

COVID-19 PANDEMİSİNDE UZAKTAN ÇALIŞMA VE KURUMSAL AİDİYET: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

Mustafa YALÇIN*

Z. Beril AKINCI VURAL**

ÖZ

Covid-19 pandemisinin getirdiği olumsuzlukları azaltmak adına pek çok sektör tarafından uzaktan çalışma modeli, zorunlu olarak tercih edilmiştir. Buna bağlı olarak eğitim sürecinin aksamaması için bu alanda da uzaktan çalışma modeline hızlı şekilde geçilmiştir. Bu durum, öğrencilerin ve eğitimcilerin kurumdan fiziksel olarak uzak kalmasına yol açmıştır. Böylelikle uzaktan eğitimin gerek öğrenciler üzerinde gerekse eğitimcilerin kurumsal bağlılıkları ve aidiyet duyguları üzerinde ne yönde etkili olduğu tartışılmaya başlanmıştır. Bu noktadan hareketle literatürde ortaya çıkan bu boşluğu doldurmak amacıyla uzaktan çalışma ve kurumsal aidiyet konusu ele alınmıştır.

Bu çalışmada uzaktan çalışma modeli olarak nitelendirilebilecek uzaktan eğitim sürecinin, akademisyenlerin personeli oldukları kuruma yönelik aidiyet duygusu üzerindeki etkilerinin araştırılması amaçlanmaktadır. Araştırmada uzaktan çalışma modelinin kurumsal aidiyet üzerindeki rolü bütüncül ve derinlemesine ortaya konulacağı için nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji (olgubilim) deseni kullanılmıştır. Bu süreçte veriler, olgubilim çalışmalarında sıklıkla tercih edilen görüşmeler yoluyla elde edilmiştir. Bu kapsamda İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi bünyesinde yer alan 14 öğretim üyesi ile yarı yapılandırılmış formatta görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sürecinde Covid-19 pandemisinde kurumdan uzak kalmanın kuruma olan bağlılığı nasıl etkilediği, uzaktan çalışma modelinin verimliliği, uzaktan çalışma modelinde kurumsal aidiyetin güçlendirilmesi için neler yapılması gerektiği gibi araştırma amacına uygun sorular sorulmuştur. Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler betimsel analize tabi tutulmuştur. Görüşmeye katılan akademisyenlerde, Covid-19 pandemisi ile birlikte ortaya çıkan uzaktan çalışma modelinin kurumlara olan aidiyetlerini doğrudan azaltmadığı saptanmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda uzaktan çalışma ve kurumsal aidiyet arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için daha fazla katılımcının yer aldığı nicel çalışmaların yürütülmesi daha genellenebilir sonuçlar verebilecektir.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Uzaktan Eğitim, Kurumsal Aidiyet

¹ Bu çalışma, Atatürk Üniversitesi İletişim Fakültesi ev sahipliğinde 2021 yılında düzenlenen 18. Uluslararası Milenyumda İletişim (CIM) Sempozyumu kapsamında sözlü olarak sunulmuştur.

* Dr. Öğr. Üyesi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Medya ve İletişim Bölümü, mustafa.yalcin@ikcu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1269-4540.

** Prof. Dr., Ege Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, z.beril.akinci@ege.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4902-4973.

Makale Geliş Tarihi: 02.12.2021

Makale Kabul Tarihi: 16.04.2022

Araştırma Makalesi

REMOTE WORKING AND CORPORATE BELONGING IN THE COVID-19 PANDEMIC: A RESEARCH ON ACADEMICS

ABSTRACT

In order to reduce the negative effects of the Covid-19 pandemic, the remote working model has been preferred by many sectors. Accordingly, in order not to disrupt the education process, the distance working model was quickly adopted in this field as well. This has led students and educators to stay physically away from the institution. Thus, it has started to be discussed how distance education affects both students and educators' institutional commitment and sense of belonging. From this point of view, in order to fill this gap in the literature, the issue of remote work and corporate belonging is discussed.

In this study, it is aimed to investigate the effects of the distance education process, which can be described as a distance study model, on the sense of belonging of the academicians to the institution they are staffed with. In the research, the phenomenology (phenomenology) design, one of the qualitative research designs, was used as the role of the remote working model on institutional belonging will be revealed holistically and in depth. In this process, data were obtained through interviews, which are frequently preferred in phenomenological studies. In this context, interviews were held in semi-structured format with 14 faculty members from Izmir Katip Çelebi University, Faculty of Social Sciences and Humanities. During the interviews, questions suitable for the purpose of the research were asked, such as how staying away from the institution during the Covid-19 pandemic affects commitment to the institution, the efficiency of the teleworking model, and what should be done to strengthen corporate belonging in the teleworking model. The data obtained as a result of the interviews were subjected to descriptive analysis. It was determined that the remote working model that emerged with the Covid-19 pandemic did not directly reduce their belonging to their institutions. In future studies, conducting quantitative studies with more participants in order to reveal the relationship between remote work and corporate belonging may yield more generalizable results.

