

Araştırma Makalesi

Teknokentlerde Uzaktan Çalışmanın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi

Kazım Yasin ÖZBEY

*Sorumlu Yazar, Kastamonu Üniversitesi, Rektörlük
kyozbey@kastamonu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8902-5145*

Yavuz DEMİREL

*Çankırı Karatekin Üniversitesi, İİBF
yavuzdemirel@karatekin.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3478-6307*

Öz

Bu çalışmanın amacı, teknokentlerde uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılık üzerine olan etkisini belirlemektir. Covid-19 salgınıyla birlikte uzaktan çalışma hızla artış göstermiştir. Salgından sonra da devlet tarafından uzaktan çalışma teşvik edilmiştir. Uzaktan çalışmaya geçilmesi ile birlikte çalışanlar iş ortamından uzak kalmaya başlamış ve bu durumun çalışanlar üzerindeki etkisi araştırılması gereken bir konu olarak gündeme gelmiştir. Çalışmamızda uzaktan çalışma yapan teknokent çalışanlarının örgütsel bağlılık durumlarının araştırılmasına odaklanılmıştır. Literatür taramasında farklı sektörlerde uzaktan çalışma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki irdelenmiştir. Ancak uzaktan çalışmanın yoğun olarak gerçekleştiği teknokentler özelinde yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi kullanılarak Türkiye’de 19 ayrı teknokentte 197 personel ile yapılan çalışma sonucunda elde edilen veriler analiz edilmiştir. Sonuçta, uzaktan çalışma ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Uzaktan çalışma, esnek çalışma, örgütsel bağlılık
Jel Sınıflandırma Kodları: M1, M10, M19

The Effect of Remote Working on Organizational Commitment in Technoparks¹

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of remote working on organizational commitment. Covid-19 pandemic, remote working has increased rapidly. Remote working was encouraged by the state after the pandemic. With the transition to remote working, employees began to stay away from the work environment and the impact of this situation on employees has come to the fore as an issue that needs to be investigated. Our study focused on investigating the organizational commitment status of technopark employees who work remotely. The literature examined the relationship between remote working and organizational commitment in different sectors. However, no study was found specifically on technopark where remote working is intensively realized. In the study, the survey method, one of the quantitative research methods, was used, and the data obtained as a result of the survey conducted with 197 personnel in 19 different technoparks in Türkiye were analysed. As a result, it was determined that there was a positive and weak relationship between remote working and organizational commitment.

Keywords: Remote working, flexible working, organizational commitment
JEL Classification Codes: M1, M10, M19

¹ Extended abstract is presented at the end of the article

Geliş Tarihi (Received): 12.09.2023 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 09.03.2024

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Özbey, K. Y. ve Demirel, Y. (2024). Teknokentlerde uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 356-383.
doi: 10.18074/ckuiibfd.1358960

1. Giriş

Bireylerin, çalıştıkları kuruluş için bilişim teknolojilerini kullanarak uzaktan çalışması şeklindeki çalışma sistemi son yıllarda birçok sektörde hızla artmaya başlamıştır. Uzaktan çalışma, işyeri ile uzaktan iletişim kurmak için teknolojiyi kullanarak esnek bir şekilde çalışabilme becerisini ifade eder (Grant, Wallace, Spurgeon, Tramontano ve Charalampous, 2019). Yani çalışanları işyerine taşımak yerine işi çalışanlara taşımak olarak ifade edilebilir. Uzaktan çalışma yapacak olan personel, gelişmiş olan iletişim teknolojisi sayesinde günün herhangi bir saatinde veya herhangi bir yerde birçok işi uzaktan tamamlayabilmektedir. Uzaktan çalışma kavramı önceden beri bilinmesine rağmen özellikle 2020 yılında patlak veren ve tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını ile birlikte küresel boyutta bilinirliği artmıştır. Salgının başlamasıyla birlikte tüm dünyada sokağa çıkma kısıtlamaları getirilmiş ve bu nedenle çalışanlar evden çıkamamıştır.

Covid-19 salgını insani açıdan gelişme krizini de beraberinde getirmiştir. Salgın ile birlikte sağlık, eğitim, bireysel ekonomi, barınma, sosyal katılım, güvenlik, sosyal adalet, çevresel sürdürülebilirlik ve sosyal yaşam gibi boyutlar oldukça etkilenerek gerileme göstermiştir (Işık, Özyılmaz, Toprak, Bayraktar, Büyükkakın, ve Olgun, 2022). Sosyal katılım boyutu özellikle uzaktan çalışmanın etkilediği boyutlardan birisi olmuştur. Salgının etkilerini sadece sağlık sektörü ve ekonomik bağlamda değil örgütsel davranış açısından da ele almak gerekmektedir (Tekin, 2020). Salgının yayılması birçok kuruluşun evden çalışma yöntemlerini geliştirmesine neden olmuş ve böylece uzaktan çalışma teriminin bilinirliği son birkaç yıl içinde artmaya başlamıştır. Birçok örgüt salgından önce de bazı çalışanlarını uzaktan çalışma yöntemi ile çalıştırırken salgınla birlikte uzaktan çalışma yaptırmayan örgütler de bu uygulamayı deneyimleme imkânı bulmuşlardır (Bilginöglü, 2021). Salgınla birlikte devletler tarafından zorunlu hale getirilen uzaktan çalışma yöntemine işletmeler de adapte olmaya başlamıştır (Akca ve Küçüköglü, 2020). Salgın sürecinde uzaktan çalışmaya en iyi uyum gösteren işletmeler, önceden teknoloji altyapısını oluşturmuş ve çalışanlarına uzaktan çalışma fırsatı tanıdığı olan işletmelerdir (Deloitte, 2020).

Teknolojideki gelişmeler de uzaktan çalışan personel sayısını artıran bir diğer faktör olarak ifade edilebilir. Teknolojinin her geçen gün ilerlemesi işletmelerde iş süreçleri üzerinde etkili olmaya başlamıştır. İşletmeler teknolojideki gelişmelere ayak uydurdukça bir yandan personel ihtiyacı azalmakta bir yandan ise teknolojik dönüşüme uyum sağlayabilecek nitelikli personellere ihtiyaç duymaktadırlar. Teknolojik gelişmeler işletmelerde esnek çalışma uygulamalarını da beraberinde getirmiştir. Esnek çalışmanın ortaya çıkmasının nedenlerinden önde gelenler teknolojik gelişmeler, işgücü talebindeki azalmalar ve artan rekabet koşulları olarak gösterilmektedir. Bir diğer nedeni de çalışanların örgütlerine bağlılığını artırma yönündeki işletmelerin stratejileridir. Esnek çalışma uygulamaları işletmeler tarafından teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilen nitelikli çalışanlarını örgüte

bağlı tutabilmek için uygulanan bir stratejidir (Kördeve ve Aydın, 2016). Esnek çalışma denildiğinde akla gelen başlıca esnek çalışma modelleri olarak tele çalışma, evden/uzaktan çalışma, serbest çalışma (freelance), çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı vb. sıralanabilir. Bu makalede uzaktan çalışma modeli üzerine odaklanılmıştır. İşverenler özellikle nitelikli çalışanlarının örgütlerine bağlı olmalarını isterler ve bunun için birtakım fırsatlar ve esneklikler uygularlar. Uzaktan çalışma esnekliği de bu uygulamalardan biri olarak ifade edilebilir.

Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları kuruluşa karşı hissettiği bağlılığının gücü olarak ifade edilmektedir. Çalışanların örgütlerine bağlılığını, yaşları, kıdemleri, işyeri yapılanması ve liderlik tutumu gibi faktörler etkilemektedir. Ayrıca çalışanların örgütsel bağlılıkları örgütlerin başarılı olmalarını sağlayan faktörlerden bir tanesidir (Bayram, 2005). Örgütlerine bağlı olan çalışanların varlığı örgütlerde çalışan performansını, çalışanların iş tatminlerini artırmakta iş devamsızlığı ve çalışan devir hızını azaltmaktadır (Kaya 2008). İşletmeler bir yandan personellerinin örgütlerine bağlı olmasını ve sürekliliğini isterken bir yandan yapılan işte verimliliğin artmasını isterler. Çalışanlar açısından bakıldığında ise uzaktan çalışma iş-aile dengesinin kurulmasında daha cazip bir çalışma şekli olarak değerlendirilebilmektedir (Demir, 2023). Salgından önce uzaktan çalışma yaptıran birçok sektör bulunmakta iken salgınla birlikte bu sektörlere yenileri eklenmeye devam etmiştir. Örneğin sağlık, bankacılık ve telekomünikasyon sektörlerinde uzaktan çalışma özellikle müşteri hizmetleri gibi birimlerde yaygın iken salgınla birlikte yazılım, teknik destek, insan kaynakları vb. birimlerde de uzaktan çalışma yöntemi uygulanmaya başlamıştır. Makalenin araştırma alanı olan teknokentlerde yer alan işletmeler özelinde bakıldığında bu işletmeler hemen hemen her sektörden oluşabilmektedir. Özellikle yazılım sektörü teknokentlerde yoğun olan sektörlerden biridir. Yazılım işletmelerinde çalışan yazılımcı personeller yazılım geliştirme gibi çalışmalarını mekândan bağımsız olarak internetin bulunduğu her yerden yürütebilmektedir. Bundan dolayı ülkemizde teknokentlerde yer alan özellikle bilişim personellerine yönelik uzaktan çalışma esnekliği sağlanmaktadır. Teknokentlerin bağlı olduğu 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu gereği teknokentlerde yer alan işletmeler projelerini fiilen teknokent sınırları içerisinde gerçekleştirmek zorundadır. Ancak özellikle başta bilişim personelleri olmak üzere diğer araştırmacı personellere de zamanla uzaktan çalışma esnekliği kanunlarda yapılan düzenlemeler ile getirilmiştir. 12 Mart 2023 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 7440 sayılı kanun ile teknokent ve Ar-Ge merkezlerinde uygulanan uzaktan çalışma oranı 2023 yılı sonu kadar %75'ten %100'e çıkarılmıştır. Böylece çalışanlar teknokente gelmeden uzaktan çalışabilecek ve devlet, işverene bu çalışanlar için vergisel muafiyetler kullandırmaya devam edecektir. Devlet tarafından sağlanan bu teşvikler işverenler için sağlanan bir finansal destek olmasının yanı sıra çalışanların motivasyonlarını ve örgütlerine bağlılıklarını artırma şeklinde sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir. Uzaktan çalışmanın teşvik edilmesi çalışanların örgütlerine bağlılığını artıracığı varsayımının bilimsel olarak doğrulanması gerektiğini düşünmekteyiz. Uzaktan

çalışmanın yaygınlaşması hatta devlet tarafından teşvik edilmesi gerçekten çalışanların örgütlerine bağlılığını artıracak bir strateji olarak değerlendirilebilir mi sorusu araştırmamızın temelini oluşturmaktadır.

Bu çalışmanın amacı Teknokentlerde faaliyet gösteren firmalarda çalışanların uzaktan çalışmalarının örgütsel bağlılıklarını etkileyip etkilemedikleri üzerine olacaktır. Alan yazında farklı sektörlerde yapılan çalışmalar incelendiğinde farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Bazı sektörlerde uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılığı artırdığı, bazılarında ise azalttığı belirlenmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen alt faktörler alan yazında birçok araştırmacı tarafından iş tatmini, kararlara katılma, ücret düzeyi, terfi ve ödül düzeyi, iş güvencesi ve rol çatışması olarak belirtilmektedir (Balay, 2020; Kaya 2008). Uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılığı etkileme durumu da bazı çalışmalarda ele alınmasına rağmen farklı sektörlerde farklı sonuçlara varılmıştır. Bu açıdan literatürdeki bu boşluğu doldurmak amacıyla öncelikle uzaktan çalışmaya dair kavramsal bir çerçeve sunulacak, daha sonra Teknokentlerde uzaktan çalışma yöntemleri ve teşvikleri ele anılacak, son olarak da uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılık ile ilişkisi irdelenecektir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Dijital Dönüşüm ile Uzaktan Çalışmaya Geçiş

Gelişmiş ekonomileri kasıp kavuran dijital dönüşüm, Endüstri 4.0 olarak adlandırılmakta ve mevcut iş modellerini derinden değiştirmektedir. Endüstri 4.0, tüketicilerin talepleri doğrultusunda spesifik ürünlerin seri olarak üretilmesi için sisteme bilgi ve iletişim teknolojilerini entegre eden otonom ve dinamik bir üretim sürecidir. Endüstri 4.0, fiziksel cihazları izleyen ve kontrol eden entegre bilgisayar ve/veya dijital bileşenlere dayalı akıllı üretim birimlerinin kurulmasına yönelik bir yaklaşımdır (Tortorella ve Fettermann, 2017). Entegre endüstri veya endüstriyel internet olarak da adlandırılan Endüstri 4.0, dördüncü sanayi devrimi olarak ifade edilmektedir (Gotz ve Jankowska, 2017). Dijital dönüşüm, bir örgütü en baştan etkin bir şekilde kurgulayarak başlatılan bir dönüşüm süreci olarak ifade edilmektedir. Dijital dönüşüm, müşteri deneyimi, operasyonel süreçler ve iş modelleri olmak üzere üç alanda değişime sebebiyet vermektedir. Dijital dönüşüm sonucunda ortaya çıkan yeni işletmeye “İşletme 4.0” denilmektedir. İşletmelerde dijital dönüşüm, aslında dijital teknolojilerin işletme içerisinde kullanılmaya başlanmasıyla başlamış olmaktadır. Dijital dönüşüm işletmelerin özellikle üretim birimlerinde gerçekleşmektedir. Robotlar, otonom sistemler, sensörler gibi teknolojilerin hâkim olduğu akıllı fabrikalar günümüzde gündemden düşmemektedir (Klein,2020).

Dijital dönüşüm, dünyanın artan nüfusunun ihtiyaç ve beklentilerini yönetmek için teknolojik bir fırsat olmaktan çıkıp temel bir gereklilik haline gelmektedir. Bu gelişmeler, dijital dönüşümün bir şirketin iş yapma şeklinin temel yapılarını

etkileyebilecek yeni süreçler ve mekanizmalar getirmesiyle birçok işletmede önemli değişikliklere yol açmaktadır. Dijitalleşme, işyeri iletişimi ve iş birliği için yeni yollar gerektirir ve gelir yaratmak, işi geliştirmek ve iş süreçlerini değiştirmek/dönüştürmek (sadece dijitalleştirmek değil) için dijital teknolojilerin ve verilerin (dijitalleştirilmiş verilerin) kullanımı olarak anlaşılabilir (Kraus, Durst, Ferreira, Veiga, Kailer ve Weinmann, 2022). Dijital dönüşüm, her modern kuruluşu süreçleri daha müşteri odaklı hale getirmeye, hizmeti iyileştirmeye, daha çevik davranmaya veya yeni pazarlara girip yeni ürünler geliştirmeye yönlendirmektedir. Rekabet avantajı sağlamanın yolu, teknolojik fırsatlardan ve dijital dönüşümle bağlantılı yenilikler oluşturmaktan geçmektedir (McLay, 2014). Dijital dönüşüme ayak uyduran işletmeler ayakta kalıp yaşamlarını sürdürürken ayak uyduramayanlar sistem dışında kalabilmektedir (Yeşil, 2018).

2.2. Uzaktan Çalışma

Literatürde tele çalışma olarak da adlandırılan uzaktan çalışma, personelin işyeri ve dışında gerçekleştirilen işler için akıllı telefonlar, tabletler, dizüstü bilgisayarlar ve masaüstü bilgisayarlar gibi bilişim teknolojilerini (BT) kullanarak personelin çalışması olarak tanımlanmaktadır (International Labour Office - ILO, 2017). Bir esnek çalışma yöntemi olan uzaktan çalışma, personelin fiziki olarak iş yerinde ya da bulunması gereken başka bir alanda olmadan BT imkânlarından faydalanarak evinden veya kendi belirlediği başka bir yerden çalışması olarak tanımlanabilir. Bu çalışma şeklinde çalışma gününün uzunluğu, iş yerinde çalışma ile aynıdır. Ancak işin uzakta yapıyor olması nedeniyle çalışanlar, işin başlangıç ve bitiş saatleri, öğle yemeği molaları ve dinlenme süreleri konusunda daha esneklerdir (Stanworth, 1998). Çalışanlar üzerinde iş yerine bağımlılık ve işverenin denetimi daha azdır (Çelenk, 2008). Uzaktan çalışma çalışanlar açısından kendi motivasyonlarını artırması, işverenler açısından ise hem maliyet avantajı yaratması hem de çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırmasından dolayı tercih edilebilmektedir. Bazı iş görenler için ise cazip gelmeyebilir. Özellikle gençler sosyal ağlar kurmak ve uzun vadede ilişkilerini geliştirmek açısından iş yerinde çalışmayı bir fırsat olarak görebilmektedirler (Deloitte, 2020). Günümüzün çetin rekabet koşullarında işverenler hayatta kalabilmeleri için beşeri kaynaklarını iyileştirme için bir takım politikalar izleyebilmektedir (Demirel ve Güngör, 2018). Bu politikalardan birisi çalışanlarının motivasyonunu artırdığı düşünülen uzaktan çalışma yöntemini tercih etmek olabilir. BT ve ulaşımdaki ilerlemeler sayesinde işlerin, işyerinden yapılma zorunluluğu ortadan kalkmaya başlamış ve uzaktan çalışma şekli çalışanlar ve işverenler için daha cazip hale gelmeye başlamıştır (De Graaff ve Rietveld, 2007). Benzer şekilde uzaktan çalışma, tele çalışma, home office çalışma olarak isimlendirilen çalışma modelleri son zamanlarda giderek bilinirliği artmasına rağmen Covid-19 sürecindeki kadar dikkat çekici olmamıştır (Akca ve Küçüköğlü, 2020).

