

## Teknostres ve İş Yaşam Dengesi

Feride Yılmaz<sup>1</sup>

### Özet

Teknostres, bireylerin hızla gelişen bilgi ve iletişim teknolojilerine uyum sağlamakta zorlanmaları sonucunda yaşadıkları psikolojik ve fiziksel baskıyı (Ayyagari, 2007, s. 46) ifade etmektedir. Teknolojik yenilikler iş süreçlerinin hızlanmasını sağlayarak verimliliği artırırken, aynı zamanda çalışanlarda kaygı, tükenmişlik, bilişsel yorgunluk ve iş yaşam dengesizliği gibi olumsuz etkiler yaratmaktadır. Literatürde teknostresörler olarak adlandırılan teknostres yaratıcıları, tekno-aşırı yük, tekno-istila, tekno-karmaşıklık, tekno-güvensizlik ve tekno-belirsizlik olarak sınıflandırılmaktadır (Taraftar vd., 2007). Bu teknostres yaratıcıları, çalışanların iş ve yaşamı arasındaki sınırları bulanıklaştırmakta, iş yaşam dengesinin bozulmasına yol açmaktadır. İş yaşam dengesi, bireylerin iş ve kişisel yaşamlarını dengeli bir şekilde sürdürebilmeleri (Greenhaus vd., 2003) anlamına gelmektedir. Ancak, günümüzde dijitalleşmenin yaygınlaşması, sürekli çevrimiçi olma zorunluluğu ve işin özel yaşama sızması, bireylerin iş yükünü artırarak dengeyi tehdit etmektedir. İş Talepleri-Kaynaklar Teorisi'ne göre (Ma vd., 2021, s. 2), teknostresörler iş taleplerini artırarak çalışanlarda tükenmişlik ve motivasyon kaybına yol açmaktadır. Teknostresin etkilerini azaltmak için bireysel ve örgütsel stratejiler geliştirilmelidir. Dijital detoks uygulamaları, teknoloji kullanımına sınır koyma, esnek çalışma saatleri, stres yönetimi eğitimleri ve teknik destek sağlanması, çalışanların iş yaşam dengesini korumalarına yardımcı olmaktadır. Ayrıca işverenlerin iş yaşam dengesini destekleyici politikalar uygulaması, çalışanların verimliliğini artırarak kurumsal başarıya katkı sağlamaktadır. Bu nedenle, teknostresin yönetimi ve iş yaşam dengesinin sağlanması, sürdürülebilir bir iş ortamı için kritik bir öneme sahiptir. Bu bölüm, üç ana başlıktan oluşmaktadır. Birinci ana başlıkta, teknostres kavramı, tanımı, boyutları, etkileri ve önleme yolları ele alınmaktadır. İkinci ana başlıkta, iş yaşam dengesi kavramı, tanımı, belirleyicileri açıklanmakta, iş yaşam dengesinin önemine ve iş yaşam dengesini sağlama yollarına yer verilmektedir. Üçüncü ana başlıkta ise teknostres ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmektedir.

1 Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Ermenek Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, fctinkaya@kmu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-0965-5295.

## 1. Teknostres Kavramı

Günümüz koşullarında organizasyonlar, ürün ve hizmet kalitesini artırmak, verimliliği yükseltmek ve maliyetleri azaltmak amacıyla hareket etmektedir. Bu doğrultuda, yeni bilişim teknolojisi sistemlerini tedarik etmeye çalışmaktadır. Bu eğilim özellikle son yıllarda organizasyonları ve iş görme yöntemlerini büyük ölçüde teknoloji yoğun hale getirmiştir (Hoffman vd., 2004). Bilgi ve iletişim teknolojisinde (BİT) gerçekleşen hızlı gelişmeler, organizasyonlar ve bireyler üzerinde büyük bir etki yaratmıştır. BİT'in benimsenmesi, eski organizasyon yapılarını yeniden tanımlayarak ve yeni işler yaratarak iş ve iş süreçlerini canlandırmıştır (İbrahim vd., 2021, s. 338). İnsanlar, işlerini belirli bir zaman ve mekânda hallettikleri geleneksel bir iş yerine getirme yöntemine kıyasla, mobil bilgisayar ve ağ kullanarak uzaktan ve hatta mesai saatleri dışında bile yapabilir hale gelmişlerdir (Oh & Park, 2016, s. 725). Artan üretkenlik, gelişmiş bağlantı ve devasa bilgi depolarına erişim (Kumar, 2024, s. 1), her yerde ve her zaman erişilebilir bilgi, organizasyon içinde daha kolay iletişim ve her zamankinden daha hızlı teknolojiler, dijital teknolojinin hayatımızdaki sürekli genişleyen varlığının sonucu olan avantajdan sadece birkaçıdır (Bencsik & Juhasz, 2023, s. 42).

BİT, insan varoluşunun önemli bir yönü haline gelmiş olup, sayısız fayda sağlarken olumsuz taraflar da sunmaktadır (Mishra & Rašticová, 2024). Bunlar, psikososyal iş yükünün artması, yeni teknolojilerin çalışana sunduğu fırsatların her taraftan yükselen beklentiler şeklinde baskıya dönüşmesi (Califf vd., 2020; Rohwer vd., 2022), insanların teknolojiye uyum sağlayamaması, onunla baş edememesi ve alışamaması (Bourlakis vd., 2023, s. 3) şeklindedir. Bu durum literatürde “teknostres” olarak adlandırılır. Teknostres, genellikle teknoloji kullanımının olumsuz etkilerini vurgulayan belirgin bir “karanlık taraf” fenomeni (Nastjuk vd., 2024) olarak geçmekle birlikte özellikle iş hayatında teknolojinin yol açabileceği huzursuzluk ve olumsuz psikolojik etkileri ifade etmektedir (Kumar, 2024, s. 10). İlk olarak 1984 yılında Brod tarafından ortaya atılan teknostres kavramı, bir bireyin veya kuruluşun yeni teknolojilere uyum sağlayamaması, başa çıkamamasından kaynaklanan modern bir hastalık olarak tanımlanmıştır. Daha sonra Tarafdar ve diğerleri (2007) teknostresi, iş ile ilgili BİT kullanımı nedeniyle ortaya çıkan stres olarak tanımlamışlardır. Ragu-Nathan ve diğerleri de (2008, s. 418), teknostresin, bireyin sürekli olarak gelişen bilgi teknolojilerini kullanımları nedeniyle değişen fiziksel, sosyal ve bilişsel tepkilerle başa çıkma girişimlerinden kaynaklandığını ileri sürmüştür. Teknostres, panik, anksiyete, direnç, hoşgörüsüzlük, mükemmeliyetçilik, zihinsel yorgunluk, fiziksel rahatsızlıklar (Champion, 1988), kaygı, şüphecilik (Kumar, 2024, s. 9), göz yorgunluğu,

baş ağrısı, kalp atış hızının artması, sırt ağrısı (Bhatt & Kothari, 2022, s. 167) gibi belirtilerle kendini göstermektedir.

Teknostres, bireylerin bir stres faktörünü nasıl değerlendirdiğine bağlı olarak iki şekilde ortaya çıkabilir. Bunlar; iyi tekno-stres (techno-eustress) ve kötü tekno-stres (techno-distress)'dir. İyi tekno-stres; bireylerin bilgi sistemlerini kullanırken yaşadıkları pozitif stresi ifade etmektedir. Kullanıcılar, bilgi sistemlerini uyarıcı veya canlandırıcı buldukları için olumlu stres olarak değerlendirmektedir. Tersine, kötü tekno-stres ise bireylerin bilgi sistemlerini bir tehdit olarak algılayıp, daha sonra 'olumsuz' stres deneyimine ve öncelikle zararlı sonuçlara yol açması anlamında kullanılmaktadır (Taraftar vd., 2019).

Teknostrese yönelik alan yazın taramasında hem ulusal hem de uluslararası yazında konuya olan ilginin arttığı görülmektedir. Teknostres en çok yönetim alanında çalışılmış olup farklı akademik disiplinler (iletişim, sosyal psikoloji ve güvenlik sistemleri, eğitim gibi) tarafından da çalışılmıştır. Yönetim alanında çok sayıda çalışmanın olması, teknostresin çalışma hayatına olan etkilerinden dolayı, özellikle organizasyonlarda teknoloji adaptasyonu ve yönetiminin gerekliliğini vurgulamaktadır. Çünkü günümüzde teknostres, çalışanların verimliliğini, iş tatminini ve sağlığını doğrudan etkileyerek yönetim araştırmalarında önemli bir yer edinmiştir (Hanaylı & Tozkoparan, 2024, s. 979).

