

İŞ AMAÇLI AKILLI TELEFON KULLANIMI VE İŞ - EV HAYATI DENGESİ İLİŞKİSİ: İŞKOLİKLEŞMENİN ARACI DEĞİŞKEN ETKİSİ*

Ömer Erdem KOÇAK**

Serkan EREBAK***

ÖZ

İş ve ailenin her ikisi de çoğu yetişkin insanın yaşamında önemli bir role sahiptir. İş saatleri sonrası aşırı düzeyde iş amaçlı akıllı telefon kullanımı iki tarafın da taleplerini karşılayabilmeyi zorlaştırmaktadır. Bu çalışmada, bireylerin iş amaçlı akıllı telefon kullanmasıyla işlerinin ev hayatlarını engellemesi sürecinde işkolik davranışların nasıl bir etkiye sahip olduğu araştırılmaktadır. Örnekleme, kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak, iş için akıllı telefon sağlayan şirketlerde çalışmakta olan 224 kişiden oluşmuştur. Araştırma modelini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, işkolikliğin akıllı telefon kullanımının işin ev hayatına müdahalesine etkisinde aracılık rolü oynadığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre çalışanların iş saatleri sonrasında akıllı telefonlarını iş amaçlı kullanımlarının zararlı sonuçları olabileceği görülmüştür. Kurumlara iş saatleri sonrasında iş amaçlı iletişim kurma konusunda yeni düzenlemeler önerilmektedir.

Anahtar Kavramlar: Akıllı Telefon, İşkoliklik, İş-Yaşam Dengesi.

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-RELATED SMART PHONE USING AND WORK-HOME BALANCE: THE MEDIATING ROLE OF WORKAHOLISM

ABSTRACT

Work and family have an important role in the life of most of the adults. Extensive use of work related smart phone makes it difficult to handle the demands that come from both sides. In this study, it is focused that how workaholic behaviors influenced the process of individual work related use of smartphones and their work's interference on their private life. Through the snowball sampling method, the sample of the study consisted of 224 employees from various companies which provide a smartphone for work. To test the research model, structural equation modeling (SEM) was used. According to the results, it was found out that workaholism has a

* Bu çalışma 2016 yılında "4. Örgütsel Davranış" kongresinde sunulan "İş Amaçlı Akıllı Telefon Kullanımı Ve İş - Ev Hayatı Dengesi İlişkisi: İşkolikleşmenin Aracı Değişken Etkisi" başlıklı bildiriden türetilmiştir.

** Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Medipol Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İngilizce İşletme Bölümü, kocak.omerdem@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4649-2042>

*** Psk. Dr., İstanbul Büyükşehir Belediyesi, serkan.erebak@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3777-7249>

Makalenin gönderilme tarihi: 11 Mart 2019

Kabul tarihi: 30 Haziran 2019

mediation effect between smart phone using and work – home interference. Accordingly, it can be deducted that work-related smartphone use after work hours has detrimental effects for individual employees. Therefore organizations are suggested to regulate their work-related after-work-hours communication procedures.

Keywords: Smartphone, Workaholism, Work – Life Balance.

GİRİŞ

Teknoloji dünyasında yaşanan büyük gelişmeler gündelik hayatımız üzerindeki etkisini arttırmaya devam ederken özellikle iletişim teknolojilerindeki gelişmeler hayatı oldukça hızlandırarak yaşam tarzımızda büyük değişikliklere yol açmıştır. Hayatın her alanında olduğu gibi iş hayatında da iş yapış biçimleri değişmiş hatta yeni teknolojiler ile artık iş ve diğer hayat alanlarındaki sınırlar ortadan kalkmaya başlamıştır. Yapılan araştırmalar mesai saatlerinden sonrasında bile akıllı telefon vb. araçlardan dolayı çalışanların işine devam etmesinin iş stresini devamlı hale getirdiğini göstermektedir (Derks, ten Brummelhuis, Zecic ve Bakker, 2014).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK, 2016) bilişim teknolojileri kullanımı araştırmasında yönetici ve profesyonel meslek gruplarının, yani özel sektörde çalışan beyaz yakalı ve nitelikli çalışanların, bilgisayar ve interneti diğerlerine göre daha çok kullandığı belirtilmiştir. Akıllı telefonu normalden fazla kullanmanın fizyolojik ve psikolojik sonuçları olduğu da bilinmektedir (Bianchi ve Philips, 2005; Ha, Chin, Park, Ryu ve Yu, 2008). TÜİK'in bu bulgusundan rekabetçi iş dünyasında daha fazla üretmeyi salık veren iş yeri normları olduğu kolaylıkla tahmin edilebilmektedir. Bu çalışma da bu normun nasıl geliştiği ve çalışanlardaki etkilerini anlamaya yardımcı olmaktadır.

Teknolojik başarıların çalışma hayatının doğasını değiştirmesi, insanların bazı olumsuz sonuçlara maruz kalmasını tetiklemektedir. Özellikle mobil teknolojinin ofis hayatına girmesiyle internet, dizüstü bilgisayarlar ve akıllı telefonlar sayesinde, çalışanlar her an her yerde çalışabilir duruma gelmişlerdir; bunun sonucunda, iş ve ev arasındaki sınır çizgisi kaybolmaya başlamıştır. Hatta bu değişimlerle ilgili olarak, son dönemde şirketler tarafından uygulana gelen cep telefonu, dizüstü bilgisayarlar ve internet gibi bilgi/iletişim teknolojileri sayesinde teknoloji-destekli ek çalışma kavramı (technology-assisted supplemental work - TASW) adında bir araştırma alanı ortaya çıkmıştır (Nixon ve Spector, 2014). Bu araştırmalar teknoloji kullanımının hem öncülleri (iş yerinin normları vb.), hem de sonuçları (iş-aile dengesi, stress vb.) üzerine tartışmalar başlatmakla birlikte, çoğunlukla teknoloji kullanımının olumsuz sonuçlarını odak noktasına almıştır (Fenner ve Renn, 2004). Benzer bir şekilde Duxbury ve Higgins (2001) de ofis teknolojilerinin aşırı iş yükü ve iş stresiyle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Zira işi eve getirmek evdeki sorumlulukların yerine getirilmesini ve sosyal aktivitelere zaman ayrılmasını

engelleyebilmektedir. Bu durum çalışanların iş hayatından ev hayatına geçerken rol çatışması yaşamasına sebep olabilir; çünkü bir tarafın talepleri karşılanırken aynı zamanda diğer tarafın taleplerinin de karşılanması daha zor olacaktır (Parasuraman ve Greenhaus, 1997).

Özellikle, son zamanların en ünlü ve yaygın icadı olan akıllı telefonların ofis teknolojileri arasındaki yerini almasıyla iş hayatının ev hayatına müdahalesi daha da artmıştır. Bazı çalışmalar akıllı telefonların sağladığı esneklik ve hız nedeniyle çalışanların yüksek performans sergilemelerinde avantaj sağladığını iddia ederken (bknz. Allen ve Shockly, 2009), birçok çalışma çalışanların akıllı telefon kullanımını iş-hayat dengesini kurarken yaşadıkları sıkıntılarla ve iş-ev arasındaki sınırları belirsizleştirmesi ile ilişkilendirmiştir (bknz. Jarvenpaa ve Lang, 2005).