BT kullanılarak yapılan uzaktan çalışma, dizüstü bilgisayarlar ve cep telefonları gibi küçük ve hafif kablosuz cihazların çalışanların yalnızca evden değil, pratikte çalışmaları gereken her yerden çalışmasına olanak vermektedir. Aslında, bu çalışma uygulamalarının benimsenmesi, insanların diğer insanlarla yüz yüze görüşme gereksinimleriyle ilişkili temel insan faktörleri de dahil olmak üzere çeşitli insani, sosyal ve organizasyonel faktörler nedeniyle tahmin edilenden çok daha yavaş gerçekleşmiştir (ILO, 2020). Uzaktan çalışma ile genellikle üretkenliğin artması, iş-aile çatışmasının azalması ve iş tatminindeki artış gibi faktörler ile ilişkilidir (Baruch, 2000).

Uzaktan çalışanlar üç kategoriye ayrılabilir. İlki çalışma süresinin bir kısmını uzaktan çalışanlar, ikincisi tamamen uzaktan çalışanlar ve üçüncüsü ise tamamen serbest çalışanlardır. Zamanının bir kısmını uzaktan çalışanlar tek bir örgüte bağlı olup, genellikle yüksek statülü çalışanlardan oluşmaktadır. Bu kişiler istediklerinde uzaktan istediklerinde ise iş yerinde çalışma yapabilmektedirler. Bu çalışanlar yöneticilerin en çok güvendiği kişilerden oluşur. İkinci kategoridekiler ise tamamen uzaktan çalışanlardır. Bu çalışanlar genellikle veri girişi, anket, yazma, kodlama gibi ilk kategoriye göre nispeten daha düşük vasıflı işlerde çalışanlardan oluşur. Bu kişiler de tek bir örgüte bağlıdır. Üçüncü kategoridekiler ise tek bir örgüte bağlı olmayıp farklı örgütler için de uzaktan çalışma yapanlar (Freelance) olarak tanımlanmaktadır (Stanworth, 1997). Bu çalışmada freelance olarak çalışanlara değinilmeyecektir. Çünkü freelance olarak çalışanlar aynı anda birden fazla örgüt ile çalışabildikleri için örgütsel bağlılıklarının diğerlerine göre farklı sonuçlar ortaya koyacağı düşünülmektedir.

Grant vd. (2019), uzaktan çalışmayı “İş Hayatına Müdahale Boyutu, Etkinlik/Verimlilik Boyutu, Örgütsel Güven Boyutu ve Esneklik Boyutu” olarak ele almıştır. İş hayatına müdahale boyutu (iş-yaşam entegrasyonu, rol yönetimi/çatışma, sınırların yönetilmesi), iş ve iş dışı talepleri etkili bir şekilde bütünleştirme, farklı roller arasında geçiş yapma ve iş ile iş dışı faaliyetler arasındaki sınırları yönetme becerisiyle ilgilidir. Etkinlik/Verimlilik Boyutu çalışanın iş hedeflerini belirlemesini ve performans hedeflerini karşılama sağlama için gereken beceriler, yeterlilikler ve öz yönetimle ilgilidir. Örgütsel güven çalışanın yöneticisiyle olan ilişkisini nasıl algıladığı ve çalışma sırasında elde ettiği özerklik düzeyi ile ilgilidir. Esneklik boyutu ise çalışanların çalışma saatlerini günlük (veya haftalık) olarak değiştirme imkânına sahip olup olmadıkları ile ilgilidir.

2.3. Örgütsel Bağlılık

Covid-19 salgını ile birlikte küresel boyutta yaygınlaşmaya başlayan uzaktan çalışma modelinin çalışanlar ve örgütler açısından avantaj ve dezavantajları araştırmacılar tarafından ele alınmaya başlanmıştır. Salgın öncesinde örgütler için çalışma ofisleri, çalışanların işleri yürüttüğü ana yer olarak görülürken salgından sonra özellikle bilişim alanındaki çalışanların ikinci planda yer alan işleri

gerçekleştirmek ve bazı toplantılara katılmak için kullandıkları yerlere dönüşmüştür. Uzaktan çalışma, genellikle evden çalışma şeklinde gerçekleşmesine rağmen ofislerin de birtakım işler için kullanılıyor olmasından dolayı uzaktan çalışmayı aslında hibrit bir çalışma modeli olarak tanımlamak daha doğru olacaktır (Fayard, Weeks ve Khan, 2021). Bu modelin çalışanların örgütlerindeki diğer kişiler ile arasındaki ilişkinin zayıflaması, çalışanların izolasyonlarından kaynaklı sosyolojik ve psikolojik sorunların artması, örgütsel bağlılık ve çalışan performansının azalması gibi olumsuz sonuçlar doğurması beklenebilir. Öte yandan mekân sınırlaması olmadan dünyanın her yerinden çalışanlara sahip olunabilmesi, engelli çalışanlar için evden çalışma imkânının daha uygun olması, örgütler için maliyetlerin azalması ve çalışanların üretkenliğini artırması gibi olumlu yönlerinin olduğu da söylenebilir. Örgütlerin uzaktan çalışan personelinin örgütsel bağlılığını artırmak için personelin kullandığı teknolojileri iyileştirmesi çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırdığı gibi performanslarını da artırmaktadır (Tenderis ve Kazdal, 2023). Çalışanların örgütlerine aidiyet duygusu ile bağlanması, çalışan ve örgütünün yararına olacak şekilde sonuçlar doğurabilmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgütte var olması, örgütün etkinliğini ve verimini artıracaktır. Örgütsel bağlılık duygusuna sahip çalışanın tüm yetenek ve gayretini örgütü için kullanması örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasında önemli bir rol oynamaktadır (Koç, 2009). Örgütler eğer çalışanlarını güven duygusu ile örgütlere bağlamayı başarabilir ise çalışanlar da tüm bilgi ve becerilerini örgütün hedefleri doğrultusunda kullanma çabası içerisinde olurlar ve bunun sonucunda da örgütler başarıya ulaşabilir (Demirel, 2008). Bu bağlamda örgütsel bağlılık özellikle örgütlerin üzerinde durduğu önemli konulardan biri olarak belirtilebilir.

Örgütsel bağlılık konusunda alan yazında yapılan tanımlamalara bakıldığında birbirine benzer tanımlara rastlanmaktadır. Literatürde yapılan ilk tanımlardan biri Becker (1960) tarafından yapılmıştır. Becker örgütsel bağlılığın kişinin belirli bir örgütle veya tarafla maddi çıkar elde edecek şekilde ilişki kurması ve bu ilişki ile tutarlı bir şekilde faaliyet içerisinde olması ile ortaya çıkacağını belirtmiştir. Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılığı klasik anlamdaki bağlılığın ötesinde bir tanımlama ile alt boyutlara ayırarak duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde üç boyutunun olduğunu ifade etmiştir. Duygusal bağlılığı örgüt ile çalışanın “özdeşleşme ve bütünleşme derecesi” olarak tanımlamışlardır. Normatif bağlılığın ise çalışanın örgütünde kalmasının kendi yükümlülüğünde olduğu, örgütte kalmasının etik olarak doğru olacağı duygusu ile açıklamaktadırlar. Devam bağımlılığını ise çalışanın örgütten ayrılması durumunda katlanacağı maliyetlerden kaçınma duygusu olarak ifade etmişlerdir. Hall, Schneider ve Nygren, (1970), örgütsel bağlılığı örgüt ve çalışanlarının zaman geçtikçe aynı amaç doğrultusunda birleşmesi ve uyum yakalaması şeklinde tanımlamıştır. Benzer şekilde Porter, Crampon ve Smith (1976), örgütsel bağlılığı bir çalışanın örgütüyle özdeşleşmesi ve örgütün hedeflerine katılma gücünün göreceli bir ölçüsü olarak tanımlamıştır. Mowday, Steers ve Porter, (1979), tanımlı bir adım ileri taşımış ve örgütsel bağlılığı çalışanların davranışlarıyla örgütlerine olan ilgisini göstermesinin bir ölçüsü olarak

tanımlamakla beraber, davranışsal ve tutumsal bağlılık olarak iki gruba ayırmışlardır. Ayrıca örgütsel bağlılığın en az üç faktörle nitelendirilebileceğini belirtmişlerdir. Bu faktörlerden ilki örgütün amaç ve değerlerini kabul etme ve bunlara güçlü bir bağlılık hissetme; ikincisi örgüt için güçlü bir şekilde çaba sarf etme isteği ve son olarak örgüt üyeliğinin devamlılığını sağlamak adına güçlü bir istek duyulması şeklindedir. Balfour ve Wechsler (1996), örgütsel bağlılığın çalışanların sadece örgütlerinin değerlerini kabul etmesi ve hedeflerini benimsemesini içermediğini aynı zamanda örgütün hedeflerine ulaşmasını arzulaması ve örgütün vazgeçilmez bir üyesi olma konusunda derin arzular hissetmesini de içerdiğini belirtmişlerdir.