Bilişim teknolojilerindeki hızlı değişim ve gelişim hem çalışanlar hem de organizasyonlar üzerinde teknostresin etkilerinin devam edeceğini göstermektedir. Bu durum, teknostresin nasıl tanımlandığı, olumsuz etkileri ve önleme yollarının değerlendirilip incelenmesinin gerekliliğini ve önemini ortaya koymaktadır.

### **1.1. Teknostresin Tanımı ve Boyutları (Teknostresörler)**

İlk kez Brod tarafından 1984 yılında ortaya atılan teknostres, yeni teknolojilere uyum sağlayamama nedeniyle ortaya çıkan modern bir hastalık olarak tanımlanmıştır. Daha sonra ise tanım, Taraftar ve diğerleri (2007) tarafından, kişinin bilgi işlem teknolojileri ile başa çıkamama durumunda ortaya çıkan bir adaptasyon hastalığı olarak değiştirilmiştir. Kupersmith (1998) teknostresi, meslek grubu farketmeksizin çalışanların kullanmak durumunda kaldıkları güncel teknolojilerle başa çıkması sürecinde yaşanan olumsuz duygu, düşünce, davranış ve tutumlar olarak, Arnetz ve Wilholm (1997) ile Ayyagari (2007, s. 46) işlerinde teknolojiye bağımlı olan çalışanlarda gözlemlenen zihinsel ve fizyolojik uyarılma ve buna bağlı baskı durumu olarak tanımlamıştır. Teknostres ayrıca, kullanıcıların çoklu görev uygulama, sürekli bağlantı, aşırı bilgi yüklemesi, sık sistem güncellemeleri,

sürekli yeniden öğrenme ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin kurumsal kullanımıyla ilgili ortaya çıkan sorunlar neticesinde yaşanan stres olarak da kabul edilmektedir (Taraftar vd., 2010; Taraftar vd., 2011). Tanımlardan anlaşılacağı üzere teknostres, insanlar ve teknolojiler arasındaki olumsuz bağlıdır. Bilgi işlem teknolojilerinin tanıtımı ve kullanımından dolayı organizasyonda meydana gelen değişikliklerin bir sonucudur (Jena & Mahanti, 2014).

Alanyazında strese yol açan faktörler stresör olarak adlandırılırken, teknolojiye kaynaklanan stresörlere de teknostres yaratıcıları veya teknostresör adı verilmektedir (Ragu-Nathan vd., 2008; Taraftar vd., 2010; Taraftar vd., 2019). Araştırmacılar tarafından teknostresörlerin farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. La Torre ve diğerlerine (2018) göre teknostres, yaş, cinsiyet, eğitim, kişilik özellikleri gibi bireysel faktörler, teknolojiyle ilgili faktörler ve iş koşullarından kaynaklanmaktadır. Çoklar ve diğerlerinin (2016) öğretmenlerle gerçekleştirdiği araştırmada teknostresörler; bireysel problemler, teknik problemler, sağlık problemi, zaman problemi ve eğitime yönelik problemler olmak üzere beş grupta ele alınmıştır. Başka bir çalışmada teknostresörler olarak iş-cv çatışması, özel hayat gizliliğinin ihlali, aşırı iş yükü, rol çatışması ve iş rolü belirsizliği belirtilmiştir (Ayyagari vd., 2011). Nisafani ve diğerleri (2020, s. 247-248) teknostresörleri, sistem performansı ile ilgili ve sistem dışı performansla ilgili olmak üzere iki kategoride ele almıştır. Sistem performansı ile ilgili olan teknostresörler; sistem arızası, kullanılabilirlik sorunları ve güvenlik sorunlarıdır. Sistem dışı performansla ilgili olan teknostresörler ise; teknoloji belirsizlik, tekno-karmaşıklık, iş-cv çatışması, esneklik, aşırı bilgi yükü, iletişim, tekno-güvensizlik, aşırı sistem yüklemesi, rol belirsizliği, teknoloji istilası, teknolojiye bağımlılık, talep ve yetenek arasındaki uyumsuzluk, arz ve ihtiyaç arasındaki uyumsuzluktur. Salanova ve diğerleri (2013), teknolojiyi yoğun ve ara sıra kullananlar arasında bir fark olduğunu, insanların deneyimlerine bağlı olarak farklı düzeylerde teknostres yaşadıklarını vurgulamıştır.

La Torre ve diğerleri (2020, s. 63), teknostresi üç boyutta (tekno-kaygı, tekno-yorgunluk, tekno-bağımlılık) ele almıştır. Tekno-kaygı, bireylerin bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanırken deneyimlediği fizyolojik tepkileri (tansiyon artışı vb.) kapsamaktadır. Tekno-yorgunluk, bireylerin bilgi işlem teknolojileriyle devamlı ve uzun süreli etkileşimler sonucu hissettikleri bilişsel yorgunluk ve tükenmeyi içerirken, tekno-bağımlılık, bireylerin hayatın çeşitli alanlarında (iş, performans değerlendirmeleri veya ailevi yükümlülükler vb.) teknolojik araçlara sürekli ve takıntılı bir biçimde başvurma ihtiyacından kaynaklanan bağımlılığı ifade etmektedir. Literatürde en çok kullanılan teknostresör sınıflaması veya boyutları Taraftar ve diğerlerinin (2007)

sınıflamasıdır. Tarafdar ve diğerleri (2007, s. 418) teknostresörleri beş boyutta ele almış ve bu boyutlar nedeniyle teknostresin ortaya çıktığını savunmuşlardır. Bu boyutlar; tekno-aşırı yük, tekno-istila, Tekno-karmaşıklık, tekno-güvensizlik ve tekno-belirsizliktir.

**Tekno-aşırı yük:** Bilgi ve iletişim teknoloji kullanımının insanları daha uzun süre ve daha hızlı çalışmaya zorladığı durumların ifadesidir (Ayyagari vd., 2011; Ma vd., 2021; Tarafdar vd., 2007). Bireyler dizüstü bilgisayarlar, akıllı telefonlar gibi mobil iletişim araçları ve işbirlikçi yazılım ve tarayıcı gibi uygulamalar nedeniyle verimli bir şekilde işleyebileceklerinden ve etkili bir şekilde kullanabileceklerinden daha fazla bilgiye maruz kalmaktadır. Artan işleme gereksinimleriyle başa çıkabilmek için daha hızlı çalışmaya zorlanmaktadır (Ragu-Nathan vd., 2008, s. 421). Dolayısıyla çalışanlar daha az zamanda daha fazlasını başarma baskısı hissetmekte ve strese girmektedir (Ayyagari vd., 2011; Ma vd., 2021; Tarafdar vd., 2007).

**Tekno-istila:** Bilgi ve iletişim teknolojileri, çalışanların potansiyel olarak her yerde ve her zaman erişilebilir durumda (e-posta uygulamaları, mobil ağ vb. sayesinde) olmasını sağlamaktadır. Kurumlar ise bu teknoloji özelliğini yaygın olarak kullanmaktadır. İş ortamında yaygın olan bir tutum, çalışanların her zaman erişilebilir olmalarını sağlaması gerektiğidir, çünkü rekabetçi kuruluşlar kesintisiz bir şekilde çalışmak zorundadır. Çalışanlar BİT nedeniyle istilaya uğramakla birlikte kişisel alanlarına ve zamanlarına müdahale edilmektedir. Asla özgür olmadıklarını hissetmektedirler. Bu da iş-yaşam dengesizliğine neden olmakla birlikte çalışanların strese girmelerine yol açmaktadır (Ragu-Nathan vd., 2008, s. 421; Raišienė & Jonušauskas, 2013, s.109).

