

Araştırma Makalesi

Tekno İstilanın İş-Yaşam Dengesine Etkisinde Psikolojik Sağlamlığın Aracı Rolü

The Mediating Role of Psychological Resilience in the Effect of Techno-Invasion on Work-Life Balance

Fatma Zehra YILDIZ

Dr. Öğr. Üyesi, Tarsus Üniversitesi

Meslek Yüksekokulu

zehrayildiz@tarsus.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-0631-6589>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
24.07.2025	18.08.2025

Öz

Çalışmanın amacı, dijital teknolojilerin bireylerin özel yaşam sınırlarına nüfuz etmesiyle ortaya çıkan tekno-istila olgusunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini ortaya koymak ve bu ilişkide psikolojik sağlamlığın aracı rolünü incelemektir. Araştırmanın ana kütlesini, İstanbul ve Kocaeli illerinde faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli işletmelerde istihdam edilen beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında, 232 çalışandan anket yöntemiyle elde edilen veriler Smart PLS programı ile analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, tekno-istila arttıkça psikolojik sağlamlığın ve iş-yaşam dengesinin azaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sağlamlık arttıkça iş-yaşam dengesinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, psikolojik sağlamlığın tekno-istila ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Bu çalışma, bilgi ve iletişim teknolojilerinin istilacı etkisini ifade eden tekno-istila olgusunun, çalışanların iş-yaşam dengesi üzerindeki olumsuz yansımalarını ortaya koyan öncül araştırmalardan biri olma niteliği taşımaktadır. Çalışan deneyiminin önceliklendiği günümüz iş dünyasında bu sonuç, tekno-istilanın psikolojik sağlamlık üzerindeki etkilerine dair literatüre önemli bir katkı sunmaktadır. Bu çalışma, bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışanların yaşamları üzerindeki etkisinin daha iyi anlaşılmasını derinleştirmekte ve psikolojik sağlamlığın önemini vurgulamaktadır. Beyaz yakalı çalışanların psikolojik sağlamlık düzeylerinin artırılması, dijital teknolojilerin yoğun kullanımı sonucu ortaya çıkan tekno-istila olgusunun olumsuz etkilerini azaltmada kritik bir stratejik insan kaynakları yönetimi uygulaması olarak değerlendirilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Tekno-İstila, İş-Yaşam Dengesi, Psikolojik Sağlamlık, Ulaşılabilir Olmama, Beyaz Yakalı Çalışanlar

Abstract

The aim of this study is to reveal the impact of techno-invasion, which arises from the penetration of digital technologies into individuals' private lives, on work-life balance and to examine the mediating role of psychological resilience in this relationship. The main population of the study consists of white-collar employees working in medium and large-scale enterprises operating in Istanbul and Kocaeli provinces. Within the scope of the research, data obtained from 232 employees through a survey were analyzed using the Smart PLS program. The results of the study revealed that as techno-invasion increases, psychological resilience and work-life balance decrease. Additionally, it was found that as psychological resilience increases, work-life balance also increases. The study determined that psychological resilience plays a partial mediating role in the relationship between techno-invasion and work-life balance. This study is one of the pioneering studies that reveals the negative effects of techno-invasion, which refers to the invasive impact of information and communication technologies, on

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Yıldız, F.Z., 2025, Tekno İstilanın İş-Yaşam Dengesine Etkisinde Psikolojik Sağlamlığın Aracı Rolü, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 60(3), 2851-2875.

employees' work-life balance. In today's business world, where employee experience is prioritized, this finding contributes significantly to the literature on the effects of techno-invasion on psychological resilience. This study deepens the understanding of the impact of information and communication technologies on employees' lives and emphasizes the importance of psychological resilience. Increasing the psychological resilience of white-collar employees should be considered a critical strategic human resources management practice in mitigating the negative effects of techno-invasion resulting from the intensive use of digital technologies.

Keywords: *Techno-Invasion, Work-Life Balance, Psychological Resilience, Unavailability, White-Collar Employees*

1.Giriş

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışanlar ve işletmeler açısından çeşitli faydalar sağladığı kabul edilmekle birlikte, bu araçların kullanımına bağlı olarak ortaya çıkan olumsuz etkiler teknolojinin karanlık tarafı olarak tanımlanmakta ve dikkatle ele alınması gereken bir araştırma alanı olarak değerlendirilmektedir (Harris ve ark., 2022, s.1074). İnsan-makine etkileşimi, sosyo-teknik bir bakış açısıyla incelendiğinde, teknolojilerin etkilerinin belirsiz ve potansiyel olarak paradoksal olabileceği ortaya çıkmaktadır. Örneğin, mobil cihazların iş amaçlı kullanımı, çalışanlara her yerden ve her zaman iş yapma olanağı sunarak çalışmanın genellikle kişisel özerkliği artırdığı şeklinde çerçevelenmesine ve bu şekilde deneyimlenmesine neden olmaktadır. Ancak zamanla çalışanlar, bu teknolojileri her yerde ve her zaman kullanmak zorunda olduklarını hissedebilmekte ve bu durum algılanan özerklik duygularını azaltabilmektedir (Borle ve ark., s. 1-2). Teknolojik gelişmeler ve dijital araçların iş yaşamında yoğun şekilde kullanılması, teknolojiye bağlı aşırı yüklenme ile teknoloji aracılığıyla kişisel alanın ihlali gibi taleplerin artması çalışanları olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Yang ve ark., 2025, s.3).

İş süreçlerinin dijitalleşmesiyle birlikte, çalışanların mesai saatleri sonrasında da karşılaştığı artan iş yükü, sürekli çevrim içi olma baskısı ve işe her an erişilebilirlik beklentisi, stres, yorgunluk ve uyku bozuklukları gibi olumsuz etkiler doğurmaktadır ve bu durum literatürde “teknostres” olarak tanımlanan bir kavrama işaret etmektedir (EPRS, 2021). E-postalar, akıllı telefonlar, sosyal medya platformları ve diğer araçlar, işyerinde yapılabilecek işlerin iş dışına da taşmasına sebep olarak iş ve yaşam sınırlarını yeniden tanımlamaktadır (Byrne ve Canato, 2017, s.104). Tekno-istila, bilgisayar teknolojilerinin yoğun kullanımıyla birlikte ortaya çıkan yeni bir stres kaynağıdır (Wu ve ark., 2017, s.248). Sorunlu olan durum, bu e-postaların büyük bir kısmının mesai saatleri dışında (örneğin hafta sonları) gönderilmesidir. Temsili bir ABD çalışan örneklemini kullanılarak yapılan bir analizde (National Study of the Changing Workforce, 2017), çalışanların %51.1’inin mesai saatleri dışında e-posta gönderdiği veya bu e-postalara yanıt verdiği görülmüştür (Giurge ve Bohns, 2021, s.114).

Teknolojik cihazların yoğun kullanımı, bireylerde sosyal izolasyon, teknoloji bağımlılığı, uyku yoksunluğu, duygusal tükenme, anksiyete ve tükenmişlik gibi psikososyal sorunların şiddetlenmesine sebep olabilmektedir (European Parliament, 2021; Lee ve ark., 2021, s.477). İş ve yaşam arasında denge kurmak hem çalışanlar hem de işverenler için anlamlı bir amaçtır. Ancak, işle ilgili bilgi teknolojilerinin hızla gelişmesi ve iş ile yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşması nedeniyle, çalışanların iş-yaşam dengelerini sürdürmeleri giderek zorlaşmaktadır (Ma ve ark., 2021, s.8). Modern teknolojilerle birlikte, normal bir iş günü, mesai saatlerinin dışına da sarkmakta ve çalışanın ofis işinden tamamen kopması neredeyse imkânsız hale gelmektedir (Taraftar ve ark., 2015). İş ve aile hayatı arasındaki sınırlar teknolojinin gelişimiyle birlikte bulanık hale gelmektedir. Bu iki alan arasındaki etkileşimlerin ve beklentilerin sağlıklı olarak yürütülmesi, iş ve hayat dengesinin sağlanmasına bağlı olmaktadır (Bayramoğlu, 2018, s.1722).

Literatürde, tekno-istila olgusunun çalışanlar üzerindeki etkileri farklı boyutlarıyla ele alınmıştır. Çalışmalar, tekno-istilanın stres, iş-aile çatışması, sapkın davranışlar gibi olumsuz sonuçlara yol açtığını göstermektedir (Wang ve Yao, 2025; Liyan, 2025; Taraftar ve ark., 2007; Dutta ve Mishra, 2024; Ma ve ark., 2021; Gaudio, Turel ve Galimberti, 2017; Chen ve ark., 2022; Yue, 2022). Bunun yanı sıra, tekno-istilanın bireylerin psikolojik iyi oluşu ve iş tatmini üzerinde de etkili olduğu ancak bu ilişkilerde psikolojik sağlamlık ve örgütsel destek gibi bireysel ve kurumsal faktörlerin aracılık veya düzenleyici rol oynayabileceği belirtilmiştir (Wu ve ark., 2022; Hurbean ve ark., 2022; Mokhtar ve Yunus, 2024; Wu ve ark., 2017; Harris ve ark., 2022). Ayrıca, tekno-istilanın bireylerin deneyime açıklığı ve işin anlamlılığı gibi kişisel ve motivasyonel çıktılarla ilişkili olduğu da gösterilmiştir (Samimi Dehkordi ve ark., 2025; Aleksic, Černe ve Batistič, 2024). Bu bulgular, tekno-istilanın yalnızca olumsuz sonuçlar

doğurmadığını, aynı zamanda birey ve iş bağlamında farklı psikolojik ve davranışsal süreçlerle etkileşimde bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Dutta ve Mishra (2024, s.2218), yürüttükleri çalışmada bireysel özelliklerin ve kişilik farklılıklarının etkisini kontrol altına almamakla birlikte, geliştirilebilir davranış biçimleri, düşünsel kalıplar ve eylemlerin özellikle psikolojik sağlık gibi bireysel kaynakların çalışanların bilgi ve iletişim teknolojileri kaynaklı tekno-stresörlere verdikleri tepkileri etkileyebileceğini öne sürmüştür. Bu öneriden hareketle, mevcut çalışmada psikolojik sağlık değişkeni aracı değişken olarak ele alınmış ve tekno-istilanın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini açıklamada bu bireysel kaynağın rolü incelenmiştir. Çalışmanın amacı, dijital teknolojilerin bireylerin özel yaşam sınırlarına nüfuz etmesiyle ortaya çıkan tekno-istila olgusunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini ortaya koymak ve bu ilişkide psikolojik sağlamlığın aracı rolünü incelemektedir.

Bu çalışma tekno-istilanın psikolojik sağlamlığı azalttığı bunun da iş yaşam dengesinin azalmasına sebep olduğu ile ilgili ampirik kanıtlar sunmaktadır. Çalışma, tekno-istila, psikolojik sağlık ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkileri test eden öncü çalışmalardan ve bu konularla ilgili literatürü genişletmektedir. Çalışmanın ilk bölümünde, teorik çerçeve açıklanmıştır. İkinci bölümde, araştırmanın hipotezleri ve modeline ilişkin literatür taraması sunulmuştur. Yöntem bölümünde araştırma süreci, kullanılan araçlar ve veri analizi ifade edilmiştir. Bulgular bölümünde hipotez sonuçları sunulmuştur. Çalışma, araştırma sonuçları, sınırlılıklar, teorik ve yönetsel katkılar ile sonlandırılmıştır.

2. Teorik Çerçeve

Klinik psikolog Brod, tekno-stres terimini ilk kez 1984 yılında, “yeni bilgisayar teknolojileriyle sağlıklı bir şekilde başa çıkamama sonucu ortaya çıkan modern bir uyum hastalığı” olarak tanımlamıştır. O zamandan bu yana, tekno-stresin bireyler ve organizasyonlar üzerindeki etkilerini daha net anlamak amacıyla bu kavramın birçok yönü incelenmiştir (Kumar, 2024, s.4). Tekno-stres, bireylerin teknolojik araçlar ve dijital sistemlerle etkileşimleri sonucu yaşadıkları stres olarak tanımlanmaktadır (Ragu-Nathan ve ark., 2008, s. 417–418). Bir başka tanıma göre tekno-stres, bireylerin bilgi sistemleri kullanımında, yeterince yanıt veremedikleri koşullarla karşılaştıklarında yaşadıkları stresi ifade etmektedir. Tekno-stresin teknoloji aşırılığı, tekno-istila, teknoloji karmaşıklığı, teknoloji güvensizliği ve teknoloji belirsizliği olmak üzere beş boyutu bulunmaktadır (Taraftar ve ark., 2014, s.55).

