

DİJİTALLEŞMENİN İŞ TATMİNE ETKİSİNDE İŞ YAŞAM DENGESİNİN ARACILIK ROLÜ¹

Alp AYDINLI* & Ahmet ERKASAP** & Ali ÖZCAN***

Öz

Günümüz iş dünyasında hızla ilerleyen dijital dönüşüm, çalışanların iş tatmini ve iş-yaşam dengesi gibi hususları belirgin bir biçimde etkileyen temel faktör olarak öne çıkmaktadır. İş performansını ve çalışan refahını büyük oranda şekillendiren bu etkiler, iş-yaşam dengesi ve iş tatmini kavramlarının artan bir öneme sahip olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, sağlıklı bir iş-yaşam dengesini teşvik edecek stratejiler geliştirme gereksinimi, yöneticilerin önceliklerinden biri olarak belirgin bir yer tutmaktadır. Bu araştırma, dijital dönüşümün, çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi ve bu ilişkide iş-yaşam dengesinin alt boyutları ile aracı rolü olup olmadığını ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırma bankacılık sektöründe çalışan 393 çalışandan toplanan anketler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan tüm ölçekler için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış, yapısal eşitlik modellemesi ile araştırma modeli test edilmiştir. Modelde iş-yaşam dengesi değişkeninin alt boyutları bazında aracılık etkisi olup olmadığı gözlenen yol analizi modeli ile bootstrap yöntemi kullanılarak test edilmiştir. Bulgular, dijital dönüşümün, iş-yaşam dengesi ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir doğrudan etkisinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca, dijital dönüşüm ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş yaşam dengesinin alt boyutlarından "işin yaşama olumlu etkisi ve yaşamın işe olumlu etkisi"nin kısmi aracılık rolü olduğunu gözlemlenmiştir. Çalışmada ulaşılabilen yazın taraması sonucunda benzer bir konuda yapılmış bir çalışma göze çarpmamıştır. Bu bakımdan, gelecekte yapılacak çalışmalar için benzer araştırmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşletme, Dijitalleşme, Dijital Dönüşüm, İş-Yaşam Dengesi, İş Tatmini, Dijital Bankacılık.

¹ Bu çalışma, Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Erkasap danışmanlığında Alp Aydınli tarafından İstanbul Gedik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda hazırlanan "Dijitalleşme ile İş Stresi ve İş Doyumu Arasındaki İlişkide İş-Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü" başlıklı doktora tezinden Dr. Öğr. Üyesi Ali Özcan'ın destekleriyle türetilmiştir.

* İşletme Doktora Programı Öğrencisi, İstanbul Gedik Üniversitesi, alpaydinli@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0002-8399-062X>

** Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gedik Üniversitesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, ahmet.erkasap@gedik.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6239-1700>

*** Dr. Öğr. Üyesi, Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, ali.ozcan@nisantasi.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-3751-8148

THE MEDIATING ROLE OF WORK-LIFE BALANCE IN THE EFFECT OF DIGITALIZATION ON JOB SATISFACTION

Abstract

The contemporary corporate landscape is characterized by the rapid advancement of digital transformation, which significantly influences employees' job satisfaction and work-life balance. These impacts, affecting both business performance and employee well-being, underscore the growing importance of work-life balance and job happiness. In this context, it has become crucial for managers to prioritize initiatives aimed at fostering a harmonious balance between work and personal life. The objective of this study was to examine the impact of digital transformation on employees' job satisfaction and explore whether various aspects of work-life balance mediate this relationship. The study collected questionnaires from a sample of 393 individuals working in the banking industry. Confirmatory factor analysis (CFA) was employed to assess the validity of all scales, and the research model underwent testing using structural equation modeling (SEM). An observed path analysis model and the bootstrap method were used to investigate the presence of a mediation effect within the sub-dimensions of the work-life balance variable. The results indicated that digital transformation has a significant and direct influence on both work-life balance and job satisfaction. Furthermore, it was observed that the sub-dimensions of work-life balance, specifically the "positive impact of work on life and positive impact of life on work," partially mediate the relationship between digital transformation and job satisfaction. Notably, no prior study on a similar subject was found in the literature review, making this research a valuable contribution with potential insights for future investigations.

Keywords: Business, Digitalization, Digital Transformation, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Digital Banking.

Giriş

Dijital dönüşüm, dünya çapında ekonomiden eğitime, sosyal yaşamdan iş yaşamına kadar her alanda hızla önemini arttırmaktadır. Yeni teknolojilerin gelişimi, çevrim için kişi sayının sürekli artması ile birlikte devletler, küresel firmalar ve hatta yerel firmalarda teknolojik yeniklerin hızana yetişebilmek, potansiyel müşterine ulaşabilmek için işlerini dijital ortama taşımaktadır. İnsan bilişsel yetenekleri ile birlikte dijital dönüşümün temelinde yer almaktadır (Sağlam, 2021, s. 399). Dijital teknolojileri benimsemek, işletmelerin rekabetçi kalabilmeleri ve gelişen endüstri ortamında sürdürülebilir büyümelerini sağlamaları için zorunlu bir strateji haline gelmektedir. Bu durum firmaların ya da kurumların çalışanlarını da yakından ilgilendirmektedir. Dijital dönüşüm stratejilerine benimsenemez ise firmalar rekabet üstünlüğünü kaybedebilir ve operasyonel zorluklarla karşılaşabilirler (Matt vd., 2015, s. 5). Dijital teknoloji ile birlikte firmalar; daha iyi müşteri deneyimleri ve etkileşimi, kolaylaştırılmış operasyonlar, yeni iş kolları veya iş modelleri geliştirebilirler (Fitzgerald vd., 2013, s. 12).

Yazında dijitalleşme olarak da bilinen dijital dönüşüm, dijital teknolojilerin çoğalması, standart yazılımların ötesine geçerek robotlar, akıllı sistemler, e-ticaret platformları, sosyal medya ağları, e-devlet girişimleri, mobil iletişim araçları ve veri odaklı çözümler gibi dönüştürücü unsurları kapsamaktadır (Klein, 2020, ss. 24-25; Baysal, 2023, s. 36). Dijital araçların bu yaygın şekilde benimsenmesi, genel dijital dönüşüm sürecini hızlandırmıştır. Bununla birlikte, son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler ve iş yaşamında insana verilen değer artması ile birlikte çalışma hayatında dijitalleşmenin çalışanların iş tatmini ve iş-yaşam dengesine etkisi önem kazanmıştır (Ekinci ve Sabancı, 2021, s. 153; Bolli ve Pusterla, 2022, s. 224).

İş tatmini ile ilgili en çok kullanılan tanımlardan biri Locke'a aittir. Locke'a (1976) göre iş tatmini, bir çalışanın işini ve deneyimlerini değerlendirmesinden ortaya çıkan memnuniyet ve iyi duygulardır. Davis (1988) iş tatmini kavramına iki boyutlu bir bakış açısı getirmiştir. Buna göre iş tatmini, bireyin işinden duyduğu memnuniyet ya da memnuniyetsizlik düzeyini ifade etmektedir. Bu yaklaşım, iş tatminini hem olumlu hem de olumsuz duygusal tepkilere açık bir kavram olarak ele almaktadır. Bir diğer tanım da ise, Spector (1997) iş tatminini, insanların işlerinin tüm unsurlarını ne ölçüde sevdiğini ya da sevmedikleri olarak tanımlamıştır.

İş-yaşam dengesi, kişinin işi ile iş dışındaki sosyal hayattaki rolleri arasında çok az çatışma olması ya da hiç çatışma olmaması anlamına gelmektedir (Clark, 2000, s. 749). Bir başka tanıma göre iş-yaşam dengesi, bireyin iş ve özel yaşam uyumundan duyduğu memnuniyete ilişkin duygusal ve bilişsel değerlendirmesi olarak tanımlanabilir. Bunun sonucunda, kariyer hayatı ile özel hayat arasında iyi bir uyum olduğunu kabul eden ve bunu sağlayan kurumlarda çalışanlar, daha üretken ve memnun olacaktır (Bruck vd., 2002, ss. 338-339; Duxbury ve Higgins, 2003 s. 2; Kelliher vd., 2019 ss. 5-7).