Sınır teorisine göre (Ashforth, Kreiner ve Fugate, 2000), iş-ev hayatı arasındaki sınırların oluşturulması ve belirlenmesi bireyden bireye değişmektedir. Geçişli bir sınır belirleyen bireyler iş ve ev hayatlarını birbirleriyle bütünleşik yaşamaktadır. Geçişsiz sınır tarzını benimseyen bireyler ise ev ve iş hayatlarını olabildiğince birbirlerinden ayrı tutmaya meyillidirler. Ancak çalışmalar göstermektedir ki yöneticiler genellikle çalışanlardan iş saatlerinin dışında da ulaşılabilir olmalarını beklemektedir ve bu nedenle çalışanların ortalama %38'i iş sonrasında da iletişim araçları sayesinde çalışmaya devam etmektedir (Chesley, Moen ve Shore, 2003; Galinsky, Kim ve Bond, 2001). Buradan hareketle bu çalışmada iş saatleri sonrasında iş amaçlı akıllı telefon kullanımının iş hayatının ev hayatına müdahil olmasına nasıl sebep olduğu tartışılmaktadır. Bu ilişkinin nasıl gerçekleştiğini açıklamak üzere bir aracı mekanizma olarak çalışanların aşırı çalışma ve saplantılı çalışmaları - işkolik davranışları- önerilmiş ve test edilmiştir.

I. KURAMSAL ÇERÇEVE

A. İŞ HAYATININ EV HAYATINI ENGELLEMESİ

İş ve aile arasındaki ilişki 1930'lu ve 1940'lı yıllardan beri araştırma konusu olmuştur (Barling, 1990). Ancak günümüz dünyası hızlı bir değişim süreci içerisinde olduğu için, son yıllarda işin yapılış şeklinde olduğu gibi işi yapan kişilerin demografik yapısı da büyük değişiklikler yaşamıştır (Geurts ve Demerouti, 2003). ABD'de iki bireyin de çalıştığı çiftler arasında yapılan bir araştırmada, çiftlerin % 75'inde her iki bireyin de tam zamanlı çalıştığı ortaya çıkmıştır (Bond, Galinsky ve Swanberg, 1997). Bu da şu tabloyu ortaya çıkarmaktadır, hem kadınlar hem de erkekler işteki yükümlülüklerinin yanında evle alakalı yükümlülüklere de sahipler (Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000). Bundan dolayı, işi ve iş dışı yaşamı iyi bir dengede tutabilmek çoğu çalışan açısından çeşitli problemlere ve çatışmalara yol açabilecek zorlu bir konu haline gelmiştir (Van Hooff, Geurts, Kompier ve Taris, 2006).

Çalışanların iş ve aile arasındaki ilişkisi düşünüldüğünde, Greenhaus ve Beutell (1985) yapılmış çalışmaları gözden geçirerek üç çeşit iş aile çatışması tipi ortaya koymuşlardır. Bunlar zaman, gerginlik ve davranış temelinde ayrılmaktadır. Yani, işin ev hayatını engellemesi süreci üç farklı yoldan olabilir. Zamanla alakalı ortaya çıkan çatışma, çalışanın aynı anda iki yerde olamaması durumunu ifade etmektedir. Başka bir deyişle, kişinin mekânsal olarak iki ayrı yerde bulunmasının talep edilmesi ve kişinin işyerindeki sorumluluklarının evdeki sorumluluklarını yerine getirmesini engellemesidir. Örneğin, kişinin gece geç saatlere kadar mesaiye kalması, evde planlanan başka bir aktiviteye katılmasını engelleyebilir ya da okulda hastalandığı için eve gönderilen çocuğa, işteki yoğun süreçten dolayı bakamayabilir. Fiziksel olarak hem işyerinde hem de evde bulunulması imkânsızdır. Fakat günümüzde teknolojinin desteğiyle artık esnek çalışma yapılarıyla birlikte bu durum yerini evden çalışmaya bırakmış olsa da, yine de çalışanlar işleriyle meşgul oldukları için özel hayatlarındaki diğer sorumluluklarını yerine getirmede zaman açısından sorun yaşayabilirler. Gerginlikten kaynaklanan çatışma tipi ise bir tarafta (iş/ev) oluşan gerginliğin diğer taraftaki (ev/iş) sorumluluğu yerine getirilmesine engel teşkil etmesidir. Örneğin, işyerindeki problemlerden dolayı oluşabilecek öfke benzeri duygular evdeki bireylere hissettirilebilir. Örneğin, işyerinde çok fazla strese giren çalışanın, çocuğunun ödevini yapmasına yardım etmesi gerektiğinde, işten eve taşıdığı gerginlik bu durumu olumsuz etkileyebilir ve çalışanın çocuğuna odaklanmasını zorlaştırabilir. Diğer bir çatışma tipi olan davranış (rol) temelli çatışmada ise, işteyken çalışanlardan beklenen davranışlarla evde beklenen davranışların çelişmesidir. Örneğin, işte ciddi davranışlar beklenirken, evde daha çok neşeli davranışlar beklenebilir. Örneğin, bir subay evde de bir komutan gibi davranabilir. Bu çatışma tipleri göz önüne alındığında, akıllı telefonlar aracılığıyla eve taşınan işin, bu çatışmaları daha da büyütebileceği öngörülebilir. Çünkü çalışan işi tamamıyla bitirmemiştir, eve taşımıştır; ancak evdeki sorumlulukları da devam etmektedir.

İşin ev hayatının sınırlarını ihlal etmesinin olumlu veya olumsuz sonuçları olabilir (Geurts ve Demerouti, 2003). Çalışanın performansı için kısa vadede olumlu etkileri olduğu söylenebilir, ancak, araştırmalar çoğunlukla olumsuz etkilediği fikrini desteklemektedir (Geurts ve Demerouti, 2003; Janssen, Peeters, de Jonge, Houkes ve Tummers, 2004). Dolayısıyla, bu çalışma da işin ev hayatı sınırlarını ihlal etmesinin olumsuz etkisini temelinde iş amaçlı akıllı telefon kullanımının işin ev hayatını engellemesiyle ilişkisi konu edinmiştir. Bu bakış açısı, yani işin aile hayatı üzerindeki olumsuz etkisi sosyal bilimlerde sıkça işlenmektedir (Geurts ve Demerouti, 2003). Çünkü iş ve aile çoğu yetişkin insanın yaşamında önemli bir paya sahiptir. Bundan dolayı iki taraftan da gelen talepleri idare edebilmek önemli hale gelmiştir (Montgomery, Peeters, Schaufeli ve Ouden, 2003). İş hayatının ev hayatını engellemesi veya ev hayatının iş hayatını engellemesi kişinin bir tarafta sahip olduğu rolün gereklerinin yerine getirmek isterken diğer tarafı ihmal etmesinin sonucu olarak

görülmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Sonucunun psikolojik strese ve boşanmalara kadar varabildiği belirtilmiştir (Janssen vd., 2004; McShane ve Quirk, 2009). Bunların yanı sıra, iş – aile yaşamında ortaya çıkan çatışmalar çeşitli sonuçlara yol açmaktadır; örneğin, yüksek derecede devamsızlık (Hammer, Bauer ve Grandey, 2003), iş tatminsizliği (Kinnunen, Geurts ve Mauno, 2004) ve verimlilikte düşüş (Witt ve Carlson, 2006) bunlardan bir kaçıdır. Yapılan araştırmalar, yüksek derecede iş aile çatışması yaşayan çalışanların aynı zamanda tükenmişlik, depresyon ve aile içi gerginlikler yaşadığını ortaya koymaktadır (Allen, 2001). Ayrıca, artan iş aile çatışması örgüte olan adanmışlığı azaltabilmektedir (Treadway, Duke, Perrew, Breland ve Goodman, 2011).

