

Akıllı Telefon Kullanımı – Çalışan İyi Oluş Hali İlişkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi¹

Ceren TUNÇ² Handan AKKAŞ³ Pınar BAYHAN KARAPINAR⁴

Öz

Günümüzde, akıllı telefonların mesai saatleri dışında iş amaçlı kullanımı ciddi oranda bir artış göstermektedir. Akıllı telefonların kullanımı bireylere önemli oranda esneklik sağlamasına karşın, akıllı telefonların olumsuz yanları da literatürde sıkça belirtilmektedir. Bu çalışmanın amacı Sınır Teorisi ve İyileşme Teorisi çerçevesinde iş dışında akıllı telefon kullanımı ile çalışan iyi oluşu ilişkisinde zaman ve gerginlik esaslı iş-aile çatışmasının aracı rolünü incelemektir. Çalışma için Ankara ilinde ikamet eden 205 beyaz yakalı bilişim sektörü çalışanına uygulanan anket sonucu elde edilen veriler SPSS, AMOS ve Process Macro (Model 4) kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen verilere göre zaman ve gerginlik esaslı iş-aile çatışmasının, iş dışı akıllı telefon kullanımı ve çalışan iyi oluşu ilişkisinde orta düzeyde aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan iyi oluş hali, iş – aile çatışması, iş dışı akıllı telefon kullanımı, teknoloji kullanımı

The Mediating Role of Work – Family Conflict on The Relationship Between Smartphone Use and Employee Wellbeing Relation

Abstract

The use of smartphones after work hours for work purposes has increased significantly. Although the use of smartphones increased employees' flexibility, the disadvantages of smartphones have been also cited in literature. The aim of this study is examine the mediating role of time and strain-based work-family conflict on the relationship between smartphone use and employee well-being within the framework of Boundary Theory and Recovery Theory. In this study, the data was collected from 205 white-collar employees working in the information technology (IT) sector in Ankara through a self-report questionnaire and tested by using SPSS, AMOS, and PROCESS Macro (Model 4). According to the data obtained, it was found that time and strain-based work-family conflict had a moderate mediation effect on the relationship between smartphone use and employee well-being

Keywords: Employee well-being, smartphone use, technology use, work-family conflict

¹ Bu çalışma, Doç. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR'ın danışmanlığında hazırlanan Ceren TUNÇ'un yüksek lisans tezinden uyarlanmıştır.

² Hacettepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Mezunu

³ Arş. Gör. Hacettepe Üniversitesi, handan.akkas@hacettepe.edu.tr orcid.org/0000-0002-2082-0685

⁴ Doç. Dr. Hacettepe Üniversitesi, pbayhan@hacettepe.edu.tr orcid.org/0000-0003-0534-8885

Giriş

Teknoloji çağında bireyler günümüzde her türlü işlemini çoğunlukla teknolojik cihazlar ve internet vasıtasıyla gerçekleştirmektedirler. Yapılan araştırmalarda akıllı telefon kullanımının ciddi bir artış gösterdiği ve hatta akıllı telefonlarının bağımlılık düzeyinde bir kullanım oranına sahip olduğunu ileri sürülmektedir (Cho ve Lee, 2015: 207; Lin vd., 2015: 140).

Deloitte Global Mobil Kullanıcı Araştırması (2017)'na göre akıllı telefon kullanımında Türkiye'nin Avrupa'nın önüne geçmiş olduğu belirtilmekte ve Türkiye'de yaşayan bireylerin, uyandıktan sonraki ilk 15 dakika içerisinde telefona bakma oranı %79 iken, aynı oran Avrupa için %62 seviyesinde gözlemlenmektedir (The Deloitte Times, 2018). Telefonların günlük kullanımı dışında, iş amaçlı çalışma saatleri dışında kullanımında da ciddi oranda bir artış gözlenmekte, artık pek çok işletme, çalışanlar için zaman ve mekan bağımlılığını ortadan kaldırarak, çalışanlarla kesilmeyen, sürekli bir bağlantı içine girmektedir (Diaz, Chiaburu, Zimmerman ve Boswell, 2012:501). Bu durum literatürde çoğunlukla Sınır teorisi (Ashfort vd., 2000) kapsamında ele alınmakta; olumlu yönlerinin yanı sıra olumsuz yönleri de olan bir durum olarak değerlendirilmektedir (Valcour ve Hunter, 2005: 61). Bireylere esneklik sağlaması iş ve ev hayatları arasında geçişin daha kolay olması, bireyin iş ve ev sorumluluklarını eş zamanlı olarak yerine getirilebilmesini sağlamaktadır. Diğer taraftan, bu durum bireylerin akıllı telefonları aracılığıyla mesai saatlerinden sonra da işe devam etmeleri, gelen e – postaları cevaplamaları, çağrıları yanıtlamaları anlamına gelmektedir. Khawaled (2018: 2) yaptığı çalışmada, iş saatleri dışında iş amaçlı teknoloji kullanımının çalışanların stres seviyelerini arttırdığını ve bireylerin evde, hafta sonunda dahi kendilerini iş sorumluluklarından uzak tutamadıklarını ifade etmiştir. Dolayısıyla İyileşme Teorisinin varsayımlarına paralel olarak akıllı telefonun iş dışı saatlerde kullanımının çalışanların iyi oluş halleri ve iş-aile dengeleri için olumsuz sonuçlar doğurabileceği düşünülmektedir.

Bununla birlikte, çalışanların psikolojik ve öznel iyi olma halleri günümüzde araştırmaların önemli bir konusu haline gelmiştir (Allen ve Armstrong, 2006:1204; Hagqvist, Gadin ve Nordenmark, 2017: 786; Kalliath, Kalliath ve Chan, 2017: 376). Çalışanları iyi oluş hallerini ele alan çalışmalar, bireylerin iş ve aile hayatları arasındaki dengenin de çalışanın iyi oluşu üzerinde önemli rol oynadığını ifade etmektedirler (Kinnunen vd., 2003: 150). Bu bulgulardan yola çıkarak, bu çalışmanın amacı, iş dışı telefon

kullanımının iş- aile çatışması ve dolaylı olarak iyi oluş hali üzerine etkisini belirleyebilmektedir. Çalışma kapsamında akıllı telefon kullanımı, çalışanın iş dışında işe ilişkin konularda akıllı telefon kullanımı olarak ele alınmıştır. Bu çerçevede akıllı telefon kullanımının iş- aile ve çatışması ve iyi oluş hali üzerindeki etkileri Sınır Teorisi (Boundary Theory) (Ashforth, Kreiner ve Fugate, 2000:473) ve İyileşme Teorisi (Recovery Theory) (Sonnetag ve Fritz, 2007:205) ile incelenmiştir.