Yapılan yazın taramasında elde edilen verilere dayanarak, dijital dönüşümün iş tatmini ve iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini tam olarak anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu görülmektedir. Araştırmalar, dijitalleşmenin genel olarak iş memnuniyetini artırdığını göstermektedir (Cijan vd., 2019). Ancak, demografik faktörlerin bu ilişki üzerindeki etkisi belirsizliğini korumaktadır. Ayrıca, Jacukowicz ve Merecz-Kot'un (2020) çalışması, çevrimiçi çalışanların iş-yaşam dengesinden memnun olmadıklarını ifade ettiklerini ortaya koymuş ve bu konunun daha kapsamlı bir analizine ihtiyaç duyulduğunu göstermiştir. Ninaus vd. (2021) dijitalleşmenin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir pozitif etkisi olduğunu göstermiştir. Farivar ve Richardson (2021) da benzer şekilde, sosyal medya kullanımının iş tatmini üzerinde pozitif bir istatistiksel etkisi olduğunu belirtmiştir. Metz (2018), Herzberg'in çift faktör teorisini kullanarak iş tatmini ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi araştırmış ve iş tatmininin iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkileyebileceğini öne sürmüştür. Bolli ve Pusterla'nın (2022) araştırması, dijitalleşmenin iş yaşam dengesinin

kötüleşmesi ve zaman baskısındaki artışın iş tatmini üzerindeki negatif ilişkisini vurgulamaktadır. Ayrıca yapılan yazın taramalarında banka müşterilerinin dijital bankacılık ürünlerini benimsemelerinin müşteri satın alma davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğunu gösteren çalışmalara rağmen, banka çalışanları üzerindeki etkilerine dair yeterli araştırma tespit edilememiştir. Kapsamlı bir anlayış ve yeni bir bakış açısı kazanmak için bu boşlukların doldurulması gerekmektedir.

Bu bilgiler ışığında, araştırma dijital dönüşüm, çalışanların iş tatmini ve iş-yaşam dengesinin bu ilişkideki aracılık fonksiyonunu değerlendirmek üzere tasarlanmıştır ve şu temel sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır: Dijital dönüşüm çalışanların iş tatmini üzerine etkisi var mıdır? Bu etki üzerinde iş-yaşam dengesinin aracı rolü nedir? Bu doğrultuda oluşturulan hipotezler, bankacılık sektörü yönetici ve çalışanlarından elde edilen veriler üzerinden test edilmiştir. Bu çalışmada elde edilen sonuç ve değerlendirmelere dayalı olarak bankacılık sektörü yönetimine yönelik öneriler geliştirilmesi ve yazına katkı sağlanması hedeflenmektedir. Araştırma, belirli bir zaman aralığında yürütülmesi bakımından zaman açısından kısıtlıdır. Ayrıca, sadece bankacılık sektöründe çalışan bankacılar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Konunun, farklı sektör işletmelerinde ele alınması, daha genel bir çerçeve çizmesi ve genelleme yapılabilmesi açısından önemlidir. Çalışma, hipotez geliştirme, araştırma yöntemi, analiz ve bulgular, sonuç ve öneriler şeklinde ilerlemektedir.

1.YAZIN TARAMASI

Yapılan yazın taramasında, dijitalleşmenin farklı meslek grupları, sektörler ve ülkeler arasında iş-yaşam dengesi ve iş tatmini üzerindeki etkileri de dâhil olmak üzere çok çeşitli perspektifler araştırılmıştır.

1.1. Dijital Dönüşüm ve İş Tatmini

Dijital teknolojilerin işyerine entegrasyonunun çalışanların genel iş memnuniyetini nasıl etkilediği incelendiği çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, Ninaus vd., (2021) çalışanların bilgi ve iletişim teknolojileri algılarının tükenmişlik, iş-aile dengesi ve iş tatmini üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmalarında bilgi teknoloji kaynaklarının iş tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahipken, bilgi teknolojileri taleplerinin iş tatmini üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bir diğer çalışmada, Farivar ve Richardson (2021) işyerinde dijitalleşme ile iş-iş dışı tatmin arasındaki ilişkide sosyal medya kullanımının iş-iş dışı çatışma ile pozitif, iş-iş dışı memnuniyet ile negatif ilişkili olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, iş yerinin dijitalleşmesi, özellikle sosyal medyanın mesai saatleri dışında kullanımı söz konusu olduğunda, iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir.

Yazında tespit edilen diğer çalışmalarda, farklı demografik değişkenler ile incelendiğinde dijitalleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu ortaya koyulmuştur. Cijan vd., (2019) sektörler ve disiplinler arasında 98 bireysel çalışanla çevrimiçi bir anket gerçekleştirmiş ve toplanan verileri tek örneklemlili t-testleri ile analiz etmiştir. Analiz sonuçları, dijitalleşmenin iş tatmini artırdığı göstermektedir. Benzer bir şekilde Bolli ve Pusterla (2022), dijitalleşmenin, esas olarak verimlilik artışı ve daha ilginç işler nedeniyle, iş tatmini ile pozitif bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, zaman baskısının artması ve iş-yaşam dengesinin kötüleşmesi gibi bazı kanallar iş tatmini azaltmaktadır. Ayrıca, dijitalleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin kadınlar, yaşlı çalışanlar ve yönetici pozisyonu olmayan çalışanlar gibi farklı çalışan alt grupları arasında farklılık gösterdiğini öne sürmektedir. Yazın, dijitalleşmenin artan esneklik, özerklik ve iş kontrolü gibi iş tatmini üzerindeki potansiyel faydalarını vurgulamaktadır. Bununla birlikte, artan iş talepleri, iş güvensizliği ve iş ile özel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşması gibi dijital teknolojilerin yarattığı zorlukları da kabul etmektedir. Bu çalışmada sunulan tüm araştırmalar ışığında, dijital dönüşümün iş tatminini etkileyebileceği varsayımıyla aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1: Dijital dönüşümün iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

1.2. Dijital Dönüşüm ve İş Yaşam Dengesi

Dijital dönüşüm ve iş-yaşam dengesi ilişkisini doğrudan ele alan bir çalışma tespit edilmesede, teknoloji ve internet kullanımı iş-yaşam dengesi ilişkisini ortaya koyan çeşitli çalışmalardan bahsetmek mümkündür. Örneğin Nam, (2014) çalışmasında internet ve mobil teknolojilerin kullanımının iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu sonucuna varmaktadır. Bu çalışmada, teknoloji kullanımının iş-yaşam dengesinin esneklik ve geçirgenlik boyutlarını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, teknoloji kullanımının iş tatmini, iş stresi ve iş yükü üzerinde hem olumlu hem de olumsuz sonuçları olduğunu öne sürmektedir.

Dijitalleşme ve dijital dönüşüm ile yeni meslekler ve iş alanları ortaya çıkmaktadır. Jacukowicz ve Merecz-Kot (2020) tarafından yapılan çalışmada, yeni ortaya çıkan çevrimiçi meslekler bağlamında teknolojinin ilerlemesinin örgütsel psikoloji ve iş sağlığı üzerinde etkileri olduğunu göstermektedir. Çalışma, çevrimiçi çalışanların geleneksel ofis çalışanlarına kıyasla daha düşük iş-yaşam dengesi memnuniyeti olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, iki grup arasında sosyal yaşam kalitesi açısından herhangi bir fark tespit edilmemiştir. Bugün modern iş dünyasında çalışanlar, teknolojideki ilerlemeler nedeniyle iş-yaşam dengesini sağlamada zorluklarla karşılaşabilmektedir (Luthans, 2011, s. 218). Dijital dönüşümün iş-yaşam dengesi üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabileceği düşünülmektedir. Dijital dönüşüm esnekliği ve uygulanabilirliği artırarak iş

memnuniyetini ve iş verimliliğini artırabilirken, aynı zamanda iş stresi, iş yükü ve iş-yaşam dengesi memnuniyetsizliğine de yol açabilmektedir. Bu tartışmalar neticesinde dijital dönüşüm ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin anlaşılması amacıyla aşağıdaki hipotezi oluşturulmuştur.

H2: Dijital dönüşümün iş-yaşam dengesi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

1.3. İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini

Çok sayıda çalışma, iş-yaşam dengesi ile iş tatmini arasındaki etkileşimi araştırmış ve çeşitli faktörlerin çalışanların tatmin düzeyleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Yazında, iş-yaşam dengesinin farklı boyutlarına ve bunların çeşitli sektör ve endüstrilerdeki iş tatmini ile nasıl ilişkili olduğuna dair çalışmalar tespit edilmiştir. İstanbul'da yer alan özel banka çalışanları ile yapılan çalışmada hem X kuşağı hem de Y kuşağı için iş-yaşam dengesinin iş tatminine etkisi pozitif etkilediği ortaya koyulmuştur. Ayrıca, iş ve özel yaşam arasında tatmin edici bir denge kurmanın iş tatminine ve genel refaha nasıl katkıda bulunduğunu incelemektedir (Greenhaus vd., 2003, s. 511; Bayarçelik ve Hıdır, 2020, ss. 58-59).

Yazın, iş-yaşam dengesinin iş tatminini etkilediği mekanizmaları değerlendirmekte ve hem bireyler hem de kuruluşlar için sonuçlarını tartışmaktadır. İş-yaşam dengesi eksikliği ve iş tatminsizliği yaşayan bireyler artan stres, tükenmişlik, azalan üretkenlik ve genel refahın azalması gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşabileceği vurgulanmıştır. Bu olumsuz sonuçlar sadece bireyleri etkilemekle kalmaz, aynı zamanda artan sağlık maliyetleri, daha düşük ekonomik üretkenlik ve kişisel ilişkiler üzerindeki baskılar da dâhil olmak üzere daha geniş toplumsal etkilere sahiptir. Araştırmaların sonuçlarına göre, iş-yaşam dengesinin iş tatminine istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde pozitif yönde etki ettiği tespit edilmiştir (Orkibi ve Brandt, 2015, s. 408; Memon vd., 2020, s. 5; Çam Kahraman ve Dündar, 2021, ss. 146-149; Attar vd., 2021, s. 219).

