

Akademisyenlerde Uzaktan Çalışma ile Teknostres İlişkisi

Relationship Between Remote Working and Technostress Among Academicians

Elif ÖZDİL DEMİREL

Dr. Öğr. Üyesi, Muş Alparslan Üniversitesi,
Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü,
e.ozdil@alparslan.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-0343-2952>

Makale Başvuru Tarihi: 17.10.2024

Makale Kabul Tarihi: 24.06.2025

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Bengü ŞEKEROĞLU

Daire Başkanı, Muş Alparslan Üniversitesi,
b.sekeroglu@alparslan.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-5675-603X>

ÖZET

Bu araştırmanın amacı akademisyenlerde uzaktan çalışma ile teknostres arasındaki ilişkinin test edilmesidir. Çalışmada verilerin toplanması amacıyla üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. İlk bölümde cinsiyet, yaş, mesleki kıdem yılı, unvan ve teknoloji kullanımında yeterlilik düzeyini içeren genel bilgiler bulunmaktadır. İkinci bölümde “Uzaktan Çalışma Yaşam Ölçeği” son bölümde ise “Teknostres ölçeği” bulunmaktadır. Araştırma, bir devlet üniversitesinde farklı akademik programlarda görev yapan toplam 249 öğretim elemanı ile gerçekleştirilmiştir. Veriler korelasyon analizi, regresyon analizi, bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA testi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda uzaktan çalışma ve teknostres arasında istatistiksel olarak anlamlı düşük düzeyde ve pozitif yönde ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca akademik personelin teknostres düzeylerinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem yılı, unvan ve teknoloji kullanım düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, uzaktan çalışma açısından ise cinsiyet, mesleki kıdem yılı ve teknoloji kullanım düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken yaş ve unvana göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler:

Uzaktan Çalışma,
Teknostres,
Akademisyen,

ABSTRACT

The aim of this study is to test the relationship between remote working and technostress in academicians. In the study, a questionnaire form consisting of three sections was used to collect data. The first part includes general information including gender, age, years of professional seniority, title and level of competence in the use of technology. The second part includes the “Remote Work Life Scale” and the last part includes the “Technostress Scale”. The research was conducted with a total of 249 academic staff working in different academic programs at a state university. The data were analyzed using correlation analysis, regression analysis, independent sample t-test and ANOVA test. As a result of the study, it was determined that there is a statistically significant low level and positive relationship between telecommuting and technostress. In addition, it was concluded that the technostress levels of academic staff did not show a significant difference according to gender, age, years of professional seniority, title and technology usage level variables, and in terms of remote working, it did not show a significant difference according to gender, years of professional seniority and technology usage level variables, but it showed a significant difference according to age and title.

Keywords:

Remote Working,
Technostress,
Academician,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): ÖZDİL DEMİREL, Elif ve ŞEKEROĞLU, Bengü (2025), “Akademisyenlerde Uzaktan Çalışma ile Teknostres İlişkisi”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.8(2), ss.392-405, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1569220>

1. GİRİŞ

Çalışanların vakitlerinin büyük bir kısmını geçirdikleri çalışma ortamları düşünüldüğünde akla gelen ilk ortamlar ofis, büro, iş yeri gibi fiziki mekânlardan oluşmaktadır. Bugün işlerin büyük bir kısmı bu tür fiziki mekânlar aracılığı ile yerine getirilmektedir. Ancak bir dönüm noktası olarak ifade edilecek olan Covid-19 pandemisinin yaşandığı dönemde yoğun karantina uygulamaları, sosyal mesafe, seyahat yasakları gibi uygulamalar çalışma ortamının da mecburi olarak dönüşmesini gerektirmiştir. Böylelikle uzaktan çalışma kavramı çalışma hayatında zorunlu olarak uygulanması gereken bir konu haline gelmiştir.

Tarihsel sürece bakıldığında bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve bu teknolojilerin maliyetlerindeki düşüşlerle çok sayıda kişinin bu teknolojileri kullanabilmesi uzaktan çalışma eğilimini kolaylaştıran unsurlardan olmuştur (Olson, 1983:182). Uzaktan çalışmanın işe gidiş geliş maliyetlerini düşürmesi, çalışma saatlerini esnetmesi, zamandan tasarruf sağlaması gibi birçok avantajı sebebiyle de her geçen gün daha fazla ilgi gördüğü ifade edilebilir.

Covid-19 pandemisinin etkisi ile çalışma hayatının önemli bir parçası haline gelen uzaktan çalışma her sektörü etkilediği gibi eğitim hizmetlerini de derinden etkilemiştir. Devamında asrın felaketi olarak nitelendiren ve Türkiye’yi büyük ölçüde etkileyen deprem felaketi Yükseköğretim kurumlarında uzaktan öğretimi yine bir süre zorunlu kılmıştır. Bu durum da akademisyenlerin teknoloji kullanımını zorunlu olarak artırmıştır.

Uzaktan çalışma, çalışanların bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmalarını gerektirmektedir. Bu teknolojilerin sürekli olarak gelişmesi ve güncellenmesi kullanıcıların da bilgilerini sürekli güncellemelerini gerektirmektedir. Bu nokta da yaşanan yeni gelişmelere uyum sağlayamama ve teknolojinin hayatın büyük bir alanına yayılması durumu kişilerde stresin teknolojiyle alakalı boyutunu içeren teknostres kavramını gün yüzüne çıkarmıştır. Teknostres, içinde bulunulan teknolojik çağdaki gelişmelerin neden olduğu yeni bir durum haline gelmiştir. Yaşanan bu stres işimizi, evimizi ve boş zaman aktivitelerimizi istila eden yeni geliştirilmiş teknolojik araçların ve bilgisayar yükseltmelerinin artmasıyla etkileşime girerken yaşanan bir endişe türü olarak ifade edilmektedir (Owusu-Ansah vd., 2016:234).

Bu çalışma kapsamında uzaktan çalışmayı uzaktan eğitim süreçlerinde kullanan öğretim elemanlarında uzaktan çalışma ve teknostres ilişkisi incelenmiştir. Bir devlet üniversitesinde farklı akademik programlarda görev yapan 249 öğretim elemanının katılımıyla yürütülen bu çalışmada anket yöntemiyle veriler toplanmış ve analiz edilmiştir.

2. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Araştırmanın bu bölümünde sırasıyla “uzaktan çalışma” ve “teknostres” kavramları ana hatlarıyla ele alınacaktır.

2.1. Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma olgusu 1980’li yıllarda düşünülmesine rağmen içinde bulunulan zamanda yeni önem kazanmaktadır. Meslek sayılarındaki artış, internet erişiminin sağlandığı bilgisayar ve telefonlarla birçok işin yürütülebilmesi geleneksel ofislere duyulan ihtiyacı günden güne azaltmaktadır. Bu eğilim zaman içinde uzaktan çalışmanın tamamen geleneksel çalışma türlerinin yerini alabilme olasılığını gündeme getirmektedir (Klopotek, 2017:39).

Alanyazın incelendiğinde uzaktan çalışma ile ilgili ilk tanımlamalardan birisinin Olson (1983:182) tarafından yapıldığı ve uzaktan çalışmanın “normal organizasyonel alan ve zaman sınırları dışında gerçekleştirilen örgütsel çalışma” olarak ifade edildiği görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde ise (Ek fıkra: 2 md.) uzaktan çalışma “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir” şeklinde ifade edilmiştir.

