

Mesai Saatleri Dışı İşle İlgili İletişimin Belirleyicileri ve Sonuçları: Bir Sistematik Derleme

Merve GERÇEK¹

Öz

Makale Türü	Derleme Makale
Başvuru Tarihi	23.11.2024
Kabul Tarihi	23.03.2025
DOI	10.53306/klujfeas.1590150
JEL Kodu	D23, J24, J28

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, çalışanların zaman ve mekândan bağımsız bir şekilde yöneticiler ve iş arkadaşlarıyla işle ilgili iletişime geçebilmesini sağlamıştır. Ancak bu iletişim süreçlerinin rutin mesai saatleri dışında gerçekleşmesi, çeşitli iş taleplerinin bireysel özel alana taşmasına yol açarak çalışanlarda zihinsel olarak sürekli işe bağlı kalmaya, iş sonrası yenilenmeyi engelleyerek stres ve yorgunluk gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Diğer yandan mesai saatleri dışında telekomünikasyon araçlarıyla işle ilgili iletişim olanaklarının bulunmasının sağladığı mekânsal özgürlüğün, özel yaşam taleplerini daha iyi yönetmeyi sağladığına yönelik görüşler de bulunmaktadır. Bu bağlamda hangi durumlarda mesai dışı işle ilgili iletişimin olumlu veya olumsuz çalışan çıktılarına yol açtığını anlayabilmek ve bu konudaki araştırmaların mevcut durumunu belirleyebilmek amacıyla bir sistematik derleme yapılmıştır. PRISMA protokolü çerçevesinde çalışmaya dahil edilen 31 görgül makalenin incelenmesi sonucunda mesai saatleri dışında işle ilgili iletişimin stres, kaygı, yorgunluk, düşük iş tatmini, iş ve aile çatışması gibi olumsuzluklara yol açabildiği belirlenmiştir. Ayrıca mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin çalışan yenilikçiliğini arttırabileceği ve iş-özel yaşam esnekliği sağlayabileceğine yönelik bulgular da mevcuttur. Bu

derleme, yöneticiler, çalışanlar, insan kaynakları uzmanları ve araştırmacılar için mesai saatleri dışında işle ilgili iletişimi etkili bir şekilde yönetmeye ve bu iletişim türünün olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik önemli bilgiler sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mesai Saatleri Dışı İşle İlgili İletişim, Mesai Sonrası Bağlantı, Bilgi ve İletişim Teknolojileri, Uzatılmış Erişilebilirlik, İş Yaşam Çatışması

Atıf: Gerçek, M. (2025). Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin belirleyicileri ve sonuçları: Bir sistematik derleme. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 40-71. <https://doi.org/10.53306/klujfeas.1590150>

Bilgilendirme: Bu çalışma "Araştırma ve Yayın Etiği" değerlerine uygun olarak hazırlanmış ve benzerlik kontrol programında kontrol edilmiştir. Çalışmanın tüm sorumluluğu yazar(lar)a aittir. Çalışmaya ait araştırma ve yayın etiği beyanlarına son sayfada yer verilmiştir.

¹ Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Hereke Ömer İsmet Uzunyol MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, merve.gercek@kocaeli.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7076-8192

Determinants and Consequences of After-Hours Work-Related Communication: A Systematic Review

Merve GERÇEK²

Abstract

Developments in information and communication technologies have facilitated work-related communication with managers and colleagues independent of time and location. However, engaging in such communication beyond regular working hours often blurs the boundaries between professional and personal life, resulting in continuous mental engagement with work. This phenomenon disrupts recovery processes and frequently leads to negative outcomes such as stress, fatigue, and reduced job satisfaction. On the other hand, some studies emphasize the potential advantages of spatial flexibility, suggesting after-hours work-related communication enables employees to manage personal responsibilities. To explore these dynamics, a systematic review was conducted to identify the conditions under which after-hours work communication leads to positive or negative outcomes for employees. Through an analysis of 31 empirical studies following PRISMA protocol, findings indicate that after-hours work-related communication frequently results in adverse effects, including stress, anxiety, fatigue, diminished job satisfaction, and work-family conflict. However, findings also show that after-hours work-related communication has the potential to enhance employee innovativeness and increase work-life flexibility in specific contexts. This review offers critical insights for managers, employees, human resource professionals, and researchers, serving as a guide to effectively manage after-hours work-related communication while reducing its negative implications.

Keywords: After-Hours Work-Related Communication, After-Hours Work Connectivity, Information and Communication Technologies, Extended Availability, Work-Life Conflict

Citation: Gerçek, M. (2025). Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin belirleyicileri ve sonuçları: Bir sistematik derleme. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 40-71. <https://doi.org/10.53306/klujfeas.1590150>

Statement: This study was prepared in accordance with the values of "Research and Publication Ethics" and checked in a similarity control program. All responsibility for the study belongs to the author(s). The statements of research and publication ethics of the study are given on the last page.

Article Type
Review Article
Application Date
2024.11.23
Acceptance Date
2025.03.23
DOI
10.53306/klujfeas.1590150
JEL Code
D23, J24, J28

² Assoc. Prof., Kocaeli University, Hereke Omer Ismet Uzunyal Vocational School, Department of Management and Organization, Human Resource Management Program, merve.gercek@kocaeli.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7076-8192

Giriş

İletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, insanlar arasındaki iletişimin daha hızlı ve akıcı olmasını sağlarken örgütlerdeki iş yapış biçimlerini de dönüşüme uğratmıştır. Geleneksel çalışma yaşamında bireylerin görevleri, bir örgütte mesai saatleri içinde tamamlanırken iletişim teknolojileri zaman ve mekândan bağımsız bir şekilde işlerin yürütülmesini mümkün kılmıştır. Ancak zaman ve mekândan bağımsızlaşma, çalışanlar için belirli bir düzeyde özgürleşmeyi beraberinde getirirken aynı zamanda işin mesai saatleri dışına taşmasını, iş ve özel yaşam sınırlarının bulanıklaşmasına neden olmuştur. Artık çalışanlar, aile yemekleri esnasında işyerinden gelen aramalara yanıt vermek için sofradan kalkmakta, dinlenmek için bir kahve içmeye gittiğinde mobil cihazlarından işle ilgili elektronik postaları (e-posta) okumak zorunda kalmaktadırlar (Wang vd., 2022). Hatta mesai saatleri dışında işle ilgili iletişim, yıllık izin dönemleri veya bireylerin temel dinlenme zamanı olan gece geç saatlerde de çalışanlar için bir zorunluluk halini alabilmektedir. Mesai saatleri dışında işle ilgili iletişim, çalışanların mesai saatlerinin öncesinde veya sonrasında işle ilgili e-posta, telefon araması ve/veya mesajlarını kontrol etme ve yanıtlamayla geçirdiği süreyi ifade etmektedir (Boswell vd., 2016).

Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin sınırları bazı durumlarda bireysel karar mekanizmalarına bağlı, bazı durumlarda ise yöneticilerin beklentilerine bağlıdır. Ancak mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerinden dolayı son zamanlarda bazı hükümetler çalışanların iş dışı yaşamını güvence altına almak için çeşitli düzenlemeler yapmıştır. Örneğin, Fransa'da mesai saatleri dışı iş e-posta yasağı, belirli bir saatten sonra çalışanların işle ilgili e-postalara yanıt verme zorunluluğunu düzenlemektedir (BBC, 2024). Benzer şekilde Almanya ve Belçika gibi Avrupa ülkeleri ile BMW, Volkswagen ve Puma gibi şirketler, çalışanlarının fiziksel ve zihinsel sağlığına zarar verdiği gerekçesiyle mesai saatleri dışında iş bağlantısını yasaklamıştır (Gadeyne vd., 2018). Ayrıca mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin artması durumunda çalışanlar, özel yaşamlarının sürekli olarak işle ilgili meseleler tarafından ihlal edildiğini düşünebilirler veya her zaman erişilebilir/ulaşılabilir olmanın psikolojik yükünü hissedebilmektedirler (Luna-Arocas vd., 2020).

Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim, özellikle dijital iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte yönetim ve organizasyon alanında giderek artan bir ilgiyle karşılanmıştır. Çalışanların iş ve özel yaşam alanlarını ayıran sınırların, mobil cihaz kullanımı nedeniyle bulanıklaşması nedeniyle iş ve özel yaşam taleplerini dengelemekte zorlanan çalışanlarda performans düşüklüğü ve psikolojik sorunlar ortaya çıktığı görülmüştür (Dong vd., 2022). Bu bağlamda çalışanın hem iş hem özel alanındaki iyi oluşunu olumsuz yönde etkileyen mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim, insan kaynakları yönetimi alanının da inceleme kapsamına girmiştir. Sınır kuramı, kaynakların korunması kuramı, iş talepleri-kaynakları kuramı ve benzeri kuramlar temelinde mesai saatleri dışında işle ilgili iletişimin hangi koşullarda etkili olabileceğine yönelik çeşitli araştırmalar yapılmıştır (Li vd., 2024; Liao vd., 2024; van Zoonen vd., 2022).

Yazında mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim konusundaki tartışmalar içinde farklı bakış açıları bulunmaktadır. Örneğin, mesai saatleri dışında örgütle iletişime geçebilmenin iş ve özel yaşam dengesini olumlu yönde etkileyebileceğini öneren çalışmalar da vardır. Bu yaklaşıma göre, işle ilgili görevleri iş dışından da yerine getirebilme imkânı, çalışanların aile taleplerine yanıt vermelerini kolaylaştırarak iş-aile zenginliğini arttırabilmektedir (Yang vd., 2022). Ancak hangi durumlarda mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin olumlu veya olumsuz sonuçlar doğurabileceğini anlayabilmek, iş ve özel yaşam taleplerinin aynı alana nüfuz edip çatışmasının çalışanlardaki tutum ve davranış değişikliklerini geniş bir bakış açısından incelemek, çalışanlar, yöneticiler ve bu konuya ilgi duyan araştırmacılar için önem

taşımaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada, mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim kavramının çerçevesi, kuramsal temelleri, belirleyicileri, sonuçları ve sonuçlarının hangi durumlarda olumlu veya olumsuz olabileceğini bütüncül bir şekilde ortaya koyabilmek amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak sistematik derleme yöntemi benimsenmiş ve mevcut araştırmaların durumuna yönelik bir genel durum tespiti sunulmuştur. Bunun yanı sıra hem örgütlerdeki karar alıcılar hem de çalışanlar için mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim için yol gösterebilecek önerilere yer verilmiştir. Böylece söz konusu çalışmanın yöneticiler, insan kaynakları uzmanları, iş ve örgüt psikologları, çalışanlar ve araştırmacılar için bir rehber niteliği taşıması öngörülmektedir.

1. Mesai Saatleri Dışı İşle İlgili İletişimi Kavramı ve Kuramsal Temelleri

Telekomünikasyon araçlarının örgütlerde kullanımının ve bu araçların çalışanlar üzerindeki etkilerinin incelenmesi, ilk zamanlarda uzaktan çalışan gruplar ile sınırlı kalsa da günümüzde hemen her çalışan mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim ile karşı karşıya kalabilmektedir (Boswell vd., 2016). Artık çoğu çalışan tatilde, çocuklarının okul etkinliklerinde, yemek hazırlarken veya dinlenirken yöneticiler, iş arkadaşları veya müşterilerle iletişim kurmak için normal çalışma saatleri dışında e-posta, mesaj ve telefon aramalarına yanıt veren “teknolojik olarak bağlı çalışanlar” haline gelmişlerdir (Murray ve Rostis, 2007). Bu sürekli teknolojiye bağlı olma hali, normal iş saatlerinin dışında bireyin özel alanına müdahaleleri de beraberinde getirdiği için potansiyel sonuçları örgütsel aktörlerin ve araştırmacıların gündeminde yer almaya başlamıştır.