Keywords: Remote Working, Distance Education, Corporate Belonging

GİRİŞ

Covid-19 pandemisi ile birlikte tüm alanlarda olduğu gibi çalışma hayatında da büyük değişimler yaşanmıştır. Ofiste uzun süre bulunarak işlerin yürütüldüğü klasik çalışma modeli, büyük oranda yerini uzaktan çalışma modeline bırakmıştır. Covid-19 öncesinde de çalışma yaşamında var olan uzaktan çalışma modeli, özellikle küresel salgın ile birlikte hızla yaygınlaşmıştır. Tele çalışma veya esnek çalışma olarak da ifade edilen uzaktan çalışma, bir kurumun bünyesinde olup bilgi iletişim teknolojileri aracılığı ile ofis dışında yürütülen çalışma şeklidir.

Uzaktan çalışmanın işyeri ve çalışan açısından; kıyafet serbestliği, çalışanların bağımsızlığı, aileye daha fazla vakit ayırabilme, ek iş fırsatı, iş yeri ve çalışan maliyetlerinin azalması, çalışana hızlı erişim ve hasta olma ihtimalinin azalması gibi avantajlar sunmaktadır. Uzaktan çalışmanın getirdiği avantajlarının yanı sıra kurumsal bağlılığın azalması, kurum kültürünün olumsuz yönde etkilenmesi, iş yaşam dengesi, örgütsel öğrenmenin azalması gibi dezavantajları da bulunmaktadır.

Uzaktan çalışmanın yaygınlaşması ile hem akademik alanda hem de sektörde bu modelin, çalışan motivasyonunu, verimliliğini ve kurumsal aidiyet durumlarını ne yönde etkileyip etkilemediği tartışılmaya başlanmıştır. Kurumun başarısında önemli bir güç kaynağı olan kurumsal aidiyetin, çalışanın kurumdan fiziksel olarak uzaklaşması ile ne yönde etkileneceği ve çalışanın uzaktan çalışma ile nasıl kuruma aidiyetin güçlü hale getirilebileceği sorularına cevaplar aranmıştır. Buradan hareketle bu çalışmada, akademisyenler üzerinden uzaktan

çalışma ile kurum aidietinin ne yönde etkilendiği ve akademisyenlerin uzaktan çalışma sürecinde kurum aidietlerinin azalmaması için neler beklendiklerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

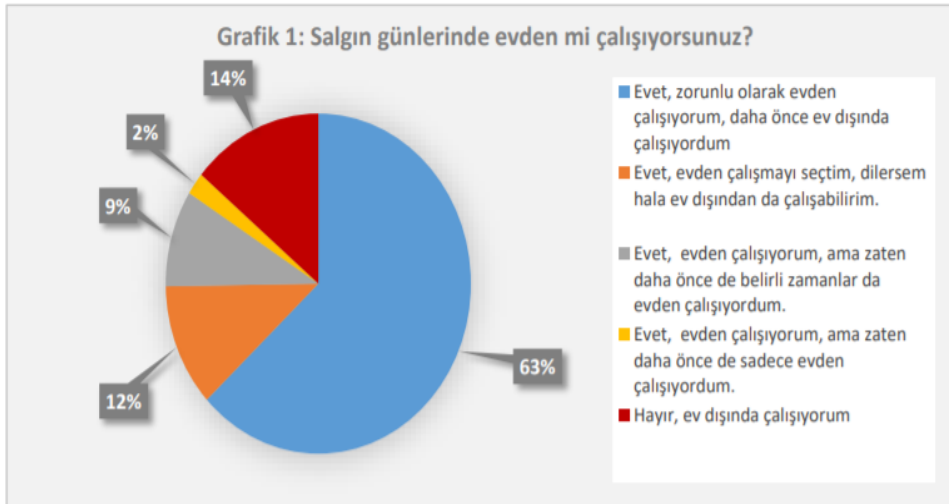
1. KURAMSAL ZEMİN

1.1. Uzaktan Çalışma Kavramı

Geleneksel çalışma modelinin aksine ofis ortamının dışında çalışmaya imkân tanıyan uzaktan çalışma modeli, günümüze kadar sınırlı düzeyde de olsa bazı kurumlar tarafından tercih edilen çalışma modeli olmuştur. Özellikle bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesi bu çalışma modelinin yaygınlaşmasında önemli rol oynamıştır. Uzaktan çalışma kavramı, yerine göre sanal ofis veya esnek çalışma gibi kavramlarla da ifade edilebilmektedir.