1. Kavramsal çerçeve

1.1. Akıllı cep telefonu kullanımı- çalışan iyi oluş hali

Günümüzde çalışan mutluluğunun hem çalışan için hem de örgüt için oldukça önemli bir kavram olduğu vurgulanmaktadır. Rekabet koşullarının arttığı, globalleşmenin önem kazandığı ortamda; işletmeler kendilerini bir adım öne taşıyabilmeleri için, motivasyonu yüksek, mutlu çalışanlara daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar (Gavin ve Mason, 2004: 380). Ryff (1989: 1070), bireyin iyi olma halini; bireyin hayatındaki otonomi, çevresindekilerle pozitif ilişkiler kurması, hayatta bir amaca sahip olması, kendi potansiyelini fark etmesi ve kendini olduğu gibi kabul etmesi gibi durumlarla ilişkilendirmiştir (Schulte ve Vainio, 2010: 423).

Yazında, çalışanların iş saatleri sonrasında dinlenme ve mental olarak iş hayatından uzaklaşması gereken zamanda telefonlarını kullanmalarının ve işle sürekli bağlantıda kalmalarının iyi oluşlarını olumsuz etkilediği belirtilmektedir (Arlinghaus ve Nachreiner, 2013:1198; Dettmers, Bamberg ve Seffzek, 2016: 277; Diaz, Chiaburu, Zimmerman ve Boswell, 2012: 501; Schieman ve Young, 2013: 245; Voydanoff, 2005: 584). Şöyle ki, akıllı telefon kullanımı bireylerin boş zamanlarını kısıtlamakta (Jankovic', Nikolic', Vukonjanski ve Terek, 2016: 355; Lepp, Li, Barkley ve Salehi-Esfahani, 2015: 211) ve daha az yüz yüze iletişim kurmalarına ve hayat tatminlerinin düşmesine neden olabilmektedir (Rotandi, Stanca ve Tomasuolo, 2017: 18). Jarvenpaa ve Lang (2005:8) akıllı telefon kullanıcılarının iş baskılarının arttığını ve işten kendilerini uzak tutamadıklarını söylediklerini kaydetmiştir. Fazla ulaşılabilirlik durumu gerçek bir işin veya görevin bitirilmesi anlamına gelmekte ve bireylerin daha fazla stres ve gerginlik yaşamalarına neden olabilmektedir (Brosschot, Pieper ve Thayer, 2005:1044).

Literatürde akıllı telefon kullanımı ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişki iyileşme teorisi (Sonnetag ve Fritz, 2007:205) kapsamında açıklanabilmektedir (Sonnetag ve Fritz,

2007:205). Teoriye göre, uzun saatler çalışmak bireylerin enerjisini tüketmekte bu nedenle bireyler eve geldiklerinde bir yenilenme-iyileşme (recovery) zamanına ihtiyaç duymaktadırlar. Yenilenme literatürde ‘yaşanan belirli bir streten sonra geçilen ve stres faktörünün ortadan kalktığı süreç’ olarak ifade edilmektedir (Demerouti vd., 2014: 126). Teoriye göre, işte sarf edilen enerjiden kaynaklanan stres, mesai saatleri sonrasında ilk haline dönmekte ve bir sonraki işgününe başlamadan önce iyileşme tamamlanmaktadır (Demerouti, Derks, Lieke ve Bakker, 2014: 125). Teoriyi destekler şekilde, Demerouti vd.,(2014:126) de çalışanların iş saatlerinden sonra boş zamana, hem fiziksel hem de psikolojik olarak dinlenmeye ihtiyaçları olduğunu, günlük veya haftalık streslerini iş hayatıyla tamamen ilişkilerini kopararak atmalarının önemli olduğunu vurgulamışlardır. Ancak mesai saatleri sonrasında akıllı telefon kullanımı nedeniyle birey için stres faktörlerinin devam edeceği ve iyileşme sürecinin gerektiği şekilde tamamlanamayacağı ileri sürülmektedir (Demerouti vd., 2014: 127). Bu durumun ise uzun vadede çalışanın daha fazla enerji sarf etmesine neden olabileceği ve iyi oluşlarının olumsuz yönde etkilenebileceği düşünülmektedir.

Bu durumda çalışan mental olarak dinlenmeden ertesi gün kalan enerjisinden daha fazla çalmaya çalışacak ve istemeden daha fazla güç sarf edecek, dolayısıyla çok daha fazla yorulacak, olumsuz hisler besleyecek ve gittikçe daha gergin bir ruh haline sahip olacaktır. Bunlara bağlı olarak iş saatleri dışında iş amaçlı akıllı telefonlarını kullanmaya devam eden çalışanların bu iyileşme döneminden istenen katkıyı alamayacakları aşikardır. Bu da çalışanların iyi oluşlarını negatif yönde etkileyebilecektir.

1.2. Akıllı cep telefonu kullanımı - iş-aile çatışması

İş – aile çatışması; iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumudur (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76). Başka bir ifadeyle, rol çatışması; iki ya da daha fazla rolü üstlenmenin kişi üzerinde yarattığı baskı sonucu ortaya çıkan gerilim durumunu ifade etmektedir. Literatürde iş-aile çatışmasının zaman, davranış ve gerginlik esaslı olmak üzere üç boyut halinde altında incelendiği görülmektedir. Birey, bu çatışma türlerinden sadece birini yaşayabileceği gibi, içinde bulunduğu koşullara bağlı olarak aynı anda hepsini de yaşayabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77).

Zaman esaslı iş-aile çatışması, bir rol için ayrılması gereken zamanın oluşturduğu baskının diğer rol için ayrılacak zamana engel olması veya bir role ayrılan, adanan zamanın diğer bir rolün gereklerinin başarıyla yerine getirilmesini zorlaştırması (Koyuncu, Burke ve

Fiksenbaum, 2009: 2) durumudur. Gerginlik esaslı iş-aile çatışması, bir alanda strese maruz kalmanın yol açtığı gerilim, yorgunluk, sinirliliğin diğer bir alanda kişinin performans yeteneğini etkilemesi durumudur (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Davranış esaslı iş-aile çatışması ise bir rolde gerçekleştirilen davranış biçimlerinin diğer rolün beklenen davranışlarıyla uyuşmaması durumudur (Kinnunen ve Mauno, 1998: 158). Çalışma kapsamında zaman ve gerginlik esaslı iş-aile çatışması alt boyutları ele alınmıştır.

