



T.C.  
EGE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



**TEKNOSTRES VE DİJİTAL BÖLÜNMENİN İŞ VE  
YAŞAM DENGESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: X VE Z  
KUŞAKLARINA YÖNELİK BİR ANALİZ**

Yüksek Lisans Tezi

**Başak DOĞAN**

Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı

**İzmir**

**2025**

T.C.  
EGE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEKNOSTRES VE DİJİTAL BÖLÜNMENİN İŞ VE  
YAŞAM DENGESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: X VE Z  
KUŞAKLARINA YÖNELİK BİR ANALİZ

Başak DOĞAN

Danışman  
Doç. Dr. Selma Didem ÖZŞENLER

Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı  
Kişilerarası İletişim Tezli Yüksek Lisans Programı

İzmir  
2025

## Tez Değerlendirme Kurulu Jüri Üyeleri

**Başkan  
(Danışman)** : Doç. Dr. Selma Didem ÖZŞENLER .....

**Üye** : Prof. Dr. Ayşen TEMEL EĞİNLİ .....

**Üye** : Doç. Dr. Mustafa YALÇIN .....



## ETİK KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne sunduğum “Teknostres ve Dijital Bölünmenin İş ve Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: X ve Z Kuşaklarına Yönelik Bir Analiz” adlı yüksek lisans tezinin tarafımdan bilimsel, ahlak ve normlara uygun bir şekilde hazırlandığını, tezimde yararlandığım kaynakları bibliyografyada ve dipnotlarda gösterdiğimi onurumla doğrularım.

Başak DOĞAN



## Önsöz

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojileri neredeyse hayatımızın her alanında yer almaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojileri günlük ve profesyonel yaşantımızda bilgiye erişimden iletişim kurmaya, alışveriş yapmaktan iş yapma biçimlerine kadar pek çok fayda sağlamaktadır. Ancak bu teknolojiler sağladığı avantajların yanı sıra bireylerin sürekli erişilebilir olmasına ve bu araçları kullanma konusunda dijital becerilerini sıklıkla güncellemesine neden olmaktadır. Bu tez çalışması ile bu iki olumsuz durumun karşılığı olarak literatürde yer alan teknostres ve dijital bölünme kavramlarının X ve Z kuşaklarının iş ve özel yaşamlarına nasıl yansıdığına anlaşılması sağlanmıştır. Bu tez çalışmasıyla gündeme alınan konu, bireylerin kendilerini daha iyi anlatabilmesi ve deneyimlerini paylaşabilmesi için yapılandırılmış görüşme tekniği ile gerçekleştirilmiştir. Tez çalışmasının yürütülmesinde karşılaşılan en büyük zorluk katılımcı sayısının tamamlanması olmuştur. Bu tez çalışması süresince kazandığım deneyimler akademik gelişimime önemli katkılarda bulunmuştur. Bu tez çalışmasının akademik literatüre sağladığı katkının yanı sıra kurum ve kuruluşlara da yol gösterici olmasını temenni ediyorum.

İzmir, 2025

Başak DOĞAN

## Özet

### TEKNOSTRES VE DİJİTAL BÖLÜNMENİN İŞ VE YAŞAM DENGESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: X VE Z KUŞAKLARINA YÖNELİK BİR ANALİZ

Yirmi birinci yüzyılda bilgi ve iletişim teknolojileri günlük ve iş yaşamında sıklıkla kullanılan araçlardır. Bu araçlar günlük yaşama ve profesyonel iş yaşamına sayısız fayda sağlamaktadır. Ancak bu faydalar olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojileri nedeniyle sürekli ulaşılabilir olan bireylerin iş ve özel yaşantıları olumsuz yönde etkilenebilmekte ve bu alanlar arasındaki sınırlar günden güne belirsizleşmektedir. Bu durum literatürde teknostres kavramı olarak karşılığını bulmaktadır. Teknostres, bireylerin hem iş yaşantısını hem de günlük yaşantısını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Sıklıkla bilgi ve iletişim teknolojilerini günlük ve iş yaşantısında kullanan bireyler, dijital becerilerini güncellemek ve günceli takip etmek zorunda kalmaktadır. Bu durumda kişiler çeşitli eşitsizlikler ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu konu literatürde dijital bölünme olarak karşılığını bulmaktadır. Teknostres ve dijital bölünmenin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinin kuşak farklılıklarına odaklanarak belirlenebilmesi için çalışmada örneklem grubu olarak X ve Z kuşakları seçilmiş, bu kuşaklar arasındaki deneyimlerin belirlenebilmesi için yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği ile veriler elde edilmiştir. Sonuçlar teknostresin hem X kuşağı hem de Z kuşağının iş-yaşam dengesi üzerinde olumsuz bir etki oluşturabildiğini göstermektedir. X ve Z kuşağı stratejik internet becerilerini geliştirmek için zaman ayırmaktadır. Sonuçlar bazı katılımcıların iş-yaşam dengelerinin bu durumdan olumsuz yönde etkilendiğini, bazı katılımcıların ise iş-yaşam dengelerinin çok fazla etkilenmediğini göstermektedir. Buna göre X ve Z kuşağının bu anlamda dijital bölünme yaşamadığı söylenebilmektedir. Dijital bölünme yaşamamalarındaki en büyük etkenin eğitim durumları olduğu söylenebilmektedir.

**Anahtar kelimeler;** Teknostres, Dijital bölünme, İş-yaşam dengesi, Erişebilirlik, X ve Z kuşağı

## **Abstract**

### **THE IMPACT OF TECHNOSTRESS AND DIGITAL DIVIDE ON WORK-LIFE BALANCE: AN ANALYSIS OF GENERATIONS X AND Z**

In the twenty-first century, information and communication technologies are frequently used tools in both daily and professional life. These tools offer numerous benefits to daily and professional life. However, these benefits also come with drawbacks. The constant accessibility of information and communication technologies can negatively impact individuals' professional and personal lives, and the boundaries between these spheres are becoming increasingly blurred. This situation is referred to in the literature as technostress. Technostress can negatively impact both individuals' professional and daily lives. Individuals who frequently use information and communication technologies in their daily and professional lives are forced to update their digital skills and keep up with the latest trends. This situation can lead to various inequalities. This issue is referred to in the literature as the digital divide. To determine the impact of technostress and the digital divide on work-life balance by focusing on generational differences, generations X and Z were selected as the sample group in this study. Data were collected through semi-structured interviews to identify the experiences between these generations. The results indicate that technostress can negatively impact the work-life balance of both generation X and generation Z. Generations X and Z are dedicating time to developing strategic internet skills. The results indicate that some participants' work-life balance was negatively impacted by this situation, while others' work-life balance was not significantly affected. Therefore, it can be said that generations X and Z do not experience a digital divide in this regard. The primary factor contributing to their avoidance of this digital divide is their educational background.

**Keywords;** Technostress, Digital divide, Work-life balance, Accessibility, Generation X and Z

## İçindekiler

Önsöz .....	i
Özet .....	ii
Tablolar Listesi.....	vi
Şekiller Listesi.....	vii
GİRİŞ .....	1
BİRİNCİ BÖLÜM .....	4
TEKNOSTRES VE DİJİTAL BÖLÜNME .....	4
1.1. TEKNOSTRES KAVRAMININ TANIMI .....	4
1.1.1. Teknostres Oluşturan Faktörler.....	5
1.1.2. Teknostres İnhibitörleri .....	7
1.1.3. Teknostresin Bireysel ve Kurumsal Hayata Yansımaları .....	8
1.2. DİJİTAL BÖLÜNME KAVRAMININ TANIMI .....	10
1.2.1. Dijital Bölünmeyi Etkileyen Faktörler.....	18
1.2.2. Dijital Bölünme Seviyeleri.....	23
1.2.2.1. Birinci Seviye Dijital Bölünme.....	23
1.2.2.2. İkinci Seviye Dijital Bölünme.....	23
1.2.2.3. Üçüncü Seviye Dijital Bölünme.....	24
İKİNCİ BÖLÜM.....	25
İŞ- YAŞAM DENGESİ VE KUŞAKLAR .....	25
2.1. İŞ VE YAŞAM DENGESİ KAVRAMI .....	25
2.1.1. İş-Yaşam Dengesi Politikaları.....	27
2.1.2. İş-Yaşam Dengesini Açıklayan Teoriler .....	28
2.1.3. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler .....	31

2.1.4. İş-Yaşam Dengesinin Önemi .....	34
2.1.5. İş-Yaşam Dengesinin Olmamasının Sonuçları .....	35
2.2. KUŞAK KAVRAMI.....	37
2.2.1. Bebek Patlaması (Baby Boomers) Kuşağı .....	39
2.2.2. X Kuşağı .....	39
2.2.3. Y Kuşağı .....	40
2.2.4. Z Kuşağı.....	41
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....	43
TEKNOSTRES VE DİJİTAL BÖLÜNMENİN İŞ VE YAŞAM DENGESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: X VE Z KUŞAKLARINA YÖNELİK BİR ANALİZ.....	43
3.1. METODOLOJİ .....	43
3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	43
3.1.2. Araştırmanın Yöntemi.....	43
3.1.3. Örneklem.....	44
3.1.4. Veri Toplama .....	46
3.1.5. Veri Analizi.....	47
3.1.6. Nitel Araştırma Verilerinin Geçerlik ve Güvenirliği .....	48
3.1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	49
3.2. BULGULAR.....	50
TARTIŞMA .....	79
SONUÇ VE ÖNERİLER .....	94
KAYNAKÇA.....	97
EKLER.....	113
TEŞEKKÜR.....	116
ÖZGEÇMİŞ .....	117

## Tablolar Listesi

<b>Tablo 1:</b> Dijital Bölünme Kavramının Tanımları.....	11
<b>Tablo 2:</b> Kuşaklar ve Zaman Çizelgesi .....	38
<b>Tablo 3:</b> Katılımcıların Demografik Bilgileri .....	46
<b>Tablo 4:</b> Tema ve Alt Temalar .....	50
<b>Tablo 5:</b> Katılımcıların Bilgi ve İletişim Teknoloji Kullanım Amaçları .....	53
<b>Tablo 6:</b> Teknostresin Fiziksel ve Psikolojik Etkileri .....	55
<b>Tablo 7:</b> Bireysel ve Kurumsal Önlemler .....	62



## Şekiller Listesi

Şekil 1: Teknostres İnhibitörleri .....	7
Şekil 2: DiMaggio ve Hargittai' e göre beş eşitsizlik biçimi.....	13
Şekil 3: Dijital Teknolojilere Erişimin Ardışık Türlerinin Kümülatif ve Tekrarlayıcı Bir Modeli .....	15



## GİRİŞ

Yirmi birinci yüzyılda bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı her birey için bir zorunluluk haline gelmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler bireysel ve kurumsal alanlara yayılmış durumdadır. Günümüzde, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı çok önemlidir. Bu teknolojileri kullanmadan anlamlı bir mesleki ve ekonomik gelişmenin sağlanması oldukça güç bir durumdur. Teknolojinin avantajlarının yanı sıra pek çok dezavantajı da bulunmaktadır. Teknostres bu dezavantajlardan biridir ve teknoloji kullanımının kaçınılmaz bir parçası haline gelmiştir. Teknostres literatürde araştırmacılar tarafından ilk olarak bir hastalık olarak tanımlanmıştır ancak zamanla bu kavram gelişmiştir. Araştırmacılar teknostresi, bireyin bilgi ve iletişim teknolojilerinin beraberinde getirmiş olduğu değişikliklere uyum sağlayamaması olarak tanımlamaya başlamıştır. Bireyler, bilgi ve iletişim teknolojileriyle sorunsuz bir şekilde uyum sağlayamadığında ve bunlarla başa çıkamadığında teknostres yaşayabilmektedir (Jena, 2015; Jena & Mahanti, 2014). Ayrıca bilgi ve iletişim teknolojileri bireyin sürekli çevrimiçi olmasına, mesai saatleri dışında dâhil olmak üzere diğerleriyle iletişimde kalmasına ve işin sadece ofis ile sınırlı kalmamasına neden olmaktadır (Ayyala vd., 2024). Çalışanlar, ofis dışında bile işle ilgili gönderilen e-mail, aramalar ve mesajlar ile meşgul olmak zorunda kalmaktadır. Mevcut bu durum teknostresi beraberinde getirmektedir. Sürekli erişilebilir olma ve iletişim taleplerine yanıt istekleri çalışmada baskı ve stres yaratabilmektedir. Sonuç olarak çalışanların, iş-yaşam dengeleri arasındaki sınırların bulanıklaşması ve teknostres yaşaması kaçınılmaz bir duruma gelmektedir (Cazan vd., 2024; Curcuruto vd., 2023; Decataldo ve Fiore, 2022; Omerović vd., 2025; Rašticová vd., 2025).

Dijital bölünme kavramı ilk olarak bilgi ve iletişim teknolojilerine erişimi olan ve olmayan bireylere odaklanmıştır. Kavram, ilk olarak bireylerin dijital medyanın donanım ve yazılımını edinebilmesine ve internete bağlanabilmesine yani fiziksel erişime odaklanmıştır (van Dijk, 2017). Daha sonraki araştırmalar erişim probleminin sadece fiziksel erişim ile sınırlı kalmadığını bireyin bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumlarını, motivasyonlarını, kullanım becerilerini de dahil ederek erişim

probleminin sınırlarını genişletmişlerdir (Cho vd., 2003; DiMaggio ve Hargittai, 2001; Onitsuka vd., 2018; Selwyn, 2004; van Deursen ve van Dijk, 2011; van Dijk, 2006). Bu tez çalışmasında bireyin kullanım becerilerini geliştirmesinin iş-yaşam dengeleri üzerindeki etkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Literatür taraması sonucunda daha önce böyle bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Bu çalışma literatürde yer alan boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

Gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda teknostres ve dijital bölünmenin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini inceleyen çalışmaların ulusal ve uluslararası literatürde sınırlı olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda bu tez çalışmasıyla literatürde yer alan bu boşluğun doldurulması ve gelecek araştırmalara fayda sağlaması hedeflenmektedir.

Bu tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde teknostres kavramının tanımı, teknostres oluşturan faktörler, teknostres inhibitörleri ve teknostresin bireysel ve kurumsal hayata yansımaları, dijital bölünme kavramının tanımı, dijital bölünmeyi etkileyen faktörler ve dijital bölünme seviyeleri bu bölümde ele alınmıştır. İkinci bölümde iş-yaşam dengesi kavramının tanımı ve kapsamına yer verilmiş iş-yaşam dengesi politikaları, iş-yaşam dengesini açıklayan teoriler, iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler, iş-yaşam dengesinin önemi ve iş-yaşam degesizliğinin olmamasının sonuçları ve son olarak kuşak kavram incelenmiş ve araştırmanın örneklem grubunu oluşturması nedeni ile yalnızca X ve Z kuşaklarının özellikleri incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise araştırmanın amacı ve önemi, araştırma yöntemi, örneklem grubu, veri toplama yöntemi, veri analizi, araştırma bulgularına, tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

Teknostres ve dijital bölünmenin çalışan X ve Z kuşaklarının iş-yaşam dengeleri üzerinde oluşturduğu etkinin anlaşılması için nitel araştırma yöntemi uygulanmıştır. Araştırma kapsamında işi dolayısıyla bilgi ve iletişim teknolojileri kullanan X ve Z kuşağı çalışanlar ile yarı-yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler sonucu elde edilen bulgularla bireylerin yaşadıkları teknostres ve dijital bölünme durumlarının iş-yaşam dengeleri üzerinde yarattığı etki incelenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın sonuçları, X ve Z kuşağının bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı sonucunda olumsuz duygular yaşadıklarını ve bu olumsuz duyguların olumlu

duygulara kıyasla daha fazla ifade edildiğini, bu psikolojik etkilerin yanı sıra fiziksel pek çok problemin yaşandığını, teknostresin iş-yaşam dengesi üzerinde de olumsuz bir etki oluşturabildiğini, teknostres yaratan faktörlerden en çok tekno-istilanın X ve Z kuşaklarının iş-yaşam dengeleri üzerinde etkili olduğunu, teknostres inhibitörlerinin teknostresin etkisini azaltabildiğini, X kuşağının Z kuşağına göre daha fazla fiziksel erişim problemi yaşayabildiğini, X ve Z kuşağı katılımcıların bilgi ve iletişim teknolojilerini satın alma isteklerinin olduğunu, motivasyonel erişim problemi yaşamadıklarını ve X ve Z kuşağı stratejik internet becerilerini geliştirmek için zaman ayırdıklarını, iş-yaşam dengelerinin de bu durumdan çok fazla etkilenmediğini göstermektedir.



# BİRİNCİ BÖLÜM

## TEKNOSTRES VE DİJİTAL BÖLÜNME

### 1.1. TEKNOSTRES KAVRAMININ TANIMI

İş yerlerinde, evlerde ve hobilerin gerçekleştirilmesinde bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojileri sadece bilgisayarlar, yazılım uygulamaları veya cep telefonları aracılığıyla kendisini göstermekle kalmamakta aynı zamanda başka birçok araç içerisine de karışmaktadır. Bu durum dünyayı giderek daha fazla bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla deneyimlememize yol açmaktadır (Stolterman ve Fors, 2004, s. 689). Bilgi ve iletişim teknolojileri, günlük yaşamın ve profesyonel iş yaşamının önemli bir parçasıdır. İş yaşamında bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı önemli bir yer tutmaktadır. Kurumlar rekabet avantajı elde edebilmek ve ekonomik refah sağlayabilmek için iş yerlerinde yoğun bir şekilde bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanmaktadır. Ancak bu teknolojilerin kullanımı çalışanlar için çeşitli olumsuz durumların yaşanmasına da neden olmaktadır. Bu olumsuz durumlardan biri modern stres türü olarak bilinen teknostrestir.

Teknostres kavramının popülerleşmesini sağlayan kişi klinik psikolog Craig Brod'dur. Brod'a göre teknostres, "yeni bilgisayar teknolojileriyle sağlıklı bir şekilde başa çıkamamanın neden olduğu modern bir uyum hastalığıdır" (Brod, 1984 Akt., Kupersmith, 1992, s. 8). Başlangıçta araştırmacılar teknostres kavramını bir hastalık olarak görmekteydi. Ancak daha sonra araştırmacılar teknostresi, bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen değişikliklere uyum sağlayamama olarak tanımlamışlardır (Jena, 2015, s. 17).

Modern bilgi ve iletişim teknolojilerinin sıklıkla kullanılması e-posta, internet veya telefon aracılığıyla bireylerin sürekli olarak diğer bireylerle bağlantı halinde olmasına neden olmaktadır. Sürekli bağlantıya açık bir halde olmak, bireylerin zaman ve mekanları üzerindeki kontrollerini kaybettiklerine inanmalarına ve sonuç olarak stresli olmalarına ve yaşadıkları bu durumlarla baş edememelerine yol açmaktadır. Teknostres, bireyin bilgi ve iletişim teknolojilerinin sürekli gelişen yapısı ve bu teknolojilerin kullanımıyla ilgili değişen bilişsel ve sosyal gerekliliklerle başa çıkma girişimlerinin ve mücadelelerinin sonuçlarından biridir. Teknostresin etkisi iş

yerlerinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızlı bir şekilde yaygınlaşmasıyla giderek daha da belirgin bir hale gelmiştir (Taraftar vd., 2007).

Teknostres kavramı sıklıkla teknofobi kavramıyla karıştırılmaktadır. Ancak iki kavram birbiriyle farklılık göstermektedir (Nimrod, 2018, s. 1080). Teknofobi, bireyin bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımını sonucunda korku, stres veya kaygı yaşamasını, bunun bir dolaylı etkisiyle de bu teknolojileri kullanma konusunda mesafeli davranması veya bu teknolojilerle olan etkileşimlerini en aza indirmesi durumlarını karşılamaktadır (Khasawneh, 2018). Teknostres bireyin bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanırken stres hissetmesi durumudur.

Araştırmacılar, teknostres yaşanmasına neden olan pek çok durum olduğunu ileri sürmüştür. Buna göre, bilgisayar beceri ve deneyimdeki eksiklikler teknostresin meydana gelmesindeki esas nedenler olarak görülmektedir. Bilgisayarı bozma korkusu, küçük düşme korkusu, kontrolü kaybetme korkusu veya becerisizlik hissi durumun tetikleyicileridir (Bloom, 1985 Akt., Wang vd., 2008). Bazı çevresel ve sosyal faktörler de teknostres yaşanmasına neden olabilmektedir. Kötü çalışma koşulları, yetersiz aydınlatma, yetersiz ekipman, yetersiz onarım bilgisi, yetersiz kıdemli personel çevresel faktörler arasında yer alırken, teknoloji kullanımından kaynaklanan çıkar çatışması, güç mücadelesi, iş ve rol değişiklikleri, hiyerarşik değişiklikler sosyal faktörler arasında yer almaktadır (Owusu-Ansah vd., 2016, s. 226). Sonuç olarak teknostres kavramı, bireyin günlük yaşantısının büyük bir bölümünü kapsayan kurumsal yaşantısı içerisinde duygusal, fiziksel ve zihinsel pek çok olumsuz deneyim yaşamasına neden olabilmektedir. Teknostres, bireyin kurumsal rollerini gerçekleştirmek için teknolojik araçları kullanma esnasında kendisini yetersiz hissetmesi, stres yaşaması ve bu teknolojilere kolayca adapte olamamasından kaynaklanmaktadır.

### **1.1.1. Teknostres Oluşturan Faktörler**

Teknostres oluşturan faktörleri Taraftar ve arkadaşları (2007) “The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity” adlı makalelerinde “teknolo-aşırı yük, teknolo-istila, teknolo-karmaşıklik, teknolo-güvensizlik ve teknolo-belirsizlik” olduğunu ifade etmişlerdir.

- **Tekno-Aşırı Yük (Techno-Overload):** Bilgi ve iletişim teknolojilerinin bireyleri daha hızlı ve daha uzun saatler boyunca çalışmak zorunda bırakmasını ifade etmektedir (Taraftar vd., 2007). Tekno-aşırı yük iş yerinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin neden olduğu bir çeşit iş yüküdür (Thurik vd., 2023, s. 4).
- **Tekno-İstila (Techno-Invasion):** Bilgi ve iletişim teknolojilerinin istilacı yönünü belirtmektedir. Bireyler konum ve zamandan bağımsız bir şekilde her zaman bilgi ve iletişim teknolojileriyle bağlantıda olma ihtiyacı hissetmektedir. Bu durum bireylerin kişisel ve profesyonel yaşamları arasındaki sınırları aşındırmaktadır (Nagar ve Rana, 2024; Sharma ve Tiwari, 2023; Taraftar vd., 2007)
- **Tekno-Karmaşıklık (Techno-Complexity):** Bilgi ve iletişim teknolojilerinin karmaşık yapısı, bireylerin kendilerini bu teknolojileri kullanırken yetersiz hissetmesine neden olmaktadır. Teknolojinin karmaşık yapısı, bireyleri bu karmaşık yapıyı anlamaları ve incelemeleri için zaman ve çaba harcamaya itmektedir (Sharma ve Tiwari, 2023). Tekno-karmaşıklık arttıkça bireyler teknolojilerin karmaşık yapısıyla başa çıkmaya çalışırken kendilerini yetersiz hissedebilmektedir. Bireylerin bir sorunla karşılaştıklarında becerilerini iyileştirmek ve teknik yardım almak için çok daha fazla zaman harcamaları gerekebilmektedir (Chandra vd., 2019).
- **Tekno-Güvensizlik (Techno-Insecurity):** Bireylerin bir bilgi ve iletişim teknoloji aracının ya da teknik bilgi ve becerisi daha fazla olan bireylerin işlerini onların elinden alabileceğini düşünmesi ve sonuç olarak bir tehdit hissetmesi durumudur (Taraftar vd., 2007).
- **Tekno- Belirsizlik (Techno-Uncertainty):** Bilgi ve iletişim teknolojilerinde süre gelen değişiklikler, bireylerin rahatsız hissetmelerine ve belirsizlik yaşamalarına neden olmaktadır. Bireyler, kendilerini bu değişimlere karşı sürekli olarak eğitmek zorunda kalmaktadır (Taraftar vd., 2007). Tekno-belirsizlik faktörü bu durumu ifade etmektedir.

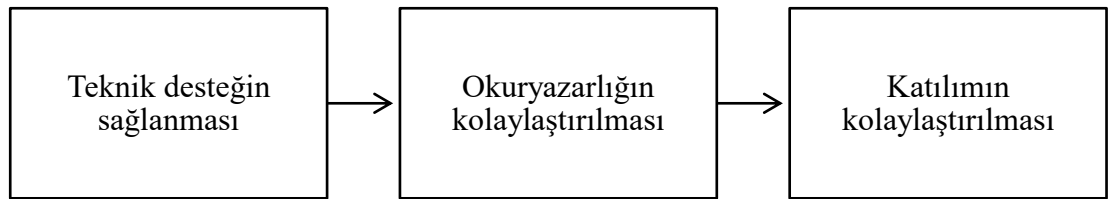
Teknostres yaratan faktörler doğrudan veya dolaylı bir şekilde birbiriyle ilişkilidir. Tekno-karmaşıklık nedeniyle bireyler, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmada, teknik bilgi ve beceriler konusunda bir yetersizlik hissetmektedir. Bu durum yeni teknolojilerin ve yeni teknik becerilere sahip iş arkadaşlarına karşı sürekli bir tehdit içerisinde hissetme durumu yani tekno-güvensizlik yaşanmasına neden olacaktır. Benzer şekilde, bilgi ve iletişim teknolojilerinin karmaşık doğası nedeniyle bu teknolojileri anlamak için birey daha fazla zaman harcamak zorunda kalmaktadır. Bu durum bireylerin özel yaşamları ve profesyonel yaşamları arasında zorluklar yaşanmasına ve böylece tekno-istila yaşanmasına neden olacaktır (Mahapatra ve Pati, 2018, s. 76).

Teknostres yaratan faktörler birbirleriyle bağlantılı, etkileşim içinde olan faktörlerdir. Teknostres yaratan faktörler, birbirlerini etkileyerek tekno-stresin daha yoğun, karmaşık ve kalıcı bir hale gelmesine sebep olmaktadır.

### 1.1.2. Teknostres İnhibitörleri

Teknostres inhibitörleri, tekno-stresin çalışanlar üzerinde oluşturduğu olumsuz etkileri azaltan uygulamalardır. İnhibitörler, dijital alışkanlıkların daha iyi yönetilmesini ve tekno-stresin genel refah üzerindeki olumsuz etkisini azaltabilmektedir (Bernburg vd., 2024, s. 3).

Ragu-Nathan ve arkadaşları (2008) çalışmalarında, tekno-stres inhibitörlerinin üç bileşenden oluştuğunu ve bu bileşenlerin teknik desteğin sağlanması, okuryazarlığın kolaylaştırılması ve katılımın kolaylaştırılması şeklinde olduğunu ifade etmektedir. Tekno-stres inhibitörleri Şekil 1’ de görülebilmektedir.



**Şekil 1:** Teknostres İnhibitörleri

**Kaynak:** Ragu-Nathan vd., 2008’den yararlanılarak yazar tarafından geliştirilmiştir.

- **Teknik desteğin sağlanması;** kullanıcıların bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili sorunlarını çözerek teknostresin etkilerini azaltmayı hedefleyen faaliyetleri tanımlamaktadır. Çalışanlara tekno-karmaşıklık ve tekno-belirsizlik durumlarını azaltmaları için sağlanan yardım çalışmalarını içermektedir (Ragu-Nathan vd., 2008).
- **Okuryazarlığın kolaylaştırılması;** kurum içerisinde bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili bilgilerin paylaşımını teşvik eden ve gelişmesine yardım eden mekanizmaları açıklamaktadır. Okuryazarlığın kolaylaştırılması teknostresi azaltmaktadır çünkü; kullanıcıların bilgi ve iletişim teknolojilerini ve bunların kullanımını anlamalarına yardımcı olmakta, onların yeni bilgi ve iletişim teknolojilerini öğrenme talepleri ile başa çıkmalarını sağlamaktadır (Ragu-Nathan vd., 2008).
- **Katılımın kolaylaştırılması;** kullanıcıları yeni bilgi ve iletişim teknolojilerinin tanıtılması, onları yeni bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmaya ve denemeye teşvik ederek teknostresin hafifletilmesine yardımcı olmaktadır (Ragu-Nathan vd., 2008).

### 1.1.3. Teknostresin Bireysel ve Kurumsal Hayata Yansımaları

Teknostresin çalışanlar üzerinde pek çok olumlu veya olumsuz etkisi bulunmaktadır. İş yerlerinde yaşanan teknostres üzerine yapılan araştırmalar farklı yönleri incelemekte ve teknostresin çalışanlar üzerinde oluşturduğu etkinin ne gibi kurumsal etkilere yol açtığını belirlemektedir.

Teknostres sonucunda çalışanlar fiziksel sorunlar geliştirebilmektedir. Yaşanan fiziksel sorunlar, çalışanların sağlık durumlarında bozulmalara neden olabilmektedir (Atanasoff ve Venable, 2017). Teknostres çalışanların kas problemleri, baş ağrısı, zihinsel ve fiziksel yorgunluk, kaygı, korku (Estrada-Muñoz vd., 2020, s. 9), panik, tahammülsüzlük, eklem ağrıları, uykusuzluk (Owusu-Ansah vd., 2016, s. 225), göz yorgunluğu, sırt ağrısı, boyun tutulması veya boyun ağrısı (Laspinas, 2015, s. 216) gibi fiziksel ve zihinsel sağlık problemleri yaşamasına neden olabilmektedir.

Yüksek düzeyde teknostres, çalışanların kaygı düzeylerinin artmasına ve bu durumda da çalışanların iş tatminlerinin azalmasına neden olmaktadır (Fernández-Fernández vd., 2023). Pek çok akademik çalışma da bu araştırmanın bulguları gibi teknostresin çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkilediğini desteklemektedir (Jena, 2015; Kumar vd., 2013; Park ve Cho, 2016; Suh ve Lee, 2017). Ayrıca teknostres, çalışanların işlerine yönelik olumsuz değerlendirmelerde bulunmasına, verimliliğin olumsuz yönde etkilenmesine (Tiwari, 2020), işten ayrılma ve devamsızlığın artmasına (Kumar vd., 2013, s. 3) da neden olabilmektedir. Ayrıca teknostres çalışanların iş-yaşam dengeleri üzerinde etkili olmaktadır. Yeni ve modern teknolojiler çalışanların sürekli çevrimiçi olmasına, ofis dışından çalışabilmesine, ev ve iş sınırlarının birbirine karışmasına neden olmaktadır. Bu durum literatürde pek çok araştırmacı tarafından incelenmiş ve teknostresin çalışanların yaşamlarını olumsuz yönde etkilediğini kanıtlamıştır (Curcuruto vd., 2023; Rašticová vd., 2025; Saim vd., 2021; Saleem ve Malik, 2023; Sharma ve Tiwari, 2023).

Belirtilen bu durumlar çalışanlar ve işverenler için bir risk oluşturmaktadır. Teknostres çalışan kişinin sağlığını olumsuz yönde etkilerken işverenler için olumsuz bir ekonomik çerçeve çizebilmektedir.

Teknostrese neden olan ve farklı düzeylerde teknostres yaşanmasına neden olan pek çok durum vardır. Bazıları yukarıdaki gibi çalışanları ve işverenleri olumsuz anlamda etkilerken bazıları ise olumlu anlamda etkilemektedir. Bazı çalışmalar teknostresin karanlık tarafını (dark side) incelerken bazı çalışmalar ise teknostresin aydınlık tarafını (bright side) keşfetmeye çalışmaktadır (Califf vd., 2020; Nascimento vd., 2025; Tarafdar vd., 2019). Teknostresin aydınlık tarafı literatürde tekno-östres (techno-eustress) olarak adlandırılmaktadır. Tekno-östres, bireylerin teknolojiyi kullanırken deneyimlediği stresin pozitif tarafını temsil etmektedir (Tarafdar vd., 2019). Tekno-östres bireysel ve kurumsal düzeyde pek çok olumlu durumun yaşanmasına katkıda bulunmaktadır. Tekno-östres bireylerin performanslarını ve verimliliklerini geliştirebilmekte (Tarafdar vd., 2019), iş tatminlerinde artış (Nascimento vd., 2024) yaşanmasına katkıda bulunabilmektedir.

Modern ve yeni teknolojilerin iş yaşamında kullanılması kurumların rekabet avantajı sağlayabilmesini, verimlilikte artış yaşanmasına veya ekonomik iyileşmeler

yaşanmasına olanak sağlayabilmektedir. Ancak bu yeni teknolojilere adapte olmak ve sürekli kullanmak zorunda olmak çalışanların teknostres yaşamına neden olmaktadır. Teknostresin çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerindeki etkileri kurumsal hayata da yansımakta ve kurumlar için de risk oluşturmaktadır. Bu nedenle bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş yaşamında kullanılmasının çalışan üzerinde nasıl fırsatlar oluşturduğunun veya nasıl riskler oluşturduğunun anlaşılması önem taşımaktadır.

## **1.2. DİJİTAL BÖLÜNME KAVRAMININ TANIMI**

İş ve günlük yaşantımızda meydana gelen değişimler küreselleşme ve teknolojik yenilikler ile daha da hız kazanmaktadır. Meydana gelen bu yenilikler ile işin doğası ve iş gücünün beceri kompozisyonunda değişimler de kaçınılmaz olmaktadır. Çalışanlar, yeni gelişmelerden dolayı iş kaybı ve becerilerinin günceli yakalayamaması riski karşısında endişe duyarken, işverenler diğer kurumlara karşı rekabette güçlü kalabilmek için teknolojik ve kurumsal değişimin hızına ayak uydurma zorluğuyla karşı karşıya kalmaktadır. Ancak yeni teknolojiler aynı zamanda oyunun kurallarını değiştirmekte, üretkenliği artırmakta, daha iyi hizmet sunulmasını sağlamakta ve refahın iyileştirilmesine katkıda bulunmaktadır (OECD, 2020, s. 36).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı her ülkenin sosyal ve ekonomik gelişimi için kilit bir faktör haline gelmiştir. World Wide Web (WWW)'in ortaya çıkışı bilgi ve iletişim teknolojilerinin yayılmasına önemli bir katkıda bulunmuştur. İnternet aracılığıyla hızla yayılabilen yenilikçi hizmetler ve uygulamalarla yaygın bir teknoloji artışı yaşansa da bilgi ve iletişim teknolojileri eşitsiz bir şekilde dağılım göstermektedir. Farklı toplulukların teknolojiye erişim ve kullanımında farklılıklar olduğu görülmektedir. Var olan bu erişim problemi “dijital bölünme” olarak adlandırılmaktadır (Stiakakis vd., 2009, s. 43).

1990'ların ikinci yarısında bilgi ve iletişim teknolojilerine eşitsiz erişim ve kullanım konusuna olan ilgiyle beraber dijital bölünme kavramı merkezi bir konuma gelmiştir. Daha önce bu kavramı karşılamak için bilgi eşitsizliği, bilgi uçurumu veya bilgisayar ve medya okuryazarlığı kavramları kullanılmaktaydı. Dijital bölünme kavramı ilk olarak ABD Ticaret Bakanlığı'nın Ulusal Telekomünikasyon ve Bilgi İdaresi'nin

(National Telecommunications and Information Administration) resmi yayınında kullanılmıştır. Dijital bölünme genellikle yeni bilgi teknolojilerine erişimi olanlar ile olmayanlar arasındaki uçurumu ifade etmektedir (van Dijk, 2006, s. 221-222). Bu tanımlama kavramın sosyolojik ve ekonomik yönü üzerinde durmaktadır. Var olan erişim probleminin fiziksel erişimden kaynaklandığını belirtmektedir. Fiziksel erişim gelir, eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet, ırk gibi demografik faktörlerle ilişkilendirilirken, donanım ve yazılım elde etmek ve internete bağlanmak gibi konuların üzerinde durmaktadır (van Dijk, 2017, s. 1).

Bir başka tanıma göre dijital bölünme, sanayi ülkeleri ile gelişmekte olan ülkeler (veya zenginler ve fakirler, erkekler ve kadınlar, kentsel ve kırsal alanlar) arasındaki bilgi ve iletişim araçlarındaki yayılım ve kullanımdaki eşitsizlik olarak tanımlanmaktadır (Islam vd., 2012, s. 180).

White ve arkadaşlarının (2011) literatürde çeşitli araştırmacıların dijital bölünme kavramına yönelik gerçekleştirdikleri tanımlamalar Tablo 1’de belirtilmiştir.