**Tekno-karmaşıklık:** Bilgi ve iletişim teknolojilerinin sürekli gelişmesi ve yenilenmesi, kullanıcıların anlamakta, kullanmakta ve yönetmekte zorlanmasına yol açan bir durumdur. Karmaşık arayüzler, menüler ve ayarlar, bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkin bir şekilde kullanımını zorlaştırarak kullanıcıların kendilerini yetersiz hissetmesine neden olmaktadır (Ma vd., 2021, s. 2; Tarafdar vd., 2007; Wang vd., 2023, s. 337). Yeni uygulamaları öğrenmek aylar alabilir ve kılavuzlar karmaşık olabilir. Bu nedenle kullanıcılar karmaşık olduğunu düşündükleri BİT'leri kullanmaları gerektiğinde bir tür fobi, kaçınma, korku, endişe, tedirginlik ve gerginlik yaşamakta, strese girmektedir (Ragu-Nathan vd., 2008, s. 422).

**Tekno-güvensizlik:** Doğrudan BİT kullanımına bağlı iş güvensizliği (örneğin, artan otomasyon nedeniyle iş kaybı) olarak tanımlanmaktadır (Ma vd., 2021, s. 2). Çalışanlar sürekli değişim nedeniyle alanda yeterli deneyime sahip olmadıklarını ve diğer çalışanların daha iyi olduğunu düşünebilmektedir.

Bilgilerinin çok hızlı bir şekilde güncelliğini yitirdiğini gördükleri için kaygı hissetmektedirler (Raišienė & Jonušauskas, 2013, s. 109).

**Tekno-belirsizlik:** Çalışanların BİT'lerdeki sürekli değişim ve gelişimi takip etme ihtiyacının yarattığı rahatsızlık ve tereddüt etme durumlarıdır. Teknoloji kullanıcıları, teknolojinin sürekli değişmesi ve yenilenmeye ihtiyaç duymasından dolayı kendilerini belirsiz ve kararsız hissetmektedir. Teknolojik donanımların sürekli değiştirilmesi, güncellemeler ve yükseltmeler, çalışanların belirli bir sistemde uzmanlaşmasına engel olmaktadır. Bu belirsizlik nedeniyle de çalışanlar strese girmektedir (Tarafdar vd., 2007).

## 1.2. Teknostresin Etkileri

Teknolojiden uzak bir organizasyon düşünülemez. Dolayısıyla kuruluşların işlevsel alanları arasında teknostres riskinin bulunmadığı alan da neredeyse yoktur (Bencsik & Juhasz, 2023, s. 45). Teknostres hem çalışanlar hem de kurumlar üzerinde ağırlıklı olarak olumsuz etkiler yaratan bir stres türüdür. Ancak olumlu etkisinin olduğuna (teknolojik iş yükü ile verimlilik arasında pozitif ilişki) dair çalışma da mevcuttur (Hung vd., 2015). Olumsuz etkilerinin daha fazla olması nedeniyle teknostresin potansiyel etkilerini anlamak önleyici tedbirler alma bakımından önem taşımaktadır.

Teknostres, çalışanlarda fiziksel, psikolojik ve davranışsal etkiler yaratmaktadır. Bu etkiler arasında, zihinsel gerginlik, fiziksel hastalıklar (sırt ve bel ağrısı, baş ağrısı, halsizlik, iştahsızlık, mide bulantısı, belirli aralıklarla ateş), tükenmişlik (Ayyagari vd., 2011; Bencsik & Juhasz, 2023, s. 45; Chen & Muthitacharoen, 2018; Erer, 2021; Gökbulut & Dindaş, 2022), endişe, kaygı (Ayyagari vd., 2011; Joo vd., 2016; Wang vd., 2008), ruh sağlığının bozulması (Kumar, 2024, s. 10), fiziksel ve zihinsel yorgunluk, şüphecilik (Bencsik & Juhasz, 2023; Erer, 2021; Salanova vd., 2013), genel refahın azalması, tatminsizlik (Ennis, 2005; Kumar, 2024; Narahari & Koneru, 2017; Oh & Park, 2016; Raišienė & Jonušauskas, 2013; Salo vd., 2018; Yang vd., 2018), uyku düzeninin bozulması, kardiyovasküler hastalıklar, hormonal değişiklikler (Kumar, 2024, s. 13; Saleem vd., 2021), mutsuzluk, teknofobi, özgüvensizlik, dikkat dağınıklığı, depresyon, enerji düşüşü, işten ayrılma niyeti (Erer, 2021, s. 86), hayal kırıklığı, çaresizlik (Maier vd., 2015), sinirlilik, telaş (Tarafdar vd., 2010), moral bozukluğu (Srivastava vd., 2015), motivasyon düşüklüğü (Akman & Durgun, 2022), iş-yaşam kalitesinin düşmesi (Saleem & Malik, 2023) yer almaktadır. Ayrıca teknostres nedeniyle çalışanlarda, düşük örgütsel bağlılık (Ahmad vd., 2012; Andrulli & Gerards, 2023; Ennis, 2005; Fischer & Riedll, 2015; İbrahim vd., 2021; Mak vd., 2010), düşük verimlilik (Ayyagari vd., 2011;

Jena, 2015; Narahari & Koneru, 2017; Wang vd., 2008), performans düşüklüğü (Ayyagari vd., 2011; Erer, 2021; Tarafdar vd., 2011; Tarafdar vd., 2015), devamsızlıkta artış (Bourlakis vd., 2023), düşük çalışan katılımı, değişimlere karşı direnç (Nisafani vd., 2020), iş-aile ve aile-iş çatışması (Can Yalçın & Beğenirbaş, 2021) da görülen etkiler arasındadır. Etkilerden görüleceği üzerine teknostresin varlığı hem çalışan hem de kurum için bir risktir. Kurumlardaki risk ekonomik olup maliyetli sonuçlara yol açabilir (Bourlakis vd., 2023). Teknostresin etkilerini anlamak, teknolojinin neden olduğu baskının belirlenip ele alınmasına, kurum içinde olumlu bir çalışma ortamının sağlanıp sürdürülmesi için etkili başa çıkma mekanizmaları ve dirençli stratejiler geliştirilmesine yardımcı olmaktadır (Maier vd., 2015).

### 1.3. Teknostresi Önleme Yolları

Teknolojide yaşanan gelişmeler, teknostresi modern çalışma ortamlarının giderek yaygınlaşan bir sorunu haline getirmiştir. Geniş kapsamlı etkileri nedeniyle teknostresi yönetebilmek için gereken müdahaleleri ve çözümleri belirleyip, uygulamak hayati önem taşımaktadır (Kumar, 2024, s. 3-4). Bu konuda bireysel ve örgütsel düzeyde çeşitli yaklaşımlar uygulanabilir. Bireysel stratejiler içerisinde; teknoloji kullanımına belirli sınırlar getirmek, belirli aralıklarla molalar vermek ve rahatlama tekniklerine başvurmak yer almaktadır (Chen & Karahanna, 2014). Teknostres inhibitörleri denilen teknostres etkilerini azaltma potansiyeline sahip örgütsel mekanizmalar da vardır. Bu mekanizmalardan biri, kullanıcılar için örgütsel ve teknik destektir. Yeni bilişim teknolojilerinin genellikle hızlı bir tanıtımı yapıldığından, kullanıcılar özellikle ilk günlerde kaygılanabilir. Bu nedenle yeni sistemlerin kullanımına dair eğitim ve rehberlik ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır. Örgütsel destek yanında teknik destek de önem taşımaktadır. Teknik destek sayesinde teknik sorunların üstesinden gelebilirler. Kritik sistemlerin uygulanması sırasında çalışanların düzenli iş yükünü azaltma, yenilikleri öğrenmeleri ve kullanmaları için zaman kazandırmaktadır. Uygulanabilecek bir diğer mekanizma ise sistem planlama ve uygulama sürecine kullanıcıların dahil edilmesidir. Böylece kullanıcılar en başından itibaren yeni uygulamalara aşina olmakta, teknolojiye daha rahat uyum sağlamaktadır. Teknolojiye aşina olmaları ise teknoloji karmaşıklığını azaltmaya katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, çalışanlar teknolojinin yararlı olduğunu gördüklerinde, daha az öfkelenip daha az direnç göstermektedir (Fischer & Riedl, 2017; Nisafani vd., 2020, s. 251; Ragu-Nathan vd., 2008, s. 422-423). Bu mekanizmalar teknoloji ile ilgili olan teknostres inhibitörleridir (önleyiciler). Teknolojinin olumlu yönlerinin ve yaratıcı öz yeterlilik gelişiminin vurgulanması da önemlidir (Kumar, 2024; Saleem vd., 2021). Teknoloji öz yeterliliği, stres faktörleri



ortaya çıktığında bireylerin strese yanıt vermesine yardımcı olmaktadır. Daha yüksek öz yeterliliği olan çalışanların bilişim teknolojilerinin neden olduğu problemlerle başa çıkma konusunda daha iyi oldukları bulunmuştur (Nisafani vd., 2020, s. 251). Aynı zamanda teknolojiyi kullanma becerisinin teknostres seviyesini azaltabileceği de belirtilmektedir (Shepherd, 2004).