2000’li yılların başında çeşitli mobil cihazların mesai saatleri dışında kullanımı henüz işyerlerinde bir norm haline gelmediği için çalışanların isteğe bağlı davranışları arasında sayılmıştır (Boswell vd., 2016). Diğer bir deyişle, o dönemlerde mesai saatleri dışında örgüt ile iletişim halinde olmak, çalışanların tercihinin bağlı bir eylem olarak kabul edilmiştir. Mesai saatleri dışında işle ilgili iletişim “teknoloji destekli ek iş” olarak tanımlanmış ve bu kavram “çeşitli teknolojiler aracılığıyla çalışanların işlerine istediği zaman ve istediği yerde işle bağlantı kurmalarını sağlaması” olarak ifade edilmiştir (Fenner ve Renn, 2004, s. 184). Bu tanım, mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimi bir çalışma eylemi olarak kabul ederek normal çalışma saatini kapsamadığı için “ek iş” ifadesini içermektedir. Mesai dışı/sonrası kavramı (after-hours), normal çalışma saatleri harici iş-dışı zamanı (nonwork time) ifade etmektedir (Boswell ve Olson-Buchanan, 2007, s. 593). Benzer şekilde mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim “yeni gece vardiyası” gibi isimlerle de anılmıştır (Boswell vd., 2016). İlerleyen yıllarda iletişim teknolojisi ve mobil internetin gelişimiyle birlikte, çalışanların mesai saatleri dışında iş için iletişim cihazlarını kullanması bir norm haline gelmiştir. Çalışanlardan mesai saatleri dışında yöneticilerin çağrılarına yanıt vermeleri ve hafta sonları kurumsal e-postalarına cevap vermeleri istenmeye başlamış, bu olgu “mesai dışı iş bağlantı davranışı” olarak kabul edilmiştir (Richardson ve Benbunan-Fich, 2012). Mesai dışı işle ilişkili bağlantıda olma çalışanların cep telefonları veya bilgisayarlar gibi taşınabilir iletişim cihazlarını kullanarak mesai saatleri dışında iş ile ilgili konularla ilgilenmeye devam etmelerini ifade etmektedir (Rosenbloom ve Eldror, 2017). Artık günümüzde çalışanların mesai saatleri sonrasında iş e-postalarını kontrol etmeleri, çevrimiçi toplantılara katılmaları ve çeşitli interaktif platformlar üzerinden işle ilgili mesajlara yanıt vermeleri oldukça yaygın davranışlar haline gelmiştir (Yang vd., 2022). Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim kavramı farklı şekillerde kullanılmaktadır. Bazı çalışmalarda kullanılan ifadeler aşağıdaki gibidir:

- Mesai sonrası iş bağlantısı (*after-hours work connectivity*) (Yang vd., 2022)
- Mesai sonrası iş iletişimi (*after-hours work communication*) (Liao vd., 2024)

- Mesai sonrası bilgi ve iletişim teknolojisi kullanımı (*after-hours information and communication technology/ICT use*) (Lee vd., 2021)
- Mesai sonrası iş için dijital bağlantı (*digital connectivity for work after hours*) (Ren vd., 2023)
- İşle ilgili bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı (*work-related information and communication technology/W ICT use*) (Gadeyne vd., 2018)

Yukarıda görüldüğü üzere bazı isimlendirmelerde teknoloji kullanımına vurgu yapılmış, mesai saatlerine dikkat çekilmemiş veya mesai sonrasına atıfta bulunulmuştur. Ancak tanımı gereği işle ilişkili iletişim mesai sonrası değil öncesinde de olabilir. Örneğin, işle ilgili bilgi ve iletişim teknolojileri (W ICTs) akıllı telefonlar veya dizüstü bilgisayarlar aracılığıyla çalışma saatleri öncesinde, sonrasında veya molalar sırasında da işle ilgili görevleri yerine getirmek için kullanılmasını ifade etmektedir (Lee vd., 2021). Mesai saatleri başlamadan önceki saatlerde veya dinlenme aralarında bile özel alana yönelik iş iletişimi kurulması söz konusu olabilir. Diğer yandan iş bağlantısı kavramı, internet aracılığı ile “çevrimiçi” durumda olmayı çağrıştırmaktadır. Mesai saatleri dışında yönetici-çalışan veya çalışan-çalışan arasındaki etkileşimde birbirinden çok farklı iletişim araçları kullanılabilir. Örneğin, cep telefonları, tabletler, dizüstü bilgisayarlar gibi cihazlar, insanların iş ve günlük yaşamlarına kolaylık getiren ve giderek daha popüler hale gelen araçlardır (Baumeister vd., 2021). Oysaki internette bağımsız olarak da mesai saatleri dışında telefonla aranabilir olmak da çalışanı erişilebilir kılmaktadır. Çünkü mobil telefonlar artık bireylerin vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Bu bağlamda bu çalışmada “mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim” ifadesi çalışanların iş saatleri dışındaki erişilebilirliğini ifade etmekte daha geniş bir çerçeveye sunması nedeniyle tercih edilmiştir.

Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin belirleyicileri ve sonuçlarını anlamak için kullanılan temel kuramsal yaklaşımlardan birisi sınır kuramıdır (boundary theory) (Ashforth vd., 2000). Bu kurama göre bireylerin iş ve özel yaşamı zihinsel sınırlarla ayrılan farklı alanları temsil etmektedir. Sınırlar, bir bireyin farklı alanlardaki çeşitli rollerini yapılandırmak ve belirginleştirmek için oluşturulan soyut yapılardır (Boswell vd., 2007). Ancak bazı durumlarda bu sınırlar aşılır veya bulanıklaşır. Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim durumunda evde ailesiyle zaman geçiren bir çalışana yöneticisinin mesaj göndermesi ve işle ilgili bir talepte bulunması sınırların aşılmasına bir örnek olarak gösterilebilir. Böyle durumlarda bireyin vereceği tepkiye göre sınırlar varlığını koruyabileceği gibi bulanıklaşması da söz konusu olabilir. Örneğin söz konusu birey, mesaja hızlı bir şekilde yanıt vermeyi veya bu talebi göz ardı etmeyi tercih edebilir. Bu durumda mesai saati dışındaki iş talebine yanıt verme ile ilgili izlenmesi gereken örgütsel prosedürler, cinsiyet veya kişilik özellikleri gibi belirleyiciler rol oynamaktadır. Sınır kuramı, bireylerin farklı roller üstlendiklerini ve bu rollerden hangisine öncelik vereceğinin bireylere göre farklılaşacağını öne sürmektedir. Daha açık bir ifade ile birey, iş rolünü kendisinin önemli bir olarak gördüğünde iş dışı zamanında bile işle ilgili iletişime geçebilir. Wajcman ve Rose (2011), iş saatleri boyunca iletişim teknolojilerinin ne çalışma gününü böldüğünü ne de kesintiye yol açtığını, çünkü genellikle iş faaliyetlerinde bir değişikliğe neden olmadığını ortaya koymuşlardır. Ancak, mesai sonrası bağlantı yönetiminde sınır ihlallerini engelleme, geçici olarak geçirgen sınırları düzeltmeye çalışmak ve sürekli bağlantı beklentilerine karşı koymak gibi çalışan davranışlarının ortaya çıktığı görülmüştür. Daha açık bir ifade ile sınırların bulanıklaşmasının, iş saatleri dışındaki zaman diliminde gerçekleşme olasılığı daha fazladır.

Mesai saatleri dışında işle ilgili iletişim iş ve iş dışı alanlar arasındaki ilişkiyi ilgilendirdiği için çaba-iyileşme modeli (effort-recovery model) (Meijman ve Mulder, 2013) kullanılarak bireysel süreçleri açıklamak mümkündür. İş alanından gelen çeşitli stres unsurları, çalışanın kaynaklarını tüketeceği için bu kaynakların yenilenmesi, başka bir ifade ile çalışanın iyileşmesi zaman alabilir. Her birey belirli bir işi yerine getirirken zihinsel veya fiziksel çaba göstermektedir. Bu çaba sonucu kaybedilen enerjinin geri gelmesi için çalışanın dinlenmesi veya çeşitli sosyal etkileşimlerde bulunması gerekmektedir. Çalışanların iş sonrası yenilenmeleri/iyileşmeleri (recovery) olarak isimlendirilen bu süreç, stresli deneyim sonrasında yeniden stres öncesi duruma geri dönmeyi ifade etmektedir (Sonntag ve Fritz, 2015). Örneğin, mesai saatleri içinde görevlerini yerine getirirken enerji kaybı yaşayan bir çalışanın mesai saatleri dışında da işle ilişkili e-postaları yanıtlaması, telefonlara yanıt vermesi veya mesajları okuması durumunda iyileşmekle geçireceği zaman azalacağından iyileşme gerçekleşmeyebilmektedir.

İş-yaşam çatışması kuramı (work-life conflict theory) (Greenhaus ve Beutell, 1985), iş dışı zaman ve mekânda kurulan iletişimi açıklamak için kullanılan kavramsal çerçevelerden birisidir. İş-yaşam çatışması kuramı, iş veya iş dışı yaşamdaki taleplerinin diğer alanı tehdit etmesi durumunda olumsuz sonuçlar doğuracağını öne sürmektedir. Uzun çalışma saatleri veya ağır iş yükü çalışanların iş dışı yaşamındaki eylemlerini gerçekleştirmesi için ihtiyaç duyduğu kaynakları tüketerek bu alanda yetersiz olmasına neden olabilmektedir. 2000'li yıllardan önce iş-yaşam çatışması çalışmaları rutin çalışma saatlerinin dışında evde işle geçen zamanı ayrı bir değişken olarak ele almamakla birlikte daha sonraki yıllarda mesai dışı çalışmanın da iş-yaşam çatışmasını arttıracığına ilişkin bulgular elde edilmiştir (Liu vd., 2024).

Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimde önemli alt unsurlar bulunmaktadır. Bunlar örgütsel normlar, yöneticilerin beklentileri ve çalışan davranışları olarak gruplandırılabilir. Örgütsel normlar, çalışanların mesai dışında işle ilgili iletişime karşı nasıl davranmaları gerektiği konusundaki kuralları ifade etmektedir (Yang vd., 2022). Bazı örgütlerde bu kurallar çeşitli insan kaynakları politikaları çerçevesinde açıkça belirlenebilir. Belirlenmediği örgütlerde ise yöneticiler beklentilerinin önemli bir etkidir. Yöneticiler, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının artmasına paralel olarak çalışanların "sürekli çevrimiçi" olmalarını bekleyebilmektedirler (Murphy vd., 2021). Hatta bu konuda yapılan çalışmalar, söz konusu beklentilerin çalışarlarda stres ve kaygıyı arttırdığını göstermektedir (Lee vd., 2021). Diğer bir unsur ise çalışan davranışlarıdır. Çalışanlar örgütsel normlar ve yönetici beklentilerine birer tepki olarak veya bunlardan bağımsız olarak kişilik özellikleri, işe yönelik tutumları ve iş dışı yaşama atfettikleri öneme bağlı olarak farklı davranışlar gösterebilmektedirler. Örneğin, mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yol açtığı belirlenmiştir (Kim ve Chon, 2022). Bu unsurların nelerden etkilendiği ve hangi durumlarda nelere yol açtığını açıklayabilmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişime yönelik çalışarlarda yararlanılan kavramsal temeller nelerdir?
- Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişime yönelik çalışarlarda tercih edilen yöntemler nelerdir?
- Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişime yönelik çalışarlarda hangi belirleyiciler ve sonuçlar ortaya çıkarılmıştır?

Bu sorular çerçevesinde mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin daha etkili biçimde yönetilmesi için gerekli sistematik bilgiyi ortaya çıkarabilmeye yönelik olarak izlenen adımlar bir sonraki bölümde anlatılmıştır.

2. Yöntem

Bu çalışmada sistemik derleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemin seçilmesinin nedenleri arasında mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim kavramına bütüncül bir bakışla yaklaşabilmek, bu konuda yapılmış görgül çalışmaları inceleyerek yazındaki durumu ortaya koyabilmek ve gelecek araştırmalar için önerilerde bulunabilmek yer almaktadır. Sistemik derlemeler, çeşitli çalışma türleri ve araştırma soruları için, farklı araştırma alanlarında geniş bir yelpazede gerçekleştirilebilen ve son yıllarda çoğu disiplinde tercih edilen bir yöntemdir (Munn vd., 2018). Sistemik derlemelerin yazına en büyük katkısı, belirli bir kavram hakkında genel bir bakış açısı sağlayarak uygulamacılara ve araştırmacılara özetleyici bir şekilde bilgi aktarabilmesidir. Özellikle yönetim alanında yeni gelişen ve farklı perspektiflerden incelenen konulara yönelik sistemik derlemelerin yapılmasıyla, bu kavramlara yönelik derinlemesine bilgi sahibi olabilmek kolaylaşmıştır (Gerçek ve Özveren, 2023; Şen, 2024).

Bu çalışmada sistemik derlemelerde şeffaflık ve standardizasyon sağlamak amacıyla geliştirilen “Sistemik İncelemeler ve Meta-Analizler için Tercih Edilen Raporlama Öğeleri” (PRISMA, Page vd., 2021) protokolü benimsenmiştir. PRISMA protokolü literatürün sistemik bir biçimde incelenmesi için veritabanının tanımlanması, ilk aramanın yapılması, varsa tekrarlar veya araştırma kapsamında belirlenen kriterlere uymayan çalışmaların elenmesi ve son olarak çalışmaya dahil edilecek olan çalışmaların belirlenmesi adımlarını içermektedir.