**Tablo 1:** Dijital Bölünme Kavramının Tanımları

<b>Tanımlar</b>	<b>Kaynak</b>
Dijital bölünme, telekomünikasyon erişiminin eksikliği olarak tanımlanmaktadır.	Dasgupta, Lall ve Wheeler, 2001
Dijital bölünme kavramı, toplumların dijital altyapı ve hizmetlere olan erişimde yaşadıkları eşitsiz ve orantısız gelişme hızını ifade etmektedir.	Paul, 2002
Dijital bölünme, bilgi ve iletişim teknolojilerine ve internete erişim fırsatları açısından farklı sosyo-ekonomik düzeylerdeki bireyler, haneler, işletmeler ve coğrafi alanlar arasındaki uçurumdur.	Lim, 2002

Dijital bölünme, bir ülkedeki veya ülkeler arasındaki bireylerin veya insan gruplarının bilgi ve iletişim teknolojilerine olan eşitsiz erişimi olarak tanımlanabilmektedir.	Mutula, 2005
Dijital bölünme, dijital teknolojilerden faydalanabilen nüfuslar ve faydalanamayan nüfuslar arasındaki uçurumu tanımlamaktadır.	Fryer ve Granger, 2008

Dijital bölünme araştırmalarında tanımlar ilk olarak bilgi ve iletişim teknolojilerine olan erişim eşitsizliği veya daha spesifik olarak internete erişimdeki eşitsizliği ifade etmek için kullanılmaktaydı (Srinuan ve Bohlin, 2011, s. 2). Ancak dijital bölünme kavramı yapılan bu tanımlamaların yanı sıra erişim probleminden daha karmaşık bir yapıya sahiptir. İlk araştırmalar yukarıda yer aldığı gibi bireyin bilgi ve iletişim teknolojilerine olan fiziksel erişimini ifade ederken zamanla araştırmacılar asıl problemin bunun çok ötesinde olduğunu, dijital bölünmenin sadece fiziksel erişimle sınırlı olmadığını ifade etmişlerdir.

van Dijk (2005, Akt., van Dijk, 2017, s. 2), dijital eşitsizlik probleminin fiziksel erişim sağlandıktan sonra çözüme ulaşım son bulmadığını, sürecin dijital medyanın günlük hayata dahil edilmesiyle başladığını vurgulamak için derinleşen bölünme (deepening divide) terimini kullanmıştır.

Kim ve Kim (2001, s. 83)' e göre dijital bölünme kavramı temel olarak bilgi ve iletişim teknolojilerine erişimi etkileyen sosyo-ekonomik faktörler tarafından yaratılmaktadır. Bilgisayarlaşma süreciyle birlikte bu sorun, bilgi medyasına kimin daha iyi erişebildiğine veya kimin daha fazla bilgi edinebildiğine, edinilen bilgiyi kimin doğru kullandığına, kişinin elde ettiği bu bilgiye nasıl bir tutum sergilediğine doğru bir değişim geçirmektedir. Var olan bu sorun, evrensel sahip olma sorunundan özerk kabul etme sorununa geçişi ifade etmektedir.

Cho ve arkadaşları (2003, s. 47) dijital bölünme kavramının erişim probleminin ötesinde olduğunu belirtmektedir. Kavramı daha çok sosyal, ekonomik, kültürel ve öğrenme ile ilgili eşitsizlikleri yansıtan sosyolojik bir olgu olarak görmektedir.

Yukarıda da görüldüğü gibi araştırmacılar kavramın sadece erişim problemiyle sınırlı kalmadığını, kavramın sınırlarının yeniden belirlenmesi gerektiğini ve var olan erişim probleminin ötesine geçilmesini belirterek dijital bölünme kavramının sınırlarının yeniden çerçeveselendirilmesini önermiştir (Onitsuka vd., 2018, s. 3). Teknik bir bakış açısıyla sınırları belirlenen kavramın sosyal, psikolojik ve kültürel geçmişlere daha fazla dikkat çekmesi gerektiği araştırmacılar (van Dijk, 2006, s. 223-224) tarafından belirtilmiştir.

Kavramın yeniden çerçeveselendirilmesine yönelik yapılan çalışmalarda önerilen faktörler ve kullanılan değişkenler her çalışmanın bakış açısına ve metodolojik yaklaşımına bağlı olarak değişmektedir (Stiakakis vd., 2009, s. 44). Çalışmaların çoğu, erişimde yaşanan farklılıklardan çeşitli faktör ve bağlamsal özelliğın sorumlu olduğunu açıkça göstermektedir (Cho vd., 2003, s. 47).

DiMaggio ve Hargittai (2001) bilgi ve iletişim teknolojilerine ve internete erişim konusunda kullanıcıların yaşadıkları beş eşitsizlik biçimine dikkat çekmişlerdir (Şekil 2). Bunlar:



**Şekil 2:** DiMaggio ve Hargittai' e göre beş eşitsizlik biçimi

**Kaynak:** DiMaggio ve Hargittai (2001)'den yararlanılarak yazar tarafından geliştirilmiştir.

- **Teknik araç (Technical means):** İnsanların Web'e erişimini sağlayan teknik araçlardaki (donanım ve bağlantılar) çeşitliliğidir.
- **Özerklik (Autonomy):** İnsanların Web'i kullanırken özerkliklerini kullanma derecesindeki çeşitliliğidir. Örneğın, kişinin internete işten mi yoksa evden mi eriştiğı, kullanımlarının başkaları tarafından izlenip izlenmediğı, çevrimiçi

oldukları zaman içinde diğer kullanıcılarla rekabet etmek zorunda olup olmadıkları bu durumu etkilemektedir.

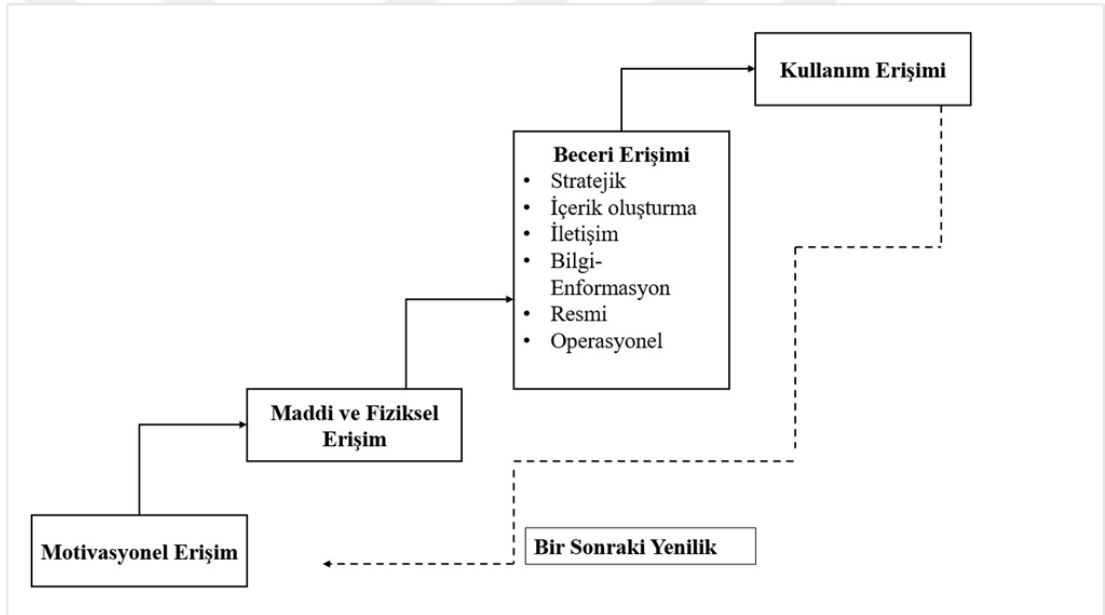
- **Beceri (Skill):** İnsanların internet kullanımında sahip oldukları becerilerdeki eşitsizlikleri ifade etmektedir.
- **Sosyal destek (Social support):** İnternet kullanıcılarının yararlanabileceği sosyal destekteki eşitsizliği ifade etmektedir.
- **Amaçlar (Purposes):** İnsanların teknolojiyi kullanma amaçlarındaki çeşitliliği belirtmektedir.

Selwyn (2004, s. 349) dijital bölünme kavramının bireylerin bilgi ve iletişim teknolojilerine olan erişim ve sahipliğinin ötesinde bilgi ve iletişim teknolojileriyle olan etkileşimlerinin sosyal, psikolojik, ekonomik ve pragmatik nedenlerin karışımına dayandığını belirtmektedir. Bu nedenle bireylerin bilgi ve iletişim teknolojileriyle olan etkileşimleri literatürde daha önceden inşa edilen kullanıcı olan veya kullanıcı olmayanlar arasındaki ikililik kadar basit değildir ve sadece teknolojiye olan fiziksel erişim ile ifade edilmesi mümkün değildir. Bu doğrultuda (Selwyn, 2004, s. 351) dijital bölünme konusunda dikkate alınması gereken farklı unsurları ve dijital bölünmeyi oluşturan faktörler şu şekilde ifade edilmektedir:

- **Bilgi iletişim teknolojilerine ve içeriğe resmi/teorik “erişim”:** Ev, toplum ve iş ortamlarında bilgi ve iletişim teknolojilerinin resmi olarak sağlanmasıdır (Selwyn, 2004).
- **Bilgi iletişim teknolojilerine ve içeriğe etkili “erişim” / Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı:** Bireyin erişebildiğini hissettiği ev, toplum ve iş ortamlarında bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağlanmasıdır. Bilgi ve iletişim teknolojileriyle herhangi bir biçimde bağlantı kurulabilmesidir. Kullanım anlamlı olabilir veya olmayabilir. Orta/uzun vadeli sonuçlara neden olabilir veya olmayabilir (Selwyn, 2004).
- **Çıktılar - gerçek ve algılanan / Sonuçlar - gerçek ve algılanan:** Bilgi ve iletişim teknolojilerinin acil/kısa vadeli sonuçları, bilgi ve iletişim teknolojileri

kullanımının topluma katılım açısından orta/ uzun vadeli sonuçlarıdır (Selwyn, 2004).

Jan A.G.M. van Dijk, bilgi ve iletişim teknolojilerine “erişim” kavramını genişletmiş ve bir model önerisinde bulunmuştur. Model (1) motivasyonel erişim, (2) maddi veya fiziksel erişim, (3) beceri erişimi ve (4) kullanım erişimi olmak üzere dört temel bileşenden oluşmaktadır (Şekil 3). Bu model teknoloji ediniminin tamamlandığında (kullanım erişimi) yeni bir yeniliğin geldiğini ve sürecin tekrar başladığını ileri sürmektedir (Ghobadi ve Ghobadi, 2015).



**Şekil 3:** Dijital Teknolojilere Erişimin Ardışık Türlerinin Kümülatif ve Tekrarlayıcı Bir Modeli

**Kaynak:** van Dijk, 2005 Akt., van Dijk, 2006, s. 22; van Dijk ve van Deursen, 2014, s. 2

**1. Motivasyon:** Motivasyon, yeni bir teknolojinin benimsenme sürecindeki ilk adımdır. Bilgisayar veya diğer medyaları sevmeyen kişiler zorlanmadıkları sürece bunlardan herhangi birini satın almak veya belirli bir bağlantıyı elde etmek için çaba göstermezler (van Dijk ve van Deursen, 2014, s. 2). Motivasyonel erişim, bilgisayara sahip olma ve bilgi ve iletişim teknolojilerine bağlanmayı ifade etmektedir. Motivasyonel erişim uçurumunu açıklayan faktörler sosyal, kültürel, zihinsel veya psikolojik nitelikte (örneğin düşük gelir seviyesi, düşük eğitim seviyesi, bilgisayar kaygısı veya zaman eksikliği) olabilmektedir (Ghobadi ve Ghobadi, 2015).

**2. Maddi veya Fiziksel Erişim:** Bu erişim türü dijital bölünme araştırmaları, görüşleri ve politikalarında en çok dikkat çeken erişim türüdür. Birçok kişi, herkesin bir bilgisayar ve internet bağlantısı olduğunda dijital uçurum sorununun çözüleceğini düşünmektedir. Fiziksel erişim, evde veya halka açık bir yerde bilgisayar ve internet bağlantısına sahip olmak anlamına gelmektedir (van Dijk, 2008, s. 291). Maddi erişim ise bilgisayar araçları (örneğin; masaüstü bilgisayarlar, tabletler, akıllı televizyonlar), yazılımlar (abonelikler) ve çevresel ekipmanlar (örneğin; yazıcılar, ek sabit diskler) gibi zaman içinde internet kullanımının sürdürülmesi için gereken araçları içermektedir (van Deursen ve van Dijk, 2019, s. 355). Gelir durumu, eğitim durumu ve meslek maddi erişime katkıda bulunan başlıca faktörlerdir. Maddi erişim, bilgi ve iletişim teknolojilerine sahip olma motivasyonundan sonra başarıya ulaşmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerine erişim motivasyonunu sağlayan kişi daha sonra maddi erişime sahip olabilmektedir (Ghobadi ve Ghobadi, 2015). Maddi erişim bilgisayarların, bağlantıların, çevresel ekipmanların ve hizmetlerin kullanımının tüm maliyetlerini içermektedir. Bu maliyetler birçok yönden farklılık göstermektedir ve fiziksel erişimi olan kişilerin bilgisayar, internet ve diğer dijital medya harcamaları oldukça farklılık göstermektedir (van Dijk ve van Deursen, 2014, s. 3).

**3. Beceri Erişimi:** Bireyin fiziksel erişim sağladıktan sonra dijital medyayı yönetme ve kullanma becerilerine ihtiyaçları vardır. Bu becerilere dijital veya medya okuryazarlığı veya dijital beceriler denilmektedir. Dijital medyayı yönetmek için gereken operasyonel veya araçsal beceriler (medyayla ilgili beceriler) ile bilgi bulma, iletişim kurma, hareket etme ve yaratmaya yönelik önemli beceriler (içerikle ilgili beceriler) arasında bir ayrım daha yapılmaktadır (van Dijk, 2017, s. 7). Steyaert (2000) ve van Dijk (1999, 2003, 2005) dijital beceriler kavramını bir dizi beceri türünün ardışıklığı olarak belirtmişlerdir (Akt., van Dijk, 2013, s. 40). Buna göre dijital beceri türleri şu şekildedir (van Dijk ve van Deursen, 2014, s. 6-7):

- **Operasyonel/ İşlemsel beceriler:** Bir bilgisayarı veya interneti yönetmek için sahip olunması gereken teknik yeterliliklerdir (van Dijk ve van Deursen, 2014, s. 6-7).
- **Resmi/Biçimsel beceriler:** Bu beceri türü web siteleri arasında hareket etme ve web sitelerinde gezinmeyi veya bilgi aramayı ifade etmektedir (van Dijk ve van Deursen, 2014, s. 6-7).
- **Bilgi becerileri:** Dijital medyada bilgi arama, seçme ve değerlendirme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Operasyonel ve resmi beceriler ortama ilişkin beceriler (medium-related skills) ile ilişkilidir. Bilgi becerileri ise içerik (content-related) ile ilişkilidir (van Dijk ve van Deursen, 2014, s. 6-7).
- **İletişim becerileri:** İnternet gibi giderek artan bir şekilde daha fazla iletişime odaklanan dijital medya için iletişim becerileri gereklidir. E-posta kullanımı, sohbet, anlık mesajlaşma veya sosyal medya araçlarında paylaşım yapma, sosyal medyada profil hazırlama ve çevrimiçi topluluklara katkıda bulunmak özel iletişim becerileri gerektirmektedir (van Dijk ve van Deursen, 2014, s. 6-7).
- **İçerik oluşturma becerileri:** Son yıllarda, internet pasif bir içerik ortamından aktif olarak kullanıcı tarafından oluşturulan içeriklere olanak tanıyan bir ortama dönüştüğü için içerik oluşturma becerileri giderek daha önemli bir hale gelmiştir. Bu gelişme Web 2.0 olarak bilinmektedir. İçerik oluşturma günümüzde 1990'larda olduğu gibi yalnızca kişisel veya profesyonel bir web

sitesinin tasarımı ve yayınlanması değildir. Günümüzde içerik oluşturma metin yazmayı (blog, çevrimiçi forum vb.), resim, video veya ses programlarının kaydedilmesini veya bir araya getirilmesini, kişisel bir profil derlemeyi, sosyal ağ sitelerinde kişisel bir profil derlemeyi, mesajlar ve resimler üretmeyi ifade etmektedir (van Dijk ve van Deursen, 2014, s. 6-7).

- **Stratejik beceriler:** Bu beceriler dijital ortamı belirli bir kişisel veya profesyonel hedef için araç olarak kullanma becerisini ifade etmektedir. Stratejik beceriler içerikle ilgili becerilerdir. Bu becerilerin ardışık ve koşullu bir yapısı vardır. Örneğin; içerikle ilgili becerileri gerçekleştirmek için ortamlar (medium-related skills) ilgili becerilerin hakimiyeti gerekmektedir veya stratejik beceriler bilgi ve iletişim becerilerinin kontrolü olmadan etkili olmayacaktır (van Dijk ve van Deursen, 2014, s. 7).

**4. Kullanım Erişimi:** Teknolojinin toplam benimsenme sürecinin son aşaması ve hedefidir. Dijital medyayı kullanmak için yeterli motivasyona, fiziksel erişime ve becerilere sahip olmak, gerçek kullanımın gerekli ancak yeterli koşulları değildir. Kullanım, kendi gerçek sebepleri ve belirleyicileri vardır. Bağımlı bir faktör olarak en az dört şekilde ölçülebilmektedir (van Dijk, 2006, s. 229):

- Kullanım süresi
- Kullanım uygulamaları ve çeşitliliği
- Geniş bant ve dar bant kullanımı
- Az veya çok veya yaratıcı kullanım

Kullanım, kullanıcıların demografik özellikleri ve teknik bağlantıları ile (örneğin sosyal sınıf, eğitim, yaş, cinsiyet, etnik köken, bağlantının etkinliği) ilişkilidir (Ghobadi ve Ghobadi, 2015).

### **1.2.1. Dijital Bölünmeyi Etkileyen Faktörler**

Temel olarak dijital bölünme bilgi ve iletişim teknolojilerine erişimi etkileyen sosyo-ekonomik faktörler tarafından yaratılmaktadır (Kim ve Kim, 2001, s. 83). Literatürde yapılan araştırmalar eğitim, yaş, gelir, cinsiyet veya yaşanan coğrafi bölgenin (kentsel-kırsal) dijital bölünme üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Inayah ve Maghfiroh,

2025; Li ve Kostka, 2024; Townsend vd., 2013; Wong vd., 2015).

- a) Eğitim:** Bilgi ve iletişim teknolojilerini ve interneti kullanmaya yönelik sahip olunması istenen teknik becerilere zemin hazırlayan bilgi ve becerileri sağlamaktadır (Shelley vd., 2004, s. 257). Yapılan akademik araştımlar eğitim düzeyi yüksek kişilerin diğerlerine göre bilgisayar sahibi olma ihtimalinin daha fazla olduğunu göstermektedir (Wilson vd., 2003). Daha düşük eğitim seviyesine sahip kişilerin dijital bölünmenin etkilerini daha fazla deneyimleme olasılığı yüksektir (Sanders ve Scanlon, 2021, s.133). Eğitim düzeyi düşük kişiler, genellikle interneti kullanmak için gerekli okuryazarlık becerilerinden yoksun ve internetin sağlayabileceği farklı kaynaklar ve hizmetler hakkındaki farkındalıklarının düşük olması sebebiyle interneti günlük hayatlarında kullanma konusunda daha düşük motivasyona sahiptir (Wong vd., 2015, s. 55).
- b) Gelir:** Yüksek gelir elde eden kişiler genellikle hem bilgi ve iletişim teknolojilerine hem de internete daha kolay bir şekilde erişim sağlayabilmektedir (Okunola vd., 2017, s. 6-7). Düşük gelir elde eden kişilerin internete erişimi olmayan veya interneti benimsemeyen kişiler olma olasılığı daha yüksektir, bu durum düşük gelir sahibi kişilerin geride kalmalarına, zengin ile fakir arasındaki dijital bölünmenin genişlemesine neden olmaktadır (Sanders ve Scanlon, 2021, s. 132-133). Düşük gelir seviyesine sahip olmak genellikle kişinin eğitim düzeyiyle de ilgilidir. Sınırlı finansal kaynaklara sahip kişiler bilgisayar satın almak, bilgisayarın bakımını yapmak, genişbant internete bağlanmak veya internet okuryazarlık becerileri elde edebilmek için gerekli yatırımı karşılayamazlar (Zheng, 2014 Akt., Wong vd., 2015, s. 55).
- c) Cinsiyet:** Dijital teknolojilerin hızla gelişmesi, bireylerin küresel iş gücü piyasasında çalışma biçimlerinde köklü değişimler meydana getirmiştir. Ancak teknolojiye erişim ve teknolojileri kullanım yeterlilikleri özellikle erkekler ve kadınlar arasında eşit olarak dağılmamıştır. Bu durum iş gücünde önceden var

olan cinsiyet eşitsizliklerini daha da kötüleştirerek kadınların dijital ekonomideki gelecek vadeden fırsatlara erişimini zorlaştırmaktadır (Inayah ve Maghfiroh, 2025). Ayrımcılık içeren kurallar ve dijital şiddet kadınların dijital dünyada tam anlamıyla var olmasını sekteye uğratmaktadır. UN Women (2022) raporunda kadınlar ve kızların kurumlarda, akademide ve teknoloji sektöründe yeterince temsil edilmediğini göstermektedir. Bu rapora göre küresel olarak kadınlar her on bilim, mühendislik ve bilgi ve iletişim teknolojileri alanındaki işlerde yalnızca yüzde ikisinde yer almaktadır. Yirmi en büyük küresel teknoloji şirketinde kadınlar, 2022 yılında iş gücünün yüzde otuz üçünü oluşturmaktadır ve sadece dört liderlik pozisyonundan yalnızca birinde kadınlar yer almaktadır.

İnternet pek çok fırsat ve bilgi sunmanın yanında pek çok çevrimiçi riski de beraberinde getirebilmektedir. Yapılan anketler kadınların kişisel veri gizliliği konusunda erkeklerden daha sık endişe duyduklarını bildirmişlerdir. Elli bir ülkeyi kapsayan bir araştırma, kadınların yüzde otuz sekizinin kişisel olarak şiddette maruz kaldığını ortaya koymuştur. Kadınlardan sadece dördte biri bu durumu ilgili makamlara bildirmiş, onda dokuzu ise çevrimiçi faaliyetlerini sınırlamayı seçmiştir (UN Women, 2022, s. 15). Böylece cinsiyetler arası dijital bölünme artış göstermiştir. UN Women tarafından yapılan bu araştırma, kadınların teknoloji sektöründe yetersiz temsille ve dijital ağlarda risklerle karşı karşı olduğunu vurgulamaktadır.

Bazı cinsiyet kalıp yargıları kadınların teknoloji kullanımını etkilemektedir (Antonio ve Tuffley, 2014). Örneğin dijital teknolojileri sadece erkeklerin kullanabileceğine ilişkin önyargı kadınların dijital okuryazarlığını geliştirme kurslarına başvurma olasılığını olumsuz yönde etkilemektedir (Luvanda, 2023). Bu dolaylı etki kadınların kariyerlerinde bütün potansiyellerini kullanmalarını sınırlandırabilmekte, temel dijital okuryazarlık becerilerinin gelişmemesine neden olabilmektedir. Ayrıca bazı kültürel normlar kadınlar ve kızlar için dijital teknolojilere erişmenin güvenli olmadığını ileri sürmektedir. Bu durum hem kadınların hem de kızların dijital cihazları kullanmalarında kısıtlamalar meydana getirebilmekte veya en aza indirebilmektedir. Bu kültürel

norm cinsiyete bağlı dijital bölünmeyi etkilemesinin yanı sıra cinsiyet eşitsizliklerini de arttırabilmektedir (Muasya, 2025).

Yapılan bu araştırmalar kadınların iş dünyasında eşitsiz erişim, sınırlı dijital beceriler ve sınırlı istihdam fırsatlarına neden olan çok yönlü dijital bölünmeyi göstermektedir. Cinsiyet normları ve kapsayıcı eğitim programlarının yetersizliği gibi problemler cinsiyetler arası dijital bölünmeyi daha da arttırabilme potansiyeline sahiptir.

Cinsiyete bağlı dijital bölünmenin sonlandırılabilmesi için yalnızca altyapı yatırımından fazlası gerekmektedir. Dijital okuryazarlık programları ve mentorluk ağları içeren politikalar, değişen çalışma dünyasında kadınlar için daha güçlendirici adımlar olabilmektedir (Inayah ve Maghfiroh, 2025).

**d) Yaş:** Kişilerin bilgi ve iletişim teknolojilerine veya internete olan erişimlerini etkileyen en önemli demografik faktörlerden biridir. Bilgi ve iletişim teknolojileri ve internete erişimde yaşanan eşitsizlik, literatürde yapılan araştırmalara göre, yaşlılar ve gençler arasında görülmektedir. Yaşlılar, genç nesillere göre bilgi iletişim teknolojileri ve internet ile daha geç tanışmışlardır. Bu durum yaşlıların bu teknolojilere karşı daha az eğitim almalarına ve daha az maruz kalmalarına neden olmuştur. Yaşanan bu eşitsizlik sorunu yaşlıların dijital bölünme yaşamlarına neden olmaktadır (Mitra vd., 2022, s. 2).

Yaşlı nüfusun bilgi iletişim teknolojilerine ve internete erişimi konusunda yaşadıkları erişim sorunlarını anlamak karmaşık ancak giderek önem kazanan bir konudur (Hargittai vd., 2019, s. 881). Bilgi iletişim teknolojileri ve internet yaşlılara daha iyi yaşamak için yeni fırsatlar sağlayabilir veya mevcut fiziksel ve sosyal sorunlarına eklenen yeni bir sorun haline gelebilir (Kim, 2015, s. 247). Yaşlılar, yeni bilgiler öğrenirken daha yavaştır ve becerileri öğrenmek için acele etmeleri kaygıya, hayal kırıklığına ve başarısızlık korkusu nedeniyle öğrenmeye karşı isteksiz olmalarına yol açabilmektedir (Antonio ve Tuffley, 2015, s. 5).

İnternete erişimin ve kullanımının pek çok faydası vardır. İnternet kullanımı yaşlıların yaşam kalitesini, toplumsal katılımını ve sosyal katılımını

artırabilmektedir. İnternet üzerinden erişilebilen ürün ve hizmetler arttıkça internetten kaçınmak veya internete erişim sağlayamamak yaşlılar gibi nüfusun bir kısmını dezavantajlı duruma getirecek ve sosyal olarak dışlanmasına neden olacaktır. İnternet aracılığıyla erişim sağlanabilecek bazı hizmetler şu şekildedir: Güncel toplu taşıma bilgileri, genel sağlık bilgileri, çevrimiçi bankacılık hizmetleri, market alışverişi, güncel haberleri okuma gibi (Chesters vd., 2013, s. 11).

Yaşa bağlı dijital bölünme genellikle erişim problemi ile ilişkilendirilmektedir. Yaşlı kişiler, bilgisayar alabilecek maddi güce sahip olsa veya nasıl kullanacağını bilse bile bir bilgisayara sahip olmayabilir. Yaşlı insanlar genellikle düşük gelire sahiptir ve evlerinde internet bağlantılı bir bilgisayarı satın almayı maddi anlamda karşılayamazlar veya kente uzak bir yerde yaşadıkları için internete erişim sağlayamayabilirler. Bu ve buna benzer birçok faktör yaşlı kişilerin dijital toplumdaki dışlanmalarına neden olmaktadır (Antonio ve Tuffley, 2015, s. 4).

- e) **Coğrafi bölge:** Eğitim, gelir, cinsiyet ve yaşın yanı sıra kişinin yaşadığı coğrafi bölgenin de dijital bölünme üzerinde önemli bir etkisi vardır. Yaşanan coğrafi bölge kişilerin bilgi iletişim teknolojilerine ve internete erişimlerini etkilemektedir. Kentte yaşayan kişiler kırsal bölgelerde yaşayan kişilere göre bu teknolojilere erişimde daha az problem yaşamaktadır (Wilson vd., 2003, s. 135). İnternetin ortaya çıktığı ilk günden itibaren kırsal alanlarda kentsel alanlara göre daha az kişinin internete erişimi olmuştur. Kırsal alanlarda yüksek hızlı kablolu bağlantılar, kablosuz telefon hizmeti veya sinyaller şehirdekinden daha zayıf veya hiç bulunmamaktadır (Sanders ve Scanlon, 2021, s. 134). Kırsal bölgelerde yaşayanlar, uzaklık nedeniyle potansiyel olarak şehirdeki insanlara göre ekonomik ve sosyal olarak dezavantajlı yaşamaktadır (Townsend vd., 2013, s. 581). Kırsal bölgelerde geniş bant ağ bağlantısına yatırım kentsel bölgelere göre daha az olmaktadır. Daha az talep ve yatırım olması sebebiyle kırsal alanlarda bilgi iletişim teknolojileri ve internet daha az gelişim göstermektedir (Sanders ve Scanlon, 2021, s. 134).

Yukarıda belirtildiği gibi dijital bölünmeyi etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Var olan bölünmeyi herhangi bir düzeyde kapatabilmek için bunların hepsinin incelenmesi gerekmektedir. Araştırmacıların dikkat çektiği bu faktörler, dijital bölünme araştırmalarının teknolojik erişim kavramının ötesine geçtiğini doğrular niteliktedir (Srinuan ve Bohlin, 2011, s. 15).

### **1.2.2. Dijital Bölünme Seviyeleri**

Dijital bölünme seviyeleri literatürde araştırmacılar tarafından üç seviyede incelenmiştir.

#### **1.2.2.1. Birinci Seviye Dijital Bölünme**

Dijital bölünmenin birinci seviyesi, internete ve çeşitli bilgi ve iletişim teknolojilerine olan erişim sorununu ifade etmektedir. Dijital bölünme kavramı ilk olarak bilgisayara ve internete erişimi olanlar ve olmayanlar arasındaki sosyo-ekonomik uçurum ile ilişkilendirilmiştir (Ferreira vd., 2021, s.196). Bu tanımlama çoğunlukla internete erişim ve erişimsizlik temeline dayanan dijital bölünme kavramının ikili bir ifade biçimidir ancak aynı zamanda konuya ilişkin sıklıkla görülebilen bir görüşür (Graham, 2011; Eastin, vd., 2015 Akt., Ferreira vd., 2021, s. 196).

#### **1.2.2.2. İkinci Seviye Dijital Bölünme**

Dijital kaynakların kullanımındaki farklılıklardan meydana gelen dijital bölünme kavramının ikinci seviyesi, dijital bölünme kavramını erişimin ötesine taşıma ve onu geniş bir perspektife sahip bir kavram haline getirme ihtiyacından kaynaklanmaktadır (van Deursen ve Mossberger, 2018; Lutz, 2019 Akt., Ferreira vd., 2021, s. 197). Birinci seviye dijital bölünme üzerine yapılan araştırmalar bağlantılı olmanın genel olarak ne olduğunu dikkate almamaktadır çünkü koşullar aynı olsa bile kişilerin kullanımından kaynaklanan pek çok farklı faktör kullanıcılar arasındaki kullanım farklılığını meydana getirmektedir (Ferreira vd., 2021, s. 197).

Hargittai, dijital bölünme konusunda önemli olan noktanın kullanıcıların bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmadaki beceri düzeyleri olduğunu vurgulamaktadır (Min,

2010, s. 24). Sadece internet ve bilgi ve iletişim teknolojilerini kimin kullandığının yanı sıra aynı zamanda insanların farklı çevrimiçi beceri düzeyleri arasında da bir ayırım yapılması gerektiğini savunmaktadır. Kullanıcıların bu teknolojileri kullanırken yaşadıkları hayal kırıklığı ve kafa karışıklığı sebebiyle pes etmesi, problemin temel kaynağının sadece erişime sahip olmaktan çok öte olduğunu, sadece erişim probleminin çözülerek var olan diğer sorunların da çözüleceği anlamına gelmediğini göstermektedir. Bu doğrultuda Hargittai (2002), dijital bölünme kavramının odak noktasının farklı bir yöne çevrilmesi gerektiğini belirterek ikinci seviye dijital bölünme kavramını ortaya atmıştır. Tüm toplulukların internete erişime sahip olmasının yeterli olmadığını, kişilere bu teknolojilerin nasıl kullanılması gerektiğinin de öğretilmesi gerektiğini belirtmektedir. Çünkü kişiler teknik erişime sahip olabilir ancak bundan maksimum fayda sağlayamadıktan sonra etkili bir erişimden yoksun kalmaya devam edebilirler (Hargittai, 2002).

### **1.2.2.3. Üçüncü Seviye Dijital Bölünme**

Birinci ve ikinci seviye dijital bölünmelerden farklı olarak üçüncü seviye dijital bölünme, belirli hedeflere ulaşmak için dijital kaynakları harekete geçirme yeteneğindeki farklılıkları ifade etmektedir (Aissaoui, 2022). van Deursen ve Helsper (2015 Akt., Subramaniam vd., 2023, s. 1327)' e göre üçüncü seviye dijital bölünme, dijital kullanımın sonuçlarını ve getirilerinin önemini vurgulamaktadır. Erişebilirlik sorununu aşan, dijital beceriler kazanan ve dijital faaliyetlerde bulunan bireyler sonuç olarak çevrimdışı sonuçlar veya getiriler elde etmek için çabalarlar (Subramaniam vd., 2023, s. 1327).

Üçüncü seviye dijital bölünme genel olarak, benzer kullanım profillerine sahip olan kullanıcı grupları ile bilgi teknolojilerine ve internet altyapısına nispeten özerk ve sınırsız erişime sahip kullanıcı grupları arasında internet kullanımından elde edilen sonuçlardaki eşitsizlikler ile ilgilidir. Üçüncü seviye dijital bölünme ile ilgili yapılan araştırmalar, bilgi teknolojilerinin altyapısına özerk ve sınırsız erişimi olan kullanıcılar arasında bile belirli hedeflere ulaşmak için dijital kaynakları kullanma yeterliliklerinde önemli farklılıklar olacağını varsaymaktadır (van Deursen ve Helsper, 2015, s. 30).

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ- YAŞAM DENGESİ VE KUŞAKLAR

#### 2.1. İŞ VE YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

Günümüzde iş-yaşam dengesi hem işverenler hem de çalışanlar için yönetilmesi gereken önemli bir konu olarak görülmektedir (Chauhan vd., 2024, s. 39). Yirmi birinci yüzyılda kurumlar, sürekli değişimler, belirsizlikler ve üretkenliği artırma yönündeki aşırı baskı ile tanımlanmaktadır. Çalışanların üretkenliklerini arttırmalarına yönelik süre gelen aralıksız talepler, profesyonel yaşamları ve normal yaşantıları arasında dengesizlik oluşturarak stres ve baskı yaşamalarına neden olmaktadır (Sundaresan, 2014, s. 93-94).

İş gücü piyasasındaki kadın katılımının artması, eğitim düzeyinin artması, geleneksel istihdam modellerinin gerilemesi ve çift gelirli ailelerin yükselişi gibi yaşanan demografik değişimler iş gücü piyasasını, istihdamı, iş ve iş dışındaki yaşamı önemli oranda değişime uğratmıştır. Yaşanan bu değişiklikler, kurumların çalışanlarının iş ve iş dışındaki yaşamındaki denge durumuna daha yakından bakmalarını zorunluluk haline getirmiştir (Warrier, 2013, s. 40).

İş-yaşam dengesi kavramı 1986 yılında geliştirilmiştir. Ancak iş-yaşam programları 1930'lardan beri varlığını sürdürmektedir. Bu yıllarda bir işveren, mesai saatlerinde meydana getirmiş olduğu düzenlemeler ile çalışanlarının moralini ve verimliliğini arttırmayı başarmıştır (Chavda ve Gaur, 2013, s. 13). 1938 yılında ise dönemin Amerika başbakanı Franklin D. Roosevelt "Adil Çalışma Standartları Yasasını" imzalamıştır. Bu yasa kapsamında çocuk işçiliği yasaklanmış, asgari saatlik çalışma ücretinde düzenlemeler yapılmış, çalışanların fazla mesai kayıtlarının tutulması sağlanmış ve haftalık çalışma saati kırk dört saat (1940'ta kırk saat olarak yeniden bir düzenleme yapılmıştır) olarak belirlenmiştir. 1960'larda ve 1970'lerde kadınlar işgücüne daha fazla katılmaya başlamış ve çift kariyerli çiftlerin sayısında artış meydana gelmiştir. Bu durum, çalışanların iş ve ailelerine karşı sahip oldukları sorumluluklarını dengelemeleri ihtiyacını oluşturmuştur. Buna karşılık olarak 1980'li yıllarda şirketler, çalışanların iş ve yaşam dengesini iyileştirebilmek için doğum izni, esnek çalışma saatleri, teleçalışma gibi pek çok politika geliştirmeye başlamıştır

(Sullivan, 2014, s. 6).