## 2. İş Yaşam Dengesi Kavramı

İş yaşam dengesi kavramı ilk kez 1970'lerin ortalarında (Borah & Bagla, 2016, s. 113) kullanılmıştır. Kavramın ilk ortaya atılış nedeni, aile ile geçirilen ya da 'boş' olarak nitelendirilen zamanın kullanımında kurumun taleplerini göz ardı edememe ve bu iki olguyu entegre etmedir (Kaliannan vd., 2016, s. 344). İş yaşam dengesine hem ulusal hem de uluslararası düzeyde artan bir ilgi söz konusudur. Bu artan ilgide iş yaşamındaki zorluklar, teknolojik gelişmeler, küreselleşmenin getirdiği sosyo-ekonomik ve demografik değişimler etkili olmuştur (Akın vd., 2017, s. 114). Ancak büyük ölçüde kadınların, özellikle de annelerin istihdamındaki artış etkili olmuştur. Yirminci yüzyılın son on yılına kadar iş yaşam dengesi, iki varsayımdan dolayı nispeten sorunsuz olarak algılanmaktaydı. Bu varsayımlardan birincisi, standart işçinin tam zamanlı olması ve genellikle bir erkek olması, ikincisi ise kadınların geleneksel olarak bakım ve ev işlerini ücretsiz olarak yapmasıydı. Denge bu şekilde sağlanmaktaydı. Ancak, yirmi birinci yüzyılın başında kadınların istihdamına yönelik tutumlar ve politikalarında derin bir dönüşüm gerçekleşmiştir. 1960'lardan itibaren, 'ikinci dalga' feminizm, istihdam alanında kadınlar için eşitlik sağlamaya çalışmıştır. Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa'da kadınların istihdama katılımının önündeki resmi engellerin çoğu 1970'lere gelindiğinde ortadan kalkmıştır. Bu dönemde çift kazanç giderek aileler için ekonomik bir zorunluluk haline gelmiştir. Kadınların ev dışında çalışması da bir zamanlar kadınlar tarafından ücretsiz yapılan bakım ve ev işlerini yapacak kişilere ihtiyacı arttırmış bu ise yeni istihdam yaratmıştır. Kadınların kazançları sayesinde ailelerin yoksulluktan kurtulacağı ve refahın artan maliyetlerine katkıda bulunacağı düşüncesiyle Avrupa Birliği iş yaşam dengesini yeni bir politika olarak önceliğine almıştır. Bu konudaki varsayım, eğer çiftler, çift kazancı bakım sorumluluklarıyla birleştirmeyi başarırlarsa bir 'denge' sağlandığıdır (Crompton & Lyonette, 2006, s. 379-380).

Zedeck ve Mosier (1990) ve daha sonra O'Driscoll (1996), iş ile iş dışındaki yaşam arasındaki ilişkiyi açıklamada beş ana modelin kullanıldığını belirtmiştir. Bunlar, segmentasyon modeli, taşma modeli, telafi modeli, araçsal model ve çatışma modelidir. Segmentasyon modeli, iş ve iş dışının birbirinden oldukça ayrı yaşanan ve birbirleri üzerinde hiçbir etkisi olmayan



iki ayrı yaşam alanı olduğunu varsayarken, taşma modeli, bir dünyanın diğerini olumlu veya olumsuz bir şekilde etkileyebileceğini varsaymaktadır. Telif modeli, talepler veya tatminler açısından bir alanda eksik olabilecek şeyin diğerinde telif edilebileceğini öneren bir modeldir. Araşsal model, bir alandaki faaliyetlerin diğerindeki başarıyı kolaylaştırdığı bir modeldir. Çatışma modeli ise hayatın her alanında yüksek talep seviyeleriyle birlikte bazı zor seçimlerin yapılması gerektiğini ve bazı çatışmaların ve muhtemelen bireyde önemli bir aşırı yüklenmenin meydana geldiğini öne sürmektedir.

İş yaşam dengesi, bireylerin zaman ve enerjilerini, iş ve yaşamlarındaki (örneğin, aile, arkadaşlar, maneviyat, kişisel gelişim, hobiler vb.) diğer önemli rol ve sorumluluklar arasında bölme çabalarını kapsayan bir kavramdır (Açıkgöz, 2021, s. 174). Çalışanlar her zaman iş ve yaşamları arasında zamanlarını dengeleme zorluğuyla karşı karşıya kalmıştır (Kluczyk, 2013). Günümüzde iş yaşam dengesine ulaşma eğiliminin en önemli itici gücü olarak, gençlerin ebeveynleri gibi çalışmaya hazır olmaması, daha fazla kontrole sahip olmak, işlerinin yapısı ve gelecekte neler sunabilecekleri konusunda daha fazla söz sahibi olmak istemeleri yer almaktadır. İş yaşam dengesi arayışı, insanların kendi önceliklerindeki (fiziksel, psikolojik veya her ikisindeki) değişikliklere uygun olarak bir şeyleri değiştirmeye çalıştıkları bir süreçtir (Byrne, 2005, s. 53). İş yaşam dengesi, bireyin işi ile iş dışı faaliyetleri ve daha genel olarak yaşamı arasındaki uyumun öznel değerlendirmesidir (Brough vd., 2014, s. 2728).

### 2.1. İş Yaşam Dengesinin Tanımı ve Belirleyicileri

İş yaşam dengesi kavramındaki iş; kariyer ve kişinin uğraşlarını ifade ederken, yaşam; sağlık, mutluluk, boş zaman ve aileyi ifade etmektedir (Sharma & Nayak, 2016, s. 115). İş yaşam dengesi, kişisel yaşam ile profesyonel yaşam arasındaki etkileşim olup (Shintri & Narasalağı, 2021, s. 28), bireylerin yaşamlarının iş ve iş dışı yönleri arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Akwa Nde, 2022, s. 26). Sirgy ve Lee (2018, s. 232) iş yaşam dengesini, iş yaşamına ve iş dışı yaşama yüksek düzeyde katılım, iş ve iş dışı yaşamdaki sosyal roller arasındaki çatışmanın en aza indirilmesi olarak tanımlamaktadır. Bir başka tanımda iş yaşam dengesi, iş ve iş dışı yaşam (aile, arkadaşlık, hobi vb.) da zamanın ve psikolojik enerjinin dengeli bir şekilde dağıtılması, iş ve iş dışı yaşamdan yüksek doyum sağlanması olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus vd., 2003).

İş yaşam dengesinin belirleyicileri genel olarak bireysel ve örgütsel olmak üzere iki kategoride ele alınmaktadır. Bireysel belirleyiciler; iş yönelim, kişilik (nevrotiklik, bireyselcilik, A ve B tipi kişilik vb.), bireysel kontrol, cinsiyet,

yaş, medeni durum, kariyer şeklindedir. Örgütsel belirleyiciler içerisinde, iş talepleri, işte zaman baskısı, iş özerkliği, rol belirsizliği, aile izni politikası, planlama esnekliği, emzirme desteği, yarı zamanlı veya esnek çalışma, çocuk bakımı konusunda yardım, sosyal destek yer almaktadır. Birey, iş hayatıyla ilgili terfi, destekleyici yöneticinin kaybı, onun yerine geçecek kişiyle ilgili belirsizlik, işten çıkarılma tehdidi veya kişisel hayattaki bir aşamada çocuk sahibi olmak, okulda/üniversitede/evden ayrılan çocukların olması, evde bakmakla yükümlü olduğu bir yaşlının olması, emeklilik yaşının yaklaşması, bireyin veya yakınının sağlığı veya ölüm gibi nedenlerden dolayı iş yaşam dengesini istemektedir (Byrne, 2005, s. 54; Delecta, 2011, s. 187; Guest, 2002, s. 265; Sirgy & Lee, 2018, s. 239).