PRISMA protokolü çerçevesinde ilk adım olarak derlemeye dahil edilecek çalışmaların elde edileceği veritabanı belirlenmiştir. Bu bağlamda editör ve hakem değerlendirmesi süreçlerindeki titizlik ve güvenilirliğe dayalı olarak Web of Science veri tabanında bulunan ve Social Science Citation Index (SSCI) dizinine dahil olan dergilerde yayınlanmış görgül makaleler çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Görgül makalelerin tercih edilmesinin nedeni mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin öncüllerini ve sonuçlarını daha iyi belirleyebilmektir. Ayrıca bildiri, rapor, kitap bölümü gibi “gri literatür” olarak kabul edilen ve makaleler kadar titiz inceleme süreçlerinden geçmeyen eserler kapsam dışı bırakılmıştır (Mahood vd., 2014). Dil kısıtlarına bağlı olarak yalnızca İngilizce ve Türkçe makaleler aramaya dahil edilmiştir. Son olarak mesai dışı işle ilgili iletişime yönelik bireysel ya da örgütsel öncülleri veya sonuçlarını incelenmiş olması da seçim kriterleri arasındadır.

Kuramsal arka plan kısmında bahsedildiği üzere, mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim kavramı çok farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bazı çalışmalar doğrudan bu isimlendirmeyi tercih etse de bazılarında bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımına yönelik başlıklar kullanılabilir. Dolayısıyla bu sistemik derlemede, mesai saatleri dışındaki iletişim (communication) ve bağlantı (connectivity) temaları çerçevesinde bir arama yapılmasının söz konusu kavrama ilişkin daha odaklanmış bir arama stratejisi olacağı düşünülmüştür. Bu çerçevede ilk aramada “after hours”, “work*”, “communicat*”, “connect*” anahtar kelimeleri makalelerin başlıklarında aratılmıştır. Bu ilk aramalar sonucunda “bağlantı” terimi ile 16, “iletişim” terimi ile 21 olmak üzere toplamda 37 çalışmaya ulaşılmıştır. Elde edilen çalışmalar, bu çalışmanın seçim kriterlerine uygunluk açısından değerlendirilmeye alınmıştır. İlk eleme aşamasında, bildirimler, raporlar ve kitap bölümleri gibi derleme kapsamına uygun olmayan üç çalışma elenmiştir. Bu eleme ardından, 34 çalışmanın başlıkları ve özetleri detaylı şekilde incelenmiştir. Başlık ve özet incelemesinin ardından, uygun bulunan çalışmaların tam metinleri değerlendirilmiştir. Bu aşamada, kavramsal çalışmalardan oluşan iki eser daha çalışma kapsamı dışına alınmış ve 32 çalışmanın tam metni incelenmiştir. Son olarak, içerik uyumsuzluğu sebebiyle bir çalışma daha elenmiş ve böylece derlemeye dahil edilen toplam çalışma sayısı 31 olarak belirlenmiştir.

3. Bulgular

Tablo 1’de sistematik derleme bulgularına yer verilmiştir. Mesai dışı işle ilgili iletişim ve bağlantı konusunda yapılan görgül çalışmalar yazar, yıl, konu, yöntem, örneklem, kuramsal temel ve öne çıkan bulgulara göre incelenmiştir.

Tablo 1. Mesai Dışı İşle İlgili İletişim ve Bağlantı Konusunda Yapılan Görgül Çalışmalar

Yazarlar	Makalenin Konusu	Yöntem/ Örneklem	Kuramsal Temel	Öne Çıkan Bulgular
Aljabr vd. (2022)	Mesai saatleri dışı bağlantı yönetimi stratejilerinin akademik iş bağlamında incelenmesi	Nitel: Görüşme N=39 akademisyen, 2 İK Uzmanı	Sınır Kuramı	Teknolojinin her zaman iş ve iş dışı yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştırmadığını, aksine bu iki alanı ayıran bir sınır nesnesi olarak da kullanılabileceğini öne sürülmüştür.
Boswell & Olson-Buchanan (2007)	Mesai saatleri sonrası iletişim teknolojileri kullanımının iş tutumları ve iş-yaşam çatışması bağlamında incelenmesi	Nicel: Anket N=360	Sınır Kuramı	Sonuçlar, daha yüksek hırs ve iş bağlılığına sahip çalışanların, çalışma saatleri dışında iletişim teknolojilerini kullanma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir.
Chen & Casterella (2019)	Mesai saatleri dışı iş bağlantısının teknolojik belirleyicileri ve sonuçlarının incelenmesi	Nicel: Anket N=312	Medya Eşzamanlılığı Kuramı	Mesai saatleri dışındaki iş bağlantısı, teknolojinin daha düşük düzeyde aciliyet, daha yüksek düzeyde eşzamanlılık, sunması durumlarında artış gösterir.
Cheng vd. (2022)	Mesai saatleri dışı iş bağlantısı davranışı ve iş tatmininin psikolojik ayrıcalık ve algılanan örgütsel destek bağlamında incelenmesi	Nicel: Anket N=217 çalışan	Çaba-Ödül Modeli İş Talepleri-Kaynakları Kuramı	Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin iş tatminini olumsuz etkilediği ve psikolojik ayrıcalığın düzenleyici rol oynadığı belirlenmiştir.

Chu vd. (2024)	Mesai saatleri dışında bağlantıda kalmanın dijital çağda yetenek yönetimi ve proaktif davranışlar üzerindeki etkilerinin incelenmesi	Nicel: Anket N=400 çalışan	İş Talepleri-Kaynakları Kuramı	Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin proaktif davranışlar üzerinde etkili olduğu ve tükenmişliğe yol açabileceği belirlenmiştir.
Dong vd. (2022)	Mesai saatleri dışı iş bağlantısı davranışının çalışanların psikolojik sıkıntı üzerindeki etkisinin lider işkoliklik ve iş-aile çatışması bağlamında incelenmesi	Nicel: Anket N=211 lider-çalışan	Sınır Kuramı	Mesai dışı iş bağlantı davranışının çalışanların psikolojik sıkıntısı üzerindeki mekanizmasını incelemiş ve iş-aile çatışmasını aracı olarak belirlemiştir. Ayrıca, lider özellikleri, düzenleyici rolü oynamaktadır.
Hu vd. (2024)	Mesai saatleri dışı iş bağlantısı davranışının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin psikolojik uzaklaşma ve iş-aile ayrımı tercihi bağlamında incelenmesi	Nicel: anket N=308 çalışan	Çaba-İyileşme Modeli Sınır Kuramı	Mesai saatleri dışı iş bağlantı davranışının duygusal tükenmişlik üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ve psikolojik ayrılmanın, mesai dışı iş bağlantı davranışı ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide aracı olduğu belirlenmiştir.
Huo vd. (2023)	Mesai saatleri dışı işle ilgili bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı ve çalışan yenilikçilik davranışının incelenmesi	Nicel: Deneyim örnekleme si N=92 çalışan	Öz-Belirleme Kuramı, Öz-Tüketme Kuramı, Öz-Doğrulama Kuramı	Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişime aktif katılım çalışan yenilikçiliğini arttırabilmektedir.
Ikeda vd. (2023)	Evden ve ofisten çalışan bilgi teknolojileri çalışanlarında	Nicel: Gözlem N=98 çalışan	*	Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim arttıkça yorgunluk, depresyon

	mesai saatleri dışı işle ilgili elektronik iletişimin yorgunluk, psikomotor dikkat performansı ve uyku üzerindeki etkilerinin incelenmesi			ve uyku öncesi uyanıklık düzeyleri artmaktadır.
Lee vd. (2021)	Mesai saatleri dışı işle ilgili bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımının çalışan yorgunluğu üzerindeki etkisinin incelenmesi	Nicel: Anket N=295 çalışan	Stres Etkeni-Ayrılma Modeli	Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim psikolojik ayrılmayı zorlaştırarak çalışanlarda yorgunluğu arttırmaktadır.
Li vd. (2024)	Mesai saatleri dışı iş bağlantısı ile çalışanların zaman hırsızlığı davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi	Nicel: Anket N=429 yönetici-çalışan	Kaynakların Korunması Kuramı	Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin işe yabancılaşma ve psikolojik sıkıntıları arttırdığı belirlenmiştir.
Liao vd. (2024)	Mesai saatleri dışı işle ilgili bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı ile iş erteleme arasındaki dinamik eğrisel ilişkinin incelenmesi	Nicel: Anket N=817 çalışan	İş Talepleri-Kaynakları Kuramı	Mesai saatleri dışı işle ilişkili iletişimin iş erteleme davranışları üzerinde hem olumlu hem olumsuz yönde etkileri bulunmaktadır.
Liu vd. (2024)	Mesai saatleri dışı iş bağlantısının çalışanların etik olmayan aile yanlısı davranışları üzerindeki etkisinin incelenmesi	Nicel: Anket N=248 çalışan	Kaynakların Korunması Kuramı	Mesai saatleri dışı iş bağlantı davranışı, çalışanların etik olmayan aile yanlısı davranışlarını yalnızca doğrudan arttırır. Aynı zamanda iş-aile çatışması yoluyla bu

				davranışı dolaylı olarak da artırabilir.
Park vd., (2020)	Mesai saatleri dışı çalışma isteğinde bilgi ve iletişim teknolojileri taleplerinin haftalık stresinin sınır teorisi kullanarak incelenmesi	Nicel: Anket N=546 çalışan	Sınır Kuramı	Öğretmenlerin sınır kontrolü, yöneticilerden iş-aile desteği aldıklarında işle ilgili iletişim taleplerinin olumsuz etkilerini azaltırken, velilerin sınır beklentilerinin bu talepleri artırdığı görülmüştür.
Reinke vd. (2024)	Sınır yönetimi taktikleri ve bunların mesai saatleri dışı bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı ile yenilenme eylemleri üzerindeki etkisinin incelenmesi	Nicel: Anket N1=249 çalışan N2=175 çalışan	Sınır Kuramı, Çaba-Ödül Modeli	Önleyici ve kısıtlayıcı taktiklerin işten psikolojik olarak ayrılmayı kolaylaştırdığı belirlenmiştir.
Ren vd. (2023)	Mesai saatleri dışı iş için dijital bağlantının çalışan iş performansı üzerindeki etkisinin eğrisel ilişkilerinin incelenmesi	Nicel: Anket N1:535 N2:478 N3:467	Kaynakların Korunması Kuramı	Dijital bağlantı kullanımındaki artışın, daha yüksek iş tatmini, daha düşük duygusal tükenmişlik ve daha yüksek iş performansı ile ilişkilendiği görülmüştür. Ancak bir noktadan sonra, daha fazla iletişimin olumsuz etkileri olduğu gözlemlenmiştir.
Shi vd. (2021)	Mesai saatleri dışı işle ilgili bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı ve fırsatlara odaklanmanın iş-	Nicel: Anket N=299 çalışan	İş Talepleri-Kaynakları Kuramı	Mesai saatleri dışındaki işle ilgili iletişimin çalışanların fırsatlara odaklanmalarını olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

	aile merkeziliğinin düzenleyici rolü bağlamında incelenmesi			
Tao vd. (2023)	Mesai saatleri dışı iş bağlantısı davranışı ve işten ayrılma niyetinin konfigürasyon perspektifi bağlamında incelenmesi	Nicel: Anket N=305 çalışan	Yapılandırma Perspektifi	Sosyal desteğin yokluğu mesai dışı işle ilgili iletişimde aile-iş çatışmasının varlığı kadar önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır.
Van Zoonen vd. (2022)	Akıllı telefon kullanımının mesai saatleri dışında iş-yaşam çatışması ve örgütsel kimlik ile ilişkisi bağlamında incelenmesi	Nicel: Anket N= 367 çalışan	Sınır Kuramı	Akıllı telefon kullanımı ile iş-yaşam çatışması arasındaki ilişkide yöneticilerle aile taleplerine yönelik iletişim aracı rol oynamaktadır.
Wang vd. (2022)	Mesai saatleri dışı işle ilgili bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı ve iş-aile çatışmasının incelenmesi	Nicel: Anket, Günlük N=76 çalışan	İş Talepleri-Kaynakları Kuramı	İşle ilgili iletişimin iş rolü yükünü arttırarak iş-aile çatışmasına yol açtığı belirlenmiştir.
Wang vd. (2023a)	İş bağlantısı davranışının mesai saatleri dışında günlük iş-yaşam çatışması ile ilişkisinde psikolojik uzaklaşma ve ayırım tercihinin rolünün incelenmesi	Nicel: Günlük (daily diary) N=82 çalışan	Sınır Kuramı	Günlük mesai dışı iş bağlantı davranışının iş-yaşam çatışması ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu ve psikolojik ayırılmanın bu ilişkide aracılık rolü oynadığını göstermektedir.
Wang vd. (2023b)	Ayırım tercihinin mesai saatleri dışı iş bağlantısı davranışı üzerindeki etkilerinin kişi-	Nicel: Günlük N=88 çalışan	Sınır Kuramı Kişi-Örgüt Uyumu Kuramı	İş ve özel yaşamı ayırma kaynaklarının mesai dışı işle ilgili iletişimin olumsuz etkilerini azaltacağı belirlenmiştir.