Akman vd. (2023:256) ise uzaktan çalışmayı “çalışanların iş ve özel yaşam dengesini sağlamak üzere geleneksel işyeri alanlarının dışında gerçekleştirilen çalışmaları” olarak tanımlamıştır. Uzaktan çalışma alışılan çalışma ortamlarından farklı uygulamalar gerektirmektedir. En başta işe geliş - eve dönüş gibi günlük hareketlilik rutininin ortadan kalkmasına neden olmaktadır. Uzaktan çalışma sisteminin çalışanlara sağladığı

birçok kolaylıkla birlikte bazı dezavantajları da bulunmaktadır. Klopotek (2017:44-45) çalışması sonucunda uzaktan çalışmanın en önemli avantajlarını ve dezavantajlarını aşağıdaki gibi sıralamıştır. Bu kapsamda uzaktan çalışmanın avantajları şunlardır;

- İşe gidiş gelişlerde zamandan tasarruf sağlar
- Çalışma saatleri esnekler
- Resmi işyeri uzaklaşır
- Çalışma ortamı üzerinde etki sahibidir (*müzik, oda sıcaklığı, mobilyalar*)
- Bağımsız hareket edebilme imkânı sunar
- Bakmakla yükümlü olunan engelliler ve çocuk sahibi anneler için idealdir
- İş yerinde amir olmaması

Uzaktan çalışmanın bazı dezavantajları da bulunmaktadır. Bu dezavantajlar şunlardır (Klopotek, 2017:44-45);

- Sosyal izolasyon
- Organizasyon becerilerine daha fazla gereksinim duyulması
- Örgüt kültürüne katılım eksikliği
- Profesyonel bağlantıları kaybetme riski
- Ev işlerini mesleki rollerden ayırmadan zorluk yaşama

Uluslararası İşgücü Organizasyonu (2016) ise uzaktan çalışmanın avantajları ve dezavantajlarını toplum, işverenler ve çalışanlar açısından kategorize ederek aşağıdaki gibi sıralamıştır.

Tablo 1. Uzaktan Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları

| | Fayda ve Avantajları | Zorluk ve Dezavantajları |
|-------------------|---|--|
| Toplum | Çevre dostluğu Ulaşım stresinin azalması Küresel iş birliği Beklenmedik durumlara uyum sağlayabilme Engelli bireyler için fırsat sunması | |
| İşverenler | Giderlerde azalma Gelirlerde artma İşgücü devir oranında düşme Daha yetenekli çalışanlara ulaşabilme İstenilen faydayı daha ucuza sağlayabilme | Farklı harcamaların ortaya çıkması Bilişim teknolojilerine karşı talep artışı Güvenlikle ilgili problemler Her işe uygun yapıda olmaması İşe karşı kontrol kaybı |
| Çalışanlar | İşe gidiş harcamaları ve süresinin azalması Yaşam tarzında esneklik Bakmakla yükümlü olunanlara bakma esnekliği Özerklik İş tatmininin artması Stresin azalması İş-aile çatışmasının azalması | İş ve özel yaşam sınırlarının birbirine karışması Aile ve iş çatışmasının artması Tatilde bile çalışma gerekliliği İş ile bağıni koparılamaması Sosyal ve profesyonel yaşamdan izole olma Fırsatların kaçırılması |

Kaynak: International Labour Office, 2016.

Tablo 1’de de görüldüğü gibi uzaktan çalışmanın hem birçok avantajı bulunmakta hem de birçok zorluğu bünyesinde barındırmaktadır. Uzaktan çalışma yöntemini uygulayacak olan örgütlerin bu avantaj ve dezavantajları iyi değerlendirmesi ve yapılacak işin uzaktan çalışmaya uygunluğuna göre karar vermesi gerekmektedir.

2.2. Teknostres

Teknostres ile ilgili ilk tanımlama Brod (1984) tarafından yapılmış ve teknostres “*teknolojik değişimlere karşı uyum sağlama ile ilgili bir başa çıkma yetersizliği*” olarak ifade edilmiştir (Alam, 2016:63). Daha sonra Weil ve

Rosen (1997) teknostres kavramını “*teknolojinin doğrudan veya dolaylı olarak neden olduğu tutumlar, düşünceler, davranışlar veya vücut fizyolojisi üzerinde oluşturduğu olumsuz etkiler*” şeklinde genişletmişlerdir (La Torre vd., 2018:27). Bilgi sistemleri literatüründe ise teknostres genel olarak işle ilgili teknoloji kullanımının neden olduğu stres olarak anılmaktadır (Singh vd., 2022:271).

Teknostres, bireyin bilgi ve iletişim teknolojileri ile baş edemediği veya alışamadığı durumlarda yaşadığı bir uyum sorunudur. Örgütsel açıdan teknostres, bireylerin sürekli gelişim gösteren bilgi ve iletişim teknolojilerine ve bunların kullanımıyla ilgili değişen fiziksel, sosyal ve bilişsel gereksinimlerle başa çıkma girişimlerinden ve mücadelelerinden kaynaklanan bir stres türüdür (Tarafdar vd., 2007:304). Farklı bir tanımlamaya göre ise teknostres, bilgi iletişim teknolojisinde iyi olan kişiler için maruz kalınan çok fazla bilgiyi işleyememe stresi ve yeni bilgi iletişim teknolojilerine uyum sağlama güçlüğünden kaynaklanan psikolojik baskı olarak ifade edilmiştir (Kim ve Lee, 2021:2).

Tarafdar vd. (2007) teknostresin “*teknolojünün aşırı yüklenme*”, “*teknolojinin istila*”, “*teknolojinin karmaşıklık*”, “*teknolojinin güvensizlik*” ve “*teknolojinin belirsizlik*” bileşenlerinden oluştuğunu ifade etmekte ve aşağıda belirtildiği gibi açıklamaktadır;

- **Tekno-Aşırı Yüklenme:** Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanıcıları daha hızlı ve daha uzun süre çalışmaya zorladığı durumlardır.
- **Tekno-İstila:** Bilgi ve iletişim teknolojilerinin, herhangi bir zamanda ulaşılabilecek kullanıcılara sürekli aktif olma ihtiyacı hissettirmesi ve işin özel yaşam alanını istila etmesidir.
- **Tekno-Karmaşıklık:** Bilgi ve iletişim teknolojileriyle ilişkili yaşanan gelişmelerde kullanıcıların kendilerini yetersiz hissetmesi ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin çeşitli yönlerini öğrenmek ve anlamak için zaman ile çaba harcamaya zorladığı durumlardır.
- **Tekno-Güvensizlik:** Bilgi ve iletişim teknolojilerinin sürekli gelişmesi nedeniyle kullanıcıların kendilerinden daha iyi teknoloji kullananların yerlerini alması ve işlerini kaybetme endişesi yaşamalarıdır.
- **Tekno-Belirsizlik:** Bilgi ve iletişim teknolojileri kullanıcılarının kendilerini sürekli olarak yeni teknolojileri öğrenme gerekliliği konusunda yaşadıkları belirsizlik durumudur.