Tekno-stresin bir boyutu olan tekno-istila, bilgi ve iletişim teknolojilerinin bireyler üzerinde yarattığı istilacı etkiyi tanımlamaktadır. Tekno-istila, kaynakların korunumu teorisine dayandırılmaktadır. Bu teori, bireylerin değerli buldukları kaynakları elde etmek, korumak ve sürdürmek amacıyla davrandıklarını öne süren bir stres teorisidir (Hobfoll, 2001). Kaynakların korunumu teorisi, bilgi ve iletişim teknolojilerinin artan kullanımının çalışanlarda strese yol açtığını savunmaktadır (Dutta ve Mishra, 2024, s.2205). Tekno-istila, kullanıcıların her an ulaşılabilir olma ihtimalinin bulunduğu, çalışanların sürekli “bağlantıda kalma” gerekliliği hissettiği ve iş ile özel yaşam sınırlarının bulanıklaştığı durumları ifade etmektedir (Taraftar ve ark., 2007, s. 315).

Bu bağlamda, iş ve özel yaşam arasındaki sınırların giderek geçirgen hale gelmesi, sınır kuramı çerçevesinde açıklanabilmektedir. Sınır kuramı, insanların iş ve ev arasında psikolojik, fiziksel ve davranışsal sınırlar oluşturduğunu ve sürdürdüğünü ifade etmektedir (Ashforth ve ark., 2000). İnsanlar her gün bu iki ortam arasında geçiş yapmakta ve her iki alanda da istenen dengeyi, iyi işleyişi ve memnuniyeti elde etmek için çaba göstermektedir (Clark, 2000). İş-yaşam dengesi, iş sağlığı ve bir işletmenin psikolojik refahının gelişiminin önemli bir unsurudur (Marthalina ve ark., 2025).

İş-yaşam dengesi, bireyin ücretli işi ile işle ilgisi olmayan sorumlulukları arasındaki zamansal, davranışsal ve duygusal talepleri aynı anda dengeleme düzeyini ifade etmektedir (Hill ve ark., 2001, s.55). İş-yaşam dengesi, bireyin iş ve iş dışı etkinlikleri ile genel yaşamı arasındaki uyuma ilişkin öznel değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. İş-yaşam dengesinin, iş ortamlarında yaşanan talep ve kaynak dalgalanmalarından (örneğin, iş yükü ya da diğer iş taleplerindeki değişiklikler, iş yerinde alınan desteğin değişmesi) etkilendiği belirtilmektedir (Brough ve ark., 2014, s. 2728). Bu doğrultuda, çalışanların mesai saatleri dışında da iş taleplerine maruz kalmasına yol açan tekno-istila, mevcut iş taleplerinin yoğunluğunu artıran ve iş-özel yaşam sınırlarının geçirgenliğini yükselten kritik bir dijital stresör niteliği taşımaktadır.

Tekno-istila, çalışanların akıllı telefonlar gibi modern teknolojiler aracılığıyla iş taleplerinin çok hızlı ve yoğun şekilde iletilmesi nedeniyle, işin kendilerini bunaltacak düzeye ulaştığını hissettikleri durumdur (Gaudio, Turel ve Galimberti, 2017, s.189). Tekno-istila, çalışanın “her an, her yerden ulaşılabilir olma” algısını yansıtmakta ve sürekli bağlantıda ve işle ilgili konulara duyarlı olması gerektiği hissini doğurmaktadır. Bu durum, iş teknolojilerinin aile yaşamına istenmeyen şekilde sızması anlamına gelmektedir (Turel, Serenko ve Bontis, 2011, s.88). Tekno-istila, çalışanların iş dışı zamanlarını sonu gelmeyen iş talepleriyle doldurabilmekte ve onları işten gelen beklentilere anında yanıt vermeye zorlayabilmektedir (Wu ve ark., 2022, s.658).

Bu noktada, psikolojik sağlık bireylerin bu tür dijital baskılar karşısında esnek kalabilme, stresle başa çıkabilme ve iş ile özel yaşam rollerini daha dengeli sürdürebilme kapasitesini belirleyen kritik bir kişisel kaynak olarak önem kazanmaktadır. Psikolojik sağlık, bireyin başa çıkma mekanizmalarını sağlayan ve geliştiren kaynakları ifade etmektedir. Bu kavram, bireylerin zorluklar ve sıkıntılar karşısındaki tepki verme ve iyileşme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Werneburg ve ark., 2018). Bir başka tanıma göre psikolojik sağlık, olumsuz duygusal deneyimlerden toparlanma ve stresli deneyimlerin değişen taleplerine esnek uyum sağlama yeteneğini ifade etmektedir (Tugade and Fredrickson, 2007, s. 318).

Psikolojik sağlık, çalışanların işyerindeki stresörlere nasıl tepki verdiklerini anlamada önem taşımaktadır (Rees ve ark., 2015, s.1). Psikolojik sağlamlığı yüksek çalışanlar, örgütsel değişimleri daha iyimser bir bakış açısıyla değerlendirmekte, değişim süreçlerine daha olumlu katılım sağlamakta ve uyumlu tepkiler vermektedir (Franken ve ark., 2020, s.105). Psikolojik sağlamlığa sahip çalışanlar, iş yerindeki engelleri etkili bir şekilde aşma ve stresli durumlardan hızla toparlanma konusunda daha yetkindir (Sharma ve ark., 2025, s.453).

3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

3.1. Tekno-İstila ve Psikolojik Sağlık İlişkisi

Çalışanlar, mental sağlıklarını ve iş-aile dengesini koruma amacıyla tekno-istilaya karşı sınır çizebilmelidirler (Cambier vd., 2019). Psikolojik sağlık aynı zamanda işle ilişkili stresin olumsuz etkilerini azaltan bir koruyucu faktör olarak işlev görmektedir (Kuntz ve ark., 2016, s.459).

Mesai saatleri dışında cep telefonu kullanımı, birçok çalışanın gelişmeleri sürekli takip etme ihtiyacını besleyebilmekte ve bu da kişisel sağlık ve iyi oluşla ilgili sorunlara yol açabilmektedir (Sarker ve ark., 2012, s.143). Yapılan bir araştırmada işle ilgili olmayan akıllı telefon kullanım süresinin bile bilinçli bir şekilde azaltılmasının, ruh sağlığıyla ilgili sonuçlara önemli ölçüde katkıda bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Brailovskaia ve ark., 2024, s.15). Hurbean ve ark. (2022), beyaz yakalı çalışanların tekno-istila algılarının iyi oluşlarını olumsuz yönde etkilediğini tespit etmişlerdir (2022, s.16). Çalışanların yüksek düzeyde psikolojik sağlık sergilemelerinin bu olumsuz etkileri tamponlayıcı bir işlev görebileceği öngörülmektedir. Psikolojik sağlık, bireyin stresli yaşam olaylarına karşı esnek, uyumlu ve toparlanabilir bir tutum geliştirmesini sağlamaktadır (Ditchburn ve Koh, 2024, s.451). Çalışanların kaynakları tükendikçe, tekno-istilayla başa çıkma talepleri, mevcut baş etme kapasitelerinin ötesine geçebilmektedir (Harris ve ark., 2022, s.1077). Ancak psikolojik sağlık düzeyi yüksek çalışanlar, bu tür stresörlere karşı daha esnek, uyumlu ve toparlanabilir bir tutum sergileyerek olumsuz etkilerin üstesinden gelme konusunda daha başarılı olabilmektedirler. Tüm bu bulguların ışığında aşağıdaki hipotez önerilmektedir.

H1: Tekno istila arttıkça psikolojik sağlık azalır.

3.2. Tekno-İstila ve İş Yaşam Dengesi İlişkisi

Teknoloji kullanımının artmasıyla birlikte çalışanların iş ve yaşam arasındaki sınırlarının bulanıklaştığı görülmektedir. Teknolojik araçlar yoluyla kolayca erişilebilir konumdaki çalışanlar, işle ilgili uygunsuz durumlarda gelen aramalarla ilgilenmek durumunda kalmaktadırlar (Ammons ve Markham, 2004, s.197). Çalışanın iş saatleri dışında, işle ilgili e-postaları kontrol etmesi, işle ilgili acil durum çağrılarını bakması ve sürekli biçimde akıllı telefonunu yanında taşıması iş-yaşam dengesiyle ilişkilendirilmektedir (Derks ve ark., 2016, s.1046). Bilgi ve iletişim teknolojileri nedeniyle ev ve iş arasındaki sınırlar giderek daha geçirgen hâle gelmekte ve bu durum habersiz kesintiler, hangi rolün üstlenilmesi gerektiği konusunda kafa karışıklığı, duygusal tükenmişlik ve bir rolden diğerine geçişte yaşanan zorluklar gibi

sorunlara yol açmıştır (Ter Hoeven ve ark., 2016; Yue, 2022). Akıllı telefonlardaki e-postalar, iş ve özel hayat arasındaki dengeyi bozabilmekte ve çalışanın iş yükünü artırabilmektedir (Syvertsen, 2020). Mansour ve ark. (2022) yaptıkları çalışmada, iş saatleri dışında akıllı telefon ve tablet kullanımının iş-aile dengesini bozarak çatışmaya sebep olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bulguları destekler şekilde Brailovskaia ve ark. (2024) Almanya’da yürüttükleri araştırmada, günlük işle ilgili olmayan akıllı telefon kullanım süresinin azaltılmasının çalışanların iş doyumu, iş motivasyonu ve iş-yaşam dengesi düzeylerini artırabileceği sonucuna ulaşmışlardır (2024, s.15). Yeni teknolojilerin müdahaleci doğası, çalışanın “aile zamanında” yapması beklenenlerle, teknoloji aracılığıyla iletilen iş talepleri arasında uzlaştırılmaz çelişkiler yaratabilmektedirler. Örnek olarak mesai saatleri sonrası gelen mobil olarak görebildiğimiz işle ilgili e-postalar verilebilmektedir (Gaudio, Turel ve Galimberti, 2017, s.191). Tekno-istila, bir tür iş talebi olduğundan ve iş talepleri iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediğinden, tekno-istilanın iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemesi beklenmektedir (Ma ve ark., 2021, s.2). Tüm bu ampirik çalışmalardan hareketle aşağıdaki hipotez önerilmektedir.

H2: Tekno-istila arttıkça iş yaşam dengesi azalır.

3.3. Psikolojik Sağlamlık ve İş-Yaşam Dengesi İlişkisi

İş-yaşam dengesi, genel olarak rol beklentilerinin yerine getirilmesi anlamına gelmektedir. Bu durumun bir sonucu olarak, psikolojik sağlamlığı olan bir çalışanın stresli durumlarda olumlu duygulara daha kolay başvurabileceği ve dolayısıyla daha fazla iş-yaşam dengesi deneyimleyeceği varsayılmaktadır (Krisor, Diebig ve Rowold, 2015: 652).

Kim ve Windsor (2015), psikolojik sağlamlığın geliştirilmesinin iş-yaşam dengesinin sağlanmasını desteklediğini ortaya koymuşlardır (2015, s.26). Kıcı ve Tütüncüoğlu (2024) özel sektör çalışanlarına ilişkin yaptıkları çalışmada psikolojik sağlamlığın iş-yaşam dengesini desteklediğini tespit etmişlerdir (2024, s.182). Johnson ve ark. (2019, s.162), psikolojik sağlamlığın iş-yaşam dengesini iyileştirdiğini ortaya koymuşlardır. Bu bulgular ışığında aşağıdaki hipotez önerilmiştir.

