



**Mobbingin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi**  
◆◆◆  
**Impact of Mobbing on Work-Life Balance**

İsmail İLERİGELEN\*  
Dursun BOZ\*\*  
Cengiz DURAN\*\*\*

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1023787>

**Öz**

**Makale Bilgileri**

**Makale Türü:**  
Araştırma  
Makalesi

**Geliş Tarihi:**  
15.11.2021

**Kabul Tarihi:**  
24.07.2022

© 2022 İKTİSAD  
Tüm hakları  
saklıdır.



Dünya endüstri devriminden itibaren sürekli gelişen pek çok yenilik ve farklılığı barındırmaktadır. Özellikle ileri teknolojiyle birlikte insan yaşamının kalitesi artmakta ve hayat kolaylaşmaktadır. Sürekli değişim ve gelişim içinde zaman zaman olumsuz durumlar da gözlenmektedir. Çalışma saatlerinin uzunluğu, rekabetin artışı ve yüksek iş temposu çalışanlarda stres ve baskıya sebep olmaktadır. Çalışanlar kendilerine zaman ayırmayacak duruma gelerek psikolojik olarak zarar görmektedir. Çalışma hayatındaki büyük tehlikelerden birisi olan psikolojik şiddeti iyi anlamak gereklidir. Mobbing davranışları hedef olarak seçilen bireye karşı sistematik olarak doğrudan veya dolaylı yollar vasıtasıyla uygulanan, mağdurun kişiliği, mesleki hayatı ve sağlığına zarar verici kasıtlı ahlaka aykırı tutum ve davranışlardır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde araştırmanın amacı Bursa ilinde tarihi Kapalı Çarşı'da çalışmakta olan işgörenlerin mobbing algılamalarının iş-yaşam dengeleri üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu işgönerlerden 219'u kolayda örnekleme yöntemiyle gönüllülük esasına göre ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda Mobbing'in İş-Yaşam Dengesini ( $\beta = -0,103$   $p < 0,05$ ) negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu negatif etkinin bireysel, örgütsel ve toplumsal bağlamda önlenmesine yönelik önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, psikolojik şiddet, zorbalık, iş-yaşam dengesi.

**Abstract**

**Article Info**

**Paper Type:**  
Research Paper

**Received:**  
15.11.2021

**Accepted:**  
24.07.2022

© 2022 JEBUPOR  
All rights  
reserved.



Since the industrial revolution, our ever-evolving world has been home to many innovations and differences. Especially with technological developments, people's quality of life increases and life becomes easier. Negative situations are observed from time to time during the continuous change and development circulation. With long working hours, increased competition and intense work pace, stress and pressure, the employee is unable to spare time and suffers psychological damage. It is necessary to thoroughly understand the concept of psychological violence, which is the biggest danger of our age. Psychological violence is a deliberate immoral attitude and behavior that is systematically applied directly or indirectly towards the target individual or individuals, to harm the victim's personality, professional life and health. When evaluated in this context, the aim of the research is to determine the effect of mobbing perceptions of employees working in the historical Grand Bazaar in Bursa on their work-life balance. 219 of these employees were reached on a voluntary basis by convenience sampling method. As a result of the findings, it was determined that mobbing negatively affects Work-Life Balance ( $\beta = -0.103$   $p < 0.05$ ). Suggestions have been made to prevent this negative effect in individual, organizational and social contexts.

**Keywords:** Mobbing, Psychological Violence, Bullying, Work-Life Balance.

**Atıf/ to Cite (APA):** İlerigelen, İ., Boz, D. ve Duran, C. (2022). Mobbingin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 7(19), 530-543

\* ORCID Bilim Uzmanı, Dumlupınar Üniversitesi LEE., ismaililerigelen92@gmail.com

\*\* ORCID Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi UBF. Yönetim Bilişim Sistemleri, dboz@gelisim.edu.tr

\*\*\* ORCID Prof. Dr., Dumlupınar Üniversitesi, İİBF, İşletme, cengiz.duran@dpu.edu.tr

### Extended Abstract

Individuals and organizations; the dynamics of working life, the effects of working life on private life, stimulants in private life, intense working conditions, work-related stress affect negatively. Providing flexible working opportunities by organizations alleviates these effects. By providing work-life balance, it is possible to prevent work-related stress. This study aims to determine how mobbing affects work-life balance. In this context, the concept and definition of mobbing, the relations of mobbing between employees and managers, and basically the relations between work-life balance are examined.