Literatürde iş yaşam dengesinin kişiden kişiye değişen öznel bir olgu olduğu vurgulanmaktadır (Delecta, 2011, s. 186-187). Çünkü her bireyin öncelikleri çeşitli faktörlere göre değişir ki yaş bunlardan biridir. Yaş, bir çalışanın vizyonunun tamamen değişmesine neden olabilir. Örneğin, 20 ile 35 yaş arasındaki kişiler aile hayatlarını geride bırakarak sağlam bir kariyer inşa etmeye daha fazla odaklanırlarken, 35 ile 50 yaş arasındaki kişiler aile hayatına ve kişisel aktivitelere odaklanmaktadır (Popescu vd., 2020, s. 82). Günümüz çalışan neslinin, önceki nesle kıyasla daha fazla iş yaşam dengesine önem verdiği belirtilmektedir. Y kuşağı, iş yerine ilişkilerini ve yaşam tarzlarını önceliklendiren seçimler yapmaktadır (Trapero vd., 2017). Kimileri 'yaşamak için çalışmak' felsefesini benimseyip çalışmayı amaç olarak görürken, kimileri de 'çalışmak için yaşamak' ve çalışmayı hayatın merkezine oturtmayı düşünmektedir. Bireylerin A veya B tipi kişilik özelliklerine sahip olması da iş yaşam dengeleri üzerinde etkilidir. A tipinin daha iş odaklı olmasının iş yaşam dengesine olumsuz yansıtacağı düşünülmektedir (Delecta, 2011, s. 187). Cinsiyet de iş yaşam dengesini belirleyicilerden biridir. Kadınların iş yaşamında yer almasıyla evde ya da dışarıda yerine getirilmesi gereken rol ve sorumluluklarında da farklılıklar görülmeye başlamıştır. Kadının hem çalışan hem de eş ve/veya anne rollerini yerine getirmesiyle iş yaşam çatışması ortaya çıkabilmekte ve bu nedenle de iş yaşam arasında denge oluşturması gerekmektedir (Doğrul & Tekeli, 2010, s. 14).

## 2.2. İş Yaşam Dengesinin Önemi

Çatışan sorumluluklar ve yerine getirilmesi gereken taahhütlerle dolu modern bir toplumda, iş yaşam dengesi işyerinde baskın bir konu haline gelmiştir (Lockwood, 2003). İş yaşam dengesi hem çalışanların hem kurumların faydasına olurken, dengesiz bir iş yaşam ise çeşitli olumsuz etkiler doğurabilir. İş yaşam dengesi olmayan bir çalışanın, meslektaşlarıyla çatışmaya girdiği, aile üyeleriyle gergin ilişkiler kurduğu, depresyona

girdiği (Akwa Nde, 2022, s. 39; Saim vd., 2021, s. 77), refahının olumsuz etkilendiği (Kluczyk, 2013), uzun süreli üzüntüye, madde ve alkol kullanımına, tükenmişliğe (Allen vd., 2000; Delecta, 2011, s. 188) yol açtığı belirtilmektedir.

İş yaşam dengesinin sağlanması kurum için çeşitli kazanımlar sağlamaktadır. Yetenekli adayları çekme ve diğer çalışanları motive etme için etkili bir yoldur. Daha motive olmuş, üretken ve daha az stresli, değerli hisseden çalışana sahip olmayı sağlamakla birlikte devamsızlıkta, işten ayrılma niyetinde azalma, performansta, üretkenlikte, bağlılıkta artış gerçekleşmektedir (Byrne, 2005, s. 53-56; Popescu vd., 2020, s. 82; Sirgy & Lee, 2018, s. 236). Aynı zamanda iş yaşam dengesi iş tatmini (Gökkaya, 2014; Hıdır Özcan & Bayarçelik, 2020), örgütsel sadakat (Gökkaya, 2014), iş memnuniyeti, aile memnuniyeti, evlilik memnuniyeti, yaşam memnuniyeti, kariyer gelişimi (Carlson vd., 2009; Delecta, 2011; Guest, 2002; Sirgy & Lee, 2018; Shintri & Narasalagi, 2021) üzerinde de etkilidir.

### 2.3. İş Yaşam Dengesini Sağlama Yolları

İş yaşam dengesine ulaşmak dünya çapında hem çalışanlar hem de işverenler için önemli bir hedef haline gelmiştir (Casper vd., 2018; Wayne vd., 2017). Bu hedefle iş yaşam dengesini destekleyen politikalar uygulayarak hem bireysel mutluluğu hem de kurumsal sürdürülebilirliği güçlendirmek mümkündür.

İş yaşam dengesini sağlayabilmek için bireylerin hem iş hayatında hem de iş dışı hayatında sosyal rollerini aktif olarak yerine getirmeleri gerekmektedir (Sirgy & Lee, 2018, s. 232).

İş yaşam dengesinin sağlanmasında kurum kültürünün iş yaşam programlarını desteklemeye açık ve hazır olup olmadığını bilmek önemlidir. Bir kurum zengin bir iş yaşam dengesine yönelik faydaları, imkânları sunsa da çalışanlar programları bilmiyorsa ya da anlamıyorsa istenen etkinin (olumlu iş sonuçları elde etmek) gerçekleşme olasılığı düşüktür. Bu nedenle kurum kültürü iş yaşam dengesini sağlamaya uygun olmalı ve çalışanlar bu konuda bilgilendirilmelidir (Lockwood, 2003). İşyerinde esnek çalışma uygulamaları da iş yaşam dengesinin sağlanması için gerekli olmaktadır. Ekonomik ve sosyal anlamda gelişimini tamamlamış ülkelerin büyük bir kısmında esneklik hem istihdamın artmasını hem de çalışanların iş hayatları ile kişisel hayatları arasında denge kurmalarını sağlayan olumlu bir unsur olarak kabul edilmektedir. Esnek çalışma modellerinden biri olan kısmi çalışma uygulaması ile çalışanlar işyerinde tam zamanlı çalışma yerine part-time (yarı zamanlı) çalışma yapabileceklerdir. İş yaşamı içerisinde yoğun

olarak kullanılan esnek çalışma modelleri, part-time çalışma, evde çalışma, tele çalışma, esnek vardiya uygulamaları şeklindedir. Bu esnek çalışma modelleri sayesinde bireyler işyerinin dışında olsalar bile işyeri amaçları doğrultusunda çalışma imkânı bulup, sahip oldukları diğer rolleri de daha kolay yerine getirebilmektedirler. Çalışanlara stres yönetimi konusunda eğitimler verilmelidir. Özellikle kadın çalışanlar için çocuk ve yetişkin bakımı gibi nedenlerle devamsızlık yaptıklarındaki kesintinin belirli bir düzeyde olması gerekmektedir (Doğrul & Tekeli, 2010, s. 14). İş yaşam dengesini sağlama adına yapılabilecek diğer bir yol da teknostresi azaltmak ve dijital detoks uygulamalarını teşvik eden stratejiler uygulamaktır. Aynı zamanda sınır yönetim stratejileri uygulanabilir. Örneğin, iş ve iş dışı faaliyetler arasında net sınırlar belirlenebilir, evde belirlenmiş çalışma alanları oluşturulabilir ve bireysel uğraşlar için özel zaman ayırmak üzere zaman yönetimi teknikleri uygulanabilir (Stephen vd., 2024, s. 1049).

İş yaşam dengesinin sağlanmasında yalnızca çalışanlar ve işverenler değil, sendikalar ve devlet de dengeyi oluşturmak adına bazı önlemler almalıdır. Sendikalar iş yaşam dengesine yönelik toplumun farkındalığını yükselten kampanyalara öncülük ederek bu konuda çalışanları savunmalıdır. Toplu pazarlık sürecine iş yaşam dengesini sağlayıcı koşullarla ilgili düzenlemeleri de dahil etmelidirler. Aynı zamanda eğitimler yoluyla çalışanlara bilgi verilmelidir. İşverenlerin ve sendikaların iş yaşam dengesini sağlama adına belirlenen politikaların hükümet tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Hükümetlerin özellikle esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeleri yasal olarak yapması ve uygulamadaki aksaklıklarla ilgili cezai yaptırımlar belirlemesi iş yaşam dengesi politikalarının uygulanabilirliğini sağlayacaktır. Hükümetlerin, özellikle kadın çalışanlarda iş-yaşam çatışması nedeni olan çocuk ve yaşlı bakımında da ulusal düzeyde programlar uygulamalıdır (Doğrul & Tekeli, 2010, s. 15).