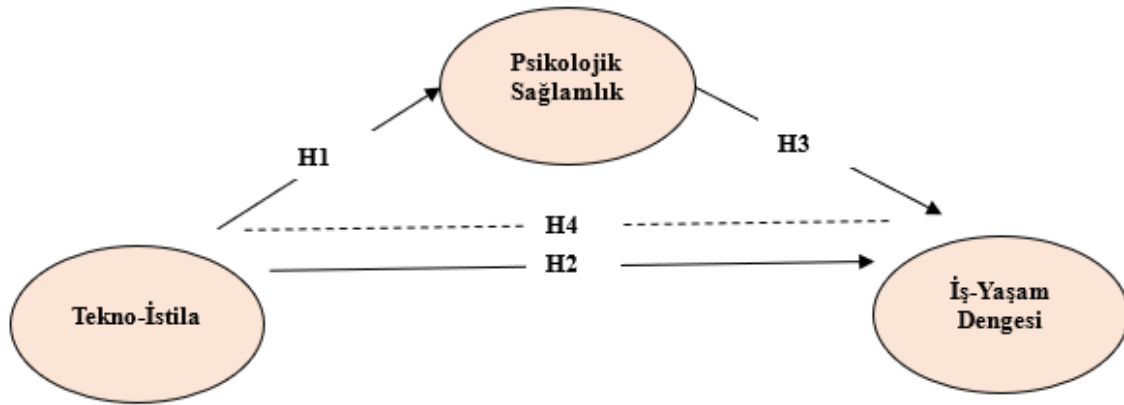
H3: Psikolojik sağlamlık arttıkça iş yaşam dengesi artar.

3.4. Tekno-İstila ve Psikolojik Sağlamlık Arasındaki İlişkide İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü

Tekno-istila, çalışanların evdeyken bile işle ilgili konularla ilgilenmesini gerektirmektedir ve bu durum, onların ev yaşamına istedikleri düzeyde katılımını azaltarak çalışanlarda olumsuz duygulara neden olabilmektedir (Ma ve ark., 2021, s.2). E-posta, telefon ve diğer iletişim araçlarıyla çalışanlar sürekli bağlantı halindedirler ve bu durum çalışanların zaman ve mekân üzerindeki kontrollerini kaybettiklerine inanmalarına yol açarak stresli hissetmelerine neden olabilmektedir. Tekno-istila ile birlikte özel hayatlarında da sürekli bağlantı da olan çalışanlar, bu durumla başa çıkmaya çalışmaktadırlar (Taraftar ve ark., 2007, s. 303). Arlinghaus ve Nachreiner (2013), işveren tarafından mesai çalışma saatleri dışında iletişim kurulmasının çalışanlarda sağlık sorunları ve hastalık izni riskini artırdığını ifade etmişlerdir (2013, s. 1200). Giurge ve Bohns, (2021) deneysel çalışmalarında, e-posta aciliyeti yanlılığına dikkat çekerek bu durumun bireylerin daha yüksek düzeyde stres deneyimlemesine ve dolayısıyla öznel iyi oluş düzeylerinin düşmesine yol açtığını tespit etmişlerdir (2021, s.114).

Fernández-Fernández ve ark. (2023), tekno-istilanın anksiyete düzeyini yükselttiğini ve bunun da iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebileceğini açıklamışlardır (2023, s.1). Bu bağlamda psikolojik sağlamlık, bireyin bu tür dijital kaynaklı stresörlere karşı daha esnek ve uyumlu tepkiler geliştirebilmesi açısından kritik bir koruyucu unsur olarak değerlendirilmektedir. Yüksek psikolojik sağlamlığa sahip bireyler, bu tür yanlış beklentilerin yarattığı stresin olumsuz etkilerini daha etkili biçimde yönetebilmekte ve iş-yaşam dengelerini koruyabilmektedir. Bu nedenle, psikolojik sağlamlığın bu iki değişken arasında aracı bir rol oynayarak ilişkinin yönünü ve gücünü etkileyebileceği varsayılmaktadır. Tüm bu açıklamaların sonucunda, aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H4: Tekno-istila ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlığın aracılık rolü vardır.



Şekil 1: Araştırmanın Teorik Modeli

4. Yöntem

4.1. Araştırmanın Örneklemi, Veri Toplama Süreci

Araştırmanın ana kütlesini, İstanbul ve Kocaeli illerinde faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli işletmelerde istihdam edilen beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklemenin bu biçimde belirlenmesinin temel gerekçesi, söz konusu bölgelerin Türkiye'nin en yoğun sanayi ve hizmet merkezlerinden biri olması ve bu bağlamda dijital teknolojilerin iş süreçlerine entegrasyonunun oldukça yüksek düzeyde gerçekleşmesidir. İstanbul ve Kocaeli illerinde faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli işletmelerde çalışan beyaz yakalı çalışanlar, bilgi ve iletişim teknolojilerinin yoğun biçimde kullanıldığı kurumsal yapılarda, farklı departmanlarda görev yapmakta olup, dijital iş süreçlerine yüksek düzeyde maruz kalmaktadırlar. Ayrıca, bu gruptaki çalışanların iş-yaşam dengesi ve psikolojik sağlamlık algılarının, araştırmanın kuramsal çerçevesiyle doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir. Konuya ilişkin literatürde yapılan çeşitli araştırmalarda da benzer şekilde beyaz yakalı çalışanların örneklem olarak tercih edildiği görülmektedir (Wu ve ark., 2022; Mokhtar ve Yunus, 2024; Yang ve ark., 2025; Mansour ve ark., 2022). Bu bağlamda, söz konusu çalışanlar, tekno istilaya ilişkin algıların, iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerinin ve bu ilişkide psikolojik sağlamlığın rolünün incelenmesi açısından uygun ve anlamlı bir evreni temsil etmektedir. Bu çalışmada, örneklem belirleme sürecinde kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem kapsamında, araştırmanın amacıyla uyumlu ve ulaşılması kolay olan bireyler örneklem dâhil edilmiştir (Cohen vd., 2007). Bu araştırma kapsamında, Tarsus Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 30.01.2025 tarihli ve 2025/6 karar sayılı etik izin alınmıştır. Araştırmanın verileri, çevrim içi anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Katılımcılara, profesyonel iş ağı olan LinkedIn üzerinden bireysel mesaj yoluyla ulaşılmış ve gönüllülük esasına dayalı olarak katılımları sağlanmıştır. Araştırmanın veri toplama süreci, Şubat-Nisan 2025 tarih aralığında gerçekleştirilmiştir. Toplamda 239 yanıt toplanmış, ancak bazı anketlerde eksik veya tutarsız yanıtlar bulunması nedeniyle 7 anket analiz dışında bırakılmıştır. Sonuç olarak, analizler 232 veri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. PLS- YEM analizinde örneklem büyüklüğünün yeterliliğini değerlendirmek amacıyla "10 katı kuralı" uygulanmaktadır. Bu kurala göre modelde yer alan gizil değişkenlerden en fazla göstergeye (maddeye) sahip olan yapının madde sayısının en az 10 katı kadar örneklem sayısı gerekmektedir (Hair et al., 2017). Bu çalışmada, en fazla madde içeren gizil değişken 6 maddeden oluşmaktadır ve analiz için gerekli minimum örneklem sayısı 60 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda 232 anket verisi PLS-YEM analizi için gerekli örneklem büyüklüğünü karşılamaktadır.

4.2. Ölçme Araçları

Araştırmada, daha önce Türkçeye uyarlanmış ve geçerlilik ile güvenilirlikleri önceki çalışmalarla doğrulanmış ölçme araçları kullanılmıştır. Tekno istila ölçeği, Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan, Ragu- Nathan (2007) tarafından geliştirilen ve Ilgaz, Özgür ve Çuhadar (2016) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan

tekno-stres ölçeğinin bir alt boyutudur. Tekno istila ölçeği 4 maddeden oluşmaktadır ve beşli likert tipi ölçek ile ölçülmüştür (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum). Katılımcıların bu ölçekten elde ettikleri toplam puanın artması, maruz kaldıkları tekno istila düzeyinin arttığını göstermektedir.

İş yaşam dengesini ölçmek için Apaydın (2011) tarafından geliştirilen, 4 alt boyuttan ve 20 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. İş yaşam dengesi ölçeğini oluşturan alt boyutlar; iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olmasıdır. Beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır (1 = Hiç katılmıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum). Katılımcıların iş yaşam dengesi ölçeğinden elde ettikleri toplam puanın artması, iş yaşam dengelerini daha etkili bir şekilde kurabildiklerini göstermektedir.

Psikolojik sağlamlığı ölçmek için Doğan (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan tek boyutlu ve 6 maddeden oluşan kısa psikolojik sağlamlık ölçeği kullanılmıştır. Beşli likert tipi ölçek ile ölçülmüştür (1= Hiç uygun değil, 5= Tamamen uygun). Katılımcıların bu ölçekten aldıkları toplam puanın artması psikolojik sağlamlıklarının arttığını göstermektedir.

4.3. Veri Analizi

Bu araştırmada, ölçüm modeli ve yapısal modelin değerlendirilmesinde varyans temelli bir yapısal eşitlik modelleme yaklaşımı olan Kısmi En Küçük Kareler (PLS-YEM) yöntemi kullanılmıştır. PLS-YEM yönteminin araştırmalarda sıklıkla tercih edilme nedenleri arasında; küçük örneklem büyüklükleriyle çalışabilmesi, normal dağılım varsayımına sıkı bağlı olmaması ve karmaşık yapılar ile aracılık ilişkilerini tek aşamada test edebilmesi yer almaktadır (Henseler, Ringle ve Sinkovics, 2009; Wong, 2013). Bu araştırmada da birinci ve ikinci düzey yapıların bir arada yer aldığı karmaşık bir modelin bulunması ve aracılık analizinin eşzamanlı olarak gerçekleştirilebilmesine olanak tanınması nedeniyle, modelin testinde PLS-YEM yöntemi tercih edilmiştir.

Ölçüm modeline geçmeden önce, verilerin aynı kaynaktan toplanmasına bağlı olarak ortaya çıkabilecek ortak yöntem yanlılığı Harman'ın tek faktör testiyle değerlendirilmiştir (Podsakoff ve ark., 2003). Tüm değişkenlere aynı anda uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda toplam varyansın %28,9'unun açıklandığı ve en büyük faktörün yalnızca %10,4 varyans açıkladığı görülmüştür. Bu bulgular, ortak yöntem yanlılığının araştırma sonuçlarını etkileyecek düzeyde olmadığını göstermektedir.

Araştırmanın veri analiz süreci üç aşamada yürütülmüştür. Birinci aşamada, birinci düzey reflektif yapıların geçerlilik ve güvenilirliği değerlendirilmiştir. İkinci aşamada, ikinci düzey reflektif-reflektif yapının doğrulaması gerçekleştirilmiştir. Üçüncü ve son aşamada ise yapısal model test edilerek değişkenler arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir.

5. Bulgular

5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırma katılımcılarına ait **cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, mesleki deneyim süresi ve çalışılan şirketteki pozisyonunu gösteren** sosyo-demografik özelliklere ilişkin betimsel istatistikler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Cinsiyet			Eğitim		
	Frekans	%		Frekans	%
Kadın	140	60,3	Lise	3	1,3
Erkek	92	39,7	Lisans	140	60,3
Toplam	232	100,0	Lisansüstü	85	36,6
Yaş			Önlisans	4	1,7
	Frekans	%	Toplam	232	100,0

25 ve altı	29	12,5	Deneyim		
26-35	142	61,2		Frekans	%
36-45	49	21,1	0-5 Yıl	88	37,9
46-55	12	5,2	6-10 Yıl	71	30,6
Toplam	232	100,0	11-15 Yıl	39	16,8
			16-20 Yıl	17	7,3
Medeni Durum					
	Frekans	%	20 ve üzeri	17	7,3
Bekar	121	52,2	Toplam	232	100,0
Evli	111	47,8	Pozisyon		
Toplam	232	100,0		Frekans	%
			Yönetici	99	42,7
			Çalışan	133	57,3
			Toplam	232	100,0

5.2.Ölçüm Modelinin Değerlendirilmesi

Araştırma modelinde yer alan tekno istila, psikolojik sağlamlık, iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması değişkenleri birinci düzey gizil yapılardır. *İş yaşam dengesi*; iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması olmak üzere dört alt boyuttan oluşan ikinci düzey gizil yapıdır. Ölçüm modeli değerlendirilirken ilk aşamada birinci düzey yapıların ardından ikinci düzey yapının geçerlik ve güvenilirliği değerlendirilmiştir.