	çevre uyum perspektifi bağlamında incelenmesi			
Wang vd. (2023c)	Mesai saatleri dışı iş bağlantısı davranışının sanal kaytarmaya etkilerinde motivasyon ve işkolikliğinin rolünün incelenmesi	Nicel: Deneysel tasarım N1=380 N2:483 N3:406	Öz-Belirleme Kuramı	Mesai dışı işle ilgili iletişimin benlik tükenmesi aracılığı ile sanal kaytarmaya yol açtığı görülmüştür.
Xie vd. (2018)	Mesai saatleri dışı işle ilgili bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı ve duygusal tükenmişliğin incelenmesi	Nicel: Anket N1=447 çalışan N2=340 çalışan	Sınır Kuramı	Mesai dışı işle ilgili iletişimin duygusal tükenme üzerindeki etkilerinde çalışma zamanı ve mekânı üzerindeki kontrolün düzenleyici olduğu belirlenmiştir.
Xu vd. (2023)	Mesai saatleri dışı işle ilgili bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımının zaman hırsızlığı üzerindeki etkisinin incelenmesi	Nicel: Anket N=362 çalışan	Kaynakların Korunması Kuramı	Örgütsel destek düşük olduğunda işle ilgili iletişimin duygusal tükenmişlik ve ahlaki kopuş üzerindeki etkileri artmaktadır.
Yang vd. (2022)	Mesai saatleri dışı iş bağlantısı davranışının çalışanların iş ve ailedeki başarıları üzerindeki etkisinin incelenmesi	Nicel: Anket N= 257 çalışan	Rol Kuramı	Aile üyelerinin desteği, mesai saatleri dışındaki iş iletişimi ile işte gelişim arasındaki etkiyi dengeleyerek, iş-aile zenginleşmesinin olumlu etkilerini güçlendirmektedir.

Yang vd. (2023)	Mesai saatleri dışı iş bağlantısı davranışının işe bağlılık üzerindeki pozitif etkisinin incelenmesi	Nicel: Anket N= 257 çalışan	İş Talepleri-Kaynakları Kuramı	Mesai sonrası iş ilişkisi davranışının yöneticilerin iş özerkliğini artırarak ve çalışanların duygusal tükenmişliğini azaltarak çalışanların işe adanmışlıklarını olumlu etkilediği görülmüştür.
Yue (2023)	Çalışanların mesai saatleri dışı iş iletişimlerinin kamuya açık sosyal medyada keşfi	Nicel: Anket N=850 çalışan	Sınır Kuramı Çaba-Ödül Kuramı	İş ve ev alanını ayırmaya daha güçlü bir eğilimi olan çalışanlar, iş ile ilgili sosyal medya kullanımına daha az zaman ayırmış ve daha az iş-aile çatışması yaşamıştır.
Yue vd. (2022)	İş için kamuya açık sosyal medya kullanımının çalışan sonuçlarının incelenmesi	Nicel: Anket N=815 çalışan	Sınır Kuramı	İşle ilişkili sosyal medya kullanımının işe adanmışlık üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracı rolü olduğu belirlenmiştir.
Zhang vd. (2023)	Mesai saatleri dışı işle ilgili bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımı işe bağlılık üzerindeki etkilerinin incelenmesi	Nicel: Anket, Günlük N=140 çalışan	İş Talepleri-Kaynakları Kuramı	Çalışma saatleri dışındaki iletişim miktarının ertesi gün işe adanmışlık düzeylerini etkilediği görülmüştür.
Zhu vd. (2024)	Mesai saatleri dışı iş bağlantısı davranışının çalışanların mesleki ruhsal sağlığı üzerindeki etkilerinin olumlu ve olumsuz etkilerinin incelenmesi	Nicel: Anket N=328 çalışan	İş Talepleri-Kaynakları Kuramı	Mesai dışı işle ilgili davranışlar işe adanmışlık ve tükenmişliği etkilemekte, bu ilişkide iş-aile çatışması aracı rol oynamaktadır. Yöneticilerden cevap alma eğiliminin ise bu ilişkilerde düzenleyici rol oynadığı belirlenmiştir.

(Yazar tarafından oluşturulmuştur.)

Tablo 1’de görüldüğü üzere mesai dışı işle ilgili iletişim ve bağlantı konusunda yapılan çalışmalar 2007-2024 yılları arasında yayınlanmıştır. Özellikle 2020’lerden sonra bu konuya olan ilginin arttığı görülmektedir. Çalışma başlıklarına bakıldığında iletişim teknolojilerinin iş saatleri dışında kullanımı, iş-yaşam dengesi ve çatışması çerçevesinde sıklıkla incelenmiştir (örn., Boswell ve Olson-Buchanan, 2007; Van Zoonen vd., 2022; Wang vd., 2023a; Wang vd., 2023b). Diğer konular arasında duygusal tükenme (Xie vd., 2018); çalışan performansı ve yenilikçilik (Ren vd., 2023); proaktif davranışlar (Chu vd., 2024) ve etik konular (örn., Liu vd., Liao vd., 2024) yer almaktadır. Örneklem dahil edilen makalelerde ağırlıklı olarak nicel araştırma yönteminin ve bu yöntem çerçevesinde anketler aracılığıyla veri toplandığı belirlenmiştir. Ayrıca bazı çalışmalarda mesai dışı işle ilgili iletişimin sonuçlarını daha detaylı biçimde inceleyebilmek için günlük ve deneyim örnekleme yöntemleri tercih edilmiştir (Wang vd., 2023; Zhang vd., 2023). Örneklem büyüklükleri 39 katılımcıdan 850 katılımcıya kadar değişmekle birlikte bazı çalışmalarda iki veya üç ayrı zaman noktasında veri toplandığı görülmektedir. Çalışmalarda yararlanılan kuramsal yaklaşımlar incelendiğinde en sık kullanılan kuramın 12 çalışmayla sınır kuramı olduğu belirlenmiştir. İş talepleri-kaynakları kuramı 7 çalışmada, kaynakların korunması kuramı ise 5 çalışmada temel alınmıştır. Medya eşzamanlılığı kuramı, kişi-örgüt uyumu kuramı ve öz-belirleme kuramları da tercih edilen diğer kavramsal çerçevelerdir. Derlenen çalışmaların öne çıkan bulguları, mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin belirleyicileri ve sonuçları bağlamında kapsamlı olarak incelenmiştir.

3.1. Mesai Saatleri Dışı İşle İlgili İletişimin Belirleyicileri

Yapılan çalışmalarda, neden çalışanların mesai saatleri dışında iş ile ilgili iletişime geçtiklerine yönelik farklı belirleyiciler olduğu görülmüştür. Bunlardan birisi kişisel etmenlerdir. İşini kimliğinin bir parçası olarak gören çalışanlar, işte başarılı olma arzusuna sahip oldukları için iş dışı zaman ve mekânda da işle ilgili iletişim kurma eğilimleri yüksektir (Desrochers & Dahir, 2000). Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişime yönelik ilk çalışmalarda bu süreçlerin çalışanın gönüllülük esasına ve bireysel tercihlerine göre şekillendiği şeklinde bir bakış açısı bulunmaktadır. Bu bağlamda genellikle çalışanların onay kazanmak ve bireysel kariyer hedeflerine ulaşmak için iş dışında da iletişim halinde oldukları öne sürülmüştür (Schlachter vd., 2018). Örneğin, Bowell ve Olson-Buchanan (2007) kariyer arzusu yüksek çalışanların mesai saatleri dışı iletişime daha açık olabileceğini vurgulamışlardır. Ayrıca kariyer hırsı yüksek çalışanların mesai saatleri dışında işle ilgili iletişime geçme eğiliminin daha yüksek olduğu görülmüştür (Boswell vd., 2016). Shi vd.’nin (2021) çalışması ise benzer şekilde işin aileden daha önemli bir rol oynadığına inanan bireylerin işlerine daha fazla zaman ve enerji ayırarak mesai saatleri dışında işle ilgili iletişime daha fazla geçebildiğini ortaya koymuştur. Kişilik özelliklerine göre mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin farklılaştığına ilişkin bir diğer örnek öz-saygının rolüdür. Liu vd.’nin (2024) lider ve astlarıyla yaptıkları çalışmalarında örgüt temelli özsaygının iş dışı iletişimin işe yabancılaşma üzerindeki olumsuz etkisini hafiflettiği gözlenmiştir. Benzer şekilde Chu vd. (2024), örgüt temelli özsaygının mesai dışı işle ilgili iletişimin proaktif davranışlar üzerinde olumlu etki gösterebileceğini ancak uzun süreli iletişim sonunda duygusal tükenmişliğin ortaya çıkabileceğini ortaya koymuşlardır. Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimde örgütsel özdeşleşmenin rolü önemli görülmektedir. Boswell ve Olson-Buchanan (2007) örgütle özdeşleşmenin çalışmalarda örgüte daha fazla katkı sunma ihtiyacını yaratarak iş dışı iletişim eğilimini arttıracığını öne sürmüşlerdir. Ayrıca örgüte yönelik duygusal bağlılığın da aynı yolu izleyeceği öngörülmüştür.

Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin nasıl sonuçlanacağına önemli bir faktör de iş-aile ayrımıdır (work-family segmentation). Çalışanlar, güçlü ayırım tercihleri olan bireyler, işleri diğer yaşam alanlarından

ayırımı tercih etmektedirler (Liao vd., 2016). Ayrıca, çalışanların mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim davranışlarında aile üyelerinin destek eğilimlerinin rol oynadığı görülmüştür (Yang vd., 2022). Eğer olumlu aile desteği varsa mesai dışı işle ilgili iletişim çalışanların işte gelişimini olumlu yönde etkileyebilirken, bu destekten yoksun çalışanlar için iş ve aile zenginliği olumsuz yönde etkilenmektedir. Yue'nin (2023) çalışmasında da iş ve özel alan tercihlerinin mesai dışı işle ilgili iletişimdeki rolü incelenmiştir. Bu çalışmada iş ve özel yaşamı ayırma eğilimi yüksek olanların daha az mesai saatleri dışı iletişime geçtikleri ve işten psikolojik olarak daha fazla uzaklaştıkları görülmüştür. Diğer yandan, örgütleriyle yüksek düzeyde kaliteli ilişkilere sahip olanlar, iş ile ilgili sosyal medya kullanımına daha fazla katılım göstermiş ve bu durum işten psikolojik uzaklaşmayı azaltarak iş-aile çatışmasını artırmıştır.

Hu vd.'nin (2024) çalışmasında mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin psikolojik ayrılmayı azaltarak duygusal tükenmişliği arttırdığı ve bu olumsuz ilişkinin iş-aile alanlarındaki ayrım arttıkça yükseldiği görülmüştür. Daha açık bir ifade ile bir birey iş ve aile alanlarını ne kadar ayrı tutmak istiyorsa, mesai dışı işle ilişkili iletişimin tükenmişlik üzerindeki olumsuz etkisi de o kadar yükselmektedir. Bu bulgu, çalışanların iş ve aile alanlarına yönelik tutumlarının mesai dışı işle ilgili iletişime yönelik davranışlarını da etkileyebileceğinin bir göstergesi sayılabilir. Benzer şekilde Wang vd. (2023) iş ve özel yaşam ayrımının desteklenmesinin mesai dışı işle ilgili bağlantı davranışlarını etkilediğini ve bu etkinin ayrım tercihlerine göre değiştiğini ortaya koymuşlardır. Bireylerin iş ve özel yaşamlarını ayırmaya yönelik güçlü bir tercihe sahip olduğunda, iş ve özel yaşam arasındaki sınırları ayırma çabalarının mesai saatleri dışı iş bağlantı davranışını azaltma üzerindeki etkisinin daha güçlü hale geldiği söylenebilir.

Shi vd. (2021), Çin'in kolektivist kültüründe, işveren-çalışan ilişkilerinin Batı'dakine kıyasla daha ailevi bir yapıya sahip olduğunu vurgulamıştır. Bu bağlamda, Çin'de çalışanlar ve işverenleri arasında dostane bir ilişki oluşmaktadır. Ayrıca Çin'de iş etiği, aile temeli üzerine kurulu olduğu için bireyler ailelerine iyi bir yaşam sağlamak için işe ayrı bir önem verdikleri için mesai dışı işle ilişkili çabalar ailenin yararına bir özveri olarak görülebilmektedir (Yang vd., 2000). Türkiye'de de benzer bir kültürel yapı bulunduğundan babacan/paternalist liderlik gibi yönelimlerin ortaya çıktığı görülmektedir (Gerçek, 2018). Dolayısıyla kolektivist kültür ve yöneticinin babacan tavırları karşısında, çalışanlar bu desteğe karşılık verebilmek için iş dışı iletişime geçmeye daha eğilimli olabilirler.

Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimde örgütsel etmenlerin de rolü bulunmaktadır. Yue vd.'ye (2022) göre bilgi ve iletişim teknolojilerinin işle ilgili iletişimde kullanımının paradoksal/çelişkili bir yanı bulunmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojileri örgütler içinde yatay ve dikey iletişimi hızlandırıp bilgi paylaşımını artırmaktadır. Bu paylaşıma bağlı olarak çalışanlar arasında sanal yakınlık arttığı için birbirleriyle daha yakın iletişim kurabilmeleri de daha mümkün hale gelmektedir. Diğer yandan sürekli olarak iletişim süreçlerinin bir parçası olmak zorunda kalmanın bölünme ve dikkat dağınıklığına yol açması beklenmektedir. Ayrıca son dönemlerde yapılan çalışmalar rutin mesai saatleri dışında işle ilgili iletişimin kaygı, stres ve tükenmişliğe yol açabileceğini vurgulamaktadır (Sonnentag ve Fritz, 2015). Wang vd. (2022), mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin iş rolü yükünü arttırarak iş-aile çatışmasına yol açtığını ve bu ilişkinin iş özerkliğinin düşük olması durumunda daha da yoğunlaştığını ortaya koymuşlardır. Daha farklı bir ifade ile işin özelliklerinin de mesai dışı işle ilgili iletişimin sonuçları üzerinde rol oynadığı söylenebilir.

Chen ve Casterella (2018), mesai saatleri dışı işle ilgili iletişiminin öncüllerini medya eşzamanlılığı kuramı (media synchronicity theory) temelinde açıklamış, örgütün kullandığı teknolojilerin iletim hızı, semboller ve yeniden işlenebilirlik gibi özelliklerinin iletişim tercihlerinin belirleyicileri olduğunu öne

sürmüşlerdir. Örneğin, bir çalışan daha hızlı olduğunu düşündüğü için bir iş arkadaşına e-posta yerine mobil mesaj göndermeyi tercih edebilir. Ancak mesaj iletim kanalının diğer çalışan tarafından nasıl algılandığı da önemlidir. Diğer yandan örgütsel destek, iletişim davranışları etkileyen etmenler arasındadır. Xu vd. (2023), mesai saatleri dışı işle ilişkili iletişimin duygusal tükenme ve ahlaki kopuş aracılığıyla zaman hırsızlığına nasıl etki ettiğini incelemiştir. Bu çalışmada örgütsel desteğin azalması durumunda olumsuz sonuçların arttığı görülmüştür. Daha farklı bir deyişle örgütsel desteğin varlığı, mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin bazı etik dışı sonuçlar üzerindeki etkilerini hafifletebilmektedir.

Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimde yöneticilerin kritik bir rolü bulunmaktadır. Dong vd.'nin (2022) Çin'de yöneticiler ve çalışanları ile yaptıkları çalışmada liderin işkolik olmasının, çalışanlara belirsiz veya mantıksız görev talepleri verme eğiliminde olmalarına, bunun da çalışanların zamanını ve enerjisini tükettiği öne sürülmüştür. Ayrıca bu çalışmada mesai dışı işle ilgili iletişimin çalışanlarda psikolojik sıkıntılar üzerinde olumsuz etkilerinin bulunduğu ve bu etkinin liderlik işkoliklik eğilimi arttıkça değişeceği görülmüştür. Benzer şekilde Zhu vd. (2024), mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin iş ve aile çatışması arasındaki ilişkide yöneticilerin yanıt verme eğilimlerinin düzenleyici rol oynadığını belirlemiştir. Diğer yandan yöneticilerin çalışanların aile taleplerine yönelik iletişime açık oluşunun mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin iş-yaşam çatışması üzerindeki olumsuz etkileri azalttığı belirlenmiştir (van Zoonen vd., 2022).

3.2. Mesai Saatleri Dışı İşle İlgili İletişimin Sonuçları

Yazında mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin çelişkili sonuçlarından bahsedilmektedir. Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin çalışanlara özerklik ve istedikleri yerden çalışmalarına imkân sağladığını yönelik çalışmalar bulunmaktadır (Rau ve Hyland, 2002). Diğer yandan işle ilgili olarak sürekli iletişime açık olmanın yöneticiler ve çalışma arkadaşları tarafından sürekli erişilebilir olma beklentisini ortaya çıkardığını bunun da stres ve kaygı yarattığı belirlenmiştir (Fujimoto vd., 2016). Özellikle mobil teknolojilerin sürekli olarak işyeri ve çalışan arasındaki bağlantıyı açık tutması da bu beklentinin önemli bir kaynağıdır. Dolayısıyla mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim olanakları çalışanlara belirli bir düzeyde zamandan ve mekândan bağımsız bir şekilde işlerini yürütmelerine yardımcı olmakla birlikte iş ve yaşam alanlarının bulanıklaşarak rol çatışmasına yol açabilmektedir.

İşten ayrılma niyeti belirli bir dönemde çalışanın mevcut işinden ayrılarak yeni iş fırsatlarını arama eğilimi olarak bilinmektedir. Bazı çalışmalar mesai dışı işle ilgili iletişimin iş-aile çatışması yaratarak işten ayrılma niyetini arttırdığını (Tao vd., 2023), bazıları ise bu iletişim türünün çalışanların zaman ve kaynaklarını daha etkili kullanmalarını sağladığı için işten ayrılma niyetini azalttığını (Diaz vd., 2012) ortaya koymuştur. Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin işten ayrılma üzerindeki etkisinin nasıl olacağı farklı etmenlere bağlıdır. Kaynakların korunması kuramı (Hobfoll, 1989) perspektifinden bakıldığında mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim çalışanın işten uzaklaşmasını zorlaştırarak sürekli devam eden bir "çevrimiçi" olma durumu yaratarak psikolojik kaynakları tüketme potansiyeline sahiptir. Diğer yandan aileden iş alanına aktarılan çatışmalar, çalışanların psikolojik kaynaklarının tükenmesiyle daha da yoğunlaşabilir. Tao vd. (2023), yapılandırmacılık perspektifinden psikolojik sermayenin güven, iyimserlik, dayanıklılık ve umut (Luthans vd., 2005) bileşenlerinin bu çatışmaları dengeleyebilecek önemli psikolojik kaynaklar olarak kullanılabileceğini öne sürmüştür. Daha açık bir ifade ile psikolojik sermayesi güçlü bireylerin kaynakları daha yavaş tükendiği için çatışmaları azaltabilirler. Benzer şekilde psikolojik bir kaynak olarak sosyal destek, mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini azaltabilmektedir.

Yang vd. (2023) mesai saatleri dışı işle ilişkili iletişim davranışının işe adanmışlık üzerindeki olumlu rolüne odaklanmıştır. İş talepleri-kaynakları perspektifini temel alan bu çalışmada iş kaynaklarının iş taleplerinin olumsuz etkilerini dengeleyeceği varsayımına dayanarak mesai dışı iş bağlantı davranışının, evden çalışma sırasında çalışanların işlerini tamamlamalarına yardımcı olan bir kaynak olduğu ortaya koyulmuştur. Ren vd.'nin (2023) çalışmasında mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin belirli bir düzeye kadar iş tatmini ve tükenmişliği olumlu yönde etkilediği, çok fazla kullanımının ise olumsuz sonuçlandığı görülmüştür. Başka bir deyişle mesai dışı işle ilgili iletişim belirli koşullarda olumlu etkileri olan ve bu koşullar sağlanmadığında çalışanlar için olumsuzluk yaratan bir etmendir. Benzer şekilde Zhang vd.'nin (2023) çalışmasında mesai saatleri dışında işle ilgili iletişim, düşükten orta seviyelere kadar arttıkça ertesi gün iş bağlılığını artırmaktadır. Ancak, iletişim miktarı orta seviyeden yüksek seviyelere çıktıkça, mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim bir iş kaynağı olmaktan çıkarak iş talebi haline gelmekte ve işe adanmışlığı olumsuz yönde etkilemektedir.

Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim mesai sonrası psikolojik iyileşmeyi (recuperation) olumsuz etkilemektedir (Lanaj vd., 2014). Özellikle geç saatlerde işle ilgili iletişim için cep telefonu kullanımı uyguyu olumsuz etkileyebileceği için kaybolan enerjinin yenilenmesini engelleyerek çalışanın bir sonraki gün performansını düşürebilir. Lee vd. (2021) stres etkeni-ayrılma modelini (stressor-detachment model) temel alarak mesai dışı işle ilgili iletişimin kullanımının işten kopmayı zorlaştırdığı ve bunun da çalışan yorgunluğunu arttırdığını ortaya koymuşlardır. Bu model, iş temelli stres kaynaklarının çalışan iyi oluşunu nasıl etkilediğini açıklamaya çalışan bir çerçevedir. Bu model bağlamında psikolojik olarak işten ayrılamayan çalışan kendini yorgun hissetmektedir. Ortaya çıkan yorgunluğun çalışan performansını olumsuz yönde etkileme potansiyeli bulunmaktadır. Benzer şekilde Wang vd.'nin (2023a) çalışmasında mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim günlük düzeyde incelenmiş, iş-yaşam çatışmasını arttırdığı ve psikolojik ayrılmanın (psychological detachment) bu ilişkide aracı rol oynadığı görülmüştür. Psikolojik ayrılma, bireyin işten zihinsel olarak kopmasını ve uzaklaşmasını ifade ettiği için mesai saatleri dışı iletişim bu kopuşu zorlaştırmakta ve iş-yaşam çatışmasını güçlendirmektedir. Diğer yandan, mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim fiziksel ve zihinsel olarak bireye yük bindirmektedir. Örneğin, Wang vd.'nin (2023c) yaptıkları çalışmada mesai dışı işle ilgili iletişimin ego/benlik tükenmişliği yaratarak sanal kaytarmaya yol açtığı belirlenmiştir. Ego tükenmesi kuramı/öz-tükenme kuramı, sürekli öz kontrol eylemlerinin, tükenmeye karşı savunmasız olan sınırlı bir psikolojik kaynaktan geldiğini öne sürmektedir (Baumeister vd., 2018). Bu bağlamda, mesai saatleri dışı iş bağlantı davranışı yüksek özerk ve düşük kontrollü motivasyonla sağlandığında, ego tükenmişliği üzerindeki etkisi azalabilmektedir. Elde edilen bilgiler Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 2. Çalışmalarda Yer Alan Belirleyiciler, Sonuçlar, Düzenleyiciler ve Aracılar

Belirleyiciler	Sonuçlar	Düzenleyiciler/Aracılar
<ul style="list-style-type: none"> Teknolojinin sınır nesnesi olarak kullanılma durumu (Aljabr vd., 2022) Hırs ve işe bağlılık (Boswell ve Olson-Buchanan, 2007) 	<p>Olumlu Sonuçlar</p> <ul style="list-style-type: none"> İş performansında artış (Ren vd., 2023) Yenilikçilikte artış (Huo vd., 2023) 	<p>Düzenleyiciler</p> <ul style="list-style-type: none"> Psikolojik ayrılma (Cheng vd., 2022) Lider özellikleri (Dong vd., 2022; Huo vd., 2023)

- Teknolojinin aciliyet, eşzamanlılık gibi özellikleri (Chen ve Casterella, 2019)
- Örgütün mesai dışı işle ilgili iletişim talepleri, örgütün iş-aile desteği (Park vd., 2020)
- Dijital bağlantının yoğunluğu (Ren vd., 2023)
- Mesai saatleri dışı bilgi ve iletişim teknolojilerin kullanım düzeyi (Shi vd., 2021)
- Psikolojik sermaye, anda kalma, iş-yaşam çatışması, sosyal destek (Tao vd., 2023)
- İş ve özel yaşamı ayırma desteği (Wang vd., 2023b)
- İş ve özel yaşamı ayırma kaynakları (Wang vd., 2023b)
- İş ve ev alanını ayırma eğilimi (Yue, 2023)
- Proaktif davranışların artışı (Chu vd., 2024)
- İşte ve ailede gelişme (Yang vd., 2022)
- İşe adanmışlık (Yang vd., 2023; Zhang vd., 2023; Zhu vd., 2024)
- Olumsuz sonuçlar
 - İş-yaşam çatışması (Boswell ve Olson-Buchanan, 2007)
 - İş-aile çatışması (Dong vd., 2022; Yue, 2023)
 - İşle ilgili olumsuz ruminasyon, uykusuzluk (Park vd., 2020)
 - İş tatmininde azalma (Cheng vd., 2022)
 - Tükenmişlik ve duygusal tükenme (Chu vd., 2024; Hu vd., 2024; Huo vd., 2023; Lee vd., 2021; Xie vd., 2018; Li vd., 2024; Xu vd., 2023; Zhu vd., 2024)
 - Psikolojik sıkıntı (Dong vd., 2022; Li vd., 2024)
 - Yorgunluk (Ikeda vd., 2023; Lee vd., 2021)
 - Depresyon, uyku öncesi uyanıklık (Ikeda vd., 2023)
 - Yenilikçilikte azalma (Huo vd., 2023)
 - Zamandan çalma (Liv d., 2024)
 - İş erteleme davranışları (Liao vd., 2024)
 - İyileşmede azalma (Renike vd., 2023)
 - İşten ayrılma niyeti (Tao vd., 2023)
 - Ahlaki kopuş (Xu vd., 2023)
 - Etik olmayan aile yanlısı davranışları (Liu vd., 2024)
- Yöneticilerden cevap alma eğilimi (Zhu vd., 2024)
- Çalışma zamanı ve mekânı kontrolü (Xie vd., 2018)
- Sosyal destek (Tao vd., 2023)
- Aile desteği (Yang vd., 2022)
- Örgütsel destek (Xu vd., 2023)
- İş ve özel yaşamı ayırma desteği (Wang vd., 2023b)
- Yönetici olup olmama (Yang vd., 2023)
- Duygusal bağlılık (Lee vd., 2021)
- Örgüt temelli öz-saygı (Li vd., 2024)
- Aile motivasyonu ve örgütsel kimlik (Liu vd., 2024)
- Teknoloji sınır taktikleri (Park vd., 2024)
- İş-aile merkeziliği (Shi vd., 2021)
- İş ve yaşamı ayırma tercihleri (Wang vd., 2023b)
- Aracılar
 - İş-aile/yaşam çatışması (Dong vd., 2022; Liu vd., 2024; Zhu vd., 2024; Wang vd., 2022; Wang vd., 2023a; Yang vd., 2022)
 - Özerklik desteği, duygusal tükenme (Yang vd., 2023)