3. Literatür Araştırması

Scandura ve Lankau (1997), çalışmasında cinsiyet, aile sorumluluğu ve esnek çalışmanın örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile olan ilişkilerini kadın ve erkek yöneticiler arasında incelenmiş ve örgütlerde esnek çalışma yapan kadınların, yapmayan kadınlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık ve iş tatmine sahip olduklarını ortaya koymuştur. Ayrıca, esnek çalışma saatleri, aile sorumlulukları olanlar için daha yüksek örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilişkilendirilmiştir. Gürkanlar (2010), akademik personel üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında esnek çalışmanın iş-aile dengesi, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve çalışanların performansına etkisini araştırmıştır. Akademik personele sunulan esnek çalışma saatlerinin örgütsel bağlılığı ve iş tatminini artırdığı ve performansı olumlu yönde etkilediği ileri sürülmektedir. Kelliher ve Anderson (2010), esnek ve uzaktan çalışanlar üzerine yaptıkları çalışmada, çalışanların çalışma saatleri ve konumları üzerinde işverenin ek kontrol uygulamasının, bu tür çalışanlarda iş doyumu ve işe bağlılığın yüksek olmasına neden olduğunu bulmuşlardır. Kördeve ve Aydın (2016), tarafından sağlık sektöründe sağlık profesyonelleri (hekim ve hemşire) haricindeki çalışanların esnek çalışma düzenlemeleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmada esnek çalışmanın örgütsel bağlılığı artıracığı varsayılmıştır. Çalışma sonucunda genel olarak çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin orta düzeyde olduğu ve çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumlarının yüksek olduğu belirtilerek, çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeylerinin genel örgütsel bağlılık düzeyini arttırmakta olduğu belirlenmiştir.

Covid-19 salgını döneminde Çakan (2021) tarafından bir çalışmada, uzaktan çalışma sisteminin bankacılık sektöründe çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi ortaya konulmuştur. Çalışmada nitel araştırma yöntemi tercih edilmiş ve 18 banka çalışanı ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerle yapılan analizler sonucunda uzaktan çalışma sisteminin bankacılık sektörü için uygun bir sistem olduğu ve çalışanların iş tatminlerini ve örgütlerine karşı bağlılıklarını arttırdığı sonucuna varılmıştır. Hidayat ve Ariyanto (2021), yaptıkları çalışmada iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile evden çalışırken iş yaşam kalitesinin

çalışan performansı üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışma yaşamının kalitesinin ve örgütsel bağlılığın evden çalışma yapıldığında çalışan performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. İş doyumu ve iş yaşam kalitesinin evden çalışma yapıldığında çalışan performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Uzaktan çalışma ve e-insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini iş tatmini aracılığı ile belirlemek için Alshibly ve Alzubi (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, iş tatmininin, uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılığı artırıp artırmadığına dair önemli bir belirleyici olduğu bulunmuştur. Uzaktan çalışmaktan memnun olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu belirtilmiştir. Sonuçlar, uzaktan çalışmanın, uygun bir iş düzenlemesinin parçası olduğunda, bir tatmin duygusu yarattığını ve çalışanların örgütsel bağlılığını artırdığını belirtmektedir. Anugrah ve Priyambodo (2022), çalışmasında, evden çalışanların örgütsel bağlılıkları ile performansları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonucunda Covid-19 salgını sırasında evden çalışanların örgütsel bağlılığı ile performansı arasında anlamlı bir pozitif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Azmy (2022), ücret ve örgütsel bağlılığın Covid-19 salgını sırasında evden çalışanların performansı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmanın katılımcıları, bir dijital platform üzerinden dış kaynak şeklinde hizmet sunan şirkette çalışanlardır. Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel bağlılıklarının, çalışanların ihtiyaç duyduğu altyapı ve olanakların sağlanması ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Şirketin personelinden maksimum performans göstermesini sağlamak için onlara teknoloji ve kaynaklara erişim desteği sağlaması gerektiğini vurgulamıştır. Kumar, Agrawal, Piyush, ve Singh (2022), araştırmalarında Covid-19 nedeniyle evden çalışma düzenlemesi kapsamında bilişim teknolojileri alanında faaliyet gösteren bir şirketteki çalışanların kuruluştaki kalma arzusunun öncülleri olarak algılanan iş yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Ayrıca, örgütsel bağlılığın iş yaşam dengesi ile kişinin işine katılımı arasındaki bağlantıya aracılık ettiği varsayılmıştır. Araştırma sonucunda şirketler evden çalışma yöntemi kullandığında, çalışanlarının daha yüksek düzeyde iş yaşam dengesine, örgüte bağlılığa ve daha yüksek düzeyde şirkette kalma niyetine sahip olduklarını göstermektedir. Tenderis ve Kazdal (2023), Covid-19 salgınının örgütler, çalışanlar ve iş yapış yöntemi üzerindeki etkilerini dikkate alarak, uzaktan ve iş yerinde (hibrit) çalışma modelinin, örgütsel bağlılık ve çalışan performansı üzerindeki etkisini teorik olarak incelemiş ve bu modelde bir çalışma şeklinin çalışanların örgütlerine bağlılıklarını ve verimliliklerini artıracığını belirtmiştir. Yukarıda ifade edilen çalışmaların özeti Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Literatür Araştırması Özeti

Araştırmacılar	Sonuçlar
Scandura ve Lankau (1997)	Kuruluşlarda esnek çalışma yapan kadınların, yapmayan kadınlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiği belirtilmiştir.
Gürkanlar (2010)	Akademik personele sunulan esnek çalışma saatlerinin örgütsel bağlılığı artırdığı belirtilmiştir.
Kelliher ve Anderson (2010)	Uzaktan çalışanlarda örgütsel bağlılığın yüksek olduğu belirtilmiştir.
Kördeve ve Aydıntan (2016)	Sağlık sektörü çalışanlarının esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutum düzeylerinin genel örgütsel bağlılık düzeyini arttırmakta olduğu belirlenmiştir.
Çakan (2021)	Banka çalışanlarının uzaktan çalışma uygulamaları ile iş tatminlerinin ve örgütlerine karşı bağlılıklarının arttığı sonucuna varılmıştır.
Hidayat ve Ariyanto (2021)	Evden çalışma yapıldığında iş yaşam kalitesi, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir.
Alshibly ve Alzubi (2022)	Uzaktan çalışmanın, uygun bir iş düzenlemesinin parçası olduğunda, bir tatmin duygusu yarattığını ve çalışanların örgütsel bağlılığını artırdığını belirtmektedir.
Anugrah ve Priyambodo (2022)	Covid-19 salgını sırasında evden çalışanların örgütsel bağlılığı ile performansı arasında anlamlı bir pozitif ilişki olduğu gösterilmiştir.
Azmy (2022)	Uzaktan çalışanların maksimum performans göstermesini sağlamak için şirketlerin teknoloji ve kaynaklara erişim desteği sağlaması gerektiği ve ücret ve örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir.

Tablo 1'in devamı: Literatür Araştırması Özeti

Kumar vd. (2022)	Evden çalışma yöntemi kullanıldığında, çalışanlarının daha yüksek düzeyde iş yaşam dengesine, örgüte bağlılığa ve daha yüksek düzeyde şirkette kalma niyetine sahip oldukları gösterilmiştir.
Özcan, Baysal ve Halis (2022)	Çalışmasında uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılığa ve iş ilişkisine hem olumlu hem de olumsuz yanlarının olacağını belirtmiştir.
Tenderis ve Kazdal (2023)	Hibrit çalışma modelinde bir çalışma şeklinin çalışanların örgütlerine bağlılıklarını ve verimliliklerini artıracığı belirtilmiştir.
Taboroši vd. (2020)	Uzaktan çalışma gerçekleştiren erkek çalışanların örgütsel bağlılıklarının azaldığını, kadın çalışanlarda ise herhangi bir değişiklik meydana getirmediğini belirtmiştir.
McLaughlin (2017)	Çalışmasında örgütten uzun süre fiziksel olarak uzak kalmanın sosyal izolasyon hissetmeye neden olacağını ve bunun da örgüte bağlılığı azaltmada moderatör bir etkisinin olacağını belirtmiştir.

4. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, araştırmanın değişkenleri ve analiz yöntemlerine değinilecektir. Araştırma kapsamında verilerin toplanmasında kullanılan anket için etik kurul izni alınmıştır.