Son zamanlarda iş-yaşam dengesi konusuyla ilgili daha fazla araştırma yapılmasına karşın literatürde araştırmacılar tarafından genel kabul görmüş bir tanıma bulunmamaktadır. İş ve özel yaşam ile ilgili yapılan ilk çalışmalar iş-aile dengesi terimini kullanmıştır. Yapılan araştırmalar genellikle çocuk bakımı sorumluluğu bulunan çalışanlara, özellikle de kadın çalışanlara odaklanmıştır. Daha sonra tüm çalışanların profesyonel yaşamları dışında da özel bir yaşamları olduğu fark edilmiş ve tanımlamalar buna göre şekillenmiştir (Stankevičienė vd., 2021, s. 991-992).

Chavda ve Gaur (2013, s. 13)' e göre iş-yaşam dengesi kavramı, "bir kişinin hem iş hem de yaşam gereksinimlerinin eşit olduğu bir denge durumunu" ifade etmektedir. Chauhan vd. (2024, s. 39)'e göre iş-yaşam dengesi, bir kurumdaki çalışanların kişisel ve profesyonel yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olan yöntemdir. İş-yaşam dengesinin temel amacı, hayatın her alanında bir denge hali yaratmaktır. Bu durum, çalışanın kendini gerçekleştirmesine olumlu anlamda katkıda bulunurken depresyon ve stres gibi durumlardan korunmasına yardımcı olmaktadır.

Bir başka tanıma göre, çalışan kişinin kişisel ve mesleki sorumlulukları arasında denge sağlanması iş-yaşam dengesi olarak tanımlanmaktadır (Marecki, 2023, s. 174).

Özetle iş-yaşam dengesi kavramı, çalışanların profesyonel iş yaşamlarındaki sorumlulukları ve özel yaşamlarında ailelerine olan sorumlulukları arasında sağlıklı ve sürdürülebilir bir denge kurabilmesidir. Çalışanın yaşamında var olan dengeli bir iş ve özel yaşam ruh sağlığını, fiziksel sağlığını ve verimliliğini olumlu yönde etkileyebilmektedir. Modern iş yaşamında profesyonel yaşam ve özel yaşam arasındaki sınırların giderek bulanıklaşmasıyla bu dengenin çalışanların yaşamındaki varlığı giderek daha önemli bir hale gelmektedir.

Bilgi ve iletişim teknolojileri modern iş dünyasının ve ekonominin yükselişinin temelini oluşturmaktadır. Yirmi birinci yüzyılın son yirmi yılında bilgi ve iletişim teknolojilerinin önemi bireyler, iş yerleri ve toplum için artış göstermiştir (Ratna ve Kaur, 2016, s. 1). Bilgi ve iletişim teknolojileri iş süreçlerini, yapılışını ve süresini değiştirmektedir. Bu yeni araçlar, iş ve günlük yaşam arasındaki sınırların belirlenmesinde aktif olarak rol oynamaktadır. Gelişen akıllı telefonlar ve e-posta gibi dijital araçlar, çalışanların sürekli çevrimiçi olmalarını gerektirmektedir. Bu durum,

sağlıklı bir iş-yaşam dengesi sağlamada yeni zorlukların yaşanmasına sebep olmaktadır. Gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri ve internet, çalışanların sorunsuz bir şekilde bağlantı kurmasını sağlarken aynı zamanda meydana gelen teknolojik gelişmeler çalışanın profesyonel ve kişisel yaşamı arasındaki çizgileri bulanıklaştırmıştır (Adisa vd., 2017; Sarker vd., 2012; Yun vd., 2012). Bu teknolojik gelişmeler, çalışanın iş yaşamı ve profesyonel yaşamı arasında sağlamaya çalıştığı denge mücadelesini daha da karmaşık bir boyuta getiren her zaman ulaşılabilir olma (always-on) durumunun yaşanmasına neden olmaktadır. Sürekli teknolojiyle bağlantı halinde olma, artan iş yükü ve gerçek zamanlı yanıt verme gibi durumlar çalışanın iş-yaşam dengesizliği yaşamasını neden olmaktadır (Hasyim ve Bakri, 2025).

Günümüzde teknoloji hızlı ve tempolu yaşamın ayrılmaz bir parçasıdır. Gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri iş süreçlerinin daha iyi yönetilmesini ve daha iyi standartlarda gerçekleştirilmesine olanak sağlamaktadır. Ancak akıllı telefonlar veya anlık mesajlaşmayı mümkün kılan platformlar nedeniyle çalışanların profesyonel ve özel yaşamları arasındaki sınırlar değişim göstermektedir. Bu durum çalışanların sürekli olarak yapılacak işlerini düşünmesine, ofis ortamından kopamamasına ve dinlenme zamanlarında bile stresli olmasına neden olabilmektedir.

### **2.1.1. İş-Yaşam Dengesi Politikaları**

İşverenler, çalışanlarının daha iyi bir iş-yaşam dengesi sağlaması için pek çok önlem alabilmektedir. Bu önlemler çalışanların, iş ve özel yaşamındaki sorumluluklarını uzlaştırmaya yardımcı olan faaliyetlerdir. İşverenler, çalışanlarının kuruma olan sadakatlerini arttırmak ve en iyi yeteneklerin kurumlarında çalışabilmesini sağlamak için pek çok kurumsal avantaj sunmaktadır (Chavda ve Gaur, 2013, s. 15). İş-yaşam dengesini iyileştirme çabaları çalışanların moralini yükseltebilmekte, iş memnuniyetini arttırabilmekte ve çalışanların kurumsal bağlılığını güçlendirebilmektedir (Warrier, 2013, s. 41).

İşverenlerin çalışanlarına sağlamış olduğu iş-yaşam dengesi politikaları şu şekilde sayılabilmektedir (Chavda ve Gaur, 2013, s. 15-16):

- Esnek çalışma saatleri
- İş yeri içerisinde kreş olanakları

- Yarı zamanlı (part-time) çalışma olanakları
- Resmi ve resmi olmayan izinler sağlanması
- Uzaktan çalışma
- İş paylaşımı
- Ailevi acil durumlar için kısa izinler
- Hastalık izinleri
- Ebeveyn izinleri
- Doğum izni
- Babalık izni
- Hamile ve emziren anneler için sağlık koruma önlemleri
- Doğum yapmış çalışanlara nakit ve tıbbi yardımların sağlanması, istihdam koruması sağlanması ve ayrımcılık yapılmaması
- Emziren annelere emzirme molaları için izin verilmesi

Bir çalışanın sağlıklı bir iş-yaşam dengesine sahip olması bireysel fayda sağlamanın yanı sıra kurumsal anlamda da pek çok fayda sağlamaktadır. İş-yaşam dengesi politikaları sadece sosyal ve psikolojik katkı sağlamakla kalmamakta aynı zamanda kurumsal pek çok ekonomik fayda da sağlamaktadır (Naithani, 2010). İş-yaşam dengesi politikaları kurumlar için var olan iş gücünün daha iyi kullanılmasına, çalışanların değerli hissetmesine, daha az stresli bir çalışma ortamının olmasına, kurumda açılacak yeni pozisyonlar için daha geniş bir aday havuzunun olmasına ve üretkenliğin artmasına önemli oranda katkıda bulunmaktadır. Ayrıca iş-yaşam dengesi politikaları çalışanlar için de çalışma zamanını seçip kontrol edebilme, iyileştirilmiş öz-saygı, sağlık ve özgüven ve daha iyi bir iş tatmini sağlamaktadır (Chavda ve Gaur, 2013, s. 18). İşverenlere ve çalışanlara sağladığı bu faydalar nedeniyle iş-yaşam dengesi politikaları kurumlarda uygulanmaktadır.

### **2.1.2. İş-Yaşam Dengesini Açıklayan Teoriler**

İş-yaşam dengesi kavramını tarih boyunca açıklamaya çalışan pek çok teori geliştirilmiştir (Chauhan vd., 2024, s. 39). Bu teorilerden bazıları literatürde şu şekilde

yer almaktadır:

- **Sınır Teorisi (Border Theory)**

Sınır teorisine göre, insanların sahip olduğu roller yaşamın belirli alanları içerisinde meydana gelmektedir. Bu alanlar psikolojik, fiziksel ve zamansal sınırlarla birbirinden ayrılmaktadır. Çalışanların iş ve iş dışındaki (örneğin aile yaşamları) yaşamları arasında bulunan sınırların esneklik ve geçirgenliği, bu alanlar arasındaki bütünleşme, geçiş kolaylığı ve çatışma düzeyini etkilemektedir (Rinchy ve Panchanatham, 2014, s. 14).

- **Segmentasyon/Bölünme Teorisi (Segmentation Theory)**

Segmentasyon teorisi, iş-yaşam dengesi üzerine geliştirilen en eski teorilerden biridir. Bu teori, iş-yaşam ve aile yaşamının birbirinden ayrı ve bağımsız olduğunu ileri sürmektedir (Chauhan vd., 2024, s. 40). Teoriye göre iş yaşamı ve iş dışındaki yaşam birbirinden ayrı ve bağımsızdır (Akinyele vd., 2016, s. 62).

- **Taşma Teorisi (Spill-Over Theory)**

Taşma teorisi, iş yaşamı ve iş dışındaki yaşam arasındaki ilişkiye odaklanarak her iki grubun da birbirini etkilediğini ileri sürmektedir (Chauhan vd., 2024, s. 40). Bu teori bir çalışanın duygu, tutum ve davranışlarını (olumlu veya olumsuz) bir alandan diğer bir alana taşınması anlamına gelmektedir. Olumlu taşma durumu (positive spill-over), bir alandaki tatminin ve mutluluğun diğer bir alanda da tatmine yol açabileceğini belirtmektedir. Negatif taşma durumu (negative spill-over) ise, bir alanda yaşanan zorlukların ve hayal kırıklıklarının diğer alanlarda da aynı duyguların yaşanmasına yol açacağı görüşünü ileri sürmektedir (Akinyele vd., 2016, s. 62-63). Örneğin, stres ve uzun çalışma saatleri çocukları olan çalışanlar için aile ilişkilerine gereken zamanı ayıramaması nedeniyle olumsuz bir şekilde etkilenebilmektedir (Losoncz ve Bortolotto, 2009, s. 124).

- **Telafi Teorisi (Compensation Theory)**

Telafi teorisi, çalışanların bir alandaki eksikliklerini diğer bir alanda telafi ederek dengelemeye çalıştıklarını ifade etmektedir. Bu teori, çalışanın bir alanda yaşadığı tatminsizlik nedeniyle başka bir alanda denge aramasını tanımlamaktadır. Örneğin, iş yerinde zor zamanlar geçirmekte olan bir çalışan yaşadığı bu olumsuz deneyimleri iş dışındaki yaşamında olumluya çevirmeye çalışabilmektedir (Chauhan vd., 2024, s. 41).

- **Rol Çatışması Teorisi (Inter-Role Conflict Theory)**

Çatışma, iş ve iş dışındaki yaşamdaki rollerin taleplerinin bazı açılardan çelişmesi sonucunda meydana gelmektedir. Bir alandaki taleplerin karşılanması diğer alandaki taleplerin karşılanmasında zorluklar yaratabilmektedir (Rinchy ve Panchanatham, 2014, s. 11). Örneğin, çalışanın iş yerinde geç saatte olan bir toplantıya katılması sebebiyle aynı gün olan bir aile yemeğiyle çakışması, çalışanın iş ve aile yaşamında rol çatışması yaşamasına neden olabilmektedir (Chauhan vd., 2024, s. 41).

- **Geliştirme/ Zenginleştirme Teorisi (Enrichment/Enhancement Theory)**

Geliştirme/zenginleştirme teorisi, iş yaşamındaki rollerin iş dışındaki yaşamda sahip olunan rollerin kalitesinin gelişmesine yardımcı olduğunu ve aynı şekilde iş dışındaki yaşamdaki rollerin de iş yaşamındaki rolleri kolaylaştırdığını ifade etmektedir (Bello ve Tanko, 2020, s. 220).

- **Kolaylaştırma Teorisi (Facilitation Theory)**

Kolaylaştırma teorisi, yaşamın bir alanındaki katılımın başka bir alanındaki katılımı teşvik etmesini ve kolaylaştırmasını belirtmektedir. İş, çalışanlara işi dışındaki yaşamında (örneğin aile yaşamı) karşılaştığı sorunların üstesinden gelmesini sağlayacak maddi ve maddi olmayan daha pek çok kaynağı sunmaktadır. Çalışanın işi dışındaki yaşamında ailesi ise iş stresini azaltan duygusal destek sağlamaktadır. Kolaylaştırma, bu iki alanın birbirine olumlu anlamda katkı sağlaması sonucu

meydana gelmektedir (Rinchy ve Panchanatham, 2014, s. 5-6).

- **Merdiven Teorisi (Ladder Theory)**

Merdiven teorisine göre, iş- yaşam dengesi bir merdivene benzetilmektedir. Buna göre; sol ayak kurumların çalışanları için uygulamakta olduğu politikaları ifade ederken, sağ ayak ise çalışanların kendileri için en iyi iş-yaşam dengesini oluşturmak adına neler yaptığını ifade etmektedir. Destekleyici bir sağ ayak stratejisinin olmaması, kurumların hedeflediği iş-yaşam dengesi sonuçlarına ulaşmasını olumsuz anlamda etkilemektedir. Başarıya ulaşmak için sağ ve sol ayakta denge sağlanmalıdır (Bird, 2006).

### 2.1.3. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

Çalışanların medeni durum, yaş, eğitim veya cinsiyet gibi demografik özellikleri iş-yaşam dengesini etkilemektedir.

- a. Medeni Durum:** Bireyin medeni durumu iş-yaşam dengesini etkilemektedir. Literatürde yer alan bazı çalışmalar bireylerin kişisel yaşamlarına profesyonel yaşamlarından daha fazla öncelik verdiğini göstermektedir. Bireyler evlendikten sonra veya çocuk sahibi olduktan sonra iş dışındaki rollerine daha fazla önem verdikleri için profesyonel yaşamlarındaki rolleri iş dışındaki yaşamlarındaki rollerine taşıdığına, evli olmayan veya çocuk sahibi olmayan bireylere göre daha fazla memnuniyetsizlik yaşama ihtimalleri olabilmektedir (Blau, 1998 Akt., Martins vd., 2002, s. 400).

Bireyin evli, bekar veya çocuk sahibi olması iş-yaşam dengesini etkilemektedir. Denson ve Szelényi (2022)'nin bekar, evli veya bir partneri olan öğretim üyelerinin iş-yaşam deneyimlerini daha iyi anlamak için bir araştırma gerçekleştirmiştir. Buna göre araştırmanın sonuçları, çocuk sahibi olmayan evli ve bir partneri olan öğretim üyelerinin en yüksek iş-yaşam dengesine sahip olduğunu, en düşük iş-yaşam dengesine sahip olan grubun ise çocuk sahibi olan bekar çalışanların olduğunu göstermektedir. Bir diğer sonuç

ise, çocuk sahibi olmayan ğretim görevlilerinin ocuk sahibi olanlara oranla işlerine daha fazla zaman ayırdıklarını göstermektedir. Misra vd. (2012) alışmalarında, on iki yaşından küçük ocuk sahibi olan akademisyenlerin diğerk akademisyenlere oranla 3,8 saat daha az çalıştığını ifade etmektedir.

- b. Kişilik:** Allport'a göre kişilik, kişinin davranış, düşünce ve duygu kalıplarının temelini oluşturan psikolojik ve fiziksel sistemlerin dinamik yapısıdır (1961 Akt., Carver ve Connor-Smith, 2010, s. 680). Literatürdeki alışmalar kişiliğın ve iş-yaşam dengesini etkilediğini ne sürmektedir (Duan ve Deng, 2025; Leka ve De Alwis, 2016; Thomson ve de Bruin, 2007). Araştırmalar kişiliğı beş faktörlü kişilik özelliklerine (big-five personality traits) göre incelemiş ve kişiliğın çalışanın iş-yaşam dengesi üzerinde yaratmış olduğu etkiyi şu şekilde ifade etmiştir (Soni ve Bakhru, 2019; Thomson ve de Bruin, 2007): **Deneyime açıklık (openness) zelliğı**, bireyin yeni becerilerini ve davranışlarını bir alandan bir diğerkine aktarabilmesine olanak tanımaktadır. Deneyime açıklık özelliğı yüksek olan bireyler düşük olanlara göre iş ve normal yaşantısındaki sorumluluklarını daha iyi dengeleyebilmektedir. **Vicdanlı olma (conscientiousness) zelliğine sahip olan bireyler**, hayata karşı daha sistemli ve disiplinli yaklaşımları nedeniyle daha olumlu bir iş-yaşam dengesi deneyimine sahip olabilmektedir. İş ve iş dışındaki yaşamlarında tanıdıkları kişilerin beklentilerini karşılamada daha vicdanlı ve gerçekçi olmak bu alanlar arasında daha az çatışma yaşanmasıyla sonuçlanabilmektedir. **Dışadönüklük (extraversion) zelliğine sahip bireyler** enerjik, dışa dönük ve konuşkandır. Bu kişiler doğası gereği pozitifdir. Dışadönük bireyler, enerji dolu olduklarından dolayı az zamanda çok daha fazla iş başarabilmekte ve bu özellik sayesinde aynı anda birden fazla işi yapabilmelerini sağlamaktadır. Bu durum, dışadönük özelliğe sahip bireylerin profesyonel ve kişisel yaşamlarında yaşayabilecekleri çatışmaları daha iyi yönetmelerine katkı sağlamaktadır. **Uyumluluk (agreeableness) zelliğine sahip bireyler** diğerk bireylerin fikirlerine daha açıktırlar. Bu zellik sayesinde bu bireyler diğerkleriyle çatışmalarını daha da iyileştirebilmektedir. Uyumluluk özelliğı bireylerin iş ve

normal yaşamlarında daha az çatışma yaşayabilmektedir. Bu durum iş yaşamlarında daha fazla başarılı olmalarına katkıda bulunmaktadır. İş yaşamında başarılı olan bireyler, daha az stres yaşamakta ve böylece yaşamlarından daha fazla tatmin olmaktadır. **Nevrotiklik (neuroticism) özelliğine sahip bireyler**, kötü bir iş-yaşam dengesine sahip olabilmektedir. Bu özelliğe sahip bireyler, daha yüksek düzeyde kaygı, depresyon ve duygusal dengesizlik yaşayabilmektedir.

**c. Yaş:** İş-yaşam dengesini etkileyen önemli faktörlerden biridir. Yaşamın farklı dönemlerinde iş ve iş dışındaki yaşam farklı şekillerde etkilenebilmektedir. İş-yaşam dengesine yönelik olumlu değerlendirmeler, çalışan bireyin yaşına göre değişim göstermektedir. Yaşlı çalışanlar, genç çalışanlara kıyasla iş-yaşam dengesine yönelik daha yüksek memnuniyet duyabilmektedir (Richert-Kazmierska ve Stankiewicz, 2016, s. 685-686). Kariyerlerinin erken aşamalarındaki bireylerin kariyerlerinde ilerlemek için profesyonel yaşamları dışındaki yaşamlarından fedakarlık yapmaya daha istekli olduğu görülmektedir. Bunun aksine kariyerlerinde olgunluk aşamasına gelen bireyler, yaş aldıkça, profesyonel yaşamları ve profesyonel yaşamları dışındaki yaşamları arasında bulunan denge durumuna daha fazla önem vermektedir (Gordon ve Whelan, 1998 Akt., Martins vd., 2002, s. 400).

**d. Cinsiyet:** Toplumsal beklentilere göre geleneksel aile yapısında bir erkeğin rolü evin geçimini sağlamak iken bir kadının rolü ev hanımlığı yapmaktır. Eğitimli kadın seviyesindeki artış, geleneksel aile yapısında önemli değişimler yaşanmasına neden olmaktadır. Zaman içerisinde ailelerin ekonomik yapısı tek gelirli ailelerden çift gelirli ailelere doğru bir değişim göstermiştir. Yaşanan değişimler erkek ve kadınların iş ve iş dışındaki yaşamlarında birden fazla rol üstlenmesini gerektirmiştir (Wolor vd., 2023, s. 351). Günümüzde birçok kadın ve erkek için iş ve aile hayattaki önemli iki kurum haline gelmiştir. Kadınlar için iş ve iş dışındaki yaşamlarında denge kurabilmek çok büyük bir önem taşımaktadır. Çünkü kadınlar, biri ev diğeri ofis olmak üzere iki tam zamanlı

işte çalışmaktadır. İş yaşamında yönetim kadrosundaki pek çok görev zaman ve çaba istemektedir. Çalışan bir kadının, iş dışındaki görevleri nedeniyle bu yönetim görevlerini yerine getirebilmesi için diğer çalışanlardan daha fazla çaba sarf etmesi gerekmektedir. İş ve iş dışındaki yaşamın rekabet eden baskıları nedeniyle kadınlar denge kurabilmekte zorlanmaktadır (Sundaesan, 2014, s. 94).

İş ve iş dışındaki yaşamları arasında bir denge kurabilmek kadınlar ve erkekler için farklıdır (Vasumathi, 2018, s. 115). Kadınlar iş dışındaki yaşamlarını (örneğin ailelerine) daha fazla öncelik verme isteğindedir. Bu durum kadınların kariyerlerinden duydukları tatminin, iş ve iş dışındaki yaşantısında yaşanan çatışmalardan erkeklerden daha olumsuz etkilenmesine neden olabilmektedir (Martins vd., 2002, s. 400).

Bireylerin iş-yaşam dengeleri medeni durum, kişilik, yaş veya cinsiyet gibi faktörler tarafından şekillenmektedir. Bireylerin evli, bekar veya çocuk sahibi olması, dışadönük veya stresle başa çıkabilen biri olması, kariyerinin başlangıcında ya da sonlarında olmaları iş ve özel yaşamlarını dengelemelerinde farklılıklar oluşturmaktadır. Bu nedenle kurumlar çalışanlarının bu özelliklerini göz önünde bulundurarak, her bireyin kendine has özelliklerine dikkat ederek kapsayıcı politikalar geliştirmelidir. Tek bir kuralın herkese uyum göstermeyeceği unutulmamalıdır.

#### **2.1.4. İş-Yaşam Dengesinin Önemi**

Günümüzde zorlu ve yoğun iş yerlerinde, sektör farketmeksizin, çalışanlar için sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurabilmek önemli bir hedef haline gelmiştir. İş dışındaki yaşamın getirdiği sorumluluklar ve profesyonel yaşamın gereklilikleri, çalışanlar için denge kurma ihtiyacını günden güne artırmaktadır. Sağlıklı bir iş-yaşam dengesi çalışanların, iş ve iş dışındaki yaşamlarındaki sorumluluklarını etkili bir şekilde yönetebilmelerini, böylece stres seviyelerini azaltmalarını ve daha iyi odaklanmalarını sağlamaktadır (Vitaharsa ve Wasino, 2025). Ayrıca sağlıklı bir iş-yaşam dengesi iş memnuniyetini, çalışanları daha uzun süre iş yerinde tutabilme, olumlu bir iş yeri atmosferi (Marecki, 2023), daha iyi performans (Samadzad ve Hashemi, 2021, s. 43),

üretkenlik (Ngozi ve Chinelo, 2020), kurumsal bağlılık, devamsızlığının azalması (Hutagalung vd., 2020, s. 6), fiziksel ve ruh sağlığı (Ngwenya ve Utete, 2023), işten ayrılma niyetlerinde azalma (Suganda, 2022) gibi olumlu sonuçların yaşanmasına katkıda bulunabilmekte ve yönetim hedeflerine ulaşabilme gibi faydalar sağlayabilmektedir. Sonuç olarak çalışanlarının sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurabilmesine katkı sağlayabilen kurumlar üst düzey yetenekleri çekebilir, yetenekli çalışanlarının kurumdaki yerini koruyabilir ve olumlu iş yeri değerlerini geliştirebilirler (Marecki, 2023).

İş-yaşam dengesinin varlığı hem çalışanlar için hem de kurumlar için büyük önem taşımaktadır. İş-yaşam dengesinin varlığı çalışanların daha az stres yaşamasına, motivasyonlarının artmasına, daha verimli çalışabilmesine ve işten ayrılma niyetlerinde azalmaya katkıda bulunabilmektedir. Olumlu bir iş-yaşam dengesi sadece çalışanlara fayda sağlamasının yanı sıra kurumlar açısından da stratejik öneme sahiptir.

### **2.1.5. İş-Yaşam Dengesinin Olmamasının Sonuçları**

İş-yaşam dengesizliğinin çok boyutlu bir yapısı vardır. İş-yaşam dengesizliği hem çalışanın hem de işverenin pek çok olumsuz durum ile karşı karşıya kalmasına sebebiyet verebilmektedir. Dengesizlik hali bireyin hem iş hem de iş dışındaki yaşantısını etkilemektedir. İşverenler ise pek çok ağır kurumsal sonuçlarla yüzleşebilmektedir.

Çalışanın iş-yaşam dengesizliğine maruz kalması sürekli bir stres hali içerisinde olmasına neden olabilmektedir (Hasyim ve Bakri, 2025, s. 285). İş-yaşam dengesizliğinin sonuçları çalışanların fiziksel, duygusal ve psikolojik refahını (wellbeing) dikkate değer bir biçimde etkilemektedir. Kronik stres, kaygı ve tükenmişlik uzun süren iş-yaşam dengesizliğinin sıklıkla görülebilen psikolojik sonuçlarıdır. Bu gibi durumlar çalışanların bilişsel fonksiyonlarını bozmakta, konsantre olma ve etkili bir şekilde karar alabilme yeteneklerini azaltmaktadır (Hasyim ve Bakri, 2025, s. 289).

Aşırı iş yükü, iş-yaşam dengesizliğinin önemli sebeplerinden biridir. Çalışanlar sıklıkla gerçekçi olmayan teslim tarihleri, uzun çalışma saatleri ve artan çoklu görev taleplerine maruz kalmaktadır (Hasyim ve Bakri, 2025, s. 288). Çalışanın iş yükü iş-

yaşam dengesini anlamlı bir şekilde etkilemektedir (Ahmad vd., 2022, s. 2756). Sundaresan (2014) araştırmasında katılımcıların yüzde altmış yedisinin aşırı iş yükünden muzdarip olduğunu belirtmektedir. Sonuçlar artan iş yükleri nedeniyle kadınların uzun saatler boyunca çalışmaları gerektiğini ve bazen işlerini evlerine taşımak zorunda kaldıklarını göstermektedir. Çalışan kadınlar, kariyerlerinde terfi alabilmek ve bu yarışta erkek meslektaşlarıyla mücadele edebilmek için daha uzun saatler çalışmak zorunda kalmaktadır. Uzun mesai saatleri ve artan iş yükü sonucunda çalışan kadınlar iş-yaşam dengesizliği yaşamaktadır. Ayrıca çalışanların uzun saatler boyunca çalışmaları ailelerine daha az zaman ayırmalarına neden olmaktadır. Hsu vd. (2019, s. 5-6) tarafından yapılan araştırma da bu bulguları destekler niteliktedir. Araştırmanın sonuçlarına göre, uzun çalışma saatleri çalışanların iş-yaşam dengesini olumsuz yönde etkilemektedir. Uzun çalışma saatleri çalışanların aileleriyle geçirdikleri sürenin azalmasına yol açmaktadır. Bu durum çalışanların üretkenliklerini etkilemekte ve zayıf bir iş-yaşam dengesinin var olmasına neden olmaktadır.

Kötü yönetilen bir iş-yaşam dengesi çalışanın devamsızlık yapmasına neden olmaktadır. Çalışanın refahı, stres yönetimi ve zamanı başarılı bir şekilde yönetilemez ise iş-yaşam dengesi bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Bunun sonucunda ise zayıf iş-yaşam dengesi, çalışanın devamsızlık oranının artmasına neden olmaktadır (Ngwenya ve Utete, 2023). Yaptıkları işin ödüllendirilmediği veya beklentilerinin karşılanmadığı iş yerlerinde çalışanların devamsızlık yapma olasılığında artış gözlenebilmektedir. İş yerinde devamsızlık konusu büyük risklerle karşılaşılmadan önce işverenler tarafından önlem alınması gereken önemli konulardan biridir (Badubi, 2017).

Zayıf bir iş-yaşam dengesi işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilemektedir (Hutagalung vd., 2020). Çalışanlar, herhangi bir işin başarıya ulaşabilmesi için bir kurumun en güçlü faktörlerindedir. Kaliteli ürün ve hizmet sunmak, küresel rekabet avantajını sağlamak için ne pahasına olursa olsun motivasyonları arttırılmalı ve kurumda tutulmaları için çaba gösterilmelidir (Ongori, 2007).

Sağlıklı bir iş-yaşam dengesinin sağlanmaması çalışanlar üzerinde pek çok olumsuz etki yaratmaktadır. İş-yaşam dengesizliği çalışanın refah durumunu etkileyerek daha stresli ve kaygılı olmasına, bu kaygı ve stres durumunun fiziksel sağlığını etkileyerek

daha fazla devamsızlık yapmasına, uzun çalışma saatleri nedeniyle ailesine yeteri kadar vakit ayıramamasına, çabalarının yeterince takdir edilmediği bir iş ortamında memnuniyetinin giderek azalmasına ve sonucunda da işten ayrılmaya karar vermesine neden olabilmektedir. İş-yaşam dengesi ile ilgili her bir düzenleme çalışanın iş yaşamını ve özel yaşamını olumlu anlamda etkilediği kadar kurumları da olumlu anlamda etkilemektedir. İş-yaşam dengesi politikaları çalışanların memnuniyetini, verimliliğini, motivasyonunu ve işe olan bağlılığını arttırabilmektedir. Bu etkiler dolaylı olarak nitelikli çalışanın kurumda kalmasına, kurumun nitelikli iş gücüne sahip olmasına katkı sağlayabilmektedir. Bu nedenle olumlu bir iş-yaşam dengesinin varlığı hem çalışanlar hem de kurumlar için stratejik öneme sahiptir.

## **2.2. KUŞAK KAVRAMI**

İş yerlerinde çalışanlar arasında önemli ve anlamlı kuşak farklılıkları bulunabilmektedir. Pek çok akademik çalışma tutumlar, değerler ve isteklerdeki kuşak farklılıklarından dolayı kurumların farklı kuşak çalışanlarını farklı şekilde işe alması, ödüllendirmesi ve yönetmesi gerektiğini belirtmektedir (Becton vd., 2014, s. 175).

Kuşak kavramı, literatürde araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Tanımlar genel olarak birbiriyle benzemektedir ancak zaman içerisinde kavramın kapsamı genişlemiştir (Costanza vd., 2012, s. 376). Ryder (1965)'a göre kuşaklar aynı zaman aralığında aynı olayı deneyimleyen bireylerin toplamıdır. Mannheim kuşak kavramını, benzer sosyal olayları benzer bir konumda (coğrafi olarak) deneyimleyen insan grubu olarak tanımlamaktadır. Bir kuşağa ait insanlar sadece fiziksel olarak tarihin aynı zaman diliminde yaşamakla kalmaz, aynı zamanda bu insanlar benzer deneyimleri paylaşır, algılar ve hayatlarının geri kalanında sahip oldukları değer kümelerini biçimlendirir (1972 Akt., Lub vd., 2012, s. 555). Costanza vd. (2012, s. 376)' e göre kuşaklar, genellikle benzer yaşlarda paylaşılan deneyimleri yaşamış birey gruplarından (kohortlardan) oluşmaktadır. Belirli bir yaş grubundaki bireylerin belirli bir zaman dilimi içerisinde paylaştığı ortak deneyimlerin, kohorttaki kişiler arasında benzerlikler yaratmasıdır.

Kuşak kavramına yönelik yapılan bu tanımlamalarda ortak olan nokta bir kuşağın yaklaşık olarak aynı yaşta ve hayatlarının temel gelişim dönemlerinde (geç çocukluk, ergenlik ve erken yetişkinlik dönemleri) aynı tarihsel olayları deneyimleyen ve bunlardan etkilenen bir grup birey olarak tanımlanmasıdır. Ancak kuşakları tanımlamaya yardımcı olabilecek önemli tarihi olayların bireylerin yaşadıkları konum ve deneyime bağlı olarak değişiklik gösterebileceği de unutulmamalıdır (Costanza vd., 2012, s. 377).

Kuşakların sınıflandırılması konusunda genel bir fikir birliği bulunmaktadır. Birçok akademik kaynak kuşakları ‘‘Bebek Patlaması kuşağı (Baby Boomers), X kuşağı, Y kuşağı ve Z kuşağı’’ olarak sınıflandırmaktadır (Tablo 2). Ancak bu grupları tanımlamak için kullanılan tarih aralıkları akademik kaynaklar arasında değişim göstermektedir (Weddington, 2021). Buna göre kaynaklarda sıklıkla belirtilen tarih aralığı şu şekildedir:

**Tablo 2:** Kuşaklar ve Zaman Çizelgesi

<b>Kuşak İsimleri</b>	<b>Yıl</b>	<b>Kaynak</b>
Bebek Patlaması (Baby Boomers) Kuşağı	1946-1964	(Appelbaum vd., 2022, s. 8)
X Kuşağı	1965-1980	(Appelbaum vd., 2022, s. 8)
Y Kuşağı	1981-1994	(Smith, 2011)
Z Kuşağı	1995-2012	(Gabriellova ve Buchko, 2021, s. 490)

Yapılan pek çok araştırma kuşakların birbirinden farklı beklentileri, motivasyonları ve yaşam biçimleri olduğunu ileri sürmektedir. Buna göre Baby Boomers, X kuşağı, Y kuşağı ve Z kuşaklarının özellikleri aşağıda tartışılmıştır.

### **2.2.1. Bebek Patlaması (Baby Boomers) Kuşığı**

Bebek Patlaması kuşığı 1946-1964 yılları arasında doğan bireyler olarak tanımlanmaktadır. Bebek Patlaması kuşığı, 2025 yılı itibariyle 61-79 yaşları arasındadır.

Bu kuşak, İkinci Dünya Savaşı'nın sona ermesinden hemen sonra doğmuş kuşığı temsil etmektedir. Bebek Patlaması kuşığı, genellikle çekirdek bir ailede büyümüştür. Hayatları rahat ve büyük bir amaca sahiptir. Bu dönemde sivil haklar için protestolar ve savaş karşıtı yürüyüşler yaygındır. Yaşanan kötü siyasal iklim bu kuşağın otoriteye saygı duymamasına, otoriteye meydan okunmasına ve liderlerin dürüstlüğünü sorgulamaya neden olmuştur. Bu kuşak iş yaşamında hırslıdır. Dünyayı değiştirebilecekleri duygusuyla büyüdüleri için işlerini, öz değer ve kişisel tatmin ile eş tutmaktadır (Weston, 2001, s. 12-13). Bu kuşak işkolik olarak bilinmektedir (Calhoun ve Strasser, 2005). Bebek Patlaması kuşığı güçlü bir görev duygusuna sahip sadık çalışanlardır. İşe erken saatte gelen ve fazla mesaiyi ahlaki bir zorunluluk olarak gören bir kuşaktır (Hahn, 2011). Bebek Patlaması kuşığı, yüz yüze iletişime önem vermektedir. Fiziksel anlamda yakınında bulunmayan bir kişiye e-posta gönderir veya telefonla arar ancak kişilerarası iletişim kurmak için anlık mesajlaşmalara nadiren başvurur (Venter, 2017). Günümüzde artık bu kuşak internet kullanımına daha hakimdir. Anlık mesajlar ve sosyal medya platformlarını kullanan bu kuşak arasında e-mail popülerdir (Turnbull, 2010).

### **2.2.2. X Kuşığı**

X kuşığı 1965-1980 yılları arasında doğan bireyler olarak tanımlanmaktadır. X kuşığı 2025 yılı itibariyle 45-60 yaşları arasındadır.

X kuşığı son derece bağımsız ve kendi kendine yetebilen, özgürlüğüne önem veren ve iş yerinde mikro yönetimden kaçınan bir nesil olarak bilinmektedir (Jones vd., 2019, s. 66). Bu kuşak çalışanları, bağımsız çalışma tarzını tercih etmektedir. X kuşığı, ödül olarak patronlarının takdirini, hediye kartlarını ve esnek çalışma saatlerini tercih etmektedir (Rai ve Kulkarni, 2023, s. 3523-3524). Ebeveynleri (Baby Patlaması kuşığı) çalışmak için yaşarken X kuşığı yaşamak için çalışmaktadır. İş- yaşam dengesi bu neslin ayırt edici özelliklerinden biridir (Notter, 2002, s. 4). Çocuklarıyla daha fazla

zaman geçirebilmek için evden çalışmayı tercih edebilir (Comperatore ve Nerone, 2008, s. 20).