Uzaktan çalışma, bilgi iletişim teknolojilerinin kurumlara sağladığı inovatif bir çalışma modelidir (Tanpipat vd., 2020: 1). Uzaktan çalışma, akıllı telefonlar, tabletler, dizüstü bilgisayarlar gibi araçlar ile kurumun binası ve ofisleri dışında gerçekleştirilen çalışma şekli olarak tanımlanabilmektedir (Eurofound ve International Labour Office, 2017: 1). Uzaktan çalışan kişi, bir kurum tarafından istihdam edilen fakat geleneksel ofis ortamının dışında çalışmalarını yürüten kişidir (Bilginoğlu, 2021: 1102). Bu bağlamda uzaktan çalışma kavramından bahsedilmesi için çalışanların bazı günlerde uzaktan çalışması bile yeterlidir. Dolayısıyla haftanın tüm günlerinde uzaktan çalışma zorunluluğu olmamakla birlikte farklı biçimlerde uygulanabilmektedir.

Çok az sayıdaki kurum tarafından tercih edilen uzaktan çalışma, Covid-19 salgını ile birlikte kurumların büyük bir çoğunluğu için zorunluluğa dönüşmüştür. Bu dönemde uzaktan çalışan sayısı hiçbir dönemde olmadığı kadar hızlı bir şekilde yayılmıştır.



Grafik 1: Salgın Döneminde Evde Çalışmaya Yönelik İstatistik Veriler (Arıkboğa, vd., 2020: 59)

Arıkboğa ve arkadaşları tarafından beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, katılımcıların % 63'ünün ilk defa salgın döneminde evden çalışmaya başladıkları pandemi

öncesinde ise hiç evden çalışmadıkları saptanmıştır. Araştırmaya katılan beyaz yakalılarının, % 9'unun belirli dönemlerde evde çalıştıkları, % 2'sinin ise sadece evden çalıştığı görülmüştür. Bu verilere bakıldığında beyaz yakalı çalışanların yarısından fazlası ilk defa pandemi ile birlikte uzaktan çalışmayı deneyimledikleri söylenebilmektedir. Avrupa İstatistik Ofisi Eurostat tarafından yapılan araştırma sonucuna göre, 2010 yılından bu yana haftada en az 1 kez evden çalışan sayısı %400 artış göstermiştir (Workland, 2021). Covid-19 ile patlama yaşanan uzaktan çalışma modelinin, bu dönemde “yeni normal” olarak tanımlanan dönemin önemli bir yansıması olmuştur.

1.2. Kurumsal Aidiyet ve Uzaktan Çalışma

Günümüzde kurumların nitelikli işgücüne sahip olmaları kurumsal başarı için tek başına yeterli değildir. Çalışanların belli niteliklere sahip olmalarının yanında, bu nitelikleri kurum içinde yansıtılmaları için kurum ile güçlü bir duygusal bağ kurmaları gerekmektedir. Çalışanın kurum ile duygusal bir bağa sahip olması, kurumsal aidiyet ile ilişkilendirilmektedir. Kurumsal aidiyet, bir çalışanın kendisini kurum ile özdeşleştirmesi ve kurumsal faaliyetlere gönüllü olarak katılma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Nongo & Ikyanyon, 2012: 21). Kurumsal aidiyet, diğer şeylerin yanı sıra bir bireyin örgütte kalmayı, değerlerini paylaşmayı ve orada çalışmaktan gurur duyma derecesini göstermektedir (Fritz, vd., 1999: 291).

Kurumsal aidiyetin oluşmasında çalışanların beklentileri büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda çalışanın bireysel hedefleriyle kurumun hedeflerin örtüşmesi, talep edilen ücretin karşılanması, kurum içinde değerlerin yoğun paylaşımı, çalışanların inisiyatif alabilmeleri, karar süreçlerine doğrudan katılabilmeleri, fikir ve projelerin desteklenmesi gibi benzeri koşullar kurum aidiyetini olumlu yönde etkilemektedir. Kurumsal aidiyet çalışanın kuruma başlamasıyla oluşan bir durum olmamakla birlikte zamanla kurum içindeki deneyimlerle ortaya çıkmaktadır. Kurumsal aidiyetin oluşması kuruma pek çok avantaj sağlamaktadır. Çalışanın kendini kurumun bir parçası olarak görmesi, kurum içindeki sinerjinin artmasına, çalışanın işini yüksek motivasyonla yapması dolayısıyla yaratıcılığını etkin bir şekilde kullanmasını sağlamaktadır. Böylelikle kurumsal aidiyeti yüksek çalışanlara sahip olan kurumlar, rekabette büyük avantaj elde ederek hedeflere daha hızlı ulaşabilmektedir.