Mas-Machuca vd., (2016) İspanyol ilaç şirketinde 374 katılımcı ile yaptığı çalışmada iş-yaşam dengesinin örgütsel gurur ve iş tatmini ile olumlu yönde ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Weale vd., (2019) yapmış olduğu çalışmada iş-aile çatışması ve iş-yaşam dengesinin işyeri stres faktörleri ile iş tatmini arasında aracı rol oynadığını belirtmektedir. Metz (2018), Herzberg'in çift faktör teorisine dayanarak iş tatmini, başarı motivasyonu ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için bir araştırma yapmıştır. Çalışmanın bulguları, iş-yaşam dengesindeki dengesizliğin iş tatminsizliğine yol açabileceğini göstermektedir.

Özel bankacılık sektöründe gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre, iş-yaşam dengesi ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki tespit edilmişken, tükenmişlik ile iş tatmini arasında ise olumsuz bir ilişki saptanmıştır (Devi ve Nagini, 2014 ss. 52-53; Hsu vd., 2019, s. 6). Tayvan'da

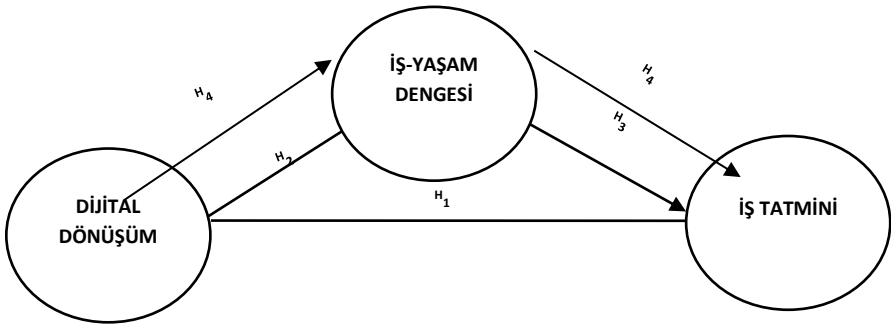
yüksek teknoloji ve bankacılık sektörlerinde çalışan 369 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmada uzun çalışma saatleri ile hem mesleki stres ve iş-yaşam dengesi arasında hem de mesleki stres ile hem iş-yaşam dengesi hem de iş tatmini arasında istatistiksel anlamlı ilişki bulunmuştur. Diğer bir bankacılık sektöründeki çalışmada kadın çalışanlar arasında iş-yaşam dengesi, iş tatmini ve çalışan performansının birbiriyle ilişkili olduğunu ve iş tatmininin iş-yaşam dengesi ile çalışan performansı arasında kısmi aracılık rolü oynadığını ortaya koyulmuştur (Raju, 2022, ss. 2420-2421). Bu araştırma bağlamında ve bahsi geçen yazından hareketle, çalışmada iki hipotez daha ortaya konmuştur. İlk hipotez, iş tatmininin iş-yaşam dengesinin kurulması üzerindeki potansiyel etkisini araştırmaktadır. İkinci hipotez ise dijital dönüşüm ve iş tatmini arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesinin aracılık rolünü incelemektedir.

H3: İş-yaşam dengesinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

H4: Dijital dönüşümün iş tatmini üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolü istatistiksel olarak anlamlıdır.

Bu araştırma, üç ayrı değişkeni ele almıştır: dijital dönüşüm (bağımsız değişken), iş tatmini (bağımlı değişken) ve iş-yaşam dengesi (aracı değişken). İş-yaşam dengesi, bu iki bağımsız değişken arasında aracılık rolü üstlenmiştir. Bu çalışma, dijital dönüşümün iş tatmini üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin potansiyel aracılık rolünü keşfetmek amacıyla oluşturulmuş bir model sunmaktadır. Oluşturulan modelde ortaya konan temel yaklaşımla, dört ana hipotez oluşturulmuş ve test edilmiştir. Oluşturulan model Şekil 1'de detaylandırılmıştır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın önemi, örneklem, veri toplama, analiz ve bulgular sunulmaktadır.

2.1. Araştırmanın Önemi

Araştırmanın temelinde, hızla teknoloji ile paralel gelişen, dijital dönüşüm, iş tatmini ve iş-yaşam dengesi kavramların önemli olduğu, iş-yaşam dengesinin sağlanarak iş tatmininin artacağı bu sayede entelektüel sermaye olan insan kaynaklarının etkin ve verimli olarak kullanılacağı varsayımı yatmaktadır. Bu çalışmada İş-yaşam dengesinin, dijital dönüşümün iş tatmini üzerindeki etkilerine aracılık eden bir mekanizma olarak nasıl işlediğini incelemektedir. Araştırmalar, iş-yaşam dengesinin dijital dönüşüm ve iş tatmini üzerindeki olumsuz etkilerini azaltabildiğini ve olumlu etkilerini artırabildiğini göstermektedir. Ayrıca, bu dijital dönüşüm ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkide, iş-yaşam dengesinin aracı rolü tespit edilmeye çalışılmıştır.

Genel olarak, dijital dönüşüm, iş tatmini ve iş-yaşam dengesi konularındaki yazın taraması, bu üç faktör arasındaki karmaşık ve gelişen ilişkiyi vurgulamaktadır. Ulaşılan yazın taramasında benzer bir konuda bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, ileri de gerçekleşecek olan çalışmalara da ışık tutacağı söylenebilmektedir.

2.2. Örneklem ve Veri Toplama

Nicel araştırma yöntemi kullanılan çalışmada, anket tekniği kullanılarak, Türkiye’de faaliyet gösteren bankacılık sektörü çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Uygulanan anketler için Gedik Üniversitesi Etik Kurulunun 20.12.2022 tarihli ve 2022/10 sayılı toplantısı ile etik kurul onayı alınmıştır. 2022 yılında Türkiye’de bankacılık sektöründe 188.687 kişi istihdam edilmektedir (TBB 2022). Anketler, bankacılık sektöründe çalışan 500 katılımcıya gönderilmiş ve elektronik ortamda toplanan anketlerin 393’ünden sağlıklı geri dönüş alınmıştır. Örneklem sayısı G Power programında 386 olarak bulunduğundan geri dönüş sayısı örneklem olarak yeterli bulunmuştur (Faul vd., 2007, ss. 177-189).

Veriler, üç farklı değişkene ait hazır anket uygulaması ile elde edilmiştir. Bu kapsamda, Nadeem vd., (2018) tarafından geliştirilen Sağlam (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan “Dijital Dönüşüm Ölçeği”, Fisher ve arkadaşları tarafından geliştirilen İkinci ve Sabancı (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan “İş Yaşam Dengesi Ölçeği”, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından 5 maddelik kısa formu oluşturulan Keser ve Bilir tarafından Türkçeye uyarlanan “İş Tatmini Ölçeği” ile ölçümlenmiştir. Her üç ölçekde Likert Tipi ölçek olup, sorular katılımcılara, 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde yönlendirilmiştir. Anket formunda ayrıca katılımcıların demografik özellikleri belirlemek üzere sorular yer almaktadır.

2.3. Analiz ve Bulgular

Araştırmada 393 katılımcıdan elde edilen yanıtlar SPSS for Windows 25.0 ve AMOS 25.0 paket programları ile k analiz edilmiştir. Örneklemin frekans analizinde demografik özellikler ve çalışma hayatı ile ilgili tanımlayıcı bilgiler yüzdelik oranları ile birlikte verilmiştir. Anket formunda yer alan Dijital dönüşüm, İş yaşam dengesi ve İş tatmini ölçeklerinin doğrulayıcı faktör analizleri yapılarak örnekleme tutarlılık, geçerlilik ve güvenilirliği Cronbach's alpha, Birleşik güvenilirlik ile Açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri hesaplanarak ölçümlenmiştir. Değişkenler arasında Discriminant geçerliliği analizi yapılarak yapısal eşitlik modellemesi için değişkenler arası ayrışmanın yeterli olup olmadığı araştırılmıştır. Dijital dönüşümün İş tatminine etkisinde iş yaşam dengesi değişkeninin alt boyutlar bazında aracılık etkileri olup olmadığı gözlenen değişkenlerle yol analizi modeli ile bootstrap yöntemi kullanılarak test edilmiştir.