X kuşağı, tarihte en yüksek eğitim seviyesine sahip kuşaklardan biridir ve bu kuşakta bulunan bireyler teknoloji konusunda bilgili, şüpheci ve pragmatik olarak tanımlanmaktadır (Burgiel ve Sowa, 2017, s. 62). Kendilerinden daha genç nesiller kadar teknoloji meraklısı olmasalar da X kuşağı aslında teknoloji konusunda oldukça yeteneklidir (Jones vd., 2019, s. 66). Kişisel bilgisayarların giderek artan etkisini deneyimlemiş ve 1990'ların dot.com yıldızlarını yaratmışlardır (Williams ve Page, 2015). Bu bilgilerin yanı sıra Prensky (2001 Akt., Calvo-Porrall ve Pesqueira-Sanchez, 2020)' e göre X kuşağı dijital dünyaya doğmamış, hayatlarının ilerleyen dönemlerinde yeni teknolojilerin birçok farklı yönünü benimsemiştir. Bu nedenle X kuşağı “dijital göçmenler” olarak adlandırılmıştır. Çünkü bu kuşak, teknolojinin ve buna bağlı yeniliklerin zirvede olduğu bir dönemde doğmamış, World Wide Web ve internet gelişirken büyümüş, okulda bilgisayar kullanarak teknolojiyi günlük yaşamlarına adapte etmiştir (Hill, 2017, s. 349).

Günlük iş yeri davranışları açısından bakıldığında X kuşağı çalışanları, daha az ama daha uzun molalar vermektedir. Ayrıca öğle yemeğinde bir saatliğine ofisten dışarı çıkmaya, kendilerine vakit ayırmaya dikkat etmektedir (Jones vd., 2019, s. 68-69).

X kuşağı çalışanları arasında genç ve yaşlı üyeleri arasında bir ayrım bulunmaktadır. Genç X kuşağı üyelerinin ipotek, borç ve çocuklarına bakım sağlama sistemi içerisinde sıkışıp kaldığı, yaşlı X kuşağı üyelerinin ise mali yükümlülüklerinin azaldığı belirtilmektedir. Ayrıca genç X kuşağı üyelerinin iş-yaşam dengesinin de zayıf olduğu belirtilmektedir (Jones vd., 2019, s. 69).

### **2.2.3. Y Kuşağı**

Y kuşağı 1981-1994 yıllarında doğan bireyler olarak tanımlanmaktadır. Y kuşağı, 2025 yılı itibariyle 31-44 yaşları arasındadır. Bu kuşağın üyeleri çalıştıkları kurumlar üzerinde bir etki yaratmak isterler. Y kuşağı ekip halinde çalışmayı, açık ve sık iletişim kurmayı tercih etmektedir. Ebeveynleri tarafından yüksek bir öz-saygıya sahip olacak şekilde yetiştirildikleri için fikirlerinin dinlenilmesini ve fikirlerine değer verilmesini isterler. Bu kuşağın üyeleri risk almaya isteklidir. Y kuşağı üyeleri, hata yapmaktan

çekinmez çünkü bu durumları öğrenme ve gelişme için bir fırsat olarak görmektedir. Y kuşağı, genellikle ailelerinde erken yaşlardan itibaren karar alma süreçlerine dahil oldukları ve fikirlerine değer verildiği için çalıştıkları kurumlardan da aynı anlayışı beklemektedir. Profesyonel yaşamları ve günlük yaşamları arasında bir denge istemekte ve buna önem vermektedir. Y kuşağı, işlerini hayatlarının merkezi bir amacı veya itici gücü olarak görmemekte, daha küçük bir parçası olarak görmektedir. Y kuşağı bu nedenle iş-yaşam dengesine önem vermektedir. Y kuşağı teknoloji kullanımında yeteneklidir, bu durum çalışma sürelerini kısaltmakta ve çoklu görevleri yerine getirmelerine imkan tanımaktadır (Kelly vd., 2016; Macovei ve Martinescu-Bădălan, 2022). Y kuşağı, ilk dijital nesildir. Dijital teknolojileri deneyimleyerek büyümüştür. Y kuşağı, sosyal medya platformları, cep telefonları ve anlık mesajlar ile internet üzerinden başka insanlarla iletişim kurmak için saatler harcamaktadır (Venter, 2017).

#### **2.2.4. Z Kuşağı**

Z kuşağı 1995-2012 yıllarında doğan bireyler olarak tanımlanmaktadır. Z kuşağı, 2025 yılı itibariyle 13-30 yaşları arasındadır.

İş gücüne katılan en yeni nesildir. Z kuşağı ekonomik krizler, iklim değişikliği ve pek çok toplumsal olaydan etkilenmektedir (Botezat vd., 2023, s. 633).

İş-yaşam dengesi, Z kuşağının iş seçimini etkileyen en önemli faktördür (Workforce Institute at Kronos, 2019 Akt., Gabrielova ve Buchko, 2021, s. 496).

Z kuşağı destekleyici, becerilerini, özgüvenini, bilgisini ve iş deneyimlerini geliştirmelerine olanak tanıyan bir çalışma ortamına sahip kurumlara iş başvurusunda bulunmaya daha isteklidir (Anggraini ve Ellyawati, 2025, s. 27).

Z kuşağının pek çok üyesi internetin olmadığı veya sosyal medyanın olmadığı bir zamanı hatırlamamaktadır (Lanier, 2017, s. 289). Bu kuşağın üyeleri, çok küçük yaşlardan itibaren sosyal ağlarda etkileşim kurmaya başlamıştır (Benítez-Márquez vd., 2022, s. 2). Bu nedenle bu kuşak teknolojiye çok hakimdir (Al-Asfour ve Lettau, 2014, s. 65). Evlerinde ve okullarında, genellikle, kişisel veya dizüstü bilgisayarlar vardır (Gabrielova ve Buchko, 2021, s. 490). Z kuşağı, internet ile sürekli bir bağlantı içerisinde olduğu için bilgiyi önceki kuşaklardan daha hızlı tüketmektedir (Lanier,

2017, s. 289).

Z kuşağı, YouTube'u Google gibi kullanmaktadır. Bir konu hakkında araştırma yapmak istediklerinde konuyla ilgili okuma yapmak yerine video izleyerek konu hakkında bilgi sahibi olmaya çalışmaktadır. Birçok Z kuşağı üyesinin kendi YouTube kanalı vardır ve kanalında ilgi alanlarına yönelik videolar hazırlamaktadır. Kamera karşısındaki duruşları, iş yerlerinde özgüven ve karizmaya dönüşecektir. Bu dönem yazılı iletişimden ziyade sözlü iletişimin çağı olacak ve Z kuşağının öne çıkmasına yardımcı olacaktır (Gaidhani vd., 2019, s. 2810).

Z kuşağının iş yaşamları boyunca işverenlerini dört defa değiştireceklerine dair bir beklenti bulunmaktadır. Bu kuşak gerekli becerileri kazanabilmenin farklı örgütsel deneyimlerden geçtiğine inanmaktadır. Bu bağlamda işverenlerin bu kuşak çalışanlarına deneyim kazanmaları ve gelişmeleri için fırsat vermeleri gerekmektedir. Aksi bir durumda çalışan, deneyim kazanabilmek adına farklı şirketlerde çalışmak için bir arayışa geçecektir (Lidija vd., 2017, s. 6).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TEKNOSTRES VE DİJİTAL BÖLÜNMENİN İŞ VE YAŞAM DENGESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: X VE Z KUŞAKLARINA YÖNELİK BİR ANALİZ

#### 3.1. METODOLOJİ

Bu bölümde çalışma kapsamında belirlenen yöntem ve materyale odaklanılmaktadır. Yöntem ve materyalin belirlenmesine ilişkin argümanlar ve yöntem sürecinin araştırma süresince nasıl ilerlediğine ilişkin açıklamalar ele alınacaktır.

##### 3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu tezin amacı, günümüzde iş yapma biçimlerinde meydana gelen değişimler sonucu çalışanların deneyimlemiş oldukları teknostres ve dijital bölünmenin iş-yaşam dengeleri üzerinde meydana getirdiği etkiyi araştırmaktır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygın bir şekilde kullanıldığı toplumlarda kuşak farklılıklarına bağlı olarak, yaşlılar ve gençler arasında dijital teknolojileri kullanma ile ilgili farklılıklar (Dhahir vd., 2024; Hauk vd., 2018) görülebilmektedir. Bu çalışma ile iki farklı kuşak (X ve Z kuşağı) arasında yaşanan teknostres ve dijital bölünme deneyimlerinin nasıl olduğunun araştırılması hedeflenmiştir. Bu konu ile ilgili araştırmaların ulusal ve uluslararası literatürde sınırlı sayıda olması nedeni ile çalışma sonucunda literatüre katkıda bulunulması hedeflenmektedir.

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın amacına ulaşılabilmesi için “Teknostres ve dijital bölünme X ve Z kuşağı çalışanlarının iş ve yaşam dengeleri üzerinde nasıl bir etki yaratmaktadır?” sorusunun cevabı araştırılmıştır.

##### 3.1.2. Araştırmanın Yöntemi

Nitel araştırmalar “ne sıklıkta”, “kaç tane” sorularından ziyade “ne”, “neden” ve “nasıl” gibi sorulara yanıt vermeyi amaçlamaktadır. Birincil amaç, nicel araştırmalardaki gibi araştırılan konunun sayısal yönünü ortaya çıkarmak değildir (Buston vd., 1998). Nitel araştırmalarda asıl amaç, bireylerin araştırılan konuya yönelik düşünce, duygu, tutum ve bireysel deneyimlerinin ortaya çıkarılmasını

sağlamaktır (Mwita, 2022). Nitel araştırmalar nicel araştırmaların aksine her katılımcıdan aynı yanıtın alınmadığı açık uçlu sorular sorulmasına olanak tanımaktadır. Bu açık uçlu sorular katılımcıların “evet” veya “hayır” dışında soruları kendi sözcükleriyle yanıtlayabilmesine fırsat vermektedir (Mack vd., 2005, s. 4). Nitel araştırmaların bu özellikleri sayesinde araştırmanın örneklem grubu hakkında daha zengin ve ayrıntılı bilgi keşfedilebilmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın amacına ulaşılmasını sağlamak için tez çalışmasında nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

### 3.1.3. Örneklem

Bu tez çalışması kapsamında örneklem, olasılığa dayalı olmayan amaçlı örneklem yöntemlerinden biri olan ölçüt örnekleme yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. Ölçüt örnekleme yöntemi “önceden belirlenen bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasını sağlayan” örneklem yöntemidir (Baltacı, 2018, s. 254).

Bu tez çalışmasında örneklem ölçütleri şu şekilde belirlenmiştir:

1. X kuşaağı (1965-1980 yılları arasında doğmuş olanlar),
2. Z kuşaağı (1995-2012 yılları arasında doğmuş olanlar),
3. İşi gereği bilgi ve iletişim teknolojileriyle çalışan (bilgisayar, cep telefonu, tablet, internet, yazılımlar gibi),
4. Aktif olarak çalışma yaşamında olan,
5. Erkek ve kadın çalışan,
6. Türkiye’de yaşayan.

Bu araştırmada teknostres ve dijital bölünme konularını derinlemesine inceleyebilmek amacıyla bilgi ve iletişim teknolojileriyle aktif bir şekilde çalışan bireyler araştırmaya dahil edilmiştir. Teknostres, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımıyla ilişkilendirilen bir stres türü olması sebebiyle bu teknolojilerin günlük yaşamlarının ve iş yaşamlarının önemli bir parçası olan bireylerin araştırmaya dahil edilmesi, konuyla ilgili daha özgün ve anlamlı deneyimlerin araştırma kapsamında ortaya çıkarılabilesine olanak tanımaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerini günlük yaşamında ve iş yaşamında sıklıkla kullanılması dijital bölünme konusunun meydana

getirmiş olduğu eşitsizlik durumlarının ortaya çıkarılabilmesine de olanak tanımaktadır. Tüm bu durumlar göz önünde bulundurularak bu çalışmanın örneklem grubunda bilgi ve iletişim teknolojileriyle çalışan bireyler katılımcı olarak belirlenmiştir.

Kuşaklar farklı eğitim, gelir, sosyal gelişmeler ve teknolojik yenilikler deneyimlemiş, farklı yaşam dinamiklerine sahip bir şekilde yetişmiştir. Çalışma kapsamında X ve Z kuşaklarına odaklanılmasının amacı; bir grubun uzun yıllardır çalışma yaşamında iken (X kuşağı) bir diğer kuşağın ise çalışma yaşamının daha ilk yıllarında olmasıdır (Z kuşağı). Bir diğer amaç ise günümüzde teknolojinin günlük yaşamda ve iş yaşamında sıklıkla kullanılıyor olmasının belirlenen kuşaklar üzerindeki etkisinin ortaya çıkarılmasıdır. Buna göre bu iki kuşağın belirlenmesindeki amaç; X kuşağı üyelerinin teknolojik yenilikler ile sonradan tanışmaları ve bunlara sonradan adapte olmaları, Z kuşağı üyelerinin ise teknolojik yeniliklerin içine doğmuş, hatta bu yeniliklerin olmadığı bir dünyayı hatırlamakta zorluk çekmesidir. Bu durum araştırma kapsamında bu iki yaş grubunun örneklem olarak belirlenmesindeki en önemli ölçütlerden biridir. Broos ve Roe (2005)'nin yaptığı araştırma, erkeklerin bilgisayar ve internete karşı kadınlardan daha olumlu tutumlara sahip olduğunu, kadınların daha fazla bilgisayar kaygısı yaşadığını göstermektedir. Buna göre bu çalışmada sosyo-demografik faktörlerden cinsiyet faktörünün de etkisinin incelenebilmesi için katılımcıların sayısının belirlenmesinde, benzer deneyimler yaşayıp yaşamadıklarının araştırılmasında önemli bir faktör oluşturmuştur.

Ayrıca literatür taraması sonucunda teknostres ve dijital bölünmenin X ve Z kuşağı çalışanlarının iş-yaşam dengeleri üzerindeki etkisini inceleyen yeterli sayıda ulusal akademik çalışmaya rastlanmadığı için örneklem grubu Türkiye'de yaşayan X ve Z kuşağı çalışanlardan seçilmiştir.

Araştırmada belirlenen örneklem ölçütü doğrultusunda 6 X Kuşağı çalışan (3 erkek, 3 kadın), 6 Z Kuşağı çalışan (3 erkek, 3 kadın) toplamda 12 kişi ile görüşme yapılmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan 12 katılımcının demografik bilgileri tablo 3'te belirtilmiştir.

**Tablo 3:** Katılımcıların Demografik Bilgileri

	<b>Katılımcı</b>	<b>Cinsiyet</b>	<b>Yaş</b>	<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Meslek- Unvan</b>
<b>X Kuşağı</b>	K1	Kadın	46	Doktora	Akademisyen/ Prof. Dr.
	K2	Kadın	52	Lisans	Reklam Ajansı Yöneticisi/ Reklam Ajansı Kurucu Eş Başkanı
	K3	Kadın	51	Doktora	Akademisyen/ Doç. Dr.
	K4	Erkek	45	Doktora	Akademisyen/ Prof. Dr.
	K5	Erkek	48	Doktora	İdari Yönetici
	K6	Erkek	53	Yüksek Lisans	İnsan ve Kültür Yöneticisi
<b>Z Kuşağı</b>	K7	Kadın	26	Lisans	Kurumsal İletişim Uzmanı
	K8	Kadın	26	Lisans	Kıdemli Müşteri İlişkileri Direktörü
	K9	Kadın	23	Lisans	Müşteri Danışmanı
	K10	Erkek	23	Lisans	Müşteri Temsilcisi
	K11	Erkek	26	Lisans	Öğretim Görevlisi- Müdür Yardımcısı
	K12	Erkek	25	Yüksek Lisans	Müşteri Temsilcisi

#### 3.1.4. Veri Toplama

Görüşme, nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan veri toplama yöntemlerinden biridir. Görüşmeler bireylerin deneyimleri, inançları, davranışları, bakış açıları ve içerisinde yaşadıkları dünyalarının keşfedilmesine olanak tanımaktadır (Ruslin vd., 2022). Görüşmeler üç şekilde gerçekleşebilmektedir: Yapılandırılmamış görüşmeler, yapılandırılmış görüşmeler ve yarı-yapılandırılmış görüşmeler. Bu tez çalışmasında esnek yapısı, anlaşılabilir olması ve daha da önemlisi bireylerin ve kurumsal davranışın önemli ve saklı kalmış yönlerinin ortaya çıkarılabilmesini sağlaması nedeniyle yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Ayrıca yarı-yapılandırılmış

görüşmeler, bireylerin kendi seçtikleri ifadelerle kendilerini anlatabilmelerine de olanak tanımaktadır (Qu ve Dumay, 2011, s. 246).

Veri toplama süreci Şubat- Nisan 2025 tarihleri arasında tamamlanmıştır. Çalışma kapsamında yapılan görüşmeler için sorular literatür taraması sonucu yazarın kendisi tarafından geliştirilmiştir (Ek-1). Görüşmeler Microsoft Teams üzerinden gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmelerden ses kaydı alınmıştır. Görüşmelerden önce katılımcılarla birebir iletişim kurularak görüşmenin saati, günü ve nerede gerçekleşeceği hakkında bilgi verilmiştir. Görüşme soruları, görüşme öncesinde katılımcılara mesaj yoluyla gönderilerek konu hakkında fikir sahibi olmaları sağlanmıştır. Görüşmeler kayıt altına alınmadan önce konu hakkında katılımcılara bilgi verilmiş, konu hakkında katılımcıların bilgilendirilmesi sağlanmıştır. Görüşme onayı alındıktan sonra görüşmeye başlanmıştır. Görüşmelerin süresi yirmi bir dakika ve elli sekiz dakika arasında değişiklik göstermektedir. Katılımcılara yirmi beş adet açık uçlu soru sorulmuş ve araştırma konusu derinlemesine anlaşılmasına çalışılmıştır. Ege Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Kararına göre “Teknostres ve Dijital Bölünmenin İş ve Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: X ve Z Kuşaklarına Yönelik Bir Analiz” başlıklı bu tez çalışması protokol no: 2641 kararıyla etik açıdan uygun bulunmuştur (Ek-2).

### **3.1.5. Veri Analizi**

Bu tez çalışmasında yarı-yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen veriler tematik analiz ile incelenmiştir. Tematik analiz, verilerdeki örüntüleri (temaları) belirleme, analiz etme ve raporlama yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Braun ve Clarke, 2006). Tematik analiz, veri kümesindeki en olası ve ana temaların analiz edilmesine, belirlenmesine ve raporlanmasına olanak tanımaktadır, nitel bir araştırmada kullanılabilecek en esnek yöntemlerden biridir. Tematik analiz, Braun ve Clarke (2006) tarafından önerilen prosedür izlenerek gerçekleştirilmiştir. Buna göre (1) görüşme kayıtları deşifre edilmiştir. Daha sonra tüm görüşmeler tek tek okunmuş ve notlar alınmıştır, (2) ilk kodlar oluşturulmuştur, (3) potansiyel temalar belirlenmiştir, (4) geliştirilen temalar katılımcıların görüşlerinden elde edilen doğrudan alıntılar göz önünde bulundurularak gözden geçirilmiştir, (5) her temaya ve alt temaya bir isim

belirlenmiştir. Temalar “Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Günlük ve Profesyonel Yaşamda Kullanım Pratikleri, Modern İş Yaşamı: Teknostres, Ulaşılabilirlik, Önlemler ve Diğer Problemler, Dijital Bölünme: Erişim Problemi ve Diğer Problemler” olarak isimlendirilirken alt temalar “Modern İş Yaşamı ve Teknostres, Teknostres ve İş-Yaşam Dengesi, Mesai Saatleri Sonrasında Ulaşılabilirlik, Bireysel ve Kurumsal Çözümler, Teknolojik Aşırı Yük, Tekno-Karmaşıklık, Tekno-Güvensizlik ve X Kuşağı, Tekno-Belirsizlik, Tekno-Güvensizlik ve Z Kuşağı, Dijital Teknolojilere Fiziksel Erişim, Dijital Teknolojilere Erişim Motivasyonu ve Dijital Bilgileri Güncellemek” olarak isimlendirilmiştir. Son olarak, temalarla ilgili katılımcıların görüşlerinden doğrudan alıntılar yapılmış ve çalışmanın bulgular bölümü oluşturulmuştur.

Ayrıca araştırmada tümevarımsal bir anlayış benimsenmiştir. Tümevarımsal teknik, araştırmanın görüşmeler yoluyla elde edilen verilerini önceden var olan herhangi bir anlayışa uyulmadan gerçekleştirilmesidir (Majumdar, 2019). Buna göre temalar ve alt temalar, görüşmelerden elde edilen veriler doğrultusunda araştırmacının kendisi tarafından oluşturulmuştur.

### **3.1.6. Nitel Araştırma Verilerinin Geçerlik ve Güvenirliği**

Araştırmanın nitel analiz sürecinde güvenirliliğinin sağlanması için hazırlanan görüşme formunun anlaşılabilirliği, konuya hakim uzman kişiler tarafından incelenerek değerlendirilmiştir. Görüşmelerden önce sorular katılımcılar ile paylaşılmış görüşmeler esnasında da herhangi bir sorun olup olmadığı teyit edilerek ilgili sorunlar çözülmeye çalışılmıştır. Katılımcıların onayı alınarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Microsoft Teams üzerinden gerçekleştirilen görüşmeler katılımcıların onayları alındıktan sonra ses kaydı alınmış, görüşmeler sona erdikten sonra deşifreler yapılmıştır. Katılımcıların cevapları bulgular kısmına doğrudan alıntılar şeklinde sunulmuştur. Deşifresi yapılan görüşmelerin analiz sürecinde araştırmacı, bulguların anlamlı ve objektif olmasına özen göstermiştir. Araştırmanın bulgularının tamamı doğrudan alıntılar aracılığıyla okuyucuya sunulmuştur. Veriler araştırmacı ve danışman tarafından bağımsız bir şekilde incelenerek nihai kod ve temalar oluşturulmuştur.

### **3.1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Çalışmada yer alan örneklem grubunun eğitim seviyesi yüksektir. En düşük eğitim seviyesine sahip katılımcılar lisans derecesine sahiptir. Bu durum araştırmanın sınırlılıklarından birini oluşturmaktadır. Bir diğer sınırlılık ise, örneklem grubu Türkiye’de büyük şehirlerde doğup büyümüş kişilerden oluşmaktadır. Farklı coğrafi bölgelerden katılımcıya ulaşılması veri çeşitlenmesine katkı sağlayabilmektedir.



### 3.2. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, katılımcıların görüşme sorularına vermiş olduğu cevapların analizine yer verilmiştir. Bu cevaplar “Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Günlük ve Profesyonel Yaşamda Kullanım Pratikleri, Modern İş Yaşamı: Teknostres, Ulaşılabilirlik, Önlemler ve Diğer Problemler, Dijital Bölünme: Erişim Problemi ve Diğer Problemler” temalar ve “Modern İş Yaşamı ve Teknostres, Teknostres ve İş-Yaşam Dengesi, Mesai Saatleri Sonrasında Ulaşılabilirlik, Bireysel ve Kurumsal Çözümler, Teknolojik Aşırı Yük, Tekno-Karmaşıklık, Tekno-Güvensizlik ve X Kuşağı, Tekno-Belirsizlik, Tekno-Güvensizlik ve Z Kuşağı, Dijital Teknolojilere Fiziksel Erişim, Dijital Teknolojilere Erişim Motivasyonu ve Dijital Bilgileri Güncellemek” alt temaları çerçevesinde incelenmeye çalışılmıştır (Tablo 4). Aşağıda yer alan temalar, katılımcıların konuyla ilgili paylaştıkları deneyimleriyle birlikte, doğrudan alıntılarla, tek tek ayrıntılı bir şekilde açıklanmaktadır.

**Tablo 4:** Tema ve Alt Temalar

<b>TEMALAR</b>	<b>ALT TEMALAR</b>
<b>Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Günlük ve Profesyonel Yaşamda Kullanım Pratikleri</b>	
<b>Modern İş Yaşamı: Teknostres, Ulaşılabilirlik, Önlemler ve Diğer Problemler</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Modern İş Yaşamı ve Teknostres</li><li>2. Teknostres ve İş-Yaşam Dengesi</li><li>3. Mesai Saatleri Sonrasında Ulaşılabilirlik</li><li>4. Bireysel ve Kurumsal Çözümler</li><li>5. Teknolojik Aşırı Yük</li><li>6. Tekno-Karmaşıklık, Tekno-Belirsizlik, Tekno-Güvensizlik ve X Kuşağı</li></ol>

	7. Tekno-Belirsizlik, Tekno-Güvensizlik ve Z Kuşağı
<b>Dijital Bölünme: Erişim Problemi ve Diğer Problemler</b>	1. Dijital Teknolojilere Fiziksel Erişim 2. Dijital Teknolojilere Erişim Motivasyonu 3. Dijital Bilgileri Güncellemek

### 1. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Günlük ve Profesyonel Yaşamda Kullanım Pratikleri

X ve Z kuşağı katılımcılarının bilgi ve iletişim teknolojilerini günlük ve profesyonel iş yaşamlarında kullanım pratiklerine ilişkin görüşleri aşağıda özetlenmiştir.

- **Soru 1:** Bilgi ve iletişim teknolojilerini günlük yaşamınızda ve iş yaşamınızda ne sıklıkla kullanıyorsunuz?
- **Soru 2:** Bilgi ve iletişim teknolojilerini genel olarak kullanma amaçlarınız nelerdir?

Görüşmede sorulan ilk soruyla (Soru 1) katılımcıların bilgi ve iletişim teknolojilerinin günlük ve profesyonel yaşamlarında ne kadar yer aldığının ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Görüşmeye katılan 12 katılımcının 12'si de bilgi ve iletişim teknolojilerini günlük ve profesyonel yaşamlarında sıklıkla kullandıklarını ifade etmişlerdir. Bu ifadelerin bazılarını görüşmeci açıklamaları ile birlikte aşağıda yer verilmiştir.

**K9** iş yaşamının yüzde yüzünü bu teknolojilerin oluşturduğunu ve sıklıkla bu teknolojileri günlük ve iş yaşamında kullandığını ifade etmiştir:

*“İş hayatımın yüzde yüzü internet ve bilgisayar üzerine. İnternetim ve bilgisayarım olmasa çalışmam... Telefon da zaten sürekli insanın elinde olan bir şey. Bu şekilde günün yirmi dört saatinde, uyumadığım saatlerin*

*tamamında teknolojiyle iç içeyim...” (K9)*

**K9** gibi katılımcı **K10** ve **K5**'te bilgi ve iletişim teknolojilerini yoğun bir şekilde kullandıklarını ve bu teknolojilerin yaşamın önemli bir parçası olduğunu belirtmiştir:

*“Her gün kullanıyorum. Zaten haftada beş gün çalışıyorum. Günde dokuz saat çalışma saatim diyecek olsak zaten bilgisayar hayatımın neredeyse her gününde en az dokuz saat oluyor. Telefon da zaten artık hayatımızın ayrılmaz bir parçası olduğu için sürekli diyebilirim.” (K10)*

*“Çok sıklıkla kullanıyorum. Özellikle iş yaşamımın ayrılmaz bir parçası... Günlük yaşamımda iletişimimin ayrılmaz bir parçası olduğunu söyleyebilirim...” (K5)*

Bir diğer katılımcı **K1** ise internetin her gün yaşamında var olduğunu ve bu teknolojilerden bilgisayarı kendisinin bir parçası olarak gördüğünü ifade etmiştir. **K1** görüşlerinde kendisinin (X kuşağının) ve Z kuşağının kullanım farklılıklarına da değinerek kullanım konusundaki farklılıklara dikkat çekmiştir, bu farklılık ile X ve Z kuşağı arasında bir karşılaştırma yapmıştır:

*“İnternet her gün hayatımda çünkü WhatsApp yaşamımıza girdikten sonra her dakika oradan birileriyle haberleşmeyi sağlıyoruz ve aslında bir de diğerlerinden haberdar oluyoruz bu birincisi, bilgisayar üniversite yaşamına girdikten sonra yaşamımda hep oldu, akademisyen olduktan sonra da benim bir uzvum gibi gibi bir parçam aslında çünkü çalışmam bilgisayara bağlı... telefon, Z kuşağındaki çocukları düşündüğümde ya da kız kardeşimi düşündüğümde telefon onun kolu gibi bir uzvu gibi, bilgisayar nasıl benim uzvum gibi tanımlıyorsam o da telefonu tanımlıyor... telefonumu çoğu zaman ben evde unutabiliyorum ya da gittiğim bir yerde herhangi bir odada unutabiliyorum ama o asla telefonunu unutmuyor çünkü telefon onun bir parçası ve benim telefonumu nasıl unuttuğumu da algılayamıyor ama benim için telefon çok önemli bir uzuv gibi görünmüyor. Ben hâlâ yüz yüze iletişimden yana olduğum için o nedenle telefonu unutabiliyorum. İnsanlarla iletişim kurmak için ilk aklıma gelen şey telefon olmuyor genellikle.” (K1)*

Görüşme kapsamında sorulan “**Bilgi ve iletişim teknolojilerini genel olarak kullanma amaçlarınız nelerdir?**” sorusuyla da katılımcıların yaşamlarında bu teknolojilerden ne şekilde faydalandıklarının ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Buna göre, öncelikle katılımcıların hepsi bu teknolojileri “iş odaklı” kullandığından bahsetmiştir. Diğer kullanım amaçlarının ise “eğitim amaçlı kullanım” (K7-K6), “eğlence odaklı kullanım” (K7-K1-K8-K12- K4), “öğrenme odaklı kullanım” (K8-K9), “araştırma yapma odaklı kullanım” (K1-K2-K9-K11-K12-K3-K4), “iletişim odaklı kullanım” (K3-K6-K5-K4), “idari işlemler/bürokratik işlemler odaklı kullanım” (K3-K4), “not almak (K11)” “akademik çalışmalara ulaşım sağlamak” (K3) ve “kitap okumak” (K11-K9-K3) olduğu katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. K11 diğer katılımcılardan farklı olarak bu teknolojileri kullanma amacının çevreye duyarlılığı sebebiyle de tercih ettiğini ayrıca belirtmiştir (Tablo 5).

**Tablo 5:** Katılımcıların Bilgi ve İletişim Teknoloji Kullanım Amaçları

<b>Kullanım Amaçları</b>	<b>Katılımcılar</b>
1. İş Odaklı Kullanım	1. K1-K2-K3-K4-K5-
2. Eğitim Amaçlı Kullanım	K6-K7-K8-K9-
3. Eğlence Odaklı Kullanım	K10-K11-K12
4. Öğrenme Odaklı Kullanım	2. K7-K6
5. Araştırma Yapma Odaklı Kullanım	3. K7-K1-K8-K12- K4
6. İletişim Odaklı Kullanım	4. K8 K9
7. İdari İşlemler/Bürokratik İşlemler Odaklı Kullanım	5. K1-K2-K9-K11- K12-K3-K4
8. Not Almak	6. K3-K6-K5-K4
9. Akademik Çalışmalara Ulaşım Sağlamak	7. K3-K4
10. Kitap Okumak	8. K11 9. K3 10. K11-K9-K3

Katılımcılardan bazılarının bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanım amaçlarını ifade ettikleri görüşleri şu şekildedir:

*“Öncelikle mecburi olarak iş yaşamında kullanıyorum... Bunları kullanma amaçları biraz daha not almak özelinde olabilir... ve kağıt israfını da önlemek noktasında olabilir. Aynı zamanda okuyacağım kitapları ya da makaleleri dijital ortamdaki edinmek, yine kağıt masrafını azaltması ve bilgisayar ortamında bunları kolay bir şekilde düzenleyebilmek, kolay bir şekilde erişmek, karmaşa ve arşiv oluşturmada problem yaşanmaması adına sıklıkla kullanıyorum... araştırmalarımı yine internet üzerinden yapıyorum...” (K11)*

*“...Dizi, film izlemek için kullanıyorum, işim için kullanıyorum, onun dışında bir şeyler öğrenmek için de kullanıyorum. Mesela YouTube’den ders videoları izliyorum, araştırma yapmak için kullanıyorum, kitap okumak için kullanıyorum bazen...” (K9)*

**K1** bilgi ve iletişim teknolojilerini günlük yaşamında sıklıkla kullansa da kullanım alışkanlıklarına adapte edebilme noktasında problem yaşadığını ve bu teknolojilere karşı temkinli yaklaştığını ifade etmektedir. X kuşağı olan K1, Z kuşağı ile bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanım amacının farklılık gösterdiğini ifade etmiştir:

*“Bilgisayarı iki şekilde kullanıyorum, bir tanesi araştırmalar yapmak, çalışmalarımı yazmak, derslerime hazırlanmak gibi kendi işimle ilgili “eğitim” amaçlı kullanıyorum. Diğeri de herhangi bir ortamdan izlemem gereken bir şey var ise bu bir film olabilir, bu kısa bir video olabilir, o zaman bilgisayar ekranından izlemeyi daha çok seviyorum... Telefon benim yaşımıdaki birçok kişi için belki onlar benden daha hızlıdır, bu konuda benim teknolojik girişimlere karşı herhalde biraz temkinli yaklaşmam söz konusu olduğu için telefon hala benim için bir not defteri yerini almadı mesela. Öğrencilere bir şey söylediğimde nasıl sizde hemen telefonu çıkarıp not kısmını açıp oraya not alıyor ya da kendisine bir hatırlatıcı kuruyor ama ben bunun yerine hâlâ küçük bir defterim var ona yazıyorum, not alıyorum ya da kendime bir şey hatırlatmam gerekiyorsa küçük not kağıtlarına yazıp çantamın içerisine, cüzdanımın içerisine koyuyorum. Telefonuma hâlâ not almıyorum mesela...”*

**(K1)**

## 2. Modern İş Yaşamı: Teknostres, Ulaşılabilirlik, Önlemler ve Diğer Problemler

### • Modern İş Yaşamı ve Teknostres

Görüşmede sorulan “**Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanırken nasıl hissediyorsunuz?**” sorusuyla X ve Z kuşağı çalışanlarının bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımının onlarda yaratmış olduğu psikolojik veya fizyolojik etkilerin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Buna göre, X ve Z kuşağı katılımcılar bu soruya karşılık olarak yetersizlik (K3-K7-K12), bıkmışlık (K7), daralmış hissetme (K9), sosyal hissetme (K9), mutlu hissetme (K3, K5, K8, K9, K12), tükenmiş (K3-K12) ve hayıflanma (K1) hissettiklerini ifade etmiştir (Tablo 6). Bu etkilerin incelenmesi amacıyla sorulan diğer bir soru da “**Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmak sağlığınızı etkiliyor mu? Etkiliyorsa nasıl bir etki yaratıyor?**” sorusudur. Bu soruyla amaçlanan, bireylerin bu teknolojileri kullanırken yaşadığı fiziksel sağlık sorunlarının ortaya çıkarılmasıdır. Bu soruya karşılık olarak katılımcılar baş ağrısı (K7-K8-K10-K11-K2-K3-K4-K5-K6), yorgunluk (K2-K4-K5-K6-K7-K10-K11), bel-sırt ağrısı (K7-K9-K8-K10-K11-K12-K2-K4-K6), bilek ağrısı (K12) ve boyun ağrısı (K1-K5) gibi fiziksel sağlık sorunları yaşadıklarını belirtmişlerdir (Tablo 6).