Kurumsal aidiyetin oluşmasında güçlü kurum kültürünün ve kurum ikliminin önemli rolü bulunmaktadır. Ancak uzaktan çalışma ortamı ile birlikte kurumsal yapıdan uzak kalan çalışanların, kurum aidiyetlerinin ne yönde değişim göstereceği merak konusu olmuştur. Alan yazında uzaktan çalışmanın çalışanların kurumsal aidiyeti azalttığına ilişkin bulgular yer almaktadır. Öztürkoğlu (2013: 122), uzaktan çalışmanın, kurumsal bağlılığı olumsuz etkilediğini ve bu durumun da çalışanların, başka kurumlara çok hızlı geçiş yapmalarına yol açabileceğini belirtmektedir. İş devir oranının artması, kurumsal işleyişi olumsuz etkileyeceği için, kurumların, uzaktan çalışma döneminde çalışanın kurum aidiyetinin azalmaması için stratejiler geliştirmeleri zorunlu hale gelmiştir. Bu bağlamda kurumsal şirketler, pandemi döneminde uzaktan işlerini yürüten çalışanlara, çeşitli desteklerde bulunmuştur (Erdem, 2021):

- Google, çalışanlarına evden çalışmalarına yardımcı olacak ekipman için 1000 dolara kadar geri ödeme yapmıştı.
- Amazon çalışanlarına ev+ofis ekipmanı için 1000 dolara varan masraf iadesi teklif etmiştir.
- Shopify, çalışanlarına evde ofislerini kurmaları için 1000 dolar vermiştir.

- Indeed, çalışanlarına evde ofis kurulumu için 500 dolara kadar geri ödeme yapmıştır.
- Twitter, saatlik çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanlara masa, ergonomik sandalye, vb. ev ofis masrafları için geri ödeme yapmıştır.

Uzaktan çalışma modelinde çalışanın kuruma aidiyetinin oluşabilmesi için teknik ve alt yapı desteği vermek, malzeme ve diğer giderler için desteklerin verilmesi son derece önemlidir. Ancak bu destekler, kurumsal aidiyetin sürdürülebilmesi için yeterli olmayabilmektedir. Bu sebeple uzaktan çalışma sürecinde çalışanlarla iyi ilişkiler geliştirmek, adil mesai düzenlemesi yapmak, kişisel hak ve özgürlüklerini kısıtlamamak, yol, yemek ve prim gibi destekleri kesmemek kurumsal aidiyetin azalmaması için hayati önem taşımaktadır.

2. METODOLOJİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmanın amacı, Covid-19 dönemi ile birlikte yaygınlaşan uzaktan çalışmanın akademisyenlerin üniversiteye olan kurumsal aidiyet duygularını etkileyip etkilemediğini, etkiliyorsa hangi yönde etkilediğini ortaya koymaktır. Araştırmada uzaktan çalışmanın kurumsal aidiyet duygusunu nasıl etkilediğinin derinlemesine bir şekilde ortaya konulacağı için nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenolojik desen, farkında olduğumuz ya da ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2013: 78). Uzaktan çalışmanın olumlu ve olumsuz etkilerine ilişkin çeşitli görüşlerin olması fakat buna yönelik derinlemesine bir şekilde ele alan bulguların olmaması nedeniyle bu desen tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen veriler, betimsel analize tabi tutulmuştur. Betimsel analiz, nitel çözümlenmelerde yer alan kelimelere, ifadelere, kullanılan dile, diyalogların yapısına ve özelliklerine, kullanılan sembolik anlatımlara ve benzetmelere dayanarak tanımlayıcı bir analiz yapılması olarak da açıklanmaktadır (Kümbetoğlu, 2005: 154). Verilerin sistematik olarak çözümlenmesine imkân veren betimsel analiz de, görüşmecinin sunduğu içeriğine sadık kalınarak metin alıntısı yapılabilmektedir.

2.2. Araştırma Sınırlılığı ve Sorunsalı

Araştırmanın tek bir fakülte örnekleme üzerinden yürütülmesi, diğer fakültelerin özellikle de uygulama dersleri yoğun olan fakültelerin araştırma dışında tutulması sınırlılıktır. Özellikle Tıp ve Mühendislik fakülteleri gibi uygulama derslerinin daha fazla olduğu fakültelerden akademisyenlerin araştırma kapsamının dışında kalması, daha genellenebilir sonuçlar elde edilmesini engellemesi diğer bir sınırlılıktır.