Çalışanların istirahat sürecinde yaşadığı problemler niteliksel veya niceliksel olabilir (Van Hooff vd., 2006). Uzun çalışma saatlerinden dolayı istirahat için yeterli zaman bulamaması nicel sebebe, işle aşırı meşguliyetten dolayı evde rahatlayacak bir moda girememesi nitel sebebe örnek gösterilebilir. Normalde gün içindeki fazla mesai çalışanlara ilk etapta çok ağır gelmeyebilir; ancak, gün geçtikçe bu hafif yüklerin birikmesiyle kişide gerginlik yaratan bir kaynak haline gelebilmektedir (Demerouti, Bakker ve Bulters, 2004). Günden güne biriken istirahat ihtiyacı uzun dönemde sağlık problemlerinin yaşanmasıyla sonuçlanabilmektedir (Sluiter, Frings-Dresen, van der Beek ve Meijman, 2001). Çalışanlar iş yerinde işin gerekliliklerini yerine getirirken doğal olarak irili ufaklı sıkıntılar yaşayabilirler. Bu sıkıntıların yükünü atabilmek için de işten çıktıklarında dinlenebilecekleri, çeşitli aktivitelerle işten uzaklaşacakları bir zaman dilimini gereklidir (Sonntag ve Zijlstra, 2006). İşten dolayı yorgunluk ve bıkkınlık hissedildiğinde acil olarak dinleme arası vermek bile buna örnek gösterilebilir (Demerouti, Taris ve Bakker, 2007). Bunun yanında bilinmelidir ki, insanların iş dışında kaliteli zaman geçirmelerinin işteki performanslarına olumlu etki ettiğine dair sonuçlar da bulunmaktadır (Demerouti vd., 2007). Bu çalışmada, iş amaçlı akıllı telefon kullanımının ev hayatına müdahalesini açıklamak için işkolik davranışlardan faydalanmıştır. Literatürde işkoliklik kavramı bir tutum olarak ele alınsa da bu çalışmada iş yeri normları temelli bir davranış olarak tanımlanmıştır.

B. İŞ AMAÇLI AKILLI TELEFON KULLANIMI

Günümüz dünyasının yaşam şeklini değiştiren etkenlerden birisi olarak değerlendirilebilecek akıllı telefonlar sayesinde zaman veya mekâna bağlı olmadan yazılı, sesli ve görüntülü şekilde bilgi aktarımı sağlanabilmektedir (Piszczek, 2017). Bu gelişme akşam, gece ve hafta sonu fark etmeksizin çalışmayı tetikleyerek çalışma standartlarını da değiştirmektedir (Härmä, 2006). Bu nedenle, teknolojinin kullanımının işte ve evde farklı rollere sahip çalışanları nasıl etkilediği üzerine odaklanması, hem örgütlerin verimliliği hem de çalışanların yaşam kalitesi açısından önem arz etmektedir (Piszczek, 2017). Bu amaç doğrultusunda, bu konuda yapılan çalışmalarda iki çeşit bakış açısı öne

çıkılmaktadır. Bunlardan ilki, çalışanların teknoloji kullanımı yüzünden iş sonrasında toparlanıp kendine gelerek bir sonraki iş günü için hazır olamadığı ve bu durumun da stresi arttırdığı (Derks ve Bakker, 2014); ayrıca, işle ilgili çok zaman harcadığından aileye zaman ayıramadığını (Barley, Meyerson ve Grodal, 2011) vurgulamaktadır. İkinci bakış açısına göre ise teknoloji sayesinde çalışanlar rahatça iş ve aile hayatındaki roller arasında değişim yapabilmektedir (Ashforth vd., 2000), böylece belli bir mekâna veya zamana sıkışmamaktadır (Golden ve Geisler, 2007).

Akıllı telefonlar ve dizüstü bilgisayarlar gibi ürünler son zamanların çalışma anlayışını oldukça değiştirmiştir (Olson-Buchanan ve Boswell, 2006). Özellikle akıllı telefonlar çok hızlı bir yayılma göstermiştir. Akıllı telefonlar internette bağlı kalmayı sağlayarak e-postaya erişim, anlık mesajlaşma gibi olanaklar sağlarken, yüklenebilen uygulamalar sayesinde hesap yapmaya, takvim ve çizelge oluşturup kontrolünü sağlamaya yardımcı olarak iş hayatında birçok görevin yapılmasını kolaylaştırmaktadır (Zheng ve Ni, 2006). Özellikle anlık mesajlaşma için kurulabilen gruplar sayesinde aynı anda birçok kişi ile anlık iletişim halinde olunması, iş dünyasının çok ihtiyaç duyduğu hızlı hareket etme noktasında önemli gözükmektedir.

Akıllı telefonlar sayesinde mesai saatleri içerisinde de özel hayatla ilgili vakit geçirilebilmektedir (Limpaphayom, 2011). Bu açıdan bakıldığında akıllı telefonlar işi ertelemeye (Metin, Taris ve Peeters, 2016) ve üretkenlik karşıtı davranışların ortaya çıkmasına neden olurken (Ching ve Thurasamy, 2017); başka açıdan ise işleri hızlı ve daha kolay yapılmasını sağlayarak daha yüksek performans sergilemeye izin vermektedir (Goodhue ve Thompson, 1995). Zira akıllı telefonlar aracılığıyla otobüs kuyruğunda bile çalışma olanağı ortaya çıkmaktadır (Wajcman, 2008). Özellikle “bulut deposu” olarak adlandırılan çevrimiçi depolama hizmeti sayesinde çalışanlar büyük miktarda bilgiyi istedikleri zaman ve istedikleri yerde yükleyebilir ve diğer çalışanlarla paylaşabilirler (Fox vd., 2009).

Akıllı telefon kullanımının sosyal çevrede ve iş çevresine de farklı yansımaları olabilmektedir. Örneğin, sosyal etkinliklere getirilen telefonlarla birlikte insanlar bu telefonları kullanırken etraflarındakilerle etkileşimini azaltabilmektedir (Krasnova, Abramova, Notter ve Baumann, 2016). Bunun yanında, akıllı telefonların kullanılması kişilerin toplantıya odaklanmasını olumsuz etkilemekte ve aynı zamanda diğer katılımcıları rahatsız edebilmektedir (Ebelhar, 2009). Tüm bunlar, akıllı telefonların bireylerin sınır geçişlerini arttırabileceğini göstermektedir.

Şirketler tarafından sağlanan akıllı telefonlarla birlikte yöneticiler de çalışanları yüksek performans arzusuyla akıllı telefon kullanımını arttırması yönünde teşvik etmektedir. Örgütlerdeki akıllı telefonların bu şekilde kullanımı, çalışanların normal çalışma süreleri dışında bile ulaşılabilir olmasını gerektirecek bir kültüre yol açmıştır (Day, Paquet, Scott ve Hambley, 2012).

Carmeli, Sternberg ve Elizur'un (2008) yaptığı çalışma, yöneticilerin teknoloji kullanımına olan yaklaşımının çalışanların teknoloji kullanım tarzını oldukça etkilediğini göstermiştir. Yani eğer bir yönetici gece geç saatlerde veya hafta sonunda çalışanına bir mail gönderiyorsa, çalışanların bunu bir norm kabul ettiği ve bu davranışı gerçekleştirdiği söylenmiştir. Bu da örgütün – ya da örgütü temsil eden yöneticinin- norm ve tutumlarının çalışanların davranışlarını ne kadar etkilediğini göz önüne sermektedir. Yapılan başka bir araştırmaya göre, tatile çıkan çalışanların yarısından fazlasının tatilini yaparken işle ilgili konularda cep telefonundan arandığı ya da mesaj atıldığı, şirket yöneticilerinin %63'ünün haftada en az bir kere işyeriyle iletişime geçtiği ve %26'sı da tatilin her günü işyeriyle bağlantı kurduğunu belirtmiştir (Law, 2006). Buradan da anlaşılacağı üzere çalışanlar için tatil zamanında da işle bağlantılı kalmak bir norm olarak kabul görmeye başlamıştır (Brough, O'Driscoll ve Kalliath, 2005).