**Tablo 6:** Teknostresin Fiziksel ve Psikolojik Etkileri

<b>Teknostresin Fiziksel ve Psikolojik Etkileri</b>	<b>Katılımcılar</b>
1. Baş Ağrısı	1. K7-K8-K10-K11-K2-K3-K4-K5-K6
2. Yorgunluk	
3. Bel-Sırt Ağrısı	2. K2-K4-K5-K6-K7-K10-K11-K12
4. Bilek Ağrısı	
5. Boyun Ağrısı	3. K7-K9-K8-K10-K11-K12-K2-K4-K6
6. Yetersizlik	
7. Bıkmışlık	4. K12
8. Daralmış Hissetmek	5. K1-K5

9. Sosyal Hissetmek	6. K3- K7- K12
10. Mutlu Hissetmek	7. K7
11. Tükenmiş Hissetme	8. K9
12. Hayıflanma	9. K9
	10. K3-K5-K8-K9-K12
	11. K3- K12
	12. K1

Bu doğrultuda katılımcılar (“Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanırken nasıl hissediyorsunuz?” sorusuna karşılık olarak), genel olarak, masa başında geçirilen uzun saatler sonucunda “yorgun” hissettiklerini ifade etmiştir. **K11, K5 ve K4** bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

*“...biraz yorgun hissediyor olabilirim, uzun saatler çalıştığımda. Kimi zaman sekiz-on saat, bazı zamanlar on iki-on altı saate kadar çıkmışlığı vardır, bu yorgunluk ister istemez çöküyor...” (K11)*

*“... işlerimi kolaylaştırdığı için sonuçta tabi ki mutlu hissediyorum işlerimi daha çabuk bitirme şansım oluyor ancak bilgisayarın özellikle gözlerle ilgili olan veya fiziksel yan etkilerini de yaşadığım için bazen yorgun olabiliyorum...” (K5)*

*“... bazen yorgun hissettiğim durumlar oluyor mu oluyor... çokta yoğun olmasa da bu bazen işlerin dinlenme zamanlarında, boş zamanlarında ulaşılabilir olmak tabi ki de biraz yorgunluk, biraz böyle bir ufakta olsa bir olumsuz hissettme durumları oluşturuyor... Daha az bir yorgunluk ya da tükenmişlik gibi diyebilirim buna...” (K4)*

Bu deneyimlerden farklı olarak K9 uzun süre bilgi iletişim teknolojileri kullanımının onu daralmış ve hayattan kopmuş hissettirdiğini ifade etmiştir. Ancak genel olarak bu teknolojileri kullanmanın onu sosyal hissettirdiğini ve gelişmelerden haberdar olabildiği için de geri kalmışlık hissetmediğini ifade etmiştir:

*“Çok fazla kullandığım zaman mesela çok daralmış hissedebilirim çünkü hayattan kopmuş gibi hissettiriyor fazla kullandığım zaman ama genel olarak sosyal hissediyorum ben telefonda, sosyal medyada gezdiğim zaman, gündemi takip ettiğim için mutlu hissediyorum. Bir şeylerden geri kalmamış hissediyorum.” (K9)*

Görüşmeciler fizyolojik etkilerin yanı sıra bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmanın psikolojik etkilerini de dile getirmiştir. Bir X kuşağı olan **K3**, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma amacına göre hislerinde farklılıklar olabileceğine odaklanmış aynı zamanda bu durumun fizyolojik sorunlara da neden olabileceğini belirtmiştir:

*“...Alışveriş yaptığım zaman hızlı olduğu için memnun oluyorum iyi bir şeyi uygun bir fiyata aldığım zaman, ama bürokratik işlemlerde ve bazı teknik konularda yetersiz ve tükenmiş hissedebiliyorum çok uzun saatler çalıştığım zaman. Bu sefer fiziksel olarak olumsuz etki ediyor, zaten böyle ağrılarım falan oluyor...” (K3)*

**K7** (Z kuşağı) de **K3** (X kuşağı) gibi bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımının yetersizlik hissi oluşturduğuna odaklanmıştır. İş süreçlerinin bilgi ve iletişim teknolojileriyle gerçekleştirilmesinin ve sürekli bu teknolojiler üzerinden diğerleriyle iletişim kurmak zorunda olmasının bıkmışlık ve yorgunluk gibi olumsuz duyguların da yaşanmasına sebep olduğunu ifade etmiştir.

*“İş olarak baktığımda bazen yetersiz ve bıkmışlık olabiliyor... bitmek bilmeyen bir telefonlaşma ya da bilgisayar üzerinden her dakika Teams'ten açığız, oradan yazışma, sosyal medya üzerinden her dakika bir teknolojiye maruz kaldığımız için isteyerek, sadece sosyal medyada bir kullanıcı olarak gezmek dışında kullandığım için bazen bıkmışlık olabiliyor. Yorgunluk, mesela şu an mavi ekran koruma gözlüğü aldım, çünkü bilgisayara bakarken başım ağrıyor. Bir yerden sonra artık bilgisayarı taşımak, telefonları yanında taşımak sıkıyor, bunaltıyor. Hiç bakasın gelmiyor. Sosyal medyaya bile. Çünkü burada bir zorunluluk oluyor artık, bunu kullanmam gerekiyor, bunu kullanmazsam mesleğimi idame ettirememiş olacağım...” (K7)*

İş yaşamında stresin en önemli kaynaklarından biri teknolojidir çünkü çalışanlar, iş süreçlerini yönetebilmek için çeşitli bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmak zorunda kalmaktadır (Ioannou, 2023). Bu doğrultuda katılımcıların iş süreçlerini gerçekleştirebilmek adına bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımları sonucunda yaşadıkları stres durumları hakkında düşüncelerinin ortaya çıkarılabilmesi için **“Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanırken stres yaşıyor musunuz? Teknolojinin sizde oluşturduğu stres durumlarını anlatabilir misiniz?”** sorusu yöneltilmiştir. Bu soruyla katılımcıların bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanırken yaşamış olduğu teknostresin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Buna göre X kuşağı katılımcılarından bazıları vermiş olduğu cevaplarda bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı sonucu, farklı sebeplerden dolayı (sürekli ulaşılabilir olmak/ tutumlarından dolayı/ yanlış yere mail göndermek gibi) teknostres yaşadığını (K1-K4-K5) ifade ederken bazı katılımcılar yaşamadığını (K2-K4-K6) ifade etmiştir. Z kuşağı katılımcıları ise, vermiş olduğu cevaplarda genel olarak teknostres yaşamadığını ifade ederken K7 teknostres yaşadığını ifade etmiştir. Bazı katılımcıların soruya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

K7 (Z kuşağı) görüşlerinde bilgi ve iletişim teknolojilerinden özellikle bilgisayarı kullanırken stres yaşadığı deneyimlerine odaklanmaktadır. Bu teknolojileri kullanırken yaşadığı teknik bilgi yetersizliğinin teknostres oluşturabileceğini ve bu durumun onu yetersiz hissettirdiğinden bahsetmektedir:

*“Bazen stres oluşturuyor. Yetersiz kullanmaktan korkuyorum mesela... daha fazla bilgi sahibi olabilirdim acaba daha mı az bilgi sahibiyim, örneğin bir sunumda PowerPoint’i kullanabilme yeteneği bile aslında çok basit bir şey gibiyken o ekranda yanlış bir şeye dokunacağım, yanlış bir şeye tıklayacağım bu bile stres yaratabiliyor. Çünkü “O teknolojiyi sen kullanmayı bilmiyor musun?” ya da “Bunu öğrenmedin mi?”, “Teknolojinin içindeyiz!” gibi bir algı oluşabiliyor... “Teknolojiyi bilmiyor musun?” noktası ya da yetersiz hissetmek bende stres yaratıyor. Artık herkes, çalışma hayatımızda bu teknolojiyi eşit derecede kullanıyor...” (K7)*

Bir X kuşağı olan K2 bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmaya başladığı ilk dönemlerde teknostres yaşadığından ancak şu anda çok fazla yaşamadığından

bahsetmektedir:

*“Bende stres geçmişte oluyordu... Çünkü internetin çıkışını ve ona bağlı olarak teknolojinin gelişmesini yakinen yaşayan bir kuşağız. Ama şu an artık içine doğanlara göre, örneğin oğlum içine doğdu, onun için her şey hep varmış, yıllardır çok doğalmış gibiyken bizim için öyle değildi. Öyle olunca ilk zamanlar tabii ki bir stres yaşıyorduk, “Nasıl yapacağız? Nasıl olacak?” diye ama şimdi artık o stresi çok fazla açıkçası yaşamıyoruz.” (K2)*

K1 (X kuşağı) kullandığı bilgi ve iletişim teknolojilerindeki güncellemelere karşı bir teknostres yaşadığını ve durumdan hoşlanmadığından bahsetmektedir:

*“... yenilik varsa, bir şey yenilenmişse yenilenmesi güzel aslında daha iyisini sunmaya çalışıyor o program ya da kullanılan cihaz ama ben bundan çok hoşlanmıyorum. “Of yeniden mi yenilik, daha geçen gün yenisini öğrenmiştim!” diyorum. Yeni teknolojiye ilişkin yeni şeyleri öğrenmeye karşı stres yaşıyorum. Çok büyük olmasa da hoşlanmıyorum bundan çok...” (K1)*

K4 (X kuşağı) bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımına adapte olduğunu düşündüğü için teknostres yaşamadığını ancak yoğun kullanım sonucu yorgunluk yaşadığını ifade etmiştir:

*“Adapte bir insan olduğum için, sevdiğim için yoğun bir stres yaşamıyorum ama bazen tabii ki de her ortamın her aracın kullanımı, yoğun kullanımı belli bir süre sonra stres ve yoğun bir yorgunluk oluşturacağı için ister istemez yoğun olduğu dönemlerde bu bende bir stres yaratır, bir yorgunluk yaratır... bu tarz durumlar yaşadığım zaman ben biraz uzaklaşmak istiyorum, biraz sınırlandırmak istiyorum...” (K4)*

- ***Teknostres ve İş-Yaşam Dengesi***

**Katılımcılara bilgi iletişim teknolojileri kullanımı sonrası yaşadıkları bu olumsuz durumların (teknostres) iş ve özel yaşam dengelerine herhangi bir etkide bulunup bulunmadığına ve bu durumun onları nasıl hissettirdiğine yönelik bir soru yöneltilmiştir.** Bu soruya karşılık olarak bazı katılımcılar teknostresin iş-yaşam

dengeleri üzerinde olumsuz bir etki oluşturduğunu (K1, K5, K6/X kuşağı- K7, K9, K10, K11/ Z kuşağı), bazı katılımcılar iş-yaşam dengelerinin bu durumdan etkilenmediğini (K2/ X kuşağı- K8, K12/ Z kuşağı) ve bazı katılımcılar ise yoğun bir etki yaşamadıklarını (K3, K4/ X kuşağı) ifade etmiştir.

K7 (Z Kuşağı) bilgi ve iletişim teknolojilerini iş süreçlerinde sürekli kullanıyor olmanın, bu araçları kullanırken sürekli ulaşılabilir olmak zorunda olmanın sınırlarını ihlal ettiğini belirterek bu teknolojilerin iş-yaşam dengesini olumsuz yönde etkilediğini ve yaşadığı bu durumun bıkmışlık, yorgunluk ve mutsuzluk hissettirdiğini ifade etmektedir:

*“... işteki telefon, bilgisayar ya da oradaki teknolojiyle olan bağımlıyı orada bırakamıyoruz, akşam ya da hafta sonu bile o teknolojiyle o iş devam ediyor aslında. Çünkü her dakika kontrol etmemiz gereken bir alan var, bir sosyal medya var, bir teknoloji var ya da bir mail var. Her dakika bu konuda bir çalışma alanındayız özel bir alan gibi tamamen kalmıyor. Her an ulaşılabilir olman gerekiyor. Bu birazcık bıkmışlık, yorgunluk, fazla özel alanını açmak gibi geliyor bana. Bu konu da bazen mutsuz hissettirebiliyor.” (K7)*

K9 (Z kuşağı) hibrit bir çalışma düzenine sahip bir çalışandır. Çok uzun süre işi dolayısıyla evde kaldığı zamanlarda olumsuz durumlar yaşayabildiğini ve bu olumsuzlukların beraber yaşadığı insanlara da etki ettiğini dolayısıyla iş-yaşam dengesinin bu durumdan etkilendiğini ifade etmektedir:

*“Ediyor... çok uzun süre evde kaldığımda mesela sıkılıyorum ve etrafımdaki insanlara da yansıyor bu tabii ki de otomatik olarak.” (K9)*

K2 (X kuşağı) diğer görüşmecilerin aksine bilgi ve iletişim teknolojileriyle çalıştığı ve bu teknolojilerin yaratmış olduğu olumsuz durumların onun iş-yaşam dengesi üzerinde herhangi bir olumsuz durum oluşturmadığını ifade etmektedir:

*“Açıkçası psikolojik bir etkisi çok fazla yok üzerimde. Çünkü böyle çok fazla bir baskı hissedecek noktaya gelmiyor...” (K2)*

K4’ te K2 gibi iş-yaşam dengesinin olumsuz etkilenmediğini bunun sebebinin ise bu teknolojileri bilinçli kullanmaya çalışması olduğunu ifade etmektedir:

*“...çok kısıtlı, şu an çok büyük bir olumsuzluk yaşamadığım için çok yüksek bir etkiden söz edemem ama iş ve özel yaşamımda da buna dikkat ediyorum, biraz daha sınırlı biraz daha bilinçli kullanmaya çalışıyorum dolayısıyla böyle bir yüksek etki olmamasına neden oluyor bunun kullanımı.” (K4)*

- **Mesai Saatleri Sonrasında Ulaşılabilirlik**

Katılımcılara **mesai saati sonrasında mail, telefon veya sosyal medya platformlarından ulaşılmamasının nasıl hissettiriyor** sorusu yöneltilmiş ve **mesai saatleri dışında onlara ulaşmaya çalışan kişilere cevap vermelerindeki temel sebeplerin neler olduğu** sorulmuştur. Katılımcılar, genel olarak, mesai saatleri dışında onlara ulaşılmaya çalışılmasının “üzücü, sinir bozucu, stresli veya öfkeli” hissettirdiğini ifade etmiştir. Bir katılımcı ise ona ulaşılmaya çalışılmasının onu rahatsız etmediğini belirtmiştir. Katılımcılar, onlara ulaşmaya çalışan kişilere cevap vermelerindeki temel sebeplerin ise kişisel görev bilinci, acil veya önemli bir durumun varlığı, iş sorumluluğu, nezaket ve başkalarına yardım etme isteği olduğunu ifade etmiştir. Katılımcılar, cevap vermelerindeki temel sebebin kurumun bir beklentisi ya da yasal zorunluluğundan ziyade bireysel bir seçim olduğunu ifade etmektedir. Buna göre bazı katılımcılar deneyimlerini şu şekilde belirtmektedir:

K1 her an her yerde ulaşılabilir olmanın teknolojinin tek kötü özelliği olmasından bahsetmiştir. Yer, zaman ve mekan dinlemeyen yardım beklentilerinden ve iş sorumluluklarından şikayet ederek bilgi ve iletişim teknolojilerinin sınır tanımadığından, bu durumun ise iş ve özel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşmasına neden olduğundan bahsetmiştir. Ayrıca ona ulaşılmaya çalışılmasının nedeninin önemli bir konu olduğunu düşünerek gelen iletişim taleplerine cevap verdiğini de ifade etmiştir:

*“... teknolojinin tek kötü yönü bu. WhatsApp ile telefon ile yanında bulunduğu sürece kaçma şansın yok her yerden ulaşıyorlar... İsimiz gereği öğrencilerimizle yaşıyoruz daha çok bunu, çalışma arkadaşlarımızla değil. Mesela geçen gün bir öğrencim gece saat ikide bana mesaj atmış... ya da izinli olduğum halde, resmi izinli olduğum halde iş yerinden bir iş gelmiş ve benim sorumluluk alanımdaymış ama ben resmi izinliyim... İzinli olduğum halde yapmak durumunda kalabiliyorsun ve bu da kötü hissettiriyor bazen öfkeli*

*hissettiriyor... Çok önemli bir şeyler olabilir diye düşünüyorum. Özellikle iş yaşamından birileri ulaşıyorsa, birbirimize karşı saygılıyız bu konuda öğretim üyeleri arasında böyle problemler hiç yaşamadık. Bana ulaşıyorsa mutlaka bir nedeni vardır ve gerçekten bir zorluk içindedir diyoruz...” (K1)*

K12 ise iş yerinden ona ulaşılmasının stresli bir durum olduğundan ve ona ulaşmaya çalışan kişilere cevap vermesindeki temel sebebin önemli bir şey olabilir düşüncesi olduğundan bahsetmektedir:

*“Stres diyebiliriz aslında... normalde bize mesai saatleri dışında ulaşılmaz... eğer geliyorsa mesai saatleri içerisinde bir sorun vardır ya da kayda değer bir güncelleme vardır. Ama genellikle sorun olur, çünkü çok tek düze bir işimiz var... kayda değer bir şey vardır diye düşünüyorum....mesai saatleri dışında ulaşıyorsa herhalde bir sebebi vardır düşüncesiyle açıyorum...” (K12)*

- **Bireysel ve Kurumsal Çözümler**

Katılımcıların bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanırken yaşamış oldukları olumsuz durumlar hakkındaki görüşlerinin daha da derinleştirilebilmesi ve deneyimlerine karşı daha fazla bilgi edinebilmek adına **bu olumsuz durumlar karşısında almış oldukları bireysel önlemlerin neler olduğu** sorulmuştur. Buna göre çalışanlar kullanımı sınırlama, yürüyüşe çıkmak, dijital detox yapmak, egzersiz yapmak, göz sağlığını korumaya yönelik önlem almak (örneğin mavi ışık korumalı gözlük almak), ergonomik iyileştirmeler yapmak gibi bireysel önlemler olarak bilgi ve iletişim teknolojilerinin olumsuz etkilerini azaltmaya çalışmaktadır (Tablo 7).

**Tablo 7:** Bireysel ve Kurumsal Önlemler

<b>Bireysel Önlemler</b>	<b>Kurumsal Önlemler</b>
1. Kullanımı Sınırlama	1. Çalışanın Mola Süresini Kendisinin Belirleyebilmesi
2. Yürüyüşe Çıkmak	2. IT Departmanının Varlığı
3. Dijital Detox Yapmak	
4. Egzersiz Yapmak	

5. Göz Sağlığını Korumaya Yönelik Önlem Almak (Örneğin Mavi Işık Korumalı Gözlük Almak)	3. Bozulan Araçların Tamirinin Yapılması veya Yenisinin Satın Alınması
6. Ergonomik İyileştirmeler Yapmak	4. Online Eğitimler

K9, K10 ve K5 almış oldukları bireysel önlemleri şu şekilde belirtmektedir:

*“... telefonsuz, birebir insanlarla vakit geçirdiğim zamana önem vermeye çalışıyorum. Mesela bir arkadaşımın buluştuysam telefonu olabildiğince elime almamaya çalışıyorum. Onun dışında yürüyüşe çıkıp kendi kendime vakit geçirmeye çalışıyorum bağımlı gibi hissetmemek için. Teknolojiden uzaklaşmaya çalışıyorum olabildiğince...” (K9)*

*“...benim gözlerim çok yoruluyor, sürekli masa başında çalıştığım için. Bundan dolayı kendime bir gözlük aldım mavi ışık koruyuculu. Ekipmanlarımı biraz daha geliştirdim, sandalyemi falan daha iyi bir sandalye aldım ki artık belim o kadar ağrmasın. Masamı biraz daha geniş bir şey aldım...” (K10)*

*“Olabildiğince bu teknolojileri kullanmayı azaltmayı düşünüyorum ancak işimiz gereği, yoğun iş gereği sürekli olarak iletişim halinde olmam gerektiği için ve özellikle bilgisayar ve telefondan, buna tablette dahil, bunları kullanmak bu teknolojileri kullanmak olduğu için işimin içerisinde açıkçası bunları çok azaltamıyorum sadece bunların başında durduğum vakitleri biraz ayarlamaya çalışıyorum... telefon görüşmelerini biraz daha kısa tutabiliyorum...” (K5)*

Teknostres inhibitörleri, teknostresin olumsuz sonuçlarını azaltmak için kullanılan örgütsel mekanizmalar olarak tanımlanmaktadır. Araştırmacılar okuryazarlık, teknik destek ve katılımın teknostresin yaratmış olduğu olumsuz durumları azaltabileceğini ifade etmektedir. Bu önlemler, bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş yaşamında yoğun kullanılması sonucu oluşabilecek teknostresin en aza indirilmesini hedeflemektedir. Bu doğrultuda katılımcıların **bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı sonucunda**

**yaşadıkları sorunlara çalıştıkları kurumun hangi önlemleri aldığı** sorulmuştur. Katılımcılar, bilgi ve iletişim teknolojileriyle yaşadıkları sorunlara çalıştıkları kurumun şu önlemleri aldıklarını ifade etmiştir; çalışanın mola süresini kendisinin belirleyebilmesi, IT departmanının varlığı, bozulan araçların tamirinin yapılması veya yenisinin satın alınması ve online eğitimler. Ayrıca **kurumların almış olduğu bu önlemlere karşı katılımcıların neler hissettiği, bu önlemlerin onlar için önemli olup olmadığı** da belirlenmek istenmiştir. Bu doğrultuda katılımcıların çalıştıkları kurumların almış olduğu önlemler ve bu önlemlerin onlar için önemi hakkındaki düşünceleri aşağıdaki gibidir:

*“Genelde bilinçlendirme için çok fazla eğitim yapılıyor. Özellikle bilgisayarlara bulaşabilecek virüslerle ilgili yaklaşık bir ay önce dışarıdan bir danışmandan eğitim aldı şirket. Bu eğitim zorunluydu. Teams üzerinden tüm kurum katıldı... yaşadığımız teknik sorunlarda ya da yazılımsal sorunlarda direkt bilgisayara bağlanıp bu noktada çözüme ulaştırıyorlar... bu konuda bir önlem alınmazsa ben kendi işimi yani kurumum için işimi idame ettiremeyeceğim...” (K7)*

*“Sistemde bir arıza olduğunda veya bir sorun olduğunda direkt IT ile iletişime geçiyorlar ve gerçekten en kısa sürede o sorun uzaktan bir şekilde halledilebiliyor veya bu benim çözebileceğim bir şey ise direkt saniyesinde gelip her şeyi anlatıp yine her şey düzeltiliyor... tabii ki de önemli sonuçta ben çalıştığım kurum tarafından değer görmeyeceksem o zaman benim orada çalışmamın ne anlamı var ki? Ben kendimi değersiz hissederim öyle bir ortamda ve çalışmakta istemem, motivasyonum sıfır olur. ” (K10)*

*“Eğitimler düzenliyor sürekli. Hem kütüphane aracılığıyla hem online bize mail yoluyla gelen eğitimler, kurumun kendi içerisinde bu konuyla ilgili birimlerin hem yüz yüze eğitimleri hem online eğitimleri sıklıkla duyuruluyor...” (K1)*

*“... sorun yaşadığımda şirkette bilgi işlemci arkadaşlar ile görüşüyorum onlar gerekli teknik yahutta yazılımla ilgili destekleri veriyorlar... ben orada kurumum için bulunduğumdan dolayı o işi yapmakla mükellefim ancak kurumun da o işin yapılmasını sağlamak için de bana o teknik imkanları*

*sağlamakla mükellef. Ayrıca benim kurumum için yaptığım çalışmalarda bana destek olması da bana açıkçası bir yerde değeri gösterir. O kurumun kurumsal bir yapıda olduğunu düşünürüm...sorunların hızlı çözülebilir olduğunu bilmek açıkçası beni iyi hissettirir, dolayısıyla ben buna çok önem veririm” (K5)*

Alınan bu önlemler çoğunlukla teknik destek imkanı olarak ifade edilirken K6 kurumunun ofis yenileme çalışması gerçekleştirdiğinden ve yenilemenin onlara iyi geldiğinden bahsetmiştir. K6'nın görüşleri şu şekildedir:

*“...daha önce başka bir ofisteydik oradaki çalışma ortamı, ofisin hijyen şartları biraz daha düşüktü. Şimdi mesela yeni bir ofise geçtik... Burada daha ferah, daha yüksek tavanlı, daha geniş bir ofis... şirketimiz bir ofis değişikliği yaptı bunun olumlu katkısını gördüm... her insan değer görmek, değer gördüğünü hissetmek ister... çalışma şartlarının sürdürülebilir olması açısından önemli bu...Çünkü hijyen şartları sağlanmadığında bir süre sonra rahatsız bir ortamda insan hastalanıyor, işe devamsızlık sorunları yaşanabiliyor...iş-yaşam dengesi noktası baktığınızda insan günün büyük bir kısmını aslında iş yerinde geçiriyor... sıkıntılar olduğunda eve gittiğinde bu sorunları evine yansıtıyor ve daha sonra tekrar iş geliyor. Bunlar bir süre sonra problemler, sorunlar olarak ortaya çıkıyor...” (K6)*

- **Teknolojik Aşırı Yük**

Katılımcıların yaşadıkları teknostres durumlarına yönelik daha fazla bilgi edinebilmek adına katılımcılara “tekno-aşırı yük, tekno-güvensizlik, tekno-karmaşıklık ve tekno-belirsizlik” bileşenleri ile ilgili sorular yöneltilerek katılımcıların deneyimlemiş oldukları teknostres durumlarının iş-yaşam dengeleri üzerinde bir etkisinin olup olmadığının ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda katılımcılara **iş yaşamlarında bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması sebebiyle iş yüklerinin artıp artmadığı sorulmuş ve bunun nedenlerinin anlatılması** istenmiştir. Bu soruyla katılımcıların yaşamış olduğu “tekno-aşırı yük” deneyimlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bazı katılımcılar bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş süreçlerinde kullanılıyor olmasının büyük bir kolaylık oluşturduğunu, iş yüklerinin bu sayede hafiflediğini ve bunun zaman kazandırıcı olduğunu ifade ederken (K1, K2/ X kuşağı,

K8, K9, K10, K11/ Z kuşağı), bazı katılımcılar ise iş sürelerini azalttığını ancak yaptıkları işin niceliğinin arttığını (K3, K4, K5 K6/ X kuşağı, K7/ Z kuşağı) ifade etmektedir. Bir katılımcı ise bu konuda nötr bir düşüncede olduğunu, iş yükünün artmadığını ifade etmiştir (K9, Z kuşağı). Ancak bu durumun iş-yaşam dengeleri üzerinde herhangi bir olumlu-olumsuz etkisinin bilgisi katılımcılar tarafından ifade edilmemiştir.

Katılımcıların soruyla ilgili görüşleri aşağıdaki gibidir:

K7 (Z kuşağı) teknolojinin gelişmesiyle iş süresinin azaldığını ifade etmiştir. Ancak iş süresinin azalmasının iş yükünün artmasına yol açtığından bahsetmiştir:

*“... Teknoloji ya da yazılımlar, bilgisayar, telefon kullanımı, yapay zeka bunlar arttıktan sonra yaptığımız işin süresi daha fazla azalmaya başladı. Ben bir işi bir saatte bitirebilecekken, yarım saatte bitirebiliyorsam burada iş yüküm artıyor. Biraz daha hızlı bitirmemi bekliyorlar. Ama ben bu teknolojiye, bilgi iletişim teknolojilerini o tarzda kullanmıyorsam benim iş yüküm hem artıyor hem işi yapış sürem uzuyor... Arttığını düşünüyorum ama arttığını düşündüğüm nokta teknolojinin gelişmesinden kaynaklı olduğunu düşünüyorum.” (K7)*

K9 (Z kuşağı) iş yükünün artıp artmadığı konusunda nötr bir düşüncede olduğunu ancak bilgi ve iletişim teknolojileriyle çalıştığından dolayı kurumunun yaptığı her işlemini takip edilebildiğinden bahsetmektedir. Bu durum sürekli olarak bir işle uğraşması düşüncesine neden olmaktadır:

*“İş yükümün azaldığını arttığını düşünmüyorum...bizim kullandığımız sistemlerin hepsi takip ediliyor. Benim hangi dakika çalışıp hangi dakika çalışmadığım görülebiliyor, tıklamalarımın anlaşılabilir... bu bana her an bir şey yapma zorunluluğu yüklüyor sadece sanki böyle o an yapacak bir şeyim olmasa bile yapmak zorundaymışım gibi hissediyorum....” (K9)*

K3 (X kuşağı) iş süreçlerinde bilgi ve iletişim teknolojilerini kullandığı için daha fazla iş talebinin olduğunu ve bu nedenle iş yükünün arttığını ifade etmiştir:

*“... Evet, iş yükü arttı çünkü işveren tarafından ve sosyal, iş dışındaki iş birlikleri ve işle bağlantılı iş birliklerinden daha fazla iletişim talebi var veya daha fazla bir iş talebi var bu da iş yükünü artırıyor...” (K3)*

K4 (X kuşağı) iş süreçlerinde bilgi ve iletişim teknolojileriyle çalışılmasının iş süreçlerini daha hızlı bir hale getirdiğini ancak yapılan işin niceliğinin arttığını ifade etmektedir:

*“... artıyor, iş yükümüz artıyor... geleneksel yöntemle halledilen işler bu teknolojilere adapte olunca daha hızlı yapılmaya başlıyor, daha hızlı bir şekilde... eskiden üç saatte yaptığınız işi şimdi bir saatte yapıyorsunuz fakat bu hızlı yapmak bir süre sonra da niceliğin artmasına neden oluyor. Siz işinizi hızlı yaptınız diye vaktiniz çok artmıyor bu sefer yeni işler gelmeye başlıyor...” (K4)*

K6 (X kuşağı) da bilgi ve iletişim teknolojileriyle çalışıldığı için iş yükünün hafiflediğini ancak bu hafiflemenin boş vakitlerin artmasını sağlamadığını aksine bu durumun yapılacak işin niceliğinin artmasıyla sonuçlandığını ifade etmektedir:

*“... yazılım kullandığınızda, teknolojiyi kullandığınızda yükünüz hafifliyor. O işi yapmakla ilgili yük hafifliyor ama onu yapabildiğiniz zaman bu sefer ekstra işler, boş kalan zaman size kalmıyor. Nihayetinde o boş kalan zamana bu sefer başka işler yüklenmiş oluyor. Çıktınız artıyor daha verimli çalıştığınız için daha çok çıktı üretebiliyorsunuz ama iş yükünüz artıyor bir şekilde. Bir boşluk oluşmuyor.” (K6)*

K8 (Z kuşağı) bilgi ve iletişim teknolojileriyle çalışılmasının iş yükünü arttırmadığını ifade etmiştir. Görüşlerinde bu teknolojileri kullanmanın iş süreçlerini kolaylaştırdığından bahsetmektedir:

*“İş yükümün arttığını düşünmüyorum. Tam tersi bizim işimizi oldukça kolaylaştıran ve iş yükümüzü hafifleten araçlar bunlar...” (K8)*

K10 (Z kuşağı), K8 (Z kuşağı) gibi bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş yükünü arttırmadığını aksine iş yükünün hafiflediğini ifade etmektedir:

*“... iş yükümün arttığını düşünmüyorum daha da kolaylaştırıyor diyebilirim. Çünkü sistematik bir şekilde bir sürü dosyanın olduğu bir şeyi ben zaten teknoloji olmazsa benim iş yüküm çok daha artardı ve bunları kısa sürede*

*halletmek çokta mümkün olmazdı...” (K10)*

- **Tekno-Karmaşıklık, Tekno-Belirsizlik, Tekno-Güvensizlik ve X Kuşağı**

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin sürekli güncellenmesi ve üst versiyonlarının geliştirilmesi çalışanların belirsizlik ve huzursuzluk hissi yaşamalarına neden olabilmektedir. Aynı zamanda çalışanlar yeni gelişen teknolojilerin hızına ayak uyduramayacaklarını, becerilerinin hızla eskiyebileceğini dolayısıyla işlerini kaybedebileceklerini düşünebilmektedir (Ioannou, 2023). Farklı yaştaki çalışanların teknoloji ile ilgili farklı deneyimleri bulunmaktadır. Genç çalışanlar, genellikle, erken yaşlarda teknolojiye maruz kaldıkları için yeni teknolojilere adaptasyonları daha kolay olurken daha yaşlı çalışanların yeni teknolojilere adaptasyon süreci daha zorlu olabilmektedir. Bu durum da teknostrese yol açabilmektedir. X kuşağı, literatür kısmında da belirtildiği gibi, bilgi ve iletişim teknolojilerinin yeni geliştiği bir dönemde yaşamış ve bunları yaşamlarına adapte etmeye çalışmış bir kuşaktır. Bu doğrultuda X kuşağı katılımcılara **yaşlarının bilgi ve iletişim teknolojilerini öğrenmek ve teknik bilgi birikimlerini geliştirmek için bir sorun oluşturup oluşturmadığı** sorulmuştur. Bu soruyla X kuşağının tekno-karmaşıklık deneyimlerinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Buna göre bazı katılımcılar genel bir sorun yaşamadıklarını ancak bilgi ve iletişim teknolojileriyle ilgili yeni bir gelişme olduğunda bunları öğrenme sürecinin başlarında zorlanabildiklerini (K2-K5-K6), bazı katılımcılar bilgi ve iletişim teknolojilerini öğrenme konusunda yaşlarının değil de kişilik yapılarının veya bu teknolojilere karşı tutumlarının etkili olduğunu (K1), bazı katılımcılar sürekli bir şey öğrenmek zorunda olmanın esas problem kaynağı olabileceğini (K3), bazı katılımcılar ise yaşından dolayı problemler yaşayabildiğini (K4) ifade etmiştir. Buna göre katılımcıların görüşleri aşağıda özetlenmiştir:

*“Kendi adıma oluşturumuyor ama bir karşılaştırma içerisinde olacaksak oğluma göre ya da bizimle beraber çalışan daha genç ekip arkadaşlarıma göre doğal olarak onlara göre yeni olan şeyleri bazen anlamak noktasında daha yavaş kalabiliyoruz ama çok ciddi bir problem değil bence.” (K2)*

*“... açıkçası sorun yaşamadım bugüne kadar ama benim teknolojiyle çok öteden beri içli dışlı olmamdan kaynaklı olabilir bu. Sadece hiç bilmediğim bir uygulama, bir yazılım olduğunda ilk öğrenme sürecinde, o da çok kısa bir süre,*

*sonrasında sorunsuz bir şekilde ilerleyebildim.” (K6)*

*“Ben kendi açımdan söylüyorum, benim için yaşımın bilgi iletişim teknolojilerini öğrenip teknik bilgi birikim geliştirmek için bir sorun kesinlikle oluşturduğunu düşünmüyorum... Hatta ben bu konularla ilgili olduğum için tam tersi yaşım hiç fark etmeksizin halen bilgi birikimimi arttırmak, geliştirmek için de çabalıyorum...” (K5)*

*“... çok büyük sorun oluşturmuyor ama “sürekli öğrenmek zorunda olmak” bence esas sorun. Biraz oluşturuyor çünkü sürekli öğrenmek zorunda olmak ve sürekli teknolojiyi öğrenmek zorunda olmak, başka şey öğrenmek söz konusu olsa tamam ama teknolojiyi öğrenme süreçleri çok zaman kaybı olmaya başladı. Bu da tabi ki insanı sıkıyor...” (K3)*

*“...Yaşımın teknik bilgileri algılaması için henüz o kadar yaşlı olmadığımı düşünüyorum... yaşla ilgili değil de bu benim kişilik yapımla ilgili ya da geliştirdiğim davranışla ilgili... öğrenmek istememek, eski bilgiye sarılıp onunla kalmak gibi yoksa öğrenemeyeceğimden değil öğrenmek istemediğimden değil.” (K1)*

*“... özellikle son şeylerde biraz yaşımı hissettim. Bunun tabi ki de bir biyolojik nedeni var... eskiden daha hızlı öğrendiğim şeyler biraz daha bende yavaş ya da biraz daha böyle düşünerek, zorlanarak öğrendiğim şeyler haline gelmeye başladı... Çok büyük bir zorluk değil ama yavaş yavaş hissediyor insan, dolayısıyla bu benim için bir sorun oluşturuyor...” (K4)*

Ayrıca konu hakkında daha fazla bilgi edinebilmek adına katılımcılara **bu teknolojilerle çalıştıkları için emekli olmaları gerektiğini düşünüp düşünmedikleri ve bu soruya ek olarak bilgi ve iletişim teknolojileriyle çalıştıkları için herhangi bir tehdit (yerlerine başka bir çalışanın bulunması veya kovulmak gibi) yaşayıp yaşamadıkları** sorulmuştur. Bu sorular X kuşağı katılımcılara yöneltilmiş sorulardır. Bu sorular ile katılımcıların tekno-belirsizlik ve tekno-güvensizlik ile ilgili deneyimlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda katılımcılar, bu teknolojilerle çalıştıkları için emekli olmayı düşünmediklerini belirtmiştir. K3 ve K4 ise, böyle bir durumla karşılaşmadıklarını ama daha sonraki yıllarda onları ne beklediği konusunda şüphe duyduklarını ifade etmiştir. Buna göre

K3 ve K4'ün yanıtları şu şekildedir:

*“...şu an için emekli olmamı gerektirecek bir şey yok... Ama öyle bir şey söz konusu olursa, bizim yerimize robot anlatacak... artık size ihtiyacımız kalmadı derlerse ileride olabilir tabii bilemiyorum... Şu ana kadar oluşturmadı, böyle bir şey olmadı şimdiye kadar ama olmayacak anlamına gelmiyor... ” (K3)*

*“Bu bende çok olmadı. Teknolojilere adapte olamadığım ya da bu teknolojilerle çalıştığım için emeklilik aklıma gelmez... çok hızlı adapte olduğumu düşünüyorum zorladığı noktalar da oluyor ama bundan dolayı emekli olmak hiç aklıma gelmedi... Şu an için oluşturmadı ama bir on sene sonra, yirmi sene sonra ne olur bilemiyorum ama şu an için benim için bir tehdit oluşturmadı.” (K4)*