Sanal kaytarma (Wang vd., 2023c)

- Psikolojik ayrılma (Hu vd., 2024, Lee vd., 2021; Wang vd., 2023a)
- Benlik tükenmesi (Wang vd., 2023c)
- Fırsatlara odaklanma (Shi vd., 2021)
- İşe yabancılaşma (Li vd., 2024)
- İçsel motivasyon (Liao vd., 2024)
- Yöneticiler ile aile taleplerine yönelik iletişim (Van Zoonen vd., 2022)
- Sınır kontrolü (Park vd., 2020)
- Sosyal sermaye gelişimi, duygusal tükenmişlik (Ren vd., 2023).

Tablo 2’de görüldüğü üzere mesai dışı işle ilgili iletişimin farklı belirleyicilerinin yanı sıra hem olumlu hem de olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Çalışmalarda bunlar arasındaki ilişkileri düzenleyen ve ilişkilere aracılık eden kavramlar da özetlenmiştir. Düzenleyiciler arasında psikolojik ayrılma (Cheng vd., 2022), lider özellikleri (Dong vd., 2022; Huo vd., 2023), yöneticilerden cevap alma eğilimi (Zhu vd., 2024), çalışma zamanı ve mekânı kontrolü (Xie vd., 2018), sosyal destek (Tao vd., 2023), aile desteği (Yang vd., 2022), örgütsel destek (Xu vd., 2023), iş ve özel yaşamı ayırma desteği (Wang vd., 2023b) yer almaktadır. Ayrıca yönetici veya çalışan olmanın da mesai dışı işle ilgili iletişimin sonuçlarında etkili olabileceği görülmüştür (Yang vd., 2023). Psikolojik ayrılmanın hem düzenleyici hem de aracı rol oynayabileceği görülmektedir (Cheng vd., 2022; Hu vd., 2024). Benzer şekilde iş-aile çatışması hem sonuç hem de aracı olarak ele alınmıştır (Dong vd., 2022). İşe yabancılaşma (Li vd., 2024), içsel motivasyon (Liao vd., 2024) ve yöneticiler ile aile taleplerine yönelik iletişim (Van Zoonen vd., 2022) de araştırmalarda incelenen aracı değişkenler arasındadır.

Sonuç

Bu çalışmada mesai saatleri dışı işle ilgili iletişime yönelik kapsamlı bir bakış elde edebilmek amacıyla sistematik derleme yöntemiyle incelenen görgül çalışmalardan elde edilen veriler sunulmuştur. Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim konusuna yönelik son beş yılda artan bir ilgi olduğu belirlenmiştir. Bu ilginin arkasında özellikle COVID-19 pandemisi sonrası artan evden çalışma ve evden çalışmadan bağımsız olarak “sürekli çevrimiçi” olma kültüründeki yükseliş yer almış olabilir. Elde edilen bulgular, çalışmalarda en çok kullanılan kuramın sınır kuramı olduğunu göstermiştir. Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim, zaman ve mekândan bağımsız olarak çalışanların işle ilgili aktörlere bağlanabilmesini sağladığı için iş ve özel yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştırmaktadır. Buna paralel olarak yapılan incelemeler de sınırların

nasıl bulanıklaştığı ve mesai saat dışı işle ilgili iletişimin özel yaşam alanına olan etkilerini incelemiştir. Bu incelemelerin çoğunun nicel araştırma yöntemlerini tercih ettiği belirlenmiştir. Nitel araştırma sayısının kısıtlı olduğu belirlenmiştir. Nicel araştırma yöntemlerinde özellikle günlük ve deneyim örnekleme gibi yaklaşımların söz konusu kavramın zamansal etkilerini görebilmek adına kıymetli sonuçlar ortaya koymuş olması önemlidir.

Bu çalışmaya dahil edilen eserler kapsamlı biçimde incelenmiş ve mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin belirleyicileri ve sonuçlarının neler olduğuna yönelik bilgiler özetlenmiştir. Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin belirleyicileri arasında kişilik özellikleri ve tutumları, yönetici desteği, aile desteği, sınır kontrolü, iş-aile talepleri, iş ve özel yaşamı ayırma eğilimleri gibi etmenler yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre mesai dışı işle ilgili iletişimin olumsuz çıktıları arasında duygusal tükenmişlik, benlik tükenmesi, psikolojik ayrılmanın zorlaşması, yorgunluk, depresyon, uyku öncesi uyanıklık artışı, psikolojik sıkıntı, iş-aile çatışması, iş tatminin azalması ve etik olmayan bazı çalışan davranışları yer almaktadır. Mesai saatleri işle ilgili iletişime verilen tepkiler çalışanın hırs ve işe bağlılığına göre değişebilmektedir (Boswell ve Olson-Buchanan, 2007). Ayrıca örgütsel teknolojilerin bu konuda önemli bir belirleyici olduğu görülmüştür (Chen & Casterella, 2019). Diğer bir deyişle örgütsel teknolojiler mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimi daha yoğun ve sık hale getirebilir. Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin özellikle çalışanların psikolojik durumları üzerinde olumsuz etkilere yol açabileceği belirlenmiştir. Örneğin, mesai saatleri dışı iş bağlantı davranışının duygusal tükenmişlik üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ve psikolojik ayrılmanın, mesai dışı iş bağlantı davranışı ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide aracı olduğu görülmüştür (Hue vd., 2024). Mesai dışı işle ilgili iletişimin bu olumsuz sonuçlarının farklı çalışan tepkilerine yol açtığı görülmektedir. Özellikle sağlık sektörü gibi dinamizmin yoğun olduğu iş çevrelerinde yaşanan stresin savunmacı bir sessizliğe yol açabilme potansiyeline sahiptir (Şahin vd., 2021). Diğer yandan yapılan çalışmalar mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin motivasyon ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu vurgulaması açısından önemlidir (Wang, 2023a). İş motivasyonunun çalışan performansının önemli bir öncülü olduğu düşünüldüğünde (Çankır vd., 2024), bu durumun dikkatle ele alınması gerektiği söylenebilir. Zira mesai dışı işle ilgili iletişimin iş motivasyonunu düşürecek yoğunluk ve sıklıkta olmasının iş performansını olumsuz etkileyerek bir iş kaynağından ziyade iş talebine dönüşebileceğini söylemek mümkündür. Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin en belirgin sonuçlarından birisi tükenmişliktir (Chu vd., 2024; Ren vd., 2023). Tükenmişlik, strestin başarılı biçimde yönetilmediği durumlarda fiziksel ve duygusal olarak bitkin hissetmekle ilgili bir durumdur. Dolayısıyla mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin artması işten psikolojik ayrılmaya engel olacağı için fiziksel ve duygusal iyileşmeyi olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Hu vd., 2024).

Olumlu sonuçlar arasında yenilikçi davranışların artması, proaktif davranışlar, iş-aile zenginleşmesi yer almaktadır. Mesai saatleri dışında işle ilgili iletişimin olumlu yönüne odaklanan çalışmalar öz-belirleme kuramı çerçevesinde bu davranışların çalışanları daha yenilikçi ve proaktif hale getirebileceğini vurgulamışlardır (Chu vd., 2024). Ayrıca bu iletişim türünün uzaktan da iş yapabilme kolaylığı sağladığı için iş-aile zenginleşmesine yardımcı olabilme potansiyeli de bulunmaktadır (Yang vd., 2016). Bu çelişkileri içinde barındırmasından dolayı mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim "iki ucu keskin bir kılıç"ı benzetilmiştir (Zhu vd., 2024). Ancak yapılan çalışmalarda dikkat çeken önemli bir nokta mesai saatleri dışında işle ilgili iletişimin çalışanlar için sonuçlarının olumlu veya olumsuz olmasında bazı faktörlerin etkili olmasıdır. Bazı çalışmalarda aile üyelerinin desteğinin varlığının (Yang vd., 2022) ve iş ve ev alanını ayırma eğiliminin (Yue, 2023) mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin olumsuz sonuçlarını azaltabileceği görülmüştür. Bu örnekler, örgüt dışındaki bazı etmenlerin mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin

sonuçlarını etkileyebileceğini ve bu kavrama yönelik incelemelerde dış çevre etmenlerini göz önünde bulundurmanın önemini vurgulamaktadır. Benzer şekilde mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin işe adanmışlık üzerindeki etkisinin iş-aile çatışmasına bağlı olduğunu gösteren bulgular (Yue vd., 2022; Zhu vd., 2024), iş-aile çatışmasına yol açmadığı sürece mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin çalışanlar açısından sorun teşkil etmeyeceğini düşündürmektedir. Ayrıca düzenleyici olarak çalışma zamanı ve mekânı üzerinde çalışan kontrolü (Xie vd., 2018), örgütsel destek (Xu vd., 2023) ve yöneticilerin davranışları (Park vd., 2020; Van Zoonen vd., 2022) gibi değişkenler yer almaktadır. Dolayısıyla, derleme sonucunda elde edilen farklı bulgular, mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin sonuçlarının farklı düzenleyiciler ve araçlara göre şekillenebileceğinin sinyallerini vermektedir.

Mesai saatleri dışında işle ilgili iletişim için örgütlerin çeşitli protokoller belirlemesi önerilebilir. Rutin işlerin mesai saatleri içinde yerine getirilmesi, yalnızca özel aciliyet gerektiren konular için mesai saatleri dışına çıkılmasına yönelik politikalar geliştirilebilir. Bu bağlamda, acil konuların neler olduğunun açıkça tanımlanması da önemlidir. Zira yöneticiler ve çalışanların “acil” anlayışları aynı olmayabilir. Diğer bir husus, mesai saatleri dışında çalışana yönelik erişilme beklentisidir (availability expectations) (Boswell vd., 2016). Zira önceki çalışmalarda, mesai dışı erişilme beklentisinin ve iletişim araçlarının kullanım sıklığının işten psikolojik ayrılmayı engellediği görülmüştür (Mellner, 2016). Dolayısıyla, belirlenecek örgütsel politikalar ile işle ilgili bir arama veya mesaja ne kadar süre içinde dönülmesine gerektiğine yönelik sınırların çizilmesi önerilebilir. Ek olarak mesajın iletme biçimi, hitap ve görsel kullanımına ilişkin kurallar koyulması da yanlış anlaşmaların önüne geçebilecektir. Özellikle Covid-19 salgını sırasında, tüm dünya genelinde çalışanlar uzun bir süre boyunca uzaktan çalışma biçimini istemsizce üstlenmiş ve bu durum uzaktan iletişimin iş ve aile alanları üzerindeki etkisini öne çıkarmıştır (Yang vd., 2020, 2023). Benzer şekilde Türkiye’de Covid-19 döneminde çalışanların tercihinden bağımsız olarak mesai saatleri dışında işle ilgili iletişime geçmenin iş-aile sınırlarını bulanıklaştıran ve olumsuz karşılanan bir durum olduğu görülmüştür (Elmas-Atay ve Gerçek, 2021). Salgın döneminden bu yana uzaktan çalışma biçimini kalıcı hale getiren örgütlerin sayısı giderek artmaktadır. Dolayısıyla görevlerin belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilecek ve iş dışı yaşama olumsuz etkiler sergilemeyecek şekilde dağıtımı mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin olumsuz yanlarını ortadan kaldıracaktır. Boswell vd. (2016) mesai saatleri dışındaki iletişimde örgütlere yönelik bazı önerilerde bulunmuşlardır. Bunlar arasında yazılı İK politikaları geliştirilmesi, bu politikalara yönelik olarak yöneticilere ve çalışanlara eğitimler verilmesi ile elektronik sistemler üzerinden politikaya aykırı durumların tespiti bulunmaktadır. Örgütler mesai dışı işle ilgili iletişimin sınırlarını net bir şekilde belirlemelidirler. Daha önce vurgulandığı gibi mesai dışı işle ilgili iletişim farkı bağlamlarda olumlu veya olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Bu nedenle, örgütler evden çalışma, uzaktan çalışma ve esnek çalışma gibi farklı ortamlarda farklı iletişim normları belirleyebilir (Yang vd., 2023). Böylece iletişim süreçlerinde en etkili sonuçlara ulaşılması sağlanabilir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin işe yönelik iletişimde kullanımı temel olarak zaman ve mekândan bağımsız olarak çalışanların işlerini yürütmeleri için bir iş kaynağı niteliğindedir. Örgütler mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin bu kaynak niteliğini ön plana çıkaran uygulamalar benimseyebilir. Diğer yandan zamana bağlı iş-yaşam politikalarının belirlenmesi iş-yaşam çatışmasını azaltmak için önemli olsa da tek başına yeterli değildir. İş-yaşam çatışmasının önemli bir belirleyicisinin iş yükü olduğu düşünüldüğünde (Skinner ve Pocock, 2012), mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin miktarına yönelik düzenlemelerin yapılmasının da önemli olduğu söylenebilir.

Mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimde çalışanların bağlantı yönetimini nasıl yapacağı üzerine farklı çalışmalar bulunmaktadır. İş-aile sınırı yönetimi tercihi, bir kişinin iş ve aile alanlarının ayırma

konusundaki kişisel tercihini ifade etmektedir. Bazı bireysel taktikler mesai dışı işle ilgili iletişimin yönetimi için kullanılabilir. Örneğin Aljabr vd. (2022), segmentasyon/ayırma, önceliklendirme ve uzaklaşma olmak üzere üç yönetim stratejisinin mesai dışı işle ilgili iletişime geçen akademisyenlerde kullanılan yöntemlerden olduğunu öne sürmüştür. Bu yöntemlere göre alınan iletişim kararları, işle ilişkili iletişimin hangi kanaldan, hangi sürede ve nasıl yapılacağına ilişkin bireysel kararları ifade etmektedir. Park vd.'nin (2020) çalışmasında öğretmenlerin işle ilgili iletişime sınır getirmeleri durumunda bu taleplerin azaldığını göstermiştir. Bir başka deyişle e-postalara yanıt vermemek gibi tercihler sürekli erişilebilir olmaya yönelik beklentileri azaltmaktadır. Reinke vd.'nin (2024) çalışmasında önleyici ve kısıtlayıcı taktiklerin işten psikolojik olarak ayrılmayı kolaylaştırdığı belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışanlar, örgütsel politikaların mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin sınırlarını çizmediği ve bu iletişim tercihinin kendilerine kaldığı durumlarda mesai saatleri dışında telefonlarını kapatmak ve e-postaları yanıtlamamak gibi taktikler de izleyebilirler. Bu taktikler psikolojik iyi oluşun korunması yönünde etkili olabilir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle elde edilen bulgular derleme yönteminde seçilen veritabanı, arama ve seçim kriterleri ile sınırlıdır. Gelecek araştırmalarda farklı veritabanları, farklı arama terimleri ve seçim kriterleri araştırma kapsamına dahil edilebilir. Ayrıca bu derleme çalışması 2007-2024 yılları arasındaki çalışmalarla sınırlıdır. Dolayısıyla bu çalışmada sınırlı bir arama stratejisi ve zaman aralığı içermesi nedeniyle mesai saatleri dışı işle ilgili iletişime yönelik genel bir bakış açısı sunulmuştur. Bununla birlikte çalışmaya dahil edilen çalışmalarda seçim veya yorum yanlılığı olabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu çalışmada mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin temel odak noktasından kopmamak için iletişim ve bağlantı kavramları çerçevesinde bir derleme yapılmıştır. Ancak bazı çalışmalarda mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim farklı şekillerde adlandırılmış veya mesai saatlerinden bağımsız işle ilgili teknoloji kullanımına yönelik kavramlar temelinde incelemeler yapılmıştır. Bu bağlamda kavramsal bir görüş birliğine varabilmek veya farklılıkları ortaya koyabilmek için daha geniş arama kriterleri ve veri kaynakları ile inceleme yapılması önerilebilir. Bu çalışma bir derleme olduğu için sözü geçen değişkenler arasında nedensellik ilişkisi kurulması mümkün değildir. Bu amaçla meta-analiz çalışmaları yapılması önerilebilir. Ayrıca mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim farklı şekillerde anıldığı için kavram birliği oluşturabilmek adına bir meta-sentez çalışması yapılması önerilebilir (Weinberger, 2022). Gelecek araştırmalarda mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin birey, örgüt ve toplum düzeyinde belirleyicilerine ve sonuçlarına ilişkin özellikle keşfedici araştırmalar yapılması önerilebilir. Keşfedici araştırmalarda kullanılacak görüşme yöntemi bazı bireysel başa çıkma stratejilerinin açığa çıkarılmasında yardımcı olabilir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin doğasını daha iyi açıklayabilmek için karma örneklem grupları yerine belirli sektörler özelinde incelemeler yapmak daha net bilgiler açığa çıkarabilecektir. Ayrıca yapılacak araştırmalarda mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimde hangi araçların kullanıldığı, bu araçlara göre yorgunluk, tükenmişlik ve depresyonun yanı sıra işe adanmışlık, performans ve yenilikçilik gibi tutum ve davranışların farklılaşması farklılaşmadığı incelenebilir. İletişim araçlarının türlerinin yanı sıra bu araçların kullanım sıklıklarına göre sonuçların nasıl değiştiğine bakılabilir. Yalnızca çalışanlar açısından değil yöneticiler açısından yapılacak çalışmalar, erişilebilirlik beklentilerinin anlaşılmasına yardımcı olabilir. Ülkemizde bu konuda yapılacak bir günlük tutma çalışması da Türk kültürü açısından mesai saatleri dışı işle ilgili iletişimin ertesi gün işe yansımalarını belirlemek için değerli veriler sunabilir. Sınırlılıklarına rağmen bu çalışmanın mesai saatleri dışı işle ilgili iletişim kavramının kapsamı ve mevcut akademik çalışmaların durumunu ortaya koyması

bakımından konuyla ilgilenen yöneticiler, insan kaynakları uzmanları, iş ve örgüt psikologları ile araştırmacılara rehberlik edebileceği düşünülmektedir.

Kaynakça

Aljabr, N., Chamakiotis, P., Petrakaki, D., & Newell, S. (2022). After-hours connectivity management strategies in academic work. *New Technology, Work and Employment*, 37(2), 185-205. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12217>

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, 472-491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>

Baumeister V. M., Kuen L. P., Bruckes M., Schewe G. (2021). The relationship of work-related ICT use with well-being, incorporating the role of resources and demands: A meta-analysis. *Sage Open*, 11(4), 21582440211061560. <https://doi.org/10.1177/21582440211061560>

Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (2018). Ego depletion: Is the active self a limited resource?. In *Self-regulation and self-control* (pp. 16-44). Routledge.

BBC (2024, Kasım). French workers get 'right to disconnect' from emails out of hours, <https://www.bbc.com/news/world-europe-38479439> adresinden erişilmiştir.

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.

Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B., Butts, M. M., & Becker, W. J. (2016). Managing "after hours" electronic work communication. *Organizational Dynamics*, 45(4), 291-297. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.10.004>

Chen, A., & Casterella, G. I. (2018). After-hours work connectivity: Technological antecedents and implications. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 62(1), 75-93. <https://doi.org/10.1109/TPC.2018.2867129>

Cheng, K., Cao, X., Guo, L., & Xia, Q. (2022). Work connectivity behavior after-hours and job satisfaction: examining the moderating effects of psychological entitlement and perceived organizational support. *Personnel Review*, 51(9), 2277-2293. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0413>

Chu, F., Zhang, J., Pellegrini, M. M., Wang, C., & Liu, Y. (2024). Staying connected beyond the clock: a talent management perspective of after-hours work connectivity and proactive behaviours in the digital age. *Management Decision*.Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2023-1186>

Çankır, E., Çiğdem, M., Zaralioğlu, F. B.(2024). Sağlık Çalışanlarında İş Motivasyonunun İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun ve İşyerinde Can Sıkıntısının Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(3), 1313-1329. <https://doi.org/10.20491/isarder.2024.1857>

Desrochers, S., & Dahir, V. (2000). Ambition as a motivational basis of organizational and professional commitment: Preliminary analysis of a proposed career advancement ambition scale. *Perceptual and Motor Skills*, 91, 563-570. <https://doi.org/10.2466/pms.2000.91.2.563>

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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.007>

Dong, M., Zhang, T., Li, Y., & Ren, Z. (2022). The effect of work connectivity behavior after-hours on employee psychological distress: the role of leader workaholism and work-to-family conflict. *Frontiers in Public Health*, 10, 722679. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.722679>

Elmas-Atay, S., & Gerçek, M. (2021). İş-yaşam çatışmasının Koronavirüs (COVID-19) pandemisi sürecinde yeniden değerlendirilmesi: Kadın akademisyenler açısından nitel bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(45), 203-241. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.865298>

Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2004). Technology-assisted supplemental work: Construct definition and a research framework. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(2-3), 179-200. <https://doi.org/10.1002/hrm.20014>

Fujimoto, Y., Ferdous, A. S., Sekiguchi, T., and Sugianto, L. F. (2016). The effect of mobile technology usage on work engagement and emotional exhaustion in Japan. *Journal of Business Research*, 69, 3315–3323. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.013>

Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoeije, J., & De Cooman, R. (2018). All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 86-99. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.008>

Gerçek, M. (2018). Yöneticilerin babacan (paternalist) liderlik davranışlarının psikolojik sözleşme bağlamındaki beklentileri üzerindeki etkilerine yönelik bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(2), 101-118. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.390533>

Gerçek, M., & Özveren, C. G. (2023). Yapay zekâ araçları İKY için nasıl değer yaratabilir? Çalışan duygu analizinin uygulama alanlarının incelenmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 21(50), 1048-1076. <https://doi.org/10.35408/comuybd.1285706>

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. 1985. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

Hu, Y., Kuang, T., & Lu, Y. (2024). The effect of work connectivity behavior after-hours on emotional exhaustion: The role of psychological detachment and work-family segmentation preference. *SAGE Open*, 14(3), 21582440241281417. <https://doi.org/10.1177/21582440241281417>

Huo, W., Xu, X., Li, X., Xie, J., & Sun, L. (2023). Work-related use of information and communication technologies after-hours (W ICTs) and employee innovation behavior: a dual-path model. *Information Technology & People*, 36(6), 2259-2279. <https://doi.org/10.1108/ITP-06-2021-0500>

Ikedo, H., Kubo, T., Nishimura, Y., & Izawa, S. (2023). Effects of work-related electronic communication during non-working hours after work from home and office on fatigue, psychomotor vigilance performance and actigraphic sleep: observational study on information technology workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 80(11), 627-634. <https://doi.org/10.1136/oemed-2023-108962>

Kim, K. H., & Chon, M. G. (2022). When work and life boundaries are blurred: the effect of after-hours work communication through communication technology on employee outcomes. *Journal of Communication Management*, 26(4), 386-400. <https://doi.org/10.1108/JCOM-06-2022-0073>

Lanaj, K., Johnson, R. E., & Barnes, C. M. (2014). Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(1), 11-23. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2014.01.001>

Lee, S., Zhou, Z. E., Xie, J., & Guo, H. (2021). Work-related use of information and communication technologies after hours and employee fatigue: the exacerbating effect of affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 36(6), 477-490. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2019-0677>

Li, J., Chen, H., Wang, L., & Bao, J. (2024). Tit for tat? A study on the relationship between work connectivity behavior after-hours and employees' time banditry behavior. *Frontiers in Psychology*, 14, 1322313. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1322313>

Liao, G., Feng, L., Zheng, X., & Zhou, J. (2024). Buffering or boosting? The dynamic curvilinear relationship between work-related use of information and communication technologies after-hours and work procrastination. *Heliyon*, 10(10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e30565>

Liao, Y., Yang, Z., Wang, M., & Kwan, H. K. (2016). Work-family effects of LMX: The moderating role of work-home segmentation preferences. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 671-683. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.03.003>

Liu, Y., Bai, Q., Yuan, Y., Li, B., Liu, P., Liu, D., ... & Zhao, L. (2024). Impact of work connectivity behavior after-hours on employees' unethical pro-family behavior. *Current Psychology*, 43(13), 11785-11803. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05291-9>

Luna-Arocas, R., Danvila-Del Valle, I., & Lara, F. J. (2020). Talent management and organizational commitment: the partial mediating role of pay satisfaction. *Employee Relations: The International Journal*, 42(4), 863-881. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2019-0429>

Luthans F., Avolio B. J., Walumbwa F. O., Li W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>

Mahood, Q., Van Eerd, D., & Irvin, E. (2014). Searching for grey literature for systematic reviews: challenges and benefits. *Research Synthesis Methods*, 5(3), 221-234. <https://doi.org/10.1002/jrsm.1106>

Meijman, T. F., & Mulder, G. (2013). Psychological aspects of workload. In *A handbook of work and organizational psychology* (pp. 5-33). Psychology press.