Mobbing is a constant state of conflict. Therefore, this process has phases of beginning, showing itself over time, and ending. It can be physical or verbal. In mobbing, the conflict phase takes place in the first place. There is a conflict in every mobbing process (Gün, 2009: 45). The stress caused by mobbing emerges as people think that they will not be successful at work and that their work in the work environment is insufficient. These thoughts are reflected in the business environment as the decrease in motivation in the business environment and the inability to do the job properly. In cases where it is difficult to cope with stress, it affects the psychology of the individual and problems arise in the workplace. This situation goes up to the departure of personnel in many workplaces and may cause institutional problems related to this (Karakale, 2011: 195). Violence caused by mobbing is seen as the negative situations left on the person, death, mutilation, and damage to his psychology. How violence is viewed in society is important. Violence should not be perceived as a normal behavior, it shows a situation that has ceased to be a problem when it is considered normal and has been approved (Özler and Mercan, 2009: 4).

With work-life balance, people have a satisfactory quality of life and provide general satisfaction with their lives. It is the ability to integrate “life” and “work” areas, creating less tension or stress in balancing the conflicts of roles (Blyton et al., 2005: 45-46). This integration is related to intelligent operation. Both areas are mandatory at all stages of life and for everyone to be able to do everything necessary without harming each other (Houston, 2005: 45). These qualities are associated with the balance between the amount of time and effort devoted to work in order to maintain general harmony in life, and the amount of time and effort allocated for personal activities (Lazar et al., 2010: 23).

The aim of research is to determine the interaction of Mobbing on Work-Life Balance. For this aim, 219 employees in 130 workplaces in the Grand Bazaar in Bursa were reached voluntarily. The selection of Bursa Grand Bazaar in the research is due to the high number of visitors, high employee turnover and long working hours. Data including 2 scales and demographic information were used in the study. The Mobbing scale consists of 38 statements and the Work-Life Balance scale consists of 15 statements.

With the findings we obtained as a result of the correlation analysis, very weak negative relationships were determined between Mobbing and its sub-factors and Work-Life Balance and its sub-factors. As a result of the regression analysis, it was determined that mobbing negatively affects Work-Life Balance ( $\beta=-0.103$   $p<0.05$ ). Based on the survey statements with a low average of the findings, the suggestions for employees, managers and future researchers can be summarized as follows;

- Business policies that will allow employees to improve themselves should be developed,
- Giving the right to speak without interrupting the participation of the employees in the solution of the problems,
- Listening to high-performing employees more carefully by the managers,
- Establishing an organizational climate that ensures that measures are taken to prevent employees from being criticized for no reason
- Developing communication policies to prevent unnecessary calls of employees outside of working hours,
- It maybe suggested to take measures to prevent criticism by the managers by using the employees' private lives as an excuse,
- Conducting studies to determine the mediating effect (leadership and personality traits) on mobbing and work-life balance variables,
- It may be recommended to carry out studies to determine the mediating effect of the working environment (ethical climate and culture) on mobbing and work-life balance variables.