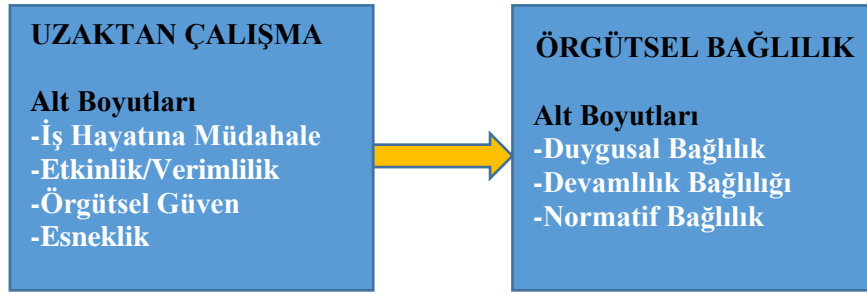
4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Literatür taramasında görüldüğü üzere örgütlerde esnek çalışma modeli yöntemlerinden biri olan uzaktan çalışma yöntemi kullanıldığında bireylerin örgütlerine bağlılıklarını artırdığı sonucuna birçok çalışmada varılmıştır. Bu kapsamda uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılığı artırıp artırmadığı ve uzaktan çalışmanın alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarını etkileme durumu çalışmada ele alınan temel araştırma sorusu olup, ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda sunulmuştur.

1. H₀: Genel olarak uzaktan çalışma örgütsel bağlılığı etkilememektedir.

2. H₁: Uzaktan çalışmanın boyutları olan (H_{1a}:İş Hayatına Müdahale Boyutu), (H_{1b}:Etkinlik/Verimlilik Boyutu), (H_{1c}:Örgütsel Güven Boyutu) ve (H_{1d}:Esneklik Boyutu) örgütsel bağlılık boyutlarından olan Duygusal Bağlılık boyutunu etkilemektedir.
3. H₂: Uzaktan çalışmanın boyutları olan (H_{2a}:İş Hayatına Müdahale Boyutu), (H_{2b}:Etkinlik/Verimlilik Boyutu), (H_{2c}:Örgütsel Güven Boyutu) ve (H_{2d}:Esneklik Boyutu) örgütsel bağlılık boyutlarından olan Devamlılık Bağlılığı boyutunu etkilemektedir.
4. H₃: Uzaktan çalışmanın boyutları olan (H_{3a}:İş Hayatına Müdahale Boyutu), (H_{3b}:Etkinlik/Verimlilik Boyutu), (H_{3c}:Örgütsel Güven Boyutu) ve (H_{3d}:Esneklik Boyutu) örgütsel bağlılık boyutlarından olan Normatif Bağlılık boyutunu etkilemektedir.

Bu kapsamda araştırmaya ait model Şekil-1’de sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Ülkemizde Mart 2023 itibariyle 98 Teknoloji Geliştirme Bölgesi (TGB) bulunmaktadır. Bu bölgelerden 82’si fiilen faaliyete başlamış, diğerleri ise henüz kurulum aşamasındadır. Faaliyette olan bölgelerde 9.135 firma yer almakta ve bu firmalarda toplam 95.248 personel çalışmaktadır. Bu personellerin 79.860’ı Ar-Ge personeli, 1.213’ü tasarım personeli, 6.827’si destek personeli ve 7.348’i kapsam dışı personeldir. (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı-STB, 2023). Bu bilgiler doğrultusunda çalışmanın evrenini Teknokentlerde çalışan 95.135 kişi oluşturmaktadır.

Çalışmanın evreni bilindiğinden ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde % 95 güven aralığında \pm % 5 örneklem hatası ile ulaşılması gereken örneklem büyüklüğü Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından geliştirilen örneklem hacmi hesaplama yöntemi ile hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğünü hesaplamak için aşağıdaki formül kullanılmıştır.

$$n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q \quad (1)$$

(*N*: Hedef kitledeki birey sayısı, *n*: Örneklem alınacak birey sayısı, *p*: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı), *q*: İncelenen olayın görülme sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı), *t*: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, *t* tablosuna göre bulunan teorik değer, *d*: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen \pm örneklem hatası)

Bu formül ile araştırma evreni göz önüne alınarak yapılan hesaplama sonucunda en az 384 örneklem hacminin evreni temsil edecek yeterliliğe sahip olacağı belirlenmiştir. Ancak çalışmamızda tüm TGB yönetici şirketleri ile iletişime geçilerek anketlerin firmalar ile paylaşılması istenmesine ve anketlerin online olarak doldurulmasına rağmen ankete katılım 207 kişi ile sınırlı kalmıştır. Genel bir kural olarak faktör analizi yapılan çalışmalarda örneklem büyüklüğü, soru sayısının 5 katı olacak şekilde belirlenmesi önerilmektedir (Child, 2006). Çalışmamızda soru sayısı 35 olduğundan dolayı 175 örneklem güvenirlilik açısından yeterli olduğu değerlendirilebilir. Bu kapsamda araştırmanın örneklemi araştırma sürecinde irtibat kurulabilen 207 Teknokent çalışanı oluşturmaktadır.

Ankete katılan 207 kişiden 9'u "uzaktan çalışma deneyiminiz oldu mu" sorusuna "Hayır" yanıtı verdiği için analizlere dahil edilmemiştir. 1 kişinin ankette verdiği cevapların tamamı aynı olduğundan analizden çıkarılmıştır. Analizler geçerli olan 197 anket ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında ulaşılan Teknokent çalışanlarının görev yaptığı teknokentler ele alındığında en fazla çalışana ulaşılan Teknokent (57 kişi) Kastamonu teknokent iken; en az çalışana ulaşılan Teknokent ise Bozok Teknokent (1 kişi) olmuştur. Ayrıca Tüm Türkiye genelinde yer alan Teknoloji Geliştirme Bölgeleri göz önüne alındığında 16 farklı şehirde yer alan toplam 19 teknokentten çalışmaya katılım sağlanmıştır. Anketleri cevaplayan kişilerin çalıştığı Teknokentler, teknokentlere göre katılımcı sayıları ve teknokentlerin bulunduğu coğrafi bölgeler Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Örneklemde Yer Alan TGB'ler ve Bölgelere Göre Katılımcı Sayıları

Bölge	Üniversite	Bölge	Üniversite
1	Çanakkale Teknoloji Geliştirme Bölgesi	5	İskenderun Teknik Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi
	İTÜ Arı Teknokent Teknoloji Geliştirme Bölgesi		Kahramanmaraş Teknoloji Geliştirme Bölgesi
	Recep Tayyip ERDOĞAN Üniversitesi ve Türk-Alman Üniversitesi Teknoloji	6	Harran Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi

Tablo 2'nin devamı: Örneklemde Yer Alan TGB'ler ve Bölgelere Göre Katılımcı Sayıları

Bölge	Üniversite	Bölge	Üniversite	
	Ulutek Teknoloji Geliştirme Bölgesi	7	Erzurum Ata Teknokent Teknoloji Geliştirme Bölgesi	
	Yıldız Teknik Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi		Fırat Teknoloji Geliştirme Bölgesi	
2	İzmir Teknoloji Geliştirme Bölgesi	Bölge Adı	TGB	Katılımcı
3	Aksaray Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi	1- Marmara Bölgesi	5	61
	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi	2- Ege Bölgesi	1	2
	Ankara Teknoloji Geliştirme Bölgesi	3- İç Anadolu Bölgesi	5	11
	Bozok Teknoloji Geliştirme Bölgesi Bozok Üniversitesi	4- Karadeniz Bölgesi	3	71
	Cumhuriyet Teknoloji Geliştirme Bölgesi	5- Akdeniz Bölgesi	2	9
4	Bolu Teknoloji Geliştirme Bölgesi	6- Güneydoğu Anadolu Bölgesi	1	7
	Düzce Teknopark Teknoloji Geliştirme Bölgesi	7- Doğu Anadolu Bölgesi	2	36
	Kastamonu Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi	Toplam	19	197

4.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak çevrimiçi anket formu kullanılmıştır. Bu formda Teknokent çalışanlarının demografik özelliklerini belirlemek amacıyla 7 soruluk kişisel bilgi formu yer almaktadır. Örgütsel bağlılıkları belirlemek amacıyla Meyer, Allen, ve Smith (1993), tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçekte 3 alt boyut bulunmaktadır. 1-6 arası sorular Duygusal Bağlılık boyutunu, 7-12 arası sorular Devamlılık Bağlılığı Boyutunu ve 13-18 arası sorular Normatif Bağlılık Boyutunu ölçmektedir. Çalışmada kullanılan diğer bir

ölçek ise Grant vd. (2019), tarafından geliştirilen “Esnek Çalışma Ölçeğidir”. Bu ölçek 4 alt boyuttan oluşmaktadır. 1-7 arası sorular İş Hayatına Müdahale Boyutunu, 8-11 arası sorular Etkinlik/Verimlilik Boyutunu, 12-14 arası sorular Örgütsel Güven Boyutunu, 15-17 arası sorular ise Esneklik Boyutunu ölçmektedir.