Mellner, C. (2016). After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment: The moderating role of boundary control. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), 146-164. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2015-0050>

Munn, Z., Peters, M. D., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18, 1-7. <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>

Murphy, C., Marcus-Quinn, A., & Hourigan, T. (2021). Exploring the ripple effect of 'always on' digital work culture in secondary education settings. In *Handbook for online learning contexts: digital, mobile and open: Policy and practice* (pp. 339-353). Springer International Publishing.

Murray, W. C., & Rostis, A. (2007). Who's running the machine? A theoretical exploration of work stress and burnout of technologically tethered workers. *Journal of Individual Employment Rights*, 12(3), 249-263. <https://doi.org/10.2190/IE.12.3.f>

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

Park, Y., Liu, Y., & Headrick, L. (2020). When work is wanted after hours: Testing weekly stress of information communication technology demands using boundary theory. *Journal of Organizational Behavior*, 41(6), 518-534. <https://doi.org/10.1002/job.2461>

Rau, B. L., and Hyland, M. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: the effects on applicant attraction. *Personnel Psychology* 55, 111–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00105.x>

Reinke, K., Niederkrome, L., & Ohly, S. (2023). Boundary work tactics and their effects on information and communication technology use after hours and recovery: Taking action when boundaries are blurring. *Journal of Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000335>

Ren, S., Hu, J., Tang, G., & Chadee, D. (2023). Digital connectivity for work after hours: Its curvilinear relationship with employee job performance. *Personnel Psychology*, 76(3), 731-757. <https://doi.org/10.1111/peps.12497>

Richardson K. M., Thompson C. A. (2012). High tech tethers and work-family conflict: A conservation of resources approach. *Engineering Management Research*, 1(1), 29–43. <http://doi.org/10.5539/emr.v1n1p29>.

Rosenbloom, T., & Eldror, E. (2017). Perfectionism as a moderator of the association of work connectivity behavior after-hours (WCBA) and burnout. *North American Journal of Psychology*, 19(2), 461–476. <https://psycnet.apa.org/record/2017-24005-013>

Schlachter, S., McDowall, A., Cropley, M., & Inceoglu, I. (2018). Voluntary work-related technology use during non-work time: A narrative synthesis of empirical research and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20(4), 825-846. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12165>

Shi, Y., Zhang, H., Xie, J., & Ma, H. (2021). Work-related use of information and communication technologies after hours and focus on opportunities: The moderating role of work-family centrality. *Current Psychology*, 40, 639-646. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9979-3>

Skinner, N., & Pocock, B. (2008). Work—life conflict: Is work time or work overload more important?. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(3), 303-315.

Şen, H. (2024). Innovation and Human Resources Management in the Health Sector: Systematic Review Study. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 22(53), 1038-1059. <https://doi.org/10.35408/comuybd.1409833>

Şahin, S., Çankır, B., & Arslan, B. S. (2021). Effect of implicit voice theories on employee constructive voice and defensive silence: A study in education and health sector. *Organizacija*, 54(3), 210-226. <https://sciendo.com/article/10.2478/orga-2021-0014>

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72-S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>

Tao, A., Xu, Q., Zhou, C., Wang, W., & Yu, F. (2023). Work Connectivity Behavior After-Hours and Turnover Intention: A Configuration Perspective. *SAGE Open*, 13(4), 21582440231218847. <https://doi.org/10.1177/21582440231218847>

van Zoonen, W., Sivunen, A., & Rice, R. E. (2020). Boundary communication: How smartphone use after hours is associated with work-life conflict and organizational identification. *Journal of Applied Communication Research*, 48(3), 372-392. <https://doi.org/10.1080/00909882.2020.1755050>

Wajcman, J. and Rose, E. (2011). Constant Connectivity: Rethinking Interruptions at Work, *Organization Studies*, 32(7), 941–961. <https://doi.org/10.1177/0170840611410829>

Wang, H., Liu, P., Zhao, X., Li, A., & Xiao, C. (2022). Work-related use of information and communication technologies after hours (W_ICTs) and work-family conflict: a moderated mediation model. *Sage Open*, 12(3), 21582440221120169. <https://doi.org/10.1177/21582440221120169>

Wang, F., Zhang, Z., & Shi, W. (2023a). Relationship between daily work connectivity behavior after hours and work–leisure conflict: Role of psychological detachment and segmentation preference. *PsyCh Journal*, 12(2), 250-262. <https://doi.org/10.1002/pchj.625>

Wang, F., Zhang, Z., & Shi, W. (2023b). Effects of segmentation supply and segmentation preference on work connectivity behaviour after hours: a person–environment fit perspective. *Current Psychology*, 42(32), 28146-28159. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03899-x>

Wang, R., Li, Z., Bu, C., & Zhu, W. (2023c). Work connectivity behavior after-hours spills over to cyberloafing: The roles of motivation and workaholism. *Journal of Managerial Psychology*, 38(8), 597-610. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2022-0602>

Weinberger, M. (2022). What is metaverse?—a definition based on qualitative meta-synthesis. *Future Internet*, 14(11), 310. <https://doi.org/10.3390/fi14110310>

Xie, J., Ma, H., Zhou, Z. E., & Tang, H. (2018). Work-related use of information and communication technologies after hours (W ICTs) and emotional exhaustion: A mediated moderation model. *Computers in Human Behavior*, 79, 94-104. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.10.023>

Xu, C., Yao, Z., & Xiong, Z. (2023). The impact of work-related use of information and communication technologies after hours on time theft. *Journal of Business Ethics*, 187(1), 185-198. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05167-1>

Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino-US comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43(1), 113-123. <https://doi.org/10.2307/1556390>

Yang, Y., Yan, R., & Meng, Y. (2022). Can't disconnect even after-hours: how work connectivity behavior after-hours affects employees' thriving at work and family. *Frontiers in Psychology*, 13, 865776. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.865776>

Yang, Y., Yan, R., Li, X., Meng, Y., & Xie, G. (2023). Different results from varied angles: The positive impact of work connectivity behavior after-hours on work engagement. *Behavioral Sciences*, 13(12), 971. <https://doi.org/10.3390/bs13120971>

Yue, C. A. (2022). The paradox of using public social media for work: The influence of after-hours work communication on employee outcomes. *Journal of Business Research*, 149, 748-759. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.865776>

Yue, C. A. (2023). Exploring employees' after-hour work communication on public social media: Antecedents and outcomes. *Social Science Computer Review*, 41(3), 827-847. <https://doi.org/10.1177/08944393211055322>

Zhang, L., Tekleab, A. G., Piszczek, M., & Qiu, Y. (2023). Does after-hours work-related information and communication technology use promote work engagement? A preliminary daily diary study. *Journal of Business Research*, 157, 113551. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113876>

Zhu, F., Gao, Y., & Chen, X. (2024). Freedom or bondage? The double-edged sword effect of work connectivity behavior after-hours on employee occupational mental health. *Chinese Management Studies*, 18(1), 265-285. <https://doi.org/10.1108/CMS-01-2022-0008>

Extended Abstract

Purpose and Significance

The developments in communication technologies have not only enabled faster and more fluid communication between individuals but have also transformed organizational work practices. In traditional work environments, tasks were typically completed during office hours; however, communication technologies have allowed for work to be carried out independent of time and location. The independence from time and space has led to a certain degree of freedom for employees, but it has also resulted in the blurring of boundaries between work and personal life, extending work beyond regular office hours. For instance, employees answer work-related calls or check e-mails during non-work time (Wang et al., 2022). After-hours work-related communication refers to the time spent by employees responding to work-related emails, phone calls, and/or messages before or after regular working hours (Boswell et al., 2016).

The discussions regarding after-hours work communication contain diverse perspectives. Some studies suggest that being able to communicate with the organization outside of regular work hours could positively affect the work-life balance. According to this approach, the ability to carry out work-related tasks outside of office hours could facilitate employees' responses to family demands and increase work-family enrichment (Yang et al., 2022). Therefore, this study aims to present a holistic view of the concept of after-hours work-related communication by exploring its theoretical foundations, determinants, outcomes, and under which circumstances its effects may be positive or negative. For this purpose, a systematic review method has been adopted in order to provide a general overview of the current state of research. Furthermore, recommendations have been offered for both decision-makers in organizations and employees, providing guidance on after-hours work-related communication.

Method

This study employs a systematic review method. As the first step according to the PRISMA protocol, the Web of Science was selected for sampling. Accordingly, empirical articles published in journals indexed in the Social Science Citation Index (SSCI) were included. As discussed in the theoretical background, the concept of after-hours work-related communication is defined in various ways. While some studies use this term directly, others have used titles related to the use of information and communication technologies. Therefore, it was thought that conducting a search within the themes of communication and connectivity would provide a more focused search strategy for this concept.

Findings

This study presents the findings from research studies using the systematic review method to provide a comprehensive view of after-hours work-related communication. It was found that there has been an increasing interest in this topic over the last five years, particularly following the COVID-19 pandemic with the rise of remote work and the culture of being "always online." The findings indicate that the boundary theory has been widely used. In parallel, studies have examined how these boundaries become blurred and the effects of after-hours work-related communication on personal life. Most of these studies have employed quantitative research methods, and it was seen that qualitative research in this area is limited.

Discussion and Conclusions

The studies included in this review have been examined comprehensively, and the determinants and outcomes of after-hours work-related communication have been summarized. Determinants of after-hours work-related communication behaviors include personality traits and attitudes, managerial support, family support, boundary control, work-family demands, and choices to separate work and personal life. The findings suggest that the negative outcomes of after-hours work-related communication include emotional exhaustion, difficulties in

psychological detachment, fatigue, depression, psychological distress, work-family conflict, decreased job satisfaction, and unethical employee behaviors. Thus, after-hours work-related communication could have particularly negative effects on employees' psychological states (Hue et al., 2024). Positive outcomes include increased innovative behaviors, proactive behaviors, and work-family enrichment. Studies focusing on the positive aspects of after-hours work-related communication, within the framework of self-determination theory, have highlighted that such behaviors could make employees more innovative and proactive (Chu et al., 2024). Additionally, since after-hours work-related communication enables remote work, it has the potential to contribute to work-family enrichment (Yang et al., 2016). Due to its dual nature, after-hours work-related communication has been described as “a double-edged sword” (Zhu et al., 2024). However, an important observation in the studies is that certain factors influence whether the outcomes of after-hours work-related communication are positive or negative for employees. The review showed that variables such as control over working time and location, organizational support, family support, managerial behaviors, and work/family orientation act as moderators. Thus, the outcomes of after-hours work-related communication may result in varying outcomes, contingent upon the extent of these variables.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanları
Research and Publication Ethics Statements

Benzerlik Oranı <i>Similarity Rate</i>	Çalışmanın intihal.net tarafından gerçekleştirilen taramada benzerlik oranı %6 olarak tespit edilmiştir. <i>The similarity rate of the article performed by intihal.net was determined as 6%.</i>
Tekrar Kullanım <i>Reuse</i>	Bu çalışma herhangi bir bildiri veya tezden üretilmemiştir. <i>This article has not been produced from any report or thesis.</i>
Yapay Zekâ Kullanımı <i>Use of Artificial Intelligence</i>	Çalışmada YZ teknolojilerinden yararlanılmamıştır. <i>AI technologies were not used in the study.</i>
Katkı Oranı <i>Contributions</i>	Bu çalışma tek yazarlı olduğu için katkı oranı %100'dür. <i>Since this study is single-authored, the contribution rate is 100%.</i>
Çıkar Çatışması <i>Conflict of Interest</i>	Çıkar çatışması yoktur. <i>There is no conflict of interest.</i>
Destek/Teşekkür <i>Support/Acknowledgement</i>	Bu çalışma, herhangi bir kurum, kişi veya projeden destek almamıştır. <i>This study did not receive support from any institution, person or project.</i>
Etik Kurul Onayı <i>Ethics Committee Approval</i>	Etik Kurul onayına gerek yoktur. <i>Ethics Committee approval was not required.</i>
Ölçek Kullanım İzni <i>Scale Use Permission</i>	Ölçek iznine gerek yoktur. <i>Scale permission is not required.</i>