Ragu-Nathan vd. (2008:421) teknostresi anlamak için ortaya koydukları kavramsal modellerinde teknostresin ortaya çıkmasına etki eden faktörleri yaş, cinsiyet, eğitim ve bilgisayar kullanım becerisi gibi bireysel özellikler şeklinde sıralamışlardır. Teknostresin oluşumu engelleyecek faktörleri ise iş tatmini, örgütsel bağlılık ve devam bağlılığı şeklinde ifade etmişlerdir. Bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili teknostresin semptomları arasında panik, endişe, direnç, teknofobi, zihinsel yorgunluk, fiziksel rahatsızlıklar, hoşgörüsüzlük, mükemmeliyetçilik, baş ağrısı, eklem ağrıları ve uykusuzluk bulunmaktadır (Owusu-Ansah vd., 2016:125). Dolayısıyla çalışanların işyerinde yaşadığı stresin farklı bir boyutu olan teknostresin de birey üzerinde çok çeşitli yıkıcı etkilerinin olduğu ifade edilebilir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışanlar çok uzun yıllardır işlerini işyerleri ortamında yerine getirmektedir. Uzaktan çalışmanın yaygın olarak kullanılmadığı çalışma ortamlarında çalışanların hızlı bir şekilde uzaktan çalışma sürecine uyum sağlaması kolay değildir. Singh vd. (2022:270) uzaktan veya evden çalışmaya alışkın olmayan kişilerin, aniden bu duruma zorlanmaları halinde yüksek düzeyde teknostres geliştirebileceklerini ifade etmektedir.

Farmania vd. (2022) Endonezya'da uzaktan çalışmanın, bilgi ve iletişim teknolojilerinin daha yoğun kullanımını gerektirdiğinden çalışanlar arasında teknostres oranını artırdığını ortaya koymuşlardır. Covid19 Pandemisi döneminde, uzaktan çalışma zorunluluğu tüm işlerin teknoloji kullanılarak yapılması ve aynı anda yeni sistem ve uygulamalara uyum sağlanmasını gerektirdiğinden teknostresi artmıştır. Singh vd. (2022), hem iş hem de kişisel amaçlı dijital platform kullanımının, zorunlu uzaktan çalışma döneminde teknostres oluşturduğunu ifade etmektedir. Daha önce uzaktan çalışma deneyimine sahip çalışanların ise teknostresle daha iyi başa çıkabildiğini belirtilmektedir.

Halen uzaktan çalışmanın birçok meslek kolunda uygulanıyor olması ve kalıcı bir uygulama haline dönüşebilme ihtimali konunun daha detaylı incelenmesini gerektirmektedir. Çalışma hayatının en büyük problemlerinden olan stresin de uzaktan çalışmayla birlikte etkisini artırarak teknostres haline dönüşmesi uzaktan çalışma ve teknostres kavramları arasındaki ilişkinin incelenmesini gündeme getirmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın

konusunu uzaktan çalışmayı zorunlu olarak kullanmak durumunda kalan akademisyenlerde uzaktan çalışma ve teknostres ilişkisinin incelenmesi oluşturmaktadır.

Uzaktan çalışma ve teknostres ilişkisinin ortaya konulması teknolojinin çalışanlar üzerindeki etkisini görebilmek, klasik işyeri anlayışının yerine uzaktan çalışma tarzıyla yeni iş kültürlerinin oluşumunu değerlendirebilme olanağı sunmaktadır. Bundan dolayı bu iki kavramın ilişkisinin ortaya konulmasının alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışanların uzaktan çalışma ve teknostres düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi de bu iki konuyu yönetebilme açısından fayda sağlayacaktır.

Araştırmanın evrenini bir devlet üniversitesinin akademisyenleri oluşturmaktadır. Üniversitesi'nin 2023 yılı verilerine göre 631 akademik personel bulunmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın evreni 631 akademik personelden oluşmaktadır. Bu çalışma uzaktan eğitim süreci devam ederken gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Bu süreçte akademisyenlerden bir kısmının ofisleri dışında uzaktan eğitim faaliyetlerini yürütmesi nedeniyle evren içerisinde 249 akademisyene ulaşılarak anket doldurtulabilmiştir. Bu durum araştırmanın en büyük kısıtını oluşturmaktadır. Araştırma verileri Haziran-Aralık 2023 tarih aralığında yüz yüze toplanmıştır. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Muş Alparslan Üniveritesi Etik Komisyonundan 05/06/2023 tarih ve 95200 sayılı “*Etik İzni Belgesi*” alınmıştır.

Akademisyenlerde uzaktan çalışma ile teknostres ilişkisini belirleyebilmek için yapılan bu çalışmada veri toplama aracı olarak 3 bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. İlk bölümde cinsiyet, yaş, mesleki kıdem yılı, unvan ve teknoloji kullanımında yeterlilik düzeyini içeren genel bilgiler bulunmaktadır. İkinci bölümde Grant vd. (2019) tarafından geliştirilen, Akman vd. (2023) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 17 ifadeli “*Uzaktan Çalışma Yaşam Ölçeği*” bulunmaktadır. Son bölümde ise Tarafdar vd. (2007) tarafından geliştirilen, Ilgaz vd. (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 23 ifadeli “*Teknostres Ölçeği*” bulunmaktadır.

3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Uzaktan çalışma, çalışma hayatına getirdiği yenilikler ve kolaylıklarla birlikte bazı dezavantajları da bünyesinde barındırmaktadır. Çalışanların yüz yüze kaldıkları bu yeni çalışma ortamı, çalışanlara bazı durumlarda yeteneklerini aşan ve teknostres yaşamalarına neden olan yeni talepler yüklemektedir (Camacho ve Barrios, 2022:453). Çalışanların bu taleplere cevap verebilmeleri, bilgi ve becerilerini sürekli güncel tutup geliştirebilmeleri ve karmaşık teknolojilerle başa çıkabilmeleri bir gereklilik haline gelmiştir.

Her geçen gün yeni teknolojilerin ortaya çıktığı günümüz iş dünyasında bu yeniliklere hemen uyum sağlayabilmek kolay olmamakla birlikte çalışanların teknostres yaşamasına neden olmaktadır. Taser vd. (2022), finans sektöründen çalışanların katılımıyla yaptıkları çalışmalarında iyi bir uzaktan çalışma deneyimine sahip olanların daha düşük teknostres düzeylerine sahip olma eğiliminde olduklarını tespit etmişlerdir. Schoch (2023), Covid-19 pandemisi sırasında 1553 Alman çalışan üzerinde yaptığı çalışması sonucunda uzaktan çalışmanın teknostres ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ali vd. (2023) çalışmaları sonucunda öğretmenlerin geleneksel eğitim modelinden uzaktan eğitime geçiş sürecinde teknostres yaşadıklarını ortaya koymuşlardır.

Uzaktan çalışmanın giderek yaygınlaşması, sürekli gelişen ve kullanımı hızla artan bilgi ve iletişim teknolojileri ile “*uzaktan çalışma*” ve “*teknostres*” kavramlarının daha detaylı incelenmesi gerekmektedir. Uluslararası yazında uzaktan çalışma ve teknostres ilişkisini araştıran çalışmalar (Comacho ve Barrios, 2022; Hinojasa-Lopez, 2021; Tahir, 2021) bulunmasına rağmen ulusal yazında özellikle akademisyenler üzerinde böyle bir çalışmaya rastlanılmaması bu çalışmanın alana katkı sağlayacağını düşündürmektedir. Ayrıca akademisyenlerin uzaktan eğitim ve teknostres düzeylerinin demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğinin tespiti de bu kavramları yönetebilmek açısından önemlidir. Bu doğrultuda araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralandığı gibi oluşturulmuştur:

H1: Uzaktan çalışma teknostres düzeyini etkilemektedir.