## 1. Giriş

Gereksinimlerimizi karşılama amacından başlayarak yaşamımızın önemli bir parçası durumunda olan iş hayatı, iş hayatının gereklilikleri ve şartları hem çalışanlar hem de örgütler açısından gün geçtikçe zorlaşmaya başlamıştır. Dünya çapında yaşanan sosyal, teknolojik, ekonomik ve kültürel değişimlerin etkisi ile çalışma hayatı da değişmeye başlamış; yeni uygulamalar ve akımların etkisi altına girmiştir. Farklı kuşakların bir arada çalışması sonucu işletmeler tüm çalışanlara hitap edebilmek, yenilikleri takip edebilmek, çalışanların örgütlerden ve iş hayatından beklentilerini tam anlamıyla karşılayabilmek, değişen üretim anlayışına uyum sağlayabilmek adına çeşitli uygulamalar geliştirmek durumunda kalmışlar ve bu uygulamalar ile bireylerin iş alanları ve özel yaşam alanları arasında denge kurabilmeleri amacıyla çeşitli imkânlar sağlamaya başlamışlardır. Değişen üretim şartlarının da bir gerekliliği olarak ortaya çıkan esnek çalışma ve örgütlerin sağladıkları esnek çalışma uygulamaları ile çalışanlara kendi çalışma programlarını ve çalışma saatlerini ayarlayabilme olanakları verilebilmekte ve bireylerin iş ve iş dışı yaşamlarını dengeli şekilde kontrol edebilmelerine aracı olmaktadır.

Mobbing (psikolojik şiddet), son yıllarda adından daha sık söz ettiren bir kavram olmuştur. Örgütlerde özellikle mobbingin iletişim üzerindeki önemi ve buna bağlı olarak iletişim süreçlerinin başlaması sıkıntılı süreçleri beraberinde getirmektedir. İş yaşamı, bireyler için sosyal yaşam içerisinde edindikleri birer alan ve iş hayatındaki pozisyonları ise sosyal yaşamdaki kimlikleri durumuna gelmektedir. Çalışanlar görevlerini, hem üstlendikleri rolleri hem de bireysel özelliklerini ortaya koyarak yerine getirmektedir. Bu durumun bir sonucu olarak iş rollerinin günlük yaşamdaki rollere dönüşmesi; iş yaşamının gelişimine devam eden, karmaşıklaşan ve değişmekte olan yapısı ile zorlaşan çalışma koşulları, iş ve yaşam alanlarını etkileyerek çatışmalara neden olmakta; ek olarak iş hayatı ile ilişkili stres kaynaklarının yarattığı iş stresi ile sonuçlanabilmektedir.

Çalışma hayatının dinamikleri, çalışma yaşamının özel yaşama etkileri, hem özel yaşamda hem de iş yaşamında var olan uyarıcıların etkisi, yoğun çalışma koşulları, işten ve rollerden kaynaklı stresörler ve bireylerin vakitlerinin büyük çoğunluğunu işyerinde geçirmeleri stres kavramının örgütlerde sıklıkla ortaya çıkmasına ve bireyler ile birlikte örgütleri de olumsuz yönde etkilemesine neden olmaktadır. Örgütler tarafından esnek çalışma imkânının sunulması ve esnek çalışma uygulamalarının fiilen kullanılması; bu bağlamda bireylerin iş alanları ile yaşam alanlarının sınırlarını çizebilmelerine, iş-yaşam dengesini sağlayabilmelerine ve bunun sonucu olarak özellikle yaşanabilecek iş kaynaklı stresin önüne geçilebilmesine olanak sağlayacaktır. Bu yönüyle değerlendirildiğinde mobbing iş-yaşam dengesini nasıl etkilemektedir? Bu etkiye dair mobbing kavramı ve tanımı, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki mobbing ilişkileri ve temel olarak iş-yaşam dengesi ile arasında bulunan ilişkiler incelenmektedir. Mobbing duygusal olaylar ve çatışma kuramına, iş-yaşam dengesi sosyal mübadele kuramına dayandırılabilir. Araştırma Bursa ili Kapalı Çarşı yönetimiyle yapılan olumlu ön görüşme neticesinde bahse konu yerde gerçekleştirilmiştir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Mobbing