5.2.1. Birinci düzey yapıların değerlendirilmesi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak bir yapıya ait maddelerin ilgili yapıyı doğru bir şekilde yansıttığını gösteren yakınsama geçerliliği kontrol edilmiştir. Yakınsama geçerliliğine kanıt olarak Tablo 2’de çapraz yükler verilmiştir. Faktör yükleri, ortalama açıklanan varyans (AVE), ve iç tutarlık güvenilirliği (cronbach’s alfa ve CR) değerleri Tablo 3’de sunulmuştur (Hair vd., 2017). Ek olarak birinci düzey yapılar için PLS-YEM ölçüm modeli Şekil 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Çapraz Yükler Tablosu

	KZA	PS	Tİ	YİE	YİİA	İYU
PS1	0,398	0.805	-0,071	0,364	0,200	0,387
PS2	0,503	0.829	-0,177	0,344	0,290	0,371
PS3	0,357	0.802	-0,096	0,362	0,172	0,358
PS4	0,496	0.886	-0,226	0,437	0,264	0,406
PS5	0,287	0.706	-0,152	0,324	0,222	0,381
PS6	0,534	0.800	-0,155	0,373	0,284	0,357
Tİ1	-0,301	-0,199	0.787	-0,284	-0,308	-0,322
Tİ2	-0,302	-0,116	0.788	-0,348	-0,429	-0,295

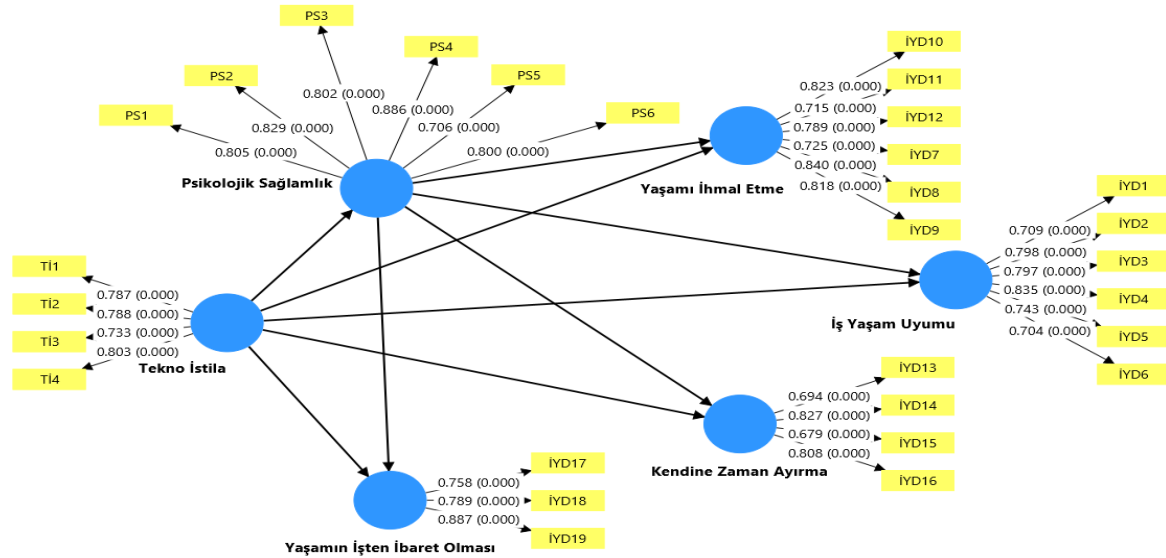
Tİ3	-0,264	-0,068	0.733	-0,269	-0,410	-0,217
Tİ4	-0,385	-0,188	0.803	-0,351	-0,331	-0,364
İYD1	0,316	0,323	-0,245	0,380	0,294	0,709
İYD2	0,389	0,353	-0,343	0,474	0,441	0,798
İYD3	0,473	0,452	-0,307	0,537	0,450	0,797
İYD4	0,395	0,283	-0,360	0,608	0,547	0,836
İYD5	0,431	0,393	-0,276	0,528	0,374	0,743
İYD6	0,371	0,311	-0,241	0,571	0,395	0,704
İYD7	0,371	0,301	-0,240	0.709	0,347	0,426
İYD8	0,586	0,435	-0,301	0.798	0,463	0,596
İYD9	0,487	0,366	-0,356	0.797	0,551	0,592
İYD10	0,493	0,325	-0,371	0.835	0,577	0,536
İYD11	0,476	0,373	-0,275	0.743	0,419	0,441
İYD12	0,563	0,345	-0,356	0.704	0,576	0,562
İYD13	0.694	0,300	-0,212	0,457	0,321	0,332
İYD14	0.827	0,420	-0,395	0,539	0,435	0,400
İYD15	0.679	0,358	-0,197	0,326	0,292	0,225
İYD16	0.808	0,513	-0,363	0,562	0,499	0,551
İYD17	0,308	0,098	-0,239	0,365	0.758	0,296
İYD18	0,326	0,141	-0,356	0,441	0.789	0,381
İYD19	0,564	0,378	-0,482	0,636	0.887	0,566

Bir maddenin ilgili yapıda alması gereken faktör yükü için 0,708 veya daha yüksek olması önerilmektedir. Bu her bir maddenin ilgili değişkenin varyansının %50'sini açıklayabilmesi anlamına gelmektedir (Hair ve ark., 2014). Ancak 0,400 - 0,700 arası değer alan faktör yüklerine ait maddelerinde analizde bırakılması literatürde kabul görmektedir (Hair ve ark., 2017). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda “yaşamın işten ibaret olması” yapısına ait “İYD20” maddesi, düşük faktör yükü (0,520) nedeniyle analizden çıkarılmıştır. “Kendine zaman ayırma” yapısında yer alan “İYD13” (0,694) ve “İYD15” (0,679) maddelerinin faktör yüklerinin eşik değere yakın olması nedeniyle ve ölçümlerdeki kavramsal bütünlüğü korumak amacıyla bu maddeler analizde tutulmuştur. Tüm yapılar için cronbach's alfa ve bileşik güvenilirlik (CR) değerleri önerilen 0.70 eşik değerinin üzerinde bulunmuştur (Bagozzi ve Yi, 1988). Ayrıca, her bir yapının açıklanan varyans ortalaması (AVE) kabul edilen 0.50 eşik değerinin üzerinde bulunmuştur (Hair ve ark., 2017).

Tablo 3: Birinci Düzey Yapılar İçin Ölçüm Modeli Sonuçları

Yapı	Madde	Faktör Yükleri	Cronbach's Alpha	CR	AVE	VIF
Tekno İstila (Tİ)	Tİ1	0.787	0.783	0.860	0.606	1.673
	Tİ2	0.788				1.574
	Tİ3	0.733				1.478
	Tİ4	0.803				1.657
Psikolojik Sağlık (PS)	PS1	0.805	0.892	0.918	0.651	2.428
	PS2	0.829				2.293
	PS3	0.802				2.335
	PS4	0.886				3.105
	PS5	0.706				1.630
	PS6	0.800				2.236
İş Yaşam Uyumu (İYU)	İYD1	0.709	0.858	0.865	0.587	1.563
	İYD2	0.798				2.125
	İYD3	0.797				1.845
	İYD4	0.835				2.466
	İYD5	0.743				1.666
	İYD6	0.704				1.613
Yaşamı İhmal Etme (YİE)	İYD7	0.725	0.876	0.906	0.619	1.782
	İYD8	0.840				2.392
	İYD9	0.818				2.370
	İYD10	0.823				2.328
	İYD11	0.715				1.659
	İYD12	0.789				1.960
Kendine Zaman Ayırma (KZA)	İYD13	0.694	0.876	0.906	0.619	1.406
	İYD14	0.827				1.642
	İYD15	0.679				1.327
	İYD16	0.808				1.460
Yaşamın İşten İbareti Olması (YİİO)	İYD17	0.758	0.765	0.854	0.661	1.705
	İYD18	0.789				1.643
	İYD19	0.887				1.422

Yapıları oluşturan göstergeler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren VIF değerleri Tablo 3'de verilmiştir. Göstergelere ait VIF değerlerinin 3.3 eşik değerinin altında olması (Kock, 2015), değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı bulunmadığını ortaya koymaktadır. Modeldeki yapıları oluşturan göstergelerin VIF değerleri 1.406 ile 3.105 arasında değişmekte olup, bu durum ölçüm modelinde çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığına işaret etmektedir.



Şekil 2: Birinci Düzey Yapılar için PLS-YEM Ölçüm Modeli

Araştırma modelinde yer alan yapıların ayrışma geçerliliğini sağladığını kanıtlamak için Fornell Lacker kriteri (Tablo 4) ve HTMT (Tablo 5) oranları kanıt olarak sunulmuştur. Fornell ve Larcker (1981)'e göre her yapıya ilişkin ortalama açıklanan varyans (AVE) değerinin karekökü, ilgili yapının diğer yapılarla olan korelasyonundan yüksek olması ayrışma geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. Tablo 4'e göre her bir yapı için bu koşul sağlanmaktadır. PLS-YEM yönteminde ayrışma geçerliliği için sunulan bir diğer kanıt da heterotrait-monotrait oranı (HTMT) oranıdır. Tüm yapılar için HTMT korelasyonları 0.9 eşik değerinin altında bulunmuştur (Tablo 4) (Henseler ve ark., 2015).

Tablo 4: Fornell ve Lacker Kriterleri

	KZA	PS	Tİ	YİE	YİİO	İYU
KZA	(0.755)					
PS	0.542	(0.807)				
Tİ	-0.405	-0.185	(0.778)			
YİA	0.636	0.457	-0.405	(0.786)		
YİİO	0.529	0.300	-0.474	0.628	(0.813)	
İYU	0.522	0.466	-0.388	0.674	0.547	0.766

Tablo 5: HTMT Oranları

	KZA	PS	Tİ	YİE	YİİO
PS	0.631				
Tİ	0.499	0.224			
YİA	0.761	0.514	0.482		
YİİO	0.612	0.299	0.563	0.705	
İYU	0.615	0.529	0.466	0.773	0.616

5.2.2. İkinci Düzey Yapıların Doğrulanması

Araştırma modeli Crocetta ve ark., (2021)'nin sınıflandırmasına göre "Tip 1: Reflektif-Reflektif" model olarak kabul edilmektedir. Reflektif-reflektif özelliğe sahip ikinci düzey yapıların doğrulanmasında iç

tutarlık güvenilirliği, birleşme geçerliği ve ayrışma geçerliği ölçütlerine bakılması önerilmektedir. Ayrıca ikinci düzey yapıların doğrulanmasında önerilen bir diğer ölçüt yol yüklemelerinin değerlendirilmesidir (Hair ve ark., 2017). Birinci düzey yapılarının doğrulanmasının ardından iki aşamalı yaklaşım uygulanarak ikinci düzey yapı olan iş yaşam dengesini oluşturan birinci düzey yapıların (yaşamı ihmal etme, iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) skorları alınmıştır. Bu skorlar ikinci düzey yapının skorları olarak kullanılarak tek düzey bir model olarak test edilmiştir. İkinci düzey yapı olan “iş yaşam dengesi” için ölçüm modeli analiz sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur. Tabloya göre cronbach’s alfa ve bileşik güvenilirlik (CR) değerleri 0.70 eşik değerinin (Bagozzi ve Yi, 1988) ve açıklanan varyans ortalaması (AVE) 0.50 eşik değerinin (Hair ve ark., 2017) üzerinde bulunmuştur. İş yaşam dengesini oluşturan alt yapıların yol yüklemeleri değerlendirildiğinde ise tüm yolların anlamlı olduğu ve iş yaşam dengesinin alt yapılar tarafından güçlü bir şekilde temsil edildiği görülmektedir (Tablo 6). Ayrıca alt değişkenlere ait VIF değerlerinin 3.3 eşik değerinin altında olması (Kock, 2015) değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı bulunmadığını ortaya koymaktadır (Tablo 6).