### 3. Teknostres ve İş Yaşam Dengesi İlişkisi

Günümüzün hızlı tempolu ve birbirine bağlı dünyasında, iş yaşam dengesi kavramı giderek daha da önemli hale gelmiştir. Bireyler profesyonel sorumlulukları kişisel uğraşlarıyla bir arada yürütmeye çalıştıkça, iş ve kişisel yaşam arasında uyum sağlamak temel bir öncelik olarak ortaya çıkmıştır. Ancak, iş ve yaşam tarzı dinamiklerinin manzarası, büyük ölçüde teknolojiye gelişmeler tarafından yönlendirilen derin bir dönüşüm geçirmektedir. Uzaktan çalışma araçlarından dijital iletişim platformlarına kadar teknoloji, çalışma ve etkileşim biçimini yeniden şekillendirmekte ve iş yaşam dengesi için çok kapsamlı etkiler yaratmaktadır. Bunlardan biri iş ile kişisel yaşam arasındaki sınırların belirsizleşmesidir (Stephen vd., 2024, s. 1046). Bilişim

teknolojileri kullanımının iş ve yaşam arasındaki sınırları belirsizleştirmesi nedeniyle bu dengeyi sağlamak sürekli bir mücadele haline gelmiştir (Ollier-Malaterre vd., 2019). Bu durum, iş yaşam dengesine dikkat etmeyen kuruluşlarda, çalışan devir oranı ve yetenek kaybına yol açabileceğinden işverenler için bir yönetsel zorluk da oluşturmaktadır (Pflügler vd., 2018; Wayne vd., 2017).

İş Talepleri-Kaynaklar Teorisi, teknostresörlerin iş yaşam dengesi üzerindeki etkisini analiz etmek için teorik temel sağlamaktadır. İş Talepleri-Kaynaklar Teorisi'ne göre, her mesleğin iş talepleri adı verilen ve olumsuz sonuçlar yaratan benzersiz risk faktörleri vardır (Ma vd., 2021, s. 2). İş talepleri, 'sürekli fiziksel veya zihinsel çaba gerektiren ve bu nedenle belirli psikolojik ve fizyolojik maliyetlerle ilişkilendirilen bir işin fiziksel, sosyal veya örgütsel özellikleri' olarak tanımlanmaktadır (Bakker vd., 2005, s. 170). Teknostresörler, modern iş yerindeki birçok işin özelliği haline geldikleri için iş talepleri olarak analiz edilebilmektedir (Taraftar vd., 2019). İş yaşam dengesi çalışma ortamlarındaki talep ve kaynakların dalgalanmalarından (örneğin iş yükündeki veya diğer iş taleplerindeki dalgalanmalar, işte alınan destekteki dalgalanmalar) etkilenmektedir (Brough vd., 2014). Teknostresörler bir iş talebi biçimidir ve iş talepleri iş yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir. Örneğin, teknoloji istilası, çalışanların evdeyken iş ile ilgili sorunlarla ilgilenmeleri anlamına gelmektedir. Bu ise evde olmak istedikleri kadar dahil olma yeteneklerini azaltabilir ve evde olumsuz etki yaratabilir. Benzer şekilde, teknoloji karmaşıklığı, çalışanların teknolojiyi kullanmayı öğrenmek ve yeni araçlarla güncel kalmak için zaman ve bilişsel çaba harcamaları gerektiği anlamına gelmektedir. İster işte ister boş zamanlarında olsun, bu zaman ve çaba yatırımı, bireylerin değer verdikleri iş ve yaşam rollerindeki etkinliğini azaltabilir ve böylece iş ve iş dışı yaşamı ne kadar iyi birleştirdiklerine ilişkin değerlendirmelerini etkileyebilir. Teknostresörler, çalışanların iş yaşam dengesini bozan iş talepleridir (Ma vd., 2021, s. 2).

Günümüzde birçok işletmenin uzaktan veya hibrit çalışma modeline geçtiği bilinmektedir. Bu durum, çalışanlar için esneklik sağlarken iş yaşam dengesini de olumsuz etkilemektedir. Çalışanlar evde çalışırken bile sürekli erişilebilir olma baskısı hissetmektedir. Örneğin, bir çalışan, mesai saatleri dışında bile iş mesajlaşma uygulamalarından (örneğin WhatsApp vb.) sürekli bildirim almaktadır. Patronu veya yöneticisi ise, çalışanın evde gelen mesajlara rahatça bakabileceğini düşünerek çalışanın mesai dışı saatlerde de işle ilgili konulara dahil etmeye devam etmektedir. Bugün birçok özel ve kamu kurumunun iş dışında WhatsApp uygulaması üzerinden iş ile ilgili yazışmalar yaptığı bilinmektedir. Bu da çalışanları gelen bildirimleri sürekli kontrol etmeye yöneltmektedir. Bu ise çalışanın işten kopamamasına, sürekli

ulaşılabilir olma baskısı hissetmesine ve özel hayatına vakit ayıramamasına neden olmaktadır. Çalışan, teknolojik araçların işini kolaylaştırmak yerine onu sürekli stres altında tuttuğunu hissetmekte ve işten uzaklaşmamaktadır. Kişisel zaman azalmakta, tükenmişlik sendromu riski artmakta ve iş performansı uzun vadede düşmektedir. Teknostresin iş yaşam dengesini bozabileceği işler genellikle dijital araçlara bağımlı olan, sürekli çevrimiçi olmayı gerektiren ve yoğun iletişim gerektiren mesleklerdir. Örneğin, çağrı merkezi çalışanları, çevrimiçi destek ekipleri, gazeteciler, sosyal medya yöneticileri, e-ticaret yöneticileri, yazılım geliştirici, BT çalışanları vb. Yapılan araştırmalarda da teknostresin iş yaşam dengesi üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Decataldo & Fiore, 2022; İbrahim vd., 2021; Ma vd., 2021; Septyandini vd., 2024). İş yaşam dengesi ile teknostres arasındaki ilişkiyi anlamak, iş ve kişisel yaşamları etkili bir şekilde yönetmede yardımcı olmaktadır (Kumar, 2024, s. 3).

## Kaynakça

- Açıkgöz, B. (2021). Çalışanların perspektifinden uzaktan çalışma ve iş-aile dengesi. [https://www.academia.edu/71667522/%C3%87al%C4%B1%C5%9Fanlar%C4%B1n\\_Perspektifinden\\_Uzaktan\\_%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma\\_ve\\_%C4%B0%C5%9F\\_Aile\\_Dengesi](https://www.academia.edu/71667522/%C3%87al%C4%B1%C5%9Fanlar%C4%B1n_Perspektifinden_Uzaktan_%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma_ve_%C4%B0%C5%9F_Aile_Dengesi).
- Ahmad, U. N. U., Amin, S. M., & Ismail, W. K. W. (2012). The relationship between technostress creators and organisational commitment among academic librarians. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40, 182-186. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.179>.
- Akın, A., Ulukök, E., & Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye’de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 113-124. <https://doi.org/10.5578/jcas.57176>.
- Akman, E. & Durgun, B. (2022). Öğretmenlerin mesleki motivasyon ve teknostres düzeylerinin incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(2), 487-500. <https://doi.org/10.18069/firatsbed.1025152>.
- Akwa Nde, A. (2022). *The influence of technostress and work life balance on burnout among employees in the Banking sector in the Free State*. (Master dissertation, University of the Free State). <http://hdl.handle.net/11660/12188>.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work to- family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.2.278>.
- Andrulli, R., & Gerards, R. (2023). How new ways of working during COVID-19 affect employee well-being via technostress, need for recovery, and work engagement. *Computers in Human Behavior*, 139. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107560>.
- Arnetz, B. B., & Wiholm, C. (1997). Technological stress: Psychophysiological symptoms in modern offices. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 35-42. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(97\)00083-4](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(97)00083-4).
- Ayyagari, R. (2007). *What and why of technostress: Technology antecedents and implications*. (Doctoral dissertation, Clemson University). [https://tigerprints.clemson.edu/all\\_dissertations/133](https://tigerprints.clemson.edu/all_dissertations/133).
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS Quarterly*, 35(4), 831-858. <https://doi.org/10.2307/41409963>.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>.