Mobbing terimi ilk olarak 1960 yılında Avustralyalı Konrad Lorenz tarafından hayvanların kendi aralarında veya dışarıdan grubu rahatsız etmek amacıyla hayvanlara karşı uyguladıkları tacizi tanımlamak için kullanılmıştır (Kuş, 2015: 87-89). Mobbing son yirmi yıldır gelişmiş ülkelerin iş yaşamındaki önemli konularından biridir. Özellikle Avrupa ülkelerinde çok araştırılan ve tartışılan mobbinge ilgili bulgular kamuoyuyla gittikçe daha fazla paylaşılmaktadır. Bu paylaşım Avrupa ülkelerinde birçok konunun önünde ilerlemiş mobbinge hemen hemen her yerde rastlanabilmektedir (Hiçkorkmaz, 2016: 12). Mobbing kelime anlamıyla 'yıldırma, bezdirme, duygusal, saldırı, ayrımcılık yapma ve kişiye yönelik yapılan bir saldırı' türüdür. Ülkemizde ise 'yıldırma, psikolojik taciz, duygusal taciz, işyerinde baskı, işyerinde kötü davranış' gibi anlamlarda da kullanılmaktadır

(Keskin, 2015: 25). Mobbing ile benzer olarak kullanılan bazı kavramlar vardır. Bu kavramlar zorbalık, çatışma, stres, şiddet, cinsel taciz gibi kavramlardır. Zorbalık daha çok okullarda öğrencilerin kendi aralarında yaptıkları dışlamaları ve bu dışlamalara karşı yaptıkları davranışları inceleyen disiplini ifade etmektedir. Mobbing ile zorbalık mana olarak kişiye yapılan fiziksel ve psikolojik şiddeti içerir. Zorbalık kelimesi içinde adından da anlaşıldığı gibi daha çok şiddet ve baskı vardır. Mobbingde daha çok planlar halinde ilerlemektedir (Karakale, 2011: 169).

Mobbing sürekli bir çatışma halidir. Dolayısıyla bu sürecin başlaması zamanla kendini göstermesi ve bitiş evreleri vardır. Fiziksel ya da sözlü şekilde olabilmektedir. Mobbingde çatışma evresi ilk başta yer alır. Her mobbing sürecinde bir çatışma vardır (Gün, 2009: 45). Mobbingin yol açtığı stres kişilerin iş ortamında yaptıkları işlerin yetersiz olmasıyla ve işte başarılı olamayacaklarını düşünmeleri olarak ortaya çıkmaktadır. Bu düşünceler iş ortamındaki motivasyonun düşmesine ve işi gerektiği şekilde yapamaması olarak iş ortamına yansıtılmaktadır. Stresle başa çıkmada zorlandığı durumlarda bireyin psikolojisini etkilemekte ve iş yerinde sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu durum birçok iş yerinde personellerin ayrılmasına kadar gitmekte buna bağlı kurumsal sorunlara neden olabilmektedir (Karakale, 2011: 195). Mobbingin sebep olduğu şiddet kişinin üzerinde bıraktığı olumsuz durumlar ölüm, sakatlama, psikolojisine yaptığı zararlar olarak görülmektedir. Toplumda şiddete ne şekilde bakıldığı önemlidir. Şiddet normal bir davranış olarak algılanmamalıdır, normal olarak düşünüldüğünde bir sorun olmaktan çıkıp onay görmüş bir durumu göstermektedir (Özler ve Mercan, 2009: 4).

Mobbing yapanlar, maruz kalanlar ve izleyicilerden oluşmaktadır. Mobbingi yapanların kendilerini beğenmişlik, kıskançlık gibi özellikleri vardır. Bu özellikleri onları daha da acımasız yapar. Bütün gücün kendilerinde olmasını isterler. Kendilerindeki eksiklikleri başkalarının eksiklerini göstererek kapatmaya çalışırlar. Bundan dolayı güç gösterisinde bulunup karşısındaki kişiyi etkileyerek elindeki imkânları almayı düşünürler (Yıldız, 2015: 55). Mobbinge maruz kalan kişiler; genelde yüksek mevkiler için potansiyel oluşturan çalışan, verimli yaptığı işlerde başarılı hedeflerine yönelik iyi planlamalar yapan ileriye gören kişilerdir. Yapılan araştırmalara göre, mobbinge maruz kalan kişilerin genellikle dürüst, işinde iyi, iyimser, örgüte bağlı kişiler olduğu görülmektedir (Çingirler, 2014: 84). Mobbing izleyicileri mobbing sürecini görüp neler olup bittiğini bilen, algılayan gruptur. Bu grup yapılanlara sıcak bakmazlar, karşılarında mobbinge uğrayan kişi ile empati kurarlar neler yaşadıklarını anlamaya çalışırlar. Bu negatif durum onları da rahatsız etmektedir. Bu duruma bir yol bulmaya çalışırlar ellerinden geldiğince karşısındaki kişiye yardım etmeye çalışırlar (Yıldız, 2015: 68-70).