Tablo 6: İkinci Düzey Yapı (İş Yaşam Dengesi) Ölçüm Modeli Sonuçları

Üst Yapı	Alt Boyut	β	Standart Hata	T statistic	P values	Cronbach's Alpha	CR	AVE	VIF
İYD->	İYU	0.825	0.028	29620	0.000	0.848	0.897	0.687	1967
İYD->	KZA	0.821	0.026	31236	0.000				1775
İYD->	YİE	0.886	0.019	46595	0.000				2576
İYD->	YİİO	0.780	0.026	29529	0.000				1716

İYD: İş Yaşam Dengesi İYU: İş Yaşam Uyumu KZA: Kendine Zaman Ayırma YİE: Yaşamı İhmal Etme YİİO: Yaşamın İşten İbaret Olması

Oluşturulan ikinci düzey yapının (iş yaşam dengesi) ayrışma geçerliliği Fornell-Larcker kriteri ve HTMT oranları ile değerlendirilmiştir (Henseler ve ark., 2015). Fornell-Larcker kriteri ve HTMT oranları Tablo 7’de sunulmuştur. Buna göre her yapının AVE karekökü, diğer yapılarla olan korelasyonlardan yüksek bulunmuş; tüm HTMT değerleri 0.90’ın altında kalmıştır. Bu sonuçlar, yapılar arasında ayrışma geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir.

Tablo 7: İkinci Düzey Yapı için Ayrışma Geçerliliğine İlişkin Bulgular

	Fornell ve Lacker Kriteri			HTMT Oranı		
	Psikolojik Sağlamlık	Tekno-İstila	İş-Yaşam Dengesi	Psikolojik Sağlamlık	Tekno-İstila	İş-Yaşam Dengesi
Psikolojik Sağlamlık	(0.806)					-
Tekno-İstila	-0.190	(0.778)		0.224		-
İş-Yaşam Dengesi	0.532	-0.496	0.829	0.596	0.609	-

5.3. Hipotez Testi Sonuçları

Araştırmanın yapısal modelindeki ilişkilerin anlamlılığını test etmek amacıyla **bootstrapping** yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntemde örneklem, anakütleyi temsil eden alt gruplar olarak ele alınmış ve her biri için 5000 tekrar ile yeniden örneklem alma işlemi gerçekleştirilmiştir. Her bir örneklem seti üzerinden yol katsayıları (β) ve t-değerleri hesaplanarak hipotezlerin istatistiksel geçerliliği değerlendirilmiştir.

5.3.1. Direk Etki Analizleri

Tablo 8’de araştırma modelindeki değişkenler arasında direk etkileri öngören hipotez testlerinin sonuçları verilmiştir. Buna göre tekno istilanın **psikolojik sağlamlık** ($\beta = -0,190$; $p < 0,005$) ve **iş yaşam dengesi üzerinde** ($\beta = -0,409$; $p < 0,005$) üzerinde anlamlı ve negatif etkisi olduğu görülmektedir.

Ayrıca psikolojik sağlamlığın **iş yaşam dengesini** pozitif yönde etkilediği ($\beta = 0,454$; $p < 0,001$) görülmektedir. Sonuç olarak araştırmanın H1, H2 ve H3 hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 8: Direk Etki Analiz Sonuçları

Hipotezler	β	Standart Hata	T değeri	P değeri	Sonuç
H1 Tekno İstila -> Psikolojik Sağlamlık	-0.190	0.065	2.909	0.004	Desteklendi
H2 Tekno İstila -> İş Yaşam Dengesi	-0.409	0.048	8.587	0.000	Desteklendi
H3 Psikolojik Sağlamlık -> İş Yaşam Dengesi	0.454	0.048	9432	0.000	Desteklendi

5.3.2. Aracılık Etkisi Analizleri

Aracılık etkisi, Baron ve Kenny'nin (1986) önerdiği yöntem doğrultusunda incelenmiştir. Bu yöntemle göre, aracılık ilişkisinin varlığından söz edebilmek için üç temel koşulun sağlanması gerekmektedir: (1) Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunması, (2) aracı değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı şekilde etkilemesi ve (3) bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki toplam etkisinin anlamlı olması. Aracılık etkisinden söz edebilmek için bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi, aracı değişken modele dahil edildiğinde azalmalı veya ortadan kalkması gerekmektedir. Psikolojik sağlamlığın tekno istila ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide aracı rolü olduğunu öngören H4 hipotezinin sonuçları Tablo 9'da verilmiştir. Tekno istilanın iş yaşam dengesi üzerindeki toplam etkisi ($\beta = -0,496$; $p < 0,005$) ve dolaylı etkisi ($\beta = -0,087$; $p < 0,005$) anlamlı bulunmuştur. Psikolojik sağlamlık modele girdiğinde tekno istilanın iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi tamamen ortadan kalmamış azalmıştır ($\beta = -0,409$; $p < 0,005$). Bu da psikolojik sağlamlığın tekno istila iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kısmı aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak H4 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 9: Aracılık Analizi Sonuçları

Etki Türü	β	Standart Hata	T statistic	P values	Sonuç
Tİ->İYD (Toplam Etki)	-0.496	0.048	10.406	0.000	Kısmi aracılık etkisi desteklendi.
Tİ -> PS-> İYD (Dolaylı Etki)	-0.087	0.031	2.789	0.005	
BF -> DT (Direk Etki)	-0.409	0.048	8.587	0.000	

Tİ: Tekno İstila İYD: İş Yaşam Dengesi PS: Psikolojik Sağlamlık

5.4. Yapısal Model Sonuçları

Veri analizinin son aşamasında araştırmanın yapısal modeli analiz edilmiştir. Yapısal modele ilişkin R^2 , f^2 , Q^2 ve VIF değerleri Tablo 9'da verilmiştir. Tekno istila ve psikolojik sağlamlık değişkenleri iş-yaşam dengesi değişkeninin varyansındaki değişimin %44'ünü (R^2) açıklama gücüne sahip olduğu görülmektedir. Diğer yandan tekno istilanın psikolojik sağlamlığın varyansındaki değişimin yalnızca %2'sini (R^2) açıklayabilme gücüne sahip olduğu görülmektedir.

Yapısal model analizinin test edilmesi sonucunda etki büyüklüğü (f^2) değerleri incelenmiştir. Etki büyüklüğü (f^2) dışsal gizil değişkenin açıklanamayan kısmının varyans oranına bağlı olarak R^2 'deki artışının hesaplanmasıdır. Cohen (1988), R^2 ile ilişkili etki büyüklüğü değerlerini küçük (0.02–0.14), orta (0.15–0.34) ve büyük (0.35 üzeri) olarak sınıflandırmıştır. Analiz sonuçlarına göre, iş-yaşam dengesi üzerinde tekno istilanın (0.29) orta düzey etkiye, psikolojik sağlamlığın (0.35) geniş düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Tekno-istilanın psikolojik sağlamlık üzerinde ise (0.03) dar bir etkisi olduğu görülmektedir.

Modelin kestirimsel tahmin gücü, **blindfolding** yöntemiyle elde edilen **Q^2 değerleri** üzerinden değerlendirilmiştir. Q^2 değeri için eşik değerler 0 (zayıf), 0.25 (orta) ve 0.50 (güçlü) tahmin olarak

belirlenmiştir (Sarstedt ve ark., 2017). Analiz sonuçları iş yaşam dengesi için modelin orta düzeyde tahmin gücüne, psikolojik sağlık için zayıf bir tahmin gücüne sahip olduğunu göstermektedir.

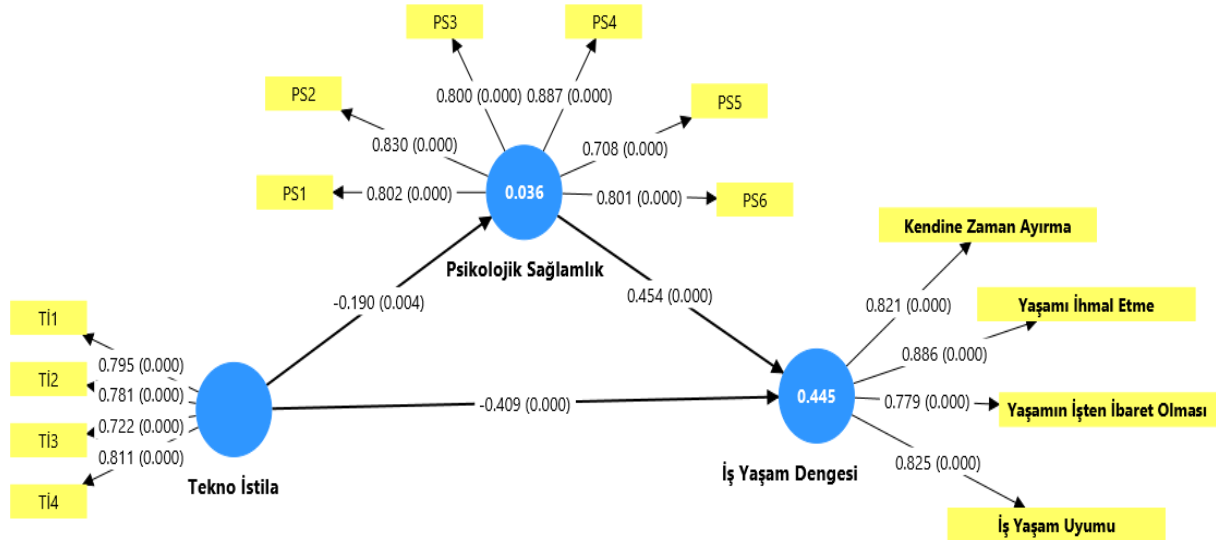
Araştırmanın yapısal modelinde yer alan gizil değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığı, Varyans Şişirme Faktörü (VIF) değerleri üzerinden değerlendirilmiştir. Kock (2015)'e göre, VIF değerlerinin 3.3'ün altında olması, çoklu bağlantı probleminin bulunmadığını göstermektedir. VIF değerlerinin 1.000 ile 1.038 arasında değer alması değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir.

Tablo 10: Yapısal Model Analiz Sonuçları

Değişkenler		VIF	R ²	f ²	Q ²
Tekno İstila	İş Yaşam Dengesi	1.038	0.445	0.291	0.232
Psikolojik Sağlık		1.038		0.358	
Tekno İstila	Psikolojik Sağlık	1.000	0.036	0.038	0.023

Yapısal model analizinin son aşamasında, modelin uyum iyiliği değerleri değerlendirilmiştir. Araştırma modeline ilişkin Standartlaştırılmış Ortalama Kare Kök Hatası (SRMR) değeri 0.076 olarak bulunmuş ve bu değer 0.080'in altında olduğu için modelin uyum düzeyinin kabul edilebilir olduğu söylenebilir. Normed Fit Index (NFI) değeri ise 0.831 olarak bulunmuştur. NFI değeri 0 ile 1 arasında bir değer almakta olup, bu değer 1'e yaklaşması modelin veriye olan uyumunun yüksek olduğunu göstermektedir (Hair ve ark., 2017).

Şekil 3'de, PLS-YEM analizine ilişkin modelin genel yapısı özetlenmiş olup, **gizil değişkenlere ait faktör yükleri, yol katsayıları (β) ve R² değerleri** tek bir görselde bütünsel olarak sunulmuştur.



Şekil 3: PLS-YEM Yapısal Model Sonuçları

6. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma, bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışanların iş ve özel yaşamları üzerindeki etkilerini daha derinlemesine anlamaya katkı sağlamak ve çalışanların bu etkilerle başa çıkma süreçlerinde, psikolojik sağlamlığın kritik bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Çalışmanın sonucunda, tekno-istila arttıkça psikolojik sağlamlığın ve iş-yaşam dengesinin azaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sağlamlık

artıkça iş-yaşam dengesinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, psikolojik sağlamlığın tekno-istila ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışma, bilgi ve iletişim teknolojilerinin istilacı etkisini ifade eden tekno-istila olgusunun, çalışanların iş-yaşam dengesi üzerindeki olumsuz yansımalarını ortaya koyan öncül araştırmalardan biri olma niteliği taşımaktadır. Çalışan deneyiminin önceliklendiği günümüz iş dünyasında bu sonuç, dijitalleşmenin ve buna bağlı olarak tekno-istilanın psikolojik sağlamlık üzerindeki etkilerine dair literatüre önemli bir katkı sunmaktadır.