2.3.1. Demografik Özelliklerin Dağılımı

Katılımcıların, cinsiyet dağılımında %51,7 kadın , %48,3 erkek olmak üzere dengeli bir dağılım söz konusudur. Katılımcılarımızın %65,9'u evli iken, %34,1'i ise bekârdır. Yaş gruplarında 18-25 grubu oranı %8,9, 26-29 grubu oranı %12, 30-35 grubu oranı %28,2, 36-45 grubu oranı %38,9 ve 45 yaş ve üstü grubu oranı %11,6 olmak üzere yoğunluk göstermiştir. Katılımcıların eğitim durumları örnekleme lise %6,9, ön lisans %11,5, Lisans %69,5, Yüksek lisans %11,7ve doktora mezunu %0,5 olmak üzere yer almıştır.

Tablo 1. Örnekleme Ait Demografik Özelliklerin Yüzdesel Dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Erkek	190	48,3%
	Kadın	203	51,7%
Yaş grupları	18-25	35	8,9%
	26-29	47	12,0%
	30-35	111	28,2%
	36-45	153	38,9%
	45+	47	11,6%
Medeni durum	Evli	259	65,9%
	Bekar	134	34,1%
Eğitim durumu	Lise	27	6,9%
	Ön Lisans	45	11,5%
	Lisans	273	69,5%
	Yüksek Lisans	46	11,7%
	Doktora	2	0,5%

Örnekleme tecrübe yılı grupları 0-5 yıl %14,2, 5-10 yıl %20,1, 10-15 yıl %32,6, 15 yıl ve üzeri %33,1 oranında yer almıştır. Kıdem yılı grupları ise 0-1 yıl %5,6, 1-3 yıl %11,5, 3-5 yıl %7,4, 5-10 yıl %23 ve 10 yıldan fazla gurubu %52,6 oranlarında olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların %39,3'ünün asistan olduğu, %36'sının yetkili ve %24,7'sinin ise yönetici olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Örnekleme Yer Alan Bireylerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı

		n	%
Tecrübe yılı	0-5 Yıl	56	14,2%
	5 - 10 Yıl	79	20,1%
	10 - 15 Yıl	128	32,6%
	15 Yıldan fazla	130	33,1%
Kıdem yılı	0 - 1 Yıl	22	5,6%
	1 - 3 Yıl	45	11,5%
	3 - 5 Yıl	29	7,4%
	5 - 10 Yıl	90	23,0%
	10 Yıldan fazla	206	52,6%
Görevi	Asistan	154	39,3%
	Yetkili	141	36,0%
	Yönetici	97	24,7%

2.3.2. Modelde Yer Alan Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Doğrulayıcı Faktör analizinde Örnekleme genişliği yükseldikçe, 200'den yüksek örneklerde Ki-Kare (χ^2) hesaplanan parametresi yüksek bulunmakta ve Ki-Kare (χ^2) test istatistiği anlamsız olarak bulunmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981, s. 40; Bollen, 1989, s. 256; Bagozzi vd., 1999, s. 396). Araştırmada yer alan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizinde ve modelin istenilen aralıklarda olup olmadığına, serbestlik derecesi ile ayarlanmış Ki-Kare (χ^2) değeri (χ^2/sd) ve diğer uyum indeks değerleri ve standartlaştırılmış kalıntı (residual) kovaryans matriste var olan parametrelerin incelenmesi sonucunda karar verilmiştir (Bayram, 2013, s. 71).

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizinde Dikkate Alınan İndeks Aralıkları ve Uyum Katsayıları (Meydan, 2011, s. 72).

İndeksler	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	DD	IYD	IT
χ^2 / df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	2,989	2,656	1,360
GFI	$\geq 0,90$	0,85-0,89	,934	,906	,994
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$,973	,953	,998

SRMR	$\leq 0,05$	$,06 \leq \text{SRMR} \leq ,08$,025	,026	,007
RMSEA	$\leq 0,05$	$,06 \leq \text{RMSEA} \leq ,08$,072	,074	,030

2.3.2.1. Dijital Dönüşüm Ölçeği (DD) için Doğrulayıcı Faktör Analizi

12 madde ve tek boyutlu yapısıyla yazında var olan Dijital dönüşüm Ölçeği için uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde faktör yükleri 12 maddenin tamamında için ($FY > 0,50$) olduğundan analiz dışı bırakılan madde yer almamıştır. Doğrulayıcı faktör analizi yazında olduğu gibi 12 madde ile sonuçlandırılmıştır. Analizde faktör yükü standart değerleri ($,55; ,87$) aralığında yer almaktadır. Tablo3’de yer alan model indislerine göre Dijital dönüşüm Ölçeği “kabul edilebilir uyum” sınırları dâhilinde yer almaktadır.

2.3.2.2. İş Yaşam Dengesi Ölçeği (IYD) İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi

17 maddeli ve 4 boyutlu olarak yazında yer alan İş yaşam dengesi Ölçeği (IYD) için uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde maddelerin tamamı ($FY > 0,5$) olduğundan analizden elenen madde olmamıştır. Analizde faktör yükü standart değerleri ($,54; ,93$) aralığında yer almakta olduğu görülmektedir. Tablo 3’de yer alan model indislerine göre İş yaşam dengesi Ölçeği “kabul edilebilir uyum” sınırları dâhilinde yer almaktadır.

2.3.2.3. İş Tatmini Ölçeği (IT) İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi

5 maddeli ve tek boyutlu olarak yazında yer alan İş Tatmini Ölçeği (IT) için uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde standart faktör yükü değerleri ($FY > 0,5$) olduğundan analizden çıkarılan madde yer almamıştır. Analiz 5 madde ile sonuçlandırılmıştır. Analizde faktör yükü standart değerleri ($,75; ,96$) aralığında yer almakta olduğu görülmektedir. Tablo3’de yer alan model indislerine göre İş Tatmini Ölçeği “iyi uyum” sınırları dâhilinde yer almaktadır.

2.4. Modelde Yer Alan Değişkenlere Uygulanan Yakınsama ve Ayırışma Geçerliliği

Birleşik güvenilirlik (CR) katsayısı doğrulayıcı faktör analizinde bulunan standart yüklerden hesaplanır. Birleşik güvenilirlik katsayısı ($CR \geq 0,70$) olarak bulunursa “birleşik güvenilirlik şartı”nın sağlanmış olduğu ifade edilebilir (Raykov, 1997, ss. 181-182).

Yakınsama geçerliliği ise açıklanan ortalama varyans (AVE) katsayısıdır. Yakınsama geçerliliği koşulunun sağlanabilmiş olması bu değer ($AVE \geq 0,50$) olması ile kontrol edilir. Eğer tüm Birleşik güvenilirlik değeri ($CR \geq 0,70$) bulunursa ($AVE \geq 0,40$) olarak bulunması da kabul edilebilir bir durumdur. Ayırışma geçerlilik şartı (AVE) katsayısının karekökü alınarak hesaplanan değer söz konusu satır ve sütunda var olan korelasyon

katsayısından yüksek olması koşulu ile kontrol edilir (Fornell ve Larcker, 1981, s. 39).

Tablo 4. Standart Faktör Yüklerinden Hesaplanan Yakınsama ve Ayırışma Geçerlilik Değerleri

Boyut	AO	SS	DD	IYOLE	IYOSE	YIOLE	YIOSE	IT
DD	4,24	,73	(,789)					
IYOLE	3,91	1,06	,295**	(,849)				
IYOSE	3,91	1,16	-,013	,300**	(,863)			
YIOLE	2,50	1,22	,155**	,005	-,399**	(,846)		
YIOSE	1,94	1,02	-,066	-,100*	,110*	,336**	(,781)	
IT	2,90	1,30	,078	-,356**	-,574**	,641**	,073	(,806)
Cronbach's Alpha (CA)			,923	,912	,921	,882	,902	,919
Composite reliability (CR)			,918	,901	,911	,832	,899	,913
Açıklanan Ortalama Varyans (AVE)			,623	,721	,742	,716	,610	,650

***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05 DD: Dijital dönüşüm, IYOLE: İşin yaşama olumlu etkisi, IYOSE: İşin yaşama olumsuz etkisi, YIOLE: Yaşamın işe olumlu etkisi, YIOSE: Yaşamın işe olumsuz etkisi, IT: İş Tatmini

Araştırmada yer alan ölçeklerin ilk örnekleme aldıkları güvenilirlik değerleri; Dijital dönüşüm ölçeği için (,923), İş yaşam dengesi ölçeği tüm maddeler için (,915), İş yaşam dengesi ölçeği alt boyutlarından işin yaşama olumlu etkisi boyutu için (,912), İşin yaşama olumsuz etkisi için (,921), Yaşamın işe olumlu etkisi için (,882), Yaşamın işe olumsuz etkisi için (,902) ve İş tatmini ölçeği için (,919) bulunduğundan ölçeklerin tamamında yüksek güvenilirlik ($\text{Alpha} \geq 0,80$) derecesi elde edilmiştir. Birleşik güvenilirlik Dijital dönüşüm ölçeği için (,918), İş yaşam dengesi ölçeği alt boyutlarından işin yaşama olumlu etkisi boyutu için (,901), İşin yaşama olumsuz etkisi için (,911), Yaşamın işe olumlu etkisi için (,832), Yaşamın işe olumsuz etkisi için (,899) ve İş tatmini ölçeği için (,913) bulunmuştur. Birleşik güvenilirlik değerlerinde ölçeklerin tamamından bulunan değer ($\text{CR} \geq 0,70$) olduğundan birleşik güvenilirlik koşulu yerine getirilmiştir. Ortalama açıklanan varyans katsayıları ($\text{AVE} \geq 0,50$) olduğundan ise yakınsama geçerliliği koşulu da tamamlanmıştır. AVE katsayılarının karekök değeri söz konusu satır ve sütunda var olan korelasyon katsayılarından yüksek olduğu için ayırışma geçerliliği şartı da sağlanmış olmaktadır.