Bireyin istirahat süreci içerisindeki en temel gereksinimlerden bir tanesi kişinin psikolojik olarak işle bağlantısının kesilmesidir (Etzion, Eden ve Lapidot, 1998). Yani sadece mekânsal olarak değil, aynı zamanda kişinin iş hakkında düşünmeyi kesmesini de kapsamaktadır (Sonntag ve Krueger, 2006). Yapılan araştırmalara göre iş sonrası yeterli şekilde dinlenebilen çalışanlar daha mutlu ve daha yüksek yaşam tatminine sahiptirler (Sonntag ve Fritz, 2007). Yoğun olarak işle alakalı akıllı telefon kullanan çalışanlar düşünüldüğünde, günlük olarak işin ev hayatına hem zaman açısından hem de rol ve sorumluluklar açısından müdahil olması, iş sonrası sosyal hayatı da belirgin derecede kalitesizleştirmektedir (Derks ve Bakker, 2014). Aslında, örgütün çalışana teknik kaynaklar sağlaması kişiyi yaptığı işin desteklediği fikrine yöneltmektedir. Ancak, görülmektedir ki oluşturulmak istenen kurum kültürü ile birlikte bu kaynağın karşılığında çalışanlarda evde çalışma gerekliliği hissiyatı oluşmaktadır (Fenner ve Renn, 2004). Çoğu çalışan iş yerinden mesaj geldiğinde cevap verme baskısı hissetmektedir (Jarvenpaa ve Lang, 2005). Bunun yanı sıra, devamlı akıllı telefonu kontrol etme (Mazmanian, Yates ve Orlikowski, 2006) ve aşırı bilgi yüklemesi de (Allen ve Shoard, 2005) akıllı telefon kullanımıyla ilgili sonuçlardır. Böylece bireyin çevresinden gelen taleplerle başa çıkma kapasitesi yetmediğinde psikolojik stres oluşur (Cohen, Janicki-Deverts ve Miller, 2007).

Akıllı telefonlar aracılığıyla işe bağlı kalmak zorunda olan çalışanlar için işten psikolojik olarak uzaklaşmak oldukça zor görünmektedir (Derks ve Bakker, 2014). Başka bir deyişle akıllı telefonların iş amaçlı kullanımı ev hayatını olumsuz etkilemektedir. Akıllı telefon kullanımı sebebiyle özellikle işin ev hayatını engellemesine işaret eden bazı çalışmalar vardır (Derks ve Bakker, 2014). Uyku kalitesinin azalması ve uyku süresinin kısalmasının doğuracağı fiziksel olumsuz sonuçlarla birlikte (Lanaj, Johnson ve Barnes, 2014), stresi azaltamamanın da etkisiyle psikolojik sağlığın olumsuz etkilenmesi durumu akıllı telefonların aşırı kullanılmasının dikkate alınması gerektiğini göstermiştir. Tüm bunlar dikkate alındığında, akıllı telefonların iş ve özel hayat arasındaki dengeyi etkilediği ortaya çıkmaktadır. Akıllı telefonların bu ilişkiye olan etkisi iş

– yaşam dengesine benzer şekilde kurgulanabilir. Yani, akıllı telefonların iş ve ev arasındaki ilişkisi iki şekilde işlenebilir. Bunlardan biri akıllı telefon kullanımıyla özel hayatın iş hayatına müdahalesi sonucu çalışanın iş yerinde sürekli özel hayatıyla ilgili konularla zihinsel olarak meşgul olması; diğeri de iş hayatının özel yaşama müdahalesi sonucu çalışanın iş saatleri sonrasında dahi zihinsel veya fiziksel olarak işiyle meşgul olmaya devam etmesidir. Bu çalışmada iş amaçlı akıllı telefon kullanımının bir sonucu olarak iş hayatının gündemini ve sorunlarını ev hayatına taşıması ve ev hayatını etkilemesiyle, işin ev hayatını engellemesi ele alınmıştır.

C. İŞKOLİKLEŞMENİN ARACI ETKİSİ

Tanımı ilk olarak 1971 yılında Oates tarafından sağlığı, mutluluğu ve ilişkilerimizi etkileyen, devamlı surette aşırı ve kontrol edilemez çalışma olarak belirtilmiştir (Matuska, 2010). Mosier'e (1983) göre haftada 50 saatten fazla çalışanların işkolik olabileceği söylenmektedir. Literatürde en çok kullanılan kavramsallaştırmalardan birisi Spence ve Robbins (1992) tarafından yapılmıştır. Onlara göre, işkoliklik haz alma, işe gömülme, çalışma güdüsünün varlığıdır. Bu kavramsallaştırma uzun süre araştırmalarda kullanılmıştır (Ng, Sorensen ve Feldman, 2007). Ardından daha güncel bir kavramsallaştırma ile Schaufeli, Taris ve Van Rhenen (2008) işkolikliği aşırı çalışma ve işe saplantılı olmak olarak tanımlamıştır. Bu çalışmada da bahsi geçen çalışmada yapılan kavramsallaştırma temel alınarak aşırı çalışmayı ve saplantılı çalışmayı temsil eden davranışlar üzerinden işkoliklik ele alınmıştır. Zira onlara göre işkoliklik bireylerin belli şartların etkisinde kalarak yaşayabileceği bir psikolojik hal olarak tanımlanmıştır. Bu tanım, çalışmamızda akıllı telefonların iş sonrasında kullanımıyla ortaya çıkabilecek bir hal olarak ele alınmaktadır.

Bazı araştırmacılar işkolikliğe örgütsel bir bakış açısıyla olumlu bakarken (Korn, Pratt ve Lambrou, 1987) bazıları ise olumsuz bakmaktadır (Killinger, 1991; Oates, 1971). Yani bir taraf işkolikliğin teşvik ettirilmesi düşüncesindeyken, diğer taraf azaltılması düşüncesindedir (Burke, 2000). Bilindiği üzere, modern toplumda çalışmak en temel aktivitelerin başında gelmektedir (Harpaz ve Snir, 2003). Endüstri toplumları incelendiğinde çalışmanın ne kadar ön planda olduğu daha da ortaya çıkmaktadır (Brief ve Nord, 1990). Bazı araştırmalarda insanlar çalışmayı hayatın diğer kısımlarına göre kısmen daha önemli bulduğunu belirtmişlerdir (Quintanilla ve Wilpert 1991). İş kavramı öne çıktığında ve bireyin kimliğinin bir parçası olduğunda, iş ve özel hayat arasındaki sınırlar birbirinin içine karışabilir duruma gelmiştir (Fletcher ve Bailyn, 1996). Hatta Japonya'da *Karoshi* (Karoshi) olarak adlandırılan aşırı çalışmaktan dolayı ölme durumu çalışanlar arasında oldukça yaygınlaşmıştır (Yates, 1988). 2005 yılında Kanada'da yapılan bir araştırmada 19 – 64 yaş arası her üç çalışandan biri kendini işkolik olarak tanımlamıştır ve iş – yaşam dengesi konusunda tatmin olmadıklarını, bunun yanında aile ve

arkadaşlarıyla daha fazla zaman geçirmek istediklerini belirtmişlerdir (Keown, 2007).