Diğer taraftan iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin özellikle akıllı telefonların kullanımı ile bireyler iş ve iş dışı sorumluluklarını eş zamanlı olarak gerçekleştirebilmektedirler (Allen ve Shockley, 2009:266). Bu durum literatürde kimi araştırmalar tarafından olumlu bir durum olarak değerlendirilirken (Derks ve Bakker, 2014: 412), kimi araştırmalarda bu durumun iş ve aile hayatı arasındaki sınırları daha bulanık hale getirdiğini ifade edilmektedir (Derks vd., 2015: 156; Duxbury ve Higgins (2005: 63). Bununla birlikte, bu durum iş saatleri dışında işle ilgili akıllı telefon kullanımının, iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi olumsuz yönde etkilediğini (Davis, 2002: 68; Duxbury ve Higgins, 2005: 63; Fenner ve Renn, 2010: 64; Green, 2002: 282; Jarvenpaa ve Lang, 2005: 8) ve daha fazla iş- aile çatışmasına neden olabileceğini (Boswell ve Olson-Buchanan,2007:593; Edwards ve Rothbard, 2000:179; Golden, Veiga ve Simsek, 2006: 1341; Kossek vd., 2012: 113) göstermektedir. Örneğin, Derks ve Bakker (2014: 412) 69 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada akıllı telefon kullanımının iş-aile çatışmasını ve bireylerin tükenmişlik düzeyini arttırdığını ifade etmişlerdir. 462 Tayvanlı çalışanın katıldığı araştırma sonuçlarına göre, akıllı telefon kullanımı zaman ve gerginlik esaslı iş- aile çatışması ile pozitif yönde ilişkilidir (Son ve Chen, 2018: 236).

Boswell ve Olson-Buchanan (2007: 593)'ın üniversitelerdeki idari personel üzerinde yaptıkları çalışmanın sonuçlarına göre özellikle işe tutkunluğu yüksek olan ve hevesli çalışanlar, iş saatleri dışında akıllı telefonlarını iş amaçlı daha fazla kullanmakta ve bu bireyler daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Derks, van Duin, Tims ve Bakker (2015: 156) ise çalışmalarında akıllı telefon kullanımının iş-aile çatışmasını olumsuz yönde etkilediğini ancak, işe tutkun bireylerin bu durumdan daha az etkilendiğini ifade etmişlerdir.

Akıllı telefon kullanımı ve iş-aile çatışması arasındaki ilişki literatürde Sınır Teorisi (Boundary Theory)" (Ashforth vd., 2000: 473) ile açıklanabilmektedir. Teoriye göre, bireyler iş yerleri ve evleri arasında, zaman ve mekanla tanımlanan sınırlar yaratmaktadırlar

(Ashforth vd., 2000: 473). Akıllı telefon kullanımı ile birlikte mekan ve zaman sınırı dışına çıkılarak; mesai saatleri dışında ve evde çalışabilme mümkün hale gelmekte dolayısıyla iş-aile sınırı bulanıklaşmaktadır (Nippert-Eng, 1996). Dolayısıyla sınırların bulanık hale gelmesi bireylerin iş-aile çatışması yaşamalarına neden olabilmektedir (Kim ve Hollensbe, 2017: 1280). Bu bulgulardan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Akıllı telefon kullanımı ile zaman esaslı iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Akıllı telefon kullanımı ile gerginlik esaslı iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

1.2. Teknoloji kullanımı, iş-aile çatışması, çalışan iyi oluşu ilişkisi

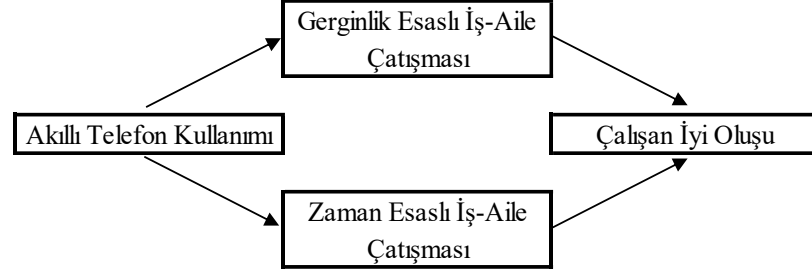
Akıllı telefon ile ilgili olarak yapılan çeşitli çalışmalarda, akıllı telefon kullanımının bireyleri “fazla ulaşılabilir” konuma getirdiği ifade edilmiştir. Çalışanın fazla ulaşılabilir olması, iş dışında iş amaçlı telefon kullanımının iş ve ev alanlarının sınırlarını belirsizleştirdiği, bu sınırlarla ilgili kontrolün bireyde olmadığı durumlarda iş ve ev boyutlarında çatışma yaşanabileceği ifade edilmiştir (Dettmers, Vahle – Hinz, 2016: 106). Evde işe ilişkin telefonları cevaplamak durumunda kalan çalışanın ev rollerini yerine getirmesi güçleşebilmekte ve bu durum aile hayatı ile ilgili sorunlara yol açabilmektedir. Dolayısıyla bireyin iyi oluş hali olumsuz yönde etkilenebilmektedir (Misra ve Stokols, 2012: 312).

Yazında iş – aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali ilişkisini araştıran çalışmalara sıkça rastlanmaktadır. Yapılan bir çalışmada iş dışı ulaşılabilirlik durumunun artan iş – aile çatışması ve düşük psikolojik uzaklaşmaya sebep olabileceği ve bu durumun da çalışanların iyi oluş hallerini olumsuz etkileyeceği belirtilmiştir (Dettmers, 2017: 25). İş-aile çatışmalarının çalışanda stres oluşturarak enerjisinin düşmesine sebep olacağı ve bu durumun da çalışanların iyi oluşlarını negatif yönde etkileyeceği belirtilmiştir (Dewe, O'Driscoll ve Cooper, 2010: 18; Kinnunen, Feldt, Geurts ve Pulkkinen, 2006: 150; Noor, 2003: 298). Bu nedenle, bu çalışmada, akıllı telefon kullanımının çalışan iyi oluşuna dolaylı etkisinde, iş-aile çatışmasının aracılık etkisinin olacağı düşünülmektedir.