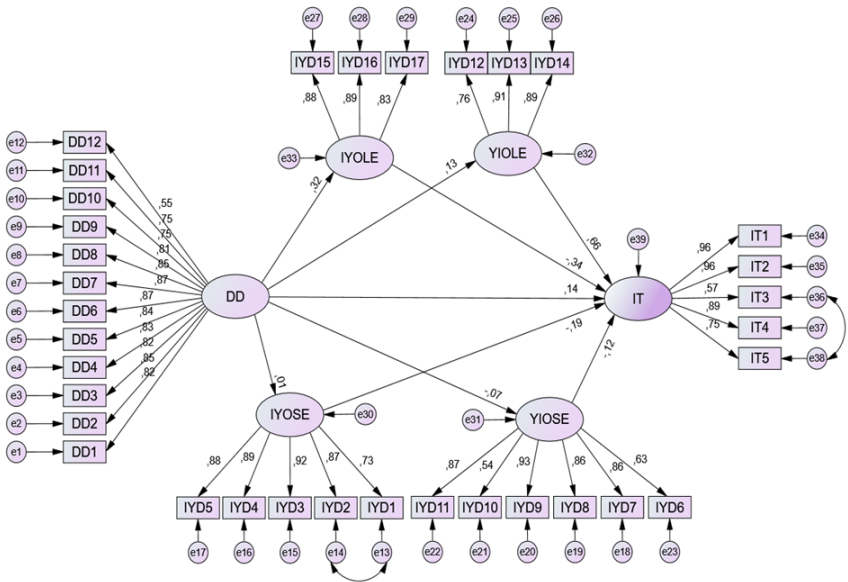
2.5. Araştırma Modelinin Gözlenen Değerlerle Uygulanan Yapısal Eşitlik Modellemesi Yol Analizi

Birçok yönüyle mediatör veya moderatör ilişkileri test eden modeller yapısal eşitlik modellemesi içinde önemli yer tutar. Mediatör veya moderatör değişkenlerin olup olmadığının test edildiği modeller temel yapısal eşitlik

modelleridir (Kline, 2005, ss. 9-13). Şekil 2’de yer alan araştırma modeli AMOS programı 25.0 kullanılarak ölçüm modelinin de yer aldığı, gözlenen değişkenlerle yol analizi modeli olarak analiz edilmiştir. Modelde var olan indirekt etkilerin anlamlılıkları, normallik varsayımının genelde sağlanmadığından Sobel testine alternatif olarak Bootstrap ile simülasyon (%95 Güven Aralığı dikkate alınmış, en az 2000 tekrarlı örneklem ile) testi sağlanmıştır (Preacher ve Hayes, 2008, ss. 884-885). Davranışsal araştırmalarda Baron-Kenny yöntemi yerine Bootstrap yöntemi, aracılık modellerini test ederken ve yorumlarken daha gerçekçi sonuçlar elde edilmesine yardımcı olabilmektedir (Gürbüz ve Bayık, 2021, ss. 4-12; Çelik, 2022, ss. 396-397). Bu tekniğe göre, gerçek veri setindeki gözlemler tekrarlanarak yeni bir veri seti oluşturulur ve istatistiksel hesaplamalar yeni oluşturulan örnekler üzerinde gerçekleştirilir (Efron, 1987, ss. 172-185). Bu çalışmada da Bootstrap yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma modelinde Dijital dönüşümün İş stresi ve İş tatminine etkisinde iş yaşam dengesi değişkeninin alt boyutlar bazında aracılık etkisi olup olmadığı gözlenen değişkenlerle yol analizi modeli ile test edilmiştir. Modelde aynı zamanda Dijital dönüşümün İş tatminine etkisinde iş stresi değişkeninin de aracılık etkisi olup olmadığı da incelenmiştir.

Şekil 2. Gözlenen Değişkenlerle Medyatör Model Yol Analizi (bootstrap n=5000)



Gözlenen değişkenlerle yol analizi modelinde model indisleri ($p < 0.05$) olmak üzere χ^2 (1148,077), χ^2/df (2,234) hesaplandığından model anlamlıdır. Modelin uyum indeksleri GFI (.910), CFI (.946), SRMR (.0755), RMSEA (.0560) kabul edilebilir uyum aralığında olduğundan modelin geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Model regresyon parametreleri (Tablo 5) ve medyatörlük hipotezlerinin test edildiği değerler (Tablo 6) sunulmuştur.

Tablo 5. Modelde Yer Alan Regresyon Katsayılarının Anlamlılık Testi

BAĞIMSIZ	BAĞIMLI	KATSAYI	S.KATSAYI	Z	P	HİPOTEZ
DD	→ IYOLE	,481	,323	6,049	0,0002*	Desteklendi
DD	→ IYOSE	,010	,009	,174	0,431	Desteklenmedi
DD	→ YIOLE	,191	,131	2,418	0,023*	Desteklendi
DD	→ YIOSE	-,096	-,065	-1,232	0,120	Desteklenmedi
DD	→ IT	,287	,144	3,822	0,00021*	Desteklendi
IYOLE	→ IT	-,458	-,342	-8,892	0,00051*	Desteklendi
IYOSE	→ IT	-,343	-,190	-4,415	0,00065*	Desteklendi
YIOSE	→ IT	-,161	-,118	-2,898	0,00033*	Desteklendi
YIOLE	→ IT	,906	,664	11,745	0,00011*	Desteklendi

*p<0,05

Gözlenen değişkenlerle yol analizi modelinde direkt regresyon etkilerinin incelendiği tablo 5’de Dijital dönüşümün İşin yaşama olumsuz etkisi değişkenine etkisi, Dijital dönüşümün Yaşamın işe olumsuz etkisi değişkenine etkisi ve Yaşamın işe olumsuz etkisi değişkeninin İş tatmini değişkenine etkisi anlamsız ($p>0,05$) bulunmuş, diğer bütün etkilerde ($p<0,05$) bulunduğundan anlamlı olarak değerlendirilmiştir. Buna göre;

Dijital dönüşüm değişkeninin İşin yaşama olumlu etkisi alt boyutu değişkenine etkisinde katsayı ($\beta=,323;p<0,05$) pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durumda Dijital dönüşüm değişkeni İşin yaşama olumlu etkisi değişkenini direkt olarak yükseltici yönde etki eder.

Dijital dönüşüm değişkeninin İşin yaşama olumsuz etkisi değişkenine etkisinde katsayı ($\beta=,009;p>0,05$) anlamsız olduğu görülmektedir. Bu durumda Dijital dönüşüm İşin yaşama olumsuz etkisi değişkenini direkt etkilememektedir.

Dijital dönüşüm değişkeninin Yaşamın işe olumlu etkisi alt boyutu değişkenine etkisinde katsayı ($\beta=,131;p<0,05$) pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durumda Dijital dönüşüm değişkeni Yaşamın işe olumlu etkisi değişkenine direkt olarak arttırıcı yönde etki eder.

Dijital dönüşüm değişkeninin Yaşamın işe olumsuz etkisi değişkenine etkisinde katsayı ($\beta=,065;p>0,05$) anlamsız olduğu görülmektedir. Bu durumda Dijital dönüşüm Yaşamın işe olumsuz etkisi değişkenini direkt etkilememektedir.

Dijital dönüşüm değişkeninin İş tatmini değişkenine etkisinde katsayı ($\beta=,144;p<0,05$) pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durumda Dijital dönüşüm değişkeni İş tatmini değişkenini direkt olarak pozitif yönlü etkiler.

İşin yaşama olumlu etkisi değişkeninin İş tatmini değişkenine etkisinde katsayı ($\beta=,342;p<0,05$) negatif ve anlamlı olduğu görülmektedir. Bu

durumda İşin yaşama olumlu etkisi değişkeni İş tatmini değişkenini direkt olarak ters yönlü olarak etkiler

İşin yaşama olumsuz etkisi değişkeninin İş tatmini değişkenine etkisinde katsayı ($\beta=-,190;p<0,05$) negatif ve anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durumda İşin yaşama olumsuz etkisi değişkeni İş tatmini değişkenini direkt olarak ters yönde etkiler.

