



www.turkishstudies.net/economy

**Turkish Studies - Economics, Finance, Politics**

eISSN: 2667-5625

*Research Article / Araştırma Makalesi*



## **The Mediating Role of Work-Family Conflict in the Impact of Techno Invasion on Grit\***

*Tekno İstilanın Metanet Üzerine Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü*

Ethem Merdan\*\*

**Abstract:** The use of technology occupies a substantial part of both professional and social life in terms of time and daily activities. With the increasing prevalence of information and communication technologies, the boundaries between work and private life have become increasingly blurred. Employees may occasionally be required to take their work home, remain connected outside regular working hours, or perform work-related tasks through various information technologies. Under such circumstances, individuals may experience techno-invasion, which refers to the intrusion of work-related technology use into the time that would otherwise be allocated to personal activities and family members. This situation may disrupt the balance between work and family responsibilities and consequently lead to work-family conflict. Moreover, when individuals experience work-family conflict resulting from techno-invasion, this process may influence their level of grit, which reflects perseverance and sustained commitment toward long-term goals. Against this background, the present study aims to determine the mediating role of work-family conflict in the relationship between techno-invasion and grit. The sample of the study consists of 418 employees working in food manufacturing enterprises located in Kırıkkale, Türkiye. The research data were collected through a printed questionnaire administered to the participants. The findings indicate that techno-invasion has a significant effect on both grit and work-family conflict. Furthermore, the results demonstrate that work-family conflict plays a mediating role in the effect of techno-invasion on grit. Overall, the findings highlight the importance of considering the work-family interface when examining the individual consequences of technology-related work demands and contribute to the literature on techno-invasion, work-family conflict, and employee grit.

**Keywords:** Organizational Behaviour, Techno Invasion, Grit, Conflict, Work-Family Conflict.

**Öz:** Teknoloji kullanımı gerek iş yaşamında gerekse sosyal yaşamda zaman ve günlük faaliyetler açısından önemli bir yer tutmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin giderek yaygınlaşmasıyla birlikte iş yaşamı ile özel yaşam arasındaki sınırlar giderek belirsizleşmiştir. Çalışanlar zaman zaman işlerini eve taşımak, normal çalışma saatleri dışında işle bağlantılı kalmak veya bilgi teknolojileri aracılığıyla işle ilgili görevlerini yerine

\* Prior to collecting the research data, approval was obtained from the Kırşehir Ahi Evran University Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee, dated 07.07.2022, with decision number 2022/05/04.

Araştırma verileri toplanmadan önce, 07.07.2022 tarihli ve 2022/05/04 sayılı karar ile Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan gerekli izin alınmıştır.

\*\* Assoc. Prof. Dr., Kırşehir Ahi Evran University, Vocational School of Health Services, Department of Health Institutions Management

Doç. Dr., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Bölümü

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2528-2326>

ethem.merdan@ahievran.edu.tr

**Cite as/ Atıf:** Merdan, E. (2026). The mediating role of work-family conflict in the impact of techno invasion on grit / Tekno istilanın metanet üzerine etkisinde iş-aile çatışmasının aracı rolü. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 21(2), 5267-5314. Ankara Bilim University Publications. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.89307>

**Received/Geliş:** 09 January/Ocak 2026

**Accepted/Kabul:** 15 September/Eylül 2026

**Published/Yayın:** 25 Sempتمبر/Eylül 2026

Checked by plagiarism software



getirmek durumunda kalabilmektedir. Bu koşullar altında bireyler, işle ilgili teknoloji kullanımının normalde kişisel faaliyetlere ve aile üyelerine ayrılması gereken zamana müdahale etmesini ifade eden **tekno-istila (techno-invasion)** olgusuna maruz kalabilmektedir. Bu durum, iş ve aile sorumlulukları arasındaki dengeyi bozarak iş-aile çatışmasına yol açabilmektedir. Ayrıca bireylerin tekno-istila nedeniyle iş-aile çatışması yaşamaları, uzun vadeli hedeflere yönelik azim ve kararlılığın sürdürülmesini ifade eden **sebat (grit)** düzeylerini etkileyebilmektedir. Bu çerçevede, mevcut çalışmanın amacı tekno-istilanın sebat üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolünü belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Türkiye'nin Kırıkkale ilinde faaliyet gösteren gıda imalatı işletmelerinde çalışan 418 kişi oluşturmaktadır. Araştırma verileri, katılımcılara basılı olarak uygulanan anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma bulguları, tekno-istilanın hem sebat hem de iş-aile çatışması üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra elde edilen sonuçlar, tekno-istilanın sebat üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymaktadır. Genel olarak bulgular, teknoloji kaynaklı iş taleplerinin bireysel sonuçları incelenirken iş-aile etkileşiminin dikkate alınmasının önemini ortaya koymakta ve tekno-istila, iş-aile çatışması ve çalışanların sebat düzeylerine ilişkin literatüre katkı sağlamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Davranış, Tekno istila, Metanet, Çatışma, İş-Aile Çatışması.

---

**Structured Abstract:**

Technological intensity can at times negatively affect family life, just as it does our professional lives. Occasionally, this intensity may disrupt the balance between work and family, leading to work–family conflict. In such situations, maintaining grit that is, remaining calm and patient may be necessary to avoid conflict. Otherwise, individuals may experience a decline in motivation, which may subsequently reduce their performance. Therefore, cultivating grit may be beneficial in alleviating the distress and pressure caused by techno invasion.

A review of the literature on techno invasion, grit, and work–family conflict reveals no study that examines these three concepts holistically. This study aims to present the interactions among these constructs and to contribute to the literature by addressing this gap. The study focuses on techno invasion and work–family conflict as factors that may influence grit. The primary objective of the study is to determine the interactions among techno invasion, grit, and work–family conflict. Accordingly, the research question was formulated as follows: “Does work–family conflict have a mediating effect on the relationship between techno invasion and grit?” The research was conducted within the Kırıkkale sample, particularly among employees of food manufacturing enterprises where grit especially patience toward customers is essential, and where understanding the importance of work–family conflict in the increase of techno invasion’s influence on grit is crucial.

The population of the study consists of employees working in food manufacturing enterprises in the province of Kırıkkale. The sample of the study was determined as 418 employees from these enterprises. When the population size is known, a sample size of 384 is considered appropriate (Cohen et al., 2000). Accordingly, the data are sufficient to represent the population.

Data were collected through a printed questionnaire. The questionnaire consists of four sections. The first section includes six demographic questions regarding age, gender, marital status, education level, monthly income level, and tenure. The second section contains the four-item scale developed by Ragu-Nathan et al. (2008) to measure techno invasion. The third section includes the eight-item scale developed by Duckworth and Quinn (2009) to measure grit. The fourth section employs the ten-item work–family conflict scale developed by Netemeyer et al. (1996).

Cronbach’s alpha coefficients were examined to determine construct reliability. The alpha coefficient for the techno invasion scale was 0.83; for the work-family conflict scale, 0.80; and for the grit scale, 0.81. These results indicate that the research scales are reliable. Moreover, the fit indices from the relevant path diagram  $\chi^2/df = 3.11$ , RMSEA = 0.068, GFI = 0.882, CFI = 0.960, TLI = 0.955, and NFI = 0.942 show that the research model achieved an adequate good fit (Bentler and Bonett, 1980; Tanaka and Huba, 1985; Browne and Cudeck, 1992; McDonald and Marsh, 1990; Marsh and Hocevar, 1985).

According to the findings, techno invasion has a positive and significant effect on work–family conflict ( $\beta = 0.653$ ,  $t = 9.033$ ,  $p < 0.001$ ), supporting H1. The second hypothesis is also supported: work–family conflict has a positive and significant effect on grit ( $\beta = 0.622$ ,  $t = 8.722$ ,  $p < 0.001$ ). In the third hypothesis, techno invasion was found to have a positive and significant effect on grit ( $\beta = 0.501$ ,  $t = 8.153$ ,  $p < 0.001$ ); however, H3 was not supported. Regarding the final hypothesis, the findings reveal that work–family conflict plays a partial mediating role in the effect of techno invasion on grit ( $p < 0.001$ ), supporting H4.

The study determined that techno invasion positively affects work–family conflict. This finding suggests that as techno invasion increases, work–family conflict also increases. This result may be interpreted as an indication that increased technostress disrupts work–family balance and leads to conflict. Indeed, the studies of Bernuzzi et al. (2024) and Kimpel (2021) support this conclusion. Similarly, Eren and Çiçeklioğlu (2020) noted that technostress may harm family relationships, and Yener (2018) stated that techno invasion complicates the separation of work and family domains. Thus, the first hypothesis of this study is supported by previous research.

The study also found that work–family conflict positively affects grit. Accordingly, as work–family conflict increases, grit also increases. This result may be interpreted to mean that individuals feel the need to become more gritty as work–family conflict intensifies. The findings of Edmondson et al. (2024) support this result. Moreover, Zhong et al. (2018) argued that individuals with higher levels of grit are more prone to

experiencing work–family conflict. Given the limited number of studies examining the relationship between grit and work–family conflict, this finding holds particular significance for its contribution to the literature.

The study found that techno invasion positively affects grit. Accordingly, grit increases as techno invasion increases. However, the proposed hypothesis suggested that “Techno invasion has a negative effect on grit.” The obtained result may be interpreted as indicating that when techno invasion increases, individuals’ efforts to remain gritty may no longer be effective, thus leading to a decline. Due to the limited research examining the relationship between techno invasion and grit, this finding contributes to the literature.

According to the mediation analysis results, work–family conflict mediates the effect of techno invasion on grit. The study revealed that techno invasion affects grit and that work–family conflict strengthens this effect. Although H3 was rejected, work–family conflict played a mediating role in this context. This finding is expected to make a significant contribution to the literature.

The study has several limitations, including time and cost constraints, being conducted only in the food industry, and participants’ limited time allocated to completing the questionnaire. A quantitative research method was employed, and work–family conflict was found to play a mediating role in the effect of techno invasion on grit. Future studies may examine the mediating roles of psychological resilience, psychological empowerment, and decision fatigue on the relationship between techno invasion and work–family conflict across different sectors. Additionally, future research may explore other factors that may help reduce techno invasion and work–family conflict. Managers may consider adopting flexible work arrangements an increasingly contemporary management approach to reduce techno invasion and work–family conflict.

**Keywords:** Organizational Behaviour, Work-life balance, Technological intensity, Techno Stress, Techno Invasion, Grit, Conflict, Work-Family Conflict.

#### ملخص منظم:

يمكن أن تؤثر الكثافة التكنولوجية في بعض الأحيان سلبيًا على الحياة الأسرية، تمامًا كما تؤثر على حياتنا المهنية. وفي بعض الأحيان، قد تؤدي هذه الكثافة إلى اختلال التوازن بين العمل والأسرة، مما يؤدي إلى صراع بين العمل والأسرة. وفي مثل هذه المواقف، قد يكون من الضروري الحفاظ على العزيمة، أي التزام الهدوء والصبر، لتجنب الصراع. وإلا، فقد يعاني الأفراد من انخفاض في الدافع، مما قد يؤدي بدوره إلى انخفاض أدائهم. ولذلك، قد يكون تنمية العزيمة مفيدًا في التخفيف من الضغط والضييق الناجمين عن غزو التكنولوجيا.

تكشف مراجعة الأدبيات المتعلقة بالتدخل التكنولوجي، والعزيمة، والتعارض بين العمل والأسرة عن عدم وجود أي دراسة تتناول هذه المفاهيم الثلاثة بشكل شامل. تهدف هذه الدراسة إلى عرض التفاعلات بين هذه المفاهيم والمساهمة في الأدبيات من خلال سد هذه الفجوة. تركز الدراسة على التدخل التكنولوجي والتعارض بين العمل والأسرة كعوامل قد تؤثر على العزيمة. الهدف الأساسي للدراسة هو تحديد التفاعلات بين التدخل التكنولوجي، والعزيمة، والتعارض بين العمل والأسرة. وبناءً على ذلك، صيغت مسألة البحث على النحو التالي: «هل للتضارب بين العمل والأسرة تأثير وسيط على العلاقة بين غزو التكنولوجيا والعزيمة؟» أجريت الدراسة على عينة من كيريككالي، ولا سيما بين موظفي شركات تصنيع الأغذية حيث تُعد العزيمة — وخاصة الصبر تجاه العملاء — أمرًا أساسيًا، وحيث يُعد فهم أهمية التضارب بين العمل والأسرة في زيادة تأثير غزو التكنولوجيا على العزيمة أمرًا بالغ الأهمية.

يتألف مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في شركات تصنيع الأغذية في محافظة كيريككالي. وتم تحديد عينة الدراسة بـ 418 (Cohen et al., 2000) موظفًا من هذه الشركات. وعندما يكون حجم مجتمع الدراسة معروفًا، يُعتبر حجم العينة البالغ 384 موظفًا مناسبًا. وبناءً على ذلك، فإن البيانات كافية لتمثيل مجتمع الدراسة.

تم جمع البيانات من خلال استبيان مطبوع. يتألف الاستبيان من أربعة أقسام. يتضمن القسم الأول ستة أسئلة ديموغرافية تتعلق بالعمر والجنس والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي ومستوى الدخل الشهري ومدة الخدمة. أما القسم الثاني فيحتوي على مقياس مكون من الآخرين (2008) لقياس «التدخل التكنولوجي». ويتضمن القسم الثالث مقياسًا مكونًا من ثمانية بنود طورها Ragu-Nathan أربعة بنود طورها لقياس «العزيمة». يستخدم القسم الرابع مقياس التضارب بين العمل والأسرة المكون من عشرة بنود الذي (Duckworth و Quinn (2009) وآخرون (1996) Netemeyer طوروه.

تم فحص معاملات ألفا كرونباخ لتحديد موثوقية البناء. وبلغ معامل ألفا لمقياس «غزو التكنولوجيا» 0.83؛ ولمقياس التضارب بين العمل والأسرة 0.80؛ ولمقياس «العزيمة» 0.81. تشير هذه النتائج إلى أن مقاييس البحث موثوقة. علاوة على ذلك، تُظهر مؤشرات الملاءمة  $NFI = 0.955$ ،  $TLI = 0.960$ ،  $CFI = 0.882$ ،  $GFI = 0.882$ ، و  $RMSEA = 0.068$ ، و  $\chi^2/df = 3.11$  من مخطط المسار ذي الصلة (Bentler و Bonett، 1980؛ Tanaka و Huba، 1985؛ Browne و Cudeck، 1992؛ McDonald و Marsh، 1990؛ Marsh و Hox، 1985).

كما تم تأييد الفرضية الثانية: التضارب بين العمل والأسرة له تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية  $H1$ . مما يدعم الفرضية  $(\beta = 0.653, t = 8.722, p < 0.001)$ . «على العزيمة»  $(\beta = 0.622, t = 8.722, p < 0.001)$ .

؛  $(\beta = 0.501, t = 8.153, p < 0.001)$  «في الفرضية الثالثة، تبين أن «تدخل التكنولوجيا» له تأثير إيجابي وهام على «العزيمة» فيما يتعلق بالفرضية الأخيرة، تكشف النتائج أن التضارب بين العمل والأسرة يلعب دوراً وسيطاً جزئياً في  $H3$ . ومع ذلك، لم يتم تأييد الفرضية  $H4$ . مما يدعم الفرضية  $(p < 0.001)$  تأثير غزو التكنولوجيا على العزيمة

وقد خلصت الدراسة إلى أن «تدخل التكنولوجيا» يؤثر إيجابياً على التضارب بين العمل والأسرة. وتشير هذه النتيجة إلى أنه كلما زاد «تدخل التكنولوجيا»، زاد التضارب بين العمل والأسرة أيضاً. ويمكن تفسير هذه النتيجة على أنها مؤشر على أن زيادة «الإجهاد التكنولوجي» يخل بالتوازن بين العمل والأسرة ويؤدي إلى التضارب. وبالفعل، تدعم دراسات بيرنوزي وآخرون (2024) وكيمبل (2021) هذا الاستنتاج. وبالمثل، لاحظ إيرين وتشيكليوغلو (2020) أن الإجهاد التكنولوجي قد يضر بالعلاقات الأسرية، كما ذكر بينر (2018) أن تدخل التكنولوجيا يعقد الفصل بين مجالي العمل والأسرة. وبالتالي، فإن الفرضية الأولى لهذه الدراسة مدعومة بالبحوث السابقة

كما وجدت الدراسة أن الصراع بين العمل والأسرة يؤثر إيجابياً على العزيمة. وبناءً على ذلك، كلما ازداد الصراع بين العمل والأسرة، ازدادت العزيمة أيضاً. ويمكن تفسير هذه النتيجة على أنها تعني أن الأفراد يشعرون بالحاجة إلى أن يصبحوا أكثر عزيمة مع اشتداد الصراع بين العمل والأسرة. وتدعم نتائج إدموندسون وآخرون (2024) هذه النتيجة. علاوة على ذلك، جادل تشونغ وآخرون (2018) بأن الأفراد الذين يتمتعون بمستويات أعلى من العزيمة هم أكثر عرضة لتجربة التضارب بين العمل والأسرة. ونظراً للعدد المحدود من الدراسات التي تبحث العلاقة بين العزيمة والتضارب بين العمل والأسرة، فإن هذه النتيجة تحظى بأهمية خاصة لمساهمتها في الأدبيات

وقد وجدت الدراسة أن «غزو التكنولوجيا» يؤثر إيجابياً على العزيمة. وبناءً على ذلك، تزداد العزيمة مع زيادة «غزو التكنولوجيا». ومع ذلك، كانت الفرضية المقترحة تشير إلى أن «غزو التكنولوجيا له تأثير سلبي على العزيمة». ويمكن تفسير النتيجة التي تم التوصل إليها على أنها تشير إلى أنه عندما يزداد «غزو التكنولوجيا»، قد لا تكون جهود الأفراد للحفاظ على عزمهم فعالة بعد الآن، مما يؤدي إلى انخفاض في مستوى العزيمة. ونظراً لمحدودية الأبحاث التي تدرس العلاقة بين «غزو التكنولوجيا» والعزيمة، فإن هذه النتيجة تساهم في الأدبيات البحثية

ووفقاً لنتائج تحليل الواسطة، فإن التضارب بين العمل والأسرة يلعب دور الوسيط في تأثير غزو التكنولوجيا على العزيمة. وكشفت  $H3$  الدراسة أن غزو التكنولوجيا يؤثر على العزيمة، وأن التضارب بين العمل والأسرة يعزز هذا التأثير. وعلى الرغم من رفض الفرضية أن التضارب بين العمل والأسرة لعب دوراً وسيطاً في هذا السياق. ومن المتوقع أن تسهم هذه النتيجة إسهاماً مهماً في الأدبيات

تتسم الدراسة بعدة قيود، منها قيود الوقت والتكلفة، وإجراؤها في قطاع الأغذية فقط، والوقت المحدود المخصص للمشاركين لملء الاستبيان. تم استخدام منهجية البحث الكمي، وتبين أن التضارب بين العمل والأسرة يلعب دوراً وسيطاً في تأثير غزو التكنولوجيا على العزيمة. قد تبحث الدراسات المستقبلية الأدوار الوسيطة للمرونة النفسية، والتمكين النفسي، وإرهاق اتخاذ القرار في العلاقة بين غزو التكنولوجيا والتضارب بين العمل والأسرة عبر مختلف القطاعات. بالإضافة إلى ذلك، قد تستكشف الأبحاث المستقبلية عوامل أخرى قد تساعد في الحد من غزو التكنولوجيا والتضارب بين العمل والأسرة. وقد ينظر المديرون في اعتماد ترتيبات عمل مرنة، وهو نهج إداري معاصر بشكل متزايد، «للحد من «غزو التكنولوجيا» والتضارب بين العمل والأسرة

**الكلمات المفتاحية:** السلوك التنظيمي، التوازن بين العمل والحياة، الكثافة التكنولوجية، الإجهاد التكنولوجي، غزو التكنولوجيا، العزيمة، التضارب، التضارب بين العمل والأسرة

### Résumé Structuré:

L'intensité technologique peut parfois avoir un impact négatif sur la vie familiale, tout comme elle en a un sur notre vie professionnelle. Il arrive que cette intensité perturbe l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, entraînant un conflit entre ces deux sphères. Dans de telles situations, il peut être nécessaire de faire preuve de ténacité, c'est-à-dire de rester calme et patient, pour éviter tout conflit. Sans cela, les individus risquent de voir leur motivation diminuer, ce qui peut par la suite nuire à leurs performances. Par conséquent, cultiver la ténacité peut s'avérer bénéfique pour atténuer la détresse et la pression causées par l'invasion technologique.

Une revue de la littérature sur l'invasion technologique, la ténacité et le conflit travail-famille ne révèle aucune étude examinant ces trois concepts de manière holistique. La présente étude vise à présenter les interactions entre ces concepts et à contribuer à la littérature en comblant cette lacune. Elle se concentre sur l'invasion technologique et le conflit travail-famille en tant que facteurs susceptibles d'influencer la ténacité. L'objectif principal de l'étude est de déterminer les interactions entre l'invasion technologique, la ténacité et le conflit travail-famille. En conséquence, la question de recherche a été formulée comme suit : « Le conflit travail-famille a-t-il un effet médiateur sur la relation entre l'invasion technologique et la ténacité ? » La recherche a été menée auprès d'un échantillon de Kırıkkale, en particulier parmi les salariés d'entreprises agroalimentaires où la ténacité, notamment la patience envers les clients, est essentielle, et où il est crucial de

comprendre l'importance du conflit travail-famille dans l'augmentation de l'influence de l'invasion technologique sur la ténacité.

La population de l'étude est constituée des salariés travaillant dans des entreprises agroalimentaires de la province de Kirikkale. L'échantillon de l'étude a été fixé à 418 salariés issus de ces entreprises. Lorsque la taille de la population est connue, un échantillon de 384 personnes est considéré comme approprié (Cohen et al., 2000). Par conséquent, les données sont suffisantes pour représenter la population.

Les données ont été recueillies à l'aide d'un questionnaire papier. Ce questionnaire comprend quatre sections. La première section comporte six questions démographiques portant sur l'âge, le sexe, la situation matrimoniale, le niveau d'études, le niveau de revenu mensuel et l'ancienneté. La deuxième section contient l'échelle à quatre items mise au point par Ragu-Nathan et al. (2008) pour mesurer l'« invasion technologique ». La troisième section comprend l'échelle à huit items mise au point par Duckworth et Quinn (2009) pour mesurer la ténacité. La quatrième section utilise l'échelle de conflit travail-famille à dix items mise au point par Netemeyer et al. (1996).

Les coefficients alpha de Cronbach ont été examinés afin de déterminer la fiabilité des concepts. Le coefficient alpha pour l'échelle d'« invasion technologique » était de 0,83 ; pour l'échelle de conflit travail-famille, de 0,80 ; et pour l'échelle de la ténacité, de 0,81. Ces résultats indiquent que les échelles utilisées dans cette étude sont fiables. De plus, les indices d'ajustement du diagramme de chemins correspondant ( $\chi^2/df = 3,11$  ; RMSEA = 0,068 ; GFI = 0,882 ; CFI = 0,960 ; TLI = 0,955 et NFI = 0,942) montrent que le modèle de recherche présente un ajustement satisfaisant (Bentler et Bonett, 1980 ; Tanaka et Huba, 1985 ; Browne et Cudeck, 1992 ; McDonald et Marsh, 1990 ; Marsh et Hocevar, 1985).