H2: Teknostres düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H2a: Teknostres düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H2b: Teknostres düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H2c: Teknostres düzeyleri unvan değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H2d: Teknostres düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir.

- H2e: Teknostres düzeyleri teknoloji kullanma düzeyi değişkenine göre farklılık göstermektedir.
- H3: Uzaktan çalışma demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.
- H3a: Uzaktan çalışma cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.
- H3b: Uzaktan çalışma yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.
- H3c: Uzaktan çalışma unvan değişkenine göre farklılık göstermektedir.
- H3d: Uzaktan çalışma mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir.
- H3e: Uzaktan çalışma teknoloji kullanma düzeyi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

3.2. Verilerin Analizi ve Araştırma Bulguları

Akademisyenlerde uzaktan çalışma ve teknostres arasındaki ilişkiyi ve bu kavramların demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etme amacı güden bu araştırma kapsamında bağımsız t- testi, ANOVA testi, değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan akademik personelin, demografik bilgilerine ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre İstatistiksel Dağılımlar

| Değişkenler | Gruplar | N | % |
|---------------------------|--------------------|------------|------------|
| Cinsiyet | Kadın | 70 | 28,1 |
| | Erkek | 179 | 71,9 |
| Yaş | 25-29 | 21 | 8,4 |
| | 30-34 | 58 | 23,2 |
| | 35-39 | 80 | 32 |
| | 40-44 | 61 | 24,4 |
| | 45-49 | 21 | 8,4 |
| | 50 ve üzeri | 8 | 3,2 |
| Unvan | Prof. Dr. | 2 | 0,8 |
| | Doç. Dr. | 38 | 15,3 |
| | Dr. Öğr. Üyesi | 79 | 31,7 |
| | Öğr. Gör. | 100 | 40,2 |
| | Arş. Gör. | 30 | 12,0 |
| Mesleki Kıdem | 1 yıldan az | 6 | 2,4 |
| | 1-5 yıl arası | 56 | 22,4 |
| | 6-10 yıl arası | 99 | 39,6 |
| | 11-15 yıl arası | 65 | 26 |
| | 16-20 yıl arası | 14 | 5,6 |
| | 21 yıl ve daha çok | 9 | 3,6 |
| Teknoloji Kullanma Düzeyi | Yetersiz | 9 | 3,6 |
| | Orta Düzeyde | 111 | 44,6 |
| | Yeterli | 129 | 51,8 |
| | Toplam | 249 | 100 |

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan akademik personelin cinsiyet değişkenine göre dağılımının %28,1 ile kadın, %71,9 ile erkek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların yaş dağılımına bakıldığında %8,4’ünün 25-29 yaş aralığında, %23,2’sinin 30-34 yaş aralığında, %32’sinin 35-39 yaş aralığında, %24,4’ünün 40-44 yaş aralığında, %8,4’ünün 45-49 yaş aralığında ve %3,2’sinin 50 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir. Diğer taraftan araştırmaya katılanların %40,2’si Öğr. Gör., %31,7’si Dr. Öğr. Üyesi, %15,3’ü Doç. Dr., %12’si Arş. Gör. ve %0,8’i Prof. Dr. olarak görev yapmaktadır. Mesleki kıdem bakımından incelendiğinde ise %2,4’ünün 1 yıldan az, %22,4’ünün 1-5 yıl arası, %39,6’sının 6-10 yıl arası, %26’sının 11-15 yıl arası, %5,6’sının 16-20 yıl arası, %3,6’sının 21 yıl ve daha üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan akademik personel, teknoloji kullanma düzeylerini ise %51,8 oranında yeterli, %44,6 oranında orta düzeyde ve %3,6 oranında yetersiz olarak ifade etmişlerdir.

Tablo 3. Uzaktan Çalışma ve Teknostres Ölçeklerine Ait Güvenirlik Analizi

| Ölçekler | Madde Sayısı | Cronbach Alpha (α) | Çarpıklık | Basıklık |
|------------------------------|--------------|-----------------------------|-----------|----------|
| Uzaktan Çalışma Yaşam Ölçeği | 17 | 0,667 | 0,174 | 1,093 |
| Teknostres ölçeği | 23 | 0,858 | -0,285 | -0,225 |

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerine bakmak için Cronbach Alpha değerlerine, normal dağılıma uygun olup olmadığını incelemek için ise çarpıklık ve basıklık değerlerine yer verilmiştir. Tablo 3 incelendiğinde ölçeklerin hem güvenilir hem de normal dağılıma uygun olduğunu çıkarımı yapılabilmektedir. Akademisyenlerde uzaktan çalışma ile teknostres arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan korelasyon analizi sonucu Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Akademisyenlerde Uzaktan Çalışma ile Teknostres İlişkisine Dair Korelasyon Testi Sonuçları

| | | Uzaktan Çalışma | Teknostres |
|-----------------|---------------------|-----------------|----------------|
| Uzaktan Çalışma | Pearson Correlation | 1 | 0,224** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,000 |
| | N | 249 | 249 |
| Teknostres | Pearson Correlation | 0,224** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | |
| | N | 249 | 249 |

**p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Korelasyon analizi ile uzaktan çalışma ve teknostres arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığı test edilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde uzaktan çalışma ile teknostres arasında istatistiksel olarak anlamlı düşük düzeyde ve pozitif yönde ilişkinin olduğu görülmektedir ($r= 0,224$ $p<0,01$). Yani çalışanların uzaktan çalışma durumu arttıkça teknostres düzeyleri de artmaktadır. Akademisyenlerde uzaktan çalışmanın teknostres üzerindeki etkisini tespit etmek için uygulanan regresyon analizi sonucu Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Akademisyenlerde Uzaktan Çalışma ile Teknostres İlişkisine Dair Regresyon Testi Sonuçları

| Değişken | B | Standart Hata | β | T | p |
|-----------------|-----------------------|---------------|---------|-------|-------|
| (Sabit) | 2,003 | 0,229 | | 8,747 | 0,000 |
| Uzaktan Çalışma | 0,268 | 0,074 | 0,224 | 3,605 | 0,000 |
| R=0,224 | R ² =0,050 | F=12,999 | p<0,001 | | |

Tablo 5 incelendiğinde uzaktan çalışmanın teknostres üzerindeki etkisini tespit etmek için uygulanan regresyon analizinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,01$). Uzaktan çalışmanın teknostresi %0,05 gibi düşük bir oranda açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre “*H1: Uzaktan çalışma teknostres düzeyini etkilemektedir*” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. Teknostres ve Uzaktan Çalışma Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız T-Testi Sonuçları

| Değişkenler | Gruplar | N | \bar{X} | S.S | t testi | | |
|-----------------|---------|-----|-----------|-------|---------|--------|-------|
| | | | | | t | df | p |
| Teknostres | Kadın | 70 | 2,73 | 0,550 | -1,40 | 134,72 | 0,163 |
| | Erkek | 179 | 2,84 | 0,591 | | | |
| Uzaktan Çalışma | Kadın | 70 | 13,22 | 3,65 | -1,27 | 116,72 | 0,205 |
| | Erkek | 179 | 13,84 | 3,34 | | | |