İş çevresinin işkolikliği kabul etmesi ve ona değer vermesinin en önemli sebebi işkoliklerin genelde üretici olmasıdır (Gini, 1998). Ancak bunun yanında işkoliklerin kendi bedenlerine, duygularına, ailesine ve arkadaşlarına karşı yabancılaşma ihtimalinin yüksek olduğu da bir gerçektir (Fassel, 1990). Aşırı çalışmaktan dolayı istirahat etmeye fırsat bulamayan işkolikler, duygusal ve zihinsel olarak aşırı yorgun düşmektedirler (McMillan, O’Driscoll ve Burke, 2003; Spence ve Robbins, 1992). Psikolojik ve fiziksel sağlıkları da bozulmaktadır (Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk ve Lagerveld, 2008). İşkolik insanların, yapılan testlerde işkolik olmayan insanlara göre daha mükemmeliyetçi, daha stresli ve sağlık konusunda daha çok şikâyetçi oldukları ortaya çıkmıştır (Spence ve Robbins, 1992). İşkolik kişiler gereğinden fazla projelerde yer alabilir ve yetkilerini devretmekten çekindikleri için işte çok fazla zaman geçirebilir, bu nedenle aile veya önem verilen ilişkileri de ihmal ettiklerine dair araştırmalar mevcuttur (Matuska, 2010; Shimazu, Schaufeli ve Taris, 2010). Zaten yüksek derecede iş-hayat çatışması ve ailevi konularda stres ve yaşam tatminsizliği işkolikliğin sonuçları arasında sayılmaktadır (Piotrowski ve Vodanovich, 2006). Üstelik sadece işkoliklerin kendilerinde değil, ailelerinde de yüksek derecede stres gözlenmektedir (Fassel, 1990). Benzer şekilde, işkolikliğe dayalı iş stresinin aile bağlarının zayıflamasına sebep olduğu (Robinson, Carroll ve Flowers, 2001), ve işkolik insanlara karşı eşlerinin olumsuz duygular besleme ihtimalinin yüksek olduğu (Robinson, Flowers ve Ng, 2006) bulunmuştur. Çünkü bu insanlar tüm hayatını işe yönelik yaşamaktadırlar ve tüm kararlarını bu doğrultuda alırlar. Dolayısıyla, Fassel’in (1990) işkolikliği modern dünyamızda ortaya çıkan salgın bir hastalık olarak görüşüne paralel olarak bu çalışmada da işkolik davranışlar bireyin içinden çıkmaya zorlandığı bir psikolojik hal olarak görülmektedir.

Çalışanların iş yoğunluğundan sıyrılıp dinlenebilmesinin işteki performanslarının artmasına yardımcı olduğu bilinmektedir (Sonnentag, 2003). Dolayısıyla, bu durum, bu konunun sadece bireysel performansı değil, aynı zamanda örgütü de etkilediğini ortaya çıkarmaktadır. Modern toplumların gelişimi sürecinde, çalışma hayatındaki rekabet gittikçe artmaktadır ve buna bağlı olarak da son yıllarda çalışma saatlerinde bir artış görülmektedir (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı [OECD], 2015). Sürekli yaşanan değişimlerle birlikte çalışma şekli ve çalışma saatleri de yeni bir görünüme bürünmektedir. Artan bu iş yükü ve uzun çalışma saatleri birer norm haline gelerek aslında istemeseler de, çalışanları tıpkı bir işkolik gibi davranmaya zorlamaktadır. İnsanlar sürekli olarak eve iş getirmeye ve akıllı telefonlar aracılığıyla maillerini devamlı olarak kontrol edip, cevaplayıp ve iletişim için sürekli ulaşılabilir olmaya zorlanmış hissedebilirler.

İşkolikliğin akıllı telefon kullanımını nedeniyle artışı ve işin ev hayatına olan müdahalesindeki rolünü incelemek için rol kısıtlılığı teorisi (Ashforth vd., 2000) temel alınmaktadır. Rol kısıtlılığına göre işkoliklerin ev hayatında eş zamanlı olarak iki veya daha fazla rolü yerine getirmek durumunda olmalarının onların kişisel kaynaklarının (enerji, zaman vb.) tükenmesine ve dolayısıyla ev veya iş rollerinin bazılarında vazgeçmelerine neden olmaktadır (Edwards ve Rothbard, 2000). İşkolikleşmekte olan çalışanlar için bu vazgeçme genellikle iş rollerinin lehine gerçekleşeceği için işin ev hayatına müdahalesinin muhtemel olacağı ortadadır. Ayrıca, iş yerindeki gerekliliklerinden uzaklaşamayan çalışanlar için iş gerekliliklerinin özel hayatına olumsuz aktarım etkisi (*negative spillover effect*) göstermesinin muhtemel olduğu belirtilmelidir (Byron, 2005).

Sonuç olarak, tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda iş amaçlı akıllı telefon kullanma durumunda olan çalışanlar giderek işkolik davranışlar sergilemeye başlayabilir, bu aşırı ve saplantılı çalışma hali işlerinin ev hayatına müdahale etmesine neden olabilir. Bu mantık ışığında şu hipotez kurulmuştur:

Hipotez: *İşkolik davranışların akıllı telefon kullanımı ve iş-ev engellemesi arasında aracı değişken rolü vardır.*

II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

A. ÖRNEKLEM VE PROSEDÜR

Araştırma örnekleme, kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak üretim ve hizmet sektörlerinden çeşitli şirketlerde çalışmakta olan ve iş amaçlı akıllı telefon kullanan 224 kişiden oluşmuştur. Genelleme yapmaktan ziyade ilişkilerin incelenmesini amaçlayan, heterojen örnekleme sahip olabilecek çalışmalar için bu yöntemin uygulandığı benzer çalışmalarda kartopu örnekleme yönteminin kullanıldığı ve tavsiye edildiği görülmektedir (Bowling, 2010). Anket yöntemi ile veri toplanan çalışmada anketler bir internet sitesine yüklenmiştir. Ardından araştırmacıların iş amaçlı akıllı telefon kullandığını belirlediği çalışanlara göndermesiyle başlayan süreç her katılımcının iş amaçlı akıllı telefon kullandığını belirlediği kişilere göndermesiyle üç hafta kadar devam etmiştir.

Ulaşılabilen örneklem içerisinde 223 anket analizlere dâhil edilmiştir. Örneklemin %51'i erkek çalışanlardan oluşurken yaş ortalaması 34.22 olarak bulunmuştur. Katılımcıların %43'ünün eşi de çalışmaktadır. Katılımcıların eğitim seviyeleri genellikle üst düzeydedir (%60 üniversite, %30 lisansüstü). Ayrıca katılımcıların %48'inin de yönetici pozisyonunda çalıştığı bilinmektedir.

B. ÖLÇEKLER

1. İş Amaçlı Akıllı Telefon Kullanımı

Derks ve Bakker (2014) tarafından geliştirilen ve Koçak ve meslektaşları (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan 4 soruluk ölçeğin daha güvenilir sonuç veren ve ölçeğin tamamını temsil eden 3 sorusu kullanılarak ölçülmüştür. Ölçeğin yapısal geçerlilik ve güvenilirlik test sonuçları ölçeğin kullanımı için engel olmadığını göstermektedir (Bileşik Güvenilirlik (BG):.78; Açıklanan Ortalama Varyans (AOV):.55).

2. İşkoliklik Davranışlar

Libano, Salanova ve Schaufeli (2010) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Doğan ve Tel (2011) tarafından uyarlanan kısa-DUWAS ölçeği aşırı ve saplantılı çalışma alt boyutları kullanılarak ölçülmüştür. Her boyutu ölçmek üzere içerisinde ve anlamında iş-ev çatışmasını barındırmayan üçer madde kullanılmıştır. 1= Hiçbir Zaman'dan 4= Her Zaman'a doğru uzanan 4'lü frekans ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin yapısal geçerlilik ve güvenilirlik testleri sonuçları, kavramın ikincil düzey faktör olarak kullanımı için engel olmadığını göstermektedir (BG:.85; AOV:.74).

3. İş'in Ev Hayatını Engellemesi

Geurts, vd. (2005) tarafından oluşturulan SWING ölçeğinin ve Türkçeye uyumluluğu Koçak vd. (2016) tarafından test edilen 4 madde kullanılarak ölçülmüştür. Ölçekteki diğer maddeler görünüm geçerliliği test edilerek işkoliklik ile örtüşeceği düşünüldüğünden kullanılmamıştır. Ölçeğin yapısal geçerlilik ve güvenilirlik test sonuçları ölçeğin kullanımı için engel olmadığını göstermektedir (BG: .80; AVE: .50).