Yaşamın işe olumsuz etkisi değişkeninin İş tatmini değişkenine etkisinde katsayı ($\beta=-,118;p<0,05$) negatif ve anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durumda yaşamın işe olumsuz etkisi değişkeni İş tatmini değişkenini direkt olarak azaltıcı yönde etkiler.

Yaşamın işe olumlu etkisi değişkeninin İş tatmini değişkenine etkisinde katsayı ($\beta=-,664;p<0,05$) pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durumda yaşamın işe olumlu etkisi değişkeni İş tatmini değişkenini direkt olarak yükseltici yönde etkiler.

Tablo 6. Modelde Yer Alan Medyatör Hipotezlerin Anlamlılık Testi

	Katsayı	Min	Max	P	Hipotez
DD→İYOLE→İT	-,220	-,311	-,141	0,0002*	Desteklendi
DD→İYOSE→İT	-,003	-,040	,040	,21	Desteklenmedi
DD→YİOSE→İT	,015	-,006	,046	,521	Desteklenmedi
DD→YİOLE→İT	,173	,064	,287	0,0023*	Desteklendi

* $p<0,05$

Dijital değişim değişkeninin iş tatmini değişkenine etkisinde İş yaşam dengesi ölçeği alt boyutlarının aracılık rollerinin test edilmesinde bootsrap yöntemi ($n=5000$) kullanılmıştır. Modelde yer alan 4 adet aracılık hipotezinden 2 adet aracılık hipotezinde ($p<0,05$) bulunduğu kabul edilmiştir.

Dijital dönüşüm değişkeninin, İş tatmini değişkenine İşin yaşama olumlu etkisi değişkeni üzerinden dolaylı etkisi ($\beta=-,220;p<0,05$) negatif ve anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durumda İşin yaşama olumlu etkisi boyutu, Dijital dönüşüm değişkeninin İş tatmini değişkenine etkisinde kısmi aracılık rolü olduğu anlaşılmaktadır. Dijital dönüşüm değişkeni, İşin yaşama olumlu etkisi değişkeni üzerinden, dolaylı olarak İş tatmini değişkenini azaltıcı yönde etkiler.

Dijital dönüşüm değişkeninin, İş tatmini değişkenine İşin yaşama olumsuz etkisi alt boyutu değişkeni üzerinden dolaylı etkisi ($\beta=-,003;p>0,05$) bulunduğundan anlamlı bulunamamıştır. Bu durumda İşin yaşama olumsuz

etkisi değişkeni, Dijital dönüşüm değişkeninin İş tatmini değişkenine etkisinde aracılık rolünün olmadığı anlaşılmıştır.

Dijital dönüşüm değişkeninin, İş tatmini değişkenine Yaşamın işe olumsuz etkisi alt boyutu değişkeni üzerinden dolaylı etkisi ($\beta=-,015;p>0,05$) bulunduğu anlamı bulunamamıştır. Bu durumda Yaşamın işe olumsuz etkisi değişkeni, Dijital dönüşüm değişkeninin İş tatmini değişkenine etkisinde aracılık rolünün olmadığı görülmüştür.

Dijital dönüşüm değişkeninin, İş tatmini değişkenine Yaşamın işe olumlu etkisi alt boyutu değişkeni üzerinden dolaylı etkisi ($\beta=,173;p<0,05$) aynı yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durumda Yaşamın işe olumlu etkisi değişkeni, Dijital dönüşüm değişkeninin İş tatmini değişkenine etkisinde kısmi aracılık rolü üstlenmektedir. Dijital dönüşüm Yaşamın işe olumlu etkisi değişkeni üzerinden dolaylı olarak İş tatmini değişkenini artırıcı yönde etkiler.

Sonuç

Bu araştırma, dijital dönüşümün Türkiye’de faaliyet gösteren banka çalışanlarının iş tatmini üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin aracı rolünü değerlendirmeye odaklanmaktadır. Bu kapsamda, “dijitalleşmenin çalışanların iş tatmini üzerine etkisi var mıdır? Bu etki üzerinde iş-yaşam dengesinin aracı rolü nedir?” sorularını cevaplamayı hedeflemektedir. Bu bağlamda, araştırma dört hipotez önermekte ve 392 katılımcıdan veri toplamak için anket yöntemini kullanmaktadır. Toplanan veriler ile yapısal eşitlik modeli kullanılarak hipotezler test edilmiştir. Aynı zamanda iş-yaşam dengesi değişkeninin alt boyutlar bazında aracılık etkileri olup olmadığı gözlenen değişkenlerle yol analizi modeli ile bootstrap yöntemi kullanılarak test edilmiştir.

Ninaus vd. (2021), bilgi teknolojisi kaynaklarının iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermiş ve böylece dijital dönüşümün faydalarını vurgulamıştır. Benzer şekilde, Farivar ve Richardson (2021) dijitalleşme ile iş ve iş dışı tatmin arasındaki ilişkiyi araştırmış ve dijital dönüşümün iş tatmini üzerindeki karmaşık etkilerini ortaya koymuştur. Cijan ve diğerleri (2019) ile Bolli ve Pusterla'nın (2022) bulgularına göre, dijitalleşme genel olarak iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiyle ilişkilendirilmektedir. Bu çalışmanın sonuçları da önceki çalışmalarda belirtildiği gibi dijital dönüşümün iş tatmini üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma sonuçları, dijital dönüşümün iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu öne süren H1 hipotezini desteklemektedir.

Nam'ın (2014) çalışması, internet ve mobil teknolojilerin iş-yaşam dengesi üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu öne sürmektedir. Bununla birlikte, Jacukowicz ve Merecz-Kot'un (2020) çalışması, çevrimiçi çalışanların geleneksel ofis çalışanlarına kıyasla iş-yaşam dengelerinden daha az memnun olduklarını göstermektedir. Araştırma sonuçları, dijital dönüşüm,

iş-yaşam dengesinin alt boyutlarından işin yaşama olumlu etkisi (IYOLE) ve yaşamın işe olumsuz etkisini (YIOLE) arttırdığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu çalışma, dijital dönüşümün iş-yaşam dengesi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğunu öne süren H2 hipotezini destekleyen kanıtlar sunmaktadır.

Greenhaus vd. (2003) ile Bayarçelik ve Hıdır (2020) tarafından yapılan araştırmalar, iş-yaşam dengesinin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Orkibi ve Brandt (2015) iş-yaşam dengesi ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulmuştur. İş-yaşam dengesi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine anlayabilmek için, önceki yazındaki genel bulgulara ek olarak, bu ilişkinin alt boyutlarını analiz ederek daha kapsamlı bir yaklaşım benimsemektedir. Aynı zamanda dijital dönüşüm iş tatminini de arttırmaktadır. Buradan yola çıkarak, dijital dönüşüm iş-yaşam dengesine ve iş tatminine olumlu yönde etki etmekte, olumsuz etkisi bulunmamaktadır. İş yaşam dengesinin alt boyutlarından işin yaşama olumlu etkisi (IYOLE), işin yaşama olumsuz etkisi (IYOSE) ve yaşamın işe olumsuz etkisi (YIOSE) iş tatminini azaltmaktadır. Aynı zamanda yaşamın işe olumlu etkisi (YIOLE) iş tatminini arttırmaktadır. Çalışanların özel yaşamı iş tatmini arttırırken, iş yaşamı iş tatmini olumsuz etkilemektedir. Araştırma iş-yaşam dengesinin alt boyutlarından IYOSE ve YIOSE'nin dijital dönüşümün iş tatmini üzerindeki olumsuz etkilerine aracılık etmediğini ortaya koymuştur. Çalışma, iş-yaşam dengesinin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koyarak H3 hipotezini desteklemektedir.

Çalışmanın dijital dönüşüm ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesi kısmi aracı görevi gördüğünü ortaya koymuştur. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinal formu doğrulandığı gözlemlenmiştir ve güvenilirlik testi Cronbach alfa değeri, yapı geçerliliği, birleşim ve ayrışım geçerlilik değerleri uygun bulunmuştur. Araştırma sonuçları dört hipotezin tamamını desteklemektedir. Araştırma, dijitalleşmenin iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir doğrudan etkisi olduğunu ve aynı zamanda iş tatmini üzerinde de anlamlı bir doğrudan etkisinin olduğunu göstermiştir.