Mobbing süreci tanılama, anlaşmazlık, saldırganlık, kurumsal güç kullanımı ve işine son verme aşamalarından oluşmaktadır. Bu aşamaların sonucunda mobbingin bireysel, örgütsel ve toplumsal bazı sonuçları ve maliyetleri ortaya çıkmaktadır. Kırel (2008) çalışmasında örgütsel sonuçlarını; hastalıklara bağlı olarak işe gelmeme, işe karşı isteksizlik, performansta düşüklük, sigorta primlerinin artması, erken emeklilik, hukuki süreçler, örgüte karşı iyi niyet düşüncelerinin değişmesi, yüksek işgücü devir oranları olarak değerlendirmektedir (Kırel, 2008: 61). Toplumsal sonuçları; uzun süren hastalıkların işe devamsızlığa etkisi, fiziksel rahatsızlıklara bağlı olarak erken emeklilik, devam eden işsizlik süreci ve sosyal yardım almak, erken ve planlanmamış iş gücü kaybı, aile ve iş arkadaş çevresinin üstlenmiş olduğu ekonomik sorumluluklardır (Kırel, 2008: 68). Bireysel açıdan sonuçlarında, kasıtlı ve süreklilik halinde tekrarlanan mobbing sürecinde öncelikle kişinin psikolojik sıkıntıları artmakta daha sonrasında psikolojik sorunları, depresif tavırları, olumsuz düşünceleri ve takip eden fiziksel sıkıntılar baş göstermektedir (Karavardar, 2009: 12). Mobbinge baş etmek elbette mümkündür. Mobbinge mücadele için mobbingin ne olduğu tespit edilmeli ve ona göre yollar denenmelidir. Mağdurun mobbinge direnç göstermesi için bir strateji geliştirmesi gerekir. Bu aşamada mağdurun yapması gereken sadece savunma yapmak değil, bir taraftan da koşulları kendi belirleyeceği bir mücadele vermektir (Tutar, 2015: 151).

## 2.2. İş-Yaşam Dengesi

Yaşadığımız yüzyıl bir öncekine nazaran alışlagelen süreçlerin değişim geçirerek yeni formlara dönüştüğü bir dönemi andırmaktadır (Zeren ve Keşlikli, 2019: 312). Bu dönem kültürlerin, sınırların, ekonomilerin derinden etkilendiği yeni eğilimlerin güç kazanmaya başladığı yeni bir ekonomik yapılanmanın ortaya çıkmasını sağlamıştır (Paksoy vd., 2013: 170). Bu dönemde ayrıca küresel piyasalarda acımasız rekabet, daha kısa ürün yaşam eğrisi ve artan müşteri beklentilerini işaret etmektedir (Demircioğlu vd., 2010: 43). Bu artış teknolojinin hızlı gelişimi ile birlikte mobil kullanım alanları ile işgörenlerin mobil olarak işle ilgili bilgilere ulaşabilirliğinin giderek artması ve endüstriyel yaşamın yoğun çalışma temposunu devam ettirmesi sonucu “iş alanı” kişinin “yaşam alanı”na oranla baskın olmaya başlamış ve bunun sonucunda bireylerin bu iki alan arasında denge kurmaya çalışması ile iş-yaşam dengesinden bahsedilmeye başlanmıştır. Bireyin, kişisel yaşam alanı, aile hayatı ve iş hayatı alanlarını, bununla birlikte iş ve iş dışı aktivitelerini dengeli şekilde yönetebilmesi yoğun bir çaba gerektirmekle birlikte bireyin yaşam kalitesini arttırmaya katkı sağlayacaktır. İş hayatında yaşanan değişimler, fiilen çalışma hayatında bulunan kişilerin profilinde yaşanan kuşak değişimleri, sosyal yaşam ile değişen çalışan ihtiyaçları, özel yaşam ile iç içe geçmiş olan yoğun çalışma hayatı, iş ve hayat arasında sağlanması gereken “denge” kavramını da önemli hale getirmektedir.