- **Tekno-Belirsizlik, Tekno-Güvensizlik ve Z Kuşağı**

Z kuşağı, bilgi ve iletişim teknolojilerinin doğrudan içerisinde büyümüş bir kuşaktır. Bu teknolojileri küçük yaşlardan itibaren kullanan ve bunlarla iç içe büyüyen Z kuşağının, bilgi ve iletişim teknolojileri günlük yaşamlarının önemli bir parçasıdır (Szymkowiak vd., 2021). Bu bilgiden yola çıkılarak, Z kuşağının, bilgi ve iletişim teknolojilerinin içine doğmuş bir nesil olarak bu teknolojileri kullanmaya yatkın olabilecekleri düşüncesinin çalıştıkları kurumlar tarafından nasıl karşılandığı, bu durumun kurumlar tarafından hangi davranışlarla sonuçlandığı **“Çalıştığınız kurum yaşınızdan dolayı zaten birçok teknik bilgiye sahip olmanız gerektiğini düşünüyor mu? Bu sizde nasıl bir etki yaratıyor? Neler yaşadığınıza dair örnekler verebilir misiniz?”** sorusuyla Z kuşağı katılımcılarına yöneltilmiştir. Bu soruyla Z kuşağı katılımcılarının yaşadıkları tekno-belirsizlik durumlarının ve bu durumun iş-yaşam dengelerini nasıl etkilediğinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Buna göre katılımcılar, kurumlarında bu yönde herhangi bir olumsuz durumla karşılaşmadıklarını, onlara karşı bir önyargıyla yaklaşılmadığını ve kurumun onların teknik bilgi ve becerileri ile ilgili özel bir beklenti içerisinde olmadıklarını ifade etmiştir. Katılımcıların deneyimleri aşağıda özetlenmiştir:

K7 kendisinin teknik bilgi eksikliklerinin çalıştığı kurumda olumsuz bir durum olarak görülmediğini aksine çalıştığı kurumun bu eksiklikleri tamamlaması için ona destek

olduğundan bahsetmiş, herhangi bir önyargı ile karşılaşmadığını ifade etmiştir:

*“... Microsoft Office programları örneğin, bunu bilip bilmediğimizi bile sormuyor artık kimse. Excel biliyor musun diye sorulmuyor, Excel’i bilmemiz bekleniyor. Ben bu konuda eğitim almıştım öncesinde örneğin. Bunu kimse sormaz. Onun dışında işe girerken teknik açıdan bir bilgi biliyor musun diye sormadılar...teknolojiyi bilip bilmeme konusunda “Neden bilmiyorsun o zaman sen bu işi yapamazsın!” değil, daha çok geliştirmeye yönelik bir davranış oluyor. Örneğin tasarım ile ilgili yeteneğim yok, o zaman sana eğitim aldırırım sorun değil. Bu konuda eğitime destek oluyorlar...” (K7)*

K10 da keskin sınırlarla belirlenmiş bir zorunluluğun olmadığını ve herhangi bir sorunla karşılaştığında yardım istemesinin kurumu tarafından olumsuz bir durum olarak görülmediğinden bahsetmiştir:

*“... kesin bir zorunluluk yok, sadece temel şeyleri bilerseniz yeter diyorlar... insanlar önyargılı bakmamaya çalışıyor... insanın bazen dalgınlığına da gelebiliyor, normalde bildiği bir şeyi bilemeyebiliyor veya aklına gelmiyor bundan dolayı öyle kötü yaklaşmıyorlar ve gerektiği yerlerde de bu basit bir şey olsun, zor bir şey olsun yardımcı olmaya çalışıyorlar, bu da zaten bana pozitif bir etki oluşturuyor...” (K10)*

K12’de diğer katılımcılar gibi herhangi bir sorunla karşılaşmadığını çünkü çalıştığı kurumun genel yaş ortalamasının kendisiyle yakın olduğunu dolayısıyla ondan herhangi bir özel beklentinin olmadığından bahsetmiştir:

*“...spesifik bir sorun yaşamadım ben şu ana kadar. Çünkü zaten genel olarak çok yakın yaş grubu benim bulunduğum şirketteki çalışanlar. Dolayısıyla spesifik olarak benden ayrı bir beklenti olmadı...” (K12)*

Ayrıca bu soruya ek olarak katılımcılara **bu durumun onlar üzerinde herhangi bir tehdit oluşturup oluşturmadığı (örneğin yerlerine başka bir çalışanın bulunması veya kovulmak gibi)** sorularak konu hakkında daha fazla bilgi edinilmeye çalışılmıştır. Bu soruya katılımcılar, böyle bir tehditle karşılaşmadıklarını ifade etmiştir. K7’ nin soruyla ilgili görüşleri aşağıdaki gibidir:

*“... yaşamadım ama bu bir tehdit her zaman. Eğer ben kendimi bu sektörde, bu alanda geliştirmesem yerimde sayarsam beş yıl sonra bir çalışanın yerime*

*alınması, benim yetersiz gelmeme sebep olacaktır. Şu an bu durum söz konusu değil çünkü kendimi geliştirmeye yönelik hareket ediyorum. Yerimde sayamam ama şu tehdit her zaman var ‘‘Ya daha iyisi denk gelirse?’’... bu sektör olarak değil bütün yaşam boyu, bütün çalışanlar için geçerli...’’ (K7)*

### **3. Dijital Bölünme: Erişim Problemi ve Diğer Problemler**

#### **• Dijital Teknolojilere Fiziksel Erişim**

Görüşmede sorulan **‘‘Bilgi ve iletişim teknolojilerine erişiminiz ne zaman başladı?’’**, **‘‘İlk kullandığınız zamanlar ve şu anda bu teknolojilere erişiminiz nasıldır?’’**, **‘‘Bu teknolojilere erişim konusunda zorlandığınız herhangi bir zaman dilimi oldu mu?’’** sorularla katılımcıların fiziksel erişim problemi yaşayıp yaşamadığının belirlenmesi hedeflenmiştir. Buna göre katılımcılar, genel olarak, (özellikle Z kuşağı katılımcılar) fiziksel anlamda bir erişim problemi yaşamadıklarını, Türkiye’de bu teknolojilerin aktif olarak erişim sağlanabildiği dönemlerde erişim sağlayabildiklerini belirtmiştir. Bazı katılımcılar (özellikle X kuşağı katılımcılar) bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmaya başladıkları ilk yıllarda erişim problemleri yaşadıklarını, bu durumun Türkiye’ye bu teknolojilerin sonradan gelmesinden ve altyapı eksikliklerinden kaynaklandığını belirtmiştir. (K1-K4). Bazı katılımcılar ise şu anda Türkiye’deki internet altyapısından dolayı bazen erişim problemi yaşayabildiklerini ifade etmiştir. (K7-K10-K1). Buna göre bazı katılımcıların deneyimleri şu şekildedir:

K1 (X kuşağı) bilgisayarla ilk üniversitede okurken karşılaştığını ve o zaman ilk bilgisayarını aldığını belirtmiştir:

*‘‘... 1997 yılı birinci sınıftayım o zaman, bilgisayar dersini aldığımızda ve bilgisayarı masaüstünde gördüğümde ilk defa o zaman bilgisayarım olmuştu, bana da bir masaüstü bilgisayar almıştık ve hoca şunu sormuştu ‘‘Kimlerin mail adresi var?’’ diye sormuştu ben mail adresi ne demek bilmiyordum ve sonra bilmediğim için elimi de kaldıramadım, kimseye de bir şey söyleyemedim, sınıftaki arkadaşları da yeni tanıdığım için hiç kimseye de bir şey konuşmadım sonra hoca tahtaya kendi mail adresini yazdı nasıl bir şey olduğunu da gördüm böyle bir şeymiş mail adresi diye...’’ (K1)*

K1 bilgi ve iletişim teknolojilerine erişim sağladığı ilk yıllarda altyapı problemleri yaşadığından bahsetmiştir:

*“... gigabayt olarak çok düşük şimdiki gibi değil hızı. İnternetin sürekli kesilmesi söz konusu olabiliyordu. Telefon her yerden çekmiyordu, baz istasyonları bu kadar yoktu herhalde o zaman, her yerden çekmeyebiliyordu böyle şeyler yaşayabiliyorduk o zaman...” (K1)*

K4 bilgi ve iletişim teknolojilerine öğrencilik zamanlarından beri erişim sağlayabildiğinden bahsetmiştir:

*“... bilgi iletişim teknolojileriyle tanışmam lise zamanları oldu. Lise okurken bilgisayar dersi seçmiştim... lisede bilgisayar laboratuvarı vardı, kurulmuştu ve o benim çok hoşuma gitmişti... 1996'lar 1997'lere denk geliyor yıl olarak ama interneti kullanmaya başlamam, o zaman internet altyapısı bu kadar yoktu, interneti aktif olarak kullanmaya başlamam 2000'ler... üniversite zamanlarımda interneti kullanmaya başladım.” (K4)*

- ***Dijital Teknolojilere Erişim Motivasyonu***

Katılımcıların dijital bölünme deneyimleri hakkında daha fazla bilgi edinebilmek adına **“Günlük yaşamınızı ve iş yaşamınızı göz önünde bulundurduğunuzda bozulan bir bilgi iletişim teknoloji aracınızın yerine yenisini satın almak veya yeni çıkan bir bilgi ve iletişim teknolojisini satın almak için harcama yapar mısınız? Bu harcamaları yapmanızdaki/ yap(a)mamanızdaki temel gerekçeler nelerdir?”** sorusu yöneltilmiştir. Bu soru ile katılımcıların “motivasyonel erişim” kapsamında bilgi ve iletişim teknolojilerini satın alma istek, ilgi ve motivasyonlarının olup olmadığının ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Genel olarak bulgular, X ve Z kuşaklarının sadece popüler bir ürün olduğu ya da yeni çıktığı için bilgi ve iletişim teknolojilerini satın almadıklarını göstermektedir, katılımcıların ihtiyaç odaklı satın alma gerçekleştirdiği görülmektedir. Katılımcılar, bu teknolojileri alamamalarının en önemli sebebinin ise ekonomik sebeplerden olduğunu ifade etmiştir. Buna göre katılımcıların soruyla ilgili deneyimleri şu şekildedir:

K7 (Z kuşağı) bilgi ve iletişim teknolojilerini satın alma konusunda bir motivasyonunun olduğunu, günlük ve iş yaşamındaki temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bu değişiklikleri yapabileceğinden bahsetmiştir:

*“... harcama yaparım kesinlikle, yakın zamanda telefon değişikliği yaptım, üst modele geçtim çünkü telefonum kasmaya başlamıştı ve yavaşlamaya başlamıştı... Bu hem benim kişisel hayatımda zamanımı çalıyor, çok uzun vadede bir şeylerle ilgilenmeye çalışıyorum hem de iş hayatımda kalitesiz bir fotoğraf çekimi ya da çok kasan bir telefonda iş sürecimin uzamasından dolayı bazı şeyleri yürütemiyorum ya da şarjı erken bitiyordu...” (K7)*

K8 (Z kuşağı) de K7 (Z kuşağı) gibi bilgi ve iletişim teknolojilerini günlük ve iş yaşamının önemli bir parçasıysa ihtiyacı doğrultusunda satın almayı tercih ettiğini ancak ihtiyacı yoksa satın almadığını ifade etmektedir:

*“... bozulduysa gidip yenisini satın almak daha mantıklı geliyor... Eğer bir şeye ihtiyacım varsa ve benim kullandığım iş ya da sosyal hayatımda bir gereklilik ise ve bunu almam gerekiyorsa evet ama tamamen öylesine boş bir harcamaysa tabii ki de harcama yapamam. İhtiyaca yönelik olması benim için daha efektif.” (K8)*

K10 (Z kuşağı) ve K12 (Z kuşağı) bilgi ve iletişim teknolojilerini satın almak için harcama yaptıklarını ancak iyi bir ürün alabilmenin ekonomik açıdan zor olabileceğini ifade etmektedir. Ayrıca K3'te (X kuşağı) K10 ve K12 gibi düşündüğünü, bilgi ve iletişim teknolojilerini satın alırken ihtiyacı doğrultusunda satın aldığını ancak bu aracın ya en uygun fiyatlı olanını ya da ikinci el olan ürünü almayı tercih ettiğini ifade etmektedir:

*“Bu teknolojik alet, teknolojik araç benim gerçekten hayatımın bir parçasıysa, vazgeçilmez bir parçasıysa, telefon gibi, ben bunun tabii ki de yenisini satın almak için bir harcama yaparım. Çünkü telefon olmadan çokta bir şey yapmak mümkün değil, en azından temel ihtiyaç gibi bir şey. Ama günümüzde tüm ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir bilgisayar vesaire bunları karşılamak zor olabiliyor...” (K10)*

*“Yaparım ancak yapamıyorum çünkü param yok ...evet bozulan bir şeyi yerine koymak isterim ama mümkün mertebe fiyat- performans giderim diyebilirim...”*

**(K12)**

*“Genellikle yapmaya çalışırım, özellikle telefonsa veya bilgisayar kullanıyorsam, kendi bilgisayarımı kullanıyorsam bu harcamayı mecburen yapmak zorundayım. Tabii çok iyi bir şey almaktansa ikinci el almak veya ucuzunu almak... Mesela bir telefonum vardı o telefon artık epeyce eskidi yeni bir telefon almak istedim ve piyasadaki en ucuz telefonu almak durumunda kaldım... ekonomik anlamda zorlandığım için yeni telefon alamadım.”* **(K3)**

K11 (Z kuşağı) bozulan bir aracını ilk önce onarmayı düşündüğünü, onarmayı düşünmesinin temel sebebinin ise tüketim kültürüne uzak kalma düşüncesinden kaynaklandığını belirtmektedir:

*“... bozulan bir bilgi iletişim teknoloji aracının yenisini almak yerine onarmayı daha doğru buluyorum. Bu tüketim kültürüne biraz uzak kalma istediği ile de gerçekleşmiş olabilir...”* **(K11)**

K1 (X kuşağı) bilgi ve iletişim teknolojilerini almak için çok fazla bir isteğinin olmadığını, bu araçların pahalı olduğunu ve bu durumun da satın alma gücünü aştığını bu sebeple de o ürünlere bir zarar gelmemesi için elinden geldiğince korumaya çalıştığını ifade etmektedir:

*“Sürekli yeni bir bilgi iletişim teknolojisi olsun, yeni bir telefonum olsun, yeni bir bilgisayarım olsun diye hiç isteğim olmadı ama bozulduğu zaman, şu anda çok pahalı olduğu için... satın alma gücümüzü zorluyor o yüzden o aletlere hiçbir şey olmasın istiyorsun. O nedenle ben bir yenisini almak değil elimdeki bozulmasın diye bakıyorum şu anda. Temel gerekçe, onların ilk başladıkları zamandan çok daha pahalı olmuş olmaları. Diğeri de cep telefonumu yenilemek istediğimde memnum olduğum teknoloji ya da modelin bir üst versiyonunu her zaman tercih ediyorum yeni çıkan değil, en son olanı değil bir üst versiyonunu almak benim işimi görüyorsa benim için yeterli, o kadar harcama yapabilirim zaten.”* **(K1)**

K5 (X kuşağı) ve K6 (X kuşağı)' da K1 (X kuşağı) gibi bilgi ve iletişim teknolojilerini satın alırken en üst versiyonu değil de ihtiyaçlarını karşılayacak bir araç satın almayı tercih ettiklerini ifade etmektedir:

*“... belki bozulan yahutta yenilemeyi düşündüğüm, bu bilgisayarım olabilir cep telefonu olabilir ki cep telefonunu da çok çok sıklıkta değiştiren bir insan değilimdir, ancak özellikle bilgisayarlar biraz daha hızlı güncelleniyor, sizin kullandığınız programların temel gereksinimleri arttığı için bazen değiştirmek zorunda kalabiliyorsunuz onun için tabii ki satın almak için, yenilemek için harcama yaparım. Bu harcamaları yapmamdaki temel gerekçe teknik anlamdaki bir ihtiyaçtır benim için. Asla ve kat'a çok moda olmuş, efendim herkes bunu kullanıyor ben de şu marka bir şey alayım şeklinde değil tamamen benim temel teknik gereksinimlerimle ilgilidir...” (K5)*

*“Satın alırım ama en son çıkan teknolojiyi almaktan ziyade işimi görecektir, benim ihtiyacıma uygun, eğer elimdeki cihaz da bu ihtiyacı gidermeyecek durumdaysa o zaman yenilerim. Cep telefonu olsun bilgisayar olsun bunları belirli periyodlarla yenilerim, güncel tutmaya çalışırım.” (K6)*

K4 (X kuşağı) ise bu araçları zorunlu bir ihtiyaç olarak gördüğü için satın aldığını ifade etmektedir:

*“Harcama yaparım çünkü yapmak zorundayım, yapmama gibi bir seçeneğim yok bozulduğu zaman çünkü bizim mesleğimizin yüzde sekseni artık buralardan yapılıyor... benim bilgisayarım çalışmazsa imza bile atamam... sunumlarımı hazırlayamam, ders içeriklerimi revize edemem, mecburen benim bu araçlara sahip olmam gerekiyor dolayısıyla harcama yapmamdaki temel neden başka şansımın olmaması...” (K4)*

- **Dijital Bilgileri Güncellemek**

Katılımcılara “Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanırken yaşadığımız sorunlara ne gibi önlemler alıyorsunuz? Buna ne kadar süre ayırıyorsunuz? (Mesai saatleri sonrasında, hafta sonları gibi)” ve “Bunları öğrenme süreciniz iş ve yaşam dengenizi etkiliyor mu? Ailenizle vakit geçirmek veya dinlemeye zaman ayırmak

**yerine öğrenmeye zaman ayırır mısınız?”** soruları yöneltilerek katılımcıların bilgi ve iletişim teknolojileri konusundaki teknik beceri eksikliklerini geliştirmelerinin iş-yaşam dengelerini etkileyip etkilemediği sorulmak istenmiştir. Böylece katılımcıların yaşadıkları dijital bölünme deneyimlerinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Sorulan sorular doğrultusunda bazı katılımcılar bilgi ve iletişim teknolojileriyle ilgili yaşadıkları problemler için ekstra bir çaba içerisinde olmadıklarını dolayısıyla da bu durumun iş-yaşam dengelerini etkilemediğini ifade etmiştir. Bazı katılımcılar, bilgi ve iletişim teknolojileriyle ilgili yaşadıkları problemler için ekstra bir çaba içerisinde olmadıklarını dolayısıyla da bu durumun iş-yaşam dengelerini etkilemediğini (K9, K10/Z kuşağı) ifade etmektedir. Bazı katılımcılar, bilgi ve iletişim teknolojileriyle ilgili yaşadıkları problemler için ekstra bir çaba içerisinde olmadıklarını ancak kendi zaman yönetimlerinde yaşadıkları problemlerden dolayı iş-yaşam dengesinin etkilendiğini (K12/ Z kuşağı) belirtmiştir. Bazı katılımcılar, bu teknolojilerle ilgili sorun yaşadığında bunlara çözüm aramak için vakit ayırdığını ancak iş-yaşam dengelerinin bu durumdan etkilenmediğini (K1, K2, K5/ X kuşağı, K8, K11/ Z kuşağı) ifade etmektedir. Bazı katılımcılar ise, bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili yaşadıkları sorunlara çözüm aramak için zaman ayırdıklarını ve bu durumun iş-yaşam dengelerini etkilediğini (K3, K4, K6/ X kuşağı, K7/ Z kuşağı) ifade etmektedir.

Buna göre katılımcıların soruyla ilgili görüşleri şu şekildedir:

*“... bireysel çabayla öğrendiğim için ben bu prosedürleri aslında hayatın kendi işleyişi içerisinde öğreniyorum... hayatımın içerisine entegre olduğu için hususi olarak belli bir zaman ayırmıyorum. Zaten olağan akışında gerçekleşiyor, bu da herhalde bizim kuşağın bir özelliği olsa gerek. Ayrıca bir vakit ayırmıyorum... evet etkiliyor ama zaten ben zaten kayda değer bir vakit ayırıyorum aileme, daha fazla ayırabilirdim belki fakat buradaki temel etken bunları öğrenmek değil de benim zaman idamemle alakalı sıkıntı gibi...” (K12-Z kuşağı)*

*“Çok uzun süreler ayırdığımı söyleyebilirim. Çünkü bir bilginin inşa edilip gündelik hayatta da kullanılacak bir seviyeye ulaşması yoğun emek istiyor... uzun saatler harcadığımı söyleyebilirim, gerek gündelik gerek haftalık olarak... öğrenmeye hatta belki aileme verdiğim zamandan daha fazla zaman*

ayırabiliyorum. Bunun bir dengesini kurmaya çalıştığımı söyleyebilirim çünkü hayat her şeyi dengeli bir şekilde yaşamayı bana öngörüyor. Bir şeyde yoğunlaştığım zaman diğerlerini ihmal ettiğimizi düşünüyorum.” (K11- Z kuşağı)

“Ne kadar önemli olduğuna bağlı, konu hemen çözülmesi gerekli bir şey ise bazen teknik bir bilgin yoksa ve bunu öğrenmek zaman alacaksa, hemen çözmem gerekecekse teknik bir görevli arıyorum burada fakültede ilgili kişileri arıyorum. Eğer ki evdeysem eşime ya da kızıma danışıyorum ve bir komşum var o teknik konuda çok iyi olmadı gidip ona soruyorum, telefon açıyorum... Aciliyetine bağlı konunun. Eğer çok acil bir şey değilse mesai saati sonrasında ya da hafta sonu da şunu halledelim diye gündemime alıyorum... Bilgi iletişim teknolojisini öğrenmek çokta etkilemiyor çünkü yaşamın bir parçası olduğu için...” (K1- X kuşağı)

“Bunu boş zamanlarımda yapıyorum... ama genellikle bu konudaki sorunlarımı yine bu ortamları kullanarak çözmeye çalışıyorum, yaşadığım bir sıkıntı olursa yine bu teknolojilerden faydalaniyorum çoğu zaman... Mecburen öğrenmeye zaman ayırıyorum, iş ve yaşam dengemi etkiliyor. Zaten işimden dolayı zaten bilgisayar kullanıyoruz bir de boş zamanımızda bilgisayar kullanıyoruz ve ister istemez bu gündelik hayattaki sosyal ilişkilerimizi etkiliyor. Arkadaş ilişkilerimizden aile ilişkilerimize kadar her şeyi etkiliyor... Buna mecburen zaman ayırıyorum işimden dolayı bu ister istemez de yaşam dengemi etkiliyor...” (K4- X kuşağı)

“...profesyonel destek aldığımız bu konuda çalışmalarımıza destek olan bir arkadaşımız var teknik altyapıda. Bireysel olarak ise YouTube'dan öğrenmeye çalışıyorum, iş arkadaşlarımdan öğrenmeye çalışıyorum o yüzden de bunu öğrenme sürem ilk zamanlarda daha fazla oluyor... Genelde tabii ki mesai saatleri içinde oluyor bu süreç... Mesai saatleri içerisinde bu da işin bir tanımı ve bir parçası olduğu için olması gereken bu gözüyle bakıyorum. İş-yaşam dengemi etkilemiyor o yüzden.” (K2- X kuşağı)

## TARTIŞMA

### 1. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Günlük ve Profesyonel Yaşamda Kullanım Pratikleri

Araştırmada ilk olarak katılımcılara günlük ve profesyonel iş yaşamlarında bilgi ve iletişim teknolojilerini ne sıklıkla ve hangi amaçlarla kullandıkları sorulmuş, bu teknolojilerin günlük ve profesyonel yaşamlarındaki yerinin öğrenilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda katılımcıların tamamı, bilgi ve iletişim teknolojilerini günlük ve iş yaşamlarında sıklıkla ve yoğun bir şekilde kullandıklarını ifade etmektedir. Katılımcılar, bilgi ve iletişim teknolojilerinden özellikle bilgisayar ve telefonu yoğun bir şekilde kullandıklarını belirtmektedir. Katılımcılardan biri (K1, X kuşağı) bilgisayarı yoğun bir şekilde kullandığını, adeta kendisinin bir parçası olarak gördüğünü ifade etmiştir. Ancak katılımcı, bu yaklaşımından farklı olarak telefonu hayatında hâlâ iletişim kurma noktasında adapte edemediğini, iletişim için genel tercihinin aracı iletişim yerine yüz yüze iletişim kurmak olduğunu ifade etmiştir. Hatta bu tercihin Z kuşağı ile olan farkına dikkat çekerek telefonu Z kuşağı gibi kendisinin bir parçası olarak görmediğini ifade etmiştir. Katılımcılar bilgi ve iletişim teknolojilerini “iş odaklı, eğitim amaçlı kullanım, eğlence odaklı kullanım, öğrenme odaklı kullanım, araştırma yapma odaklı kullanım, iletişim odaklı kullanım, idari işlemler/bürokratik işlemler odaklı kullanım, not almak, akademik çalışmalara ulaşım sağlamak ve kitap okumak” amaçlı kullandıklarını ifade etmiştir. Ayrıca katılımcılardan K1 (X kuşağı), bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma amaçlarında, yine, Z kuşağı ile olan farklılıklara odaklanmış ve kendisinin telefonu bir not alma aracı olarak kullanmadığını, dijitalleşme konusunda temkinli yaklaştığını, gelişen dijital araçları kullanmak yerine geleneksel yöntemlerle not aldığını, bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik tutumunun bu olduğunu ifade etmiştir.

## 2. Modern İş Yaşamı: Teknostres, Ulaşılabilirlik, Önlemler ve Diğer Problemler

- *Teknostres: Modern Bir Stres*

Yirmi birinci yüzyılda bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı her birey için bir zorunluluk haline gelmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler bireysel ve kurumsal alanlara yayılmış durumdadır. Günümüzde, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı çok önemlidir. Bu teknolojileri kullanmadan anlamlı bir mesleki ve ekonomik gelişmenin sağlanması oldukça güç bir durumdur. Teknolojinin avantajının bulunmasının yanı sıra pek çok dezavantajı da bulunmaktadır. Teknostres bu dezavantajlardan biridir ve teknoloji kullanımının kaçınılmaz bir parçası haline gelmiştir. Teknostres literatürde araştırmacılar tarafından ilk olarak bir hastalık olarak tanımlanmıştır ancak zamanla bu kavram gelişmiştir. Araştırmacılar teknostresi, bireyin bilgi ve iletişim teknolojilerinin beraberinde getirmiş olduğu değişikliklere uyum sağlayamaması olarak tanımlamaya başlamıştır. Bireyler, bilgi ve iletişim teknolojilerine sorunsuz bir şekilde uyum sağlayamadığında ve bunlarla başa çıkamadığında teknostres yaşayabilmektedir (Jena, 2015; Jena ve Mahanti, 2014). Buna göre katılımcıların teknostres deneyimlerinin belirlenebilmesi için ve konuya zemin oluşturabilmesi için ilk olarak katılımcılara bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanırken nasıl hissettikleri ve bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmanın fiziksel sağlık durumlarını etkileyip etkilemediği sorulmuştur. Araştırmanın bulguları, olumsuz duyguların olumlu duygulara kıyasla daha fazla ifade edildiğini göstermektedir. Buna göre “yorgun, daralmış, hayattan kopmuş, yetersiz, tükenmiş, bıkmışlık” olumsuz duygular olarak öne çıkarken “memnun, mutlu, sosyal hissetme gibi duyguların ise olumlu duygular olarak ortaya çıktığı görülmüştür. Araştırmanın bulguları katılımcıların iş yaşamlarında bu teknolojileri yoğun bir şekilde kullanmaları sonucu fiziksel yorgunluk yaşadıklarını göstermektedir. Bu bulgulara göre, teknostresin yorgunluğa neden olabileceğini, bireyin enerjisini tüketebileceğini ve iş taleplerine yanıt verme kapasitesini etkileyebileceğini söylemek mümkündür. Mevcut tez çalışmasının bu bulgusuna benzer çalışmalar literatürde yer almaktadır. Buna göre Muhamad ve arkadaşları (2025) çalışmalarında, yorgunluğun teknostresle önemli ölçüde bağlantılı olduğunu belirtmektedir.

Bu soruya K9 (Z kuşağı) görüşlerinde sosyal medya kullanımını sonucunda gelişmeleri takip edebildiği için kendisini sosyal hissettiğini ifade etmiştir. Bu durum literatürde “gelişmeleri kaçırma korkusuyla (fear of missing out/ FoMO)” karakterize edilmektedir. Buna göre sosyal medya araçları bireylere giderek artan miktarda sosyal bilgi sağlamaktadır. Bu ortamlar çeşitli sosyal ağlarda gerçekleşen aktiviteler, etkinlikler ve konuşmalar hakkında gerçek zamanlı bilgilere erişimi kolaylaştırmaktadır. Dijital olarak desteklenen bu güncelleme seli gelişmeleri kaçırma korkusu kavramını işaret etmektedir. Buna göre gelişmeleri kaçırma korkusu, başkalarının yaptıklarıyla sürekli olarak bağlantıda kalma isteğiyle karakterize edilmektedir (Przybylski vd., 2013, s. 1841). Gelişmeleri kaçırma korkusu deneyimleyen kişiler âni sürekli olarak güncellemek veya son haberleri bilmek istemektedir (Permata vd., 2023).

Ayrıca katılımcıların “baş ağrısı, bel-sırt ağrısı, bilek ağrısı ve boyun ağrısı” gibi fiziksel sağlık sorunları yaşadıkları da bu tez çalışmasının bulguları arasında yer almaktadır. Bu durum, teknostresin bireyin fiziksel sağlığına olan etkisini göstermektedir. Literatürde konuyla ilgili pek çok akademik çalışma bulunmaktadır. Örneğin, Boonjing ve Chanvarasuth (2017) çalışmalarının sonuçları mevcut tez çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Buna göre Boonjing ve Chanvarasuth (2017), bilgi ve iletişim teknolojilerinden biri olan cep telefonunun aşırı kullanımının teknostres oluşturabileceğine, yaşanan teknostresin bireyin fiziksel ve psikolojik semptomlara sebep olabileceğine ilişkin kanıtlar sunmaktadır. Buna göre araştırmanın sonuçları, teknostresten etkilenen kullanıcıların boyun ağrısı, omuz ağrısı, göz ağrısı ve uyku bozuklukları gibi problemler yaşayabileceklerini göstermektedir. Yao ve Wang (2023) çalışmalarında (Boonjing ve Chanvarasuth, 2017 gibi) aşırı telefon kullanımının teknostrese neden olabileceğine ve teknostresin uyku kalitesini olumsuz yönde etkileyeceğine ilişkin kanıtlar sunmaktadır. Bu çalışmaların ve mevcut tez çalışmasının bulgularında da görüldüğü gibi bilgi ve iletişim teknolojileri bireyin pek çok dezavantaj yaşanmasına sebep olabilmektedir.

X ve Z kuşağı katılımcılara teknostres yaşayıp yaşamadıklarına yönelik soru yöneltilmiş ve katılımcıların cevapları şu şekilde olmuştur: X kuşağı katılımcıların bazıları vermiş olduğu cevaplarda bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı sonucu farklı

sebeplerden dolayı teknostres yaşadığını ifade ederken bazı katılımcılar yaşamadığını ifade etmiştir. Z kuşağı katılımcılar ise vermiş olduğu cevaplarda teknostres yaşamadığını ifade ederken K7 teknostres yaşadığını ifade etmiştir. Bu bulgular doğrultusunda X ve Z kuşağı katılımcıların teknostres deneyimleri dijital okuryazarlık seviyesi, kişisel tutumlar ve algılar nedeniyle farklılık gösterdiği söylenebilmektedir. Mevcut tez çalışmasının bulguları literatürde yer alan bazı çalışmalarla paralellik göstermektedir. Laire ve arkadaşları (2024) çalışmalarında, yapay zeka ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin Z kuşağı çalışanlarının ruh sağlığı üzerindeki etkisini teknostresin aracı etkisi ile incelemiştir. Buna göre araştırmanın sonuçları, bilgi ve iletişim teknolojilerinin teknostrese neden olduğunu göstermektedir. Bir diğer sonuç ise, yapay zeka teknolojisinin aşırı kullanımının Z kuşağı çalışanlar üzerinde tükenmişlik ve performans memnuniyetsizliği gibi olumsuz psikolojik etkilere neden olabileceğini göstermektedir. Ayrıca sonuçlar cep telefonu, e-posta ve anlık mesajlaşmanın Z kuşağı çalışanlarının iş yükünü, görev belirsizliğini ve iş güvencesizliğini arttırdığını göstermektedir. Lee (2021) çalışmasında teknostres yaratan faktörleri, dijital teknoloji öz yeterliliğini ve finansal teknoloji (fintech) kullanım niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada hızla değişen dijital teknoloji nedeniyle Z kuşağının teknostres yaşadığına ilişkin kanıtlar sunulmaktadır.

- ***Teknostres ve İş-Yaşam Dengesi***

Teknoloji pek çok kolaylık ve üretkenlik sunmanın yanı sıra yavaşlamayan bir tempo, artan beklentiler ve sürekli ulaşılabilirlik kültürünü de beraberinde getirmektedir. Modern iş yerleri uzun çalışma saatlerini ve günün her saati “ulaşılabilir olma beklentisine” de neden açmaktadır. Kurumlar, dijital yenilikler ile rekabet avantajı elde etmeye çalışırken gelişen teknolojilerin iş yerlerinde yaygın kullanımı, çalışanların çeşitli zorlanmalar yaşamasına, iş ve kişisel yaşamları arasındaki “çizginin bulanıklaşmasına” neden olmaktadır (Ayyala vd., 2024). Katılımcılara teknostres deneyimlerinin iş-yaşam dengelerine etki edip etmediği sorularak X kuşağı ve Z kuşağı katılımcıların deneyimlemiş oldukları teknostresin iş-yaşam dengeleri üzerinde yaratmış olduğu etki ortaya çıkarılmıştır. Buna göre bazı katılımcılar teknostresin iş-yaşam dengeleri üzerinde olumsuz bir etki oluşturduğunu (K1, K5, K6/X kuşağı- K7,

K9, K10, K11/ Z kuşağı), bazı katılımcılar iş-yaşam dengelerinin bu durumdan etkilenmediğini (K2/ X kuşağı- K8, K12/ Z kuşağı) ve bazı katılımcılar ise yoğun bir etki yaşamadıklarını (K3, K4/ X kuşağı) ifade etmiştir. Olumsuz bir etki hissetmeyen katılımcılar ise genel olarak teknostres deneyimlemeyen kişilerdir, dolayısıyla iş-yaşam dengeleri bu durumdan etkilenmemiştir. Araştırmanın bulgularına göre K7 (Z kuşağı) bilgi ve iletişim teknolojilerinin doğal yapısının neden olduğu “sürekli erişebilir olma halinin” iş-yaşam dengesi arasındaki çizginin bulanıklaşmasına neden olduğunu belirtmektedir. Bu durum literatürde teknostres yaratan faktörlerden biri olan “tekno-istila” ile ilişkilendirilmektedir. “Tekno-istila” çalışanların her an her yerden ulaşılabilir olması durumunu ifade etmektedir. Modern teknolojiler işin her yerden, saat fark etmeksizin yapılmasına neden olmaktadır ve bu teknolojilerden kaçmak imkansızdır (Gaudio vd., 2015). Mevcut araştırmanın bulguları teknostresin iş-yaşam dengesi üzerinde olumsuz bir etki oluşturabileceğini göstermektedir. Buna göre bu tez çalışmasının bulguları literatürde yer alan önceki çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Buna göre literatürde yer alan çalışmalar, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının arttığına ve bunun bir sonucu olarak teknostresin çalışanların iş-yaşam dengelerini olumsuz yönde etkilediğine, mesai saatleri dışında iş ile ilgili gelen taleplerden dolayı profesyonel ve kişisel yaşamların giderek daha fazla iç içe geçtiğine dair kanıtlar sunmaktadır (Cazan vd., 2024; Curcuruto vd., 2023; Rašticová vd., 2025).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi yeni çalışma biçimlerine imkan tanımış ve evde daha karmaşık görevlerin yapılabilmesine olanak sağlamıştır. Evde uzaktan bir şekilde yerine getirilmeye çalışılan görevler aynı ve sınırlı alanda iki dünyayı (iş ve özel yaşam) deneyimlemek anlamına gelmektedir. Ev dışında çalışan kişiler, işin özel yaşamları üzerindeki etkilerini daha az deneyimleme avantajına sahiptir. Evden çalışan kişiler hem iş yaşamının hem özel yaşamın tek bir çatı altında iç içe geçmesiyle ilişkili birçok gerginlik yaşayabilmektedir (Gadecki vd., 2018, 78-79). Bu tez çalışmasında K9 (Z kuşağı) hibrit çalışma düzenine sahip bir çalışandır. Katılımcı, hibrit çalışma düzenine sahip bir çalışan olarak bilgi ve iletişim teknolojileriyle yoğun bir şekilde çalıştığı için iş-yaşam dengesinde olumsuz durumlar yaşadığından bahsetmektedir. Hibrit çalışma düzenine sahip olduğu için katılımcı, görevlerini sürekli bu

teknolojilerle gerçekleştirdiği için olumsuz duygular yaşadığını ve bunun beraber yaşadığı kişilere yansıdığını ifade etmektedir. Buradan hareketle katılımcının iş-yaşam dengesinde zorlanmalar yaşadığı ve yaşadığı duygusal yükü çevresindekilere aktardığı söylenebilmektedir. Bu bulgu, literatürdeki mevcut çalışmalarla paralellik göstermektedir. Sharma ve Yadav (2023) çalışmalarında, uzun süre aynı ortamda çalışmanın sıkıntı-bıkkınlık hissi yaratacağına ve çalışanın motivasyonunun azalabileceğine dair kanıtlar sunmaktadır.