D'après les résultats, l'invasion technologique a un effet positif et significatif sur le conflit travail-famille ( $\beta = 0,653$ ,  $t = 9,033$ ,  $p < 0,001$ ), ce qui confirme l'hypothèse H1. La deuxième hypothèse est également confirmée : le conflit travail-famille a un effet positif et significatif sur la ténacité ( $\beta = 0,622$ ,  $t = 8,722$ ,  $p < 0,001$ ).

Dans le cadre de la troisième hypothèse, il a été constaté que l'invasion technologique avait un effet positif et significatif sur la ténacité ( $\beta = 0,501$ ,  $t = 8,153$ ,  $p < 0,001$ ) ; toutefois, l'hypothèse H3 n'a pas été confirmée. En ce qui concerne la dernière hypothèse, les résultats révèlent que le conflit travail-famille joue un rôle de médiation partielle dans l'effet de l'invasion technologique sur la ténacité ( $p < 0,001$ ), ce qui confirme l'hypothèse H4.

L'étude a établi que l'invasion technologique affecte positivement le conflit travail-famille. Ce résultat suggère que plus l'invasion technologique augmente, plus le conflit travail-famille s'intensifie. Ce résultat peut être interprété comme une indication que l'augmentation du technostress perturbe l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et conduit à des conflits. En effet, les études de Bernuzzi et al. (2024) et de Kimpel (2021) corroborent cette conclusion. De même, Eren et Çiçeklioğlu (2020) ont noté que le « technostress » peut nuire aux relations familiales, et Yener (2018) a indiqué que l'invasion technologique complique la séparation entre les sphères professionnelle et familiale. Ainsi, la première hypothèse de cette étude est corroborée par les recherches antérieures.

L'étude a également révélé que le conflit travail-famille a un effet positif sur la ténacité. Ainsi, à mesure que le conflit travail-famille s'intensifie, la ténacité augmente également. Ce résultat peut être interprété comme signifiant que les individus ressentent le besoin de faire preuve de plus de ténacité à mesure que le conflit travail-famille s'intensifie. Les conclusions d'Edmondson et al. (2024) corroborent ce résultat. De plus, Zhong et al. (2018) ont fait valoir que les individus présentant des niveaux de ténacité plus élevés sont plus enclins à connaître un conflit travail-famille. Compte tenu du nombre limité d'études examinant la relation entre la ténacité et le conflit travail-famille, cette conclusion revêt une importance particulière en raison de sa contribution à la littérature.

L'étude a révélé que l'invasion technologique a un effet positif sur la ténacité. En conséquence, la ténacité augmente à mesure que l'invasion technologique s'intensifie. Cependant, l'hypothèse proposée suggérait que « l'invasion technologique a un effet négatif sur la ténacité ». Le résultat obtenu peut être interprété comme indiquant que, lorsque l'invasion technologique s'intensifie, les efforts déployés par les individus pour rester tenaces peuvent ne plus être efficaces, ce qui entraîne une baisse de leur ténacité. En raison du nombre limité de recherches examinant la relation entre l'invasion technologique et la ténacité, ce résultat apporte une contribution à la littérature.

D'après les résultats de l'analyse de médiation, le conflit travail-famille joue un rôle de médiation dans l'effet de l'invasion technologique sur la ténacité. L'étude a révélé que l'invasion technologique affecte la ténacité et que le conflit travail-famille renforce cet effet. Bien que l'hypothèse H3 ait été rejetée, le conflit travail-famille a joué un rôle de médiation dans ce contexte. Ce résultat devrait apporter une contribution significative à la littérature.

Cette étude présente plusieurs limites, notamment des contraintes de temps et de coût, le fait qu'elle ait été menée uniquement dans le secteur agroalimentaire, ainsi que le temps limité dont disposaient les participants pour remplir le questionnaire. Une méthode de recherche quantitative a été employée, et il a été constaté que le conflit travail-famille jouait un rôle de médiation dans l'effet de l'invasion technologique sur la ténacité. De futures études pourraient examiner les rôles de médiation de la résilience psychologique, de l'autonomisation psychologique et de la fatigue décisionnelle sur la relation entre l'invasion technologique et le conflit travail-famille dans différents secteurs. En outre, de futures recherches pourraient explorer d'autres facteurs susceptibles de contribuer à réduire l'invasion technologique et le conflit travail-famille. Les dirigeants pourraient envisager d'adopter des modalités de travail flexibles, une approche de gestion de plus en plus courante, afin de réduire l'invasion technologique et le conflit travail-famille.

**Mots-clés :** Comportement organisationnel, Équilibre vie professionnelle-vie privée, Intensité technologique, Stress technologique, Invasion technologique, Ténacité, Conflit, Conflit travail-famille.

---

### Resumen Estructurado:

La intensidad tecnológica puede, en ocasiones, afectar negativamente a la vida familiar, al igual que lo hace en nuestra vida profesional. En ocasiones, esta intensidad puede alterar el equilibrio entre el trabajo y la familia, lo que da lugar a un conflicto entre ambos ámbitos. En tales situaciones, mantener la fortaleza —es decir, conservar la calma y la paciencia— puede ser necesario para evitar el conflicto. De lo contrario, las personas pueden experimentar una disminución de la motivación, lo que a su vez puede reducir su rendimiento. Por lo tanto, cultivar la fortaleza puede resultar beneficioso para aliviar la angustia y la presión causadas por la invasión tecnológica.

Una revisión de la literatura sobre la invasión tecnológica, la tenacidad y el conflicto entre el trabajo y la familia revela que no existe ningún estudio que examine estos tres conceptos de forma integral. El presente estudio tiene como objetivo presentar las interacciones entre estos constructos y contribuir a la literatura al abordar esta laguna. El estudio se centra en la invasión tecnológica y el conflicto entre el trabajo y la familia como factores que pueden influir en la tenacidad. El objetivo principal del estudio es determinar las interacciones entre la invasión tecnológica, la tenacidad y el conflicto entre el trabajo y la familia. En consecuencia, la pregunta de investigación se formuló de la siguiente manera: «¿Tiene el conflicto entre el trabajo y la familia un efecto mediador en la relación entre la invasión tecnológica y la tenacidad?». La investigación se llevó a cabo con una muestra de Kırıkkale, concretamente entre empleados de empresas de fabricación de alimentos en las que la tenacidad —especialmente la paciencia con los clientes— es esencial, y en las que resulta crucial comprender la importancia del conflicto entre el trabajo y la familia en el aumento de la influencia de la invasión tecnológica sobre la tenacidad.

La población del estudio está formada por empleados que trabajan en empresas de fabricación de alimentos en la provincia de Kırıkkale. La muestra del estudio se fijó en 418 empleados de estas empresas. Cuando se conoce el tamaño de la población, se considera adecuado un tamaño de muestra de 384 (Cohen et al., 2000). Por consiguiente, los datos son suficientes para representar a la población.

Los datos se recopilaron mediante un cuestionario impreso. El cuestionario consta de cuatro secciones. La primera sección incluye seis preguntas demográficas relativas a la edad, el sexo, el estado civil, el nivel educativo, el nivel de ingresos mensuales y la antigüedad en el puesto. La segunda sección contiene la escala de cuatro ítems desarrollada por Ragu-Nathan et al. (2008) para medir la «invasión tecnológica». La tercera sección incluye la escala de ocho ítems desarrollada por Duckworth y Quinn (2009) para medir la «determinación». La cuarta sección emplea la escala de conflicto trabajo-familia de diez ítems desarrollada por Netemeyer et al. (1996).

Se examinaron los coeficientes alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad del constructo. El coeficiente alfa para la escala de «invasión tecnológica» fue de 0,83; para la escala de conflicto trabajo-

familia, de 0,80; y para la escala de «grit», de 0,81. Estos resultados indican que las escalas de la investigación son fiables. Además, los índices de ajuste del diagrama de rutas correspondiente — $\chi^2/df = 3,11$ ; RMSEA = 0,068; GFI = 0,882; CFI = 0,960; TLI = 0,955 y NFI = 0,942— muestran que el modelo de investigación alcanzó un ajuste adecuado (Bentler y Bonett, 1980; Tanaka y Huba, 1985; Browne y Cudeck, 1992; McDonald y Marsh, 1990; Marsh y Hocevar, 1985).

Según los resultados, la invasión tecnológica tiene un efecto positivo y significativo sobre el conflicto trabajo-familia ( $\beta = 0,653$ ,  $t = 9,033$ ,  $p < 0,001$ ), lo que respalda la H1. La segunda hipótesis también se ve respaldada: el conflicto trabajo-familia tiene un efecto positivo y significativo sobre la tenacidad ( $\beta = 0,622$ ,  $t = 8,722$ ,  $p < 0,001$ ).

En cuanto a la tercera hipótesis, se observó que la invasión tecnológica tenía un efecto positivo y significativo sobre la tenacidad ( $\beta = 0,501$ ,  $t = 8,153$ ,  $p < 0,001$ ); sin embargo, la hipótesis H3 no se confirmó. En cuanto a la hipótesis final, los resultados revelan que el conflicto trabajo-familia desempeña un papel mediador parcial en el efecto de la invasión tecnológica sobre la tenacidad ( $p < 0,001$ ), lo que respalda la hipótesis H4.

El estudio determinó que la invasión tecnológica afecta positivamente al conflicto entre el trabajo y la familia. Este hallazgo sugiere que, a medida que aumenta la invasión tecnológica, también aumenta el conflicto entre el trabajo y la familia. Este resultado puede interpretarse como un indicio de que el aumento del estrés tecnológico altera el equilibrio entre el trabajo y la familia y conduce al conflicto. De hecho, los estudios de Bernuzzi et al. (2024) y Kimpel (2021) respaldan esta conclusión. De manera similar, Eren y Çiçeklioğlu (2020) señalaron que el estrés tecnológico puede perjudicar las relaciones familiares, y Yener (2018) afirmó que la invasión tecnológica complica la separación entre los ámbitos laboral y familiar. Por lo tanto, la primera hipótesis de este estudio se ve respaldada por investigaciones previas.

El estudio también reveló que el conflicto entre el trabajo y la familia influye positivamente en la tenacidad. En consecuencia, a medida que aumenta el conflicto entre el trabajo y la familia, también aumenta la tenacidad. Este resultado puede interpretarse en el sentido de que las personas sienten la necesidad de mostrarse más tenaces a medida que se intensifica el conflicto entre el trabajo y la familia. Los hallazgos de Edmondson et al. (2024) respaldan este resultado. Además, Zhong et al. (2018) argumentaron que las personas con niveles más altos de tenacidad son más propensas a experimentar conflicto entre el trabajo y la familia. Dado el número limitado de estudios que examinan la relación entre la tenacidad y el conflicto entre el trabajo y la familia, este hallazgo reviste especial importancia por su contribución a la literatura.

El estudio reveló que la invasión tecnológica influye positivamente en la tenacidad. En consecuencia, la tenacidad aumenta a medida que aumenta la invasión tecnológica. Sin embargo, la hipótesis propuesta sugería que «la invasión tecnológica tiene un efecto negativo sobre la tenacidad». El resultado obtenido puede interpretarse como una indicación de que, cuando aumenta la invasión tecnológica, los esfuerzos de las personas por mantener su tenacidad pueden dejar de ser eficaces, lo que conduce a una disminución de la misma. Dada la escasa investigación que examina la relación entre la invasión tecnológica y la tenacidad, este hallazgo contribuye a la literatura.

Según los resultados del análisis de mediación, el conflicto trabajo-familia media el efecto de la invasión tecnológica sobre la tenacidad. El estudio reveló que la invasión tecnológica afecta a la tenacidad y que el conflicto trabajo-familia refuerza este efecto. Aunque se rechazó la hipótesis H3, el conflicto trabajo-familia desempeñó un papel mediador en este contexto. Se espera que este hallazgo suponga una contribución significativa a la literatura.

El estudio presenta varias limitaciones, entre ellas las restricciones de tiempo y coste, el hecho de haberse llevado a cabo únicamente en el sector alimentario y el tiempo limitado que los participantes dedicaron a completar el cuestionario. Se empleó un método de investigación cuantitativo y se constató que el conflicto entre el trabajo y la familia desempeña un papel mediador en el efecto de la invasión tecnológica sobre la tenacidad. Estudios futuros podrían examinar los roles mediadores de la resiliencia psicológica, el empoderamiento psicológico y la fatiga decisoria en la relación entre la invasión tecnológica y el conflicto entre el trabajo y la familia en diferentes sectores. Además, futuras investigaciones podrían explorar otros factores que puedan ayudar a reducir la invasión tecnológica y el conflicto entre el trabajo y la familia. Los directivos podrían plantearse adoptar modalidades de trabajo flexibles, un enfoque de gestión cada vez más habitual, para reducir la invasión tecnológica y el conflicto entre el trabajo y la familia.

**Palabras clave:** Comportamiento organizacional, Conciliación entre vida laboral y personal, Intensidad tecnológica, Estrés tecnológico, Invasión tecnológica, Determinación, Conflicto, Conflicto entre el trabajo y la familia.

### 结构化摘要:

技术密集度有时会对家庭生活产生负面影响，正如它对我们的职业生活所做的那样。有时，这种密集度可能会破坏工作与家庭之间的平衡，从而导致工作与家庭之间的冲突。在这种情况下，保持“坚韧”——即保持冷静和耐心——可能是避免冲突的必要条件。否则，个人可能会经历动机下降，进而导致其绩效降低。因此，培养“坚韧”有助于缓解技术入侵带来的困扰和压力。

对技术入侵、坚韧以及工作与家庭冲突相关文献的回顾表明，尚无研究对这三个概念进行过整体性探讨。本研究旨在阐明这些概念之间的交互作用，并通过填补这一研究空白为相关文献做出贡献。本研究将技术入侵和工作与家庭冲突作为可能影响坚韧的因素进行重点探讨。研究的主要目标是确定技术入侵、坚韧与工作与家庭冲突之间的交互作用。据此，研究问题表述如下：“工作与家庭冲突是否对技术入侵与坚韧之间的关系具有中介作用？”本研究以基里克卡莱（Kırkkale）为样本区域，特别针对食品制造企业的员工展开。在这些企业中，坚韧——尤其是对客户的耐心——至关重要，且理解工作与家庭冲突在增强技术入侵对坚韧影响过程中的作用具有关键意义。

本研究的总体为基里克卡莱省食品制造企业的员工。研究样本确定为来自这些企业的418名员工。当总体规模已知时，384的样本量被认为是合适的（Cohen等，2000）。因此，这些数据足以代表总体。

数据通过纸质问卷收集。问卷共分为四个部分。第一部分包含六个人口统计学问题，涉及年龄、性别、婚姻状况、教育程度、月收入水平及工龄。第二部分包含由Ragu-Nathan等人（2008）开发的用于测量“技术入侵”的四项量表。第三部分包含由Duckworth和Quinn（2009）开发的用于测量“坚毅”的八项量表。第四部分采用Netemeyer等人（1996）开发的10项工作-家庭冲突量表。

通过检验克隆巴赫 $\alpha$ 系数来确定构念信度。技术侵入量表的 $\alpha$ 系数为0.83；工作-家庭冲突量表为0.80；坚韧量表为0.81。这些结果表明，研究量表具有良好的信度。此外，相关路径图的拟合指标 $\chi^2/df = 3.11$ 、RMSEA = 0.068、GFI = 0.882、CFI = 0.960、TLI = 0.955以及NFI = 0.942表明，研究模型达到了良好的拟合度（Bentler和Bonett，1980；Tanaka和Huba，1985；Browne和Cudeck，1992；McDonald和Marsh，1990；Marsh和Hocevar，1985）。

研究结果表明，技术入侵对工作-家庭冲突具有正向且显著的影响（ $\beta = 0.653$ ， $t = 9.033$ ， $p < 0.001$ ），这支持了H1。第二个假设也得到了支持：工作-家庭冲突对毅力具有正向且显著的影响（ $\beta = 0.622$ ， $t = 8.722$ ， $p < 0.001$ ）。在第三个假设中，发现技术入侵对毅力具有正向且显著的影响（ $\beta = 0.501$ ， $t = 8.153$ ， $p < 0.001$ ）；然而，H3未得到支持。关于最后一个假设，研究结果表明，工作与家庭冲突在技术入侵对毅力的影响中起部分中介作用（ $p < 0.001$ ），这支持了H4。

本研究确定，技术入侵对工作与家庭冲突具有正向影响。这一发现表明，随着技术入侵程度的加深，工作与家庭冲突也会随之加剧。这一结果可被解释为：技术压力的增加会破坏工作与家庭的平衡，从而引发冲突。事实上，Bernuzzi等（2024）和Kimpel（2021）的研究均支持这一结论。同样，Eren和Çiçeklioğlu（2020）指出技术压力可能损害家庭关系，而Yener（2018）则指出技术侵入使工作与家庭领域的分离变得复杂。因此，本研究的第一项假设得到了先前研究的支持。

研究还发现，工作与家庭冲突对毅力具有正向影响。据此，随着工作与家庭冲突的加剧，毅力水平也会随之提高。这一结果可解释为：随着工作与家庭冲突的加剧，个体感到需要培养更强的毅力。Edmondson等人（2024）的研究结果支持这一结论。此外，Zhong等人（2018）认为，坚韧水平较高的人更容易经历工作与家庭冲突。鉴于探讨坚韧与工作与家庭冲突之间关系的研究数量有限，这一发现对相关文献的贡献具有特殊意义。

研究发现, 技术入侵对坚韧具有正向影响。因此, 随着技术入侵程度的加深, 个体的坚韧水平随之提高。然而, 原设定的假设认为“技术入侵对坚韧具有负面影响”。这一结果可解释为: 当技术入侵加剧时, 个体为保持坚韧所做的努力可能不再有效, 从而导致坚韧水平下降。鉴于探讨技术入侵与坚韧之间关系的研究尚属有限, 这一发现为相关文献做出了贡献。

根据中介分析结果, 工作与家庭冲突在技术入侵对毅力的影响中起中介作用。研究表明, 技术入侵影响毅力, 而工作与家庭冲突则强化了这种影响。尽管H3假设被拒绝, 但在本研究背景下, 工作与家庭冲突仍发挥了中介作用。这一发现有望为相关文献做出重要贡献。

本研究存在若干局限性, 包括时间和成本限制、仅在食品行业开展, 以及参与者用于完成问卷的时间有限。研究采用定量研究方法, 发现工作与家庭冲突在技术入侵对毅力的影响中起中介作用。未来研究可探讨心理韧性、心理赋权和决策疲劳在不同行业中技术入侵与工作与家庭冲突关系中的中介作用。此外, 未来研究可探索有助于减轻技术入侵和工作与家庭冲突的其他因素。管理者可考虑采用灵活的工作安排——这是一种日益流行的现代管理方法——以减轻技术入侵和工作与家庭冲突。

**关键词:** 组织行为学、工作与生活平衡、技术密集度、技术压力、技术入侵、坚韧、冲突、工作与家庭冲突。

---

### Структурированное Резюме:

Технологическая интенсивность порой может негативно влиять на семейную жизнь, так же как и на нашу профессиональную деятельность. Иногда эта интенсивность может нарушить баланс между работой и семьей, приводя к конфликту между работой и семьей. В таких ситуациях для предотвращения конфликта может потребоваться проявить стойкость, то есть сохранять спокойствие и терпение. В противном случае у людей может снизиться мотивация, что впоследствии может привести к снижению их работоспособности. Поэтому развитие стойкости может быть полезно для смягчения дистресса и давления, вызванных технологическим вторжением.

Обзор литературы по вопросам технологического вторжения, стойкости и конфликта между работой и семьей показывает, что ни в одном исследовании эти три концепции не рассматриваются комплексно. Цель данного исследования — продемонстрировать взаимосвязи между этими понятиями и внести вклад в научную литературу, восполнив этот пробел. Исследование сосредоточено на технологическом вторжении и конфликте между работой и семьей как факторах, способных влиять на стойкость. Основная цель исследования — определить взаимосвязи между технологическим вторжением, стойкостью и конфликтом между работой и семьей. Соответственно, исследовательский вопрос был сформулирован следующим образом: «Имеет ли конфликт между работой и семьей опосредующий эффект на взаимосвязь между технологическим вторжением и упорством?» Исследование проводилось на выборке из Кириккале, в частности среди сотрудников предприятий пищевой промышленности, где упорство, особенно терпение по отношению к клиентам, имеет решающее значение, и где понимание важности конфликта между работой и семьей в усилении влияния технологического вторжения на упорство является крайне важным.

Генеральная совокупность исследования состоит из сотрудников, работающих на предприятиях пищевой промышленности в провинции Кириккале. Выборка исследования была определена как 418 сотрудников этих предприятий. При известном размере генеральной совокупности размер выборки в 384 человека считается достаточным (Cohen et al., 2000). Соответственно, данных достаточно для репрезентативного представления генеральной совокупности.

Сбор данных осуществлялся с помощью печатного анкетирования. Анкета состоит из четырех разделов. Первый раздел включает шесть демографических вопросов, касающихся возраста, пола, семейного положения, уровня образования, уровня ежемесячного дохода и стажа работы. Второй раздел содержит шкалу из четырех пунктов, разработанную Ragu-Nathan et al. (2008) для измерения «технологического вторжения». Третий раздел включает шкалу из восьми пунктов,

разработанную Duckworth и Quinn (2009) для измерения «грита». В четвёртом разделе используется десятипунктовая шкала конфликта «работа–семья», разработанная Netemeyer и др. (1996).

Для определения конструктивной надёжности были проанализированы коэффициенты альфа Кронбаха. Коэффициент альфа для шкалы «техно-инвазии» составил 0,83; для шкалы конфликта «работа–семья» — 0,80; а для шкалы «настойчивости» — 0,81. Эти результаты свидетельствуют о надёжности исследуемых шкал. Кроме того, показатели соответствия по соответствующей схеме путей  $\chi^2/df = 3,11$ , RMSEA = 0,068, GFI = 0,882, CFI = 0,960, TLI = 0,955 и NFI = 0,942 свидетельствуют о том, что исследовательская модель демонстрирует достаточно хорошее соответствие (Bentler и Bonett, 1980; Танака и Хуба, 1985; Браун и Кудек, 1992; Макдональд и Марш, 1990; Марш и Хоцевар, 1985).

Согласно полученным результатам, «техно-инвазия» оказывает положительное и значимое влияние на конфликт «работа–семья» ( $\beta = 0,653$ ,  $t = 9,033$ ,  $p < 0,001$ ), что подтверждает Н1. Вторая гипотеза также подтверждается: конфликт «работа–семья» оказывает положительное и значимое влияние на «грит» ( $\beta = 0,622$ ,  $t = 8,722$ ,  $p < 0,001$ ).

В рамках третьей гипотезы было установлено, что «техно-инвазия» оказывает положительное и значимое влияние на «грит» ( $\beta = 0,501$ ,  $t = 8,153$ ,  $p < 0,001$ ); однако гипотеза Н3 не подтвердилась. Что касается последней гипотезы, результаты показывают, что конфликт «работа–семья» играет частичную посредническую роль в влиянии технологического вторжения на упорство ( $p < 0,001$ ), что подтверждает Н4.