Bağımsız grup t-testi kullanılarak teknostres ve uzaktan çalışma puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Buna göre teknostres ve uzaktan çalışmanın cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmış ($p>0,05$) ve “*H2a: Teknostres düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir*” ile “*H3a: Uzaktan çalışma cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir*” hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 7. Teknostres ve Uzaktan Çalışma Puanlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| | Yaş Grupları | N | \bar{X} | S.S | F- değeri | p |
|------------------------|--------------|----|-----------|-------|-----------|-------|
| Teknostres | 25-29 | 21 | 2,64 | 0,442 | 0,647 | 0,664 |
| | 30-34 | 58 | 2,80 | 0,595 | | |
| | 35-39 | 80 | 2,87 | 0,616 | | |
| | 40-44 | 61 | 2,83 | 0,574 | | |
| | 45-49 | 21 | 2,73 | 0,473 | | |
| | 50 ve üzeri | 8 | 2,88 | 0,789 | | |
| Uzaktan çalışma | 25-29 | 21 | 3,05 | 0,349 | 3,09 | 0,01 |
| | 30-34 | 58 | 3,15 | 0,451 | | |
| | 35-39 | 80 | 3,08 | 0,51 | | |
| | 40-44 | 61 | 3,01 | 0,409 | | |
| | 45-49 | 21 | 2,72 | 0,585 | | |
| | 50 ve üzeri | 8 | 2,81 | 0,689 | | |

ANOVA testi kullanılarak teknostres ve uzaktan çalışma puanlarının yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Buna göre teknostresin yaş açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmış ($p>0,05$) ve “*H2b: Teknostres düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.*” hipotezi reddedilmiştir. Uzaktan çalışmanın ise yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu farklılığın 45-49 yaş (ort.2,72) ile 30-34 yaş (ort.3,15) ve 40-44 yaş(ort.3.01) yaş aralığında olanlarla olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre yaş arttıkça uzaktan çalışma puanlarının yükseldiği görülmektedir. Bu sonuca göre “*H3b: Uzaktan çalışma yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir*” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8. Teknostres ve Uzaktan Çalışma Puanlarının Unvan Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| | Unvan | N | \bar{X} | S.S | F- değeri | p |
|------------------------|----------------|-----|-----------|-------|-----------|-------|
| Teknostres | Prof. Dr. | 2 | 3,43 | 1,045 | 1,138 | 0,339 |
| | Doç. Dr. | 38 | 2,72 | 0,531 | | |
| | Dr. Öğr. Üyesi | 79 | 2,88 | 0,634 | | |
| | Öğr. Gör. | 100 | 2,79 | 0,587 | | |
| | Arş. Gör. | 30 | 2,77 | 0,422 | | |
| Uzaktan Çalışma | Prof. Dr. | 2 | 2,79 | 0,45 | 2,633 | 0,035 |
| | Doç. Dr. | 38 | 3,2 | 0,45 | | |
| | Dr. Öğr. Üyesi | 79 | 2,99 | 0,49 | | |
| | Öğr. Gör. | 100 | 2,98 | 0,48 | | |
| | Arş. Gör. | 30 | 3,19 | 0,423 | | |

ANOVA testi kullanılarak teknostres ve uzaktan çalışma puanlarının unvan değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Buna göre teknostresin unvan açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmış ($p>0,05$) ve “*H2c: Teknostres düzeyleri unvan değişkenine göre farklılık göstermektedir.*” hipotezi reddedilmiştir. Öte yandan uzaktan çalışma puanlarının unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu değişkenin ise Prof (ort. 2.79) ile Doç (ort. 3.2) unvanları arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre “*H3c: Uzaktan çalışma unvan değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir*” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9. Teknostres ve Uzaktan Çalışma Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| | Mesleki Kıdem | N | \bar{X} | S.S | F- değeri | p |
|-------------------|--------------------|----|-----------|-------|-----------|-------|
| Teknostres | 1 yıldan az | 6 | 2,92 | 0,630 | 0,786 | 0,561 |
| | 1-5 yıl arası | 56 | 2,79 | 0,463 | | |
| | 6-10 yıl arası | 99 | 2,74 | 0,648 | | |
| | 11-15 yıl arası | 65 | 2,90 | 0,551 | | |
| | 16-20 yıl arası | 14 | 2,87 | 0,587 | | |
| | 21 yıl ve daha çok | 9 | 2,93 | 0,666 | | |

| | | | | | | |
|------------------------|--------------------|----|------|------|-------|-------|
| Uzaktan çalışma | 1 yıldan az | 6 | 3,17 | 0,45 | 1,493 | 0,193 |
| | 1-5 yıl arası | 56 | 3,12 | 0,41 | | |
| | 6-10 yıl arası | 99 | 3,08 | 0,46 | | |
| | 11-15 yıl arası | 65 | 2,96 | 0,54 | | |
| | 16-20 yıl arası | 14 | 2,88 | 0,28 | | |
| | 21 yıl ve daha çok | 9 | 2,86 | 0,76 | | |

ANOVA testi kullanılarak teknostres ve uzaktan çalışma puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Buna göre teknostres ve uzaktan çalışmanın kıdem açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmış ($p>0,05$) ve “*H2d: Teknostres düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir.*” ile “*H3d: Uzaktan çalışma mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir.*” hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 10. Teknostres ve Uzaktan Çalışma Puanlarının Teknoloji Kullanma Düzeyine Göre ANOVA Testi Sonuçları

| | Düzeyleyler | N | \bar{X} | S.S | F- değeri | p |
|------------------------|--------------|-----|-----------|-------|-----------|-------|
| Teknostres | Yetersiz | 9 | 2,70 | 0,738 | 1,336 | 0,265 |
| | Orta Düzeyde | 111 | 2,88 | 0,509 | | |
| | Yeterli | 129 | 2,76 | 0,624 | | |
| | Düzeyleyler | N | \bar{X} | S.S | F- değeri | p |
| Uzaktan çalışma | Yetersiz | 9 | 3,01 | 0,545 | 1,588 | 0,193 |
| | Orta Düzeyde | 111 | 2,97 | 0,434 | | |
| | Yeterli | 129 | 3,09 | 0,518 | | |

ANOVA testi kullanılarak teknostres ve uzaktan çalışma puanlarının teknoloji kullanma düzeyine göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Buna göre teknostres ve uzaktan çalışmanın teknoloji kullanma düzeyi açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmış ($p>0,05$) ve “*H2e: Teknostres düzeyleri teknoloji kullanma düzeyi değişkenine göre farklılık göstermektedir.*” ile “*H3e: Uzaktan çalışma teknoloji kullanma düzeyi değişkenine göre farklılık göstermektedir.*” hipotezleri reddedilmiştir. Bu sonuçlara göre “*H2: Teknostres düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.*” hipotezi reddedilmiş, “*H3: Uzaktan çalışma demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.*” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

4. SONUÇ

Çalışma hayatı açısından eski bir kavram olmasına rağmen son dönemlerde yaşanan olumsuzluklar (*Covid-19 pandemisi, depresyon felaketi*) nedeniyle uzaktan çalışma, işverenlerin tekrar yönelmek zorunda kaldığı konulardan bir tanesi olmuştur. Zamandan sağladığı tasarruf, daha ekonomiklik, işleri daha esnek bir şekilde yerine getirebilme gibi avantajlarından dolayı da bazı meslek kollarında uzun dönemde uygulanmaya devam edilmiştir. Fakat uzaktan çalışma, çalışanların hayatına kattığı avantajlarla birlikte bazı dezavantajları da bünyesinde barındırmaktadır. Bunlardan bir tanesi de teknostres kavramıdır.