4.4. Verilerin Analizi

Çalışmanın bağımlı değişkenleri örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Bağımsız değişkenler ise uzaktan çalışma ve alt boyutları olan iş hayatına müdahale, etkinlik/verimlilik, örgütsel güven ve esnekliktir.

Verilerin analizi için SPSS programı kullanılmıştır. Öncelikle ölçeklerdeki ifadeler için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) gerçekleştirilmiştir. Ardından ölçeklerin güvenilirliğine ve değişkenlerin normallik varsayımlarını sağlayıp sağlamadığına bakılmıştır. Daha sonra değişkenler arasında yön ve ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

5. Bulgular

Araştırmanın örnekleminde yer alan katılımcılara ilişkin demografik bulgular incelendiğinde katılımcıların %73,5’ini erkekler; % 26,5’ini kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunu (%46,7) 30 yaş ve üzeri bireyler oluşturmaktadır. Medeni durum açısından bekarlar (%55,8) çoğunluktadır. Eğitim durumu açısından ise en fazla katılımcının (%58,9) üniversite mezunlarından oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin sektörde çalışma deneyimleri incelendiğinde en fazla (%35,5) 0-3 yıl arasında çalışma süresine sahip personelin olduğu görülmektedir. Benzer şekilde aynı işletmede çalışma oranı incelendiğinde en fazla (%54,3) 0-3 yıl arasında çalışma süresine sahip çalışanların yer aldığı; katılımcıların gelir düzeyi açısından bakıldığında ise en fazla (%52,6) 15.000 TL altında gelir elde eden çalışanların bulunduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan kişilere ilişkin demografik bilgiler Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Cinsiyet	n	%
Erkek	145	73,6
Kadın	52	26,4
Yaş	n	%
20 ve altı	2	1
21-25	38	19,3
26-30	65	33
30 ve üzeri	92	46,7

Tablo 3'ün devamı: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Medeni Durum	n	%
Evli	87	44,2
Bekar	110	55,8
Eğitim Durumu	n	%
İlköğretim	-	-
Lise	12	6,1
Ön Lisans	24	12,2
Üniversite	116	58,9
Yüksek Lisans	35	17,8
Doktora	10	5,1
Sektörde Çalışma Yılı	n	%
0-3	70	35,5
3-5	28	14,2
5-7	16	8,1
8-10	26	13,2
10 yıl ve üstü	57	28,9
İşletmede Çalışma Yılı	n	%
0-3	107	54,3
3-5	32	16,2
5-7	17	8,6
8-10	19	9,6
10 yıl ve üstü	22	11,2
Aylık Gelir Düzeyi	n	%
10, 000TL ve altı	49	24,9
10.001 - 15.000 TL	54	27,4
15.001 - 20.000 TL	27	13,7
20.001 - 25.000 TL	24	12,2
25.001 - 30.000 TL	13	6,6
30.001 TL ve üzeri	30	15,2

AFA analizi öncesinde verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığını değerlendirmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity analiz sonuçlarının incelenmesi gerekmektedir. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için KMO değerinin 0.60'dan yüksek ve Barlett Sphericity analizinin anlamlı sonuç vermiş olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2020). Örgütsel Bağlılık Ölçeği için KMO değeri .868 olarak bulunmuştur ve Barlett Sphericity analizi anlamlı ($p < .05$, $df=153$) olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlar verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği için yapılan AFA sonucunda toplam varyansın % 66,943'ünü açıklayan bir yapı elde edilmiştir. Ölçekte DB3, DB4, DB6 ve NB1 alt

boyutları ters kodlanmıştır. Yapılan analiz orijinal ölçekteki faktör sayısı girilerek gerçekleştirilmiş ve maddelerin orijinal ölçekteki faktör yapısına uygun şekilde dağıldığı görülmüştür. DB1-DB6 arası sorular birinci faktör altında, DEV1-DEV6 arası sorular ikinci faktör altında ve NB1-NB6 arası sorular ise üçüncü faktör altında toplanmıştır. Elde edilen veriler Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği AFA Analizi Sonuçları

İfade Kodları	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktörün Açıklayıcılığı (%)
DB1	,717			13,900
DB2	,715			
DB3	,653			
DB4	,635			
DB5	,663			
DB6	,677			
DEVB1		,677		16,290
DEVB2		,836		
DEVB3		,865		
DEVB4		,774		
DEVB5		,739		
DEVB6		,795		
NB1			,859	36,753
NB2			,773	
NB3			,786	
NB4			,851	
NB5			,805	
NB6			,815	
Toplam Açıklanan Varyans Oranı				: % 66,943
Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği				: ,868
Barlett Küresellik Testi Ki Kare				: 2483,429
Serbestlik Derecesi				: 153
p-değeri				: ,001

Uzaktan Çalışma Ölçeği için KMO değeri .820 olarak bulunmuştur ve Barlett Sphericity analizi anlamlı ($p<.05$, $df=136$) olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlar verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Uzaktan Çalışma Ölçeği için yapılan AFA sonucunda toplam varyansın % 71,938’ini

açıklayan bir yapı elde edilmiştir. Ölçekte İHM1, İHM2, İHM4, İHM6, İHM7 ve ES1 alt boyutları ters kodlanmıştır. Yapılan analiz orijinal ölçekteki faktör sayısı girilerek gerçekleştirilmiş ve maddelerin orijinal ölçekteki faktör yapısına uygun şekilde dağıldığı görülmüştür. İHM1-İHM7 arası sorular birinci faktör altında, EVER1-EVER4 arası sorular ikinci faktör altında, ÖG1-ÖG3 arası sorular üçüncü faktör altında ve ES1-ES3 arası sorular ise dördüncü faktör altında toplanmıştır. Elde edilen veriler Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5: Uzaktan Çalışma Ölçeği AFA Analizi Sonuçları

İfade Kodları	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktörün Açıklayıcılığı (%)
İHM1	,839				29,111
İHM2	,772				
İHM3	,868				
İHM4	,768				
İHM5	,313				
İHM6	,678				
İHM7	,690				
EVER1		,888			18,299
EVER2		,931			
EVER3		,765			
EVER4		,897			
ÖG1			,799		9,620
ÖG2			,810		
ÖG3			,891		
ES1				,933	14,907
ES2				,929	
ES3				,937	
Toplam Açıklanan Varyans Oranı				: % 71,938	
Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği				: ,820	
Barlett Küresellik Testi Ki Kare				: 2115,901	
Serbestlik Derecesi				: 136	
p-değeri				: ,001	

Diğer analizlere geçmeden önce verilerin normal dağılıp dağılmadığının kontrol edilmesi gereklidir. Bunun için basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Sosyal bilimlerde ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (George ve Mallery,

2010). Bunun kontrolü için normallik testi yapılmıştır. Tablo 6’de görüldüğü gibi araştırma kapsamında ele alınan örgütsel bağlılık (ÖB) ve uzaktan çalışma (UZÇ) boyutlarındaki çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında yer almaktadır. Bu sonuca göre verilerin normal dağıldığı söylenebilir. Elde edilen veriler Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: Normallik Testi Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
DB	2,950	,772	-,073	-,747
DEVB	2,878	,904	,124	-,750
NB	3,200	,973	-,333	-1,052
ÖB	3,009	,579	-,008	-,208
İHM	3,547	,730	-,608	,063
EVER	3,611	,976	-,524	-,530
ÖG	3,399	,988	-,375	-,561
ES	3,170	1,182	-,233	-1,697
UZÇ	3,432	,513	-,080	,266

Ayrıca ölçeklerin güvenirliğine ilişkin Cronbach Alpha (α) değerlerine bakılmıştır. Ölçekler boyut bazında ve ölçek toplamında analiz edilmiştir ve güvenilir olduğuna ilişkin değerler elde edilmiştir. Bu kapsamda araştırmada kullanılan ölçeklerden ilki olan örgütsel bağlılık ölçeğinde $\alpha = ,836$ ile yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ölçek olan uzaktan çalışma ölçeği açısından bakıldığında ise bu ölçeğin oldukça güvenilir ($\alpha = ,772$) seviyede olduğu belirlenmiştir. Elde edilen veriler Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analiz Sonuçları

	Soru Sayısı	Cronbach-Alpha
DB	6	,770
DEVB	6	,888
NB	6	,934
ÖB	18	,836
İHM	7	,849
EVER	4	,917
OG	3	,823
ES	3	,935
UZÇ	17	,772

Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonucunda elde edilen ölçümler incelenmiştir. Korelasyon katsayısının sıfır olması durumunda değişkenler arasında doğrusal ilişki olmamaktadır. Katsayı 0,01 – 0,29 arasında olduğunda zayıf, 0,30-0,70 arasında ise orta düzey, 0,71-0,99 arasında ise güçlü ve 1,00 ise mükemmel korelasyon olduğu ifade edilmektedir (Özdamar, 2004). Ortaya çıkan bulgulara bakıldığında uzaktan çalışma ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bazı düzeylerde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Uzaktan çalışmanın örgütsel güven alt boyutu ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı arasında zayıf korelasyon olduğu, benzer şekilde uzaktan çalışmanın örgütsel güven alt boyutu ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık alt boyutu arasında orta düzey korelasyon olduğu görülmüştür. Elde edilen veriler Tablo 8’de verilmiştir. Korelasyon analizi sonucu genel olarak değerlendirildiğinde örgütsel bağlılık ile uzaktan çalışma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 8: Uzaktan Çalışma ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon

	DB	DEVB	NB	İHM	EVER	OG	ES
DB	1						
DEVB	,018	1					
NB	-,061	,412**	1				
İHM	,083	-	-,008	1			
EVER	,120	-,084	-0,39	,251**	1		
OG	,026	,260**	,342**	,159*	,353	1	
ES	,032	-,013	-,037	-,062	-,132	-,210**	1
** Korelasyon $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır. * Korelasyon $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.							
		ÖRGÜTSEL BAĞLILIK					
UZAKTAN CALISMA	r	,122					
	p	,087					
	N	197					

Regresyon analizinde β değeri, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü gösteren standardize edilmiş regresyon katsayısıdır. Regresyon analizi sonucunda bağımsız değişken olan örgütsel bağlılığın %0,15’inin uzaktan çalışma ile açıklandığı ($R^2 = ,015$), ayrıca uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ($p = ,087$) sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla araştırmanın “ H_0 : Genel olarak uzaktan çalışma örgütsel bağlılığı etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9: Uzaktan Çalışma ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Error	β	t	p
Örgütsel Bağlılık	Sabit	2,537	,278		9,121	,087
	Uzaktan Çalışma	,138	,080	,122	1,719	

6. Sonuç ve Tartışma

Çalışmada Teknokent çalışanlarının uzaktan çalışmalarının örgütsel bağlılıkları üzerine bir etkisinin olup olmadığı değerlendirilmiştir. Bu etkiyi araştırırken Türkiye’de yer alan 95 Teknokent arasında 19 ayrı Teknokentte çalışan 207 çalışandan elde edilen veriler kullanılmıştır. Genel bir kural olarak faktör analizi yapılan çalışmalarda örneklem büyüklüğünün soru sayısının en az 5 katı kadar olması gerektiği önerilmektedir (Child, 2006). Çalışmamızda soru sayısı 35 olduğundan dolayı 175 örneklemin güvenilirlik açısından yeterli olduğu değerlendirilebilir. Çalışmanın sınırlılığı olarak Türkiye’de bulunan 100’e yakın Teknokentte yer alan işletmelerde çalışan yaklaşık 95.000 çalışan olmasına rağmen ankete katılım 207 kişi ile sınırlı kalmıştır. Çalışmaya 207 kişi katılmış olmasına rağmen 197 anket değerlendirmeye alınabilmiştir. Elde edilen veriler için korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde uzaktan çalışma ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç Gürkanlar (2010), tarafından yapılan çalışmada esnek çalışabilme ile performans arasında doğrudan bir ilişki ortaya çıkmadığı, Kördeve ve Aydın (2016), tarafından yapılan çalışmada genel örgütsel bağlılık düzeyini açıklamada esnek çalışma uygulamalarının açıklayıcılık gücünün zayıf olduğu ve Taborosi, Strukan, Postin, Konjikusiç, ve Nikoliç (2020), tarafından yapılan çalışmada erkek çalışanların uzaktan çalışması durumunda örgütlerine bağlılıklarının azalacağı ve kadın çalışanların uzaktan çalışmalarının örgütsel bağlılıkta bir değişime neden olmayacağı sonuçlarıyla uyumlu olduğu söylenebilir. Ayrıca alan yazında yapılan araştırmada uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılığı artırdığı veya azalttığı yönünde çalışmaların olduğu tespit edilmiştir. Serinikli (2021), çalışmasında Covid-19 salgını sürecinde uzaktan/evden çalışma modelinin uygulanması ile personelin sosyal ilişkilerinin, iş-yaşam dengesinin, örgütsel bağlılığının, örgütsel özdeşleşmesinin, iş tatmininin ve iş performansının azalabileceğini belirtmiştir. Özcan, Baysal ve Halis (2022), çalışmasında uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılığa ve iş ilişkisine hem olumlu hem de olumsuz etkilerinin olacağını belirtmiştir. McLaughlin (2017), çalışmasında örgütten uzun süre fiziksel olarak uzak kalmanın sosyal izolasyon hissetmeye neden olacağını ve bunun da örgüte bağlılığı azaltmada moderatör bir etkisinin olacağı sonucuna varmıştır.

Tüm bu çalışmalar göz önüne alındığında ve Teknokentler özelinde yaptığımız çalışma sonucunda alan yazında belirtilen uzaktan çalışanların örgütsel bağlılıklarında artış olacağı yönündeki genel kanının aksine bağlılığı etkilemediği sonucuna ulaşılabilmektedir.

Her geçen gün gelişen teknolojiyle birlikte iletişim teknolojilerinde yaşanan ilerlemelerin gelecek yıllarda çalışanların uzaktan çalışmalarını teşvik eder nitelikte olacağı öngörülebilir. Bu çalışma Teknokentlerde yer alan işletmeler odağında gerçekleştirilmiş olup, Teknokentlerde birçok sektörden işletme yer almaktadır. Özellikle yazılım ve bilişim sektörlerinde faaliyet gösteren işletmeler uzaktan çalışma yöntemini tercih edebilmekte, hatta bu durum devlet tarafından teşvik edilmektedir. Buradan hareketle Teknokentlerde yer alan yazılım ve bilişim işletmeleri özelinde bir çalışma yapılması literatüre ayrıca katkı sağlayacağı önerilmektedir.

Kaynakça

- Akca, M., ve Küçüköğlü, M. T. (2020). Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma. *Journal Of International Management Educational and Economics Perspectives*, 8(1), 71-81.
- Alshibly, H. H., ve Alzubi, K. N. (2022). Unlock the black box of remote e-working effectiveness and e-HRM practices effect on organizational commitment. *Cogent Business ve Management*, 9(1), 2153546.
- Anugrah, P. G., ve Priyambodo, A. B. (2022). Correlation Between Organizational Commitment and Employee Performance When Working from Home During the Covid-19 Pandemic. *KnE Social Sciences*, 55-66.
- Azmy, A. (2022). Effect of Compensation and Organizational Commitment on Employee Performance During WFH at Digital Company. *Jurnal Economia*, 18(1), 70-88.
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New technology, work and employment*, 15(1), 34-49.
- Balfour, D. L., ve Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity ve Management Review*, 256-277.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay dergisi*, (59), 125-139.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.

- Bilginođlu, E. (2021). COVID-19 pandemisi sırasında uzaktan çalışmanın artan nemi: Bilinen yanlışlar ve doğruları. *alışma ve Toplum*, 2(69), 1099-1146.
- Büyüköztürk, ř. (2020). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: *İstatistik, Araştırma Deseni Spss Uygulamaları Ve Yorum*. Ankara: Pegem A Yayıncılık. (28), 177.
- Child D. (2006). *The Essentials of Factor Analysis*, 3.b., London: Continuum yayın evi. 5.b.
- Çakan, S. (2021). Uzaktan/Evden alışmanın İř Tatminine ve rgtsel Bağlılığa Etkisi zerine Bir Araştırma: Bankacılık Sektörü Orneđi. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 5(9), 227-244.
- elenk, H. (2008). Esnek çalışmanın işgücü maliyetlerine ve rekabet gücüne etkisi ve tekstil sektöründe uygulaması (Doctoral dissertation, Marmara Universitesi (Turkey)).
- Deloitte, (2020). COVID-19: Çalışanlara ve alışma Hayatına Olası Etkileri, <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/human-capital/articles/covid-19-calisanlara-ve-calisma-hayatina-olasi-etkileri.html> (Erişim Tarihi: 10 Mart 2020.)
- Demir, M. (2023). Covid-19 Pandemi Dönemi Uzaktan alışmanın İř-Aile ve Yaşam Dengesi zerine Etkisi: Öđretmenler zelinde Nitel Bir Araştırma. *Kapanaltı Muhasebe Finans Ekonomi Dergisi*, (3), 44-52.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- Demirel, Y. ve Güngör, B. (2018). Algılanan Psikolojik Gclendirmenin İ Giriřimciliđe Etkisi zerine Bir Araştırma. 2. International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress, 09-11 November 2018, Cappadocia.
- De Graaff, T., ve Rietveld, P. (2007). Substitution between working at home and out-of-home: The role of ICT and commuting costs. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 41(2), 142-160.
- Fayard, A. L., Weeks, J., & Khan, M. (2021). Designing the hybrid office. *Harvard Business Review*, 99(2), 114-123.