Исследование показало, что технологическое вторжение положительно влияет на конфликт «работа–семья». Этот результат свидетельствует о том, что по мере усиления технологического вторжения усиливается и конфликт «работа–семья». Данный результат можно интерпретировать как признак того, что усиление техностресса нарушает баланс между работой и семьей и приводит к конфликту. Действительно, исследования Бернуцци и др. (2024) и Кимпеля (2021) подтверждают этот вывод. Аналогичным образом, Эрен и Чичеклиоглу (2020) отметили, что техностресс может наносить ущерб семейным отношениям, а Йенер (2018) указал, что технологическое вторжение затрудняет разграничение сферы работы и семьи. Таким образом, первая гипотеза данного исследования подтверждается результатами предыдущих исследований.

В ходе исследования также было установлено, что конфликт между работой и семьей оказывает положительное влияние на уровень упорства. Соответственно, по мере усиления конфликта между работой и семьей уровень упорства также возрастает. Этот результат можно интерпретировать так, что по мере обострения конфликта между работой и семьей люди ощущают необходимость проявлять больше упорства. Выводы Эдмондсона и др. (2024) подтверждают этот результат. Более того, Чжун и др. (2018) утверждали, что люди с более высоким уровнем упорства более склонны испытывать конфликт между работой и семьей. Учитывая ограниченное количество исследований, посвящённых взаимосвязи между упорством и конфликтом между работой и семьей, этот вывод имеет особое значение в качестве вклада в научную литературу.

Исследование показало, что «технологическое вторжение» положительно влияет на «грит». Соответственно, «грит» возрастает по мере усиления «технологического вторжения». Однако предложенная гипотеза предполагала, что «технологическое вторжение» оказывает негативное влияние на «грит». Полученный результат можно интерпретировать как свидетельство того, что при усилении «технологического вторжения» усилия людей сохранить «грит» могут перестать быть эффективными, что приводит к его снижению. Ввиду ограниченного числа исследований, посвящённых взаимосвязи между «технологическим вторжением» и «грифом», этот вывод вносит вклад в научную литературу.

Согласно результатам медиационного анализа, конфликт «работа–семья» выступает посредником в влиянии технологического вторжения на упорство. Исследование показало, что технологическое вторжение влияет на упорство, а конфликт «работа–семья» усиливает это влияние. Хотя гипотеза Н3 была отвергнута, конфликт «работа–семья» сыграл посредническую роль в данном контексте. Ожидается, что этот вывод внесет значительный вклад в научную литературу.

Исследование имеет ряд ограничений, включая временные и финансовые ограничения, проведение исследования исключительно в пищевой промышленности, а также ограниченное время,

выделенное участниками на заполнение анкеты. Был использован количественный метод исследования, и было установлено, что конфликт «работа–семья» играет посредническую роль в влиянии технологического вторжения на упорство. В будущих исследованиях можно изучить посредническую роль психологической устойчивости, психологической самореализации и усталости от принятия решений в взаимосвязи между технологическим вторжением и конфликтом «работа–семья» в различных секторах. Кроме того, в будущих исследованиях можно изучить другие факторы, способные помочь снизить технологическое вторжение и конфликт между работой и семьей. Руководители могут рассмотреть возможность внедрения гибких форм организации труда — всё более актуального управленческого подхода — для снижения технологического вторжения и конфликта между работой и семьей.

**Ключевые слова:** организационное поведение, баланс между работой и личной жизнью, технологическая интенсивность, технологический стресс, технологическое вторжение, упорство, конфликт, конфликт между работой и семьей.

### संरचित सारांशः

तकनीकी तीव्रता कभी-कभी हमारे पेशेवर जीवन की तरह पारिवारिक जीवन को भी नकारात्मक रूप से प्रभावित कर सकती है। कभी-कभी, यह तीव्रता काम और परिवार के बीच संतुलन को बाधित कर सकती है, जिससे काम-पारिवारिक संघर्ष होता है। ऐसी स्थितियों में, संघर्ष से बचने के लिए दृढ़ता बनाए रखना, यानी शांत और धैर्यवान रहना आवश्यक हो सकता है। अन्यथा, व्यक्ति प्रेरणा में कमी का अनुभव कर सकते हैं, जो बाद में उनके प्रदर्शन को कम कर सकती है। इसलिए, तकनीकी आक्रमण के कारण होने वाले तनाव और दबाव को कम करने में दृढ़ता विकसित करना फायदेमंद हो सकता है।

टेक्नो इनवेज़न, ग्रिट और कार्य-पारिवारिक संघर्ष पर साहित्य की समीक्षा से पता चलता है कि कोई भी ऐसा अध्ययन नहीं है जो इन तीनों अवधारणाओं की समग्र रूप से जांच करता हो। इस अध्ययन का उद्देश्य इन रचनाओं के बीच की अंतःक्रियाओं को प्रस्तुत करना और इस कमी को दूर करके साहित्य में योगदान करना है। यह अध्ययन टेक्नो इनवेज़न और कार्य-पारिवारिक संघर्ष को उन कारकों के रूप में केंद्रित करता है जो ग्रिट को प्रभावित कर सकते हैं। इस अध्ययन का प्राथमिक उद्देश्य टेक्नो इनवेज़न, ग्रिट और कार्य-पारिवारिक संघर्ष के बीच की अंतःक्रियाओं को निर्धारित करना है। तदनुसार, अनुसंधान प्रश्न इस प्रकार तैयार किया गया था: "क्या कार्य-पारिवारिक संघर्ष का टेक्नो इनवेज़न और दृढ़ता के बीच के संबंध पर मध्यस्थ प्रभाव है?" यह शोध किरिकेले नमूने के भीतर, विशेष रूप से खाद्य निर्माण उद्यमों के कर्मचारियों के बीच किया गया था, जहाँ दृढ़ता, विशेष रूप से ग्राहकों के प्रति धैर्य, आवश्यक है, और जहाँ दृढ़ता पर टेक्नो इनवेज़न के प्रभाव में वृद्धि में कार्य-पारिवारिक संघर्ष के महत्व को समझना महत्वपूर्ण है।

अध्ययन की जनसंख्या में किरिकेले प्रांत में खाद्य निर्माण उद्यमों में काम करने वाले कर्मचारी शामिल हैं। अध्ययन का नमूना इन उद्यमों के 418 कर्मचारियों के रूप में निर्धारित किया गया था। जब जनसंख्या का आकार ज्ञात हो, तो 384 का नमूना आकार उपयुक्त माना जाता है (कोहेन एट अल., 2000)। तदनुसार, डेटा जनसंख्या का प्रतिनिधित्व करने के लिए पर्याप्त हैं।

डेटा एक मुद्रित प्रश्नावली के माध्यम से एकत्र किए गए थे। प्रश्नावली में चार खंड हैं। पहले खंड में आयु, लिंग, वैवाहिक स्थिति, शिक्षा स्तर, मासिक आय स्तर और कार्यकाल से संबंधित छह जनसांख्यिकीय प्रश्न शामिल हैं। दूसरे खंड में टेक्नो इनवेज़न को मापने के लिए रागु-नाथन एट अल. (2008) द्वारा विकसित चार-आइटम स्केल शामिल है। तीसरे खंड में ग्रिट को मापने के लिए डकवर्थ और किन (2009) द्वारा विकसित आठ-आइटम स्केल शामिल है।

चौथा खंड नेटमेयर एट अल. (1996) द्वारा विकसित दस-आइटम वाले कार्य-परिवार संघर्ष पैमाने का उपयोग करता है।

रचना विश्वसनीयता निर्धारित करने के लिए क्रोनबैक का अल्फा गुणांकों की जाँच की गई। टेक्नो इनवेज़न पैमाने के लिए अल्फा गुणांक 0.83; कार्य-परिवार संघर्ष पैमाने के लिए 0.80; और ग्रिट पैमाने के लिए 0.81 था। ये परिणाम इंगित करते हैं कि अनुसंधान पैमाने विश्वसनीय हैं।

इसके अलावा, प्रासंगिक पथ आरेख से फिट सूचकांक  $\chi^2/df = 3.11$ , RMSEA = 0.068, GFI = 0.882, CFI = 0.960, TLI = 0.955, और NFI = 0.942 यह दर्शाते हैं कि शोध मॉडल ने एक पर्याप्त अच्छा फिट हासिल किया है

(Bentler and Bonett, 1980; Tanaka और Huba, 1985; Browne और Cudeck, 1992; McDonald और Marsh, 1990; Marsh और Hocevar, 1985).

निष्कर्षों के अनुसार, टेक्नो इनवेज़न का कार्य-परिवार संघर्ष पर सकारात्मक और महत्वपूर्ण प्रभाव है ( $\beta = 0.653$ ,  $t = 9.033$ ,  $p < 0.001$ ), जो H1 का समर्थन करता है। दूसरी परिकल्पना का भी समर्थन होता है: कार्य-परिवार संघर्ष का ग्रिट पर सकारात्मक और महत्वपूर्ण प्रभाव है ( $\beta = 0.622$ ,  $t = 8.722$ ,  $p < 0.001$ )।

तीसरे अनुमान में, यह पाया गया कि टेक्नो इनवेज़न का ग्रिट पर सकारात्मक और महत्वपूर्ण प्रभाव है ( $\beta = 0.501$ ,  $t = 8.153$ ,  $p < 0.001$ ); हालाँकि, H3 का समर्थन नहीं हुआ। अंतिम परिकल्पना के संबंध में, निष्कर्षों से पता चलता है कि टेक्नो इनवेज़न के ग्रिट पर प्रभाव में कार्य-पारिवारिक संघर्ष एक आंशिक मध्यस्थ भूमिका निभाता है ( $p < 0.001$ ), जो H4 का समर्थन करता है।

अध्ययन से यह निर्धारित हुआ कि टेक्नो इनवेज़न कार्य-पारिवारिक संघर्ष को सकारात्मक रूप से प्रभावित करता है। यह निष्कर्ष दर्शाता है कि जैसे-जैसे टेक्नो इनवेज़न बढ़ता है, कार्य-पारिवारिक संघर्ष भी बढ़ता है। इस परिणाम की व्याख्या इस संकेत के रूप में की जा सकती है कि बढ़े हुए टेक्नोस्ट्रेस से कार्य-पारिवारिक संतुलन बाधित होता है और संघर्ष होता है। वास्तव में, बर्नुज़ी एट अल. (2024) और किम्पेल (2021) के अध्ययन इस निष्कर्ष का समर्थन करते हैं। इसी तरह, ऐरेन और चिचेकलिओग्लू (2020) ने उल्लेख किया कि टेक्नोस्ट्रेस पारिवारिक संबंधों को नुकसान पहुँचा सकता है, और येनेर (2018) ने कहा कि टेक्नो इनवेज़न काम और परिवार के क्षेत्रों को अलग करने को जटिल बनाता है। इस प्रकार, इस अध्ययन का पहला परिकल्पना पिछले शोध द्वारा समर्थित है।

अध्ययन में यह भी पाया गया कि कार्य-परिवार संघर्ष धैर्य को सकारात्मक रूप से प्रभावित करता है। तदनुसार, जैसे-जैसे कार्य-परिवार संघर्ष बढ़ता है, धैर्य भी बढ़ता है। इस परिणाम का यह अर्थ निकाला जा सकता है कि कार्य-परिवार संघर्ष के तीव्र होने पर व्यक्ति अधिक धैर्यवान बनने की आवश्यकता महसूस करते हैं। एडमंडसन एट अल. (2024) के निष्कर्ष इस परिणाम का समर्थन करते हैं। इसके अलावा, झोंग एट अल. (2018) ने तर्क दिया कि उच्च स्तर के दृढ़ संकल्प वाले व्यक्ति कार्य-पारिवारिक संघर्ष का अनुभव करने के लिए अधिक प्रवृत्त होते हैं। दृढ़ संकल्प और कार्य-पारिवारिक संघर्ष के बीच के संबंध की जांच करने वाले अध्ययनों की सीमित संख्या को देखते हुए, यह निष्कर्ष साहित्य में अपने योगदान के लिए विशेष महत्व रखता है।

अध्ययन में पाया गया कि टेक्नो इनवेज़न सकारात्मक रूप से ग्रिट को प्रभावित करता है। तदनुसार, टेक्नो इनवेज़न बढ़ने पर ग्रिट बढ़ता है। हालाँकि, प्रस्तावित परिकल्पना यह सुझाव देती थी कि "टेक्नो इनवेज़न का ग्रिट पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है।" प्राप्त परिणाम का यह अर्थ निकाला जा सकता है कि जब टेक्नो इनवेज़न बढ़ता है, तो दृढ़ बने रहने के लिए व्यक्तियों के प्रयास अब प्रभावी नहीं रह सकते हैं, जिससे गिरावट आती है। टेक्नो इनवेज़न और ग्रिट के बीच संबंध की जांच करने वाले सीमित शोध के कारण, यह निष्कर्ष साहित्य में योगदान देता है।

मध्यस्थता विश्लेषण के परिणामों के अनुसार, कार्य-परिवार संघर्ष, टेक्नो इनवेज़न के ग्रिट पर प्रभाव को मध्यस्थता करता है। अध्ययन से पता चला कि टेक्नो इनवेज़न ग्रिट को प्रभावित करता है और कार्य-परिवार संघर्ष इस प्रभाव को और मजबूत करता है। यद्यपि H3 को खारिज कर दिया गया, कार्य-परिवार संघर्ष ने इस संदर्भ में एक मध्यस्थ भूमिका निभाई। इस निष्कर्ष से साहित्य में एक महत्वपूर्ण योगदान की उम्मीद है।

इस अध्ययन की कई सीमाएँ हैं, जिनमें समय और लागत की बाधाएँ, केवल खाद्य उद्योग में इसका संचालन, और प्रश्नावली को पूरा करने के लिए प्रतिभागियों द्वारा आवंटित सीमित समय शामिल हैं। एक मात्रात्मक अनुसंधान विधि का उपयोग किया गया था, और यह पाया गया कि टेक्नो इनवेज़न के ग्रिट पर प्रभाव में कार्य-पारिवारिक संघर्ष एक मध्यस्थ भूमिका निभाता है। भविष्य के अध्ययन विभिन्न क्षेत्रों में टेक्नो इनवेज़न और कार्य-पारिवारिक संघर्ष के बीच संबंध पर मनोवैज्ञानिक लचीलापन, मनोवैज्ञानिक सशक्तिकरण, और निर्णय थकान की मध्यस्थ भूमिकाओं की जाँच कर सकते हैं।

इसके अतिरिक्त, भविष्य के शोध अन्य कारकों का पता लगा सकते हैं जो टेक्नो आक्रमण और कार्य-पारिवारिक संघर्ष को कम करने में मदद कर सकते हैं। प्रबंधक टेक्नो आक्रमण और कार्य-पारिवारिक संघर्ष को कम करने के लिए एक बढ़ते हुए समकालीन प्रबंधन दृष्टिकोण के रूप में लचीले काम के प्रबंधों को अपनाने पर विचार कर सकते हैं।

**कीवर्ड:** संगठनात्मक व्यवहार, कार्य-जीवन संतुलन, तकनीकी तीव्रता, टेक्नो तनाव, टेक्नो आक्रमण, दृढ़ता, संघर्ष, कार्य-पारिवारिक संघर्ष।

### Yapılandırılmış Özet:

Teknolojik yoğunluk iş hayatımızda olduğu gibi, aile hayatımızı da zaman zaman olumsuz etkilemektedir. Bazen bu yoğunluk, iş ve aile arasında dengeyi bozarak iş-aile çatışmasına yol açabilir. Bu gibi durumlarda çatışmadan uzak kalmak için metanetli olmak, yani sakin ve sabırlı olmak gerekebilir. Aksi durumda bireyin motivasyonunda düşmeye ve beraberinde performansında düşüşe yol açabilir. Dolayısıyla bireyin tekno istila nedeniyle yaşadığı bunalım ve baskının azaltılması için metanetli olmak faydalı olabilir.

Tekno istila, metanet ve iş-aile çatışmasına ilişkin literatür incelendiğinde bütüncül olarak bu üç kavramı inceleyen bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu çalışma ile bu üç kavram arasındaki etkileşimler ortaya konulacak ve elde edilen bulguların literatürdeki bu boşluğa katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada metanet üzerinde etkili olabilecek tekno istila ve iş-aile çatışması kavramları üzerinde durulmaktadır. Çalışmanın temel amacı, tekno istila, metanet ve iş-aile çatışması arasındaki etkileşimlerin belirlenmesidir. Bu amaca bağlı olarak araştırma sorusu “Tekno istilanın metanet üzerine etkisinde iş-aile çatışması aracı etkiye sahip midir? şeklinde belirlenmiştir. Araştırma Kırıkkale örnekleminde yapılmış olup, metanet üzerinde etkili olabilecek olan tekno istilanın artmasında iş-aile çatışmasının öneminin anlaşılması ve özellikle müşterilere karşı sabırlı yani metanetli olmanın gerektiği gıda imalat işletmelerinin çalışanlarına yönelik gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın evrenini, Kırıkkale ilindeki gıda imalat işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise, Kırıkkale ilindeki gıda imalat işletmelerinin 418 çalışanı olarak belirlenmiştir. Evren sayısının belli olduğu durumlarda 384 örneklem sayısı kullanılması uygundur (Cohen vd., 2000). Buna göre elde edilen verinin evreni temsil edebilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırmada veriler basılı anket ile toplanmıştır. Soru formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, aylık gelir düzeyi ve işyerinde çalışma süresine ilişkin demografik özellikleri içeren 6 soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde tekno-istilayı ölçmek için Ragu-Nathan vd. (2008) tarafından geliştirilen ve 4 ifadeden oluşan ölçek yer almaktadır. Üçüncü bölümde metaneti ölçmek amacıyla Duckworth ve Quinn (2009) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır ve 8 ifadeden oluşmaktadır. Anketin dördüncü bölümünde ise Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen ve 10 ifadeden oluşan iş-aile çatışması ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında ölçeklerin yapı güvenirliği belirlemek amacıyla Alpha katsayısına bakılmıştır. Tekno istila ölçeğinin alfa katsayısı 0,83, iş aile çatışma ölçeği için 0,80 ve metanet ölçeği için alfa katsayısı ise 0,81 olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar araştırma ölçeklerinin güvenilir olduğunu göstermektedir. Ayrıca ilgili path diyagramında  $\chi^2/SD=3,11$ , RMSEA = 0,068, GFI = 0,882, CFI = 0,960, TLI = 0,955 ve NFI = 0,942 uyum değerleri araştırma modelinin ölçmeyi sağladığı ve iyi uyum gösterdiği görülmektedir (Bentler ve Bonett, 1980; Tanaka ve Huba, 1985; Browne ve Cudeck, 1992; McDonald ve Marsh, 1990; Marsh ve Hocevar, 1985).

Araştırma bulgularına göre tekno istilanın iş-aile çatışması üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta=0,653$ ,  $t=9,033$ ,  $p<0,001$ ). H1 hipotezi desteklenmiştir. Araştırmanın ikinci hipotezine göre iş-aile çatışmasının metanet üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin bulunduğu görülmektedir ( $\beta=0,622$ ,  $t=8,722$ ,  $p<0,001$ ). H2 hipotezi desteklenmiştir. Araştırmanın üçüncü hipotezinde tekno istilanın metanet üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir ( $\beta =0,501$ ,  $t=8,153$ ,  $p<0,001$ ). H3 hipotezi desteklenmemiştir. Araştırmanın son hipotezi olan iş-aile çatışmasının aracı rolüne yönelik araştırma bulguları incelendiğinde ise, tekno istilanın metanet üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının kısmi aracı rol oynadığı saptanmıştır ( $p<0,001$ ). H4 hipotezi desteklenmiştir.

Çalışmada tekno istilanın iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bu bulguya göre tekno istila arttıkça iş-aile çatışması da artmaktadır. Bu bulgu, teknostresin artması durumunda iş-aile dengesinin bozulduğu ve çatışmaya yol açtığı şeklinde yorumlanabilir. Nitekim Bernuzzi vd. (2024) ve Kimpel (2021)’in çalışmaları bu çalışmadan elde edilen sonucu desteklemektedir. Diğer taraftan Eren ve Çiçeklioğlu (2020) teknostresin aile ilişkilerine zarar verebileceğini, Yener (2018) ise tekno istilanın iş aile ayrımı yapmayı zorlaştıracağını belirtmişlerdir. Görüldüğü üzere, çalışmanın ilk hipotezi yapılan diğer araştırmalarla da desteklenmektedir.

Çalışmada iş-aile çatışmasının metaneti pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Buna göre iş-aile çatışması arttıkça metanette artacaktır. Bu sonuç iş-aile çatışması arttıkça daha fazla metanetli olmaya gerek

duyulduğu şeklinde yorumlanabilir. Nitekim Edmondson vd. (2024)'nin çalışmaları bu sonucu desteklemektedir. Ayrıca Zhong vd. (2018) metanetli bireylerin iş-aile çatışması yaşamaya daha eğilimli olduklarını ifade etmişlerdir. İş-aile çatışması ile metanet arasındaki ilişkileri inceleyen yeterince bir çalışmaya rastlanılamamış olması sebebiyle elde edilen bu bulgu literatüre katkı açısından önem arz etmektedir.

Çalışmada tekno istilanın metaneti pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Buna göre tekno istila arttıkça metanet artmaktadır. Ancak oluşturulan hipotez "Tekno istilanın metanet üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır." şeklindedir. Elde edilen bu sonuç, tekno istilanın artması durumunda bireylerin metanetli olmalarının da bir işe yaramayacağı bu yüzden azalacağı şeklinde yorumlanabilir. Diğer taraftan literatürde tekno istila ile metanet arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların yeterli düzeyde görülememiş olması nedeniyle elde edilen bu bulgu katkı niteliğindedir.

Aracı etki sonuçlarına göre, tekno istilanın metanet üzerine etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir. Çalışmada tekno istilanın metaneti etkilediği, iş-aile çatışmasının da bu etkiyi artırdığı saptanmıştır. H3 hipotezi her ne kadar reddedilmişse de iş-aile çatışması bu bağlamda aracılık rolü oynamıştır. Araştırmanın bu bulgu ile literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Zaman ve maliyet kısıtı başta olmak üzere, çalışmanın sadece gıda sektöründe yapılmış olması, çalışanların ankete yeterince zaman ayırmamaları gibi çeşitli kısıtları bulunmaktadır. Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır ve tekno istilanın metanet üzerine etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir. Gelecek çalışmalarda tekno istilanın iş-aile çatışmasına etkisinde psikolojik dayanıklılığın, psikolojik güçlendirmenin ve karar yorgunluğunun aracı rolü farklı sektörlerde incelenebilir. Ayrıca tekno istila ve iş-aile çatışmasının azaltılmasına yönelik başka hangi faktörlerin etkili olacağı araştırılabilir. Yöneticiler ise tekno istilanın ve iş-aile çatışmasının azaltılmasında çağdaş bir yönetim yaklaşımı olan esnek çalışma düzenlemelerine gidebilirler. Böylece çalışanların iş-yaşam dengelerinin ve kalitesinin artması da sağlanabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Davranış, İş-yaşam dengesi, Teknolojik yoğunluk, Teknostres, Teknolojik istila, Metanet, Çatışma, İş-Aile Çatışması.



www.turkishstudies.net/economy

**Turkish Studies - Economics, Finance, Politics**

eISSN: 2667-5625



## **The Mediating Role of Work-Family Conflict in the Impact of Techno Invasion on Grit**

### **Introduction**

Technology has become a part of both our work and social lives. Individuals check their e-mails at work, browse social media, shop, and from time to time carry this into their family life, either voluntarily or involuntarily. Thus, technology restricts the time that the individual should allocate to family members or delays the fulfillment of the responsibilities they carry. This situation is referred to as techno invasion, which is known as the concentration of technology in both work and social life and may cause the individual to experience work-family conflict. Thus, a negative family environment is created, and this requires them to be more patient and calmer. Otherwise, this conflict in the family may cause a decrease in the motivation and performance of the individual.