İş-yaşam dengesiyle kişilerin, tatminkar yaşam kalitesine sahipliğini, hayatlarından genel memnuniyet sağlaması ve sahip olunan rol çelişkilerinin dengelenmesinde daha az gerginlik veya stres yaratacak şekilde “yaşam” ve “iş” alanlarını başarılı biçimde bölebilmeye veya “yaşam” ve “iş”i entegre edebilme anlamına gelmektedir (Blyton vd., 2005: 45-46). Bu entegrasyonun anlamı “akıllı” çalışmayla ilintilidir. İki alanda da, alanlar arasında birbirine zarar vermeden ihtiyaç duyulan her şeyi yapabilmek için yaşamın her safhasında ve herkesçe zorunlu bir niteliktedir (Houston, 2005: 45). Bu nitelikler, yaşamdaki genel uyumu korumak için çalışmaya ayrılan zaman ve emek miktarıyla bireysel faaliyetlerde ayrılan zaman ve emek miktarı arasındaki dengedir (Lazar vd., 2010: 23).

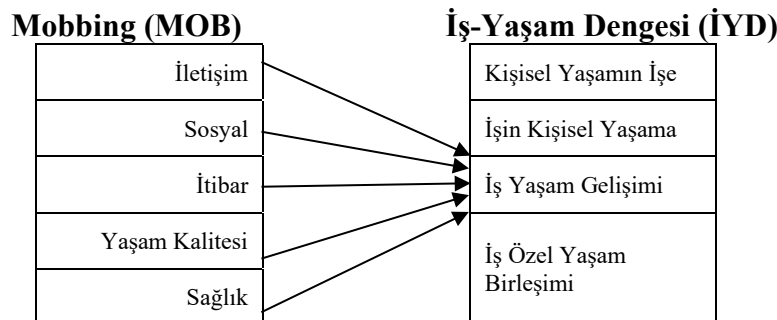
İş-Yaşam dengesi bazı kuramlarla açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu kuramlar; telafi kuramı, taşma kuramı, bölünme kuramı, katkı kuramı, çatışma kuramı, araçsallık kuramı, akılcı bakış kuramı ve iş-aile sınır kuramıdır. Bu kuramda, iş ve yaşam doyumu arasında negatif bir ilişkiden söz edilir. Örneğin, işyerinde memnuniyetsizlik duyan çalışanlar, daha fazla iş dışı faaliyette bulunarak işyerinde hissettikleri memnuniyetsizlikleri telafi etme eğilimine girmektedirler (Iverson ve Maguire, 2000: 23-25). Taşma kuramı, kişinin varlığını sürdürdüğü yaşam alanlarının birbiri üzerinde olumlu veya olumsuz etkilerde bulunmakta olduğu ve bir alanda yaşanan olumlu veya olumsuz bir durumun diğer alana da paralel şekilde yansıtacağı görüşüdür (Wilson vd., 2015: 5). Bölünme kuramı mekân ve fonksiyon ayrımı ile bireylerin yaşamlarının düzgün bir şekilde bölümlendirilebilmesine ve herhangi bir alanın diğer alan üzerinde etki yaratmamasına imkân tanındığını öne sürmektedir (Zedeck, 1987: 157-160). Katkı kuramı farklı alanlara eşit derecede zaman ve ilgi yaratıldığında iş-yaşam çatışmalarının azalacağını ve kişinin stres düzeyinin azalarak, bireyin toplam yaşam kalitesinin artacağını belirtmişlerdir. Ayrıca, bireyin çalışma alanındaki yerin, aile yaşamını etkileyebileceği de öngörülmektedir (Greenhaus vd., 2003: 511; Campbell, 2000: 756). Çatışma kuramında, kişilerin yaşamları boyunca sahiplendikleri rolleri tek başına çatışma yaratmaz. İş ve yaşam alanlarındaki çatışmayı oluşturan etken, kişilerin statü ve rollerinin gerekliliği olan sorumlulukların kişiler üzerinde yarattığı uyumsuz taleptir (Efeoğlu, 2006: 8-10). Araçsallık kuramı, kişilerin yaşamlarına ait ilgilerinin hangi alana yoğunlaşmış ise o alana ait rollerin önem kazanması ve yaşamları içerisinde merkez konumuna geldiği ve teorinin adında da yansıtıldığı gibi bireylerin sağladıkları başarı ya da doyum için alanlardan birinin diğerine katkı sağlayacak şekilde “araç” olarak kullanmaları temeline dayanmaktadır (Loscocco ve Roschelle, 1991: 186). Akılcı bakış kuramına göre, iş ve yaşam alanları arasında oluşan denge kurma zorluğu ve iki alan arasında yaşanan dengesizlik “zaman” esasına dayandırılmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239). İş-aile sınır kuramında farklı gaye ve kültürün olduğu iki farklı ülkedeki kişileri de bu iki ülke arasında geçiş yapan sınır geçicilerine benzetilmiştir. Bazı bireyler için bu geçiş daha kolay iken bazı bireyler içinse daha sert olmaktadır (Clark, 2000: 748). Bireylerin iş ve yaşam alanını ayırt edebilmeleri, iki alan içinde çatışma yaşamamaları ve