H3: Zamana dayalı iş-aile çatışması boyutu, telefon kullanımı ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H4: Gerginlik esaslı iş-aile çatışması boyutu, telefon kullanımı ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

Şekil 1’de çalışma kapsamında önerilen hipotezlere ilişkin aşağıdaki model önerisi sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

2. Araştırmanın yöntemi

2.1. Örneklem

Araştırma evreni Ankara ilinde ikamet eden beyaz yakalı çalışanların tümüdür. Yeterli örneklem sayısını belirlemek amacıyla; $n > 8m+140$ kuralı uygulanmış (Tabachnick ve Fidell, 2007) Buna göre; $8 \times 5 + 140 = 180$ yani, minimum 180 örnekleme ulaşılması yeterli görülmüştür. Çalışmaya toplam 205 kişi katılmış ve katılımcıların hepsinden elde edilen verilerin kullanılabilir olduğu saptanmıştır. Ayrıca AMOS’ta YEM’in sınılanabilmesi için minimum örneklem sayısı olan 200 çalışana ulaşılmıştır (Kline, 2011). Örneklem demografik verilerini içeren tablo (Tablo 1) aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

Cinsiyet	Frekans (n)	Yüzde (%)
Kadın	85	41,5
Erkek	120	58,5
Öğrenim Durumu		
Lise	4	2
Yüksekokul	11	5,4
Lisans	138	67,3
Yüksek Lisans	44	21,5
Doktora	8	3,9
Haftalık Çalışma Süresi		
35 - 44 saat	69	33,7
45 - 54 saat	94	45,9
55 - 64 saat	27	13,2
65 saat ve üzeri	7	3,4
Medeni Durum		
Evli	122	59,5
Bekar	83	40,5

Araştırmaya katılan 205 katılımcıların % 41,5' i (n=85) kadın, % 58,5' i (120) erkek çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Yaş ortalamaları 36,67 olan katılımcıların öğrenim durumları incelendiğinde; % 2 'sinin (n=4) lise mezunu, % 5,4' ünün (n=11) yüksekokul mezunu, % 67,5' inin (n=138) lisans mezunu, % 21,5' inin (n=44) yüksek lisans mezunu ve % 3,9' unun (n=8) doktora derecesinde öğrenim durumuna sahip olduğu sonuçları elde edilmiştir. Çalışanların %59,5'i evlidir.

2.2. Veri toplama araçları

Bu çalışmada katılımcılara Akıllı telefon kullanım ölçeği, İş – aile çatışması ölçeği ve Çalışan iyi oluş hali ölçeği uygulanarak veri toplanmıştır. Bu ölçeklerle birlikte katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili veri toplanabilmesi için 7 maddelik bir Kişisel bilgi formu uygulanmıştır. Ölçeklerin kullanımı için gerekli izinler alınmıştır.

İş – Aile Çatışması Ölçeği: Çalışmada bireylerin yaşadıkları iş – aile çatışmasını değerlendirmek üzere Carlson, Kacmar ve Williams (2000) tarafından geliştirilen ve Türkçe' ye Burke, Koyuncu, Fiksenbaum ve Acar (2009) tarafından uyarlanan “İş – Aile Çatışması Ölçeği” uygulanmıştır. Ölçek, zaman esaslı, gerginlik esaslı ve davranış esaslı iş – aile çatışması olarak üç alt boyut içermekte, her bir alt boyut 3' er maddeden ve toplam 9 maddeden oluşmaktadır. Ancak, iş- aile çatışmanın davranış boyutu çalışmaya dahil edilmediğinden bu boyuta ilişkin sorular kapsam dışı bırakılmıştır. Bu çerçevede zaman esaslı iş – aile çatışması alt boyutu, “İşim aileme zaman ayırmama zannettiğimden daha çok engel olur.” gibi maddelerle ölçülmüştür. Gerginlik esaslı iş – aile çatışması alt boyutu, “İşteki baskılar nedeniyle bazen eve gelince hoşuma giden şeyleri bile yapamayacak kadar stresli olurum.” gibi maddelerle ölçülmüştür. Ölçekteki her madde (1) “kesinlikle katılmıyorum”, (2) “kısmen katılmıyorum”, (3)“kararsızım”, (4)“kısmen katılıyorum”, (5)“kesinlikle katılıyorum” şeklindeki 5' li likert sistem ile ölçülmüştür. Yüksek puanlar bireyin ne kadar çok iş – aile çatışması yaşadığı anlamına gelmektedir. Her boyutu karşılayan 3' er maddenin ortalaması alınarak zaman esaslı iş – aile çatışması ve gerginlik esaslı iş – aile çatışması puanları elde edilmiştir.

Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği: Çalışan iyi oluş halini ölçmek amacıyla Zheng, Zhu, Zhao ve Zhang (2015) tarafından geliştirilen 18 maddelik “Employee Wellbeing Scale” ının Bayhan Karapınar, Metin Camgöz ve Tayfur Ekmekçi (2019) tarafından Türkçe' ye çevrilmiş hali kullanılmıştır. Ölçek, toplam 18 ölçek maddesinden ve üç alt boyuttan (özel

iyi oluş, işyeri iyi oluşu ve psikolojik iyi oluş) oluşmakta olup, bu çalışmada iyi oluş değişkeni tek boyut olarak ele alınmıştır. Dolayısıyla ölçekteki 18 maddenin ortalama değeri alınarak çalışan iyi oluş hali değerleri hesaplanmıştır. Çalışan iyi oluş hali “Yeniden dünyaya gelsem yaşam biçimimi değiştirmezdim.” gibi maddelerle değerlendirilmiştir. Ölçekteki her madde (1) “kesinlikle katılmıyorum”, (2) “katılmıyorum”, (3) “biraz katılmıyorum”, (4) “ortadayım (biraz katılıyorum, biraz katılmıyorum)”, (5) “biraz katılıyorum”, (6) “katılıyorum” ve (7) “kesinlikle katılıyorum” şeklindeki 7’ li likert sistem ile ölçülmüştür. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireyin iyi oluş halinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Akıllı Telefon Kullanımı Ölçeği: Araştırmada katılımcıların iş saatleri dışında ve iş amaçlı akıllı telefon kullanma eğilimleri Derks ve Bakker (2014) tarafından geliştirilen ölçek ile değerlendirilmiştir.