Work and family constitute the two most important environments of an individual's life (Frone et al., 1992). In these two environments, employees are constantly connecting or accessing technology anywhere and anytime. This situation, which is referred to as techno invasion, occurs when employees need to connect to technology during work hours or vacations, or even in their social lives, and it makes it difficult for the employee to distinguish between work and family, and this situation can become worrying for the individual. Due to the constant connectivity, individuals experience techno invasion and technology can intrude into their lives unauthorized and untimely. Therefore, the individual may also experience stress and frustration (Tarafdar et al., 2011). In this case, individuals may need to be gritty and techno invasion may affect their grit. In other words, the stress that may arise from techno invasion may require individuals to be more gritty.

Work-family conflict can directly affect employees' happiness, job and life satisfaction, stress levels and organizational commitment. Although managing this conflict is important for the effectiveness and efficiency of the organization, it can be possible by implementing appropriate human resources policies and making necessary organizational arrangements (Efeoğlu and Özgen, 2007). Work-family conflict can affect the grit, which means that employees are grit and show patience to overcome obstacles and difficulties (Luthans et al., 2019). Because grit requires working diligently against difficulties, persevering for years despite failure, distress and obstacles (Duckworth et al., 2007).

When the literature on techno invasion, grit and work-family conflict was analyzed, no study was found to examine these three concepts holistically. With this study, the interactions between these three concepts will be revealed and it is thought that the findings obtained will contribute to this deficiency in literature. In this study, the concepts of techno invasion and work-family conflict, which may be effective on grit, are emphasized. The main purpose of the study is to determine the interactions between techno invasion, grit and work-family conflict. Depending on this purpose, the research question was selected as “Does work-family conflict have a mediating effect on the effect of techno invasion on grit?” The research was carried out in Kırıkkale sample

and was carried out for the employees of food manufacturing enterprises where it is necessary to understand the importance of work-family conflict in the increase of techno invasion, which may have an effect on grit, and especially to be patient with customers, that is, to be gritty.

### Techno Invasion

Although techno invasion is a sub-dimension of technostress (Tarafdar et al., 2007; Kırac, 2024), it is a situation where the boundary between work and personal space is blurred as a result of employees communicating with information and communication technology anytime and anywhere (Ragu-Nathan et al., 2008; Yener, 2018). In other words, techno invasion is the situation where the boundaries between work and private life are reduced due to communication technologies and the individual is always exposed to technological elements (Chen et al., 2022).

Being constantly exposed to technology, techno invasion causes work-related tasks to spread to the private life of the employee and leads to disruption of the work-life balance of employees (Ibrahim et al., 2021), neglecting the individual's private life and family, spending less time, sacrificing holidays (Wang et al., 2005). Due to techno invasion, the individual may not be able to devote enough time to his/her family and this may cause work-family conflict (Merdan, 2021).

In addition, techno invasion can also damage employees' self-control and they may show deviant or counterproductive behaviors in the workplace (Chen et al., 2022). As a result of techno invasion, the boundaries between work and private life disappear and the individual may not find the resources to eliminate the impact, individuals' competencies for work may decrease, burnout may occur, and accordingly, the individual may move away from the work environment, the individual's job satisfaction and job performance may decrease (Yener, 2018). Techno invasion, which causes individuals to be accessible anywhere and anytime, may cause individuals to work even during their holidays, spend their time to learn new technologies and experience stress (Küçükçivil et al., 2024). In addition, techno invasion can cause individuals to be constantly on social media, e-mail, etc. through their mobile phones, blurring the boundaries of work and social life, causing employees to experience role conflict and violating the privacy of private life, and it can be said that we have been exposed to this invasion too much during the pandemic period (Çelik and Çobanoğlu, 2022).<sup>1</sup>

### Grit

Grit is a personality trait that means being courageous (Suzuki et al., 2015), being persistent in difficult situations (Griffin et al., 2016), strength of character or endurance (Kelly et al., 2014). In a broader sense, grit is the persistence and passion of the individual towards long-term goals, working patiently and tirelessly without any expectation of reward and recognition, although it is seen as the key to success (Duckworth et al., 2007). According to Tough (2013), grit is extreme

<sup>1</sup> For further studies on information and communication technologies, digitalization, social media, translation technologies, artificial intelligence, and the effects of technology on individual, professional, and social life, which constitute the broader context of the techno-invasion phenomenon, see also: Mehmetbeyoğlu, 2025; Dünder, 2025; Varol, 2025; Kartal, 2024; Bölükbaşı, 2024; Kobaza, 2023; Gündüzalp & Şener, 2019; Atabek, 2019; Ramazanoğlu & Aker, 2019; Nair, 2019; Kolsuz & Duban, 2019; Altay et al., 2019; Taşlıçay Arslan & Demirkan, 2019; Aydemir & Kaptan, 2019; Şengel et al., 2019; Mert Uyangör & Çetin, 2019; Coşkun Değirmen & Akay, 2019; Ademi & Loshkovska, 2019; Ergin, 2019; Tire, 2019; Arğin, 2019; Ateş et al., 2019; Şahinoğlu & Varıcı, 2019; Özşenler, 2019; Keleş et al., 2020; Kalaycı, 2019; Atabek, 2020; Ülker, 2020; Çimen, 2020; Sayın & Demirel, 2020; Gökçe Parsehyan, 2020; Geren, 2020; Aktı Aslan & Duruhan, 2020; Gökçe & Gökçe, 2020; Yakar, 2020; Eryılmaz, 2020; Gökçe & Gökçe, 2020; Işıksalan, 2020; Avcı, 2020; Keleş et al., 2020; Balaban & Çevik, 2020; Dulkadir, 2020; Göktepe Yıldız & Göktepe Körpeoğlu, 2020; Gülcü & Golezani, 2020; Tok, 2019; Odacıoğlu, 2019; Kızıldağ, 2019; Yıldırım, 2020; Bingöl, 2020; Okur et al., 2020; Alimen & Öner Bulut, 2020; Çetiner, 2021; Okyayuz & Kaya, 2021; Özcan Dost & Metin Tekin, 2021; Karalı et al., 2021; Şimşek, 2021; Odacıoğlu, 2022; Yıldırım Yaşar, 2023; Köksal et al., 2023; Sarioğlu, 2023; Uysal & Kuleli, 2024; Sarıbaş, 2024; Köksal & Zorlu, 2024; Çelik Kan, 2025; Dalmış, 2025; Bayat Arslan & Cuma, 2025.

and passionate commitment to a task and determination to fulfil a mission. In Positive Psychology, grit is defined as the character strength of perseverance (Singh and Jha, 2008).

Grit emphasizes the capacity to strive for a challenging goal that continues for many years, the capacity to maintain interest, and grit (Duckworth and Quinn, 2009). In this context, it can be said that grit has two dimensions: consistency of interest (passion) and perseverance of effort (ongoing hard work) (Oxford and Khajavy, 2021; Alamer, 2021):

- **Consistency of Interest:** It refers to the ability to focus on a specific goal or interest for a long time and to remain passionately committed to it. In other words, the consistency of interest is the tendency not to change interest and purpose constantly (Duckworth et al., 2007). Or it is the tendency to adopt a particular field and direction or the ability to intensify the individual's activities in the chosen field (Wyszyńska et al., 2017).

- **Perseverance of Effort:** It is the tendency to work intensively even in the face of obstacles. It refers to the individual's commitment to make efforts and perseverance to overcome the obstacles and difficulties encountered (Duckworth et al., 2007). This dimension can also be expressed as the individual's acting patiently to achieve the goal and not giving up the struggle.

Grit requires working strongly to overcome challenging situations and events, even in the face of conflicts, constraints, and adversity. In fact, individuals who display a high level of grit have a vision of purpose and direction, have a high level of achievement, and continue without giving up in the face of setbacks and situations that weaken them (Luthans et al., 2019). Grit has a different and unique structure than self-control, as it focuses on the ability to achieve long-term goals. Having a university degree, pursuing a career, and learning to play a musical instrument are examples of goal achievement in grit (Vazsonyi et al., 2019).

### **Work-Family Conflict**

Work-family conflict is a form of conflict that occurs due to role stress and mutual incompatibilities in the areas of work and family (Greenhaus and Beutell, 1985; Duran ve Çevik, 2023). In other words, work-family conflict is a state of conflict that occurs when an individual cannot balance his/her work and family roles and when the perceived demands limit the energy and time of the individual (Fırat and Cula, 2016) or a conflict between an employee's role in the organization and his/her role as a member of a family (Çiçeklioğlu, 2023).

The types of work-family conflict can be divided into three as time, tension and behavior based (Greenhaus and Beutel, 1985). Time-based conflict occurs when the time allocated to the work role prevents the fulfilment of family responsibilities. Tension-based conflict occurs when irritability, tension, depression and fatigue related to the work role prevent the fulfilment of family responsibilities (Netemeyer et al., 1996; Parasuraman and Simmers, 2001). Behavior-based conflict occurs when the behavior exhibited in the work role is incompatible with the behavior performed in the family role (Greenhaus and Beutel, 1985).

A type of inter-role conflict, work-family conflict occurs as a result of the incompatibility between the roles assumed as a member of an organization and the roles assumed as a member of a family (Efeoğlu and Özgen, 2007). On the other hand, work-family conflict occurs due to the individual's fulfilment of work-related roles and difficulty in fulfilling family-related roles. Although the opposite is the case, it is when the individual fulfils his/her responsibilities related to the family and has difficulty in fulfilling his/her responsibilities related to work. In this situation, it is called family-work conflict (Akdoğan and Aydemir, 2018).

The causes of work-family conflict can be divided into three categories: work domain - non-work domain, individual and demographic variables: Causes related to the work area can be listed as flexibility in schedules and work stress; causes related to the non-work area can be listed as insufficient fulfilment of family demands, increased responsibilities of marriage, increased time

allocated to housework and childcare; causes related to individual and demographic variables can be listed as the individual's personality, behavior, gender and income level (Byron, 2005).

## METHODOLOGY

### Data Collection Tools

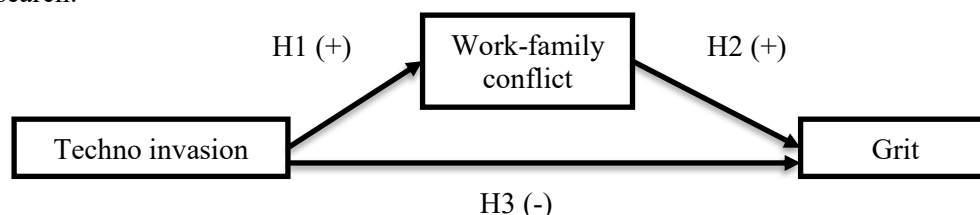
In the study, a printed questionnaire was used to collect the data. The questionnaire consists of four sections. In the first part, 6 questions including demographic characteristics such as age, gender, marital status, level of education, monthly income level and working years in the workplace were included. In the second part, the scale developed by Ragu-Nathan et al. (2008) and consisting of 4 statements is included to measure techno invasion. In the third part, the scale developed by Duckworth and Quinn (2009) was used to measure grit consisting of 8 statements. In the fourth part of the questionnaire, the work-family conflict scale developed by Netemeyer et al. (1996) consisting of 10 statements was used. Although the original grit scale developed by Duckworth and Quinn (2009) consists of two sub-dimensions-consistency of interest and perseverance of effort-some studies have treated grit as a unidimensional construct. For example, Credé et al. (2017) argued that the two dimensions may not always operate in distinct ways and suggested that grit can be interpreted as an overall construct. Similarly, Guerrero et al. (2016) and Singh and Jha (2008) approached grit as a single composite variable in their empirical analyses. In line with this perspective, and supported by the confirmatory factor analysis results indicating satisfactory loadings on a single factor, grit was treated as a unidimensional construct in this study.

### Universe and Sample of the Study

The population of the research consists of the employees of food manufacturing enterprises in Kırıkkale province. Due to the lack of the opportunity to reach everyone who makes up the population, sampling method was used. Due to time and cost constraints, convenience sampling method, which provides convenience from non-random sampling methods, was used (Erkuş, 2017). The sample of the research was determined as 418 employees of food manufacturing enterprises in Kırıkkale province. In cases where the number of the population is known, it is appropriate to use a sample size of 384 (Cohen et al., 2000). At this point, 500 questionnaires were randomly distributed to the employees since the population was not fully known. Data was collected from 418 people. The return rate of the questionnaire was 83.6%. Therefore, it can be said that the available data can represent the population. Data were collected in 2022.

### Research Model and Hypotheses

The following model was established to formulate hypotheses in the research and to guide the research.



**Figure 1: Research Model**

Eren and Çiçeklioğlu (2020) stated in their study that technostress can harm family relationships. On the other hand, Yener (2018) stated in his study that techno invasion will make it difficult to distinguish between work and family. Indeed, Bernuzzi et al. (2024) and Kimpel (2021) determined that techno invasion positively affected work-family conflict. Tunç et al. (2019) determined that smartphone use positively affects time and tension-based work-family conflict. Can Yalçın and Begenirbaş (2021) found that technostress affects both work-family and family-

work conflict. Based on these explanations, the following hypothesis was formed regarding the relationship between techno invasion and work-family conflict:

H1: Techno invasion has a positive effect on work-family conflict.

Zhong et al. (2018) stated in their study that gritty individuals are more inclined to experience work-family conflict. As a matter of fact, Edmondson et al. (2024) determined that family-work conflict affects grit in their study. Fayaz and Gulzar (2024) found that grit positively affects work-life balance in their study. When the literature was examined, there were not many studies on the relationship between work-family conflict and grit. However, due to work-family conflict, employees may need to be more gritty. Because being grit due to this negative situation can correct the situation. In this context, the following hypothesis was formed for the relationship between work-family conflict and grit:

H2: Work-family conflict has a positive effect on grit.

When the literature is examined, the relationship between techno invasion and grit remains theoretically ambiguous. On the one hand, techno invasion, as a source of technostress, may reduce individuals' psychological resources, increase exhaustion, and negatively affect their persistence and long-term goal orientation (Hobfoll, 1989; Tarafdar et al., 2011; Wang et al., 2024). From this perspective, techno invasion may weaken grit by creating continuous cognitive and emotional strain.

On the other hand, exposure to continuous technological demands and boundary blurring may also force individuals to develop coping mechanisms, grit, and persistence. In this sense, techno invasion may indirectly foster grit as individuals adapt to ongoing challenges and pressure.

Despite these competing perspectives and due to the dominant view in the stress literature suggesting negative outcomes of technostress, the following hypothesis is proposed:

H3: Techno invasion has a negative effect on grit.

The mediating role of work-family conflict can be explained within the framework of stress and resource-based theories. Techno invasion, as a form of technostress, increases role pressure and blurs the boundaries between work and family domains, leading to work-family conflict (Tarafdar et al., 2011). According to the Conservation of Resources theory (Hobfoll, 1989), such resource-draining conditions compel individuals to mobilize their remaining psychological resources to cope with stress. In this process, work-family conflict acts as a critical mechanism through which techno invasion translates into behavioral and psychological outcomes. As individuals experience increasing conflict between work and family roles, they may develop greater persistence and endurance (grit) as an adaptive response to maintain performance and psychological balance.

Therefore, work-family conflict is not merely an outcome of techno invasion but also a transmission mechanism that explains how and why techno invasion influences grit.

H4: There is a mediating effect of work-family conflict on the effect of techno invasion on grit.

### **Research Ethics**

Prior to collecting the research data, approval was obtained from the Kırşehir Ahi Evran University Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee, dated 07.07.2022, with decision number 2022/05/04.

## RESEARCH FINDINGS

### Demographic Findings

Demographic findings are presented in Table-1 below:

**Table-1.** Findings on Demographic Characteristics

| Gender             | <i>F (Frequency)</i> | <i>Percentage (%)</i> | Marital Status       | <i>F (Sıklık)</i> | <i>Percentage (%)</i> |
|--------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|-------------------|-----------------------|
| Female             | 186                  | 44,5                  | Single               | 111               | 26,6                  |
| Male               | 232                  | 55,5                  | Married              | 307               | 73,4                  |
| Age                | <i>F (Frequency)</i> | <i>Percentage (%)</i> | Working years        | <i>F (Sıklık)</i> | <i>Percentage (%)</i> |
| 18-25              | 35                   | 8,4                   | Less than a year     | 51                | 12,2                  |
| 26-30              | 88                   | 21,1                  | 1 to 3 years         | 44                | 10,5                  |
| 31-35              | 86                   | 20,6                  | 4 to 7 years         | 34                | 8,2                   |
| 36-40              | 93                   | 22,2                  | 8 to 10 years        | 118               | 28,2                  |
| 41-45              | 73                   | 17,5                  | More than 10 years   | 171               | 40,9                  |
| 46 and over        | 43                   | 10,3                  | Monthly Income       | <i>F (Sıklık)</i> | <i>Percentage (%)</i> |
| Level of education | <i>F (Frequency)</i> | <i>Percentage (%)</i> | Less than 25.000 TL  | 56                | 13,4                  |
| Primary            | 83                   | 19,9                  | 25.001 to 50.000     | 115               | 27,5                  |
| Secondary          | 159                  | 38,0                  | 50.001 to 75.000     | 170               | 40,7                  |
| Associate Degree   | 105                  | 25,1                  | 75.001 to 100.000    | 64                | 15,3                  |
| Undergraduate      | 71                   | 17,0                  | More than 100.000 TL | 13                | 3,1                   |

As indicated in Table 1, 44.5% (186 people) of the individuals who answered the questionnaire were female, while 55.5% (232 people) were male. Considering the age variable, 8.4% (35 people) of the participants were between the ages of 18-25, 21.1% (88 people) between the ages of 26-30, 20.6% (86 people) between the ages of 31-35, 22.2% (93 people) between the ages of 36-40, 17.5% (73 people) between the ages of 41-45 and finally 10.3% (46 people) were 46 and over. According to the educational level of the participants, 19.9% (83 people) had primary education, 38% (159 people) had secondary education, 25.1% (105 people) had associate's degree, and 17% (71 people) had undergraduate level education. According to the findings regarding the marital status of the participants, 26.6% (111 people) were single, while 73.7% (307 people) were married. Considering the working years of the participants, 12.2% (51 people) have worked for less than 1 year, 10.5% (44 people) for 1-3 years, 8.2% (34 people) for 4-7 years, 28.2% (118 people) for 8-10 years and 10.9% (171 people) for more than 10 years. When the monthly income status of the participants was analyzed, it was found that 13.4% (56 people) had an income of less than 25.000 TL, 27.5% (115 people) had an income of 25.001 to 50.000 TL, 40.7% (170 people) had an income of 50.001 to 75.000 TL, 15.3% (64 people) had an income of 75.001 to 100.000 TL and 3.1% (13 people) had an income of more than 100.000 TL.

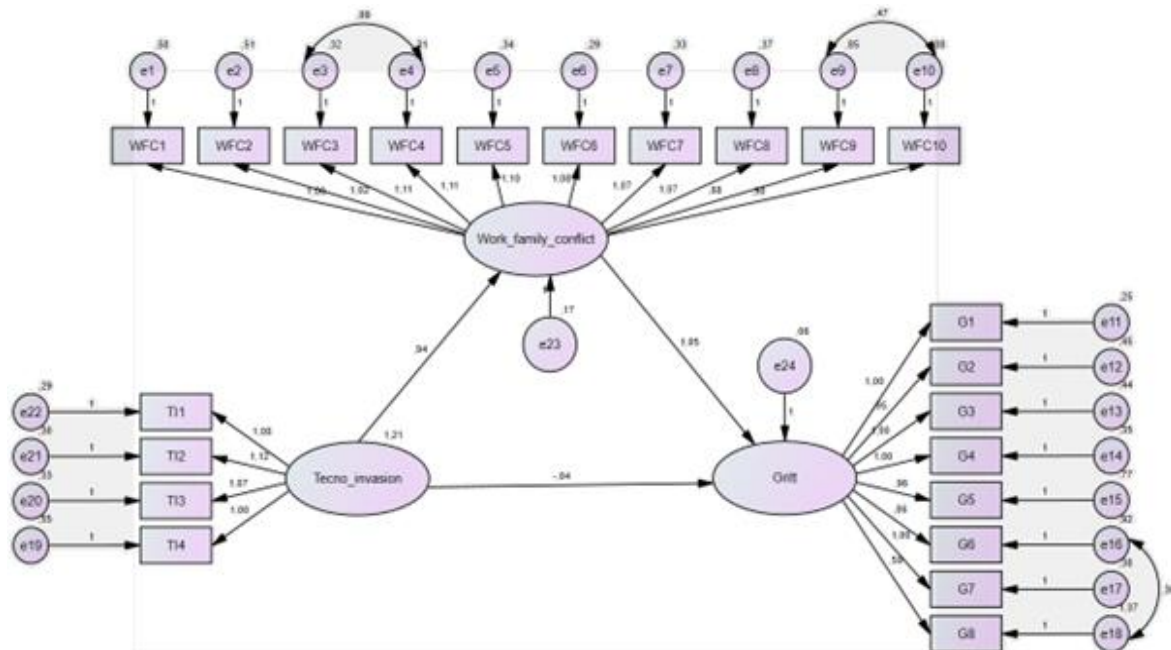
### Validity and Reliability

Alpha coefficient was analyzed to determine the construct reliability of the scales within the scope of the research. The Cronbach's alpha coefficient was determined as 0.83 for the techno invasion scale, 0.80 for the work-family conflict scale, and 0.81 for the grit scale. This result shows that the research scale is reliable. Confirmatory factor analysis (CFA) was applied to determine the validity of the research statements. Since there were no questions with low standardized factor loadings in the result obtained after the confirmatory factor analysis, no question was discarded. Then, the research model was considered as a single scale and single factor analysis was applied. With the findings obtained, a single factor model was applied and a comparison was made between the two analyses (Table 2 and Figure 2).

**Table-2. Model-Data Fit Values**

|                              | $\chi^2$ | $\Delta\chi^2$ | $SD$ | $\chi^2/df$ | $GFI$ | $NFI$ | $CFI$ | $TLI$ | $RMSEA$ |
|------------------------------|----------|----------------|------|-------------|-------|-------|-------|-------|---------|
| Single factor model          | 1923,41  | -              | 346  | 5,55        | 0,543 | 0,547 | 0,551 | 0,525 | 0,169   |
| Research model<br>$p < 0.01$ | 631,94   | 1291,47        | 203  | 3,11        | 0,882 | 0,942 | 0,960 | 0,955 | 0,068   |

Figure 2 below shows the model data fit values of the research model.