Çalışmanın amacına yönelik olarak cevaplanacak olan araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

AS 1: Akademisyenler için kurumsal aidiyet duygu düzeyleri nasıldır? Başarılı bir çalışma süreci için kurumsal aidiyet ne anlam ifade etmektedir?

AS 2: Akademisyenlerin uzaktan çalışma modeline geçilmesi ile kurumsal aidiyet duygularında bir değişim söz konusu olmuş mudur?

AS 3: Akademisyenler uzaktan çalışma modelinde kurumsal aidiyet duygularının azalmaması için ne tür beklenti içinde bulunmaktadır?

2.3. Araştırmada Veri Toplama Süreci

Araştırmada veriler nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan derinlemesine görüşme yöntemiyle elde edilmiştir. Araştırma amacına uygun olarak hazırlanan soruların, görüşüne ihtiyaç duyulan kişilere araştırmacı tarafından sorularak cevap alma sürecidir (Ural & Kılıç, 2013: 63). Derinlemesine görüşme, bireylerin deneyimlerine, tutumlarına, görüşlerine, duygularına ve inançlarına ilişkin bilgi edinmede etkili bir yol olduğu yöntemdir (Sevecan ve Çilingiroğlu, 2007: 4). Bu sebeple uzaktan çalışma modeliyle kurumsal aidiyet duygularındaki değişime ilişkin bilgi edinme için uygun veri toplama tekniği olduğunu söylemek mümkündür. Görüşme soruları hazırlanırken Çalışmada, J. Meyer ve N. Allen (1991) tarafından geliştirilmiş olan ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanan “Kurumsal Aidiyet” ölçeğinden faydalanılmıştır. Görüşmede, katılımcılara 11 soru yöneltilmiştir. Soruların önceden planlanması ve görüşme esnasında bu soruların dışına çıkılmamasından dolayı yapılandırılmış formatta gerçekleştirilmiştir.

İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi akademik personeli araştırma örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesinde görev yapan ve uzaktan çalışan 14 akademisyenden oluşmaktadır. Bu araştırmada belirlenen 14 akademisyen, rastlantısal bir şekilde yani kura yöntemiyle belirlenmesinden dolayı tesadüfi (olasılıklı) örnekleme metodunun bir türü olan basit tesadüfi örnekleme metodu seçilmiştir. Basit tesadüfi örnekleme yönteminde her bir birime numara verilir ve kura yöntemiyle örneklem seçilir (Ural & Kılıç, 2013: 36).

Tablo 1. Araştırma Örneklemini

Kod	Cinsiyet	Bölüm	Ünvan
K1	Kadın	Coğrafya	Dr. Öğr. Üyesi
K2	Erkek	Medya ve İletişim	Prof. Dr.
K3	Kadın	Medya ve İletişim	Doç. Dr.
K4	Erkek	Medya ve İletişim	Dr. Öğr. Üyesi
K5	Erkek	Medya ve İletişim	Dr. Öğr. Üyesi
K6	Kadın	Edebiyat	Prof. Dr.
K7	Erkek	Edebiyat	Arş. Gör.
K8	Erkek	İslam Arkeolojisi	Arş. Gör.
K9	Erkek	Felsefe	Arş. Gör.
K10	Kadın	Psikoloji	Arş. Gör.
K11	Kadın	Felsefe	Arş. Gör. Dr.
K12	Erkek	Sosyoloji	Doç. Dr.
K13	Kadın	Psikoloji	Dr. Öğr. Üyesi
K14	Kadın	Edebiyat	Dr. Öğr. Üyesi

Örnekleme sayısı, görüşmeye katılanların birbirini tekrar eden yanıtlar vermesinden dolayı 14 akademisyen ile bitirilmiştir. Örnekleme sayısı kuramsal örnekleme yaklaşımı ile belirlenmiştir. Araştırmacı veri toplarken örneklemin ne kadar büyük olacağından emin olmadığı durumlarda tercih edilebilmektedir. Nitel araştırma yöntemlerinde araştırmacı, ortaya çıkan kavramlar ve süreçler birbirini tekrar etmeye başladığı zaman yeterli (doyum

noktası) sayıda veri kaynağına ulaştığına karar verebilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2013: 143).

2.4. Araştırma Bulguları

Araştırma verileri, betimsel analiz sonucunda yorumlanarak detaylı şekilde açıklanmıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin görüş bildirdiği 11 soru, 3 başlık altında ele alınmıştır.