Bu çalışmada, beyaz yakalı çalışanların tekno-istila algıları ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında anlamlı negatif yönlü bir ilişkiye ulaşılmıştır. Mokhtar ve Yunus (2024) tarafından yapılan çalışmada da ifade edildiği gibi psikolojik sağlamlık, stres ve zorluklardan uyum sağlama ve iyileşme yeteneği olarak çalışanların tekno-istilanın getirdiği zorluklarla başa çıkmasına yardımcı olmakta kritik bir rol oynamaktadır (2024, s.108). Bu sonuç, çalışanların dijital teknolojilere aşırı maruziyetinin, psikolojik sağlamlıklarını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. Teknolojik uygulamaların iş yaşamına entegrasyonunda sadece verimlilik değil çalışanların psikolojik sağlamlığı ve dijital sınırları da dikkate alınmalıdır.

Brailovskaia ve ark. (2024) Almanya’da yürüttükleri deneysel araştırmada, günlük işle ilgili olmayan akıllı telefon kullanım süresinin azaltılmasının çalışanların iş-yaşam dengesi düzeylerini artırabileceğini ortaya çıkarmışlardır (2024, s.15). Yue (2022), normal çalışma saatleri dışında iş ile ilgili sosyal medya kullanımının iş-yaşam dengesini bozarak iş-aile çatışmasına sebep olduğunu tespit etmiştir (2022, s.748). Gaudio, Turel ve Galimberti (2017, s.189), Harris ve ark. (2022, s.1073) çalışanların tekno-istila algılarının iş-aile çatışmasına sebep olduğunu ifade etmişlerdir. Ma ve ark. (2021) Çin’deki çalışanlara ilişkin yaptıkları çalışmada da tekno-istilanın iş-yaşam dengesini negatif yönlü etkilediğini açıklamışlardır (2021, s.1). Cheng ve ark., (2021) tarafından yapılan çalışma da anlık mesajlaşma araçlarının yaygın kullanımının beyaz yakalı çalışanlar için gerçek sorunlara yol açabileceğini, iş ve ev yaşamı arasındaki farkları bulanıklaştırarak iş ve aile sorumlulukları arasında çatışmalara neden olabileceğini göstermiştir. Bu tür sorunlar, doğrudan tekno-istila hissinin artmasıyla ilgili olabilmektedir. Bu çalışmanın sonucunda da yukarıdaki çalışmalarla paralel şekilde, tekno-istila arttıkça iş-yaşam dengesinin azaldığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, özellikle “sürekli erişilebilir olma” durumun çalışanlar üzerindeki etkisine dikkat çekmektedir. Tekno-istila, beyaz yakalı çalışanların mesai saatleri dışında da işle ilgili bildirim, mesaj, e-posta gibi dijital taleplerle karşılaşmalarına yol açmaktadır. Bu da çalışanın özel yaşamında geçirdiği sürenin kalitesini düşürmekte ve iş yaşamına ilişkin taleplerin özel yaşam alanını işgal etmesine sebep olabilmektedir.

Kim ve Windsor (2015) bu çalışmanın sonuçlarıyla benzer şekilde çalışanların psikolojik sağlamlığının iş-yaşam dengelerini korumalarında destek olduğunu tespit etmişlerdir (2015, s.21). Johnson ve ark. (2019), psikolojik sağlamlığın çalışanların zayıf iş-yaşam dengesi nedeniyle yaşadığı psikolojik sağlık sorunlarının etkisini azaltmada rol oynadığını ifade etmişlerdir (2019, s.162). Bu çalışmanın sonuçlarıyla benzer şekilde Kıcırcı ve Tütüncüoğlu (2024) çalışmalarında, iş hayatında yoğun şekilde çalışan ve iş dışında kalan aktivitelere zaman ayıramayan çalışanların, psikolojik sağlamlığının güçlenmesi gerekliliğini ortaya koymuşlardır (2024, s.181-182). Krisor, Diebig ve Rowold (2015) tarafından yürütülen çalışmanın sonuçları da iş-yaşam dengesi ile psikolojik sağlamlık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (2015, s. 648). Wayne ve ark. (2020) yaptıkları çalışmada, psikolojik sağlamlığın iş-yaşam dengesi memnuniyetini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır (2020, s. 25). Bernuzzi, Sommovigo ve Setti (2022) yaptıkları sistematik derleme çalışmasında da psikolojik sağlamlığın iyi bir iş-yaşam dengesi sağlanmasını kolaylaştırdığı ortaya çıkmıştır (2022, s. 1161). Köse, Baykal ve Bayat (2021) tarafından yürütülen çalışmada, yüksek düzeyde psikolojik sağlamlığa sahip çalışanların rekabetçi ve stresli çalışma koşullarıyla daha etkin bir biçimde başa çıkabildikleri ve bu durumun, iş-yaşam dengelerini sürdürebilmelerine anlamlı katkı sağladığı ortaya konulmuştur (2021, s. 323). Çalışmanın bu sonucunun bahsedilen çalışmaların sonuçlarıyla tutarlı olduğu söylenebilmektedir. Sonuca göre, psikolojik sağlamlık düzeyi yüksek çalışanların iş-yaşam dengesini daha başarılı bir şekilde kurabildikleri ifade edilebilmektedir. Bu sonuç, psikolojik sağlamlığın çalışanın hem iş yaşamındaki taleplerle baş edebilmesini hem de özel yaşamını koruyabilmesini kolaylaştıran önemli bir içsel kaynak olduğunu göstermektedir.

Çalışmada son olarak, psikolojik sağlamlığın tekno-istila ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, tekno-istilanın iş-yaşam dengesini doğrudan olumsuz etkilediği kadar, bu etkiyi psikolojik sağlamlık üzerinden dolaylı yoldan da şekillendirdiğini ortaya koymaktadır. Sonuca göre, psikolojik sağlamlık koruyucu bir faktör olarak, dijitalleşmenin getirdiği baskılara karşı çalışanı tamponlayabilmektedir. Çeşitli çalışmalarda (Ma ve ark., 2021; Giurge ve Bohns, 2021; Fern'andez-Fern'andez ve ark.2023) tekno-istilanın iş-aile dengesine ve çalışan psikolojisine yönelik etkileri incelenmiştir. Bu çalışmada, diğer çalışmalardan farklı olarak, tekno-istilanın psikolojik sağlamlığı etkilediği ve bunun da iş-yaşam dengesini etkilediği ortaya çıkmıştır. Mokhtar ve Yunus, (2024) tarafından da ifade edildiği gibi psikolojik sağlamlık, tekno-istilanın olumsuz etkilerini hafifletebilen aracı roldedir (2024, s. 108). Psikolojik sağlamlık düzeyi yüksek çalışanların, teknolojik taleplerin yoğunlaştığı çalışma ortamlarında dahi kişisel sınırlarını koruma ve öz-bakım uygulamalarını sürdürme konusunda daha başarılı oldukları söylenebilmektedir. Bununla birlikte psikolojik sağlamlığın tekno-istila ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide yalnızca kısmi bir aracı rol oynaması, başka önemli değişkenlerin de bu ilişkiyi etkileyebileceğini göstermekte ve bu değişkenlerin tanımlanması gerektiğine işaret etmektedir.

7. Yönetmel Katkılar

Çalışmanın sonuçları, işletmelerin çalışanların tekno-istila algılarının azalmasına ve psikolojik sağlamlıklarını artırmaya yönelik stratejiler geliştirmesine ve uygulamasına yönelik pratik öneriler ortaya koyarak iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik katkılar sunmaktadır. Bu çalışma, bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışanların yaşamları üzerindeki etkisinin daha iyi anlaşılmasını derinleştirmekte ve psikolojik sağlamlığın önemini vurgulamaktadır. Beyaz yakalı çalışanların psikolojik sağlamlık düzeylerinin artırılması, dijital teknolojilerin yoğun kullanımı sonucu ortaya çıkan tekno-istila olgusunun olumsuz etkilerini azaltmada kritik bir stratejik insan kaynakları yönetimi uygulaması olarak değerlendirilmelidir.

İş yerlerinde giderek daha fazla yanıt hızı, sıkı çalışmanın bir göstergesi olarak kullanılmakta ve çalışanlara başarılı olmanın tek yolunun “her zaman çevrimiçi” olmak olduğu mesajı verilmektedir (Giurge ve Bohns, 2021, s.114). Çalışanların hem mesai saatlerinde verimli çalışmasını hem de mesai dışı zamanlarda işten uzaklaşmasını sağlamak, çağdaş toplumlar ve işletmeler için önemli bir gündemdir (Giurge ve Bohns, 2021, s.125). Tekno-istilanın çalışma hayatında rol stresini artırdığı ve verimliliği azalttığı bilinmektedir (Tarafdar ve ark., 2007, s.324). Örneğin, mesai saatleri dışında gelen e-postalar iş-yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştırmakta ve çalışanların stres yaşamalarına sebep olabilmektedir (Barley, Meyerson ve Grodal, 2011, s. 903).

Tekno-istila etkisini azaltmak ve çalışanların iş-yaşam dengelerini korumak amacıyla çeşitli yönetmel uygulamalar yapılmaktadır. İş planlaması yapılırken, çalışanın teknoloji yeterliliği ile görevin gerektirdiği teknoloji seviyesi dengelenmeli ve bu teknolojilerin iş dışı yaşama ne derece müdahale ettiğine dikkat edilmelidir (Harris ve ark., 2022, s.1089). Hafta sonu e-postalarını yasaklamak ya da mesai sonrası işleri ücretlendirmek, teknoloji istilasını azaltmada alınabilecek önlemler arasındadır (Gaudio, Turel ve Galimberti, 2017, s.194). Mesai saatleri sonrasında e-posta bildirimlerini engelleyen sistemler, çalışanlarda iş-yaşam dengesi gibi olumlu psikolojik durumları teşvik edebilmektedir (Ramesh ve ark., 2022, s.290). Örneğin, Almanya'daki bir işletme mesai saatleri dışında iş e-postalarını engelleyen bir politika uygulamaktadır. Bu tür politikalar, tekno-istilanın etkilerini azaltmaya ve çalışanların iş-yaşam dengelerine yönelik olumsuz algılarını önlemeye yardımcı olabilmektedir (Ma ve ark., 2021, s.7). E-postanın alt bilgisine “Mesai saatleriniz dışında cevap beklemiyorum” gibi bir açıklama eklemek ya da e-postayı normal çalışma saatlerinde göndermek gibi uygulamalar da etkili olabilmektedir (Giurge ve Bohns, 2021, s.125).

İşletmeler, çalışanların çalışma dışı zamanlarının teknoloji nedeniyle nasıl zarar gördüğüne dikkat etmelidir. Teknolojinin çalışanların özel hayatını ihlal etmesini önleyecek önlemler alınmalıdır. Örneğin, esnek çalışma sistemleri uygulanabilir veya aile dostu politikalar (ör. çocuk bakım merkezi hizmeti) geliştirilebilir (Wu ve ark., 2017, s.248). İş-yaşam dengesinin bozulması çalışanlarda olumsuz psikolojik durumlara yol açabilmektedir. Dolayısıyla işletmelerin çalışanların iş rollerini diğer roller ve sorumluluklarıyla (ebeveynlik, çocuklar, arkadaşlar, öğrenci olma, boş zaman aktiviteleri gibi)

uyumlaştırmasına yardımcı olacak spesifik müdahaleleri planlaması büyük önem taşımaktadır (Gupta ve Srivastava, 2021, s.646).