**Figure-2. Research Model**

According to the data obtained as a result of confirmatory factor analysis, the research model was distributed to three scale models and tested. The results obtained with  $\chi^2/SD$ ,  $GFI$ ,  $TLI$ ,  $CFI$ ,  $NFI$ , and  $RMSEA$  fit values show that the research model provides an “acceptable level of model fit”. According to the confirmatory factor analysis results, the research model was tested as a three-factor structure. The fit indices ( $\chi^2/df = 3.11$ ;  $RMSEA = 0.068$ ;  $GFI = 0.882$ ;  $CFI = 0.960$ ;  $TLI = 0.955$ ;  $NFI = 0.942$ ) indicate acceptable model fit. Although the  $GFI$  value is slightly below the recommended threshold of 0.90, other fit indices meet or exceed the acceptable criteria, supporting the overall adequacy of the model (Bentler and Bonett, 1980; Tanaka and Huba, 1985; Browne and Cudeck, 1992; McDonald and Marsh, 1990; Marsh and Hocevar, 1985). On the other hand, Chi-Square Test analysis was applied to the  $\chi^2$  values to determine the difference between the one-factor model and the three-factor research model. A significant difference was determined in the analysis values between the single-factor analysis and the 3-factor analysis. Is not a major threat (MacKenzie and Podsakoff 2012). Furthermore, the results of the single-factor model indicate poor model fit ( $\chi^2/df = 5.55$ ;  $RMSEA = 0.169$ ) compared to the proposed research model. These values are substantially below acceptable thresholds, suggesting that a single factor cannot adequately explain the covariance among the variables. Therefore, it can be concluded that common method variance (CMV) does not pose a serious threat to the validity of the study findings.

**Table-3.** Mean, Standard Deviation and Correlation Values of Variables

|                             | <i>Mean</i> | <i>S.D</i> | <i>CR(t)</i> | <i>AVE</i> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> |
|-----------------------------|-------------|------------|--------------|------------|----------|----------|----------|
| <b>Techno Invasion</b>      | 3,44        | 1,322      | 0,971        | 0,780      | -        |          |          |
| <b>Work-Family Conflict</b> | 3,62        | 1,339      | 0,942        | 0,728      | 0,707**  | -        |          |
| <b>Grit</b>                 | 3,49        | 1,323      | 0,953        | 0,755      | 0,685**  | 0,611**  | -        |

Hair et al. (2010) state that the scale fulfills the measurement criterion when the factor loadings of the scale expressions are more than 0.5 in scientific research. In this study, the standardized factor loadings of the statements of the scales are above 0.5. In addition, the t values of the factor loadings at the point of parametric evaluation vary between 11.21 and 14.38. Based on these values, it is seen that the research model provides validity (Hair et al., 2010).

Discriminant validity and convergent validity methods were applied to determine whether the model constructed in the study and the scale sub-dimensions were compatible. According to Fornell and Larcker (1981), in order to ensure convergent validity in an analysis, the AVE value, which is the average variance explained value in confirmatory factor analysis, should be higher than 0.5. It was found that the AVE values of the four sub-dimensions of this study were higher than 0.5 (Table 2). According to Kline (2014), for discriminant validity, the correlation values between the research scales should be lower than 0.80 and the construct reliability (CR) should be higher than 0.70. As a result of the analysis of the three dimensions of the research scale, it was found that the construct reliability (CR) was higher than 0.70 and the correlation value between the dimensions was lower than 0.80 and the measurement results provided reliability (Fornell and Larcker, 1981; Herr and Cramer, 1988).

### Testing Research Hypotheses

In order to test the research hypotheses, structural equation model analysis was applied to the research data and the findings obtained are shown in Table 4.

**Table-4.** Structural Equation Model Findings

| <b>Variables</b>                              | <b>Hypothesis</b> | <b><math>\beta</math></b> | <b><i>t value</i></b> | <b><i>SE</i></b> | <b><i>p</i></b> |
|-----------------------------------------------|-------------------|---------------------------|-----------------------|------------------|-----------------|
| <b>Techno Invasion – Work-Family Conflict</b> | H1                | 0,653                     | 9,033                 | 0,162            | ***             |
| <b>Work-Family Conflict – Grit</b>            | H2                | 0,622                     | 8,722                 | 0,158            | ***             |
| <b>Techno Invasion – Grit</b>                 | H3                | 0,501                     | 8,153                 | 0,144            | ***             |

According to Table 4, techno invasion has a significant positive effect on work-family conflict ( $\beta=0.653$ ,  $t=9.033$ ,  $p<0.001$ ). Hypothesis H1 is supported. According to the second hypothesis of the study, it is seen that work-family conflict has a positive significant effect on grit ( $\beta=0.622$ ,  $t=8.722$ ,  $p<0.001$ ). Hypothesis H2 was supported. In the third hypothesis of the study, it was found that techno invasion had a significant positive effect on grit ( $\beta=0.501$ ,  $t=8.153$ ,  $p<0.001$ ). Hypothesis H3 was not supported.

The research findings regarding the mediating role of work-family conflict, which is the last hypothesis of the study, are presented in Table 5.

**Table-5.** Structural Equation Model Findings

|                                               | <b>Total Impact</b> | <b>Direct Impact</b> | <b>Mediating Effect</b> | <b>Lower Limit</b> | <b>Upper Limit</b> | <b>p</b> | <b>Result</b>                                   |
|-----------------------------------------------|---------------------|----------------------|-------------------------|--------------------|--------------------|----------|-------------------------------------------------|
| <b>Techno Invasion – Work-Family Conflict</b> | 0,653               | 0,653                | -                       | -                  | -                  | -        | -                                               |
| <b>Techno Invasion – Grit</b>                 | 0,749               | 0,501                | 0,248                   | 0,197              | 0,297              | ***      | Mediating Effect exists (partial)<br>TVE: %41,3 |
| <b>Work-Family Conflict – Grit</b>            | 0,622               | 0,622                | -                       | -                  | -                  | -        | -                                               |

Note: SE, standard error; \*0.05 \*\*0.01 \*\*\*Significant at 0.001 level (two-way)

As can be seen in Table 5, work-family conflict plays a partial mediating role in the effect of techno invasion on grit ( $p < 0.001$ ). Hypothesis H4 is supported.

Due to the mediating role of work-family conflict, a bootstrap analysis was conducted for the mediating variable; the mediating effect was determined to be at least 19% and at most 29%.

### Conclusion

The aim of the study is to determine the mediating role of work-family conflict in the effect of techno invasion on grit. The study was conducted on the employees of food manufacturing enterprises in Kırıkkale province. This study was conducted in enterprises operating in the food sector in Kırıkkale. When the demographic findings of the participants are evaluated, it is observed that the majority of the participants are male, married and middle-aged. It is also observed that the majority of the participants have secondary and associate degree level education, are in the lower- and middle-income group, and have been working in their current job for more than 10 years. These findings can be evaluated as the employees attach importance to education, they are in their most experienced and productive periods in terms of age and working years, and most of them have families.

In the study, it was determined that techno invasion positively affects work-family conflict. According to this finding, as techno invasion increases, work-family conflict also increases. This finding can be interpreted as work-family balance is disrupted and leads to conflict if technostress increases. As a matter of fact, the studies of Bernuzzi et al. (2024) and Kimpel (2021) support the result obtained from this study. On the other hand, Eren and Çiçeklioğlu (2020) stated that technostress can damage family relationships, and Yener (2018) stated that techno invasion will make it difficult to distinguish between work and family. As can be seen, the first hypothesis of the study is supported by other studies.

In the study, it was concluded that work-family conflict positively affects grit. Accordingly, as work-family conflict increases, grit will increase. This result can be interpreted as the need to be more gritty as work-family conflict increases. As a matter of fact, the studies of Edmondson et al. (2024) support this result. In addition, Zhong et al. (2018) stated that gritty individuals are more prone to experience work-family conflict. Since there are not enough studies examining the relationship between work-family conflict and grit, the finding in this study that work-family conflict positively affects grit is important in terms of contributing to the literature.

Within the scope of the study, it was hypothesized that there would be a negative relationship between techno invasion and grit (H3), suggesting that increasing technological intrusion would reduce individuals' grit. However, the findings did not support this hypothesis; instead, the results revealed an unexpected outcome indicating that techno invasion had a positive effect on grit. This unexpected finding requires a deeper theoretical examination, particularly considering that continuous technological pressure may foster a form of "survival grit" or

psychological endurance. The possible reasons for the unexpected positive effect of techno invasion on grit can be theoretically interpreted as follows:

- Importantly, this finding suggests that the relationship between techno invasion and grit may not be linear or unidirectional. Rather than simply depleting individuals' psychological resources, excessive exposure to technological demands may activate a compulsory gritty mechanism. In other words, individuals may be "forced" to become more persistent and grit in order to cope with continuous pressure and boundary blurring caused by techno invasion. This interpretation indicates that techno invasion can function not only as a stressor but also as a developmental trigger that strengthens grit under certain conditions. Therefore, the positive relationship observed in this study should be understood as an adaptive response rather than a purely beneficial outcome.

- The possible reasons for the unexpected positive effect of techno invasion on grit findings support the alternative theoretical perspective suggesting that challenging and stressful environments may foster grit as a form of adaptive response. Therefore, the results indicate that the relationship between techno invasion and grit is not strictly negative but may be context-dependent and dual-natured.

- *Increased Gritty as a Coping Mechanism:* The findings indicate that as techno invasion increases, levels of grit also increase. This can be interpreted as individuals' need to become more gritty when work-family conflict intensifies due to techno intrusion. Essentially, the constant pressure and blurred boundaries between work and personal life characteristic features of techno invasion may compel individuals to develop higher levels of grit as a coping strategy to deal with these challenging conditions. The continuous demands of technology, which can disrupt work-life balance and generate conflict, may push individuals to cultivate patience and perseverance in order to prevent declines in motivation and performance.

- *Efforts to Maintain Effectiveness:* When techno invasion becomes pervasive, individuals may intensify their efforts to remain gritty, even if these efforts are not always effective in mitigating its negative consequences. This reflects a proactive yet potentially exhausting response aimed at maintaining performance and well-being in the face of constant technological demands. Core components of grit, such as sustained effort, perseverance despite difficulties, and the determination to overcome obstacles, may become more pronounced when technology continually intrudes into daily life.

- *Forced Adaptation and Endurance:* Techno invasion can make individuals accessible anytime and anywhere, leading them to devote time to research during vacations, learn new technologies, and experience increased stress. Continuous exposure to such demands and the blurring of work-life boundaries may unintentionally strengthen individuals' capacity for endurance and grit. Individuals who constantly face techno demands may increase their commitment to long-term goals and exert greater effort to achieve these goals despite ongoing challenges.

- *Grit as a Response to Challenges:* This finding may also be interpreted in line with the conceptualization of grit as perseverance in the face of adversity. Although techno invasion is often framed negatively, its continuous presence and associated challenges may function as an ongoing training ground for the development of grit. Even when confronted with obstacles, individuals may feel compelled to persistently engage in their work, act patiently toward achieving their goals, and refrain from giving up.

- *The Mediating Role of Work-Family Conflict:* The study also revealed that work-family conflict mediates the relationship between techno invasion and grit, thereby strengthening this positive association. Although hypothesis H3 was rejected, work-family conflict played a mediating role in this regard. This suggests that the stress and incompatibility arising from the

impact of techno invasion on work–family balance play a key role in the development of grit. As work–family conflict intensifies, the need for greater grit becomes more critical.

An important issue emerging from the findings is the directional inconsistency between the direct and mediated relationships. While the direct effect of techno invasion on grit was positive (contrary to the hypothesized negative relationship), the mediating mechanism through work–family conflict also contributed positively to grit. This situation indicates that the relationship between techno invasion and grit operates through multiple underlying mechanisms rather than a single linear effect.

Specifically, techno invasion may simultaneously generate strain and challenge. While its stress-inducing nature may be expected to reduce psychological resources, the conflict it creates in the work–family domain may also trigger adaptive responses, forcing individuals to become more persistent and grit. Therefore, work–family conflict does not merely transmit the effect of techno invasion but transforms it into a form of “challenge-induced gritty.”

In this context, the partial mediation finding suggests that techno invasion has both direct and indirect positive effects on grit, and that these effects are aligned rather than contradictory. The initial hypothesis was not supported; however, the empirical findings reveal a more complex and dual-process relationship. This finding is consistent with the challenge–hindrance stressor framework.

In conclusion, although the initial hypothesis predicted a detrimental effect, the findings indicate that techno invasion may paradoxically increase grit through the challenges it creates and the work–family conflict it intensifies. This suggests that individuals may develop heightened resilience and grit as a survival mechanism to cope with the relentless demands of a technologically intrusive environment.

There are various limitations such as time and cost constraints, the fact that the study was conducted only in the food sector, inability to establish causality due to cross-sectional design, risk of common method variance created by collecting data from a single source, cultural adaptation of scales and that the employees did not devote enough time to the survey. Quantitative research method was used in the study and it was observed that work–family conflict played a mediating role in the effect of techno invasion on grit. In future studies, the mediating role of psychological resilience, psychological empowerment and decision fatigue in the effect of techno invasion on work–family conflict can be examined in different sectors. In addition, which other factors will be effective in reducing techno invasion and work–family conflict can be investigated. Managers should first reduce techno invasion, not rely on employees’ grit. Managers can use flexible working arrangements, which is a contemporary management approach, to reduce techno invasion and work–family conflict. Thus, the work–life balance and quality of employees can be increased.

[www.turkishstudies.net/economy](http://www.turkishstudies.net/economy)**Turkish Studies - Economics, Finance, Politics**

eISSN: 2667-5625

**ANKARA SCIENCE  
UNIVERSITY**

## **Tekno İstilanın Metanet Üzerine Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü**

### **Giriş**

Teknoloji hem iş hem de sosyal hayatımızın bir parçası haline gelmiştir. Birey iş hayatında maillerini kontrol etmekte, sosyal medyada gezinmekte, alışveriş yapmakta ve bunu da zaman zaman istemli ya da istemsiz aile hayatına taşımaktadır. Böylece teknoloji, bireyin aile üyelerine ayırması gereken zamanın daralmasını veya taşıdığı sorumlulukların yerine getirmesini geciktirmektedir. Bu durum teknolojinin hem iş hem de sosyal hayatında yoğunlaşması olarak bilinen tekno istila kavramı olarak ifade edilmektedir ve bireyin iş-aile çatışması yaşamasına neden olabilmektedir. Bu süreçte olumsuz bir aile ortamı oluşmakta ve bu onların daha sabırlı ve sakin olmalarını gerektirmektedir. Aksi durumda ailede yaşanan bu çatışma bireyin motivasyonunda ve performansında düşüşe neden olabilmektedir.

İş ve aile kavramları bireyin hayatının en önemli iki çevresini oluşturmaktadır (Frone vd., 1992). Bu iki çevrede çalışanlar, sürekli olarak her yerde ve zamanda teknolojik bağlantı kurmakta veya teknolojiye ulaşmaktadırlar. Tekno istila olarak ifade edilen bu durum, çalışanların iş saatleri veya tatillerinde, hatta sosyal hayatlarında teknolojiye bağlanma ihtiyacı oluşması durumunda gerçekleşir ve çalışanın iş-aile ayrımı yapmasını zorlaştırır ve birey için bu durum endişe verici hale gelebilir. Sürekli bağlantı nedeniyle bireyler tekno istila yaşamakta ve teknoloji bireylerin hayatına izinsiz ve zamansız girebilmektedir. Bu nedenle birey stres ve hayal kırıklığı da yaşayabilir (Taraftar vd., 2011). Bu durumda bireylerin metanetli olmaları gerekebilir ve tekno istila bireylerin metanetini etkileyebilir. Yani tekno istiladan kaynaklı oluşabilecek stres, bireylerin daha fazla metanetli olmalarını gerektirebilir.

İş-aile çatışması, çalışanların mutluluklarını, iş ve yaşam tatminlerini, stres düzeylerini ve örgütsel bağlılıklarını doğrudan etkileyebilmektedir. Bu çatışmanın yönetilmesi örgütün etkinliği ve verimliliği açısından önem taşımakla birlikte, uygun insan kaynakları politikalarının uygulanması ve gerekli örgütsel düzenlemelerin yapılması ile mümkün olabilir (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Çalışanların dayanıklı olması, engellerin ve zorlukların üstesinden gelmek için sabır göstermesi anlamına gelen metaneti, iş-aile çatışması etkileyebilir (Luthans vd., 2019). Çünkü metanet, zorluklara karşı gayretle çalışmayı, başarısızlığı, sıkıntıyı ve engellere rağmen yıllar boyunca sebatla çaba göstermeyi gerektirir (Duckworth vd., 2007).

Tekno istila, metanet ve iş-aile çatışmasına ilişkin literatür incelendiğinde bütüncül olarak bu üç kavramı inceleyen bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu çalışma ile bu üç kavram arasındaki etkileşimler ortaya konulacak ve elde edilen bulguların literatürdeki bu boşluğa katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada metanet üzerinde etkili olabilecek tekno istila ve iş-aile çatışması kavramları üzerinde durulmaktadır. Çalışmanın temel amacı, tekno istila, metanet ve iş-aile çatışması arasındaki etkileşimlerin belirlenmesidir. Bu amaca bağlı olarak araştırma sorusu “Tekno istilanın metanet üzerine etkisinde iş-aile çatışması aracı etkiye sahip midir? şeklinde belirlenmiştir. Araştırma Kırıkkale örnekleminde yapılmış olup, metanet üzerinde etkili olabilecek olan tekno

istilanın artmasında iş-aile çatışmasının öneminin anlaşılması ve özellikle müşterilere karşı sabırlı yani metanetli olmanın gerektiği gıda imalat işletmelerinin çalışanlarına yönelik gerçekleştirilmiştir.

### **Tekno İstila**

Tekno istila, teknostresin bir alt boyutu olmakla birlikte (Taraftar vd., 2007; Kırar, 2024), çalışanların bilgi ve iletişim teknolojisi ile her zaman ve her yerde iletişime geçmesi sonucu, işi ile kişisel alanı arasındaki sınırın bulanıklaşması durumudur (Ragu-Nathan vd., 2008; Yener, 2018). Başka bir ifadeyle tekno istila, bireyin iletişim teknolojileri nedeniyle iş ve özel yaşam arasındaki sınırlarının azalması ve her zaman teknolojik unsurlara maruz kalması durumudur (Chen vd., 2022).

Sürekli teknolojiye maruz kalınması nedeniyle tekno istila, iş ile ilgili görevlerin çalışanın özel hayatına yayılmasına neden olur ve çalışanların iş-yaşam dengesinin bozulmasına (İbrahim vd., 2021), bireyin özel hayatını ve ailesini ihmal etmesine, daha az zaman harcamasına, tatillerini feda etmesine yol açar (Wang vd., 2005). Tekno istila nedeniyle birey ailesine yeteri kadar zaman ayıramayabilir ve bu durum iş-aile çatışmasına neden olabilir (Merdan, 2021).

Ayrıca tekno istila, çalışanların özdenetimine de zarar verebilir ve onlar işyerinde sapkın veya üretkenlik karşıtı davranışlar gösterebilirler (Chen vd., 2022). Tekno istila sonucu, iş ve özel yaşam arasındaki sınırlar ortadan kalkmakta ve birey maruz kalınan etkiyi ortadan kaldıracak kaynakları bulamayabilir, bireylerin işe yönelik yeterliliklerinde düşüşler meydana gelebilir, tükenmişlikler yaşanabilir ve buna bağlı olarak birey iş çevresinden uzaklaşabilir, bireyin iş tatmini azalabilir ve iş performansı düşebilir (Yener, 2018). Her yerde ve her zaman ulaşılabilir olunmasına neden olan tekno istila, bireylerin tatil zamanlarında bile çalışmalarına, yeni teknolojileri öğrenmek için kendilerine ayırdıkları zamanları harcamalarına ve stres yaşamalarına neden olabilir (Küçükçivil vd., 2024). Bunların yanı sıra tekno istila, bireylerin cep telefonları aracılığıyla sürekli sosyal medyada, e-posta vb. yerlerde bulunmalarına, iş ve sosyal hayatın sınırlarının belirsizleşmesine, çalışanların rol çatışması yaşamasına ve özel hayatın mahremiyetinin ihlaline yol açabilir ki, pandemi döneminde bu istilaya çok fazla maruz kaldığı söylenebilir (Çelik ve Çobanoğlu, 2022).<sup>2</sup>

### **Metanet**

Metanet, cesaretli olma anlamına gelen bir kişilik özelliği (Suzuki vd., 2015), zor durumlarda ısrarcı olma (Griffin vd., 2016), karakterin sağlamlığı veya tahammül etme durumudur (Kelly vd., 2014). Daha geniş bir ifadeyle metanet, uzun vadeli hedeflere yönelik bireyin ısrarcı ve tutkulu olması, başarının anahtarı görülmekle birlikte, ödül ve tanınmaya ilişkin herhangi bir beklenti olmadan sabırla yılmadan çalışmasıdır (Duckworth vd., 2007). Tough (2013)'a göre metaneti, bir göreve aşırı ve tutkulu bağlı olma, bir misyonu yerine getirmedeki kararlılıktır. Pozitif Psikoloji'de ise metanet, azmim karakter gücü olarak ifade edilmektedir (Singh ve Jha, 2008).

<sup>2</sup> Tekno-istila olgusunun arka planını oluşturan bilgi ve iletişim teknolojileri, dijitalleşme, sosyal medya, çeviri teknolojileri, yapay zekâ ve teknolojinin bireysel, mesleki ve toplumsal yaşama etkilerine ilişkin çeşitli çalışmalar için ayrıca bk. Mehmetbeyoğlu, 2025; Dündar, 2025; Varol, 2025; Kartal, 2024; Bölükbaşı, 2024; Kobaza, 2023; Gündüzalp & Şener, 2019; Atabek, 2019; Ramazanoğlu & Aker, 2019; Nair, 2019; Kolsuz & Duban, 2019; Altay et al., 2019; Taşlıçay Arslan & Demirkan, 2019; Aydemir & Kaptan, 2019; Şengel et al., 2019; Mert Uyangör & Çetin, 2019; Coşkun Değirmen & Akay, 2019; Ademi & Loshkovska, 2019; Ergin, 2019; Tire, 2019; Arğin, 2019; Ateş et al., 2019; Şahinoğlu & Varıcı, 2019; Özşenler, 2019; Keleş et al., 2020; Kalaycı, 2019; Atabek, 2020; Ülker, 2020; Çimen, 2020; Sayın & Demirel, 2020; Gökçe Parsehyan, 2020; Geren, 2020; Aktı Aslan & Duruhan, 2020; Gökçe & Gökçe, 2020; Yakar, 2020; Eryılmaz, 2020; Gökçe & Gökçe, 2020; Işıksalan, 2020; Avcı, 2020; Keleş et al., 2020; Balaban & Çevik, 2020; Dulkadir, 2020; Göktepe Yıldız & Göktepe Körpeoğlu, 2020; Gülcü & Golezani, 2020; Tok, 2019; Odacıoğlu, 2019; Kızıldağ, 2019; Yıldırım, 2020; Bingöl, 2020; Okur et al., 2020; Alimen & Öner Bulut, 2020; Çetiner, 2021; Okyayuz & Kaya, 2021; Özcan Dost & Metin Tekin, 2021; Karalı et al., 2021; Şimşek, 2021; Odacıoğlu, 2022; Yıldırım Yaşar, 2023; Köksal et al., 2023; Sarıoğlu, 2023; Uysal & Kuleli, 2024; Sarıbaş, 2024; Köksal & Zorlu, 2024; Çelik Kan, 2025; Dalmış, 2025; Bayat Arslan & Cuma, 2025.