Çalışma hayatında yaşanan iş stresinin farklı bir yönü olarak teknostres kavramı, yeni teknolojileri kullanma ve uyum sağlama noktasında çalışanların yaşadığı stresi ifade etmektedir. Çalışma hayatında teknolojinin en yoğun bir şekilde kullanıldığı dönemlerden olan uzaktan çalışmanın da teknostresi etkilediği birçok araştırma sonucuyla ortaya konulmuştur.

Bu çalışmada da zorunlu uzaktan eğitim dönemlerinde uzaktan çalışmak durumunda kalan akademik personellerde uzaktan çalışma ve teknostres ilişkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda uzaktan çalışma ve teknostres arasında istatistiksel olarak anlamlı düşük düzeyde ve pozitif yönde ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. ($r= 0,224$ $p<0,01$). Uzaktan çalışmanın teknostres üzerindeki etkisini tespit etmek için uygulanan regresyon analizinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve uzaktan çalışmanın teknostresi %0,05 gibi düşük bir oranda açıkladığı tespit edilmiştir. Bu etki oranının düşük olmasında, öğretim üyelerinin geçmiş dönemlerde uzaktan eğitim noktasında tecrübe sahibi olmaları, teknostres düzeylerini kontrol edebilme becerisi kazanmaları, teknolojiye olan yüksek uyum, kurumun dijital alt yapısının iyi olması gibi faktörler etki etmiş olabilir.

Alanyazın incelendiğinde bu araştırma sonucunda olduğu gibi uzaktan çalışma ve teknostres arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koyan birçok araştırma bulunmaktadır. Fernandez vd. (2023) teknostresin uzaktan çalışanları önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Taser vd. (2022), finans sektöründe çalışanların katılımıyla yaptıkları çalışmaları sonucunda iyi bir uzaktan çalışma deneyimine sahip olanların daha düşük teknostres düzeylerine sahip olma eğiliminde oldukları bulgusunu saptamışlardır. Schoch (2023), Covid-19 pandemisi sırasında Alman çalışanlar üzerinde yaptığı çalışması sonucunda uzaktan çalışmanın teknostres ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ali vd. (2023) öğretmenlerin geleneksel eğitim modelinden uzaktan eğitime geçiş sürecinde teknostres yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Farmania vd. (2022) araştırmalarında, Endonezya'da uzaktan çalışmanın bilgi ve iletişim teknolojilerinin daha yoğun kullanımını gerektirmesi nedeniyle çalışanlar arasında teknostres oranını artırdığını tespit etmişlerdir. Farklı bir çalışmada Molino vd. (2020) uzaktan çalışmanın teknostres ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bu araştırma bulguları ışığında, çalışanların yürütmek zorunda oldukları işlerini uzaktan çalışma ile yapmaları teknostres yaşamalarına neden olduğu söylenebilir. Farklı bir ifade ile çalışanların teknostres yaşamalarına neden olan etkenlerden bir tanesinin uzaktan çalışma olduğu ve uzaktan çalışma sürecini etkin yönetebilenlerin daha az teknostres yaşadıkları ifade edilebilir.

Bu araştırma kapsamında test edilmek istenen diğer hipotezler akademik personelin uzaktan çalışma ve teknostres düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğidir. Yapılan analizler sonucunda akademik personelin teknostres düzeyleri ile cinsiyet, yaş, unvan, çalışma süresi ve teknoloji kullanma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı; uzaktan çalışma ile cinsiyet, çalışma süresi ve teknoloji kullanma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, yaş ve unvana göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre bu araştırmaya katılan akademik personelin teknostres düzeylerinin demografik değişkenlerden etkilenmediği, uzaktan çalışma açısından ise kısmen etkilendiği ifade edilebilir.

Alanyazın incelendiğinde bu araştırma bulgularına paralel şekilde uzaktan çalışma ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığını ortaya koyan çalışmalar (Başol ve Çömlekçi, 2021; Toygur Eroğlu vd., 2023; Duran ve Döven, 2024) bulunmaktadır. Kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla uzaktan çalışmaya daha pozitif yaklaşım göstereceği düşüncesi bu sonuçlara göre doğrulanmamaktadır. Teknostres açısından bakıldığında teknostres düzeyinin cinsiyet değişkeni ile anlamlı bir fark oluşturmadığını ortaya koyan çalışmalarla (Krishnan, 2017; Çoklar vd., 2016; Akman ve Durgun, 2022; Gökbulut, 2021; Akgün, 2019; Altıntaş, 2020; Gökaslan, 2022) birlikte cinsiyet değişkeninin teknostres üzerinde etkili olduğunu ifade eden çalışmalar da (Estrada-Munoz vd., 2021; Gabr vd., 2021; Ragu-Nathan vd., 2008; Erdoğan ve Akbaba, 2022; Gökbulut ve Dindaş, 2022) bulunmaktadır. Estrada-Munoz vd. (2021) ile Gabr vd. (2021) kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla teknostres yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Kadınların daha fazla teknostres yaşamaları durumu uzaktan çalışma dönemlerinde evlerinde çalışırken aynı zamanda çocuklarına ve ailelerine bakma yükümlülüğünden kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

Diğer taraftan uzaktan çalışmaya yaş değişkeni açısından bakıldığında Koçoğlu (2024)' nun çalışmasında bu çalışma sonucunda olduğu gibi uzaktan çalışma yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Teknostres açısından bakıldığında ise yaş ve teknostres arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı bulgusuna benzer şekilde sonuçlar içeren çalışmalarla (Wang vd., 2008; Krishnan, 2017; Akman ve Durgun, 2022; Altıntaş, 2020; Çetin ve Bülbül, 2017; Gökaslan, 2022) birlikte teknostres düzeyinin yaşa göre farklılaştığını ortaya koyan çalışmalara (Ragu-Nathan vd., 2008; Şahin ve Çoklar, 2009; Akgün, 2019; Can Yalçın ve Beğenirbaş, 2021; Çoban ve Aydoğdu, 2020) rastlanmaktadır. Akademik unvan değişkeni açısından bakıldığında ise Gabr vd. (2021) tarafından yapılan çalışma sonucunda akademik unvanı yüksek olanların düşük unvanlılara göre daha çok teknostres yaşadığını görülmektedir. Gökaslan (2022) ise akademik unvanın teknostres ile anlamlı bir farklılık oluşturmadığını ortaya koymuştur.