C. VERİ ANALİZİ

Araştırma modelini test etmek için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır (Bollen, 1989; Arbuckle, 2012). Model uyumunu ölçmek için, literatürdeki yapısal eşitlik modellemesi uyum değerleri (Jöreskog ve Sörbom, 1993) olan χ^2 , CFI, TLI, GFI, RMSEA, SRMR ve PCLOSE indekslerinin Hair Junior, Anderson, Tatham ve Black (1998) tarafından önerilen eşik değerleri göz önünde bulundurulmuştur. Aracı değişken etkisi için Preacher ve Hayes (2008) tarafından önerilen 2000 örneklemlili ve %95 güven aralığında "bootstrap" yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada tüm değişkenler aynı kaynaklardan toplandığı için veriler üzerinde ortak yöntem varyansı oluşma durumu Harman'ın (1960) tek faktör testi ile test edilmiştir. Test sonucunda ortak yöntem varyansının araştırma sonuçlarını etkilemediği bulunmuştur ($var_{oy}=\%33$). Ayrıca, yaş, cinsiyet, yönetici olup olmamaya dair demografik

bilgiler kontrol amacıyla analiz edilmiş olup, anlamlı etkileri bulunmadığı için ilerleyen analizlerde kullanılmamıştır.

III. BULGULAR

Ortalamalar, standart sapma değerleri ve değişkenler arası korelasyonlar Tablo 1’de gösterilmiştir. Tabloya göre tüm değişkenler arası korelasyonlar anlamlı ve olumlu yöndedir.

Tablo 1: Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Korelasyonlar

Değişkenler	Ort.	S.S		G	OV		
1 İş Amaçlı Akıllı Telefon Kullanımı	3.5868	.86125	.745	.491**	.682**	.786	.555
2 İş’in Ev Hayatını Engellemesi	1.7875	.50246	.707	.697**	.798	.500	
3 İşkoliklik	1.7323	.43188		.863	.853	.744	

n=223, **p<.01, S.S.: Standart Sapma; Ort: Ortalama BG: Bileşik Güvenirlilik AOV: Açıklanan Ortalama Varyans. Köşegen ve Kalın belirtilen değerler değişkenlerin AOV değerlerinin kareköküdür.

Hipotezlerin test edilmesinden önce değişkenlerin kullanılmasının uygun olup olmadığını belirten yapısal geçerlilik (yakınsak ve ayırım geçerlilikleri) değerleri test edilmiştir (Chin, Gopal ve Salisbury, 1997; Kim, 2012). Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre tüm gizil değişkenler için ilgili maddelerin standardize edilmiş regresyon katsayıları. 50’den büyük olduğu, t değerlerinin anlamlı olduğu bulunmuştur. Ayırım geçerliliği sonuçları için değişkenlerin açıklanan ortalama varyans değerlerinin kareköklerinin diğer değişkenlerle olan korelasyonlarından büyük olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bu sonuçlara göre *ölçüm modeli*’nin araştırma için uygun olduğu söylenebilir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Yapısal Model uyum indeksi sonuçlarına göre işkoliklik değişkeninin aşırı çalışma ve saplantılı çalışma olmak üzere iki boyuttan oluşan ikincil düzey bir değişken olarak kullanıldığı model en iyi sonuç vermiştir (χ^2 :97,498; df:60, p:.000; CMIN/df: 1,625; CFI: .956; TLI: .943; GFI: .935; RMSEA: .053; SRMR: .051; PCLOSE: .381). Ayrıca, endojen değişkenlerin açıklanan varyanslarının .10'dan büyük olması modelin araştırmaya uygun olduğunu göstermektedir (Falk ve Miller, 1992; Hair Junior vd., 1998). Sonuçlar Tablo 2'de görülebilir.

Tablo 2: Uyum İndeksi Sonuçları ve Model Karşılaştırmaları

<i>Modeller</i>	χ^2	<i>df</i>	<i>p</i>	χ^2/df	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>GFI</i>	<i>RMSEA</i>
Model 2 (İşkolikleşme 2. Düzey)	97,498	60	.000	1,625	.956	.943	.935	.054
Model 1 (İşkolikleşme 1. Düzey)	133,964	60	.000	2,233	.913	.887	.912	.074
<i>Referans Değerler</i>				< 3	>90	>90	>80	<80

Hipotez testi için Hayes (2009) tarafından önerilen aracı değişken testi yöntemi kullanılmış, dolaylı etkinin anlamlılığı için 2000 örnekleme *bootstrap* metodu kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre ise araştırma hipotezi kabul edilmiştir. Araştırma modeline göre daha önceden var olan iş amaçlı akıllı telefon kullanımının işin ev hayatına müdahalesi üzerindeki etkisi (bknz. Tablo 1) işkoliklik üzerinden açıklanmış, anlamlı bir dolaylı etki ortaya çıkmış ve direkt etki anlamsızlaşmıştır. Dolayısıyla denilebilir ki, iş amaçlı akıllı telefon kullanımı ile işin ev hayatına müdahalesi arasında işkolikliğin tam aracı değişken etkisi vardır. Çeşitli yollara ait sonuçlar Tablo 3'de belirtilmiştir.

Tablo 3: Uyum İndeksi Sonuçları ve Model Karşılaştırmaları

Yollar	Direkt Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki	R²
A. Tel. Kul. → İş'in Ev Hayatına Müdahalesi*	.126	.290***	.417	.350
A. Tel. Kul. → İşkoliklik	.569***	-	.569	
İşkoliklik → İş'in Ev Hayatına Müdahalesi	.510***	-	.510	

*2000 örnekleme *bootstrap* yöntemi, Standart Hata= 0.79; 95% CI= .191; .469.

*** $p < .001$, $t: 1.205$.

SONUÇ

Bu çalışmada modern iş hayatının bir gerekliliği haline gelen akıllı telefon kullanımının iş saatleri sonrasında da aktif olarak kullanılmasının ev hayatındaki (özel hayat) etkisi incelenmiştir. İş saatleri sonrasında dahi iş amaçlı akıllı telefon kullanımının, çalışanları aşırı çalışma ve işten kopamama durumuyla baş başa bırakarak işkolik hale getirmeye sebep olabileceği ve bu işkoliklik dolayısıyla çalışanların işlerinin, ev hayatlarında geçirecekleri zaman ve deneyimlerine müdahale ederek, özel hayatı yaşamayı engelleyebileceği bulunmuştur.

Bu araştırmaya katılan çalışanların birçoğunun iş sonrası aktif olarak iş amaçlı akıllı telefon kullandığı görülmüştür. Hatta yapılan madde analizleriyle birçok çalışanın 7/24 kendilerini telefonu kontrol etmeye mecbur hissettiklerini de söylemek mümkündür. Bu durum çalışanları isteyerek veya istemeyerek aşırı ve saplantılı çalışma ile işkolikliğe doğru sürüklemektedir. Buna engel olmak için 2016 yılının Aralık ayında Fransa hükümeti çalışanların tatil zamanlarında ve iş saatleri dışında akıllı telefonlarını kapatabilmelerini veya gelen e-postalara cevap vermemelerini bir hak olarak gören yasa yayınlamıştır (npr.org: çevrimiçi erişim: 05.01.2017). Benzer uygulamaların yaygınlaştırılmasının gerekliliği Türkiye’de gerçekleştirilen bu çalışmada da görülmektedir.

İşlerini gönülden severek yapan ve işini kendini geliştirme fırsatı olarak görenler için bu tarz işkolik davranışlar kişiyi kısa vadede hızla geliştirebilir (Koçak, Gülcü, Demir ve Kahraman, 2017); fakat hayatının büyük bölümünü işe adanmak ve iş dışı hayat alanındaki ihtiyaçları karşılamamak, orta/uzun vadede olası sorunları beraberinde getirebilir. Bu gelişim eğrisi iş dışı nedenlerden dolayı tükenmişliğe doğru evrilebilir. Kısacası, akıllı telefonların iş dışındaki hayatta da sıkça kullanılması kişiyi işkolikleştirebilir.

