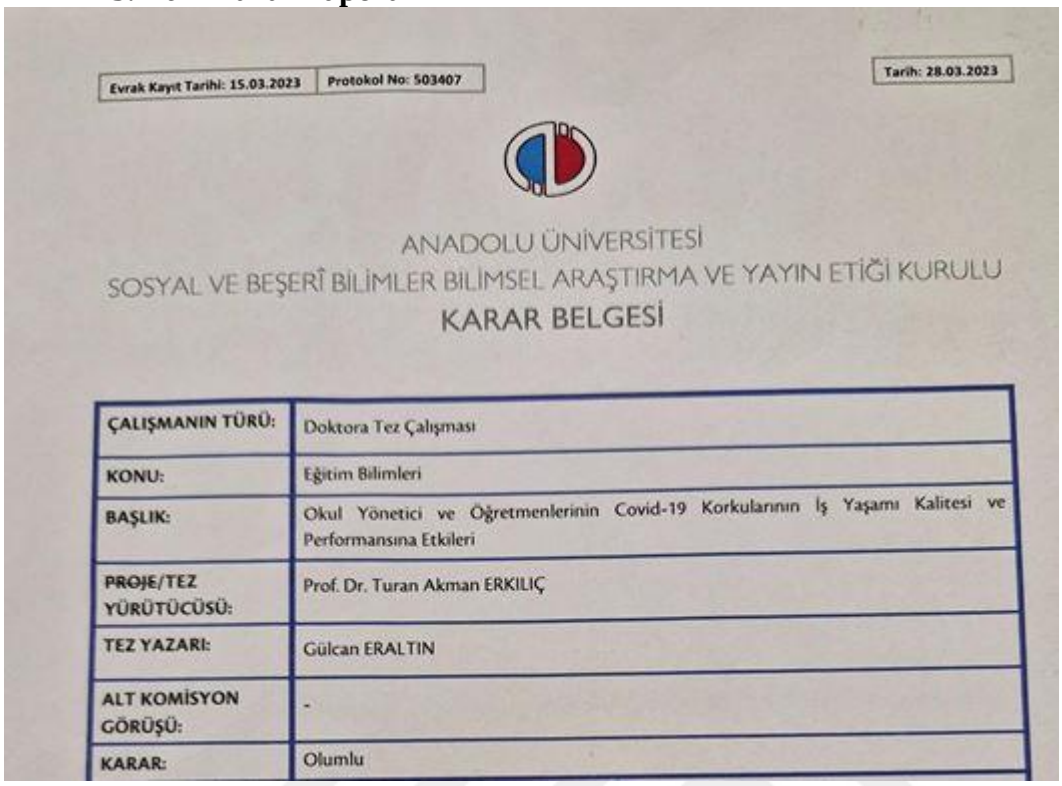
İş Performansı Ölçeği

1.	Okulda işlerin etkin ve etkili metotlarla en düşük hata ve problemle yüksek kalitede olması için çabalarım.
2.	Okulda işlerin planlandığı gibi zamanında bitirilmesini her zaman sağlarım.
3.	Okulda işim veya görev pozisyonumla ilgili bilgi ve yeteneklerim tamdır.
4.	Okulda iş ile ilgili değişiklikleri hemen kabullenir adapte olurum.
5.	Okulda iş ile ilgili verilen görevleri yerine getirmede üstün bir çaba sarf ederim.
6.	Okulda iş ile ilgili yeni metot ve fikirleri geliştirme konusunda katılımcı olurum.
7.	Yönetim tarafından verilen talimatları gerçekleştirmek için her zaman istekliyimdir.
8.	Okulda tüm bireylerle (yöneticiler, çalışma arkadaşları) iyi iletişim kurabilmek için istekli davranırım.
9.	Olağan üstü durumlar dışında okula zamanında giderim. (Mesai saatlerine uyarım)
10.	Okulda güvenlik kurallarına uygun olarak (kazaları ve yaralanmaları önlemeye yönelik) alınan tedbirlere her zaman uyarım.