Akıllı Telefon kullanımı ölçeğinin İngilizce’den Türkçe’ye çevirisinde paralel çeviri tekniği kullanılmıştır. Ölçek bir İngilizce tercümanı tarafından ilk önce orijinal dilinden hedef kitlenin diline; Türkçe’ ye çevrilmiştir. Daha sonra ise ölçek başka bir İngilizce tercümanı tarafından tekrar orijinal diline çevrilmiştir. Son adım olarak ise üçüncü bir tercüman tarafından tekrardan hedef kitle diline çevrilmiş ve karşılaştırmalar yapılarak ölçek son haline getirilmiştir. Ölçek 4 maddeden oluşmakta olup, “Kendimi akşam saatlerinde bile gelen mesajlara cevap verme zorunluluğunda hissederim.” gibi ifadelerle ölçülmüştür. Katılımcılar ifadelerle katılma derecelerini (1) “kesinlikle katılmıyorum”, (2) “katılmıyorum”, (3) “kararsızım”, (4) “katılıyorum”, (5) “kesinlikle katılıyorum” şeklinde belirtmişlerdir. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireyin akıllı telefon kullanım düzeyinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

3. Bulgular

3.1.Ön analiz testleri

Tanımlayıcı istatistiklere ait tablolar elde edilmeden önce veri temizleme çalışması yapılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2001:62). Veri setinde aykırı değer tespit edilmemiş, değişkenlerin normal dağılım varsayımını sağladıkları görülmüştür. Değişkenlerin faktör yapıları ve güvenilirlikleri test edilmiştir. Her ölçek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır.

3.2. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Tablo 1. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Uyum İndeksleri	χ^2/df	GFI	CFI	AGFI	RMSEA
Eşik Değer	<5*	$\geq 85^{**}$.90***	.90***	$\leq .08^{***}$
Orijinal Model	2.56	.86	.83	.81	.64
Revize Edilmiş Model	1.43	.96	.98	.92	.56

Not: *Bentler ve Bonett (1980); **Meydan ve Şeşen, 2011; ***Hu ve Bentler (1999)

Bu kapsamda; “iş – aile çatışması”, “çalışan iyi oluş hali” ve “akıllı telefon kullanımı” ölçeklerinin faktör yapıları incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi; dokuz maddeden oluşan iş – aile çatışması ölçeği, on sekiz maddeden oluşan çalışan iyi oluş hali ölçeği ve dört maddeden oluşan akıllı telefon kullanımı ölçeği kapsamında gerçekleştirilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizinde, analiz sonucu elde edilen verilerin literatürde geçen ve kabul edilen uyum indeksleri ile karşılaştırılarak incelenmiştir. Buna göre iş – aile çatışması ölçeğindeki 8 ve 9. maddelerin faktör yüklerinin ($\beta = 0,375$ ve $\beta = 0,368$), eşik değerinin altında kaldığı tespit edilmiştir. Bu nedenle bu iki madde analizden çıkarılmıştır. Çıkarılan maddelerden sonra davranış esaslı iş-aile çatışması alt boyutu tek madde kaldığından ötürü araştırmanın kapsamı dışında bırakılmış ve diğer alt boyutlarla analize devam edilmiştir. Çalışan iyi oluş ölçeğinde standardize katsayılar (β) bakılmış ve alt sınır olarak kabul edilen .40 değerinden (Ford vd., 1986: 291) düşük bir faktör yükü değeri olup olmadığı kontrol edilmiştir. Buna göre çalışan iyi oluş hali ölçeğindeki 18. maddenin faktör yükü değerinin ($\beta = 0,245$) eşik değerinin altında kaldığı tespit edilmiştir. Bu nedenle bu madde analizden çıkarılmış ve doğrulayıcı faktör analizi tekrar yapılmıştır. Ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizi sonucu Tablo 1’de yer almaktadır.

3.3. Tanımlayıcı istatistikler ve korelasyonlar

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla, korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçekler arasındaki korelasyon katsayıları incelenmiş ve .70’in üzerinde değere rastlanmamıştır (Tabachnick ve Fidell, 2001: 65). Bu durum çoklu bağlantı problemi olmadığını göstermektedir. Tablo 2’de ölçeklere ait madde sayıları, değişken ortalamaları; standart sapma değerleri, ölçeklere ait Cronbach’s Alpha değerleri ve değişkenlere ait korelasyon katsayıları verilmiştir.

Tablo 2. Tanımlayıcı istatistikler ve korelasyonlar

	Madde Sayısı	Ort.	St. Sapma	α								
					1	2	3	4	5	6	7	8
Cinsiyet					1	0,03	0,09	-0,05	0,17*	-0,03	-,010	0,18*
ÖD						1	0,17*	-0,10	-0,02	0,03	0,06	-0,10
HÇS							1	-0,09	0,16*	0,31**	0,16*	-0,14
Medeni Durum								1	0,12	0,12	0,23**	-0,15*
TK	4	3,9	1,002	0,83					1	0,17*	0,19**	-0,08
Zaman	3	3,2	1,012	0,82						1	0,62**	-0,35**
Gerginlik	3	3	1,08	0,81							1	-0,45**
ÇİO	17	4,9	0,936	0,92								1

ÇİO=Çalışan iyi oluş hali, Gerginlik=Gerginlik esaslı iş-aile çatışması, ÖD=Öğrenim durumu, Zaman=Zamana dayalı iş-aile çatışması, TK=Akıllı telefon kullanımı, HÇS=Haftalık çalışma saati

Tablo 2 incelendiğinde, akıllı telefon kullanımı, zaman esaslı iş-aile çatışması ($r=.17, p<.05$) ve gerginlik esaslı iş-aile çatışması ($r=.19, p<.001$) alt boyutlarının her ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Zaman esaslı iş-aile çatışması ve gerginlik esaslı iş-aile çatışması değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=.62, p<.001$). Zaman esaslı iş-aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r=-.35, p<.001$). Gerginlik esaslı iş-aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-.45, p<.001$).

3.4. Aracılık analizi sonuçları

Aracılık etkileri incelendiğinde, akıllı telefon kullanımının, çalışan iyi oluşu üzerindeki doğrudan etkisinin negatif yönde ve anlamsız olduğu görülmüştür ($b=-.0730$, %95 BCA CI [-.2019; .0560], $t=-1,1152$, $p>.01$).