- Bencsik, A. & Juhasz, T. (2023). Impact of technostress on work-life balance. *Human Technology*, 19(1), 41-61. <https://doi.org/10.14254/1795-6889.2023.19-1.4>.
- Bhatt, N., & Kothari, T. P. (2022). Determinants of technostress: A systematic literature review. *European Journal of Business Science and Technology*, 8(2), 159-171. <https://doi.org/10.11118/ejobsat.2022.007>.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O., & Sit, C. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>.
- Borah, N., & Bagla, N. (2016). Work-life balance: Assessing perceptions. *SCMS Journal of Indian Management*, 112-119. [https://www.researchgate.net/profile/Nandini-Borah/publication/334279225\\_Work-Life\\_Balance\\_Assessing\\_Perceptions/links/5d20d83992851cf4406c6dc7/Work-Life-Balance-Assessing-Perceptions.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Nandini-Borah/publication/334279225_Work-Life_Balance_Assessing_Perceptions/links/5d20d83992851cf4406c6dc7/Work-Life-Balance-Assessing-Perceptions.pdf).
- Bourlakis, M., Nisar, T. M. & Prabhakar, G. (2023). How technostress may affect employee performance in educational work environments. *Technological Forecasting & Social Change*, 193, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122674>.
- Byrne, U. (2005). Work-life balance. Why are we talking about it at all? *Business Information Review*, 22(1), 53-59. <https://doi.org/10.1177/0266382105052268>.
- Califf, C. B., Sarker, S. & Sarker, S. (2020). A mixed-methods study of healthcare IT. *MIS Quarterly*, 44(2), 809-856. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2020/14818>.
- Can Yalçın, R. & Beğenirbaş, M. (2021). Covid-19 Pandemi sürecinde teknostres ve iş-aile çatışması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(2), 700-730. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.869266>.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. & Zivnuska, S. (2009). Work-family balance: Is balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459-1486. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>.
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182-214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>.
- Champion, S. (1988). Technostress: Technology's toll. *School Library Journal*, 35(3), 48-51.
- Chen, A., & Karahanna, E. (2014). Boundaryless technology: Understanding the effects of technology-mediated interruptions across the boundaries

- between work and personal life. *AIS Transactions on Human-Computer Interaction*, 6(2), 16-36. <https://doi.org/10.17705/1thci.00059>.
- Chen, L., & Muthitacharoen, A. (2018). An empirical investigation of the consequences of technostress: Evidence from China. In *Social Issues in the Workplace: Breakthroughs in Research and Practice* (pp. 667-690). IGI Global.
- Çoklar, A. N., Efiltili, E., Şahin, Y. L. & Akçay, A. (2016). Öğretmenlerin teknostres nedenlerinin belirlenmesi: Nitel bir araştırma. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 7(2), 71-96. <https://doi.org/10.17569/tojqi.96082>.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work-life 'balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4), 379-393. <https://doi.org/10.1177/0001699306071680>.
- Decataldo, A., & Fiore, B. (2022). Digital-insecurity and overload: The role of technostress in lecturers' work-family balance. Introduction to the Special Section, *Italian Journal of Sociology of Education*, 14(3), 75-102. <https://doi.org/10.14658/pupj-ijse-2022-3-4>.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189. <https://journalcra.com/sites/default/files/issue-pdf/579.pdf>.
- Doğrul, B. Ş., & Tekeli, S. (2010). İş -yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/117237>.
- Ennis, L. A. (2005). The evolution of technostress. *Computers in Libraries*, 25(8), 10-12. [https://www.researchgate.net/publication/234715757\\_The\\_Evolution\\_of\\_Technostress](https://www.researchgate.net/publication/234715757_The_Evolution_of_Technostress).
- Erer, B. (2021). Teknolojinin karanlık yüzü: Teknostres. *Management and Political Sciences Review*, 3(1), 80-90. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1754512>.
- Fischer, T., & Riedl, R. (2015). The status quo of neurophysiology in organizational technostress research: A review of studies published from 1978 to 2015. In: Davis, F.D., Riedl, R., Vom Brocke, J., Léger, P.M., & Randolph, A. B. (Eds.), *Information Systems and Neuroscience* (pp. 9-17). Springer International Publishing, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-18702-0\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-18702-0_2).
- Fischer, T., & Riedl, R. (2017). Technostress research: A nurturing ground for measurement pluralism? *Communications of the Association for Information Systems*, 40(1), 17. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.04017>.
- Gökbulut, B. & Dindaş, S. (2022). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve teknostres düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 13(47), 42-59. <http://dx.doi.org/10.35826/ijoes.3096>.

- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel yönetimlerde iş-yaşam dengesi ve çalışan davranış ilişkisinin incelenmesi “Kocaeli Belediyeleri örneği”. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 1-18. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ejoir/issue/5378/72983>.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8).
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>.
- Hanaylı, B., & Tozkoparan, G. (2024). Teknostres kavramı üzerine yazılmış makalelerin bibliyometrik analizi. *İzmir İktisat Dergisi*, 39(4), 972-995. <https://doi.org/10.24988/ije.1424011>.
- Hıdır Özcan, A. & Bayarçelik, E. B. (2020). Kuşaklara göre iş tatmini, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 54-70. <https://doi.org/10.29064/ijma.665688>.
- Hoffman, D. L., Novak, T. P., & Venkatesh, A. (2004). Has the internet become indispensable? *Communications of the ACM*, 47(7), 37-42. <https://doi.org/10.1145/1005817.1005818>.
- Hung, W. H.; Chen, K., & Lin, C. P. (2015). Does the proactive personality mitigate the adverse effect of technostress on productivity in the mobile environment? *Telematics and Informatics*, 32(1), 143-157. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2014.06.002>.
- İbrahim, A. M., Osman, M. N, Gusau, A. L., & Vi, P. T. (2021). Correlation of technostress creators with employees' work-life balance in the context of journalists' use of information and communication technology at work: Moderating role of self-efficacy. *International Journal of Media and Information Literacy*, 6(2), 338-353. <https://doi.org/10.13187/ijmil.2021.2.338>.
- Jena, R. K. & Mahanti, P. K. (2014). An empirical study of technostress among Indian academician. *International Journal of Education and Learning*, 3(2), 1-10. <https://doi.org/10.14257/ijel.2014.3.2.01>.
- Jena, R. K. (2015). Technostress in ICT enabled collaborative learning environment: An empirical study among Indian academician. *Computers in Human Behavior*, 51, 1116-1123. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.03.020>.
- Joo, Y. J., Lim, K. Y., & Kim, N. H. (2016). The effects of secondary teachers' technostress on the intention to use technology in South Korea. *Computers & Education*, 95, 114-122. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2015.12.004>.

- Kaliannan, M., Perumal, K., & Dorasamy, M. (2016). Developing a work-life balance model towards improving job satisfaction among medical doctors across different generations. *The Journal of Developing Areas*, 50(5), 343-351. <https://doi.org/10.1353/jda.2016.0035>.
- Kluczyk, M. (2013). *The impact of work-life balance on the wellbeing of employees in the private sector in Ireland* (Master dissertation, National College of Ireland). <https://norma.ncirl.ie/880/1/mkluczyk.pdf>.
- Kumar, P. S. (2024). Technostress: A comprehensive literature review on dimensions, impacts, and management strategies. *Computers in Human Behavior Reports*, 16, 100475. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100475>.
- Kupersmith, J. (1998). Technostress in the bionic library. In LaGuradia, C. (Ed.). *Recreating the Academic Library: Breaking Virtual Ground*. Neal-Schuman. <https://escholarship.org/uc/item/1hc8s95x>.
- La Torre, G., Eposito, A., Sciarra, I., & Chiapetta, M. (2018). Definition, symptoms and risk of techno-stress: A systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(1), 13-35 <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1352-1>.
- La Torre, G., De Leonardis, V., & Chiapetta, M. (2020). Technostress: How does it affect the productivity and life of an individual? Results of an observational study. *Public Health*, 189, 60-65. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2020.09.013>.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2(10), 2073-2079.
- Ma, J., Malaterre, A. O. & Lu, C. (2021). The impact of techno-stressors on work-life balance: The moderation of job self-efficacy and the mediation of emotional exhaustion. *Computers in Human Behavior*, 122, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106811>.
- Maier, C., Laumer, S., Eckhardt, A., & Weitzel, T. (2015). Giving too much social support: Social overload on social networking sites. *European Journal of Information Systems*, 24(5), 447-464. <https://doi.org/10.1057/cjis.2014.3>.
- Mak, B. L., Hy, S., Bucholz, J. A. & Webb, M. W. (2010). Technostress and organization loyalty of IS&T workers-a path model. *Journal of Information Processing and Management*, 1(2), 4-17. <https://doi.org/10.4156/ijipm.vol1.issue2.1>.
- Mishra, P. K., & Rašticová, M. (2024). Role and status of biomarkers in technostress research: A systematic review. *Psychology Research and Behavior Management*, 1961-1972. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S446782>.
- Narahari, C. L., & Koneru, D. K. (2017). A study on the role of occupational stress in organisations. *Journal of Engineering Technology, Management and Applied Science*, 5, 53-59.