Metanet, uzun yıllar devam eden zorlu bir hedefe karşı çaba göstermeyi, ilgiyi sürdürme kapasitesini ve dayanıklılığı özellikle vurgulamaktadır (Duckworth ve Quinn, 2009). Bu kapsamda metanetin, ilginin tutarlılığı (tutku) ve çabada sebat göstermek (devam eden sıkı çalışma) şeklinde iki boyutunun olduğu söylenebilir (Oxford ve Khajavy, 2021; Alamer, 2021):

• **İlginin Tutarlılığı:** Uzun bir süre belirli bir hedef veya ilgiye odaklanma ve tutkuyla bağlı kalma yeteneğini ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle ilginin tutarlılığı, ilgi ve amacı sürekli olarak değiştirmeme eğilimidir (Duckworth vd., 2007). Ya da belirli bir alanı ve yönü benimseme eğilimi veya bireyin seçtiği alandaki faaliyetlerini yoğunlaştırma yeteneğidir (Wyszyńska vd., 2017).

• **Çabada Sebat Göstermek:** Engeller karşısında bile yoğun bir şekilde çalışma eğilimidir. Bireyin karşılaştığı engel ve zorlukların üstesinden gelmek için çaba sarf etme ve sebat gösterme bağlılığını ifade etmektedir (Duckworth vd., 2007). Bu boyut bireyin hedefe ulaşmak için sabırla hareket etmesi ve mücadeleyi bırakmaması olarak da ifade edilebilir.

Metanet, çatışmalar, kısıtlamalar ve sıkıntılar karşısında bile çaba göstererek, zorlu durum ve olayların üstesinden gelmek için güçlü bir şekilde çalışmayı gerektirir. Öyle ki çok fazla metanete sahip olan bireyler bir amaç ve yön vizyonuna sahip olduklarından yüksek seviyede başarıya sahiptirler, aksilikler ve onları zayıflatacak durumlar karşısında pes etmeden devam ederler (Luthans vd., 2019). Metanet, uzun vadeli hedeflere ulaşma yeteneğine odaklandığından, öz kontrolden farklı ve benzersiz bir yapıya sahiptir. Bir üniversite diplomasına sahip olmak, kariyerini devam ettirmek ve bir müzik aleti çalmayı öğrenmek metanetteki hedefe ulaşma konusuna örnek olarak verilebilir (Vazsonyi vd., 2019).

### İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışması, bireyin iş ve aileye ilişkin alanlarda yaşadığı rol stresi ve karşılıklı olarak oluşan uyumsuzluklar nedeniyle oluşan çatışma biçimidir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Duran ve Çevik, 2023). Başka bir ifadeyle iş-aile çatışması bireyin iş ve aile rollerine ilişkin dengeyi sağlayamaması, algıladığı taleplerin bireyin enerji ve zamanını sınırlaması durumunda oluşan çatışma halidir (Fırat ve Cula, 2016) veya bir çalışanın örgütteki rolü ile bir ailenin üyesi olarak taşıdığı rol arasında gerçekleşen anlaşmazlıktır (Çiçeklioğlu, 2023).

İş-aile çatışmasının türleri, zaman, gerginlik ve davranış temelli olarak üçe ayrılabilir (Greenhaus ve Beutel, 1985). Zaman temelli çatışma, iş rolüne ayrılan zamanın aile ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesine engel olduğu zaman gerçekleşmektedir. Gerginlik temelli çatışma, iş rolüne ilişkin oluşan sinirlilik, gerginlik, depresyon ve yorgunluğun, aileye ilişkin sorumlulukların yerine getirilmesine engel olmasıdır (Netemeyer vd., 1996; Parasuraman ve Simmers, 2001). Davranış temelli çatışma ise, işe ilişkin rolde sergilenen davranışın, aileye ilişkin rolde gerçekleşen davranış ile uyumsuz olması durumunda oluşan durumdur (Greenhaus ve Beutel, 1985).

Roller arası çatışmanın bir türü olan iş-aile çatışması, bir örgütün üyesi olarak üstlenilen roller ile bir ailenin üyesi olarak üstlenilen rollerin uyumsuzluğu sonucu oluşmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Diğer taraftan iş-aile çatışması bireyin işe ilişkin rolleri yerine getirip, aileye ilişkin rolleri yerine getirmekte zorlanması nedeniyle oluşmaktadır. Tam tersi durumda söz konusu olmakla birlikte, birey aileye ilişkin sorumluluklarını yerine getirirken, işe ilişkin sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmasıdır. Bu duruma ise, aile-iş çatışması denilmektedir (Akdoğan ve Aydemir, 2018).

İş-aile çatışmasının nedenleri iş alanı, iş dışı alan, bireysel ve demografik değişkenler olmak üzere üçe ayrılabilir: İş alanına ilişkin nedenler, programlardaki esneklik ve iş stresi; iş dışı alandaki nedenler, aile taleplerinin yeterince yerine getirilmemesi, evliliğin getirdiği sorumlulukların artması, ev işlerine ve çocuk bakımına ayrılan zamanın artması; bireysel ve

demografik değişkenlere ilişkin nedenler ise, bireyin kişiliği, davranışları, cinsiyeti ve gelir düzeyi şeklinde sıralanabilir (Byron, 2005).

## METODOLOJİ

### Veri Toplama Araçları

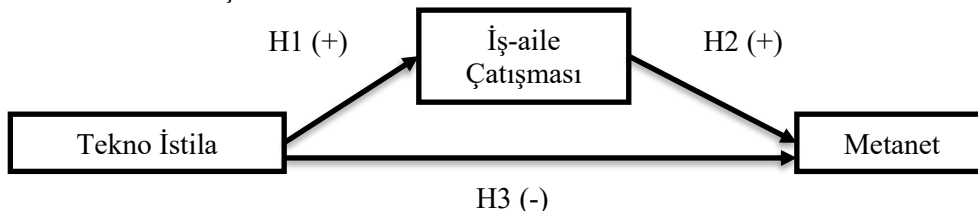
Araştırmada verilerin toplanmasını sağlamak için basılı bir anket uygulanmıştır. Soru formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, aylık gelir düzeyi ve işyerinde çalışma süresine ilişkin demografik özellikleri içeren 6 soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde tekno-istilayı ölçmek için Ragu-Nathan vd. (2008) tarafından geliştirilen ve 4 ifadeden oluşan ölçek yer almaktadır. Üçüncü bölümde metaneti ölçmek amacıyla Duckworth ve Quinn (2009) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır ve 8 ifadeden oluşmaktadır. Anketin dördüncü bölümünde ise Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen ve 10 ifadeden oluşan iş-aile çatışması ölçeği kullanılmıştır. Duckworth ve Quinn (2009) tarafından geliştirilen orijinal metanet ölçeği, “ilginin tutarlılığı” ve “çabada sebat göstermek” olmak üzere iki alt boyuttan oluşmasına rağmen, bazı çalışmalar metanet tek boyutlu bir yapı olarak ele almıştır. Örneğin, Credé ve arkadaşları (2017), bu iki boyutun her zaman birbirinden ayrı şekilde işlemediğini savunarak metanetin bütüncül bir yapı olarak yorumlanabileceğini ileri sürmüştür. Benzer şekilde Guerrero ve arkadaşları (2016) ile Singh ve Jha (2008) da ampirik analizlerinde metaneti tek bir bileşik değişken olarak ele almıştır. Bu bakış açısına paralel olarak ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının tek faktör altında yeterli yükler gösterdiğini desteklemesi doğrultusunda, bu çalışmada metanet tek boyutlu bir yapı olarak değerlendirilmiştir.

### Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Kırıkkale ilindeki gıda imalat işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Evreni oluşturan herkese ulaşma imkânının olmaması sebebiyle örnekleme yoluna gidilmiştir, zaman ve maliyet kısıtlarından dolayı, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolaylık sağlayan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Erkuş, 2017). Araştırmanın örneklemi ise, Kırıkkale ilindeki gıda imalat işletmelerinin 418 çalışanı olarak belirlenmiştir. Evren sayısının belli olduğu durumlarda 384 örneklem sayısı kullanılması uygundur (Cohen vd., 2000). Bu noktada evren tam olarak bilinmediğinden çalışanlara 500 soru formu tesadüfi olarak dağıtılmıştır. 418 kişiden veri toplanmıştır. Ankete geri dönüş oranı % 83.6’dır. Dolayısıyla eldeki verinin evreni temsil edebilir nitelikte olduğu söylenebilir. Veriler 2022 yılında toplanmıştır.

### Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmadaki hipotezlerin oluşturulması ve araştırmaya yol göstermesi bakımından aşağıdaki model kurulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Eren ve Çiçeklioğlu (2020) çalışmalarında teknostresin aile ilişkilerine zarar verebileceğini ifade etmişlerdir. Diğer taraftan Yener (2018) çalışmasında tekno istilanın iş aile ayrımı yapmasını zorlaştıracaklarını ifade etmiştir. Nitekim Bernuzzi vd. (2024) ve Kimpel (2021) çalışmasında tekno istilanın iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir. Tunç vd. (2019) çalışmalarında akıllı telefon kullanımının zaman ve gerginlik esaslı iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Can Yalçın ve Begenirbaş (2021) çalışmalarında teknostresin hem iş-aile hem de

aile-iş çatışmasını etkilediğini saptamışlardır. Bu açıklamalardan hareketle, tekno istila ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiye yönelik şu hipotez oluşturulmuştur:

H1: Tekno istilanın iş-aile çatışması üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

Zhong vd. (2018) çalışmalarında metanetli bireylerin iş-aile çatışması yaşamaya daha meyilli olduklarını ifade etmişlerdir. Nitekim Edmondson vd. (2024) çalışmalarında aile-iş çatışmasının metaneti etkilediği belirlenmiştir. Fayaz ve Gulzar (2024) çalışmalarında metanetin iş-yaşam dengesini pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Literatür incelendiğinde iş-aile çatışması ile metanet arasındaki ilişkiye yönelik çok fazla çalışmaya rastlanılamamıştır. Ancak iş-aile çatışması nedeniyle çalışanların daha fazla metanetli olmaları gerekebilir. Çünkü yaşanan bu olumsuz durumdan dolayı metanetli olmak durumu düzeltebilir. Bu kapsamda iş-aile çatışması ile metanet arasındaki ilişkiye yönelik şu hipotez oluşturulmuştur:

H2: İş-aile çatışması metanet üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

Literatür incelendiğinde, teknolojik istila ile metanet arasındaki ilişki teorik açıdan netlik kazanmamış ve farklı bakış açılarıyla ele alınmıştır. Bir taraftan, teknolojik istila teknostresin bir kaynağı olarak bireylerin psikolojik kaynaklarını azaltabilir, tükenmişliği artırabilir ve uzun vadeli hedeflere yönelik kararlılığı olumsuz yönde etkileyebilir (Hobfoll, 1989; Tarafdar vd., 2011; Wang vd., 2024). Bu açıdan bakıldığında, teknolojik istila sürekli bilişsel ve duygusal baskı yaratarak metaneti zayıflatabilir.

Diğer taraftan, sürekli teknolojik taleplere maruz kalma ve iş-yaşam sınırlarının bulanıklaşması, bireyleri başa çıkma mekanizmaları geliştirmeye, dayanıklılık göstermeye ve sebat etmeye zorlayabilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde tekno istila, bireylerin karşılaştıkları sürekli zorluklara uyum sağlamaları yoluyla dolaylı olarak metaneti de güçlendirebilir.

Bu farklı görüşlere rağmen ve teknostres literatüründe genellikle olumsuz sonuçların vurgulanması nedeniyle, aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H3: Teknolojik istila, metaneti negatif yönde etkilemektedir.

İş-aile çatışmasının aracılık rolü, stres ve kaynak temelli teoriler çerçevesinde açıklanabilir. Teknolojik istila, teknostresin bir türü olarak rol baskısını artırmakta ve iş ile aile alanları arasındaki sınırları belirsizleştirerek iş-aile çatışmasına yol açmaktadır (Tarafdar vd., 2011).

Kaynakların Korunması Teorisi'ne (Hobfoll, 1989) göre, bu tür kaynak tüketen koşullar bireyleri, stresle başa çıkabilmek için kalan psikolojik kaynaklarını harekete geçirmeye zorlamaktadır. Bu süreçte iş-aile çatışması, teknolojik istilanın davranışsal ve psikolojik sonuçlara dönüşmesinde kritik bir mekanizma olarak işlev görmektedir. Bireyler iş ve aile rolleri arasındaki çatışmayı daha yoğun deneyimledikçe, performanslarını ve psikolojik dengelerini sürdürebilmek için daha fazla sebat ve dayanıklılık (metanet) geliştirebilirler.

Bu nedenle iş-aile çatışması, yalnızca teknolojik istilanın bir sonucu değil, aynı zamanda teknolojik istilanın metanet üzerindeki etkisini açıklayan bir aktarım mekanizmasıdır.

H4: Tekno istilanın metanet üzerine etkisinde iş-aile çatışmasının aracı etkisi vardır.

### **Araştırma Etiği**

Araştırma verileri toplanmadan önce, 07.07.2022 tarihli ve 2022/05/04 sayılı karar ile Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan gerekli izin alınmıştır.

## ARAŞTIRMA BULGULARI

### Demografik Bulgular

Demografik bulgular aşağıdaki Tablo 1’de sunulmuştur:

**Tablo-1.** Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

| Cinsiyet      | F (Sıklık) | Yüzde (%) | Medeni Durum         | F (Sıklık) | Yüzde (%) |
|---------------|------------|-----------|----------------------|------------|-----------|
| Kadın         | 186        | 44,5      | Bekâr                | 111        | 26,6      |
| Erkek         | 232        | 55,5      | Evli                 | 307        | 73,4      |
| Yaş           | F (Sıklık) | Yüzde (%) | Çalışma Süresi       | F (Sıklık) | Yüzde (%) |
| 18-25         | 35         | 8,4       | 1 yıldan az          | 51         | 12,2      |
| 26-30         | 88         | 21,1      | 1-3 yıl              | 44         | 10,5      |
| 31-35         | 86         | 20,6      | 4-7 yıl              | 34         | 8,2       |
| 36-40         | 93         | 22,2      | 8-10 yıl             | 118        | 28,2      |
| 41-45         | 73         | 17,5      | 10 yıldan fazla      | 171        | 40,9      |
| 46-üstü       | 43         | 10,3      | Aylık Gelir          | F (Sıklık) | Yüzde (%) |
| Eğitim Düzeyi | F (Sıklık) | Yüzde (%) | 25.000 TL'den az     | 56         | 13,4      |
| İlköğretim    | 83         | 19,9      | 25.001-50.000        | 115        | 27,5      |
| Ortaöğretim   | 159        | 38,0      | 50.001-75.000        | 170        | 40,7      |
| Önlisans      | 105        | 25,1      | 75.001-100.000       | 64         | 15,3      |
| Lisans        | 71         | 17,0      | 100.000 TL den fazla | 13         | 3,1       |

Tablo 1’de belirtildiği üzere, anketi dolduran bireylerin %44,5’i (186 kişi) kadınlardan oluşurken, %55,5’i (232 kişi) ise erkeklerden oluşmaktadır. Yaş değişkeni dikkate alındığında katılımcıların %8,4’ü (35 kişi) 18-25 yaş arasında, %21,1’i (88 kişi) 26-30 yaş arasında, %20,6’sı (86 kişi) 31-35 yaş arasında, %22,2’si (93 kişi) 36-40 yaş arasında, %17,5’i (73 kişi) 41-45 yaş arasında ve son olarak %10,3’ü (46 kişi) ise 46 ve üzeri yaşında oldukları tespit edilmiştir. Eğitim durumlarına göre katılımcıların %19,9’u (83 kişi) ilköğretim, %38’i (159 kişi) ortaöğretim, %25,1 önlisans (105 kişi), %17’si (71 kişi) ise lisans düzeyinde eğitim aldıkları gözlemlenmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin bulgulara göre %26,6’sı (111 kişi) bekâr bireylerden oluşurken, %73,7’ü (307 kişi) ise evli bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında %12,2’si (51 kişi) 1 yıldan az, %10,5’i (44 kişi) 1-3 yıl arası, %8,2’si (34 kişi) 4-7 yıl arası, %28,2’si (118 kişi) 8-10 yıl arası ve %10,9’u (171 kişi) 10 yıldan fazla bulundukları görevlerde çalışmışlardır. Aylık gelir durumları incelendiğinde katılımcıların %13,4’ünün (56 kişi) 25.000 TL’den az, %27,5’inin (115 kişi) 25.001-50.000 TL arası, %40,7’sinin (170 kişi) 50.001-75.000 TL arası, %15,3’ünün (64 kişi) 75.001-100.000 TL arası ve %3,1’inin (13 kişi) 100.000 TL’den fazla gelire sahip oldukları saptanmıştır.

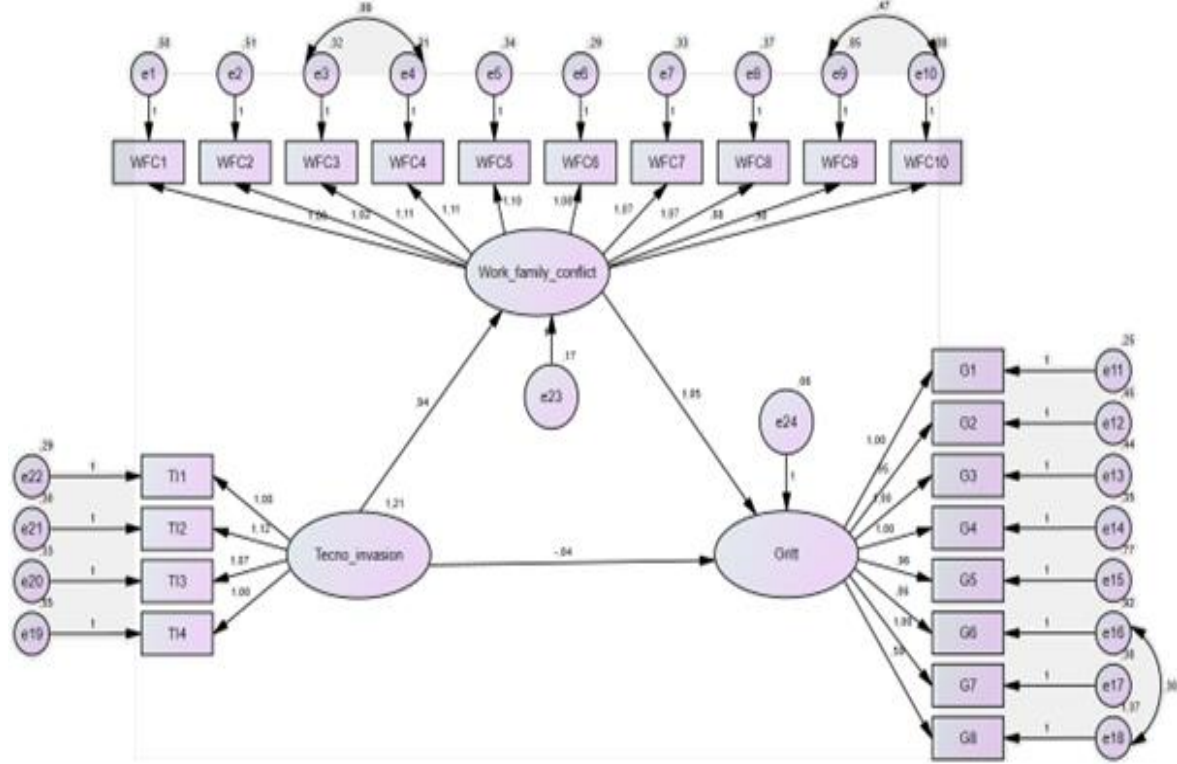
### Geçerlilik ve Güvenirlik

Araştırma kapsamında ölçeklerin yapı güvenirliği belirlemek amacıyla Alpha katsayısına bakılmıştır. Tekno istila ölçeğinin alfa katsayısı 0,83, iş aile çatışma ölçeği için 0,80 ve metanet ölçeği için alfa katsayısı ise 0,81 olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar araştırma ölçeklerinin güvenilir olduğunu göstermektedir. Araştırma ifadelerinin geçerliliğini belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi uygulamasından sonra elde edilen sonuçta standartlaştırılmış faktör yüklerinin düşük olan herhangi bir soruya rastlanılmadığı için soru atma işlemi yapılmamıştır. Daha sonra araştırma modeli tek bir ölçek gibi düşünülerek tek faktör analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular ile tek faktörlü model uygulaması yapılarak iki analiz arasında karşılaştırma yapılmıştır (Tablo 2 ve Şekil 2).

**Tablo-2.** Model-Veri Uyum Değerleri

|                                | $\chi^2$ | $\Delta\chi^2$ | $SD$ | $\chi^2/df$ | $GFI$ | $NFI$ | $CFI$ | $TLI$ | $RMSEA$ |
|--------------------------------|----------|----------------|------|-------------|-------|-------|-------|-------|---------|
| Tek faktörlü model             | 1923,41  | -              | 346  | 5,55        | 0,543 | 0,547 | 0,551 | 0,525 | 0,169   |
| Araştırma modeli<br>$p < 0.01$ | 631,94   | 1291,47        | 203  | 3,11        | 0,882 | 0,942 | 0,960 | 0,955 | 0,068   |

Aşağıdaki Şekil 2’de, araştırma modelinin model-veri uyum değerleri gösterilmektedir.

**Şekil-2.** Araştırma Modeli

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda elde edilen verilere göre, araştırma modeli üç ölçekli model şeklinde yapılandırılarak test edilmiştir.  $\chi^2/SD$ ,  $GFI$ ,  $TLI$ ,  $CFI$ ,  $NFI$  ve  $RMSEA$  uyum indeksleri sonucunda elde edilen değerler, araştırma modelinin “kabul edilebilir düzeyde uyum” sağladığını göstermektedir. DFA sonuçlarına göre araştırma modeli üç faktörlü bir yapı olarak test edilmiştir. Uyum indeksleri ( $\chi^2/df = 3,11$ ;  $RMSEA = 0,068$ ;  $GFI = 0,882$ ;  $CFI = 0,960$ ;  $TLI = 0,955$ ;  $NFI = 0,942$ ) kabul edilebilir model uyumuna işaret etmektedir. Her ne kadar  $GFI$  değeri önerilen 0,90 eşik değerinin biraz altında kalsa da, diğer uyum indekslerinin kabul edilebilir ya da iyi uyum kriterlerini karşılaması, modelin genel geçerliliğini desteklemektedir (Bentler ve Bonett, 1980; Tanaka ve Huba, 1985; Browne ve Cudeck, 1992; McDonald ve Marsh, 1990; Marsh ve Hocevar, 1985). Öte yandan, tek faktörlü model ile üç faktörlü araştırma modeli arasındaki farkı belirlemek amacıyla Ki-kare testi analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, tek faktörlü model ile üç faktörlü model arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir. Bu durum, ortak yöntem varyansının (CMV) ciddi bir tehdit oluşturmadığını ortaya koymaktadır (MacKenzie ve Podsakoff, 2012). Ayrıca tek faktörlü model sonuçları, önerilen araştırma modeline kıyasla zayıf uyum göstermektedir ( $\chi^2/df = 5,55$ ;  $RMSEA = 0,169$ ). Bu değerler kabul edilebilir sınırların oldukça dışında olup, tek faktörlü yapının değişkenler arasındaki kovaryansı açıklamada yetersiz kaldığını göstermektedir. Bu nedenle, ortak yöntem yanlılığının (CMV) araştırma bulgularının geçerliliği açısından ciddi bir tehdit oluşturmadığı sonucuna ulaşılabilir.