Kıdem değişkeni açısından bakıldığında bu araştırma bulgusundan farklı olarak Koçoğlu (2024) uzaktan çalışma ile çalışma süresi arasında anlamlı farklılığın olduğunu ortaya koymuştur. Öte yandan bu araştırma bulgusuna paralel olarak teknostres ile kıdem arasında anlamlı bir farklılığın oluşmadığı bulgusunu içeren çalışmalara da rastlanmaktadır (Gökbulut, 2021; Altıntaş, 2020; Çetin ve Bülbül, 2017; Çoban ve Aydoğdu, 2020; Gökaslan, 2022; Kopuz ve Aydın, 2020).

Sonuç olarak teknolojiden bağımsız düşünemeyeceğimiz çalışma hayatında çalışanların teknostres yaşama ihtimali hep var olacaktır. Çünkü dinamik bir yapı olarak teknoloji kendini her geçen gün güncellemektedir. Çalışanların da bu yeniliklere hızla uyum sağlaması gerekmektedir. Uzaktan çalışmanın, teknostresin bir öncülü ve çalışma hayatı için daha çok gündemde kalabilecek bir yapıda olduğu göz önüne alındığında çalışanların ve

örgütlerin teknostresi azaltıcı önlemler alması kaçınılmazdır. Bu noktada öncelikle çalışanların uzaktan çalışma dönemlerinde teknostres yaşamalarına etki eden nedenleri iyi tespit edip, onları ortadan kaldırma yönünde çaba sarfetmesi de gerekmektedir. Ev ortamında çalışılması gerekiyorsa, evde ayrı bir çalışma ortamı oluşturulup düzenli bir program dâhilinde işler yürütülmelidir. Uzaktan çalışma sürecinde ev ve çalışma hayatının birbirine karışmaması adına çalışma ve çalışma dışı saatlerin net bir şekilde belirlenmesi fayda sağlayacaktır. Örgütler ise bu süreçte çalışanlarının işlerini sağlıklı yürütebilmesi adına ihtiyaç duyulan teknolojik araç ve donanımları temin etmelidir. Gerekli görülen noktalarda dijital eğitim kursları düzenlenmelidir.

Son olarak bu çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Uzaktan çalışmanın teknostres üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan regresyon analizinde $R^2=0.05$ gibi oldukça düşük bir açıklayıcılık oranı elde edilmiştir. Bu oranın düşüklüğü çalışmanın sınırlılıkları arasındadır. Bu etkinin düşük olması araştırmanın yapıldığı kurumda çalışan öğretim üyelerinin teknolojiye olan yüksek uyumlarını, öğretim üyelerinin geçmiş dönemlerde uzaktan eğitim noktasında tecrübe sahibi olmalarını, kurumun teknolojik alt yapısının güçlü olmasını ifade ediyor olabilir. Kısıtlılık olarak ifade ettiğimiz bu durum aslında uzaktan çalışmanın iyi kurgulanması halinde teknolojiyi bir stres kaynağı değil, kolaylaştırıcı unsur haline getirebileceğini göstermektedir. Bu çalışmanın bir diğer sınırlılığı zaman ve maliyet kısıtından dolayı sadece yüksek öğretim hizmeti veren bir kurumda yapılmasıdır. Bundan sonra yapılacak çalışmalar farklı sektörlerde ve daha geniş örneklem gruplarında yapılabilir. Yine aynı kurumda ileri zamanlarda aynı çalışmalar tekrarlanarak sonuçlar karşılaştırılabilir. Farklı değişkenler de araştırma içeriğine dâhil edilebilir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makale yazım ve intihal/benzerlik açısından kontrol edilmiştir. Makale, “*en az iki dış hakem*” ve “*çift taraflı körleme*” yöntemi ile değerlendirilmiştir. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Muş Alparslan Üniversitesi Etik Komisyonundan 05/06/2023 tarih ve 95200 sayılı “*Etik İzni Belgesi*” alınmıştır. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The article has been checked for spelling and plagiarism/similarity. The article was evaluated by "at least two external referees" and "double blinding" method. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "Ethics Permission Certificate" dated 05/06/2023 and numbered 95200 was obtained from the Ethics Committee of the University of Muş Alparslan.**

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1 ve Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1 ve Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1 ve Y2**. / **Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.**

KAYNAKÇA

- AKGÜN, Fatma (2019), “*Öğretim Elemanlarının Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Kabulleri ve Teknostres Alguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, **Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, S.9(2), ss.40-66.
- AKMAN, Abdullah Zübeyr, EVLİYAĞLU, Fetullah, ERDOST ÇOLAK, H. Ebru ve ERDİRENCELEBİ, Meral (2023), “*Uzaktan Çalışma Yaşam Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.24(1), ss.254-277.
- AKMAN, Emrah ve DURGUN, Burçin (2022), “*Öğretmenlerin Meslekî Motivasyon ve Teknostres Düzeylerinin İncelenmesi*”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.32(2), ss.487-500.
- ALAM, Muhammad Aftab (2016), “*Techno-Stress and Productivity: Survey Evidence from the Aviation Industry*”, **Journal of Air Transport Management**, S.50, ss.62-70.
- ALI, Saadia, RUBAB, Aneela, JAMSHED, Kamran, SHEIKH, Muhammad Zeeshan Ahmed, JAMSHAD, Samrah ve EMAN, Noor (2023), “*Impact of Techno Stress on Work Engagement with Mediating Role of Workload and Moderating Role of Computer Self-Efficacy*”, **Journal of Xidian University**, S.17(2), ss.515-540.
- ALTINTAŞ, Mustafa (2020), “*Teknostres ile Değişime Direnç Arasındaki İlişki: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*”, **ISPEC Journal of Social Sciences & Humanities**, S.4(2), ss.1-27.
- BAŞOL, Oğuz ve ÇÖMLEKÇİ, Mehmet Fatih (2021), “*Uzaktan Çalışmanın Sosyal ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.16(3), ss.755-776.
- CAMACHO, Sonia ve BARRIOS, Andres (2022), “*Teleworking and Technostress: Early Consequences of a COVID-19 Lockdown*”, **Cognition, Technology & Work**, S.24, ss.441-457.
- CAN YALÇIN, Rukiye ve BEĞENİRBAŞ, Memduh (2021), “*Covid-19 Pandemi Sürecinde Teknostres ve İş-Aile Çatışması*”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.11(2), ss.700-730.
- ÇETİN, Damla ve BÜLBÜL, Tuncer (2017), “*Okul Yöneticilerinin Teknostres Alguları ile Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.17(3), ss.1241-1264.
- ÇOBAN, Ramazan ve AYDOĞDU, Tayfun (2020), “*Havacılık Sektöründe Zaman Baskısının Teknostrese Etkisi: Uçak Bakım Teknisyenleri Üzerine Bir Araştırma*”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.12(3), ss.2442-2460.
- ÇOKLAR, Ahmet Naci, EFİLTİ, Erkan, ŞAHİN, Yusuf Levent ve AKÇAY, Arif (2016), “*Investigation of Techno-Stress Levels of Teachers Who Were Included in Technology Integration Processes*”, **TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology**, S.(November), ss.1331-1339.
- DURAN, Abdulsamet ve DÖVEN, Musa Said (2024), “*Uzaktan Çalışma Tutumunun Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi*”, **Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi**, S.6(2), ss.110-132.
- ERDOĞAN, Erdi ve AKBABA, Bülent (2022), “*Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Teknostres Düzeylerinin Yordanmasında Cinsiyet, TPAB, Okul Desteği ve Mesleki Doyumun Rolü*”, **Eğitim ve Bilim Dergisi**, S.47(210), ss.193-215.
- ESTRADA-MUNOZ, Carla, VEGA-MUNOZ, Alejandro, CASTILLO, Dante, MULLER-PEREZ, Sheyla ve BOADA-GRAU, Joan (2021), “*Technostress of Chilean Teachers in the Context of the COVID-19 Pandemic and Teleworking*”, **International Journal of Environmental Research and Public Health**, S.18(5458), ss.1-14.
- FARMANIA, Aini, ELSYAH, Riska Dwindi ve FORTUNISA, Ananda (2022), “*The Phenomenon of Technostress During the COVID-19 Pandemic Due to Work from Home in Indonesia*”, **Sustainability**, S.14(8669), ss.1-14.