Tablo 3. Zamana dayalı iş-aile çatışması aracı değişken

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri			
	M		Y	
	b	SH	b	SH
X	0,170	0,070	-0,019	0,062
M			-0,320	0,061
Sabit	2.534	0,280	5,956	0,290
	$R^2=.028$		$R^2=.122$	
	$F(1; 203)=5,8676; p<.05$		$F(2; 202)=14,0549; p<.001$	

X: Akıllı telefon kullanımı, M: Zaman esaslı iş-aile çatışması, Y: Çalışan iyi oluşu

Tablo 3 incelendiğinde, akıllı telefon kullanımının, zamana dayalı iş-aile çatışmasını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmektedir ($b=.17; p<.05$). H1 hipotezi

doğrulanmıştır. Bununla birlikte, akıllı telefon kullanımının çalışan iyi oluşu üzerindeki dolaylı etkisinin ise anlamlı olduğu, zamana dayalı iş-aile çatışmasının, telefon kullanımı-çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmüştür ($b=-.054$ %95 BCA CI [-.1107; -.0067]). Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (K^2) $-.054$ olup, aracılık etkisinin orta değere yakın bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. H3 hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo 4. Gerginlik esaslı iş-aile çatışması aracı değişken

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri			
	M		Y	
	b	SH	b	SH
X	0,203	0,070	-0,006	0,060
M			-0,391	0,056
Sabit	2,211	0,290	6,011	0,265
	$R^2=.19$		$R^2=.45$	
	F (1; 203)=7,5674; $p<.05$		F (2; 202)=24,0433; $p<.001$	

X: Akıllı telefon kullanımı, M: Gerginlik esaslı iş-aile çatışması, Y: Çalışan iyi oluşu

Tablo 4 incelendiğinde, akıllı telefon kullanımının, gerginlik esaslı iş-aile çatışmasını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmektedir ($b=.203$; $p<.05$). H2 hipotezi doğrulanmıştır. Bununla birlikte, akıllı telefon kullanımının çalışan iyi oluşu üzerindeki dolaylı etkisinin ise anlamlı olduğu, gerginlik esaslı dayalı iş-aile çatışmasının, telefon kullanımı-çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmüştür ($b=-.079$ %95 BCA CI [-.1480; -.0182]). Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (K^2) $-.079$ olup, aracılık etkisinin orta değere yakın bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. H4 hipotezi doğrulanmıştır.

Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışmanın amacı akıllı telefon kullanımı ile iyi oluş hali ilişkisinde gerginlik ve zaman esaslı iş-aile çatışmalarının aracı rolünü incelemektir. Bu kapsamda veriler akıllı telefonlarını iş amaçlı, iş saatleri dışında da sık sık kullanan bilişim sektörü çalışanlarından toplanmıştır. Araştırmada öncelikle akıllı telefon kullanımının, zaman ve gerginlik esaslı iş-aile çatışmaları üzerindeki etkileri incelenmiş ve literatürle paralel olarak (Boswell ve Olson-Buchanan,2007: 593; Derks ve Bakker, 2014: 412; Edwards ve Rothbard, 2000: 179; Golden, Veiga ve Simsek, 2006: 1341; Kossek vd., 2012: 113), akıllı telefon kullanımının her iki iş-aile çatışması alt boyutuyla da pozitif yönde anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu görülmüştür. Sınır teorisinin (Ashfort vd., 2000) varsayımlarına uygun olarak, mesai saati dışında, ailesiyle vakit geçireceği ve dinleneceği zamanda, yöneticisinden gelen mailleri ve

telefonları cevaplayan çalışan için iş ve ev hayatı arasındaki sınırlar bulanıklaşmakta çalışanların akıllı telefon kullanım düzeyleri arttıkça, bireyler daha fazla zaman ve gerginlik esaslı iş-aile çatışması yaşamaktadırlar.

Doğrudan ilişkiler incelendiğinde akıllı telefon kullanımını çalışanların iyi oluş hali ile olumsuz yönde ilişkilidir. İyileşme teorisi (Sonnentag ve Fritz, 2007:205) çerçevesinde bulgular değerlendirildiğinde, akşam cep telefonundan işlerini yürüten bireyin, iş yerinde üstlendiği yükü ve stresini devam ettirdiği ve iyileşme sürecini tamamlayamadığı düşünülmektedir. Bu nedenle çalışan bir sonraki güne başlaması gereken optimal düzeyin altında başlamaktadır. Bu durum bireyin iyi oluş halini olumsuz yönde etkilemektedir.

Elde edilen verilere göre hem zaman hem de gerginlik esaslı iş-aile çatışmasının akıllı telefon kullanımını ve çalışan iyi oluşu arasında orta düzeyde aracılık etkileri olduğu görülmüştür. Şöyle ki; akıllı telefon kullanımının çalışan iyi oluşu üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da gerginlik ve zaman esaslı iş-aile çatışmasına aracılık ettiği görülmüştür. Bu noktada zaman ve gerginlik esaslı iş-aile çatışmasının, akıllı telefon kullanımını ve çalışan iyi oluşu arasındaki aracılık etkisi Hayes (2018)'in aracılık metoduna göre orta düzeydedir (Hayes, 2018). Buna göre, gerginlik esaslı iş-aile çatışmasının aracı olduğu ilişkide, gerginlik esaslı iş-aile çatışması düzeyi diğer çalışandan bir birim yüksek olan çalışanın iyi oluş düzeyinin $-0,079$ birim daha düşük olacağı şeklinde yorumlanmaktadır (akıllı telefon kullananların gerginlik iş-aile çatışma yaşamaları daha olası ve gerginlik esaslı iş-aile çatışması yaşayanların çalışan iyi oluşlarının daha düşük olması nedeniyle). Aynı doğrultuda, zaman esaslı iş-aile çatışmasının aracı olduğu ilişkide, zaman esaslı iş-aile çatışması düzeyi diğer çalışandan bir birim yüksek olan çalışanın iyi oluş düzeyinin $-0,054$ birim daha düşük olacağı şeklinde yorumlanmaktadır (akıllı telefon kullananların zaman iş-aile çatışma yaşamaları daha olası ve gerginlik esaslı iş-aile çatışması yaşayanların çalışan iyi oluşlarının daha düşük olması nedeniyle).