Ek-2. Nitel Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları

Araştırma sorusu	Ana başlık	Alt boyutlar	Görüşme soruları	
			Yönetici	Öğretmen
Covid-19 korkusundan nasıl etkilenmişlerdir?	Covid-19 korkusu	Fiziksel boyutlar	• Covid-19 korkusu fiziksel sağlık durumunuzu nasıl etkiledi?	• Covid-19 korkusu fiziksel sağlık durumunuzu nasıl etkiledi?
		Sosyal boyutlar	• Covid-19 korkusu psikolojik sağlığınızı nasıl etkiledi? • Covid-19 korkusu günlük yaşamınızı nasıl etkiledi? • Covid-19 korkusuyla baş etme sürecinizde hangi duygusal veya fiziksel stratejileri kullandınız?	• Covid-19 korkusu psikolojik sağlığınızı nasıl etkiledi? • Covid-19 korkusu günlük yaşamınızı nasıl etkiledi? • Covid-19 korkusuyla baş etme sürecinizde hangi duygusal veya fiziksel stratejileri kullandınız?
Covid-19 korkusu, iş yaşam kalitesini nasıl etkilemiştir ?	İş yaşamı kalitesi	İş kariyer memnuniyeti	• Covid-19 korkusu iş yaşamı kalitenizi nasıl etkiledi? • Covid-19 korkusu sizin mesleki gelişim fırsatlarından yararlanmanızı nasıl etkilemiştir? Bunun için neler yaptınız? • Covid-19 korkusu nedeniyle çalışanların (öğretmen, müdür yardımcısı, diğerleri) mesleki gelişimi nasıl etkilendi ve siz bunu desteklemek için hangi stratejileri benimsediniz/ neler yaptınız?	• Covid-19 korkusu iş yaşamı kalitenizi nasıl etkiledi? • Covid-19 korkusu sizin mesleki gelişim fırsatlarından yararlanmanızı nasıl etkilemiştir? Bunun için neler yaptınız? • Covid-19 korkusuyla ilgili olarak okul yöneticiniz mesleki gelişim fırsatları ve olanakları konusunda neler yapmıştır?
		Genel iyi olma hali	• Covid-19 korkusu iş yaşamınızda genel ruh halinizi/ duygusal iyi olma halinizi (memnuniyetiniz) nasıl etkiledi? Bunlarla nasıl baş ettiniz? • Covid-19 korkusu çalışanların (öğretmen, müdür yardımcısı, diğerleri) genel ruh hali/ duygusal iyi olma halini nasıl etkiledi ve bunlar için neler yaptınız?	• Covid-19 korkusu iş yaşamınızda genel ruh halinizi/ duygusal iyi olma halinizi (memnuniyetiniz) nasıl etkiledi? Bunlarla nasıl baş ettiniz? • Covid-19 korkusuyla ilgili olarak okul yöneticiniz iş yaşamınızda genel ruh haliniz/ duygusal iyi olma haliniz (memnuniyetiniz) konusunda neler yapmıştır?
		İşleri kontrol edebilme	• Covid-19 korkusu işlerinizi kontrol etme konusunda (iş planlaması, organizasyon, görev ve sorumlulukların belirlenmesi, iletişim ve iş birliği, karara katılım, performans geri bildirimi vb.) sizi nasıl etkiledi? Bunlar için neler yaptınız? • Covid-19 korkusu çalışanların işlerini kontrol edebilmelerini nasıl etkiledi? Bunlar için neler yaptınız?	• Covid-19 korkusu işlerinizi kontrol etme konusunda (iş planlaması, organizasyon, görev ve sorumlulukların belirlenmesi, iletişim ve iş birliği, karara katılım, performans geri bildirimi vb.) sizi nasıl etkiledi? Bunlar için neler yaptınız? • Okul yöneticiniz bu konuda neler yapmıştır?