**Tablo-3.** Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

|                          | <i>Ort.</i> | <i>S.S.</i> | <i>CR(t)</i> | <i>AVE</i> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> |
|--------------------------|-------------|-------------|--------------|------------|----------|----------|----------|
| <b>Tekno İstila</b>      | 3,44        | 1,322       | 0,971        | 0,780      | -        |          |          |
| <b>İş-Aile Çatışması</b> | 3,62        | 1,339       | 0,942        | 0,728      | 0,707**  | -        |          |
| <b>Metanet</b>           | 3,49        | 1,323       | 0,953        | 0,755      | 0,685**  | 0,611**  | -        |

Hair vd. (2010) bilimsel araştırmalarda ölçek ifadelerinin faktör yüklerinin 0,5'ten fazla olması ile ölçeğin ölçme ölçütünü yerine getirdiğini belirtmektedir. Bu araştırma ile ölçeklerin ifadelerinin standartlaştırılmış faktör yükleri 0,5 değeri üzerindedir. Buna ek olarak, faktör yüklerinin parametrik değerlendirme noktasında t değerleri 11,21 ile 14,38 arasında değişmektedir. Bu değerlere göre araştırma modelinin geçerliliği sağladığı görülmektedir (Hair vd., 2010).

Araştırmada kurgulanan model ile ölçek alt boyutlarının uyumlu olup olmadığına yönelik ayırt edici iraksama (discriminant validity) ve yakınsama (convergent validity) geçerlilik yöntemleri uygulanmıştır. Fornell ve Larcker (1981)'e göre bir analizde yakınsama geçerliliğinin sağlanabilmesi için doğrulayıcı faktör analizinde AVE değeri olan ortalama açıklanan varyans değerinin 0,5'ten yüksek olması gerekmektedir. Bu araştırmanın dört alt boyutunun AVE değerlerinin 0,5 değerinden yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 2). Kline (2014)'ye göre ayırt edici geçerlilik (discriminant validity) için araştırma ölçeklerinin birbirleri arasındaki korelasyon değerlerinin 0,80'den düşük, yapı güvenirliğinin (CR) 0,70'ten yüksek olması gerekmektedir. Araştırma ölçeğinin üç boyutunun analizi sonucunda yapı güvenirliğinin (CR) 0,70'ten yüksek olması ve boyutlar arasındaki korelasyon değerinin de 0,80'den düşük olması ile ölçme sonuçlarının güvenirliği sağladığı belirlenmiştir (Fornell ve Larcker, 1981; Herr ve Cramer, 1988).

#### Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla, araştırma verilerine yapısal eşitlik modeli (YEM) analizi uygulanmış ve elde edilen bulgular Tablo 4'te gösterilmiştir.

**Tablo-4. Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları**

| Değişkenler                           | Hipotez | $\beta$ | <i>t değeri</i> | <i>SE</i> | <i>p</i> |
|---------------------------------------|---------|---------|-----------------|-----------|----------|
| <b>Tekno İstila-İş Aile Çatışması</b> | H1      | 0,653   | 9,033           | 0,162     | ***      |
| <b>İş Aile Çatışması - Metanet</b>    | H2      | 0,622   | 8,722           | 0,158     | ***      |
| <b>Tekno İstila - Metanet</b>         | H3      | 0,501   | 8,153           | 0,144     | ***      |

Tablo 4'e göre tekno istilanın iş-aile çatışması üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta=0,653$ ,  $t=9,033$ ,  $p<0,001$ ). H1 hipotezi desteklenmiştir. Araştırmanın ikinci hipotezine göre iş-aile çatışmasının metanet üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin bulunduğu görülmektedir ( $\beta=0,622$ ,  $t=8,722$ ,  $p<0,001$ ). H2 hipotezi desteklenmiştir. Araştırmanın üçüncü hipotezinde tekno istilanın metanet üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir ( $\beta=0,501$ ,  $t=8,153$ ,  $p<0,001$ ). H3 hipotezi desteklenmemiştir.

Araştırmanın son hipotezi olan iş-aile çatışmasının aracı rolüne yönelik araştırma bulguları Tablo 5'te belirtilmektedir.

**Tablo-5. Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları**

|                                       | Toplam Etki | Doğrudan Etki | Aracı Etki | Alt Sınır | Üst Sınır | <i>p</i> | Sonuç                                        |
|---------------------------------------|-------------|---------------|------------|-----------|-----------|----------|----------------------------------------------|
| <b>Tekno İstila-İş Aile Çatışması</b> | 0,653       | 0,653         | -          | -         | -         | -        | -                                            |
| <b>Tekno İstila - Metanet</b>         | 0,749       | 0,501         | 0,248      | 0,197     | 0,297     | ***      | Mediating Effect exists (partial) TVE: %41,3 |
| <b>İş Aile Çatışması - Metanet</b>    | 0,622       | 0,622         | -          | -         | -         | -        | -                                            |

Not: SH, standart hata; \*0,05 \*\*0,01 \*\*\*0,001 düzeyinde anlamlıdır (çift-yönlü)

Tablo 5'te görüleceği üzere tekno istilanın metanet üzerindeki etkisinde iş-aile çatışması kısmi aracı rol oynamaktadır ( $p < 0,001$ ). H4 hipotezi desteklenmiştir.

İş-aile çatışmasının aracılık rolünü test etmek amacıyla aracılık değişkeni için bootstrap analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda aracılık etkisinin en az %19, en fazla %29 düzeyinde olduğu belirlenmiştir.

### Sonuç

Bu çalışmanın amacı, teknolojik istilanın metanet üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolünü belirlemektir. Araştırma, Kırıkkale ilinde gıda üretim işletmelerinde çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma Kırıkkale'de gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde yürütülmüştür. Katılımcılara ilişkin demografik bulgular değerlendirildiğinde, katılımcıların çoğunluğunun erkek, evli ve orta yaş grubunda olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların büyük bölümünün ortaöğretim ve ön lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu, düşük ve orta gelir grubunda yer aldığı ve mevcut işlerinde 10 yıldan fazla süredir çalıştığı belirlenmiştir. Bu bulgular, çalışanların eğitime önem verdiklerini, yaş ve çalışma yılı açısından en deneyimli ve verimli dönemlerinde bulunduklarını ve büyük bir kısmının aile sahibi olduklarını göstermektedir.

Çalışmada teknolojik istilanın iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu bulguya göre, teknolojik istila arttıkça iş-aile çatışması da artmaktadır. Bu durum, teknostresin artmasıyla birlikte iş-aile dengesinin bozulduğu ve bunun çatışmaya yol açtığı şeklinde yorumlanabilir. Nitekim Bernuzzi vd. (2024) ve Kimpel (2021) tarafından yapılan çalışmalar da bu araştırmadan elde edilen sonucu desteklemektedir. Öte yandan Eren ve Çiçeklioğlu (2020), teknostresin aile ilişkilerine zarar verebileceğini; Yener (2018) ise teknolojik istilanın iş ve aile yaşamı arasındaki ayrımı zorlaştıracığını ifade etmiştir. Görüldüğü üzere, çalışmanın birinci hipotezi diğer araştırmalarla da desteklenmektedir.

Çalışmada iş-aile çatışmasının metaneti pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, iş-aile çatışması arttıkça metanet de artmaktadır. Bu sonuç, iş-aile çatışmasının artmasıyla birlikte bireylerin daha metanetli olma ihtiyacının ortaya çıktığı şeklinde yorumlanabilir. Nitekim Edmondson vd. (2024) tarafından yapılan çalışma da bu sonucu desteklemektedir. Ayrıca Zhong vd. (2018), metanet düzeyi yüksek bireylerin iş-aile çatışmasını deneyimlemeye daha yatkın olduklarını ifade etmiştir. İş-aile çatışması ile metanet arasındaki ilişkiyi inceleyen yeterli sayıda çalışmanın bulunmaması nedeniyle, bu çalışmada elde edilen iş-aile çatışmasının metaneti pozitif yönde etkilediği bulgusu literatüre önemli bir katkı sunmaktadır.

Çalışma kapsamında teknolojik istila ile metanet arasında negatif bir ilişki olacağı (H3) hipotezi öne sürülmüş, artan teknolojik müdahalenin bireylerin metanetini azaltacağı varsayılmıştır. Ancak elde edilen bulgular bu hipotezi desteklememiş; aksine teknolojik istilanın metanet üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu gösteren beklenmedik bir sonuç ortaya çıkmıştır. Bu beklenmeyen bulgu, özellikle sürekli teknolojik baskının bireylerde bir tür "hayatta kalma dayanıklılığı" veya psikolojik direnç geliştirebileceği dikkate alındığında daha derin bir kuramsal değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır. Teknolojik istilanın metanet üzerindeki pozitif etkisinin olası nedenleri aşağıdaki şekilde teorik olarak yorumlanabilir:

- Bu bulgu, teknolojik istila ile metanet arasındaki ilişkinin doğrusal ya da tek yönlü olmayabileceğini göstermektedir. Bireylerin psikolojik kaynaklarını yalnızca tüketen bir süreçten ziyade, teknolojik taleplere sürekli maruz kalma durumu zorunlu bir dayanıklılık mekanizmasını da tetikleyebilmektedir. Başka bir ifadeyle bireyler, teknolojik istilanın neden olduğu sürekli baskı ve iş-yaşam sınırlarının bulanıklaşmasıyla başa çıkabilmek için "zorunlu olarak" daha sebatkâr ve dayanıklı hale gelmektedir. Bu durum, teknolojik istilanın yalnızca bir stres kaynağı değil, aynı zamanda belirli koşullar altında metaneti güçlendiren bir gelişim tetikleyicisi olabileceğini

göstermektedir. Bu nedenle elde edilen pozitif ilişki, tamamen olumlu bir sonuçtan ziyade uyum sağlayıcı bir tepki olarak değerlendirilmelidir.

- Beklenmeyen bu pozitif etki, zorlayıcı ve stresli ortamların metaneti bir adaptasyon biçimi olarak geliştirebileceğini öne süren alternatif kuramsal yaklaşımı da desteklemektedir. Bu doğrultuda sonuçlar, teknolojik istila ile metanet arasındaki ilişkinin yalnızca negatif değil, bağlama bağlı ve çift yönlü olabileceğini göstermektedir.

- *Artan Dayanıklılık Bir Başa Çıkma Mekanizması Olarak:* Bulgular, teknolojik istila arttıkça metanet düzeyinin de arttığını göstermektedir. Bu durum, teknolojik müdahaleye bağlı olarak iş-aile çatışması yoğunlaştığında bireylerin daha dayanıklı olma ihtiyacı hissetmesi şeklinde yorumlanabilir. Özellikle iş ve özel yaşam arasındaki sınırların belirsizleşmesi ve sürekli baskı altında kalma hali, bireyleri bu zorlu koşullarla başa çıkabilmek için daha yüksek düzeyde metanet geliştirmeye yönlendirebilmektedir. Teknolojinin kesintisiz talepleri, iş-yaşam dengesini bozarak çatışma yaratmakta ve bireyleri motivasyon kaybını önlemek, performanslarını sürdürülebilmek ve psikolojik dengelerini koruyabilmek amacıyla sabır ve sebat geliştirmeye zorlamaktadır. Bu bağlamda metanet, teknolojik istilanın yarattığı stresli koşullara karşı geliştirilen önemli bir başa çıkma stratejisi olarak ortaya çıkmaktadır.

- *Etkinliği Sürdürme Çabası:* Teknolojik istila yaygın hale geldiğinde, bireyler olumsuz etkileri tamamen ortadan kaldıramasalar bile metanetli kalmaya yönelik çabalarını artırabilmektedir. Bu durum, sürekli teknolojik talepler karşısında performansı ve iyi oluşu korumaya yönelik proaktif ancak aynı zamanda yorucu bir tepkiyi yansıtmaktadır. Metanetin temel bileşenleri olan sürekli çaba gösterme, zorluklara rağmen sebat etme ve engelleri aşma kararlılığı, teknolojinin günlük yaşama sürekli müdahale ettiği durumlarda daha belirgin hale gelebilmektedir. Bu çerçevede, teknolojik istila bireyleri daha fazla direnç göstermeye ve hedeflerine ulaşmak için daha yoğun bir çaba sarf etmeye yönlendirebilmektedir.

- *Zorunlu Uyum ve Dayanıklılık:* Teknolojik istila, bireylerin her an ve her yerden erişilebilir olmasına yol açarak tatillerde bile çalışma veya araştırma yapma, yeni teknolojileri öğrenme ve artan stres yaşama gibi durumları beraberinde getirebilmektedir. Bu tür sürekli taleplere maruz kalınması ve iş-yaşam sınırlarının giderek bulanıklaşması, bireylerin dayanıklılık ve metanetli kapasitelerini istem dışı biçimde güçlendirebilmektedir. Sürekli teknolojik taleplerle karşı karşıya kalan bireyler, uzun vadeli hedeflerine olan bağlılıklarını artırabilir ve bu hedeflere ulaşmak için karşılaştıkları zorluklara rağmen daha fazla çaba gösterebilirler.

- *Zorluklara Tepki Olarak Metanet:* Bu bulgu, metanetin zorluklar karşısında sebat etme olarak kavramsallaştırılmasıyla da uyumlu şekilde yorumlanabilir. Teknolojik istila çoğu zaman olumsuz bir olgu olarak ele alınsa da, sürekli varlığı ve beraberinde getirdiği zorluklar, metanetin gelişimi için sürekli bir “öğrenme ve dayanıklılık alanı” işlevi görebilmektedir. Bireyler, karşılaştıkları engellere rağmen işlerine kararlılıkla devam etmeye, hedeflerine ulaşma sürecinde sabırlı davranmaya ve kolay pes etmemeye yönlendirilebilir. Bu bağlamda teknolojik istila, bireylerin metanet düzeylerini güçlendiren bir adaptasyon süreci olarak da değerlendirilebilir.

- *İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü:* Araştırma ayrıca iş-aile çatışmasının teknolojik istila ile metanet arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığını ve bu pozitif ilişkiyi güçlendirdiğini ortaya koymuştur. H3 hipotezi reddedilmiş olsa da, iş-aile çatışması bu süreçte önemli bir mekanizma olarak yer almaktadır. Bu durum, teknolojik istila sonucu ortaya çıkan iş-aile dengesizliğinin yarattığı stres ve uyumsuzluğun metanetin gelişiminde kritik bir rol oynadığını göstermektedir. İş-aile çatışması arttıkça daha fazla metanet geliştirme ihtiyacı da artmaktadır.

Bulgulardan ortaya çıkan önemli bir konu, doğrudan ve aracılı ilişkiler arasındaki yönsel tutarsızlıktır. Teknolojik istilanın metanet üzerindeki doğrudan etkisi pozitif bulunurken (öngörülen negatif ilişkinin aksine), iş-aile çatışması üzerinden işleyen aracılık mekanizmasının da metaneti pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bu durum, teknolojik istila ile metanet arasındaki ilişkinin tek

yönlü ve doğrusal bir etkiden ziyade, birden fazla temel mekanizma üzerinden işlediğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle, teknolojik istila hem doğrudan hem de iş-aile çatışması aracılığıyla metaneti farklı yollarla şekillendirmektedir.

Özellikle teknolojik istila, eş zamanlı olarak hem stres hem de zorluk (challenge) üretebilmektedir. Stres yaratan yapısı, psikolojik kaynakları azaltması beklenen bir unsur olsa da, iş-aile alanında yarattığı çatışma aynı zamanda bireylerde uyum sağlayıcı tepkileri tetikleyerek daha fazla sebatkâr ve dayanıklı olma zorunluluğu doğurabilmektedir. Bu nedenle iş-aile çatışması, teknolojik istilanın etkisini yalnızca aktaran bir mekanizma değil; aynı zamanda onu “zorluk kaynaklı dayanıklılığa” dönüştüren bir süreç olarak da işlev görmektedir.

Bu bağlamda kısmi aracılık bulgusu, teknolojik istilanın metanet üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı olarak pozitif etkilere sahip olduğunu ve bu etkilerin birbiriyle çelişmekten ziyade birbirini destekler nitelikte olduğunu göstermektedir. Başlangıçta öne sürülen hipotez desteklenmemiş olsa da, ampirik bulgular ilişkinin daha karmaşık ve çift süreçli bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, zorluk-engel (challenge-hindrance) stresör çerçevesi ile uyumludur.

Sonuç olarak, başlangıçta öne sürülen hipotez olumsuz bir etki öngörse de, bulgular teknolojik istilanın yarattığı zorluklar ve artırdığı iş-aile çatışması yoluyla paradoksal biçimde metaneti artırabileceğini göstermektedir. Bu durum, bireylerin teknolojik olarak yoğun ve müdahaleci bir ortamın sürekli talepleriyle başa çıkabilmek için bir tür “hayatta kalma mekanizması” olarak daha yüksek düzeyde dayanıklılık ve metanet geliştirebileceğini ortaya koymaktadır.

Çalışmanın zaman ve maliyet kısıtları, yalnızca gıda sektöründe gerçekleştirilmiş olması, kesitsel tasarım nedeniyle nedenselliğin tam olarak ortaya konulamaması, verilerin tek kaynaktan toplanmasına bağlı ortak yöntem yanlılığı riski, ölçeklerin kültürel uyarılama süreci ve çalışanların ankete yeterli zaman ayıramaması gibi çeşitli sınırlılıkları bulunmaktadır. Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve iş-aile çatışmasının, teknolojik istilanın metanet üzerindeki etkisinde aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Gelecek çalışmalarda, teknolojik istila ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılık, psikolojik güçlendirme ve karar yorgunluğu gibi değişkenlerin aracılık rolleri farklı sektörlerde incelenebilir. Ayrıca teknolojik istila ve iş-aile çatışmasını azaltmada etkili olabilecek diğer faktörler araştırılabilir. Yöneticilerin yalnızca çalışanların metanetine güvenmek yerine öncelikle teknolojik istilayı azaltmaları gerekmektedir. Bu amaçla esnek çalışma düzenlemeleri gibi çağdaş yönetim yaklaşımlarının kullanılması, teknolojik istila ve iş-aile çatışmasının azaltılmasına katkı sağlayabilir. Böylece çalışanların iş-yaşam dengesi ve yaşam kalitesi artırılabilir.

## References

- Ademi, N., & Loshkovska, S. (2019). Uyarlanabilir öğrenme sistemlerinde kullanıcı verileri. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 14(4), 507–518. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.24822>
- Akdoğan, A. A. & Aydemir, C. (2018). İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisi: İşe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(Special Issue-2), 1993-2012. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ataunisobil/article/401871>
- Aktı Aslan, S., & Duruhan, K. (2020). Probleme dayalı sanal öğrenme: Kavramsal bir çözümleme. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 15(2), 157–182. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.43251>
- Alamer, A. (2021). Grit and language learning: Construct validation of L2-Grit scale and its relation to later vocabulary knowledge. *Educational Psychology*, 41(5), 544-562. <https://doi.org/10.1080/01443410.2020.1867076>
- Alimen, N., & Öner Bulut, S. (2020). Çevirinin teknolojikleşmesi bağlamında insan çevirmenin rollerini yeniden düşünmek: Çevirmen eğitiminde teknik metin yazarlığı. *Turkish Studies - Language and Literature*, 15(2), 1047–1062. <https://doi.org/10.47845/TurkishStudies.45679>
- Altay, A., Akın Gürdal, S., & Biçen Aras, B. (2019). Halk kütüphaneleri ve dijital yerliler: Türkiye’de durum. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 14(2), 107–132. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.22756>
- Arğın, E. (2019). Dijital oyun bağımlılığının narsisizm kültürüne etkileri. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 14(4), 519–537. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.30271>
- Atabek, O. (2019). Challenges in integrating technology into education. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 14(1), 1–19. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.14810>
- Atabek, O. (2020). Tasarım özyeterliliği ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.40274>
- Ateş, İ., Güzeldereli Yılmaz, E. A., & Tüfekci, A. (2019). İnternet reklamcılığında büyük veri kullanımı. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 14(4), 539–552. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.37416>
- Avcı, A. (2020). Müzik eğitiminin yeni yüzü “Dijital Teknopedagojik Müzik (DiTeM) Eğitimi”. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 15(3), 269–288. <https://doi.org/10.47844/TurkishStudies.45433>
- Aydemir, D., & Kaptan, A. Y. (2019). 7-9 yaş eğitim hedefli yeni medya yazılımlarının görsel tasarımı ve örnek bir inceleme: Morpa Kampüs. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 14(2), 367–387. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.22963>
- Balaban, Y., & Çevik, İ. F. (2020). İnternetin başlangıcı ile canlandırmada yeni anlatım biçimleri; GIF ve Doodle bağlamında bir araştırma. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 15(4), 417–430. <https://doi.org/10.47844/TurkishStudies.46162>

- Bayat Arslan, S., & Cuma, A. (2025). Yapay zekâ edebî üretiminde yerel dil ve kültür boşlukları: Türk ve Alman halk edebiyatı örnekleri. *Turkish Studies - Language and Literature*, 20(3), 2479–2558. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.89780>
- Bentler, P. M. & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Bernuzzi, C., O'shea, D., Setti, I. & Sommovigo, V. (2024). Mind your language! how and when victims of email incivility from colleagues experience work-life conflict and emotional exhaustion. *Current Psychology*, 43(19), 17267–17281. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s12144-024-05689-z>
- Bingöl, U. (2020). Dijital çağda pusulası bozulan şiir: Hakan Şarkdemir'in *Kul Hakkı Kulak Arkası* kitabında poetik evren. *Turkish Studies - Language and Literature*, 15(3), 1687–1709. <https://doi.org/10.47845/TurkishStudies.44530>
- Bölükbaşı, M. (2024). Dijital iletişim ve din. *Turkish Studies - Comparative Religious Studies*, 19(4), 1801–1814. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.81177>
- Browne, M. W. & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods and Research*, 21(2), 230-258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behaviour*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Can Yalçın, R. & Begenirbaş, M. (2021). Covid-19 pandemi sürecinde teknostres ve iş-aile çatışması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(2), 701-730. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.869266>
- Chen, Y., Wang, X., Benitez, J., Luo, X. R. & Li, D. (2022). Does techno-invasion lead to employees' deviant behaviors?. *Journal Of Management Information Systems*, 39(2), 454–482. <https://doi.org/10.1080/07421222.2022.2063557>
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2000). *Research methods in education*. Routledge Falmer: Taylor and Francis Group.
- Coşkun Değirmen, G., & Akay, N. B. (2019). Dijital çağda belediyeçilik: Tekirdağ Büyükşehir ve ilçe belediyelerinin web siteleri üzerine bir araştırma. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 14(3), 351–366. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.23493>
- Credé, M., Tynan, M. C., & Harms, P. D. (2017). Much ado about grit: A meta-analytic synthesis of the grit literature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(3), 492-511. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/pspp0000102>
- Çelik Kan, A. (2025). Bir varmış bir kodmuş-geleneksel masal anlatısının dijital evrimi (yapay zekâ). *Turkish Studies - Language and Literature*, 20(3), 2607–2635. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.88760>
- Çelik, G. & Çobanoğlu, F. (2022). Okul yöneticilerinde teknostres. *Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(78), 1149–1167. <https://dx.doi.org/10.7816/ulakbilge-10-78-05>
- Çetiner, C. (2021). Çeviri teknolojileri bağlamında geçen terimlerin Türkçe karşılıklarının incelenmesi. *Turkish Studies - Language and Literature*, 16(1), 149–163. <https://doi.org/10.47845/TurkishStudies.49137>