Öneri ve kısıtlar

Çalışmada bireylerin, mesai saatleri dışında da cevap verebilir olmaları konusunda zorunluluk hissetseler bile bu konudan memnun olmayabilecekleri ve birçok yönden stres yaşayabilecekleri varsayımı üzerinden hareket edilmiştir. Ancak yapılan çalışmalar, örgütsel normları da akıllı telefon kullanımını etkileyen önemli bir değişken olarak kabul etmektedir (Derks vd., 2015: 156). Örgütsel normlar, bireyler üzerinde çeşitli baskılar

yaratabilmektedir. Şöyle ki; bu normlar ile çalışanlar telefonları sayesinde “her zaman ulaşılabilir olmaları” ve her çağrı ve epostayı cevaplamaları gerektiğini düşünmektedirler. Kendisine yöneltilen beklentileri bir şekilde kabullenip bu durumu içselleştiren çalışan ise daha fazla akıllı telefonlarını kullanabilecektir. Örneğin, Carmeli, Sternberg ve Elizur (2008: 176) de yöneticilerin iş saatleri dışında teknoloji yardımıyla işe devam etmeleri nedeniyle örgütsel normları desteklediklerini ve çalışanlar için rol modeli olduklarını vurgulamışlardır. Bu nedenle, bundan sonraki çalışmalarda, örgütsel normların da dikkate alınması iş amaçlı cep telefonu kullanımının sonuçlarını farklılaştırabilecektir.

Bununla birlikte bireysel faktörlerin etkisi de göz önünde bulundurularak, farklı kişilik özelliklerinin, işlerine tutkunluk düzeylerinin akıllı telefon iş-aile çatışması arasındaki ilişkide düzenleyici rolü araştırılmalıdır. Örneğin Demerouti vd. (2014: 132) belirttiği gibi sorumluluk, yüksek disiplin sahibi bireyler ev ve iş hayatlarını daha iyi planlayarak sahip oldukları görevleri daha iyi yönetebilecekleri düşünülmektedir.

Akıllı telefonu kullanımının hızla artması ve bireylerin akıllı telefon kullanımından daha fazla etkilenmeye başlamaları nedeniyle, bu alanda yapılan çalışmalar daha önemli duruma gelmektedir. Bu doğrultuda, araştırmadan elde edilen veriler ile yöneticilere bazı önerilerde bulunulabilir. Çalışanların stres düzeylerini azaltmak, iş ve ev hayatları arasında denge kurmalarına yardımcı olacak şekilde akıllı telefonların iş sonrası saatlerde iş amaçlı kullanılması kısıtlanabilir.

Diğer taraftan, çalışmanın bir takım sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, çalışma verilerinin bireysel değerlendirmelerden oluşması, tek bir kaynaktan tek bir zamanda elde edilmiş olması ve bağımlı ve bağımsız değişkenlerin aynı anda ölçülmeleri nedeniyle ortak yöntem varyansı hatasına neden olabileceği düşünülmektedir (Podsakoff vd., 2003:880). Bu problemi engellemek için katılımcıların kimlik bilgileri alınmamış ve yapılan Harman’ın tek faktör testi sonuçlarına göre ölçek maddelerindeki varyansın çoğunluğunu açıklayan genel bir faktör tespit edilememiştir.

Araştırma örneklemini Ankara ilinde ikamet eden bilişim sektöründe görev yapan beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Örneklem tek bir sektöre ait olduğundan sonuçların diğer sektörler için genellenebilirliğinin düşük olacağı göz önünde bulundurulmalıdır. Farklı sektörlerde ve kültürlerde yapılacak yeni çalışmalarla bu kısıtın ortadan kalkabileceği düşünülmektedir. Araştırma verileri kesitsel araştırma yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Sonraki çalışmalarda boylamsal araştırma yöntemi kullanılması değişkenlerin birbirlerine

ilişkileri ve etkilerinin zaman içerisinde nasıl farklılaştığını belirlemek ve daha güvenilir sonuçlar elde etme açısından faydalı olabilecektir.

Kaynakça

- Allen, T. D., & Armstrong, J. (2006). Further examination of the link between work-family conflict and physical health: The role of health-related behaviors. *American Behavioral Scientist*, 49(9), 1204-1221.
- Allen, T. D., & Shockley, K. (2009). Flexible work arrangements: Help or hype. *Handbook of Families and Work: Interdisciplinary Perspectives*, 265-284.
- Arlinghaus, A., & Nachreiner, F. (2013). When work calls—Associations between being contacted outside of regular working hours for work-related matters and health. *Chronobiology International*, 30(9), 1197-1202.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Boswell, W. R., & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33(4), 592-610.
- Brosschot, J. F., Pieper, S., & Thayer, J. F. (2005). Expanding stress theory: Prolonged activation and perseverative cognition. *Psychoneuroendocrinology*, 30(10), 1043-1049.
- Burke, R. J., Koyuncu, M., Fiksenbaum, L., & Acar, F. T. (2009). Work hours, work intensity, satisfactions and psychological well-being among Turkish manufacturing managers. *Europe's Journal of Psychology*, 5(2), 12-30.
- Carlson, D., Kacmar, J., & Williams, L. (2000) Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-278.
- Carmeli, A., Sternberg, A., & Elizur, D. (2008). Organizational culture, creative behavior, and information and communication technology (ICT) usage: A facet analysis. *CyberPsychology & Behavior*, 11(2), 175-180.
- Chen, H.S., Yang, C. C., Siau, J. Y. ve Wang, H. H. (2006). The development of an employee satisfaction model for higher education, *The TQM Magazine*, 18(5), 484-500.
- Cho, S., & Lee, E. (2015). Development of a brief instrument to measure smartphone addiction among nursing students. *CIN: Computers, Informatics, Nursing*, 33(5), 216-224.
- Costa, G., Åkerstedt, T., Nachreiner, F., Baltieri, F., Carvalhais, J., Folkard, S., ... & Härmä, M. (2004). Flexible working hours, health, and well-being in Europe: some considerations from a SALTSA project. *Chronobiology International*, 21(6), 831-844.
- Davis, G. (2002). Anytime/anyplace computing and the future of knowledge work. *Communications of ACM*. 45, pp. 67-73.
- Deloitte (2018), Deloitte global mobil kullanıcı araştırması. <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/about-deloitte/articles/deloitte-global-mobil-kullanci-arastirmasi-2017.html> Erişim Tarihi: 17.02.2019
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & 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., Derks, D., Lieke, L., & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work-family balance, and well-being. In *The Impact Of ICT On Quality of Working Life* (pp. 123-141). Springer, Dordrecht.
- Derks, D., & 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., & 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.
- Dettmers, J. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict. *Work & Stress*, 31(1), 24-41.
- Dettmers, J., Bamberg, E., & Scheffzek, K. (2016). Characteristics of extended availability for work: The role of demands and resources. *International Journal of Stress Management*, 23(3), 276 - 297.
- Dettmers, J., Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Friedrich, N., & Keller, M. (2016). Extended work availability and its relation with start-of-day mood and cortisol. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 105 - 118.
- Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P., & Cooper, C. (2010). Coping with work stress: A review and critique. *John Wiley & Sons*.
- Diaz, I., Chiaburu, D. S., Zimmerman, R. D., & Boswell, W. R. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 500-508.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2005). An empirical assessment of generational differences in work-related values. *Human Resources Management Resources Humaines*, 62 - 71.
- Edwards, J. R., & 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.
- Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations*, 63(1), 63-82.
- Ford, J. K., MacCallum, R. C., & Tait, M. (1986). The application of exploratory factor analysis in applied psychology: A critical review and analysis. *Personnel Psychology*, 39(2), 291-314.
- Galinha, I., & Pais-Ribeiro, J. L. (2011). Cognitive, affective and contextual predictors of subjective wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(1), 34-53.
- Gavin, J. and Mason, R. (2004). The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 3 (4), 379-392.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340.
- Green, N. (2002). On the move: Technology, mobility, and the mediation of social time and space. *The Information Society*, 18, 281-292.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985), Sources of conflict between work and family roles", *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Gressgård Jarle, L. (2011). Virtual team collaboration and innovation in organizations. *Team Performance Management: An International Journal*, 17(1/2), 102-119.
- Guyatt, G.H. (1993). The philosophy of health-related quality-of-life translation. *Quality of Life Research*, 2, 461-465.
- Hagqvist, E., Gådin, K. G., & Nordenmark, M. (2017). Work-family conflict and well-being across Europe: The role of gender context. *Social Indicators Research*, 132(2), 785-797.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2. Baskı). New York: The Guilford Press.
- Herdman, M., Fox-Rushby, J., & Badia, X. (1998). A model of equivalence in the cultural adaptation of HRQoL instruments: The universalist approach. *Quality of Life Research*, 7, 323-335.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.