		Çalışma koşulları	• Covid-19 korkusu ile çalışma koşullarınız (fiziksel ve sosyal açıdan) nasıl değişti/ nasıl etkilendi? Bunlar için neler yaptınız? • Covid-19 korkusu ile çalışanlar açısından çalışma koşulları (fiziksel ve sosyal açıdan) nasıl değişti/ nasıl etkilendi? Bunlar için neler yaptınız?	• Covid-19 korkusu ile çalışma koşullarınız (fiziksel ve sosyal açıdan) nasıl değişti/ nasıl etkilendi? Bunlar için neler yaptınız? • Okul yöneticiniz bu konuda neler yapmıştır?
		İş yaşamında stres	• Covid-19 korkusu nedeniyle iş yaşamınızda hangi stres faktörlerini deneyimlediniz ve bu faktörler stres düzeyinizi nasıl etkiledi? Bunlarla nasıl baş ettiniz? • Covid-19 korkusu çalışanlarınızın iş yaşamında hangi stres faktörleriyle karşılaşmalarına neden oldu? Bunlarla nasıl baş ettiniz?	• Covid-19 korkusu nedeniyle iş yaşamınızda hangi stres faktörlerini deneyimlediniz ve bu faktörler stres düzeyinizi nasıl etkiledi? Bunlarla nasıl baş ettiniz? • Okul yöneticiniz iş yaşamınızda Covid-19 ile ilgili stresle baş etme sürecinizde neler yaptı?
		Aile-iş yaşam dengesi	• Covid-19 korkusuna bağlı olarak aile-iş yaşam dengeniz nasıl etkilemiştir? (iş yükü, çalışma saatleri, aile yaşamı vb). Bunlarla ilgili neler yaptınız? Sorunlarla nasıl baş ettiniz? • Covid-19 korkusu nedeniyle çalışanlarınızın aile iş yaşamı dengesini kurmasına yönelik neler yaptınız? Nasıl politikalar veya uygulamalar geliştirdiniz?	• Covid-19 korkusuna bağlı olarak aile- iş yaşam dengeniz nasıl etkilemiştir? (iş yükü, çalışma saatleri, aile yaşamı vb). Bunlarla ilgili neler yaptınız? Sorunlarla nasıl baş ettiniz? • Okul yöneticiniz Covid-19 korkusu nedeniyle aile iş yaşamı dengesini kurmanıza yönelik neler yaptı?
Covid-19 korkusu, iş performansını nasıl etkilemektedir?	İş performansı		• Covid-19 korkusu, iş performansınızı nasıl etkiledi? (Kurumun faaliyetlerini yönetme, personel yönetimi, bütçe yönetimi, politika ve prosedürlerin uygulanması vb.) Bunlarla ilgili neler yaptınız? Sorunlarla nasıl baş ettiniz? • Covid-19 korkusu çalışanlarınızın iş performansını nasıl etkiledi ve siz bu konuda neler yaptınız?	• Covid-19 korkusu, iş performansınızı nasıl etkiledi? (Ders planlama ve hazırlık, ders sunumu, öğrencilerin derse katılımı ve öğrenme süreçlerini destekleme vb.) Bunlarla ilgili neler yaptınız? Sorunlarla nasıl baş ettiniz? • Okul yöneticiniz bu konuda neler yaptı?