#### • *Mesai Saatleri Sonrasında Ulaşılabilirlik*

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş yaşamında sıklıkla kullanılması sebebiyle çalışanlar mesai saatleri sonrasında bile işleriyle bağlantıda kalabilmektedir. Teknolojik gelişmeler, mesai saatleri içerisinde veya mesai saati sonrasında, bu teknolojik araçların, iş ve iş dışı amaçlarla kullanımının artmasına yol açmıştır. Bilgi ve iletişim teknolojileri çalışanın işiyle olan bağlatısında değişimler meydana getirmektedir. Çalışanlar ofis dışında bile çalışmayı mümkün kılan bu teknolojileri kullanarak, mesai sonrası, hafta sonları veya tatildayken bir maili kontrol edebilmekte, gelen bir aramayı kabul edebilmektedir. Çalışanların bu tür teknolojileri kullanması, işleri ve evleri arasındaki sınırların geçirgenliğinin her geçen gün daha fazla artmasına yol açmaktadır (Boswell ve Olson-Buchanan, 2007). E-postalar veya anlık mesajlar çalışanların kişisel zamanlarına sızarak sürekli bir sorumluluk algısı oluşturmakta ve dinlenme ve eğlence kalitesini düşürmektedir (Ayyala vd., 2024). Bu doğrultuda katılımcılara mesai saatleri sonrasında onlara ulaşılmasının nasıl hissettirdiği ve bu iletişim taleplerine neden cevap verdikleri sorulmuştur. Bu sorular ile katılımcıların “teknostila” ile ilgili deneyimlerinin genişletilmesi, bilgi ve iletişim teknolojileriyle çalışılmasının çalışan üzerinde meydana getirdiği durumların derinlemesine bir şekilde analiz edilmesi sağlanmıştır. Bu tez çalışmasında katılımcılar, onlara ulaşılmasının olumsuz duygular yaşamalarına sebep olduğunu ifade etmiştir. Bu iletişim taleplerinin “üzücü, sinir bozucu, stresli veya öfkeli” hissedilmesine neden olduğu ortaya çıkarılmıştır. Cevap verilmesindeki temel sebeplerin ise “kişisel görev bilinci, acil veya önemli bir durumun varlığı, iş sorumluluğu, nezaket ve başkalarına yardım etme isteği” olduğu ifade edilmiştir. Katılımcıların genel olarak cevap vermelerindeki temel

sebebin kurumun bir beklentisi ya da yasal zorunluluğundan ziyade bireysel bir seçim olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcılar görüşlerinde, teknolojinin bireyi zaman ve mekan tanımadan sürekli erişebilir kılmasından yakınmaktadır. Tez çalışmasının bu bulgularıyla literatürde benzerlik gösteren çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Buna göre Boswell ve Olson-Buchanan (2007) araştırmalarının bulguları, mesai saati sonrasında bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımının iş-yaşam çatışması üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu araştırmanın bulgularına ek olarak Tedone (2022) çalışmasında iş saatleri dışında işle ilgili mailleri takip etmenin çalışanları “sürekli çevrimiçi olma (always on)” düşüncesine sürükleyebileceğini, bu durumun da çalışanların iş yerinden uygun bir şekilde kopmalarına izin vermeyeceğini ifade etmektedir. Ayrıca bu durum, çalışanların mesai saatleri dışında işten yeterince uzaklaşamadıklarında iş ve aile/ev alanları arasında çatışma yaşamalarına ve bu doğrultuda da duygusal tükenmişlik yaşayabileceklerini ifade etmektedir.

- ***Bireysel ve Kurumsal Çözümler***

Teknostres inhibitörleri, teknostresin meydana getirmiş olduğu etkileri azaltma potansiyeline sahip kurumsal mekanizmaları tanımlamaktadır (Ragu-Nathan vd., 2008, s. 422). Teknostres inhibitörleri, çalışanların üretkenliğini ve performansını arttıracak kaynaklardır (Decataldo ve Fiore, 2022, s. 80). Kot (2022) ise teknostres inhibitörlerinin çalışanların ruh sağlığı, iş tatmini ve işe bağlılığı açısından koruyucu faktörler olduğunu ifade etmektedir. Bu doğrultuda katılımcılara teknostrese yönelik bireysel olarak adlıkları önlemlerin neler olduğu ve çalıştıkları kurumların almış olduğu önlemler sorulmuştur. Katılımcılar deneyimlemiş oldukları teknostres durumlarını inhibe etmek için bireysel olarak “kullanımı sınırlama, yürüyüşe çıkmak, dijital detoks yapmak, egzersiz yapmak, göz sağlığını korumaya yönelik önlem almak (örneğin mavi ışık korumalı gözlük almak), ergonomik iyileştirmeler yapmak” gibi bireysel önlemler aldıklarını ifade etmiştir. Katılımcılar, yaşadıkları teknostresi azaltabilmek için kişisel yeni rutinler oluşturmuş, teknostresten bir kaçış yolu aramış ve teknolojiyle olan ilişkilerini yeniden değerlendirmiştir. Katılımcılar çalıştıkları kurumların ise “çalışanın mola süresini kendisinin belirleyebilmesi, IT departmanının varlığı, bozulan araçların tamirinin yapılması veya yenisinin satın alınması ve online

eğitimler” gibi önlemler aldıklarını ve maruz kaldıkları teknostresin kurumları tarafından hafifletilmeye çalışıldığını ifade etmiştir. K6 (X kuşağı) diğer katılımcılardan farklı olarak teknik desteğin yanı sıra kurumunun ofis yenileme çalışmasının onları iyi hissettirdiğinden, yaşadıkları olumsuz durumları önlemeye yardımcı olduğundan bahsetmektedir. Teknik desteğin dışında alınan bu kurumsal önlem dikkate değerdir. Bu tez çalışmasının bulgularına göre kurumlar, çalışanlarına teknostres inhibitörlerinden “teknik desteğin sağlanması ve okuryazarlığın kolaylaştırılması” uygulamaları ile destek olmakta ve çalışanların yaşadıkları olumsuz durumları azaltmaya çalışmaktadır. Ayrıca katılımcılara kurumlarının aldığı bu önlemlerin onlar için önemli olup olmadığı da sorulmuştur. Buna göre tez çalışmasının sonuçları hem X hem de Z kuşağı için önlem alınmasının önemli olduğunu, aksi takdirde motivasyonlarının bu durumdan olumsuz etkileneceğini ve değersizlik hissi yaratabileceğini göstermektedir.

#### • *Teknolojik Aşırı Yük*

Tekno-aşırı yük, bilgi ve iletişim teknolojilerinin bir çalışanı daha hızlı çalışmaya, yapabileceğinden daha fazla görevi tamamlamaya zorlamasını ifade etmektedir. Çalışanlar, bilgi ve iletişim teknolojileri ve dahili ve harici kaynaklardan gelen gerçek zamanlı bilgi akışlarını işlemek zorunda kalmaktadır, bu durum bilgi aşırı yüklemesine neden olmaktadır. Çalışanlar, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla iletilen çok miktardaki talep ve bilgi nedeniyle tekno-aşırı yük yaşayabilmektedir (Pflügner vd., 2020). Bu doğrultuda katılımcılara iş yaşamlarında bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması sebebiyle iş yüklerinin artıp artmadığı sorulmuş ve bunun nedenlerinin anlatılması istenmiştir. Bu soruyla katılımcıların “tekno-aşırı yük” deneyimleri belirlenmiştir. Bazı katılımcılar bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş süreçlerinde kullanılıyor olmasının büyük bir kolaylık oluşturduğunu, iş yüklerinin bu sayede hafiflediğini ve bunun zaman kazandırıcı olduğunu ifade ederken (K1, K2/ X kuşağı, K8, K9, K10, K11/ Z kuşağı), bazı katılımcılar ise iş sürelerini azalttığını ancak yaptıkları işin niceliğinin arttığını (K3, K4, K5 K6/ X kuşağı, K7/ Z kuşağı) ifade etmektedir. Bir katılımcı ise bu konuda nötr bir düşüncede olduğunu, iş yükünün artmadığını ifade etmiştir (K9, Z kuşağı). Ayrıca katılımcılar, tekno-aşırı yükün iş-

yaşam dengeleri üzerinde herhangi bir olumlu ya da olumsuz durum yaşadıklarına dair görüş ifade etmemiştir. İş yaşamlarında iş yüklerinin arttığından bahseden katılımcılar özel yaşamlarına herhangi bir etki yaşayıp yaşamadıklarına ilişkin görüş ifade etmemiştir. Araştırmada iş yüklerinin bilgi ve iletişim teknolojileriyle çalıştıkları için arttığını ifade eden K3 (X kuşağı) ve K4 (X kuşağı) akademisyendir. Buna göre Cazan ve arkadaşlarının (2024) çalışması mevcut tez çalışmasının bulgularıyla paralellik göstermektedir. Buna göre Cazan ve arkadaşlarının (2024) çalışmasının bulguları akademisyenlerin araştırma, öğretim ve idari işleri için çok sayıda dijital platformu güncel tutma zorunluluğunun tekno-aşırı yüke sebep olduğunu göstermektedir.

#### • Tekno-Karmaşıklık, Tekno-Belirsizlik Tekno-Güvensizlik ve X Kuşağı

X Kuşağı 1965 ve 1980 yılları arasında doğmuş ve dijital teknolojinin yaşadığı köklü değişimlere tanık olmuş bir kuşaktır. X kuşağı bilgi ve iletişim teknolojilerine sonradan uyum sağlamış, internet çağından önce büyümüş ve önemli dijital teknoloji geçişine şahit olmuştur. X kuşağı, Y ve Z kuşağından farklı olarak gençliklerinde bu teknolojileri sınırlı kullanım deneyimleri nedeniyle modern teknolojiyi anlamada çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalabilmektedir (Dhahir vd., 2024). Ayrıca çalışma belleğinin etkinliği, bellek kapasitesi, işleme yetenekleri ve eş zamanlı aktiviteleri koordine etme becerisi gibi akışkan bilişsel yetenekler, yaşla birlikte azalma göstermektedir. Bu nedenle yaşlı bireylerin yeni teknolojiler ile ilgili beceriler geliştirmeleri ve karmaşık işlem prosedürlerini öğrenmesi daha da zorlaşabilmektedir (Hauk vd., 2018). Bu bilgiler doğrultusunda X kuşağı katılımcılara yaşlarının bilgi ve iletişim teknolojilerini öğrenmek ve teknik bilgi birikimlerini geliştirmek için bir sorun oluşturup oluşturmadığı sorulmuştur. Bu soruyla X kuşağının “tekno-karmaşıklık” deneyimleri ortaya çıkarılmıştır. Tekno-karmaşıklık, bireylerin yeni bilgi ve iletişim teknolojilerini nasıl kullanacağını öğrenmeleri, anlamaları ve dijital becerilerini güncellemeleri için zaman ve çaba harcamaya zorlandığı durumları ifade etmektedir. İnsanlar genellikle çeşitli uygulamalardan, işlevlerden ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin jargonundan korkabilir ve stresli hissedebilirler (Rašticová vd., 2025). Bu tez çalışmasının bulgularına göre bazı katılımcılar, genel olarak bir sorun yaşamadıklarını ancak bilgi ve iletişim teknolojileriyle ilgili yeni bir gelişme

olduğunda bunları öğrenme sürecinin başlarında zorlanabildiklerini, bazı katılımcılar bilgi ve iletişim teknolojilerini öğrenme konusunda yaşlarının değil de kişilik yapılarının veya bu teknolojilere karşı tutumlarının etkili olduğunu, bazı katılımcılar sürekli bir şey öğrenmek zorunda olmanın esas problem kaynağı olabileceğini, bazı katılımcılar ise yaşından dolayı problemler yaşayabildiğini ifade etmiştir. Görüşmede X kuşağı katılımcılar, bilgi ve iletişim teknolojileri konusunda genel olarak adapte olmuş, kendilerini teknik anlamda donatmış ve dijital becerilerini geliştirmek için gerekli eğitimleri almış kişilerdir. Bu nedenle X kuşağı katılımcılar bu teknolojilere adapte olmuş, kullanım ve öğrenim konusunda çok fazla problemle karşılaşmamıştır. Bu nedenle katılımcılar, tekno-karmaşıklık deneyimlerinde çok keskin ifadeler yer vermemiştir. Ancak katılımcılar yine de sürekli yeni bir şey öğrenmenin veya yaşlarının etkilerinin çeşitli zorluklar yaratabileceğinden bahsetmiştir. Tekno-karmaşıklık faktörü de tam olarak bu durumları karşılamaktadır. Ayrıca katılımcılar tekno-karmaşıklığın iş-yaşam dengeleri üzerinde herhangi bir etki oluşturup oluşturmadığını ifade etmemiştir.

X kuşağı katılımcıların teknostres deneyimleri hakkında daha fazla bilginin ortaya çıkarılabilmesi için katılımcılara bu teknolojilerle çalıştıkları için emekli olmaları gerektiklerini düşünüp düşünmedikleri ve ek olarak bilgi ve iletişim teknolojileriyle çalıştıkları için herhangi bir tehdit yaşayıp yaşamadıkları sorulmuştur. Bu sorular ile X kuşağı katılımcılarının “tekno-belirsizlik ve tekno-güvensizlik” ile ilgili deneyimlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda katılımcıların bu teknolojilerle çalıştıkları için emekli olmayı düşünmedikleri ortaya çıkmıştır. Tekno-güvensizlik ile ilgili sorulan soruya ise katılımcılar, genel olarak herhangi bir tehdit ile karşılaşmadıklarını ancak daha sonraki yıllarda onları ne beklediği konusunda şüphe duyduklarını belirtmiştir. Tekno-belirsizlik yaşadığını belirten K3 ve K4 akademisyendir. Bu katılımcılar, teknolojinin mesleklerine karşı olumsuz bir etkisinin zaman içerisinde gelişebileceği düşüncesindedir. Teknolojik araçların ve yapay zeka destekli sistemlerin hızlı bir şekilde gelişmesiyle birlikte katılımcılar, mesleki rollerinin işlevselliğinin azalacağına ilişkin bir kaygı duymaktadır. Buna göre mevcut tez çalışmasının bu bulgusu, Cazan ve arkadaşlarının (2024) çalışmasının bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Yapılan bu akademik çalışma, teknolojik gelişmelerin iş

güvenliklerini etkilemesi veya mesleki rollerini değiştirmesi konusunda endişeleri bulunan akademisyenlerin daha belirgin tekno-güvensizlik yaşayabileceğini ifade etmektedir.

• ***Tekno-Belirsizlik, Tekno-Güvensizlik ve Z Kuşağı***

X ve Z kuşağı katılımcıların yaşları doğrultusunda her bir kuşağı kendi yaşı kapsamında değerlendirmek için ayrı ayrı sorular yönelti miř ve yaşlarının teknostres deneyimlerine etkisinin olup olmadığı ortaya çıkarılmak istenmiştir. Buna göre ilk olarak Z kuşağı katılımcılara çalıştıkları kurumların yaşlarından dolayı zaten birçok teknik bilgiye sahip olmaları gerektiğini dūřünüp dūřünmedięi ve bu durumun onlarda nasıl bir etki yarattığının ortaya çıkarılması istenmiştir. Çünkü Z kuşağı, dijital çağda yaşamış bir kuşağı temsil etmektedir (Marron, 2015). Bu kuşak dijital ve teknolojik bir ortamda doğup büyü müştür. Doğdukları bu çevrede teknolojiyi nasıl kullanacaklarını öğrenen bu kuşak, çok küçük yaşlardan itibaren bilgi ve iletişim teknolojileriyle etkileşimde bulunmaktadır. Hatta bu kuşak teknolojiye bağımlı olarak görölme eğilimindedir (Benítez-Márquez vd., 2022). Buna göre bu özelliklerini temel alarak kurumların Z kuşağına karşı nasıl bir tavır içerisinde olduğu belirlenmek istenmiştir. Ayrıca teknostres oluşturan faktörlerden “tekno-belirsizlik” durumlarının da araştırma kapsamında ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan sürekli güncellemeler ve değişiklikler bireylere belirli bir sistem ile rutin bir şekilde çalışma şansı tanımamaktadır. Bireyler bu durumu endişe verici ve stresli bulabilmektedir çünkü sahip oldukları dijital beceriler sürekli eskimekte ve sık sık bunları yeniden öğrenmeleri gerekmektedir. Bu durum literatürde “tekno-belirsizlik” olarak tanımlanmaktadır (Rařticová vd., 2025). Buna göre bu tez çalışmasının bulguları Z kuşağının kurumlarda, genel olarak, herhangi bir olumsuz durumla karşılaşmadığını, onlara karşı bir önyargıyla yaklaşılmadığını ve kurumun onların teknik bilgi ve becerileri ile ilgili özel bir beklenti içerisinde olmadıklarını göstermektedir. Bu durum katılımcıların bir önyargı ile karşılaşmamasına karşın örtölü bir önyargının da var olduğu katılımcı görüşlerinde kısmen göröllebilmektedir. Çünkü katılımcılar (K7) iř görüşmelerinde örneğin Microsoft Office Programları gibi programların bilinip bilinmediğinin sorgulanmadığını, zaten bunların bilindiğinin farz

edildiğinden bahsetmektedir. Bu gibi durumlar her ne kadar kurum içinde keskin bir önyargı olarak kendisini göstermese de örtülü bir şekilde kurumsal davranışa yansıdığı görülebilmektedir. Ayrıca katılımcılar, yaşadıkları tekno-belirsizliğin her ne kadar iş yaşamlarında dolaylı etkilerini yaşasalar da iş-yaşam dengeleri üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etkinin varlığına ilişkin görüş bildirmemiştir. Mevcut tez çalışmasının bu bulgusu Nazri ve arkadaşlarının (2024) çalışmaları ile farklılık göstermektedir. Buna göre araştırmacılar çalışmalarında, Z kuşağı çalışanlarının, teknostres yaratan faktörlerden en fazla tekno-belirsizliği deneyimlediğini ve bunun da refahlarını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Z kuşağı çalışanları, teknolojide yaşanan sürekli gelişmeler nedeniyle teknostres yaşamakta ve önemli ölçüde tekno-belirsizlik ile karşı karşıya kalmaktadır.

Tekno-belirsizlik deneyimlerinin anlaşılması için sorulan soruya ek olarak katılımcılara bu durumun herhangi bir tehdit oluşturup oluşturmadığı sorulmuştur. Böylece Z kuşağı katılımcıların teknostres yaratıcılarından biri olan “teknogüvensizlik” deneyimlerinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Tekno-güvensizlik, çalışanların teknolojik araçların veya bilgi ve iletişim teknolojilerini daha iyi kullanabilen, bunların özelliklerini daha iyi bilen kişilerin onların yerlerini alabileceklerini düşünmeleri ve bu durum karşısında da tehdit hissetmeleridir (Rašticová vd., 2025). Mevcut tez çalışmasının bulgularına göre katılımcılar böyle bir tehditle karşılaşmadıklarını, tekno-belirsizlik yaşamadıklarını, tehdit durumunun her zaman var olabileceğini ancak kendilerini teknik bilgi birikim anlamında geliştirmeye devam ettikleri sürece böyle bir durum yaşamayacaklarını, bu durumun kendilerini geliştirmek için bir fırsat olarak değerlendirdiklerini belirtmiştir (örneğin K7). Ayrıca mevcut çalışmanın bulguları katılımcıların tekno-güvensizlik deneyimlerinin iş-yaşam dengeleri üzerinde bir etkisinin olmadığını, katılımcıların böyle bir ifadeye yer vermediğini de göstermektedir.

### **3. Dijital Bölünme: Erişim Problemi ve Diğer Problemler**

#### **• *Dijital Teknolojilere Fiziksel Erişim***

Dijital bölünme kavramı ilk olarak bilgi ve iletişim teknolojilerine erişimi olan ve olmayan bireylere odaklanmıştır. Kavram, ilk olarak bireylerin dijital medyanın

donanım ve yazılımını edinebilmesine ve internete bağlanabilmesine yani fiziksel erişime odaklanmıştır (van Dijk, 2017). Bu doğrultuda “Bilgi ve iletişim teknolojilerine erişiminiz ne zaman başladı?”, “İlk kullandığınız zamanlar ve şu anda bu teknolojilere erişiminiz nasıldır?”, “Bu teknolojilere erişim konusunda zorlandığınız herhangi bir zaman dilimi oldu mu?” sorularıyla kişilerin fiziksel erişim problemi yaşayıp yaşamadığının belirlenmesi hedeflenmiştir. Buna göre katılımcılar, genel olarak (özellikle Z kuşağı) fiziksel anlamda bir erişim problemi yaşamadıklarını, Türkiye’de bu teknolojilerin aktif olarak erişim sağlanabildiği dönemlerde erişim sağlayabildiklerini bu erişimin de erken yaşlarda olduğunu belirtmiştir. Bazı katılımcılar (özellikle X kuşağı) bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmaya başladıkları ilk yıllarda erişim problemleri yaşadıklarını, bu durumun Türkiye’de bu teknolojilerin sonradan kullanılmaya başlanmasından ve altyapı eksikliklerinden kaynaklandığını belirtmiştir. Bazı katılımcılar ise şu anda Türkiye’deki internet altyapısından dolayı bazen erişim problemi yaşayabildiklerini ifade etmiştir.

#### • *Dijital Teknolojilere Erişim Motivasyonu*

Motivasyon erişimi, bir bireyi bilgi ve iletişim teknolojilerine erişmeye ve onları kullanmaya iten nedenler olarak tanımlanmaktadır. Bu erişim türü, bilgi ve iletişim teknolojilerine erişim ve kullanım sürecinde yer alan sonraki aşamaların öncüllerinden biridir (Velasquez, 2013). Bu doğrultuda katılımcıların “Günlük yaşamınızı ve iş yaşamınızı göz önünde bulundurduğunuzda bozulan bir bilgi iletişim teknoloji aracınızın yerine yenisini satın almak veya yeni çıkan bir bilgi ve iletişim teknolojisini satın almak için harcama yapar mısınız? Bu harcamaları yapmanızdaki/ yap(a)mamanızdaki temel gerekçeler nelerdir?” sorusu ile motivasyon erişimleri hakkında bilgi edinilmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın sonuçları X ve Z kuşağı katılımcıların bu teknolojileri satın alma isteklerinin olduğunu göstermektedir. Ayrıca sonuçlar katılımcıların, sadece popüler bir ürün olduğu ya da yeni çıktığı için bir aracı satın almadıklarını göstermektedir, katılımcıların ihtiyaç odaklı satın alma gerçekleştirdiği görülmektedir. Katılımcılar, bu teknolojileri satın alamamalarının en önemli sebebinin ise ekonomik sebeplerden olduğunu ifade etmiştir. Buradan hareketle X ve Z Kuşağı bireylerin motivasyonel erişim problemi yaşamadıkları

söylenmektedir.

• ***Dijital Bilgileri Güncellemek***

Dijital bölünme konusunda yapılan sonraki çalışmalar temel problemin fiziksel erişimin çok ötesinde olduğuna dikkat çekmiştir. Fiziksel erişimin temel problem olmadığını geliştiren sonraki çalışmalar, bireylerin bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanırken sahip olması gereken dijital becerilere, internetin kullanım amaçlarına ve erişimin karmaşıklığına odaklanmıştır. İnsanlar edindikleri teknolojileri kullanamadığı takdirde fiziksel bir erişim elde edilmesinin de bir anlamı olmayacaktır. Fiziksel erişim elde ettikten sonra bireyler, dijital medyayı yönetebilmek için becerilere ihtiyaç duymaktadır. Bu beceriler “dijital beceriler” olarak tanımlanmaktadır (van Dijk, 2017). Bu beceriler, Web’de bilgiyi etkili ve verimli bir şekilde bulma becerisi olarak tanımlanmaktadır. Çevrimiçi olarak farklı bilgi türlerini bulma yeteneği, bireylerin bu ortamları maksimum fayda sağlayacak şekilde kullanmalarına olanak tanımaktadır (Hargittai, 2002). Dijital beceriler ile ilgili yapılan çalışmalar becerilerin kapsamını genişletmiş ve bu beceri türlerini genişletmiştir (van Dijk ve van Deursen, 2014). Bu bilgiler doğrultusunda katılımcıların bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili teknik sorunlar yaşadıklarında bu sorunları iyileştirebilmek adına neler yaptıkları, ne gibi önlemler aldıkları ve dijital becerilerini geliştirebilmek için ne kadar süre ayırdıkları ortaya çıkarılmak istenmiştir. Bu soruyla kişilerin yaşadıkları dijital bölünmenin iş-yaşam dengeleri üzerinde herhangi bir etki oluşturup oluşturmadığının ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Burada ortaya çıkarılmak istenen stratejik internet becerilerdir. Stratejik internet becerileri, interneti belirli hedeflere ulaşmak ve toplumdaki konumunu iyileştirmek gibi genel bir amaç için kullanma kapasitesidir (van Deursen ve van Dijk, 2011). Araştırmanın bulguları bazı katılımcıların bilgi ve iletişim teknolojileriyle ilgili yaşadıkları problemler için ekstra bir çaba içerisinde olmadıklarını dolayısıyla da bu durumun iş-yaşam dengelerini etkilemediğini (K9, K10/Z kuşağı) göstermektedir. Bazı katılımcılar bilgi ve iletişim teknolojileriyle ilgili yaşadıkları problemler için ekstra bir çaba içerisinde olmadıklarını ancak kendi zaman yönetimlerinde yaşadıkları problemlerden dolayı iş-yaşam dengesinin etkilendiğini (K12/ Z kuşağı) belirtmiştir. Bazı katılımcılar ise bu teknolojilerle ilgili sorun

yaşadığında bunlara çözüm aramak için vakit ayırdığını ancak iş-yaşam dengelerinin bu durumdan etkilenmediğini (K1, K2, K5/ X kuşağı, K8, K11/ Z kuşağı), bazı katılımcılar ise bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili yaşadıkları sorunlara çözüm aramak için zaman ayırdıklarını ve bu durumun iş-yaşam dengelerini etkilediğini (K3, K4, K6/ X kuşağı, K7/ Z kuşağı) ifade etmektedir. Genel olarak kişilerin dijital bölünme yaşamadığı söylenebilmektedir. Çünkü katılımcılar, dijital bilgi ve becerilerini geliştirmek için zaman ayırdıklarını ifade etmektedir. Bu durumu yaşamamalarındaki en büyük etkenin eğitim durumları olduğu söylenebilmektedir. Katılımcıların oldukça iyi eğitime sahip olduğunu belirtmek bu noktada önemlidir, katılımcıların çoğunluğu lisans derecesi veya doktora derecesi sahibi kişilerdir. Katılımcıların teknik bilgi birikimlerini de konumları dolayısıyla sürekli geliştirmeye çalıştıkları söylenebilmektedir. Buna göre X ve Z kuşağı katılımcılar bu teknolojilere olabildiğince erişim sağlamaya ve bu sayede de teknik bilgi birikimlerini geliştirmeye, bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı avantajlardan faydalanmaya çalışmıştır. Mevcut tez çalışmasında çalışanların kuşaklarının bu becerilere etki edeceği düşünülmüş ancak bulgular çalışanların kuşaklarının bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla bireylerin becerilerini geliştirmesinde bir sorun oluşturmadığını göstermiştir. Bu bulgular, bireyin “eğitim seviyesinin” bilgi ve beceriler edinmesinde fark yaratan önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Mevcut bulgular literatür tarafından desteklenmektedir. Buna göre, yüksek eğitilmiş bireyler bilgisayar sahibidir ve evlerinde internet erişimleri bulunmaktadır. Yüksek eğitilmiş kişiler, geniş bant üzerinden internete bağlanabilmekte ve daha fazla çevrimiçi zaman geçirebilmektedir. Daha yüksek eğitilmiş bireyler teknolojik gelişmelere daha çok ayak uydurabilmekte ve bu nedenle de ayak uyduramayan kişilere göre üstünlüklerini daha da arttırabilmektedir (Buente ve Robbin, 2008; Goldin ve Katz, 2008 Akt., van Deursen ve van Dijk, 2011, s. 897).

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu tez çalışmasında X ve Z kuşağı çalışanlarının yaşadıkları teknostres ve dijital bölünmenin iş-yaşam dengeleri üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın sonuçları X ve Z kuşağının bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımını sonucunda olumsuz duygular yaşadıklarını ve bu olumsuz duyguların olumlu duygulara kıyasla daha fazla ifade edildiğini göstermektedir. X ve Z kuşağı katılımcılar, iş yaşamlarında bilgi ve iletişim teknolojilerinin yoğun bir şekilde kullanılmasının bir sonucu olarak fiziksel yorgunluk, baş ağrısı, bel-sırt ağrısı, bilek ağrısı ve boyun ağrısı gibi fiziksel problemler yaşadıklarını ifade etmiştir. X ve Z kuşağı katılımcıların teknostres deneyimleri, bireylerin dijital okuryazarlık seviyesi, kişisel tutumları ve algıları nedeniyle farklılık göstermektedir. Çalışmanın sonucu Z kuşağının daha iyi dijital becerilere sahip olduğuna ve daha az teknostres yaşadığına ilişkin yaygın inanışın aksine teknostres yaşayabildiğine ilişkin veriler sunmaktadır. Çalışmada teknostresin hem X kuşağı hem de Z kuşağının iş-yaşam dengesi üzerinde de olumsuz bir etki oluşturabildiğini göstermektedir. Ayrıca hibrit çalışma düzenine sahip bireylerin de bilgi ve iletişim teknolojileriyle yoğun bir şekilde çalıştığı için iş-yaşam dengesinde olumsuz durumlar yaşadığı belirlenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre teknostres yaratan faktörlerden en çok tekno-istilanın X ve Z kuşaklarının iş-yaşam dengeleri üzerinde etkili olduğuna ulaşılmıştır. Yaşanan teknostresin etkisini azaltabilmek için kurumların uygulamış oldukları teknik destek ve okuryazarlık çalışmalarının çalışanların teknostresle başa çıkabilmesinde önemli bir rol oynadığı görülmüştür. Ayrıca sonuçlar, teknostrese karşı alınan bireysel önlemlerin de yaşanan teknostresin azaltılmasında etkili olduğunu göstermektedir. Sonuçlar hem X hem de Z kuşağı için önlem alınmasının önemli olduğunu, aksi takdirde motivasyonlarının bu durumdan olumsuz etkileneceğini ve değersizlik hissi yaratabileceğini göstermektedir. Araştırmanın sonuçları, X kuşağının bilgi ve iletişim teknolojilerine daha geç ulaşabildikleri, bu teknolojileri daha sonradan hayatlarına dahil edebildikleri için Z kuşağı bireylere göre daha fazla fiziksel erişim problemi yaşadıklarını göstermektedir. Ancak sonuçlar Z kuşağının da fiziksel erişim problemi yaşayabildiğini bunun da sebebinin altyapı problemleri olduğu göstermektedir. Araştırmanın bir diğer sonucu ise X ve Z kuşağının bilgi ve iletişim teknolojilerini satın alma isteklerinin olduğunu,

motivasyonel erişim problemi yaşamadıklarını göstermektedir. Bu teknolojilerin satın alınamamasındaki en önemli sebep ise bireyin ekonomik durumudur. Araştırmanın bir diğer sonucu X ve Z kuşağı stratejik internet becerilerini geliştirmek için zaman ayırdıklarını bazı bireylerin iş-yaşam dengelerinin bu durumdan olumsuz yönde etkilendiğini (özellikle X kuşağı), bazı katılımcıların ise iş-yaşam dengelerinin çok fazla etkilenmediğini göstermektedir. Buna göre X ve Z kuşağının bu anlamda dijital bölünme yaşamadığı söylenebilmektedir. Dijital bölünme yaşamamalarındaki en büyük etkenin eğitim durumları olduğu söylenebilmektedir.

Araştırma sonucunda cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu tez çalışmasının çeşitli sınırlılıkları vardır. Katılımcılar yüksek eğitim seviyesine sahiptir. Gelecek araştırmalar daha farklı eğitim seviyelerindeki örneklem grubu ile araştırmalar gerçekleştirerek çeşitli veriler ile literatüre katkı sağlayabilir. Daha genellenebilir veriler elde etmek isteyen araştırmacılar ise karma desen araştırmalar gerçekleştirerek konuya daha bütüncül bir bakış açısı kazandırabilir. Ayrıca gelecek araştırmalar X, Y ve Z kuşaklarının tamamını kapsayacak bir örneklem grubuyla kuşak farklılıklarına daha da dikkat çekebilir. Bu araştırmanın bir diğer sınırlılığı sadece Türkiye’de yaşayan X ve Z kuşağı çalışanlarını örneklem grubu olarak incelemiş olmasıdır. Gelecek araştırmalar farklı kültürler üzerinden araştırmalar tasarlayabilir ve mevcut araştırma konusunun farklı kültürlerde nasıl deneyimlendiğine ilişkin yeni bakış açıları literatüre kazandırabilir.

Gelecekte mevcut araştırmada yaşanan benzer sorunların önlenmesi adına kurumlar çalışanlarının deneyimlemiş olduğu teknostres ile başa çıkabilmelerini sağlamak için stresle başa çıkma eğitimleri sağlayabilir. Ayrıca kurumlar çalışanlarının dijital becerilerini geliştirebilmek için eğitim programları uygulayabilir. Çalışanlar ile yapılacak birebir görüşmeler ile çalışanların teknik sıkıntı yaşayıp yaşamadıklarıyla ilgili problemleri belirleyebilir ve daha az dijital beceriye sahip olan veya daha fazla problem yaşadığını ifade eden çalışanlar belirlenerek dijital becerilerinin geliştirilmesine katkı sağlanabilir. Bu doğrultuda çalışanların dijital becerilerinde gelişme görülebilecek, zihinsel ve fiziksel anlamda problemler yaşama olasılıklarında azalma görülebilecektir. Kurumlar mesai sonrası çalışanlara ulaşmaya çalışılmasını önlemek adına kurumsal politikalar geliştirebilir ve çalışanın iş-yaşam

dengeinin sürekli ulaşılabilir olma durumundan en az Şekilde etkilenmesini sağlayabilir.



## KAYNAKÇA

- Adisa, A., Gbadamosi, G., & Osabutey, E. (2017). What Happened to the Border? The Role of Mobile Information Technology Devices on Employees' Work-life Balance. *Personnel Review*, 46(8), 1651–1671.
- Ahmad, A. M., Handaru, A. W., & Usman, O. (2022). The Effect of Workload, Work Stress and Work-Life Balance on Employee Performance (Case Study on Startup Employees in Jakarta). *Devotion: Journal of Research and Community Service*, 3(14), 2749–2757.
- Aissaoui, N. (2022). The digital divide: a literature review and some directions for future research in light of COVID-19. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 71(8–9), 686–708.
- Akinyele, S. T., Peters, M. C., & Akinyele, F. E. (2016). Work-Life Balance Imperatives for Modern Work Organization: A Theoretical Perspective. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 4(8), 57–66.
- Al-Asfour, A., & Lettau, L. (2014). Strategies for Leadership Styles for Multi-Generational Workforce. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 11(2), 58–69.
- Anggraini, N. D., & Ellyawati, J. (2025). Factors Influencing Gen-Z in Applying Jobs : The Role of Work- Life Balance as a Moderating Variable. *International Journal of Multidisciplinary and Current Educational Research (IJMCER)*, 7(1), 20–30.
- Antonio, A., & Tuffley, D. (2014). The Gender Digital Divide in Developing Countries. *Future Internet*, 6(4), 673–687.
- Antonio, A., & Tuffley, D. (2015). Bridging the Age-based Digital Divide. *International Journal of Digital Literacy and Digital Competence*, 6(3), 1–15.
- Appelbaum, S. H., Bhardwaj, A., Goodyear, M., Gong, T., Sudha, A. B., & Wei, P. (2022). A Study of Generational Conflicts in the Workplace. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 7–15.
- Atanasoff, L., & Venable, M. A. (2017). Technostress: Implications for Adults in the Workforce. *Career Development Quarterly*, 65, 326–338.
- Ayyala, C. T., Babu, J. N. V. N., Kotipalli, R., & Babu, P. N. (2024). Unplugging from Stress: Work-Life Balance Challenges In Information Technology. *Journal of*

*Philanthropy and Marketing*, 5(1), 97–110.