Tekno-istilayı azaltmak ve iş-yaşam dengesini sağlamak amacıyla iletişim yönetim sistemine zaman ve iletişim biçimlerinin sınırlarını tanımlayan bir güvenlik kültürü yerleştirilmesi önem taşımaktadır. Kişisel zaman ve iş zamanı sınırlarının kabul edildiği bir kurum kültürü için e-posta ve diğer iletişim araçlarıyla ilgili kuralların belirlenmesi gerekmektedir (Dutta ve Mishra, 2024, s.2217). Bu tür kuralların etkili olabilmesi için örgüt kültürü içerisinde içselleştirilmiş ve tutarlı biçimde uygulanıyor olması gerekmektedir. Örneğin, kurumsal düzeyde “sürekli ulaşılabilirlik beklenmediği” belirtilse de çalışanların doğrudan yöneticileri tarafından mesajlara yanıt vermeleri yönünde baskı görmeleri, örgütsel mesaj ile uygulama arasında bir tutarsızlık oluşturabilmektedir (Schlachter ve ark., 2022, s.839). Çalışanlar ise iş-yaşam dengesini korumak ve psikolojik sağlamlıklarını sürdürmek için bilinçli bir şekilde tekno-istilaya karşı sınır koyabilmelidirler.

Teknolojinin aşırı ve kontrolsüz kullanımından kaynaklanan stresin azaltılmasında, bireylerin psikolojik sağlamlık ve bilişsel esneklik düzeylerinin artırılmasına yönelik yapılandırılmış eğitim ve gelişim programları önemli bir çözüm yolu olarak öne çıkmaktadır (Kumar, 2024, s.5). Bu çalışmada, psikolojik sağlamlığın çalışanların iş-yaşam dengelerine ilişkin algılarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle insan kaynakları departmanlarının çalışanların psikolojik sağlamlık düzeylerini artıracak politika ve uygulamaları geliştirmesi önerilmektedir. Psikolojik sağlamlığın, çalışanların iş ve yaşamı uzlaştırmalarına yardımcı olduğu ve iş-yaşam dengesizliğinin olumsuz etkilerinden koruyabildiğini ortaya konulduğundan dolayı, kurumlar bu kaynağın geliştirilmesine odaklanan müdahaleleri benimsemelidir.

8. Son Notlar

Gelecek araştırmalarda, mevcut modelde yer almayan başka olası düzenleyici ve aracılık eden değişkenlerin belirlenmesi mümkündür. Bu tür değişkenlerin araştırma modeline entegrasyonu, ilgili kuramsal çerçevenin daha bütüncül ve güçlü bir yapıya kavuşturulmasına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Gelecek araştırmaların, bu araştırma modelini örgüt kültürü, kişisel özellikler gibi farklı bireysel ve örgütsel değişkenlere açısından incelemeleri önerilmektedir. Hurbean ve ark. (2022)'ın çalışmasında tekno-istilanın yalnızca olumsuz sonuçlar doğurmadığı aksine belirli koşullar altında çalışanların iş performansıyla olumlu yönde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (2022, s.14). Bu bağlamda, gelecekte yapılacak çalışmalarda tekno-istilanın iş performansı üzerindeki olası olumlu etkilerinin incelenmesi de önerilmektedir. Son olarak, farklı ülkelerdeki beyaz yakalı çalışanlarla yapılacak gelecekteki araştırmalar, elde edilen sonuçların karşılaştırılmasına ve genellenebilirliğine katkı sağlayacaktır.

Kaynaklar

- Aleksić, D., Černe, M. ve Batistič, S. (2024). Understanding meaningful work in the context of technostress, COVID-19, frustration, and corporate social responsibility. *Human Relations*, 77(3), 426–451. <https://doi.org/10.1177/00187267221139776>
- Ammons, S. K. ve Markham, W. T. (2004). Working at home: Experiences of skilled white collar workers. *Sociological Spectrum*, 24(2), 191-238. <https://doi.org/10.1080/02732170490271744>
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki*. (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arlinghaus, A. ve Nachreiner, F. (2013). When work calls—Associations between being contacted outside of regular working hours for work-related matters and health. *Chronobiology International*, 30(9), 1197–1202. <https://doi.org/10.3109/07420528.2013.800089>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. ve Fugate, M. (2000). All in A day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Barley, S. R., Meyerson, D. E. ve Grodal, S. (2011). E-mail as a source and symbol of stress. *Organization Science*, 22(4), 887–906. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0573>

- Bagozzi, R.P. ve Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Jams*, 16, 74-94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722-1744. <https://doi.org/10.17755/esosder.433355>
- Bernuzzi, C., Sommovigo, V. ve Setti, I. (2022). The role of resilience in the work-life interface: A systematic review. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 73(4), 1239–1251. <https://doi.org/10.3233/WOR-205023>
- Brailovskaia, J., Siegel, J., Precht, L.-M., Friedrichs, S., Schillack, H. ve Margraf, J. (2024). Less smartphone and more physical activity for a better work satisfaction, motivation, work-life balance, and mental health: An experimental intervention study. *Acta Psychologica*, 250, <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104494>
- Borle, P., Reichel, K., Niebuhr, F. ve Voelter-Mahlknecht, S. (2021). How are techno-stressors associated with mental health and work outcomes? A systematic review of occupational exposure to information and communication technologies within the technostress model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8673. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168673>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. ve Sit, C. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Byrne, J. ve Canato, A. (2017). It's been a hard day's night: Work family interface and employee engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 104-112. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.006>
- Cambier, R., Derks, D. ve Vlerick, P. (2019). Detachment from work: A diary study on telepressure, smartphone use and empathy. *Psychologica Belgica*, 59(1), 227-245. <https://doi.org/10.5334/pb.477>
- Chen, Y., Wang, X., Benitez, J., Luo, X. R. ve Li, D. (2022). Does techno-invasion lead to employees' deviant behaviors? *Journal of Management Information Systems*, 39(2), 454–482. <https://doi.org/10.1080/07421222.2022.2063557>
- Cheng, H.-L., Lin, T.-C., Tan, W.-K. ve Chiu, C.-M. (2021). Understanding employees' response to work-related after-hours use of instant messaging apps: A stress and coping perspective. *Online Information Review*, 45(7), 1247–1267. <https://doi.org/10.1108/OIR-06-2020-0214>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale: Erlbaum.
- Crocetta, C., Antonucci, L., Cataldo, R., Galasso, R., Grassia, M. G., Lauro, C. N. ve Marino, M. (2021). Higher-order PLS-PM approach for different types of constructs. *Social Indicators Research*, 154, 725-754. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02563-w>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. Routledge.
- Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P. ve van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work–family conflict and family role performance: the role of segmentation preference. *Human Relations*, 69(5), 1045-1068. <https://doi.org/10.1177/0018726715601890>

- Ditchburn, G. ve Koh, R. E. (2024). Workplace pressure, employee stress, mental well-being and resilience in response to COVID-19 in Singapore. *Evidence-based HRM*, 12(2), 441–457. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-10-2022-0252>
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Dutta, D. ve Mishra, S. K. (2024). “Technology is killing me!”: The moderating effect of organization home-work interface on the linkage between technostress and stress at work. *Information Technology & People*, 37(6), 2203–2222. <https://doi.org/10.1108/ITP-03-2022-0169>
- EPRS. (2021). Thinking about future EU policy, the future of work – Trends, challenges and potential initiatives. Briefing. [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2021\)679097](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2021)679097) (Erişim Tarihi:9 Temmuz 2025).
- Fernández-Fernández, M., Martínez-Navalón, J.-G., Gelashvili, V. ve Prado Román, C. (2023). The impact of teleworking technostress on satisfaction, anxiety and performance. *Heliyon*, 9(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17201>
- Franken, E., Plimmer, G. ve Malinen, S. (2020). Paradoxical leadership in public sector organizations: Its role in fostering employee resilience. *Australian Journal of Public Administration*, 79(1), 93–110. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12396>
- Fornell, C. ve Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1). 39-50. <https://doi.org/10.1177/00222437810180010>
- Gaudioso, F., Turel, O. ve Galimberti, C. (2017). The mediating roles of strain facets and coping strategies in translating techno-stressors into adverse job outcomes. *Computers in Human Behavior*, 69, 189–196. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.12.041>
- Giurge, L. M. ve Bohns, V. K. (2021). You don’t need to answer right away! Receivers overestimate how quickly senders expect responses to non-urgent work emails. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 167, 114–128. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2021.08.002>
- Gupta, P. ve Srivastava, S. (2021). Work-life conflict and burnout among working women: A mediated moderated model of support and resilience. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 629–655. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1993>
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2017). *A Primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hair, J. F., Black, C. W., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. Harlow: Pearson.
- Harris, K. J., Harris, R. B., Valle, M., Carlson, J., Carlson, D. S., Zivnuska, S. ve Wiley, B. (2022). Technostress and the entitled employee: Impacts on work and family. *Information Technology & People*, 35(3), 1073–1095. <https://doi.org/10.1108/ITP-07-2019-0348>
- Henseler, J., Ringle, C. M. ve Sinkovics, R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In Sinkovics, R. ve Ghauri, P. (Eds.), *New challenges to international marketing* (p. 277 – 319). Emerald Group Publishing Limited.
- Henseler, J., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403->
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. ve Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49–58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>

- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337–
421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hurbean, L., Dospinescu, O., Munteanu, V. ve Danaiaata, D. (2022). Effects of instant messaging related technostress on work performance and well-being. *Electronics*, 11(16). <https://doi.org/10.3390/electronics11162535>
- Ilgaz, G., Özgür, H. ve Çuhadar, C. (2016). *The adaptation of technostress scale into Turkish*. Abstracts of the 11th International Balkan Education and Science Congress, Poreč, Croatia.
- Johnson, S. J., Willis, S. M. ve Evans, J. (2019). An examination of stressors, strain, and resilience in academic and non-academic U.K. university job roles. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 162–172. <https://doi.org/10.1037/str0000096>
- Kıcıır, K. G. ve Tütüncüoğlu, C. (2024). İş yaşam dengesi, psikolojik dayanıklılık ve kariyer tatmini arasındaki ilişki: Özel sektör işletmelerinde bir analiz. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(3), 175–186. <https://doi.org/10.70754/biibfd.1523212>
- Kim, M. ve Windsor, C. (2015). Resilience and work-life balance in first-line nurse manager. *Asian Nursing Research*, 9(1), 21–27. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2014.09.003>
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of E-Collaboration*, 11(4), 1-10. <https://doi.org/10.4018/ijec.2015100101>
- Köse, S., Baykal, B. ve Kiroglu Bayat, İ. (2021). Mediator role of resilience in the relationship between social support and work life balance. *Australian Journal of Psychology*, 73(3), 316-325. <https://doi.org/10.1080/00049530.2021.1895678>
- Krisor, S. M., Diebig, M. ve Rowold, J. (2015). Is cortisol as a biomarker of stress influenced by the interplay of work-family conflict, work-family balance and resilience? *Personnel Review*, 44(4), 648–661. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2013-0168>
- Kumar, P. S. (2024). Technostress: A comprehensive literature review on dimensions, impacts, and management strategies. *Computers in Human Behavior Reports*, 16. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100475>
- Kuntz, J. R. C., Näswall, K. ve Malinen, S. (2016). Resilient employees in resilient organizations: Flourishing beyond adversity. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 456–462. <https://doi.org/10.1017/iop.2016.39>
- Lee, S., Zhou, Z. E., Xie, J. ve Guo, H. (2021). Work-related use of information and communication technologies after hours and employee fatigue: The exacerbating effect of affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 36(6), 477–490. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2019-0677>
- Liğan, D.-E. (2025). Mental health in the “era” of artificial intelligence: Technostress and the perceived impact on anxiety and depressive disorders-An SEM analysis. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1600013>
- Ma, J., Ollier-Malaterre, A. ve Lu, C.-Q. (2021). The impact of techno-stressors on work–life balance: The moderation of job self-efficacy and the mediation of emotional exhaustion. *Computers in Human Behavior*, 122. 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106811>
- Mansour, S., Mohanna, D. ve Tremblay, D.G. (2022). The dark side of hyperconnectivity in the accounting profession. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 18(5), 685-703. <https://doi.org/10.1108/JAOC-12-2020-0211>
- Marthalina, M., Joeliaty, J., Yunizar, Y. ve Soemaryani, I. (2025). Work-life balance woman working in the government sector. *International Journal of Organizational Analysis*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2024-4372>