Ayrıca, çalışanların iş amaçlı akıllı telefon kullanımını ortalaması her ne kadar 3.5/6 seviyelerinde bulunmuşsa da bu rakam Avrupa ve Amerika’da yapılan benzer çalışmalardaki sonuçların az da olsa gerisinde kalmaktadır (Derks ve Bakker, 2014). Yine de son çalışmalar akıllı telefonla, bilgisayarla, vb. elektronik aletlerin haberleşmeyi hızlandırmasıyla birlikte; çalışanların iş-özel hayat sınırını koyarak bir segmentasyon stratejisi uygulayamaması orta/uzun vadede psiko-sosyal sorunlar yaşayabileceklerini göstermektedir (Hill, Ferris ve Mårtinson, 2003; Koçak vd., 2016; Kotecha, 2013; Olson-Buchanan ve Boswell, 2006).

Bu sonuçlara göre, akıllı telefonların kullanımının her ne kadar gecikmeleri azaltıp, işleri hızlandırıp, iş hayatında verimliliği artırsa da, iş saatleri sonrasında iş amacıyla kullanımının devam etmesinin çalışanların ve ailelerinin psiko-sosyal iyi oluşları açısından sakıncalı olduğu görülmektedir. Böylece, örgütler için de uzun vadede üretkenliğin azalmasına sebep olmaktadır. Buradan hareketle, iş/özel hayat ayrımı stratejilerinin belirlenmesi, iş sonrası

akıllı telefonla erişimin özel şartlara bağlanarak kısıtlanması, çalışanların işkolik değil işe tutkun olacakları politikalar geliştirmesi için ortam hazırlanması, yöneticilerin de katılacağı zaman yönetimi eğitimlerine özel vurgu yapılması örgütlere önerilmektedir.

Gelecek çalışmalarda çalışanların örgütlerinde iş saatleri sonrası çalışmaya dair normların incelenmesi ve bu konunun performans göstergelerinden biri olarak algılanıp algılanmadığının test edilmesi bu konuya daha da açıklık katabilir. Çalışanların akıllı telefon kullanımından ve işkolikliğinden kaynaklanan sorunlar araştırmacılar tarafından örgütlere aktarılabilirse kurum içi yönetmelikler ve politikalar sağlam dayanaklarla netleştirilebilir ve uygulamaya sokulabilir. Bunun yanında, çalışanların en etkili şekilde iş-yaşam dengesini nasıl kuracağına dair projeler geliştirilmeli ve yetkili devlet kurumları da bu konularda çalışanları koruyan yasalar üzerinde çalışmalıdırlar.

KAYNAKÇA

- Allen, D. K. ve Shoard, M. (2005). Spreading the load: Mobile information and communications technologies and their effect on information. *Overload Information Research: An International Electronic Journal*, 10(2), n2.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Allen, T. D. ve Shockley, K. (2009). Flexible work arrangements: Help or hype. *Handbook of Families and Work: Interdisciplinary Perspectives*, 265-284.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278.
- Arbuckle, J. (2012). *Amos 21 reference guide*. Chicago: Small Waters Corporation.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. ve Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- 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.
- Barling, J. (1990). *Employment, stress and family functioning*. Chichester: Wiley.
- Bianchi, A. ve Phillips, J. G. (2005). Psychological predictors of problem mobile phone use. *CyberPsychology & Behavior*, 8(1), 39-51.
- Bollen, K. A. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological Methods & Research*, 17(3), 303-316.
- Bond, J. T., Galinsky, E. ve Swanberg, J. E. (1997). The national study of the changing workforce. *ERIC*, 2.
- Bowling, N. A. (2010). Effects of job satisfaction and conscientiousness on extra-role behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 119-130.
- Brief, A. ve Nord, W. (1990). Work and meaning: Definitions and Interpretations. *The Meaning of Occupational Work*. (pp. 1-19). Lexington, MA: Lexington,. doi:10.1002/9780470988213.ch3
- Brough, P., O'driscoll, M. P. ve Kalliath, T. J. (2005). The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health*, 21(4), 223-234.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress and Health*, 16(1), 11-16.

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Carmeli, A., Sternberg, A. ve Elizur, D. D. (2008). Organizational culture, creative behavior, and information and communication technology (ICT) usage: A facet analysis. *Cyberpsychology & Behavior*, 11(2), 175-180. doi:10.1089/cpb.2007.0037
- Chesley, N., Moen, P. ve Shore, R. P. (2003). The new technology climate. *It's about time: Couples and Careers*, 220-241.
- Chin, W. W., Gopal, A. ve Salisbury, W. D. (1997). Advancing the theory of adaptive structuration: The development of a scale to measure faithfulness of appropriation. *Information Systems Research*, 8(4), 342-367.
- Ching, J. H. S., ve Thurasamy, R. (2017). Cyberloafing: An emerging online counter-productive work behaviour. In *Exploring the Influence of Personal Values and Cultures in the Workplace* (pp. 364-377). IGI Global.
- Cohen, S., Janicki-Deverts, D. ve Miller, G. E. (2007). Psychological stress and disease. *Jama*, 298(14), 1685-1687.
- Day, A., Paquet, S., Scott, N. ve Hambley, L. (2012). Perceived information and communication technology (ICT) demands on employee outcomes: The moderating effect of organizational ICT support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 473-491. doi:10.1037/a0029837
- Del Líbano, M., Salanova, M. ve Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema-Revista de Psicología*, 22(1), 143-150.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. ve Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work–home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 131-149.
- Demerouti, E., Taris, T. W. ve Bakker, A. B. (2007). Need for recovery, home–work interference and performance: Is lack of concentration the link? *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 204-220.
- Derks, D. ve Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work–home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology*, 63(3), 411-440.
- Derks, D., van Duin, D., Tims, M. ve Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work–home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155-177.
- Duxbury, L. E. ve Higgins, C. A. (2001). *Work-life balance in the new millennium: Where are we? Where do we need to go?* (Vol. 4). Ottawa, ON: Canadian Policy Research Networks.

- Ebelhar, J. (Jun 21, 2009). *Mind your BlackBerry or mind your manners*. The New York Times.
- Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı. (2015). Average annual hours actually worked per worker. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS>, Erişim Tarihi: 01.09.2016.
- Etzion, D., Eden, D. ve Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 577.
- Falk R. F. ve Miller, N. B. (1992). *A Primer for Soft Modeling*. Akron, Ohio: The University of Akron Press.
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: The high cost of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco: Harper.
- Fenner, G. H. ve Renn, R. W. (2004). Technology-assisted supplemental work: construct definition and a research framework. *Human Resource Management*, 43, 179-200. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.20014>
- Fletcher, J. ve Bailyn, L. (1996). Challenging the last boundary: Reconnecting work and family. *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for A New Organizational Era*, 256-267.
- Fox, A., Griffith, R., Joseph, A., Katz, R., Konwinski, A., Lee, G., ... Stoica, I. (2009). Above the clouds: A Berkeley view of cloud computing. Dept. Electrical Eng. and Comput. Sciences, University of California, Berkeley, Rep. UCB/EECS, 28(13).
- Galinsky, E., Kim, S. S. ve Bond, J. T. (2001). *Feeling overworked: When work becomes too much*. New York: Families and Work Institute.
- Geurts, S. A. ve Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. *The Handbook of Work and Health Psychology*, 2, 279-312.
- Geurts, S.A., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dijkers, J.S.E., Van Hooff, M.L.M. ve Kinnunen, U.M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work ve Stress*, 19(4), 319-339.
- Gini, A. L. (1998). Working ourselves to death: Workaholism, stress, and fatigue. *Business and Society Review*, 100(1), 45-56.
- Golden, A. G. ve Geisler, C. (2007). Work-life boundary management and the personal digital assistant. *Human Relations*, 60(3), 519-551.