- Çiçeklioğlu, H. (2023). Sürdürülebilir liderliğin örgütsel öğrenme kapasitesi ve iş-aile çatışması üzerine etkileri: Bir alan araştırması. *Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 119-133. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/turek/article/1307222>
- Çimen, Ü. (2020). Analog fotoğraftan dijital fotoğrafa geçişte fotoğrafik gerçekliğin dönüşümü. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 15(1), 15-37. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.40533>
- Dalmış, E. (2025). Çeviride zengin noktalar üzerinden yapay zekâ performansı: ChatGPT, DeepSeek ve Gemini sistemleri üzerine karşılaştırmalı bir inceleme. *Turkish Studies - Language and Literature*, 20(2), 681-727. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.88767>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D. & Kelly, D.R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duckworth, A. L. & Quinn, P.D. (2009). Development and validation of the short grit scale. *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166-174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Dulkadir, B. (2020). Covid-19 salgınında uygulanan uzaktan çalışma sürecinde bilişim teknolojisi araçlarının işletme faaliyetlerine etkisi. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 15(4), 455-472. <https://doi.org/10.47844/TurkishStudies.46202>
- Duran, R. & Çevik, M. (2023). Bireylerin çocuk sahibi olma motivasyonunu etkileyen önemli bir faktör: İş ve aile çatışması. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 18(2), 429-446. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.68389>
- Dündar, İ. H. (2025). Din ve bilim: Uyumluluk, çatışma ve diyalogün imkânları. *Turkish Studies - Comparative Religious Studies*, 20(2), 1001-1034. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.88906>
- Edmondson, D., Matthews, L. & Ward, C. (2024). The role of grit, engagement and exhaustion in salesperson productive procrastination. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 39(1), 29-36. <https://doi.org/10.1108/JBIM-01-2023-0030>
- Efeoğlu, İ. E. & Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cusosbil/article/59983>
- Eren, A., S. & Çiçeklioğlu, H. (2020). örgütlerde teknostresin ölçümüne yönelik bir alan araştırması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2927-2943. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1017>
- Ergin, İ. (2019). Endüstri 4.0'dan Eğitim 4.0'a. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 14(4), 553-568. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.30194>
- Erkuş, A. (2017). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. (5th ed). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eryılmaz, S. (2020). Öğrencilerin 21. yüzyıl öğrenme becerileri için veri toplama aracı: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 15(3), 301-323. <https://doi.org/10.47844/TurkishStudies.44127>
- Fayaz, I. & Gulzar, F. (2024). Thrive, don't survive: Building work-life balance with family support, grit and self-efficacy. *IIMT Journal of Management*, 2(1), 114-138. <https://doi.org/10.1108/IIMTJM-05-2024-0057>

- Fırat, Z. M. & Cula, S. (2016). İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumu üzerindeki etkisi. *Başkent University Journal of Education*, 3(2), 146-155.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Geren, Y. (2020). Makine öğrenmesi ile sigorta hasarlarında sahtecilik tespiti. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 15(2), 195-209. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.42855>
- Gökçe Parsehyan, B. (2020). İnsan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm: İK 4.0. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 15(2), 211-224. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.41930>
- Gökçe, H. U., & Gökçe, K. U. (2020). Binalarda enerji verimliliği için gerekli algılayıcıların özgün olarak geliştirilmesi projesi tekno-ekonomik analizi. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 15(3), 325-344. <https://doi.org/10.47844/TurkishStudies.44680>
- Gökçe, K. U., & Gökçe, H. U. (2020). Binalarda enerji verimliliği sağlanması için kablosuz algılayıcı ağı, çok boyutlu veri ambarı, karar destek yazılımı ve ağı gömülü donanımlardan oluşan sistemin araştırılması, geliştirilmesi ve doğrulanması. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 15(3), 345-360. <https://doi.org/10.47844/TurkishStudies.43963>
- Göktepe Yıldız, S., & Göktepe Körpeoğlu, S. (2020). Farklı yollarla yürütülen iki matematik dersinin karşılaştırılması: Oyun teorisi ile analiz örneği. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 15(4), 473-490. <https://doi.org/10.47844/TurkishStudies.46708>
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Griffin, M. L., McDermott, K. A., McHugh, R. K., Fitzmaurice, G. M. & Weiss, R. D. (2016). Grit in patients with substance use disorders. *The American Journal on Addictions*, 25(8), 652-658. <https://doi.org/10.1111/ajad.12460>
- Guerrero, L. R., Dudovitz, R., Chung, P. J., Dosanjh, K. K., & Wong, M. D. (2016). Grit: A potential protective factor against substance use and other risk behaviors among Latino adolescents. *Academic pediatrics*, 16(3), 275-281. <https://doi.org/10.1016/j.acap.2015.12.016>
- Gülcü, A., & Golezani, A. B. (2020). Dinamik matematik öğrenme nesnelerinin Türkiye ve İran 10. sınıf öğrencilerinin akademik başarılarına, derse katılımlarına ve tutumlarına etkisi. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 15(4), 491-510. <https://doi.org/10.47844/TurkishStudies.47238>
- Gündüzalp, S., & Şener, G. (2019). Y kuşağı öğretmen adayları ve sosyal medya. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 14(2), 213-226. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.22356>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. Upper Saddle River: Pearson Education.

- Herr, E. L. & Cramer, S. H. (1988). *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches*. Scott, Foresman and Co.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Ibrahim, A. M., Osman, M. N., Gusau, A. L. & Vi, P. T. (2021). Correlation of technostress creators with employees' work-life balance in the context of journalists' use of information and communication technology at work: Moderating role of self-efficacy. *International Journal of Media and Information Literacy*, 6(2), 338-353. <https://doi.org/10.13187/ijmil.2021.2.338>
- Işıksalan, S. N. (2020). Türkçe öğretmen adaylarının dijital ortamlardan yararlanma durumlarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 15(3), 401–415. <https://doi.org/10.47844/TurkishStudies.44825>
- Kalaycı, İ. (2019). Sanal gerçeklik teknolojisiyle işlenen tarih metodolojisi dersinin öğrenci algısına etkileri. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 14(4), 569–585. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.39872>
- Karalı, Y., Aydemir, H., Şen, M., & Şahin, T. G. (2021). İlkokul öğrencilerinin sosyal medyada Türkçe kullanımına ilişkin bir inceleme. *Turkish Studies - Language and Literature*, 16(2), 1203–1216. <https://doi.org/10.47845/TurkishStudies.50676>
- Kartal, H. (2024). Dijital çağda analog insan ve din: 21. yüzyılda toplumsal değişim. *Turkish Studies - Comparative Religious Studies*, 19(4), 2035–2055. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.82476>
- Keleş, A., Karslı, Ö. B., & Keleş, A. (2020). Makine öğrenme algoritmaları ile karaciğer hastalığının teşhisi. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.39612>
- Keleş, M. B., Keleş, A., & Keleş, A. (2020). Yapay zekâ teknolojisi ile uçuş fiyatı tahmin modeli geliştirme. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 15(4), 511–520. <https://doi.org/10.47844/TurkishStudies.45993>
- Kelly, D. R., Matthews, M. D. & Bartone, P. T. (2014). Grit and hardiness as predictors of performance among west point cadets. *Military Psychology*, 26(4), 327-342. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/mil0000050>
- Kıraç, R. (2024). Sağlık çalışanlarında teknostresin bireysel iş performansına etkisi. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 19(2), 491-506. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.74810>
- Kızıldağ, H. (2019). Geleneğin icadı bağlamında Nasreddin Hoca karikatürleri. *Turkish Studies - Language and Literature*, 14(4), 1971–1988. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.37038>
- Kimpel, L. (2021). *LMX and work-life conflict: The mediating role of technostress* [Master Thesis]. Tilburg University, Human Resource Studies.
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315788135>
- Kobaza, O. S. (2023). İslami referanslı kitaplarda internet ve sosyal medyanın tanımlanış biçimleri. *Turkish Studies - Comparative Religious Studies*, 18(2), 269–281. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.73090>

- Kolsuz, S., & Duban, N. (2019). İlkokul öğrencilerinin STEAM (fen-teknoloji-mühendislik-matematik-sanat) disiplinlerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 14(2), 227–240. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.22721>
- Köksal, O., & Zorlu, B. N. (2024). Yabancı dil olarak İngilizce öğretimine teknolojinin entegrasyonu: Bir derleme çalışması. *Turkish Studies - Language and Literature*, 19(4), 2231–2240. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.82557>
- Köksal, O., Pamuk Öztürk, N., & Uğurlu, Y. G. (2023). Mütercim ve tercümanlık bölümlerinde çeviri kabini kullanımının öğrenci görüşlerine göre değerlendirilmesi: Selçuk Üniversitesi örneği. *Turkish Studies - Language and Literature*, 18(4), 2679–2690. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.72502>
- Küçükçivil, B., Gargalık, E. & Koçyiğit M. (2024). Üniversitelerde dijital eğitim-öğretim faaliyetleri ve teknostres: İletişim akademisyenleri üzerine bir araştırma. *Erciyes İletişim Dergisi*, 11(1), 105-134 <https://doi.org/10.17680/erciyesiletisim.1352212>
- Luthans, K. W., Luthans, B. C. & Chaffin, T. D. (2019). Refining grit in academic performance: The mediational role of psychological capital. *Journal of Management Education*, 43(1), 35–61. <https://doi.org/10.1177/1052562918804282>
- MacKenzie, S. B. & Podsakoff, P. M. (2012). Common method bias in marketing: Causes, mechanisms, and procedural remedies. *Journal of Retailing*, 88(4), 542-555. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2012.08.001>
- Marsh, H. W. & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First-and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*, 97(3), 562-582. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.97.3.562>
- McDonald, R. P. & Marsh, H. W. (1990). Choosing a multivariate model: Noncentrality and goodness of fit. *Psychological Bulletin*, 107(2), 247-255. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.107.2.247>
- Mehmetbeyoğlu, N. (2025). Teknoloji ve toplum: Sosyolojik perspektiften sosyal değişim. *Turkish Studies - Comparative Religious Studies*, 20(4), 2955–2987. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.90241>
- Merdan, E. (2021). *Teknostresin ve iş geriliminin hizmet inovasyon davranışı üzerine etkisinde esnek çalışma düzenlemelerinin aracılık rolü: Çağrı merkezi örneği* [Doktora Tezi]. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mert Uyangör, S., & Çetin, H. Ö. (2019). Formasyon öğretmen adaylarının TPAB düzeyleri ile teknoloji tutumları ve algıları arasındaki ilişki. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 14(3), 479–492. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.23317>
- Nair, G. (2019). Lise öğrencilerinin akıllı cep telefonu kullanma alışkanlıkları ve sıklığının, aile ve okul ortamına etkileri açısından incelenmesi. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 14(2), 251–274. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.22663>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.81.4.400>

- Odacıoğlu, C. (2019). Çeviri sürecinde “Google Translate” kullanımının değerlendirilmesi. *Turkish Studies - Language and Literature*, 14(3), 1375–1393. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.25324>
- Odacıoğlu, M. C. (2022). Dijital dönüşümün mütercim tercümanlık bölümlerine yansımaları bağlamında “Çeviride bilgi teknolojileri ve araçları” adlı bir ders önerisi. *Turkish Studies - Language and Literature*, 17(3), 1367–1376. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.62915>
- Okur, A., Çapoğlu, E., & Dhahi, A. (2020). Yedi İklim C1 ve C2 düzeyi kitaplarındaki dinleme metinlerinde yer alan değerler. *Turkish Studies - Language and Literature*, 15(3), 1369–1378. <https://doi.org/10.47845/TurkishStudies.44746>
- Okyayuz, A. Ş., & Kaya, M. (2021). Türkiye’de görsel-işitsel çeviriye üstsel bir bakış: Politika ve evrim. *Turkish Studies - Language and Literature*, 16(2), 1307–1321. <https://doi.org/10.47845/TurkishStudies.49815>
- Oxford, R. & Khajavy, G. H. (2021). Exploring grit: “Grit linguistics” and research on domain-general grit and 12 grit. *Journal for the Psychology of Language Learning*, 3(2), 7–36. <https://doi.org/10.52598/jpll/3/2/2>
- Özcan Dost, B., & Metin Tekin, B. (2021). Çeviride kayıp ve kazanç: *Hakan Muhafız, Atiye ve Aşk 101*’in fragmanlarının çevirileri üzerine bir çalışma. *Turkish Studies - Language and Literature*, 16(2), 1135–1154. <https://doi.org/10.47845/TurkishStudies.50673>
- Özşenler, D. (2019). Dijital hikaye anlatımı: İçerik üreticilerinin YouTube videoları üzerinden bir analiz. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 14(4), 587–616. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.39563>
- Parasuraman, S. & Claire S. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551–568. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/job.102>
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S. & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1287/isre.1070.0165>
- Ramazanoğlu, M., & Aker, A. (2019). Artırılmış gerçeklik teknolojisinin eğitim amaçlı kullanımına ilişkin öğretmen adaylarının görüşleri. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 14(1), 91–106. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.14833>
- Sarıbaş, S. (2024). Yapay zekâ çağında mitin dijital mitosferdeki edebi yeniden yazımı: Kültürel bellek ve anlatısal dönüşümler. *Turkish Studies - Language and Literature*, 19(4), 1939–1962. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.82517>
- Sarioğlu, C. (2023). Altyazı çevirisine yardımcı araçlar: En yaygın kullanılan ücretsiz uygulamalara genel bir bakış. *Turkish Studies - Language and Literature*, 18(4), 2793–2810. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.72560>
- Sayın, A. A., & Demirel, R. (2020). Tedarik zinciri yönetiminde bilgi teknolojilerinin önemi - Gıda firma uygulaması. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 15(1), 109–126. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.41540>
- Singh, K. & Jha, S. D. (2008). Positive and negative affect, and grit as predictors of happiness and life satisfaction. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34 (Special Issue), 40–45. <https://psycnet.apa.org/record/2008-10784-005>

- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K. & Ishikawa, Y. (2015). Grit and work engagement: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 10(9), 1-11. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1371/journal.pone.0137501>
- Şahinoğlu, T., & Varıcı, M. (2019). Teknolojik gelişmenin istihdam üzerindeki etkileri: Türkiye örneği. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 14(4), 617–640. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.39022>
- Şengel, E., Koçak, F., & Güler, B. G. (2019). Öğrencilerin tasarım becerilerinin değerlendirilmesi: 3B tasarım dersi örneği. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 14(3), 641–654. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.22985>
- Şimşek, R. (2021). Derlem dilbilim ve derleme kuramsal bir bakış. *Turkish Studies - Language and Literature*, 16(3), 2021–2036. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.51828>
- Tanaka, J. S. & Huba, G. J. (1985). A fit index for covariance structure models under arbitrary GLS estimation. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 197-201. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.2044-8317.1985.tb00834.x>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S. & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S. & Ragu-Nathan, B. S. (2011). Crossing to the dark side: examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress. *Communications of the ACM*, 54(9), 113-120. <https://doi.org/10.1145/1995376.1995403>
- Taşlıçay Arslan, Ş., & Demirkan, Ö. (2019). Web 2.0 araçlarının öğretiminin öğretmen adaylarının eğitim teknolojisi standartlarına yönelik özyeterliklerine etkisi. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 14(2), 295–312. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.22838>
- Tire, S. (2019). Teknolojinin olanaklarıyla üretilen dijital resim ve çizimde deneysel yaklaşımlar. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 14(3), 493–506. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.30255>
- Tok, Z. (2019). Bilgisayar destekli çeviri sürecinde çevirmenin görevi. *Turkish Studies - Language and Literature*, 14(2), 905–915. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.22802>
- Tough, P. (2013). *How children succeed: Grit, curiosity, and the hidden power of character*. London, England: RH Books.
- Tunç, C., Akkaş, H. & Bayhan Karapınar, P. (2019). Akıllı telefon kullanımı – çalışan iyi oluş hali ilişkisinde iş-aile çatışmasının aracılık etkisi. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1), 31-48. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jobreview/article/650903>
- Uysal, N. M., & Kuleli, M. (2024). Çevirmen adayları için yeni bir istihdam alanı olarak sağlık turizmi çevirmenliği: Sağlık turizmi çevirisi için meslek standardı ile uyumlu ders izlencesi önerisi. *Turkish Studies - Language and Literature*, 19(4), 2095–2116. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.82236>
- Ülker, M. (2020). Türkiye ve Güney Afrika eğitim sistemlerinin: Okullarda bilgi ve iletişim teknolojisi uygulamalarına göre karşılaştırılması. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 15(2), 237–252. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.40309>

- Varol, M. (2025). İlahi imge ve teknolojik insan: Transhümanizm ile dinî geleneklerin Kur'an kursu öğretmenleri perspektifinden incelenmesi. *Turkish Studies - Comparative Religious Studies*, 20(3), 2291–2308. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.87056>
- Vazsonyi, A. T., Ksinan, A. J., Jiskrova, G. K., Mikuška, J., Javakhishvili, M. & Cui, G. (2019). To grit or not to grit, that is the question!. *Journal of Research in Personality*, 78, 215-226. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2018.12.006>
- Wang, K., Shu, Q. & Tu, Q. (2005). Empirical study of coping strategies for computer-related technostress of chinese employees. *Tsinghua Science and Technology*, 10(1), 753-760.
- Wang, Z., Li, C., Xie, Z. & Hong, O. (2024). Grit difference in the association between academic stress and adolescents' meaning in life: The roles of school burnout and self-compassion. *Child: Care, Health and Development*, 50(6), 1-10. <https://doi.org/10.1111/cch.70005>
- Wyszyńska, P., Ponikiewska, K., Karaś, D., Najderska, M. & Rogoza, R. (2017). Psychometric properties of the polish version of the short grit scale. *Polish Psychological Bulletin*, 48(2), 229-236. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1515/ppb-2017-0026>
- Yakar, G. (2020). Görsel sanatlar-yapay zekâ iş birliğine yönelik işlevsel sınıflandırma derlemesi. *Turkish Studies - Information Technologies and Applied Sciences*, 15(3), 373–388. <https://doi.org/10.47844/TurkishStudies.43972>
- Yener, S. (2018). Teknostresin iş performansı üzerindeki etkisi; tükenmişliğin aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 85-101.
- Yıldırım Yaşar, C. (2023). Makine çevirisindeki gelişmelerin Türkiye'deki lisansüstü çeviri programlarına yansımaları üzerine bir inceleme. *Turkish Studies - Language and Literature*, 18(3), 2101–2119. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.71106>
- Yıldırım, C. (2020). Çeviri teknolojileri, yerelleştirme konulu lisansüstü tezlerin Türkçe çeviribilim literatürü bağlamında değerlendirilmesi. *Turkish Studies - Language and Literature*, 15(1), 497–514. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.39592>
- Zhong, C., Wang, M.-C., Shou, Y., Ren, F., Zhang, X., Li, M. & Yang, W. (2018). Assessing construct validity of the Grit-S in Chinese employees. *PLoS ONE*, 13(12), 1-14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0209319>

---

**ETHICAL DECLARATIONS****Research and Publication Ethics**

The author(s) declare that this manuscript is an original work prepared in accordance with the principles of scientific research and publication ethics. The manuscript has not been previously published and is not currently under consideration for publication elsewhere. All sources used in the preparation of this study have been properly cited and referenced. The author(s) confirm that the work contains no plagiarism, fabrication, falsification, or manipulation of data. The research findings are presented honestly and transparently in accordance with the principles of academic integrity.

**Author Contributions**

All authors have significantly contributed to the conception, design, analysis, and preparation of the manuscript. All authors have read and approved the final version of the manuscript and agree to its submission and publication.

**Conflict of Interest**

The author(s) declare that there is no conflict of interest regarding the publication of this manuscript.

**Funding**

This research did not receive any specific grant, financial support, or funding from any public, commercial, or non-profit funding agencies.

**Artificial Intelligence (AI) Usage Disclosure**

During the preparation of this manuscript, artificial intelligence tools may have been used solely for limited purposes such as language editing, translation assistance, and stylistic improvement. Any AI-assisted translations or language corrections were carefully reviewed and verified by the author(s). Artificial intelligence tools were not used to generate the core scientific content, research design, analysis, or scholarly conclusions. All academic responsibility for the content of the manuscript rests entirely with the author(s).

**Copyright and Permissions**

The author(s) confirm that all necessary permissions for copyrighted materials have been obtained where required and that the manuscript does not violate any intellectual property rights.

**Author Approval**

All authors confirm that they have read and approved the final version of the manuscript and consent to its submission and publication.

---

**ETİK BEYANLAR****Araştırma ve Yayın Etiği**

Yazar(lar), bu makalenin özgün bir çalışma olduğunu ve bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hazırlandığını beyan eder. Makale daha önce herhangi bir yerde yayımlanmamış olup başka bir dergide değerlendirme sürecinde değildir.

Çalışmada kullanılan tüm kaynaklar akademik kurallara uygun biçimde atıflanmıştır. Yazar(lar), çalışmanın intihal, veri uydurma, veri tahrifi veya manipülasyon içermediğini; araştırma bulgularının bilimsel dürüstlük ilkelerine uygun şekilde sunulduğunu beyan eder.

**Yazar Katkısı**

Tüm yazarlar çalışmanın tasarlanması, yürütülmesi, analizi ve makalenin hazırlanmasına önemli ölçüde katkı sağlamıştır. Tüm yazarlar makalenin son hâlini okuyup onaylamış ve yayımlanmasını kabul etmiştir.

**Çıkar Çatışması**

Yazar(lar), bu makalenin yayımlanmasına ilişkin herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

---

**Finansal Destek**

Bu araştırma herhangi bir kamu kurumu, ticari kuruluş veya kâr amacı gütmeyen kuruluş tarafından finansal olarak desteklenmemiştir.

**Yapay Zekâ Kullanım Beyanı**

Makalenin hazırlanması sürecinde yapay zekâ araçlarından yalnızca dil düzenleme, çeviri desteği ve anlatım iyileştirmesi amacıyla sınırlı ölçüde yararlanılmış olabilir. Yapay zekâ araçları tarafından yapılan çeviri ve dil düzenlemeleri yazar(lar) tarafından dikkatle kontrol edilmiştir. Yapay zekâ araçları çalışmanın bilimsel içeriğinin, araştırma tasarımının, analizlerinin veya akademik sonuçlarının oluşturulmasında kullanılmamıştır. Makalenin içeriğine ilişkin tüm akademik sorumluluk yazar(lar)a aittir.

**Telif Hakları ve İzinler**

Yazar(lar), telif hakkı gerektiren materyaller kullanılmışsa gerekli izinlerin alındığını ve çalışmanın herhangi bir fikrî mülkiyet hakkını ihlal etmediğini beyan eder.

**Yazar Onayı**

Tüm yazarlar makalenin son hâlini okuduklarını, onayladıklarını ve yayımlanmasını kabul ettiklerini beyan eder.