- Janković, B., Nikolić, M., Vukonjanski, J., & Terek, E. (2016). The impact of Facebook and smart phone usage on the leisure activities and college adjustment of students in Serbia. *Computers in Human Behavior*, 55, 354-363.
- Jarvenpaa, S. L., & Lang, K. R. (2005). Managing the paradoxes of mobile technology. *Information Systems Management*, 22(4), 7-23.
- Kalliath, P., Kalliath, T., Chan, C. (2017). Work–family conflict, family satisfaction and employee well-being: a comparative study of Australian and Indian social workers. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 366-381.
- Karapinar, P. B., Camgoz, S. M., & Ekmekci, O. T. (2019). Employee Wellbeing, Workaholism, Work–Family Conflict and Instrumental Spousal Support: A Moderated Mediation Model. *Journal of Happiness Studies*, 1-21.
- Khawaled, A. (2018) Work-related information & communication technology use and occupational burnout: The mediating role of recovery experiences, (*Yüksek Lisans Tezi, Linnaeus University, Sweden*), 1-28.
- Kim, S., & Hollensbe, E. (2017). Work interrupted: a closer look at work boundary permeability. *Management Research Review*, 40(12), 1280-1297.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2), 149-162.
- Kinnunen, U. & S. Mauno (1998) Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland, *Human Relations*, 51(2), 157-178.
- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation. Modeling (3rd.).
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112-128.
- Koyuncu, M., Burke, R. J. & Fiksenbaum, L. (2009) Work-family conflict among turkish managers: Potential antecedents and consequences, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(1), 1 – 16.
- Lepp, A., Li, J., Barkley, J. E., & Salehi-Esfahani, S. (2015). Exploring the relationships between college students' cell phone use, personality and leisure. *Computers in Human Behavior*, 43, 210-219.
- Leung, L. (2011). Effects of ict connectedness, permeability, flexibility, and negative spillovers on burnout and job and family satisfaction. *Human Technology: An Interdisciplinary Journal on Humans in ICT Environments*, 7(3), 250-267.
- Lin, Y. H., Lin, Y. C., Lee, Y. H., Lin, P. H., Lin, S. H., Chang, L. R., & Kuo, T. B. (2015). Time distortion associated with smartphone addiction: Identifying smartphone addiction via a mobile application (App). *Journal of Psychiatric Research*, 65, 139-145.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları. Detay Yayıncılık.
- Misra, S., & Stokols, D. (2012). A typology of people–environment relationships in the Digital Age. *Technology in Society*, 34(4), 311-325.
- Noor, N. M. (2003). Work and family related variables, work-family conflict and women's well-being: Some observations. *Community, Work & Family*, 6, 297-319.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Rotandi, V., Stanca, L., & Tomasuolo, M. (2017). Connecting alone: Smartphone use, quality of social interactions and well-being. *Journal of Economic Psychology*, 63, 17-26.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.

- Schieman, S., & Young, M. C. (2013). Are communications about work outside regular working hours associated with work-to-family conflict, psychological distress and sleep problems?. *Work & Stress*, 27(3), 244-261.
- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work—overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 422-429.
- Son, J. S., & Chen, C. C. (2018). Does using a smartphone for work purposes “ruin” your leisure? Examining the role of smartphone use in work–leisure conflict and life satisfaction. *Journal of Leisure Research*, 49(3-5), 236-257.
- Sonnentag, S., & 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), 204-221.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2001). Cleaning up your act: Screening data prior to analysis. *Using Multivariate Statistics*, 5, 61-116.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using Multivariate Statistics* (Vol. 5). Boston, MA: Pearson.
- The Deloitte Times (2018), Global mobil kullanıcı anketi. *The Deloitte Times*, 12
- Valcour, P. M., & Hunter, L. W. (2005). Technology, organizations, and work-life integration. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Eds.), *Managing Work-Life Integration in Organizations: Future Directions For Research and Practice* (Pp. 61–84). Mahwah, NJ: Erlbaum
- Voydanoff, P. (2005). The effects of community demands, resources, and strategies on the nature and consequences of the work–family interface: An agenda for future research. *Family Relations*, 54, 583–595.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644.