2.4.1. Akademisyenler İçin Kurumsal Aidiyet Duygu Düzeyleri Nasıldır? Başarılı Bir Çalışma Süreci İçin Kurumsal Aidiyet Ne Anlam İfade Etmektedir?

Akademisyenler açısından kurumsal ve bireysel başarı elde etmede kurumsal aidiyet duygusunun rolünün ne düzeyde olduğu sorulmuştur. Katılımcıların hepsi, kurumsal aidiyet düzeyinin yüksek olmasında işlerine daha motive olduklarını ve kurumun gelişimi için daha istekli olduklarını belirtmiştir. Bunu katılımcı K12 şu şekilde ifade etmiştir: “kurumsal aidiyet çalışma huzurunu yansıtan bir olgudur. Akademisyen yaptığı çalışmalarda kurumun desteğini hissediyorsa bu aidiyet duygusunu güçlendirir, dolayısıyla hem bireysel hem de kurumsal başarı ortaya çıkar. Kurumsal aidiyet kurumsal başarıyı sürdürebilir kılar”. Buna ek olarak kurumsal aidiyetin, kurum için gönüllü olmada ve fedakâr davranmada önemli rol oynadığını ifade etmişlerdir. Katılımcı K2’ise bu konuda “Kendinizi kuruma ait hissettiğinizde yaptığımız işler, daha keyifli ve verimli hale gelir. Dolayısıyla kendi zamanımızdan feragat etmemiz zor olmaz” demiştir. Aynı şekilde diğer katılımcılar da kurumsal aidiyet duygusunun başarı için kritik önem taşıdığını vurgulamıştır.

Akademisyenlerin buldukları kuruma karşı aidiyet duygu düzeyleri farklılık göstermektedir. Bazı akademisyenler, kuruma karşı yüksek aidiyet duygusuna sahip olduklarını belirtmiştir. Bu konuda katılımcı K3, “İşlerimi yaparken kurumumla birlikte hareket edebiliyorum, bu sebepten dolayı kurumuma karşı yüksek aidiyet hissediyorum”. Bazı akademisyenler ise güçlü bir aidiyet duygusuna sahip olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda K14, “Kurumda kısa süredir çalışıyor olmam ve kurum içindeki işleyişteki zaman zaman yaşanan aksaklıklardan dolayı güçlü bir kurumsal aidiyet duygusuna sahip olduğumu söyleyemem”. Bazı akademisyenlerin ise orta düzeyde bir kurumsal aidiyete sahip oldukları görülmüştür. Bununla ilgili olarak K5, “Kurumun sunduğu imkândan ziyade özellikle çalışma arkadaşlarım ile iyi ilişkilere sahip olmam, kuruma karşı belli düzeyde aidiyet hissetmemi sağlamaktadır”.

2.4.2. Akademisyenlerin Uzaktan Çalışma Modeline Geçilmesi İle Kurumsal Aidiyet Duygularında Bir Değişim Söz Konusu Olmuş Mudur?

Uzaktan çalışma modeline ilişkin akademisyenlerin bazıları, faydalı bulurken bazıları ise faydalı olmadığını düşünmektedir. Uzaktan çalışma modelini faydalı bulan K5, bu konuda “Uzaktan çalışma modelini ilk zamanlarda başarısız bulurken zamanla uyumun artması ile birlikte fikrim değişmiştir. Öğrencilerimin ders sürecinde geri dönüşlerinde artış gözlemledim”. Bu görüşün aksine K6, “Uzaktan çalışmada özellikle derslerde öğrencilerin kendilerini gizlemeleri etkileşimi azaltmaktadır. Uzaktan eğitimin, konsantrasyonu olumsuz etkilediğini ve bu modelin uygulamalı dersler için uygun olmadığını düşünüyorum”. Diğer taraftan akademisyenlerden bazıları, uzaktan çalışmanın akademik çalışmalar için araştırmanın verimliliğini olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

Akademisyenlerin tamamı uzaktan çalışma ile birlikte kurumsal aidiyet duygularında azalma olmadıklarını ifade etmiştir. Bu hususta K1, “Kişisel avantajlarım ve imkânlarım yeterli olduğu için kurumsal aidiyet duygumda bir azalma olmadı”. Akademisyenler

kurumsal aidiyet duygularını ifade ederken uzaktan çalışma ile ortaya çıkan farklı durumlarına da yer vermiştir. Bu kapsamda K8’ “kurumsal aidiyet duygumda bir azalma olmadığını fakat mesleğime yabancılaştığımı ve bu sebeple meslek aidiyetimde bir azalma olduğunu söyleyebilirim“. K12 ise “Kurumsal aidiyet duygusunda bir düşüş olmadığını fakat uzaktan çalışma ile iş arkadaşlarım ile duygusal paylaşımlarım azaldı. Böylelikle uzaktan çalışma bende yalnızlık hissine yol açmıştır”. Uzaktan çalışmanın kurumsal aidiyetten ziyade meslek yabancılaşması, yalnızlık hissini ortaya çıkardığını söylemek yanlış olmayacaktır.