- George, D., ve Mallery, M. (2010). SPSS for windows step-by-step: A simple guide and reference.
- Grant, C.A., Wallace, L.M., Spurgeon, P.C., Tramontano, C., Charalampous, M. (2019). Construction and Initial Validation of the E-Work Life Scale to Measure Remote E-Working, *Employee Relations*, 41(1), 2.
- Gotz, M. ve Jankowska, B. (2017). Clusters and Industry 4.0 – Do they fit together? *European Planning Studies*, 25(9), 1633-1653.
- Gürkanlar, E. (2010). Esnek çalışma saatlerinin kadın çalışanların sosyal rolleri ve çalışma performansı üzerine etkileri: Akdeniz Üniversitesinde bir araştırma. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Hall, D. T., Schneider, B., ve Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 176-190.
- Hidayat, M. I., ve Ariyanto, E. (2021). The Effect of Quality of Work Life on Worker Performance When Work from Home through Job Satisfaction and Organizational Commitment as Intervening Variables (Case Study at PT Patra Jasa Head Office). *European Journal of Business and Management Research*, 6(6), 59-66.
- ILO, (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
- ILO, (2020). Teleworking During The COVID-19 Pandemic and Beyond A Practical Guide. Geneva, 1-47.
- Işık E., Özyılmaz, A., Toprak, M., Bayraktar, Y., Büyükakın, F., & Olgun, M. F. (2022). Will Outbreaks Increase or Reduce Income Inequality? The Case of COVID-19. *Istanbul Business Research*, 51(2), 583-605.
- Kaya, H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma.
- Kelliher, C., ve Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations*, 63(1), 83-106.
- Klein, M., (2020). “İşletmelerde Dijital Dönüşüm ve Etmenleri”, *Journal of Business in The Digital Age*, 2020, 3(1), ss. 24-35.
- Koç, H., (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.

- Kördeve, M. K., ve Aydınlan, B. (2016). Esnek çalışma ve örgütsel bağlılık ilişkisi: sağlık profesyonelleri üzerinde bir uygulama. *İşletme araştırmaları dergisi*, 8(2), 277-292.
- Kraus, S., Durst, S., Ferreira, J.J., Veiga, P., Kailer, N., Weinmann, A. (2022). Digital transformation in business and management research: An overview of the current status quo. *International Journal of Information Management*, 63, (2022)
- Kumar, R., Agrawal, V., Piyush, G. K., ve Singh, D. D. (2022). The Mediating Role Of Organizational Commitment In The Adoption Of Work-From-Home Arrangements After COVID-19. *Journal of Positive School Psychology*, 6(8), 6940-6966.
- Meyer, J. P.; Allen, N. J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Relations*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- McLay, A., (2014). Re-reengineering the dream: agility as competitive adaptability, *Int. J. Agile Systems and Management*, Vol. 7, No. 2, 101–115, 2014
- McLaughlin, R. (2017). Examining isolation and commitment as mechanisms by which remote work influences subsequent individual and organizational outcomes.
- Özcan, M., Baysal, C., ve Halis, M. (2022). Çalışanların Örgütsel Bağlılık Tutumları ve İş İlişkileri Açısından Uzaktan Çalışmayı Değerlendirmesi: Nitel Bir Çalışma. *Turan: Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 14, 166-177.
- Özdamar K., (2004) *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, 5.b., Eskişehir: Kaan Kitabevi. s. 622-633.
- Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational behavior and human performance*, 15(1), 87-98.
- STB, (2023). <https://www.sanayi.gov.tr/istatistikler/istatistiki-bilgiler/> (Erişim Tarihi: 20 Mart 2023)
- Serinikli, N. (2021). Covid 19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli. *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 277-288.

- Scandura, T. A., ve Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(4), 377-391.
- Stanworth, C. (1998). Telework and the information age. New technology, work and employment, 13(1), 51-62.
- Taborosi, S., Strukan, E., Postin, J., Konjikusiç, M., ve Nikoliç, M. (2020). Organizational commitment and trust at work by remote employees. *Journal of Engineering Management and Competitiveness (JEMC)*, 10(1), 48-60.
- Tekin, E. (2020). COVID-19 Kaygısının Motivasyon Üzerindeki Etkisi: Z Kuşağı Üzerine Bir Araştırma. *Electronic Turkish Studies*, 15(4).
- Tenderis, A., ve Kazdal, Ö. S. (2023). Hibrit Çalışma Modelinin Örgütsel Bağlılık Ve Çalışan Performansı Etkisi Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 1-11.
- Tortorella, G. L. ve Fettermann, D. (2017). Implementation of Industry 4.0 and lean production in Brazilian manufacturing companies. *International Journal of Production Research*, 56, 2975- 2987.
- Yeşil, A. (2018). Örgütlerde değişimin önemi ve değişim yönetimi üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(5), 307-323.

Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedirler. Çalışma için, Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulundan 10.05.2023 tarih ve 13 sayılı karar ile etik onayı alınmıştır. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

The Effect of Remote Working on Organizational Commitment in Technoparks

Extended Abstract

1. Introduction

Especially with the COVID-19 epidemic, the "remote working" method, a flexible working model, has spread rapidly worldwide. Technoparks, the research area of article, is one of the areas where remote working is common. Remote work has quickly increased in Technoparks, especially with the COVID-19 outbreak. This situation can be evaluated positively regarding work-family balance for employees working remotely. In terms of businesses, it is seen as beneficial because it will provide benefits such as making personnel more effective and efficient and increasing their commitment to their organizations. The approach that promoting remote work by the state will increase employees' loyalty to their organizations should be scientifically verified. In this respect, in the literature review we conducted, it was seen that the result of the studies conducted in different sectors was that remote working would increase organizational commitment. In research, we wanted to confirm this situation regarding Technopark employees and businesses.

Technological developments, decreases in labor demand, and increasing competitive conditions are the leading causes of the emergence of flexible working. At the same time, another reason is businesses' strategies to increase employees' commitment to their organizations. Whether the widespread use of remote work and even the encouragement of it by the state can be considered a strategy that will increase employees' commitment to their organizations forms the basis of research.

When the studies conducted in different sectors of the literature are examined, it has been seen that different results have been reached. It has been determined that remote work increases organizational commitment in some sectors while decreasing it in others. First, a conceptual framework for remote working will be presented to fill this literature gap. Remote working methods in technoparks will be discussed, and finally, the relationship of remote working with organizational commitment will be examined.

2. Methodology

The data obtained from the study conducted with 197 employees in 19 different technoparks in Turkey using the survey method, one of the quantitative research methods, were tested with correlation and regression analysis.

An online questionnaire was used as a data collection tool in this study. The "Organizational Commitment Scale" developed by Meyer, Allen, and Smith (1993) was used to determine organizational commitment. There are three sub-dimensions on this scale. These dimensions are Affective Commitment, Continuance Commitment, and Normative Commitment Dimensions. Another scale used in the study is the "Flexible Study Scale" developed by Grant (2019). This scale consists of four sub-dimensions. These dimensions are Intervention in Work Life, Efficiency/Efficiency, Organizational Trust, and Flexibility. The dependent variable of the study is organizational commitment. The independent variable is remote work. The SPSS program was used for data analysis. First, explanatory factor analysis (EFA) was performed for the statements in the scales. Then, the reliability of the scales and whether the variables met the normality assumptions were examined. Then, correlation and regression analysis were performed to determine the direction and relationship between the variables.

3. Findings

Explanatory factor analysis results show that the data from the scales are suitable for factor analysis. The KMO value for the organizational commitment scale was 0,868, and the KMO value for the remote working scale was 0,820. The skewness and kurtosis values in the dimensions of organizational commitment and remote working within the scope of the research are between -2 and +2. It was highly reliable, with $\alpha = 0,836$ on the organizational commitment scale. In terms of the remote work scale, which is another scale, it was determined that it has a very reliable level of reliability with $\alpha = 0,772$ in its scale. When the findings were examined, it was seen that there were significant relationships at some levels between remote working and organizational commitment levels. When the result of the correlation analysis was evaluated in general, no meaningful relationship was found between organizational commitment and remote working. In the result of the regression analysis, it was concluded that 0.15% of organizational commitment, which is the independent variable, was explained by remote working ($R^2= 0,015$), and it was concluded that remote working did not have a significant effect on organizational commitment ($p=0,087$).

4. Conclusions

Let's evaluate the analysis results in general according to the results of our analysis between remote working and organizational commitment. It has been determined that there is no significant relationship. The relationship is both weak and positive. As a result of our study specific to technoparks, contrary to the general belief that there will be an increase in the organizational commitment of remote employees, it does not affect commitment.