- FERNANDEZ-FERNANDEZ, Maria, MARTINEZ-NAVALON, Juan Gabriel, GELASHVILI, Vera ve ROMAN, Camilo Prado (2023), “*The Impact of Teleworking Technostress on Satisfaction, Anxiety and Performance*”, **Heliyon**, S.9, ss.1-17.
- GABR, Hala Marawan, SOLIMAN, Shaimaa Sherif, ALLAM, Heba Khodary ve RAOUF, Shaimaa Yaihya Abde (2021), “*Effects of Remote Virtual Work Environment During COVID-19 Pandemic on Technostress Among Menoufia University Staff, Egypt: A Cross-Sectional Study*”, **Environmental Science and Pollution Research**, S.28, ss.53746-53753.
- GÖKASLAN, Mehmet Oktay (2022), “*Akademisyenlerin Teknostres Kaynaklarının ve Teknostres Seviyelerinin Belirlenmesi*”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi**, S.6(2), ss.354-383.
- GÖKBULUT, Bayram (2021), “*Öğretmenlerin Teknostres ve Teknopedagojik Yeterlikleri Arasındaki İlişki*”, **Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.22(1), ss.472-496.
- GÖKBULUT, Bayram ve DİNDAŞ, Serhat (2022), “*Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ve Teknostres Düzeylerinin İncelenmesi*”, **International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)**, S.13(47), ss.42-59.
- HINOJOSA-LOPEZ, Jessica Ivonne, SALAS-RUBIO, Maria Ines ve REYNA-CASTILLO, Miguel Angel (2021), “*Telework and Technostress in Educational Organizations: Lessons from the COVID-19 Pandemic in Mexico*”, **Contaduría y Administración**, S.66(5), ss.1-25.
- ILGAZ, Gökhan, ÖZGÜR, Hasan ve ÇUHADAR, Cem (2016), “*The Adaptation of Technostress Scale into Turkish*”, **11th International Balkan Education and Science Congress**, 12-14 Ekim 2016 – Poreč (Hırvatistan), ss.155, http://ibes.ufzg.hr/public/publications/Book_of_Abstracts.pdf (Erişim Tarihi: 03.08.2024).
- ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2016), **Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors**, International Labour Organization Publisher, Geneva.
- KIM, Dae Geun ve LEE, Chang Won (2021), “*Exploring the Roles of Self-Efficacy and Technical Support in the Relationship between Techno-Stress and Counter-Productivity*”, **Sustainability**, S.13(4349), ss.1-16.
- KŁOPOTEK, Magdalena (2017), “*The Advantages and Disadvantages of Remote Working from the Perspective of Young Employees*”, **Scientific Quarterly: Organization and Management**, S.4(40), ss.39-49.
- KOÇOĞLU, Seher (2024), “*Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- KOPUZ, Koray ve AYDIN, Gamze (2020), “*Sağlık Çalışanlarında Teknostres: Bir Özel Hastane Örneği*”, **Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi**, S.2(3), ss.249-264.
- KRISHNAN, Satish (2017), “*Personality and Espoused Cultural Differences in Technostress Creators*”, **Computers in Human Behavior**, S.66, ss.154-167.
- LA TORRE, Giuseppe, ESPOSITO, Alessia, SCIARRA, Iliana ve CHIAPPETTA, Marta (2019), “*Definition, Symptoms and Risk of Techno-Stress: A Systematic Review*”, **International Archives of Occupational and Environmental Health**, S.92, ss.13-35.
- MOLINO, Monica, INGUSCI, Emanuela, SIGNORE, Fulvio, MANUTI, Amelia, GIANCASPRO, Maria Luisa, RUSSO, Vincenzo, ZITO, Margherita ve CORTESE, Claudio G. (2020), “*Wellbeing Costs of Technology Use During Covid-19 Remote Working: An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale*”, **Sustainability**, S.12(5911), ss.1-20.
- NATHAN, Ragu T. S., TARAFDAR, Monideepa, RAGU-NATHAN, Bhanu S. ve TU, Qiang (2008), “*The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation*”, **Information Systems Research**, S.19(4), ss.417-433.
- OLSON, Margrethe H. (1983), “*Remote Office Work: Changing Work Patterns in Space and Time*”, **Communications of the ACM**, S.26(3), ss.182-187.

- OWUSU-ANSAH, Samuel, AZASOO, Julius Quarshie ve ADU, Isaac Nyarko (2016), “*Understanding the Effects of Techno-Stress on the Performance of Banking Staff*”, **International Journal of Business Continuity and Risk Management**, S.6(3), ss.222-237.
- SCHOCH, Manfred (2023), “*The Interplay of Challenge-Hindrance-Appraisal and Self-Efficacy: Technostress and Remote Working Performance*”, **Australasian Journal of Information Systems**, S.27, ss.1-25.
- SINGH, Pallavi, BALA, Hillol, DEY, Bidit Lal ve FILIERI, Raffaele (2022), “*Enforced Remote Working: The Impact of Digital Platform-Induced Stress and Remote Working Experience on Technology Exhaustion and Subjective Wellbeing*”, **Journal of Business Research**, S.151, ss.269-286.
- ŞAHİN, Yusuf Levent ve ÇOKLAR, Ahmet Naci (2009), “*Social Networking Users’ Views on Technology and the Determination of Technostress Levels*”, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, S.1, ss.1437-1442.
- TAHIR, Sumbul (2021), “*Remote Working During the Pandemic and Technostress*”, **Academia Letters**, S.1017, ss.1-4.
- TARAFDAR, Monideepa, TU, Qiang, RAGU-NATHAN, Bhanu S. ve RAGU-NATHAN, T. S. (2007), “*The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity*”, **Journal of Management Information Systems**, S.24(1), ss.301-328.
- TASER, Didem, AYDIN, Esra, ÖZER TORGALOZ, Alev ve ROFCANIN, Yasin (2022), “*An Examination of Remote E-Working and Flow Experience: The Role of Technostress and Loneliness*”, **Computers in Human Behavior**, S.127(107020), ss.1-10.
- TOYGUR EROĞLU, Duygu, GUNDEM, Ramazan & EROĞLU, Umut (2023), “*Demografik Özelliklere göre Çalışanların Uzaktan Çalışma Algıları Arasındaki Farklılıkların Analizi*”, **Business and Economics Research Journal**, S.14(1), ss.87-107.
- WANG, Kanliang, SHU, Qin ve TU, Qiang (2008), “*Technostress Under Different Organizational Environments: An Empirical Investigation*”, **Computers in Human Behavior**, S.24, ss.3002-3013.

4857 sayılı **İş Kanunu** (10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmî Gazete).