2.4.3. Akademisyenler Uzaktan Çalışma Modelinde Kurumsal Aidiyetin Oluşması İçin Ne Tür Beklenti İçinde Bulunmaktadır?

Uzaktan çalışma döneminde kurumsal aidiyetin sağlanması veya güçlendirilmesi için akademisyenlerin kurumlardan farklı talepleri bulunmaktadır. Bu konuda K5, “Uzaktan çalışmaya geçiş sürecinde alt yapının güçlendirilmesi, çevrimiçi ortamda ders içeriği üretirken yönlendirilmelerin yapılması kurumuma olan aidiyet duygumu güçlendirirdi”. Diğer taraftan K7, “Uzaktan eğitim ile mesai saatlerinin ortadan kalkmış olmasının akademisyenin işini zorlaştırdığını düşünüyorum. Bu sebeple mesai saati uygulamasının uzaktan çalışma sürecinde de konulması gerektiğini düşünüyorum”. Akademisyenlerin çoğu, kurumun alt yapı imkânlarını geliştirmesi, çevrimiçi çalışmayı engelleyen durumlarda teknik desteğin artırılması ve proje desteklerinin gerek maddi gerekse danışmanlık bağlamında güçlendirilmesinin önemini vurgulamıştır. Akademisyenlerin bazıları ise, kurumun uzaktan çalışma modelinde denetleyici olmaması gerektiğini daha çok destekleyici bir iletişim diliyle hareket etmesi gerektiğini savunmaktadır.

Tablo 2: Akademisyenlerin Uzaktan Çalışma Sürecinde Kurumlarından Beklentileri

	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	K 6	K 7	K 8	K 9	K 10	K 11	K 12	K 13	K 14
Mesai saatlerinin düzenlenmesi	*		*		*		*			*		*		*
Alt yapı imkânlarının geliştirilmesi	*		*		*	*			*		*			*
Teknik desteğin daha etkin hale getirilmesi		*	*		*		*		*		*		*	*
Akademik araştırmalar için maddi desteğin arttırılması						*		*			*		*	

Kurumun çalışmalarında kullanılması için dijital program sayısının artırılması	*					*		*			*		*
Kurum denetlemek yerine destekleyici olmalıdır.		*				*	*		*		*		*

SONUÇ

Geçmiş 1970’li yıllara dayanan uzaktan çalışma, Covid-19 ile gerek zorunluluk gerekse isteğe bağlı olarak keskin bir şekilde tüm sektörlerde yaygınlaşmıştır. Bu dönemde kamu sektöründe ve özel sektörde yer alan çalışanların büyük bir bölümü uzaktan çalışmaya dair ilk defa bilgi sahibi olmuştur. Hızla çalışma yaşamındaki etkisini gösteren uzaktan çalışma, verimlilik, motivasyon ve kurumsal aidiyet açısından tartışılmaya başlanmıştır. Bu bağlamda uzaktan çalışmanın avantajları ve dezavantajları, çalışan motivasyon ilişkisini ele alan hem sektör hem de akademik araştırmalar oldukça fazladır. Ancak alan yazında uzaktan çalışma ve kurumsal aidiyet ile ilgili çok az çalışmaya rastlanmıştır. Bu noktadan hareketle bu çalışma, uzaktan çalışma ve kurumsal aidiyet arasındaki ilişkiyi irdelemektedir.