Ek-3. Etik Kurul Raporu



Evrak Kayıt Tarihi: 15.03.2023 | Protokol No: 503407

Tarih: 28.03.2023

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERÎ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARAR BELGESİ

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Doktora Tez Çalışması
KONU:	Eğitim Bilimleri
BAŞLIK:	Okul Yönetici ve Öğretmenlerinin Covid-19 Korkularının İş Yaşamı Kalitesi ve Performansına Etkileri
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Prof. Dr. Turan Akman ERKILIÇ
TEZ YAZARI:	Gülcan ERALTIN
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-
KARAR:	Olumlu

Ek-4. MEB Araştırma İzni

T.C.
ESKİŞEHİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-88074293-605.01-77481868 02.06.2023
Konu : Gülcan ERALTIN'ın Araştırma İzni

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Genel Sekreterlik Yazı İşleri Müdürlüğü)

İlgi : a) Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 1563890 (2020/2) sayılı "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesi.
b) 24.05.2023 tarihli ve 529636 sayılı yazınız.
c) Valilik Makamının 02.06.2023 tarihli ve 77417858 sayılı oluru.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Doktora Programı öğrencisi Gülcan ERALTIN'ın, Prof. Dr. Turan Akman ERKILIÇ danışmanlığında hazırladığı "Okul Yönetici ve Öğretmenlerinin Covid-19 Korkularının İş Yaşamı Kalitesi ve Performansına Etkileri" başlıklı tez çalışmasına ilişkin ilgi (b) yazınız ve ekleri ile istenilen araştırma izni talebi incelenmiş, uygun görülmüş ve valilik makamından alınan ilgi (c) olur ekte gönderilmiş olup, Bakanlığımızın ilgi (a) genelgesinin 25 inci maddesi gereği çalışmada ekteki imzalı ve mühürlü ölçme araçlarının kullanılması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Pervin TÖRE
İl Milli Eğitim Müdürü

Ek:
1-İlgi (c) Valilik Oluru (1 Sayfa)
2-Araştırma ve Değerlendirme Formu (2 Sayfa)
3-Ölçme Araçları (3 Sayfa)

ESKİŞEHİR
İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN

Adı Soyadı	Gülcan ERALTIN
Kurumu / Üniversitesi	Anadolu Üniversitesi
Araştırma Yapılacak Eğitim Kurumu ve Kademesi	Eskişehir İl Milli Eğitim Müdürlüğüne Bağlı Tüm Resmi Anaokulu, İlkokul, Ortaokul ve Liseler ile Resmi Özel Eğitim Uygulama Okulları
Araştırmanın Konusu	Okul Yönetici ve Öğretmenlerinin Covid-19 Korkularının İş Yaşamı Kalitesi ve Performansına Etkileri
Üniversite / Kurum Onayı	Var
Araştırma / Proje / Ödev / Tez Önerisi	Doktora Tez Önerisi
Veri Toplama Araçları	1. Görüşme Formu (1 Sayfa) 2. Ölçek (2 Sayfa)
Görüş İstenecek Birimler	-

KOMİSYON GÖRÜŞÜ

İlgi: Milli Eğitim Bakanlığının 21.01.2020 tarih ve 81576613 sayılı 2020/2 Nolu Genelge Kapsamında Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri Genelgesi.
Genelgenin ilgili maddeleri gereğince yapılan incelemede 2022–2023 öğretim yılını aksatmayacak şekilde uygulanmasında sakınca yoktur.

Komisyon Kararı	KABUL (oy birliği ile)
(Varsa) Muhalif Üyenin Adı ve Soyadı	Gerekçesi : .....

KOMİSYON

29/05/2023

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Gülcan ERALTIN
Yabancı Dil: İngilizce

EĞİTİM

2019-2024: Anadolu Üniversitesi Eğitim Yönetimi Doktora

2019-2017: Osmangazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans

2002-2007: Anadolu Üniversitesi İngilizce Öğretmenliği

2002-1999: Nevşehir Anadolu Öğretmen Lisesi

İŞ DENEYİMİ

2022 -2024 Eskişehir Cemal Mümtaz Sosyal Bilimler Lisesi (öğretmen)

2017-2022 Eskişehir Şehit İkram Cirit Anadolu Lisesi (Yönetici)

…

EĞİTİM ve SEMİNERLER

MEB'e bağlı çok sayıda çevrim içi ve yüz yüze hizmet içi eğitimler

Bilimsel Yayınlar:

2021- Araştırma makalesi "Eğitim Örgütlerinde Pozitif Psikolojik Sermaye, Birey-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki"

2019- Bildiri Antalya 10. Uluslararası Eğitim Yönetim Forumu "Pozitif Psikolojik Sermaye, Birey Örgüt Uyumu ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki"

2018- Bildiri Paris- IV. Uluslararası Multidisipliner Çalışmaları Sempozyumu Bildiri "Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromunun İş Doyumu Üzerindeki Etkileri"