Araştırmada ortaya çıkan sonuçlara göre kurumlar, çalışanların iş-yaşam dengesini kolaylaştırmak için dijital teknolojilere odaklanmalıdır. Esnek çalışma modelleri, uzaktan çalışma ve esnek çalışma saatleri gibi seçenekler sunarak çalışanların iş ve özel yaşamları arasında denge sağlanabilir. İş kolaylaştırıcı uygulamalar, verimliliği artırırken çalışanların zaman yönetimini iyileştirebilir. Mobil erişim imkânı çalışanların işle ilgili bilgilere ve iletişime her zaman ve her yerden erişmelerine yardımcı olabilir. Dijital iletişim araçları, çalışanlar arasında iletişimi güçlendirerek ekip içi işbirliğini destekleyebilir. Eğitim ve etkinlikler düzenleyerek, çalışanların iş-yaşam dengesi konusunda farkındalıklarını artırmak ve dijital teknolojileri etkin kullanmalarını sağlamak önemlidir. Bireysel farklılıkları göz önünde bulundurmak, dijitalleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini anlamak için

önemlidir. Dijitalleşmenin iş-yaşam dengesi ve iş tatmini üzerindeki uzun vadeli etkilerini araştırmak, olumsuz etkileri en aza indirmek için önemli bir adımdır. Örgüt kültürü ve liderlik tarzı gibi örgütsel faktörler, dijitalleşme, iş-yaşam dengesi ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerinde etkili olabilir ve göz önünde bulundurulmalıdır. Bu stratejiler arasında esnek çalışma politikalarının uygulanması, zaman yönetimi konularında eğitim verilmesi ve çalışanların mesai saatleri dışında işle bağlantılarını kesmelerini teşvik eden bir kültürün geliştirilmesi yer alabilir. Bu tür çabaların, genel iş tatmini seviyelerini artırarak daha yüksek çalışan refahı ve üretkenlik seviyelerine katkı sağlaması beklenir (Nam, 2014, s. 1037; Cijan vd., 2019, ss. 9-10; Cazan, 2020, s. 5; Bolli ve Pusterla, 2022, ss. 289-298).

Bu durumda, dijital teknolojilerin artan kullanımının iş-yaşam dengesinden bağımsız olarak iş tatmini azaltabileceği düşünülmektedir ve daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca, gelecekteki araştırmalarda dijital dönüşüm, iş-yaşam dengesi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek diğer faktörlerin de incelenmesi önerilmektedir. Bu faktörler arasında kurum kültürü, liderlik desteği, bireysel farklılıklar gibi öğeler yer alabilir. Aynı zamanda, sektöre ve kültürel bağlama göre farklılaşan iş-yaşam dengesi zorlukları ve fırsatlarını analiz etmek için karşılaştırmalı çalışmalar yapılması faydalı olabilir. Bireysel ve kurumsal faktörlerin iş-yaşam dengesini şekillendirmedeki rolünün ve iş tatmini üzerindeki etkisinin daha ayrıntılı bir şekilde anlaşılması için ileri çalışmaların yapılması gerektiği belirtilmektedir.

Bu araştırma, dijital dönüşümün iş-yaşam dengesi ve iş tatmini üzerindeki önemli etkilerini vurgulayarak, gelecekteki çalışmalar için önemli bir rehberlik sağlamaktadır. Özellikle dijital teknolojilerin etkin kullanımıyla sağlanan iş-yaşam dengesi ve iş memnuniyeti artışının, kuruluşların genel performansını ve çalışanların refahını olumlu yönde etkileyeceği vurgulanmaktadır. Kurumlar, çalışanlarının iş memnuniyetini ve genel refahını artırmak için iş-yaşam dengesini kolaylaştıran dijital teknolojileri uygulamaya odaklanmalıdır. Ayrıca, dijitalleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin aracı rolünü anlayarak, çalışanlar için sağlıklı bir iş-yaşam dengesini teşvik edecek stratejiler geliştirilebilir.

Araştırma bazı açılardan kısıtlıdır. Öncelikle, bankacılık sektörü yöneticileri ve çalışanlarından elde edilen veriler kullanılarak hazırlanmıştır. Dolayısı ile farklı sektörlerde farklı sonuçlar elde edilebilir. Konunun çeşitli sektörlerdeki işletmelerde ele alınması, daha genel bir çerçeve oluşturmak ve genellemeler yapabilmek açısından önemlidir. Öte taraftan, araştırma belirli bir zaman aralığında yürütülmüş, dolayısı ile zaman açısından da kısıtlı bir araştırma gerçekleştirildiğini söylemek mümkündür. Ayrıca örnekleme çerçevesi ve daha fazla doğrulamak için örnekleme büyüklüğü artırılabilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış Bağımsız

Yazar Katkısı: Alp Aydın %50, Ahmet Erkasap %40, Ali Özcan %10

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışma için destek alınmamıştır.

Etik Onay: Uygulanan anketler için Gedik Üniversitesi Etik Kurulunun 20.12.2022 tarihli ve 2022/10 sayılı toplantısı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı: Çalışma ile ilgili herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Peer Review: Independent double-blind

Author Contributions: Alp Aydınlı %50, Ahmet Erkasap %40, Ali Özcan %10

Funding and Acknowledgement: No support was received for the study.

Ethics Approval: Ethics committee approval was obtained for the applied questionnaires with the meeting of Gedik University Ethics Committee dated 20.12.2022 and numbered 2022/10.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest with any institution or person related to the study.

Önerilen Atıf: Aydınlı, A., Erkasap, A. & Özcan, A. (2024). Dijitalleşmenin iş tatmine etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü. *Akademik Hassasiyetler*, 11(24), 375-399. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1387836>

Kaynakça

- Attar, M., Çağlıyan, V., ve Abdul-kareem, A. (2020). Evaluating the moderating role of work-life balance on the effect of job stress on job satisfaction. *Istanbul Business Research*, 49(2), 201-223. <https://doi.org/10.26650/ibr.2020.49.0081>
- Bagozzi, R. P., Gopinath M., ve Nyer, P.U. (1999). The role of emotions in marketing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(2), 184-206. <https://doi.org/10.1177/0092070399272005>
- Bayarçelik, E. B., ve Hıdır, A. (2020). Kuşaklara göre iş tatmini, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 54-70. <https://doi.org/10.29064/ijma.665688>
- Bayram, N. (2013), *Yapısal eşitlik modellenmesine giriş amos uygulamaları*. Ezgi Kitabevi.
- Baysal, C. (2023). Dijital dönüşüm'ün son on yılı: web of science'de taranan çalışmaların bibliyometrik analizi. *Turkish Studies - Economy*, 18(1), 33-51. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.63407>
- Bruck, C.S., Allen, T.D. ve Spector, P.E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: a finer-grained analysis. *Journal Of Vocational Behavior*, 60, 336-353. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1836>
- Bolli, T., ve Pusterla, F. (2022). Decomposing the effects of digitalization on workers' job satisfaction. *International Review of Economics*, 69(2), 263-300. <https://doi.org/10.1007/s12232-022-00392-6>

- Bollen, K.A. (1989). *Structural equations with latent variables*. John Wiley and Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781118619179>
- Cazan, A. (2020). The digitization of working life: challenges and opportunities. *Psihologia Resurselor Umane*, 18(1), 3-6. <https://doi.org/10.24837/pru.v18i1.457>
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H., (2011). *Yapısal Eşitlik Modellenmesi Amos Uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Cijan, A., Jenič, L., Lamovšek, A. ve Stemberger, J. (2019). How digitalization changes the workplace. *Dynamic Relationships Management Journal*, 8(1), 3-21. <https://doi.org/10.17708/DRMJ.2019.v08n01a01>
- Çam Kahraman, F., ve Dündar, G. (2021). Aile destekleyicisi iş ortamının iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin aracı rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(3), 1357-1380. <https://doi.org/10.16953/deusosbil.728696>
- Çelik, F. (2022). Davranışsal iletişim araştırmalarında aracılık testine genel bir bakış. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. <https://doi.org/10.52642/susbed.1158738>
- Davis, K., (1988), *İşletmede insan davranışı: örgütsel davranış* (Çev: Kemal Tosun), İ. Ü. İşletme Fakültesi
- Devi, V. R., ve Nagini, A. (2013). Work-life balance and burnout as predictors of job satisfaction in private banking sector. *Skyline Business Journal*, 9(1), 50-53.
- Duxbury, L., ve Higgins, C. (2003), Work-life balance in Canada in the new millennium: A status report, Canada: Healthy Communities Division.
- Efron, B. (1987). Better bootstrap confidence intervals. *Journal of the American Statistical Association*, 82(397), 171-185. <https://doi.org/10.1080/01621459.1987.10478410>
- Ekinci, H., ve Ali Sabancı. (2021). İş-yaşam dengesi ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1):151-63. <https://doi.org/10.24315/tred.690816>
- Farivar, F., ve Richardson, J. (2021). Workplace digitalisation and work-nonwork satisfaction: the role of spillover social media. *Behaviour & Information Technology*, 40(8), 747-58. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2020.1723702>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., ve Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. <https://doi.org/10.3758/bf03193146>
- 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/10.1177/002224378101800104>
- Fitzgerald, M., Kruschwitz, N., Bonnet, D., ve Welch, M. (2013). *Embracing digital technology: a new strategic imperative. MIT sloan management review research report*. 20 Aralık 2022 tarihinde <https://sloanreview.mit.edu/projects/embracing-digital-technology/> adresinden edinilmiştir.
- Greenhaus, J., ve Collins, K., ve Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gürbüz, S. ve Bayık, M. E. (2021). Aracılık modellerinin analizinde yeni yaklaşım: Baron ve Kenny'nin yöntemi hâlâ geçerli mi? *Türk Psikoloji Dergisi*, 36(88), 1-14. <https://doi.org/10.31828/tpd1300443320191125m000031>
- Hsu, Y. Y., Bai, C. H., Yang, C. M., Huang, Y. C., Lin, T. T., ve Lin, C. H. (2019). Long hours' effects on work-life balance and satisfaction. *BioMed Research International*, (1), 1-8. <https://doi.org/10.1155/2019/5046934>
- Jacukowicz, A., ve Merecz-Kot, D. (2020). Work-related internet use as a threat to work-life balance – a comparison between the emerging on-line professions and traditional office work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 33(1), 21–33. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01494>
- Kelliher, C., Richardson, J., ve Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2):97-112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Keser, A. ve Öngen Bilir, K. B. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3) , 229-239.
- Klein, M. (2020). İşletmelerde dijital dönüşüm ve etmenleri. *Journal of Business in The Digital Age*, 3(1), 24-35. <https://doi.org/10.46238/jobda.729499>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling, Fourth Edition*. Guilford Publications.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (s. 1297–1349). Rand McNally.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill Irwin.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J. ve Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job