- Nastjuk, I., Trang, S., Grummeck-Braamt, J. V., Adam, M. T. P., & Tarafdar, M. (2024). Integrating and synthesising technostress research: A meta-analysis on technostress creators, outcomes, and IS usage contexts. *European Journal of Information Systems*, 33(3), 361-382.. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2022.2154712>
- Nisafani, A. S., Kiely, G., & Mahony, C. (2020). Workers' technostress: A review of its causes, strains, inhibitors, and impacts. *Journal of Decision Systems*, 29(1), 243-258. <https://doi.org/10.1080/12460125.2020.1796286>.
- O'Driscoll, M. (1996). The interface between job and off-job roles: Enhancement and conflict. in C. Cooper and I. Robertson (Eds). *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 279-306). Chichester: John Wiley.
- Oh, S. T., & Park, S. (2016). Study of the connected smart worker's techno-stress. *Procedia Computer Science*, 91, 725-733. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2016.07.065>.
- Ollier-Malaterre, A., Jacobs, J., & Rothbard, N. P. (2019). Technology, work and family: Digital cultural capital and boundary management. *Annual Review of Sociology*, 45, 425-447. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073018-022433>. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073018-022433>.
- Pflügler, C., Wiesche, M., Becker, N., & Krcmar, H. (2018). Strategies for retaining key IT professionals. *MIS Quarterly Executive*, 17(4), 297-314. <https://doi.org/10.17705/2msqc.00003>.
- Popescu, C., Ilie, O.-M., & Bondac, G. (2020). Techno-stress, the generator of conflict professional life- private life. *LUMEN Proceedings*, 10, 80-85. <https://doi.org/10.18662/lumproc/gidtp2018/10>.
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>.
- Raišienė, A. G. & Jonušauskas, S. (2013). Silent issues of ICT era: Impact of techno-stress to the work and life balance of employees. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 1(2), 108-115. [http://dx.doi.org/10.9770/jesi.2013.1.2\(5\)](http://dx.doi.org/10.9770/jesi.2013.1.2(5)).
- Rohwer, E., Flöther, J.C. Harth, V., & Mache, S. (2022). Overcoming the “dark side” of technology-a scoping review on preventing and coping with work-related technostress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 3625. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063625>.
- Saim, M. A. S. M., Rashid, W. E. W., & Ma'on, S. N. (2021). Technostress creator and work life balance: A systematic literature review. *Romanian*

- Journal of Information Technology and Automatic Control*, 31(1), 77-88. <https://doi.org/10.33436/v31i1y202106>.
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013) The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Psychology*, 48(3), 422-436. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.680460>.
- Saleem, F., Malik, M. I., Qureshi, S. S., Farid, M. F., & Qamar, S. (2021). Technostress and employee performance nexus during COVID-19: Training and creative self-efficacy as moderators. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.595119>.
- Saleem, F. & Malik, M. I. (2023). Technostress, quality of work life, and job performance: A moderated mediation model. *Behavioral Sciences*, 13, 1014. <https://doi.org/10.3390/bs13121014>.
- Salo, M., Pirkkalainen, H., & Koskelainen, T. (2018). Technostress and social networking services: Explaining users' concentration, sleep, identity, and social relation problems. *Information Systems Journal*, 1-28. <https://doi.org/10.1111/isj.12213>.
- Septyandini, R. E., Wardoyo, D. T. W., & Witjaksono, A. D. (2024). The relationship between workload, technostress, work life balance and employee performance in the regional secretariat of the City of Surabaya. *Santhet (Jurnal Sejarah Pendidikan Dan Humaniora)*, 8(1), 1164-1178. <https://doi.org/10.36526/santhet.v8i1.3962>
- Sharma, N., & Nayak, P. (2016). Study on work life balance and organisation policy in IT sector in NCR. *Amity Global Business Review*, 11, 115-122. [https://www.researchgate.net/publication/329216830\\_Study\\_on\\_Work\\_Life\\_Balance\\_and\\_Organisation\\_Policy\\_in\\_IT\\_Sector\\_in\\_NCR](https://www.researchgate.net/publication/329216830_Study_on_Work_Life_Balance_and_Organisation_Policy_in_IT_Sector_in_NCR).
- Shepherd, S. S. G. (2004, June 6-10). *Relationships between computer skills and technostress: How does this affect me?* Proceedings of the 2004 ASCUE Conference. Myrtle Beach, South Carolina. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED490123.pdf>.
- Shintri, S. & Narasalagi, V. M. (2021). Effect of technological intervention on work-life balance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-J-BM)*, 23(6), 28-32. <https://doi.org/10.9790/487X-2306032832>.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229-254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>.
- Srivastava, S. C., Chandra, S., & Shirish, A. (2015). Technostress creators and job outcomes: Theorising the moderating influence of personality traits. *Information Systems Journal*, 25(4), 355-401. <https://doi.org/10.1111/isj.12067>.



- Stephen, A., Sundari, V. M., Thayumanavar, B., Shakya, R. K., & Muthukumar, E. (2024). Technology and its role in shaping the future of work-life balance, *Educational Administration: Theory And Practice*, 30(5), 1045-1053. <https://doi.org/10.53555/kuicy.v30i5.3005>.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>.
- Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragu-Nathan, T. S. (2010). Impact of technostress on end-user satisfaction and performance. *Journal of Management Information Systems*, 27(3), 301-334. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222270311>.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S., & Ragu-Nathan, B. S. (2011). Crossing to the dark side: Examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress. *Communications of the ACM*, 54(9), 113-120. <https://doi.org/10.1145/1995376.1995403>.
- Tarafdar, M., Pullins, E. B., & Ragu-Nathan, T. S. (2015). Technostress: Negative effect on performance and possible mitigations. *Information Systems Journal*, 35, 103-132. <https://doi.org/10.1111/isj.12042>.
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2019). The technostress trifecta - technocustress, technodistress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6-42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>.
- Trapero, F. G. A., Castaño, L. E. V., Parra, J. C. V., & García, J. D. L. G. (2017). Differences on self-perception of organisational pride and loyalty in Millennial & Generation X, considering gender and seniority variables. *Business and Economic Horizons (BEH)*, 13(1232-2017-2421), 270-286. <https://doi.org/10.15208/bch.2017.20>.
- Wang, K., Shu, Q. & Tu, Q. (2008). Technostress under different organizational environments: An empirical investigation. *Computers in Human Behavior*, 24(6), 3002-3013. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2008.05.007>.
- Wang, H., Ding, H., & Kong, X. (2023). Understanding technostress and employee well-being in digital work: The roles of work exhaustion and workplace knowledge diversity. *International Journal of Manpower*, 44(2), 334-353. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2021-0480>.
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Personnel Psychology*, 70(1), 167-210. <https://doi.org/10.1111/peps.12132>.
- Yang, C. C., Fan, C. W., Chen, K. M., Hsu, S. C., & Chien, C. L. (2018). As a happy kindergarten teacher: The mediating effect of happiness between



role stress and turnover intention. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 27(6), 431-440. <https://doi.org/10.1007/s40299-018-0403-4>.

Zedeck, S. & Mosier, K. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240-251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.240>.