Araştırma kapsamında akademisyenlerin, pandemi döneminde uzaktan çalışma ile kurumsal aidiyetlerinde azalma ya da artış olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlar, Özhasenekler vd. (2021) tarafından “COVID-19 Pandemisi Döneminde Uygulanan Uzaktan Eğitim Yöntemleri Konusunda Tıp Fakültesi Öğretim Üyelerinin Tecrübelerinin Değerlendirilmesi” başlıklı çalışmanın sonuçları ile uyumlu değildir. Tıp Fakültesi akademisyenlerine yapılan bu araştırmada, uzaktan çalışmanın olumsuz yönleri arasında kurum aidiyetinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında Machokoto tarafından yapılan “A Commitment Under Challenging Circumstances: Analysing Employee Commitment During The Fight Against Covid-19 in The UK” makale çalışmasında da Covid-19 salgınında uzaktan çalışmanın, çalışan bağlılığını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Machokoto, 2020: 520). Uzaktan çalışma ve kurumsal aidiyet ilgili yapılan akademik çalışmalarda farklı sonuçların olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Uzaktan çalışma modelinde, kurumsal aidiyetinin oluşması için akademisyenlerin beklentileri farklılık göstermektedir. Özellikle uzaktan çalışma modelinin temelinde dijital alt yapının büyük önemi olduğu için internet alt yapısından başlayarak dijital ile ilgili imkânların iyileştirilmesi ve çevrimiçi çalışmayı engelleyen durumlarda teknik desteğin artırılması, akademisyenler tarafından önemli görülmüştür. Diğer taraftan uzaktan çalışma ile ortadan kalkan mesai saatlerinin üniversite tarafından düzenlenmesi, akademisyenler tarafından önemle vurgulanmıştır. Proje desteklerinin gerek maddi gerekse danışmanlık anlamında artırılması, kurumun uzaktan çalışma sürecinde denetlemekten ziyade destekleyici iletişim dilini kullanması da akademisyenler tarafından önemsendiği söylenebilmektedir. Özellikle mesai saati düzenlemesi, empatik iletişim ve teknolojik

imkânların geliştirilmesi gibi beklentiler, özel sektör üzerinde yapılan araştırmalar ile örtüşmektedir (Deloitte, 2020).

Bundan sonraki çalışmalarda uzaktan çalışma ve kurumsal aidiyet ilişkisini ele alan nicel çalışmalara yer verilmesi daha genellenebilir sonuçlara ulaşmayı kolaylaştıracaktır. Bunun yanında bu iki kavram arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için uzaktan çalışma modelini kalıcı hale getiren şirketler üzerinde araştırmaların yapılması alana önemli katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Arıkboğa Ş, Doğan, E. Akdöl, B & İrengün O., (2020). Küresel Salgın Döneminde Evden Çalışma Raporu. <https://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=kuresel-salgin-doneminde-evden-c%CC%A7alis%CC%A7ma-aras%CC%A7tirma-raporu.pdf>, Erişim Tarihi: 02.10.2021.
- Bilginoğlu, E. (2021). Covid-19 Pandemisi Sırasında Uzaktan Çalışmanın Artan Önemi: Bilinen Yanlışlar ve Doğruları. *Çalışma ve Toplum*, 2, 1099-1146.
- Deloitte, (2020). İşin Geleceği: Uzaktan çalışma sisteminde organizasyonel dayanıklılığı korumak, <file:///C:/Users/Dell-5590/Desktop/covid%2019%20ve%20kurumsal%20aidiyet/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-sisteminde-organizasyonel-dayanikligi-korumak.pdf>, Erişim Tarihi: 10.10.2021.
- Erdem, A. K. (2021). Yabancı Firmalar, Evden Çalışanların Artan Giderlerini Karşılama Başladı... Yerli Şirketler, Ne Tür Adımlar Atıyor?. <https://www.indytrk.com/node/334706/ekonomi%CC%87/yabanc%C4%B1-firmalar-evden-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fanlar%C4%B1n-artan-giderlerini-kar%C5%9F%C4%B1lamaya-ba%C5%9Flad%C4%B1%E2%80%A6>.
- Eurofound, International Labour Organization (2017). Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf [Erişim Tarihi 29.09.2021]
- Fritz, J., Arnett, R. & Conkel M. (1999). Organizational Ethical Standards and Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, 20, 289–299.
- Kümbetoğlu, B. (2005). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*, İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Machokoto, W. A Commitment under Challenging Circumstances: Analysing Employee Commitment during the Fight against Covid-19 in the Uk. *Int. J. Adv. Res.* 2020, 08, 516–522.
- Nongo, E.S. ve Ikyanyon, D.N. (2012). “The Influence of Corporate Culture on Employee Commitment to the Organization”, *International Journal of Business and Management*, 7(22): 21-40.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.

- Tanpipat, W., Lim H. W., & Deng, X., (2020). Implementing Remote Working Policy in Corporate Offices in Thailand: Strategic Facility Management Perspective. Sustainability 13 (1284), 1-23.
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2013). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. 9. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Wasti, S.A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analiz. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 401- 410.
- Workland, (20219. Değişen İş Dünyası: Uzaktan Çalışma İstatistikleri, <https://www.workland.com.tr/tr/blog/uzaktan-calisma-istatistikleri/>, Erişim Tarihi: 25.09.2021.