- Badubi, R. M. (2017). A Critical Risk Analysis of Absenteeism in the Work Place. *Journal of International Business Research and Marketing*, 2(6), 32–36.
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231–274.
- Becton, J. B., Walker, H. J., & Jones-Farmer, A. (2014). Generational differences in workplace behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 44, 175–189.
- Bello, Z., & Tanko, G. I. (2020). Review of Work-Life Balance Theories. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review*, 8(4), 217–227.
- Benítez-Márquez, M. D., Sánchez-Teba, E. M., Bermúdez-González, G., & Núñez-Rydman, E. S. (2022). Generation Z Within the Workforce and in the Workplace: A Bibliometric Analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–16.
- Bernburg, M., Tell, A., Groneberg, D. A., & Mache, S. (2024). Digital stressors and resources perceived by emergency physicians and associations to their digital stress perception, mental health, job satisfaction and work engagement. *BMC Emergency Medicine*, 24(1), 1–13.
- Bird, J. (2006). Work-Life Balance: Doing It Right and Avoiding the Pitfalls. *Employment Relations Today*, 33(3), 21–30.
- Boonjing, V., & Chanvarasuth, P. (2017). Risk of overusing mobile phones: Technostress effect. *Procedia Computer Science*, 111, 196–202.
- Boswell, W. R., & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The Use of Communication Technologies After Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life Conflict. *Journal of Management*, 33(4), 592–610.
- Botezat, E., Fotea, S., & Fotea, I. (2023). Investigating the Relationship between Workplace Expectations and Turnover Intention Mindset among Romanian Students as Representatives of Generation Z. *Journal of East European Management Studies*, 28(4), 630–663.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Broos, A., & Roe, K. (2005). Marginality in the information age: Is the gender gap

- really diminishing? *Communications*, 30(2), 251–260.
- Burgiel, A., & Sowa, I. (2017). New consumer trends adoption by generations X and Y – comparative analysis. *Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego. Ekonomika i Organizacja Gospodarki Żywnościowej*, 117, 61–74.
- Buston, K., Parry-Jones, W., Livingston, M., Bogan, A., & Wood, S. (1998). Qualitative research. *The British Journal of Psychiatry*, 172(3), 197–199.
- Calhoun, S. K., & Strasser, P. B. (2005). Generations at Work. *AAOHN Journal*, 53(11), 469–471.
- Califf, C. B., Sarker, S., & Sarker, S. (2020). The bright and dark sides of technostress: A mixed-methods study involving healthcare IT. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 44(2), 809–856.
- Calvo-Porrall, C., & Pesqueira-Sanchez, R. (2020). Generational differences in technology behaviour: comparing millennials and Generation X. *Kybernetes*, 49(11), 2755–2772.
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and Coping. *Annual Review of Psychology*, 61, 679–704.
- Cazan, A. M., David, L. T., Truța, C., Maican, C. I., Henter, R., Năstasă, L. E., Nummela, N., Vesterinen, O., Rosnes, A. M., Tunngland, T., Gudevold, E., Digernes, M., Unz, D., Witter, S., & Pavalache-Ilie, M. (2024). Technostress and time spent online. A cross-cultural comparison for teachers and students. *Frontiers in Psychology*, 15, 1–16.
- Chandra, S., Shirish, A., & Srivastava, S. C. (2019). Does technostress inhibit employee innovation? Examining the linear and curvilinear influence of technostress creators. *Communications of the Association for Information Systems*, 44(1), 299–331.
- Chauhan, S., Sharma, S., & Vidani, J. (2024). Work-Life Balance. *Journal of Advanced Research in HR and Organizational Management*, 11(1&2), 38–51.
- Chavda, C., & Gaur, A. (2013). A Conceptual Study of Work- Life Balance Among Women Employees. *International Journal for Research in Management and Pharmacy*, 2(7), 13–19.
- Chesters, J., Ryan, C., & Sinning, M. (2013). Older Australians and the take-up of new

- technologies. *National Centre for Vocational Education Research*, 1–52.
- Cho, J., De Zuniga, H. G., Rojas, H., & Shah, D. V. (2003). Beyond Access: The Digital Divide and Internet Uses and Gratifications. *IT&SOCIETY*, 1(4), 46–72.
- Comperatore, E., & Nerone, F. (2008). Coping With Different Generations In The Workplace. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 6(6), 15–30.
- Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P. A. (2012). Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27, 375–394.
- Curcuruto, M., Williams, S., Brondino, M., & Bazzoli, A. (2023). Investigating the Impact of Occupational Technostress and Psychological Restorativeness of Natural Spaces on Work Engagement and Work–Life Balance Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20, 1–13.
- Decataldo, A., & Fiore, B. (2022). Digital-Insecurity and Overload: the Role of Technostress in Lecturers’ Work-Family Balance. *Italian Journal of Sociology of Education*, 14(3), 75–102.
- Denson, N., & Szelenyi, K. (2022). Faculty perceptions of work-life balance: the role of marital/relationship and family status. *Higher Education*, 83(2), 261–278.
- Dhahir, D. F., Kenda, N., Dirgahayu, D., Syarifuddin, S., Djaffar, R., Widiastuti, R., Rustam, M., & Pala, R. (2024). The Relationship of Digital Literacy , Exposure to AI-Generated Deepfake Videos , and the Ability to Identify Deepfakes in Generation X. *Jurnal\_Pekommas*, 9(2), 357–368.
- DiMaggio, P., & Hargittai, E. (2001). *From the “Digital Divide” to “Digital Inequality”*: Studying Internet Use as Penetration Increases, Center for Arts and Cultural Policy Studies (Working paper Series, 15). Princeton, NJ: Princeton University. Center for Arts and Cultural Policy Studies.
- Duan, S. X., & Deng, H. (2025). Job Performance in Digital Work: Do Personality Traits Matter? *Journal of Computer Information Systems*, 65(1), 15–27.
- Estrada-Muñoz, C., Castillo, D., Vega-Muñoz, A., & Boada-Grau, J. (2020). Teacher Technostress in the Chilean School System. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 1–17.
- Fernández-Fernández, M., Martínez-Navalón, J. G., Gelashvili, V., & Román, C. P.

- (2023). The impact of teleworking technostress on satisfaction, anxiety and performance. *Heliyon*, 9(6), 1–17.
- Ferreira, D., Vale, M., Miguel Carmo, R., Encalada-Abarca, L., & Marcolin, C. (2021). The three levels of the urban digital divide: Bridging issues of coverage, usage and its outcomes in VGI platforms. *Geoforum*, 124, 195–206.
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here comes Generation Z: Millennials as managers. *Business Horizons*, 64, 489–499.
- Gądecki, J., Jewdokimow, M., & Żadkowska, M. (2018). New technologies and family life in the context of work at home. The strategies of work-life balance. *Studia Humanistyczne AGH*, 17(4), 77–89.
- Gaidhani, S., Arora, L., & Sharma, B. K. (2019). Understanding the Attitude of Generation Z Towards Workplace. *International Journal of Management, Technology and Engineering*, 9(1), 2804–2812.
- Gaudioso, F., Turel, O., & Galimberti, C. (2015). Explaining Work Exhaustion From a Coping Theory Perspective: Roles of Techno-Stressors and Technology-Specific Coping Strategies. *Annual Review of Cybertherapy and Telemedicine*, 14–20.
- Ghobadi, S., & Ghobadi, Z. (2015). How Access Gaps Interact and Shape Digital Divide: A Cognitive Investigation. *Behaviour and Information Technology*, 34(4), 330–340.
- Hahn, J. A. (2011). Managing multiple generations: Scenarios from the workplace. *Nursing Forum*, 46(3), 119–127.
- Hargittai, E. (2002). Second-level digital divide: Differences in People's Online Skills. *First Monday*, 7(4), 1–20.
- Hargittai, E., Piper, A. M., & Morris, M. R. (2019). From internet access to internet skills: digital inequality among older adults. *Universal Access in the Information Society*, 18, 881–890.
- Hasyim, H., & Bakri, M. (2025). Work-Life Imbalance: Its Impact on Employee Motivation and Well-Being. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 280–297.
- Hauk, N., Hüffmeier, J., & Krumm, S. (2018). Ready to be a Silver Surfer? A Meta-

- analysis on the Relationship Between Chronological Age and Technology Acceptance. *Computers in Human Behavior*, 84, 304–319.
- Hill, R. (2017). Embracing digital: Key considerations for publishers, marketers and customers. *Information Services and Use*, 37(3), 349–354.
- Hsu, Y. Y., Bai, C. H., Yang, C. M., Huang, Y. C., Lin, T. T., & Lin, C. H. (2019). Long Hours' Effects on Work-Life Balance and Satisfaction. *BioMed Research International*, 2019(1), 1–8.
- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The Role of Work Life Balance for Organizational Commitment. *Management Science Letters*, 10(15), 1–8.
- Inayah, I., & Maghfiroh, D. (2025). Gender , Technology , and the World of Work : Exploring the Digital Divide Among Female Workers. *Injury: Journal of Interdisciplinary Studies*, 4(2), 118–125.
- Ioannou, A. (2023). Mindfulness and technostress in the workplace: a qualitative approach. *Frontiers in Psychology*, 14, 1–16.
- Islam, A. M., Jivanadham, L. B., Mansoor, N., Baharun, S., & Khanam, S. (2012). A comparative analysis of ICT developments in developing and developed countries. *Regional Science Inquiry Journal*, 4(2), 159–189.
- Jena, R. K. (2015). Impact of Technostress on Job Satisfaction: An Empirical Study among Indian Academician. *The International Technology Management Review*, 5(3), 117–124.
- Jena, R. K., & Mahanti, P. K. (2014). An Empirical study of Technostress among Indian Academicians. *International Journal of Education and Learning*, 3(2), 1–10.
- Jones, S., Chauhan, P., & Torabian, A. (2019). Working with Different Generations at the Workplace: Challenges for Leaders. *Effective Executive*, 22(4), 64–70.
- Kelly, C., Elizabeth, F., Bharat, M., & Jitendra, M. (2016). Generation Gaps: Changes in the Workplace due to differing Generational Values. *Advances in Management*, 9(5), 1–8.
- Khasawneh, O. Y. (2018). Technophobia: Examining its hidden factors and defining it. *Technology in Society*, 54, 93–100.
- Kim, M. C., & Kim, J. K. (2001). Digital divide: Conceptual Discussions and Prospect.

- In The Human Society and the Internet Internet-Related Socio-Economic Issues: First International Conference, Human. Society@ Internet. Berlin, Heidelberg, 78–91.*
- Kim, M. Y. (2015). Discussions on Mechanisms, Features and Implications of the Digital Divide in Old Age. *The Journal of the Korea Contents Association, 15*(4), 246–262.
- Kot, P. (2022). Role of Technostress in Job Satisfaction and Work Engagement in People Working with Information and Communication Technologies. *Pakistan Journal of Psychological Research, 37*(3), 331–349.
- Kumar, R., Lal, R., Bansal, Y., & Sharma, S. K. (2013). Technostress in Relation to Job Satisfaction and Organisational Commitment among IT Professionals. *International Journal of Scientific and Research Publications, 3*(12), 1–3.
- Kupersmith, J. (1992). Technostress and the reference librarian. *Reference Services Review, 20*(2), 7–50.
- Laire, D. B. C., Hasanudin, H., Karsim, K., Kalis, M. C. I., & Daud, I. (2024). The Influence of Artificial Intelligence ( AI ) and Information Communications Technology ( ICT ) on Employee Mental Health with Technostress as Mediation in Generation Z Employees in West Kalimantan. *ECo-Buss: Economics and Business, 7*(2), 1147–1162.
- Lanier, K. (2017). 5 things HR professionals need to know about Generation Z. *Strategic HR Review, 16*(6), 288–290.
- Laspinas, M. L. (2015). Technostress: Trends and Challenges in the 21st Century Knowledge Management. *European Scientific Journal, 11*(2), 205–217.
- Lee, Y. K. (2021). Impacts of Digital Technostress and Digital Technology Self-Efficacy on Fintech Usage Intention of Chinese Gen Z Consumers. *Sustainability, 13*(9), 1–15.
- Leka, S., & De Alwis, S. (2016). Work, Life and Personality: The Relationship Between the Big Five Personality Traits and Work-Life Conflict. *South Asian Journal of Management, 23*(4), 31–53.
- Li, H., & Kostka, G. (2024). Navigating the digital age: The gray digital divide and digital inclusion in China. *Media, Culture and Society, 46*(6), 1181–1199.

- Lidija, P. I., Kiril, P., Iliev, A. J., & Shopova, M. M. (2017). Establishing Balance Between Professional and Private Life of Generation Z. *Research in Physical Education, Sport and Health*, 6(1), 3–9.
- Losoncz, I., & Bortolotto, N. (2009). Work-life balance: The experiences of Australian working mothers. *Journal of Family Studies*, 15(2), 122–138.
- Lub, X., Bijvank, M. N., Bal, P. M., Blomme, R., & Schalk, R. (2012). Different or alike?: Exploring the psychological contract and commitment of different generations of hospitality workers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(4), 553–573.
- Luvanda, A. (2023). *A Policy Framework for Bridging the Gender Divide in Digital Technology Courses and Careers in Kenya*, Echedna Global Scholarships Program, Centre for Universal Education at Brookings, Washington DC.
- Mack, N., Woodsong, C., & MacQueen, K., Guest, G., & Namey, E. (2005). Qualitative research methods: A data collector's field guide. In *Research Triangle Park, NC: Family Health International*.
- Macovei, C. M., & Martinescu-Bădălan, F. (2022). Managing Different Generations in the Workplace. *International Conference Knowledge-Based Organization*, 28(2), 191–196.
- Mahapatra, M., & Pati, S. P. (2018). Technostress creators and burnout: A job demands-resources perspective. In *Proceedings of the 2018 ACM SIGMIS Conference on Computers and People Research*, 70–77.
- Majumdar, A. (2019). Thematic Analysis in Qualitative Research. In *Qualitative techniques for workplace data analysis* (pp. 197–220). IGI Global Scientific Publishing.
- Marecki, Ł. (2023). Impact of Work-Life Balance on Employee Productivity and Well-Being. *Journal of Management and Financial Sciences*, 50, 165–178.
- Marron, M. B. (2015). New generations require changes beyond the digital. *Journalism & Mass Communication Educator*, 70(2), 123–124.
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(2), 399–409.

- Min, S. J. (2010). From the digital divide to the democratic divide: Internet skills, political interest, and the second-level digital divide in political internet use. *Journal of Information Technology & Politics*, 7(1), 22–35.
- Misra, J., Lundquist, J. H., & Templer, A. (2012). Gender, work time, and care responsibilities among faculty. *Sociological Forum*, 27(2), 300–323.
- Mitra, S., Singh, A., Rajendran Deepam, S., & Asthana, M. K. (2022). Information and communication technology adoption among the older people: A qualitative approach. *Health and Social Care in the Community*, 1–10.
- Muasya, J. N. (2025). Gender Digital Divide and Education: A Reflection from the University of Nairobi, Kenya. *East African Journal of Information Technology*, 8(1), 1–12.
- Muhamad, N. A., Ma'amor, N. H., Jamalluddin, N. H., Rosli, I. A., Leman, F. N., Shah, T. P. N. T. B., Misnan, N. S., Abdullah, N., Johari, M. Z., Chemi, N., & Ibrahim, N. (2025). Technostress and its associated factors: Burnout and fatigue among Malaysian healthcare workers (HCWs) in state hospitals. *PLOS ONE*, 20(3), 1–14.
- Mwita, K. M. (2022). Strengths and weaknesses of qualitative research in social science studies. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 11(6), 618–625.
- Nagar, K., & Rana, S. (2024). Harmony in the Digital Realm: Exploring Techno-inclusion and Techno-privacy as Catalysts for Work Life Balance Amidst Technostress. *Northern Economic Review*, 15(1).
- Naithani, P. (2010). Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 148–155.
- Nascimento, L., Correia, M. F., & Califf, C. B. (2024). Towards a bright side of technostress in higher education teachers: Identifying several antecedents and outcomes of techno-eustress. *Technology in Society*, 76, 1–16.
- Nascimento, L., Correia, M. F., & Califf, C. B. (2025). Techno-eustress under remote work: a longitudinal study in higher education teachers. *Education and Information Technologies*, 1–38.
- Nazri, N. M. M., Mohamed, S., Zaman, M. D. K., Mustapa, Z., & Hafit, N. I. A. (2024).

- The Influence of Technostress on Employee Well-Being Among Generation Z Employees in Malaysia. *Information Management and Business Review*, 16(3), 406–416.
- Ngozi, O. A., & Chinelo, U. (2020). Effect of Work Life Balance and Employee Productivity in Nigerian Organizations. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 9(2), 67–93.
- Ngwenya, B. N., & Utete, R. (2023). The Impact of Work-Life Balance on Employee Absenteeism: An Empirical Study. *International Journal of Development and Sustainability*, 12(9), 439–451.
- Nimrod, G. (2018). Technostress: measuring a new threat to well-being in later life. *Aging and Mental Health*, 22(8), 1080–1087.
- Notter, J. (2002). Generational Diversity in the Workplace. *Noter Consulting*, 1–9.
- OECD. (2020). Promoting an Age-Inclusive Workforce. In *OECD Publishing, Paris*.
- Okunola, O. M., Rowley, J., & Johnson, F. (2017). The multi-dimensional digital divide: perspectives from an e-government portal in Nigeria. *Government Information Quarterly*, 34(2), 329–339.
- Omerović, A. A., Bešlagić, M., Alibegović, S. D., & Bešlagić, A. (2025). Digital Challenges: The Relationship of Technostress, Productivity and Employee Well-Being. *International Journal of Multidisciplinary and Current Educational Research (IJMCER)*, 7(3), 291–302.
- Ongori, H. (2007). A Review of the Literature on Employee Turnover. *African Journal of Business Management*, 1, 49–54.
- Onitsuka, K., Hidayat, A. R. R. T., & Huang, W. (2018). Challenges for the next level of digital divide in rural Indonesian communities. *Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 84(2), 1–25.
- Owusu-Ansah, S., Azasoo, J. Q., & Adu, I. N. (2016). Understanding the effects of techno-stress on the performance of banking staff. *International Journal of Business Continuity and Risk Management*, 6(3), 222–237.
- Park, H. J., & Cho, J. S. (2016). The influence of information security technostress on the job satisfaction of employees. *Journal of Business and Retail Management Research*, 11(1), 66–75.

- Permata, B., Rahaju, S., & Yunanto, T. A. R. (2023). Phubbing in Millennial Generation: Influence of Fear of Missing Out and Self Control. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 12(1), 220–235.
- Pflügner, K., Reis, L., Maier, C., & Weitzel, T. (2020). Communication Measures to Reduce Techno-Invasion and Techno-Overload: A Qualitative Study Uncovering Positive and Adverse Effects. In *Proceedings of the Computers and People Research Conference*, 114–122.
- Przybylski, A. K., Murayama, K., Dehaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 29, 1841–1848.
- Qu, S. Q., & Dumay, J. (2011). The qualitative research interview. *Qualitative Research in Accounting and Management*, 8(3), 238–264.
- 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 validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433.
- Rai, N., & Kulkarni, V. (2023). Managing Newer Generations in Workplace: Opportunities and Challenges. *Journal of Survey in Fisheries Sciences*, 10(1), 3522–3529.
- Rašticová, M., Šácha, J., Lakomý, M., & Mishra, P. K. (2025). Technostress Among Older Workers : A Central European Perspective. *Psychology Research and Behavior Management*, 18, 1211–1225.
- Ratna, R., & Kaur, T. (2016). The impact of Information Technology on Job Related Factors like Health and Safety, Job Satisfaction, Performance, Productivity and Work Life Balance. *Journal of Business & Financial Affairs*, 5(1), 1–9.
- Richert-Kaźmierska, A., & Stankiewicz, K. (2016). Work-life balance: Does age matter? *Work*, 55(3), 679–688. <https://doi.org/10.3233/WOR-162435>
- Rinchy, V. M., & Panchanatham, N. (2014). Work life balance: A short review of the theoretical and contemporary concepts. *Continental Journal of Social Sciences*, 7(1), 1–24.
- Ruslin, R., Mashuri, S., Rasak, M. S. A., Alhabsyi, F., & Syam, H. (2022). Semi-structured Interview: A Methodological Reflection on the Development of a

- Qualitative Research Instrument in Educational Studies. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 12(1), 22–29.
- Ryder, N. B. (1965). The cohort as a concept in the study of social change. *American Sociological Review*, 30, 843–861.
- Saim, M. A. S., Rashid, W. E. W., & Ma'on, S. N. (2021). The Relationship Between Technostress Creator and Work-Life Balance at Selected Private Sector in Selangor. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(6), 1636–1650.
- Saleem, F., & Malik, M. I. (2023). Technostress, Quality of Work Life, and Job Performance: A Moderated Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 13(12), 1–17.
- Samadzad, S., & Hashemi, M. (2021). Human Resource Productivity and Work-Life Balance in Learning Organizations. *International Journal of Innovation in Management, Economics and Social Sciences*, 1(3), 32–45.
- Sanders, C. K., & Scanlon, E. (2021). The Digital Divide Is a Human Rights Issue: Advancing Social Inclusion Through Social Work Advocacy. *Journal of Human Rights and Social Work*, 6(2), 130–143.
- Sarker, S., Sarker, S., Xiao, X., & Ahuja, M. (2012). Managing Employees' Use of Mobile Technologies to Minimize Work-Life Balance Impacts. *MIS Quarterly Executive*, 11(4), 143–157.
- Selwyn, N. (2004). Reconsidering political and popular understandings of the digital divide. *New Media & Society*, 6(3), 341–362.
- Sharma, I., & Tiwari, V. (2023). Modeling the impact of techno-stress and burnout on employees' work-life balance and turnover intention: A job demands-resources theory perspective. *Global Business and Organizational Excellence*, 43(1), 121–134.
- Sharma, V., & Yadav, R. (2023). Hybrid workplace: Unveiling the work-life imbalance factors and implications in the post-pandemic era. *Asian and Pacific Economic Review*, 16(1), 318–330.
- Shelley, M., Thrane, L., Shulman, S., Lang, E., Beisser, S., Larson, T., & Mutiti, J. (2004). Digital Citizenship: Parameters of the Digital Divide. *Social Science Computer Review*, 22(2), 256–269.

- Smith, K. T. (2011). Digital Marketing Strategies that Millennials Find Appealing, Motivating, or Just Annoying. *Journal of Strategic Marketing*, 19(6), 489–499.
- Soni, P., & Bakhru, K. M. (2019). Understanding triangulated collaboration of work-life balance, personality traits and eudaimonic well-being. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 63–82.
- Srinuan, C., & Bohlin, E. (2011). Understanding the digital divide: A literature survey and ways forward. *22nd European Regional Conference of the International Telecommunications Society (ITS), Budapest, Hungary, 18th-21st September*, 1–38.
- Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021). The Mediating Effect of Work-Life Balance on the Relationship Between Work Culture and Employee Well-Being. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 988–1007.
- Stiakakis, E., Kariotellis, P., & Vlachopoulou, M. (2009). From the Digital Divide to Digital Inequality: A Secondary Research in the European Union. *In Next Generation Society. Technological and Legal Issues*, 43–54.
- Stolterman, E., & Fors, A. C. (2004). Information technology and the good life. *Information Systems Research: Relevant Theory and Informed Practice*, 687–692.
- Subramaniam, L., Jalaludin, F. W., Hen, K. W., & Yap, C. S. (2023). The second and third levels of digital divide among Malaysian university students during the Covid-19 pandemic. *Telkomnika (Telecommunication Computing Electronics and Control)*, 21(6), 1326–1333.
- Suganda, U. K. (2022). Reducing Turnover Intention: The Mediating Role of Work-Life Balance and Organizational Commitment. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 4(3), 1–12.
- Suh, A., & Lee, J. (2017). Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Research*, 27(1), 140–159.
- Sullivan, T. A. (2014). Greedy Institutions, Overwork, and Work-Life Balance. *Sociological Inquiry*, 84(1), 1–15.
- Sundaresan, S. (2014). Work-Life Balance – Implications for Working Women. *OIDA*

- International Journal of Sustainable Development*, 7(7), 93–102.
- Szymkowiak, A., Melović, B., Dabić, M., Jeganathan, K., & Kundi, G. S. (2021). Information technology and Gen Z: The role of teachers, the internet, and technology in the education of young people. *Technology in Society*, 65, 1–10.
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J.-F. (2019). The technostress trifecta - technostress, techno distress and design: An agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6–42.
- 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, 301–328.
- Tedone, A. M. (2022). Keeping Up With Work Email After Hours and Employee Wellbeing: Examining Relationships During and Prior to the COVID-19 Pandemic. *Occupational Health Science*, 6, 51–72.
- Thomson, L. A., & de Bruin, K. (2007). Personality as predictor of life balance in South African corporate employees. *Journal of Contemporary Management*, 4, 68–85.
- Thurik, R., Benzari, A., Fisch, C., Mukerjee, J., & Torrès, O. (2023). Techno-overload and well-being of French small business owners: identifying the flipside of digital technologies. *Entrepreneurship & Regional Development*, 1–26.
- Tiwari, V. (2020). Relationship among technostress productivity and role stress. *PURUSHARTHA*, 13(1), 67–83.
- Townsend, L., Sathiaselan, A., Fairhurst, G., & Wallace, C. (2013). Enhanced broadband access as a solution to the social and economic problems of the rural digital divide. *Local Economy*, 28(6), 580–595.
- Turnbull, C. F. (2010). Mom just facebooked Me and Dad knows How to Text: The Influences of Computer-Mediated Communication on Interpersonal Communication and Differences Through Generations. *The Elon Journal of Undergraduate Research in Communications*, 1(1), 5–16.
- UN Women. (2022). *Gender snapshot: Progress on the Sustainable Development Goals*.
- van Deursen, A. J. A. M., & Helsper, E. J. (2015). The Third-Level Digital Divide:

- Who Benefits Most from Being Online? *Communication and Information Technologies Annual: Digital Distinctions and Inequalities Studies in Media and Communications*, 10, 29–53.
- van Deursen, A. J. A. M., & van Dijk, J. A. G. M. (2019). The first-level digital divide shifts from inequalities in physical access to inequalities in material access. *New Media and Society*, 21(2), 354–375.
- van Deursen, A., & van Dijk, J. (2011). Internet skills and the digital divide. *New Media & Society*, 13(6), 893–911.
- van Dijk, J. A. G. M. (2006). Digital divide research, achievements and shortcomings. *Poetics*, 34(4–5), 221–235.
- van Dijk, J. A. G. M. (2008). One Europe, digitally divided. In: A. Chadwick, P.N. Howard (Eds.), *The Routledge Handbook of Internet Politics*, Routledge, London and New York.
- van Dijk, J. A. G. M. (2013). A theory of the digital divide. In: Ragnedda, M. & Muschert, G.W. (Eds). *The Digital Divide: The Internet and Social Inequality in International Perspective*, 29–51.
- van Dijk, J. A. G. M. (2017). Digital Divide: Impact of Access. *The International Encyclopedia of Media Effects*, 1, 1–11.
- van Dijk, J. A. G. M., & van Deursen, A. J. A. M. (2014). Digital skills: Unlocking the information society. Palgrave MacMillan. In *Digital Skills*.
- Vasumathi, A. (2018). Work life balance of women employees: A literature review. *International Journal of Services and Operations Management*, 29(1), 100–146.
- Velasquez, A. (2013). Digital Divide in Colombia: The Role of Motivational and Material Access in the Use and Types of ICTs. *International Journal of Communication*, 7, 1768–1783.
- Venter, E. (2017). Bridging the communication gap between Generation Y and the Baby Boomer generation. *International Journal of Adolescence and Youth*, 22(4), 497–507.
- Vitaharsa, L. I., & Wasino, H. (2025). The Influence of Work-Life Balance on Employee Productivity: A Literature Review in the Context of Modern Companies. *International Journal of Humanity Advance, Business & Sciences*,

- 2(4), 385–396.
- Wang, K., Shu, Q., & Tu, Q. (2008). Technostress under different organizational environments: An empirical investigation. *Computers in Human Behavior*, 24(6), 3002–3013.
- Warrier, U. (2013). A Study on Work-Life Balance as a Function of Demographic Variables at an IT Company in Bangalore. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 2(3), 40–48.
- Weddington, S. (2021). Generations in the Workplace. *Quality Improvement Center for Workforce Development*.
- Weston, M. (2001). Coaching generations in the workplace. *Nursing Administration Quarterly*, 25(2), 11–21.
- White, D. S., Gunasekaran, A., Shea, T. P., & Ariguzo, G. C. (2011). Mapping the Global Digital Divide. *International Journal of Business Information Systems*, 7(2), 207–219.
- Williams, K., & Page, R. A. (2015). Marketing to the Generations. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 3(1), 37–53.
- Wilson, K. R., Wallin, J. S., & Reiser, C. (2003). Social Stratification and the Digital Divide. *Social Science Computer Review*, 21(2), 133–143.
- Wolor, C. W., Eranza, D. R. ., Rababah, M. A., & Nurkhin, A. (2023). Relationship of Work-family Conflict, Work-life imbalance, and Work-related Stress with Employee Performance of Married Women in Indonesia: A Cross-sectional Study. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 29(3), 350–369.
- Wong, Y. C., Ho, K. M., Chen, H., Gu, D., & Zeng, Q. (2015). Digital Divide Challenges of Children in Low-Income Families: The Case of Shanghai. *Journal of Technology in Human Services*, 33(1), 53–71.
- Yao, N., & Wang, Q. (2023). Technostress from Smartphone Use and Its Impact on University Students' Sleep Quality and Academic Performance. *Asia-Pacific Education Researcher*, 32, 317–326.
- Yun, H., Kettinger, W. J., & Lee, C. C. (2012). A New Open Door: The Smartphone's Impact on Work-to-Life Conflict, Stress, and Resistance. *International Journal of Electronic Commerce*, 16(4), 121–152.

## EKLER

### EK-1: Görüşme Soruları

1. Bilgi ve iletişim teknolojilerini günlük yaşamınızda ve iş yaşamınızda ne sıklıkla kullanıyorsunuz?
2. Bilgi ve iletişim teknolojilerini genel olarak kullanma amaçlarınız nelerdir?
3. Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanırken nasıl hissediyorsunuz?
4. Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmak sağlığınızı etkiliyor mu? Etkiliyorsa nasıl bir etki yaratıyor?
5. Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanırken stres yaşıyor musunuz? Teknolojinin sizde oluşturduğu stres durumlarını anlatabilir misiniz?
6. Yaşadığınız bu psikolojik etkiler iş ve özel yaşamınıza etki ediyor mu? Ediyorsa nasıl bir etki yaratıyor?
7. Mesai saatleri dışında size telefon, mail veya sosyal medya platformları üzerinden ulaşılması nasıl hissettiriyor?
8. Mesai saatleri dışında size ulaşmaya çalışan kişilere cevap vermenizdeki temel sebepler nelerdir?
9. Yaşadığınız olumsuz durumları azaltmak için siz ne gibi önlemler alıyorsunuz?
10. Yaşadığınız olumsuz durumlardan çalıştığınız kurumun haberi var mı? Bu durumlara çalıştığınız kurum ne gibi önlemler alıyor?  
(Ek soru) Kurumunuz tarafından önlem alınması sizin için önemli mi?
11. İş yaşamınızda bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması sebebiyle iş yükünüzün arttığını düşünüyor musunuz? Cevabınızı nedenleriyle birlikte açıklayabilir misiniz?
12. Yaşınız bilgi ve iletişim teknolojilerini öğrenmek ve teknik bilgi birikiminizi geliştirmek için bir sorun oluşturuyor mu? Cevabınız evet ise nedenleriyle birlikte açıklayabilir misiniz? X kuşağı
13. Bilgi ve iletişim teknolojileri ile çalıştığınız için emekli olmanız gerektiğini düşündünüz mü? Cevabınızı nedenleriyle birlikte anlatabilir misiniz? / Bu

durum sizin için çalışma yaşamınızda herhangi bir tehdit oluşturdu mu?  
(Yerinize başka bir çalışanın bulunması, kovulmanız vb. gibi) / X kuşağı

14. Çalıştığınız kurum yaşamınızdan dolayı zaten birçok teknik bilgiye sahip olmanız gerektiğini düşünüyor mu? Bu sizde nasıl bir etki yaratıyor? Neler yaşadığınıza dair örnekler verebilir misiniz?

(Ek soru) Bu durum sizin için çalışma yaşamınızda herhangi bir tehdit oluşturdu mu? (Yerinize başka bir çalışanın bulunması, kovulmanız vb. gibi)/  
Z kuşağı

15. Bilgi ve iletişim teknolojilerine erişiminiz ne zaman başladı?
16. İlk kullandığınız zamanlar ve şu anda bu teknolojilere erişiminiz nasıldır?
17. Bu teknolojilere erişim konusunda zorlandığınız herhangi bir zaman dilimi oldu mu?
18. Günlük yaşamınızı ve iş yaşamınızı göz önünde bulundurduğunuzda bozulan bir bilgi iletişim teknoloji aracınızın yerine yenisini satın almak veya yeni çıkan bir bilgi ve iletişim teknolojisini satın almak için harcama yapar mısınız? Bu harcamaları yapmanızdaki/ yap(a)mamanızdaki temel gerekçeler nelerdir?”
19. Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanırken yaşadığınız sorunlara ne gibi önlemler alıyorsunuz? Buna ne kadar süre ayırıyorsunuz? (Mesai saatleri sonrasında, hafta sonları gibi)” ve “Bunları öğrenme süreciniz iş ve yaşam dengenizi etkiliyor mu? Ailenizle vakit geçirmek veya dinlemeye zaman ayırmak yerine öğrenmeye zaman ayırır mısınız?”

## EK-2: Etik Kurul Onay Belgesi



**EGE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER  
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU  
KARAR BELGESİ**

Ek-4

<b>YÜRÜTÜCÜNÜN ADI SOYADI / KURUMU</b>	Doç. Dr. Didem S. ÖZŞENLER / İletişim Fakültesi	
<b>DANIŞMANIN ADI SOYADI / KURUMU</b>	-	
<b>DİĞER ARAŞTIRMACILAR</b>	Başak DOĞAN / Sosyal Bilimler Enstitüsü	
<b>ARAŞTIRMANIN TÜRÜ</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Yüksek Lisans Tezi <input type="checkbox"/> Doktora Tezi <input type="checkbox"/> Özgün Araştırma	
<b>ARAŞTIRMANIN BAŞLIĞI</b>	Teknostres ve Dijital Bölünmenin İş ve Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: X ve Z Kuşaklarına Yönelik Bir Analiz	
<b>BİLİRKİŞİ GÖRÜŞÜ</b>	Yok	
<b>KARARIN ALINDIĞI TOPLANTI TARİHİ</b>	27/11/2024	
<b>TOPLANTI / KARAR SAYISI</b>	11 / 15	<b>PROTOKOL NO: 2641</b>
<b>KARAR</b>	Araştırma, OYBİRLİĞİ ile etik açıdan uygun bulunmuştur.	

**Prof. Dr. Mehmet ERSAN**  
Kurul Başkanı

*Elektronik onaylıdır (online toplantı yolu ile)*

**Prof. Dr. Hülya YILMAZ**  
Kurul Başkan Yardımcısı

*Elektronik onaylıdır (online toplantı yolu ile)*

**Prof. Dr. Selami FEDAKAR**  
Kurul Üyesi

*Elektronik onaylıdır (online toplantı yolu ile)*

**Prof. Dr. Sonia AMADO**  
Kurul Üyesi

*(Toplantıya Katılmadı)*

**Prof. Dr. Mustafa MUTLUER**  
Kurul Üyesi

*Elektronik onaylıdır (online toplantı yolu ile)*

**Prof. Dr. Aydanur GACENER ATIŞ**  
Kurul Üyesi

*Elektronik onaylıdır (online toplantı yolu ile)*

**Prof. Dr. Abdullah TEMİZKAN**  
Kurul Üyesi

*Elektronik onaylıdır (online toplantı yolu ile)*

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

## TEŞEKKÜR

Tez çalıőmam sűresince bana bilgi ve deneyimleriyle yol gűsteren deęerli danıőmanım Doç. Dr. Selma Didem ŐzŐenler'e en içten teŐekkűrlerimi sunarım.

Bu çalıőmanın gerçekleŐmesini műmkűn kılan, zaman ayıran ve deneyimlerini paylaŐarak bu tezin temelini oluŐturan katılımcılara teŐekkűr ederim.

Her zaman desteęini hissettięim, moral ve motivasyon kaynaęım kıymetli aileme teŐekkűrlerimi sunarım, onların desteęi olmasaydı bu sűre hiç kolay olmazdı...

İzmir, 2025

Başak DOğAN

## ÖZGEÇMİŞ

2021 yılında Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümünü tamamladı. 2022 yılında Ege Üniversitesi Kişilerarası İletişim Tezli Yüksek Lisans eğitimine başladı.