- satisfaction, *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586-602.
<https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- Matt, C., Hess, T. ve Benlian, A. (2015). Digital transformation strategies. *Business & Information Systems Engineering*, 57(5), 339-343.
<https://doi.org/10.1007/s12599-015-0401-5>
- Memon, M. Q., Khaskhely, M., ve Pitafi, A. (2020). Evaluating the Mediating Effect of Work-Life Balance between Emotional Intelligence and Job Satisfaction in Corporate Sector. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6).
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.594>
- Metz, J. D. (2018). *The impact of achievement motivation, job satisfaction and work-life balance among retail managers* [doktora tezi]. Pepperdine Üniversitesi.
- Nam, T. (2014). Technology use and work-life balance. *Applied Research in Quality of Life*, 9(4), 1017-1040. <https://doi.org/10.1007/s11482-013-9283-1>
- Ninaus, K., Diehl, S., ve Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652-666.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>
- Orkibi, H., ve Brandt, Y. I. (2015). How positivity links with job satisfaction: preliminary findings on the mediating role of work-life balance. *Europe's Journal of Psychology*, 11(3), 406-18.
<https://doi.org/10.5964/ejop.v11i3.869>
- Preacher, K.J., ve Hayes, A.F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behav Res Methods*, 40, 879-91.
<https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Raju, J. K., ve Shruthi, M. (2022). The mediating effect of job satisfaction on the relationship between work-life balance and employee performance- a study with reference to banking women employees. *Special Education*, 2(23), 2408-2424.
- Raykov, T. (1997). Estimation of composite reliability for congeneric measures. *Applied Psychological Measurement*, 21(2), 173-184.
<https://doi.org/10.1177/01466216970212006>
- Sağlam, M. (2021). İşletmelerde geleceğin vizyonu olarak dijital dönüşümün gerçekleştirilmesi ve dijital dönüşüm ölçeğinin Türkçe uyarlaması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 20(40), 395-420.
<https://doi.org/10.46928/iticusbe.764373>

Spector, P. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, causes and consequences*. Sage Publications.
<https://doi.org/10.4135/9781452231549>

Türkiye Bankalar Birliği. (2022). *Banka çalışan ve şube sayıları*. 20 Aralık 2022 tarihinde
https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/4014/Banka_Calisan_ve_Subesayilari-Aralik_2022.pdf adresinden edinilmiştir.

Weale, V.P., Wells, Y., ve Oakman, J. (2019). The work-life interface: a critical factor between work stressors and job satisfaction. *Personnel Review*, 48(4), 880-897. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0226>

Extended Abstract

Currently, the realm of business is undergoing a swift and extensive The process of digital transformation has a significant impact on crucial elements, including employees' job satisfaction and their work-life balance (Sağlam, 2021, p. 399; Ekinci & Sabancı, 2021, p. 202; Bolli & Pusterla, 2022, p. 224). This study aims to investigate the influence of digital transformation on employees' job satisfaction and gain a deeper understanding of the importance of work-life balance in this context. The objective of this research is to provide managers and researchers with a comprehensive perspective by shedding light on the potential impacts of digital transformation in the corporate world on job satisfaction and work-life balance.

The literature has explored the integration of digital technologies in the workplace and its impact on job satisfaction. A study by Ninaus et al. (2021) examined the relationship between employees' perceptions of information and communication technologies and their levels of burnout, work-family balance, and job satisfaction. The findings revealed that the availability of information technology resources positively influenced job satisfaction, while the demands associated with information technology had a negative effect. In a study by Farivar and Richardson (2021), an inverse relationship was found between the implementation of digital technologies in the office and overall satisfaction in non-work domains, particularly evident in the use of social media during leisure time. Cijan et al. (2019) also found that digitalization improved job satisfaction across multiple sectors. Bolli and Pusterla (2022) discovered a complex relationship between job satisfaction and productivity. An increase in job satisfaction was associated with higher productivity, tempered by issues such as disruptions to work-life balance. According to Nam (2014), technology has beneficial impacts on achieving work-life balance, influencing factors like flexibility. Research has investigated the intricate relationship between work-life balance and job satisfaction, shedding light on negative outcomes associated with an imbalance, such as increased stress and burnout. Bayarçelik and Hıdır (2020) found a correlation between work-life balance and job satisfaction among employees in private banks.

Weale et al. (2019) indicated that work-life balance serves as a mediator between workplace stressors and job satisfaction. Previous research by Devi and Nagini (2014) and Hsu et al. (2019) has shown a positive correlation between work-life balance and job satisfaction, with a negative correlation observed between work-life balance and burnout in private banking.

The objective of the present study was to examine the impact of digital transformation on employees' job satisfaction and explore the potential mediating role of work-life balance sub-dimensions. Data for this study was collected through questionnaires administered to 393 individuals employed in the banking industry. Three Likert-type scales assessed various variables, including the Digital Transformation Scale (Nadeem et al., 2018; Sağlam, 2021), the Work-Life Balance Scale (adapted from Fisher et al., Ekinci & Sabancı, 2021), and the Job Satisfaction Scale (adapted from Brayfield & Rothe, short form Judge et al., 1998). Data analysis was performed using SPSS for Windows version 25.0 and AMOS version 25.0. Confirmatory factor analysis (CFA) assessed the validity of all scales, and the research model was tested using structural equation modeling (SEM). The research model was investigated using route analysis with observable variables. Mediation hypotheses were tested using the bootstrap technique with a sample size of 5000 due to non-normality assumptions. Findings indicate a partial mediating effect of work-life balance on the relationship between digital transformation and job satisfaction. Confirmatory factor analysis confirmed the scales, demonstrating strong reliability, construct validity, and convergent and discriminant validity. All four hypotheses were validated. Digital transformation amplified both the positive (IYOLE) and negative (YIOLE) impacts of work on individuals' lives within the context of work-life balance and had a favorable influence on job satisfaction. Therefore, digital transformation yields positive outcomes in work-life balance and job satisfaction. Work-life balance sub-dimensions were identified as influential factors. Specifically, the sub-dimensions positive work-life impact (IYOLE), negative work-life impact (YIOSE), and negative life-work impact (YIOSE) had a detrimental effect on job satisfaction. Conversely, positive life-work impact (YIOLE) was associated with higher job satisfaction. A fulfilling personal life positively impacted job satisfaction, while professional life negatively influenced it. Digital transformation directly enhanced work-life balance and job satisfaction, particularly the sub-dimensions interference between work and life outside of work (IYOLE) and interference between life outside of work and work (YIOSE), leading to increased overall job satisfaction.

This study emphasizes the importance of creating work environments that promote digital transformation and enable a healthy work-life balance. Identifying the mediating role of work-life balance sub-dimensions in the relationship between digital transformation and job satisfaction can provide firms and managers with a more solid foundation for strategic decision-

making. This discussion provides recommendations on how managers can use digital technology to support work-life balance and improve job satisfaction. Businesses can enhance both job satisfaction and the overall well-being of their employees by effectively harnessing digital technologies to improve work-life balance. To enhance job satisfaction and overall well-being, organizations have the opportunity to leverage digital technology for flexible work arrangements, such as telecommuting and flexible working hours. Additionally, digital tools can improve time management, facilitate effective communication, and promote collaborative teamwork. The study also suggests the importance of exploring the interactions among variables like organizational culture, leadership support, and individual differences that may influence the relationship between digital transformation, work-life balance, and job satisfaction in various industries and cultural contexts.

Despite its limitations in terms of the chronological span and exclusive focus on the banking sector, this study makes a significant contribution to understanding the complex relationship between digitalization, work-life balance, and job satisfaction. Future investigations should prioritize exploring alternative determinants of influence, industry-specific differences, and organizational strategies to promote a harmonious balance between work and personal life, ultimately enhancing overall job satisfaction.