- Mokhtar, A. ve Mohamad Yunus, N. (2024). The Mediating Effects of Resilience on Technostress Creator and Employee's Well-Being in Financial Industries Within Klang Valley. *Advances in Business Research International Journal*, 10(2), 104–110. <https://doi.org/10.24191/abrij.v10i2.4647>
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J. ve Posakoff, N. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88 (5), 879–903.
- Parlement Européen. (2021). Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_FR.html (Erişim Tarihi: 9 Temmuz 2025).
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S. ve Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
- Ramesh, R., Ananthram, S., Vijayalakshmi, V. ve Sharma, P. (2022). Technostressors – a boon or bane? Toward an integrative conceptual model. *Journal of Indian Business Research*, 14(3), 278–300. <https://doi.org/10.1108/JIBR-10-2021-0348>
- Rees, C. S., Breen, L. J., Cusack, L. ve Hegney, D. (2015). Understanding individual resilience in the workplace: The international collaboration of workforce resilience model. *Frontiers in Psychology*, 6, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00073>
- Ringle, PDC 2024. Fit measures in SmartPLS. Retrieved from <https://www.smartpls.com/documentation/algorithms-and-techniques/model-fit/> (Erişim Tarihi: 9 Temmuz 2025).
- Sarstedt, M., Ringle, C. M. ve Hair, J. F. (2017). Partial least squares structural equation modeling. In H. C., K. M. ve V. A. (Eds.), *Handbook of market research*. Springer.
- Samimi Dehkordi, S., Radević, I., Černe, M., Božič, K. ve Lamovšek, A. (2025). The three-way interaction of autonomy, openness to experience, and techno-invasion in predicting employee creativity. *The Journal of Creative Behavior*, 59(1). <https://doi.org/10.1002/jocb.679>
- Sarker, S., Sarker, S., Xiao, X. ve Ahuja, M. (2012). Managing employees' use of mobile technologies to minimize work-life balance impacts. *MIS Quarterly Executive*, 11(4), 143–157. <https://ir.library.louisville.edu/faculty/359>
- Schlachter, S., McDowall, A., Copley, M. ve İnceoglu, İ. (2018). Voluntary work-related technology use during non-work time: A narrative synthesis of empirical research and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20(4), 825–846. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12165>
- Sharma, I., Tiwari, V., Gupta, S. ve Rana, N. P. (2025). Examining the nexus between technostress and turnover intention: The moderating influence of PsyCap in Indian information management contexts. *Journal of Enterprise Information Management*, 38(2), 450–473. <https://doi.org/10.1108/JEIM-08-2023-0434>
- Syvertsen, T. (2020). You are the problem! Everybody online and self-regulation. In T. Syvertsen (Ed.), *Digital detox: The politics of disconnecting* (pp. 49-71). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-78769-339-520201004>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S. ve Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Tarafdar, M., Bolman Pullins, E. ve Ragu-Nathan, T. S. (2014). Examining impacts of technostress on the professional salesperson's behavioural performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 34(1), 51–69. <https://doi.org/10.1080/08853134.2013.870184>

- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S. ve Ragu-Nathan, B. S. (2011). Crossing to the dark side: Examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress. *Communications of the ACM*, 54(9), 113–120. <https://doi.org/10.1145/1995376.199540>
- Ter Hoeven, C. L., van Zoonen, W. ve Fonner, K. L. (2016). The practical paradox of technology: The influence of communication technology use on employee burnout and engagement. *Communication Monographs*, 83(2), 239–263. <https://doi.org/10.1080/03637751.2015.1133920>
- Tugade, M.M. ve Fredrickson, B.L. (2007). Regulation of positive emotions: emotion regulation strategies that promote resilience. *Journal of Happiness Studies*, 8(3), 311–333. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9015-4>
- Turel, O., Serenko, A. ve Bontis, N. (2011). Family and work-related consequences of addiction to organizational pervasive technologies. *Information & Management*, 48, 88–95.
- Wang, Q. ve Yao, N. (2025). Understanding the impact of technology usage at work on academics' psychological well-being: A perspective of technostress. *BMC Psychology*, 13, 130. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02461-1>
- Wayne, J. H., Matthews, R., Crawford, W. ve Casper, W. J. (2020). Predictors and processes of satisfaction with work–family balance: Examining the role of personal, work, and family resources and conflict and enrichment. *Human Resource Management*, 59(1), 25–42. <https://doi.org/10.1002/hrm.21971>
- Wu, J., Guo, S. ve Song, M. (2022). Techno-invasion and job satisfaction in China: The roles of boundary preference for segmentation and marital status. *Human Systems Management*, 41(6), 631–644. <https://doi.org/10.3233/HSM-211595>
- Werneburg, B. L., Jenkins, S. M., Friend, J. L., Berkland, B. E., Clark, M. M., Rosedahl, J. K., ... Sood, A. (2018). Improving resiliency in healthcare employees. *American Journal of Health Behavior*, 42(1), 39–50. <https://doi.org/10.5993/AJHB.42.1.4>
- Wong, K. K. K. (2013). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using smartpls. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1–32.
- Wu, J., Wang, N., Mei, W. ve Liu, L. (2017). Does techno-invasion trigger job anxiety? Moderating effects of computer self-efficacy and perceived organizational support. *WHICEB 2017 Proceedings*, 42. <https://aisel.aisnet.org/whiceb2017/42>
- Yang, Y., Shamim, S., De Massis, A. ve Gao, D. (2025). Defensive routines as coping mechanisms against technostress: Roles of digital leadership and employee goal orientation. *Technological Forecasting and Social Change*, 216. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2025.124143>
- Yue, C. A. (2022). The paradox of using public social media for work: The influence of after-hours work communication on employee outcomes. *Journal of Business Research*, 149, 748–759. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.05.079>

Research Article

Tekno-İstilanın İş-Yaşam Dengesine Etkisinde Psikolojik Sağlamlığın Aracı Rolü

The Mediating Role of Psychological Resilience in the Effect of Techno-Invasion on Work-Life Balance

Fatma Zehra YILDIZ

Dr. Öğr. Üyesi, Tarsus Üniversitesi

Meslek Yüksekokulu

zehrayildiz@tarsus.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-0631-6589>

Extensive Summary

The intensive use of technological devices can cause psychological and social problems such as social isolation, technology addiction, sleep deprivation, emotional exhaustion, anxiety and burnout in individuals (European Parliament, 2021; Lee et al., 2021, p.477). Achieving a balance between work and life is a meaningful goal for both employees and employers. However, due to the rapid development of work-related information technologies and the blurring of boundaries between work and life, it is becoming increasingly difficult for employees to maintain their work-life balance (Ma et al., 2021, p.8). With modern technologies, a normal workday often extends beyond regular working hours, making it nearly impossible for employees to completely disconnect from office work (Tarafdar et al., 2015). The boundaries between work and family life have become blurred with the advancement of technology. The healthy management of interactions and expectations between these two areas depends on achieving a work-life balance (Bayramoğlu, 2018, p.1722).

Dutta and Mishra (2024, p. 2218) suggest in their study that, while not controlling for the effects of individual characteristics and personality differences, developable behaviour patterns, thought patterns, and actions, particularly individual resources such as psychological resilience, may influence employees' responses to techno-stressors caused by information and communication technologies. Building on this suggestion, the current study treats psychological resilience as a mediating variable and examines the role of this individual resource in explaining the impact of techno-invasion on work-life balance. The aim of the study is to reveal the effect of techno-invasion, which arises from the penetration of digital technologies into individuals' private lives, on work-life balance and to examine the mediating role of psychological resilience in this relationship.

This study provides empirical evidence that techno-invasion reduces psychological resilience, which in turn leads to a decrease in work-life balance. The study is one of the pioneering studies testing the relationships between techno-invasion, psychological resilience, and work-life balance, thereby expanding the literature on these topics.

The hypotheses of the study are explained below:

H1: Psychological resilience decreases as techno-invasion increases.

H2: Work-life balance decreases as techno-invasion increases.

H3: Work-life balance increases as psychological resilience increases.

H4: Psychological resilience plays a mediating role in the relationship between techno-invasion and work-life balance.

The main population of the study consists of white-collar workers employed in medium and large-scale enterprises operating in Istanbul and Kocaeli provinces. White-collar workers employed in medium and large-scale enterprises operating in Istanbul and Kocaeli provinces work in corporate structures where information and communication technologies are used intensively, in different departments, and are highly exposed to digital work processes. In this context, these employees represent a suitable and meaningful universe for examining perceptions of technological invasion, its effects on work-life balance, and the role of psychological resilience in this relationship. In this study, convenience sampling was preferred in the sample selection process. Under this method, individuals who were compatible with the purpose of the research and easy to reach were included in the sample (Cohen et al., 2007). The data for the research were collected through an online survey form. Participants were reached via individual messages through the professional networking site LinkedIn, and their participation was based on voluntariness. The data collection process for the study was conducted between February and April 2025. A total of 239 responses were collected, but 7 surveys were excluded from the analysis due to missing or inconsistent responses in some surveys. As a result, the analyses were conducted using 232 data points. In this study, the Partial Least Squares (PLS-YEM) method, which is a variance-based structural equation modelling approach, was used to evaluate the measurement model and structural model.

This study contributes to a deeper understanding of the effects of information and communication technologies on employees' work and private lives and emphasises that psychological resilience plays a critical role in employees' coping processes. The study found that psychological resilience and work-life balance decrease as techno-invasion increases. Additionally, it was concluded that as psychological resilience increases, work-life balance also improves. The study revealed that psychological resilience plays a partial mediating role in the relationship between techno-invasion and work-life balance. This study is one of the pioneering studies that reveals the negative effects of techno-invasion, which refers to the invasive impact of information and communication technologies, on the work-life balance of employees. In today's business world, where employee experience is prioritised, this result contributes significantly to the literature on the effects of digitalisation and, consequently, techno-invasion on psychological resilience.

In this study, a significant negative relationship was found between white-collar workers' perceptions of techno-invasion and their levels of psychological resilience. As stated in the study by Mokhtar and Yunus (2024), psychological resilience plays a critical role in helping employees cope with the challenges brought about by techno-invasion, as it is the ability to adapt and recover from stress and difficulties (2024, p. 108). This result shows that excessive exposure to digital technologies can negatively affect employees' psychological resilience. In the integration of technological applications into work life, not only productivity but also employees' psychological resilience and digital boundaries should be taken into account.

The results of this study show that as techno-invasion increases, work-life balance decreases. This result draws attention to the impact of 'constant availability' on employees. Technological invasion leads to white-collar workers encountering work-related notifications, messages, emails, and other digital demands outside of working hours. This reduces the quality of time spent in the employee's private life and can cause work-related demands to encroach on the private sphere. According to the results, it can be stated that employees with high levels of psychological resilience are able to establish a more successful work-life balance. This result shows that psychological resilience is an important internal resource that facilitates the employee's ability to cope with the demands of work life and protect their private life.

Finally, the study determined that psychological resilience plays a partial mediating role in the relationship between techno-invasion and work-life balance. This result reveals that techno-invasion not only directly negatively affects work-life balance but also indirectly shapes this effect through psychological resilience. According to the findings, psychological resilience acts as a protective factor, buffering employees against the pressures brought about by digitalisation.

The results of the study provide practical recommendations for businesses to develop and implement strategies aimed at reducing employees' perceptions of techno-invasion and increasing their

psychological resilience, thereby contributing to the achievement of work-life balance. This study deepens the understanding of the impact of information and communication technologies on employees' lives and emphasises the importance of psychological resilience. The strengthening of white-collar workers' psychological resilience should be considered an important human resources management strategy in coping with the negative effects of techno-invasion.

In future studies, it may be possible to identify other potential regulatory and mediating variables that are not included in the current model. The integration of such variables into the research model is thought to contribute to a more comprehensive and robust theoretical framework.

It is recommended that future studies examine this research model in terms of different individual and organisational variables such as organisational culture and personal characteristics. Hurbean et al. (2022) found that techno-invasion does not only produce negative results but is positively related to employee performance under certain conditions (2022, p. 14). In this context, it is also recommended that future studies examine the potential positive effects of techno-invasion on job performance. Finally, future research with white-collar workers in different countries will contribute to the comparison and generalisability of the results obtained.