- Goodhue, D. L. ve Thompson, R. L. (1995). Task-technology fit and individual performance. *MIS Quarterly*, 19(2), 213-236.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Ha, J. H., Chin, B., Park, D. H., Ryu, S. H. ve Yu, J. (2008). Characteristics of excessive cellular phone use in Korean adolescents. *CyberPsychology & Behavior*, 11(6), 783-784.
- Hair Junior, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. ve Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. Macmillan Publishing Co: New York.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N. ve Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419-436.
- Härmä, M. (2006). Workhours in relation to work stress, recovery and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 502-514.
- Harman, H. H. (1960). *Modern factor analysis*. (3rd Edition Revised). Chicago: University of Chicago Press
- Harpaz, I. ve Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 291-319.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408-420.
- Hill, E. J., Ferris, M. ve Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241.
- Janssen, P. P., Peeters, M. C., de Jonge, J., Houkes, I. ve Tummers, G. E. (2004). Specific relationships between job demands, job resources and psychological outcomes and the mediating role of negative work-home interference. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 411-429.
- Jarvenpaa, S. L. ve Lang, K. R. (2005). Managing the paradoxes of mobile technology. *Information Systems Management*, 22(4), 7-23.
- Jöreskog, K. G. ve Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International.
- Keown, L. A. (2007). Time escapes me: Workaholics and time perception. *Canadian Social Trends*, 83, 28-32.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. Simon and Schuster, New York, NY.
- Kim, D. J. (2012). An investigation of the effect of online consumer trust on expectation, satisfaction, and postexpectation. *Information Systems and E-Business Management*, 10(2), 219-240.

- Kinnunen, U., Geurts, S. ve Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18(1), 1-22.
- Koçak, E., Günaydin, S. C., Soysal, A., Agun, H., Erebak, S. ve Karabakkal, H. (2016). Disconnect! If you want to be connected! *Euroasian Academy of Sciences Euroasian Business & Economics Journal*, 2S, 695-710.
- Koçak, Ö.E., Gülcü, İ., Demir, H. ve Kahraman, İ. (2017). İşkolik davranışlar, algılanan katkı ve yaşam doyumu ilişkisinde işte kendini yetiştirmenin aracı etkisi. *IV. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitapçığı*. Antalya. 3-5 Kasım.
- Korn, E. R., Pratt, G. J. ve Lambrou, P. T. (1987). *Hyper-Performance: The AIM Strategy for Releasing Your Business Potential*. John Wiley & Sons.
- Kotecha, K. (2013). *The impact of technology on work-life conflict among academics*. (Unpublished Master Thesis). University of Johannesburg.
- Krasnova, H., Abramova, O., Notter, I. ve Baumann, A. (2016, June). Why phubbing is toxic for your relationship: Understanding the role of smartphone jealousy among "generation y" users. In *ECIS* (p. ResearchPaper109).
- Lanaj, K., Johnson, R. E. ve Barnes, C. M. (2014). Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 21(1), 11-23.
- Law, W. K. (Ed.). (2006). *Information Resources Management: Global Challenges: Global Challenges*. IGI Global.
- Limpaphayom, W. (2011). Multitasking behaviors as incivility in the workplace. *Review Literature and Arts of the Americas*.
- Matuska, K. M. (2010). Workaholism, life balance, and well-being: A comparative analysis. *Journal of Occupational Science*, 17(2), 104-111.
- Mazmanian, M., Yates, J. ve Orlikowski, W. (2006, August). Ubiquitous email: Individual experiences and organizational consequences of blackberry use. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2006, No. 1, pp. D1-D6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Mcmillan, L. H., O Driscoll, M. P. ve Burke, R. J. (2003). Workaholism: A review of theory, research, and future directions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 18, 167-190.
- Mcshane, C. J. ve Quirk, F. (2009). Mediating and moderating effects of work-home interference upon farm stresses and psychological distress. *Australian Journal of Rural Health*, 17(5), 244-250.
- Metin, U. B., Taris, T. W. ve Peeters, M. C. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263.

- Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B. ve Ouden, M. D. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress, and Coping*, 16(2), 195-211.
- Mosier, S. K. (1983), *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities*. (Unpublished Doctoral dissertation). University of Texas at Austin.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111-136.
- Nixon, A. E. ve Spector, P. E. (2014). The impact of technology on employee stress, health, and well-being. In M. D. Coovert, ve L. F. Thompson (Eds.), *The psychology of workplace technology* (pp. 238e260). New York, NY: Routledge.
- Npr.org. <http://www.npr.org/sections/thetwoway/2016/12/31/507704720/french-law-giving-workers-the-right-to-disconnect-goes-into-effect> (Erişim Tarihi: 10.01.2017).
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. World Publishing Company.
- Olson-Buchanan, J. B. ve Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 432-445.
- Parasuraman, S. ve Greenhaus, J. H. (1997). The changing world of work and family. *Integrating work and family: Challenges and choices for a changing world*, 3-14.
- Piotrowski, C. ve Vodanovich, S. J. (2006). The interface between workaholism and work-family conflict: A review and conceptual framework. *Organization Development Journal*, 24(4), 84.
- Piszczek, M. M. (2017). Boundary control and controlled boundaries: Organizational expectations for technology use at the work-family interface. *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 592-611.
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Quintanilla, S. A. R. ve Wilpert, B. (1991). Are work meanings changing?. *The European Work and Organizational Psychologist*, 1(2-3), 91-109.
- Robinson, B. E., Carroll, J. J. ve Flowers, C. (2001). Marital estrangement, positive affect, and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics: A national study. *American Journal of Family Therapy*, 29(5), 397-410.

- Robinson, B. E., Flowers, C. ve Ng, K. M. (2006). The relationship between workaholism and marital disaffection: Husbands' perspective. *The Family Journal*, 14(3), 213-220.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B. ve Taris, T. W. (2010). How does workaholism affect worker health and performance? The Mediating Role of Coping. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(2), 154-160.
- Sluiter, J. K., Frings-Dresen, M. H., van der Beek, A. J. ve Meijman, T. F. (2001). The relation between work-induced neuroendocrine reactivity and recovery, subjective need for recovery, and health status. *Journal of Psychosomatic Research*, 50(1), 29-37.
- Sonnentag, S. (Ed.). (2003). *Psychological management of individual performance*. John Wiley & Sons. doi:10.1002/0470013419
- Sonnentag, S. ve Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204.
- Sonnentag, S. ve Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 197-217.
- Sonnentag, S. ve Zijlstra, F. R. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 330.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
- Taris, T. W., Geurts, S. A., Schaufeli, W. B., Blonk, R. W. ve Lagerveld, S. E. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work & Stress*, 22(2), 153-165.
- Treadway, D. C., Duke, A. B., Perrewe, P. L., Breland, J. W. ve Goodman, J. M. (2011). Time may change me: The impact of future time perspective on the relationship between work-family demands and employee commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(7), 1659-1679.
- Van Hooff, M. L., Geurts, S. A., Kompier, M. A. ve Taris, T. W. (2006). Work-home interference: How does it manifest itself from day to day?. *Work & Stress*, 20(2), 145-162.

- Wajcman, J. (2008). Life in the fast lane? Towards a sociology of technology and time. *The British Journal of Sociology*, 59(1), 59-77.
- Witt, L. A. ve Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 343.
- Yates, R. (1988), Japanese live and die for their work, Chicago Tribune. http://articles.chicagotribune.com/1988-11-13/news/8802150740_1_karoshi-japanese-health-and-welfare, Erişim Tarihi: 07.09.2016.
- Zheng, P. ve Ni, L. M. (2006). Spotlight: The Rise of the Smart Phone. *IEEE Distributed Systems Online*, 7(3), 3.