alanlar arasında denge kurabilmeleri konusu, iş ve yaşam alanında bulunan bazı unsurlardan etkilenmekte ve bunların denge içinde tutulabilmesi de iş-yaşam dengesi kurmayı kolaylaştırmaktadır. Bu unsurları, “iş” alanı ve “yaşam” alanına uygun olarak yönlendirildiğinde iş alanı için “örgütsel unsurlar”dan, yaşam alanı içinse “kişisel unsurlar”dan bahsedilebilir. Kişisel unsurlar; cinsiyet, medeni hal, ebeveynlik durumu, eğitim, yaş ve kariyer planı olarak ele alınabilir. Örgütsel unsurlarsa; rol belirsizliği, sorumluluk, rol çatışması, iş güvenliği, yönetime katılım, yönetim tarzı, fiziki mekân ve çevre şartları, yoğun iş yükü ve kariyer engelleri başlıkları altında toplanması mümkündür.

İş-Yaşam dengesi kurulamamasının bireysel ve örgütsel sonuçları olmaktadır. Bireysel sonuçlar şöyle özetlenebilir. Bireylerin iş ve yaşam alanları arasında rol çatışması yaşaması; iş tatminsizliği, yaşam kalitesinin azalması, stres, örgütsel bağlılıkta ve iş performansında azalma, iş devamsızlık gibi sonuçlar doğurabilmektedir. İş-yaşam dengesizliği yaşayan kişilerin kendine daha az güven duyduğu, olumsuz duygu, depresyon ve düşük enerji hissettikleri, daha az iyimser oldukları, yorgunluk ve uyku bozukluğu yaşamalarıdır (Tomazevic vd., 2014: 96). Küreselleşme süreciyle günümüzde sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmek için kıyasıya bir yarış sürdürülmektedir (Oğuztürk ve Sarıçoban, 2013: 95). Bu rekabet dünyamızdaki nüfus artış hızı, küreselleşme sayesinde ürün ve tüketim çeşitliliğinin artması mevcut kaynakların doğru kullanımını zorunlu hale getirmiştir (Zeren ve Gökdağlı, 2019: 92). Bu zorunluluk karşısında çalışanların iş ve yaşam alanlarını dengelemeye çalıştıkları süreçte çatışma yaşadıkları, sağlık sorunları ile karşılaştıkları, düşük performans sergiledikleri, moral bozukluğu ve tükenmişlik hissettikleri ve stres altında kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır (Peters vd., 2009: 281). İş alanının yaşam alanını etkilemesi ile aile yaşam tatmini, evlilik yaşam tatmini, genel yaşam tatmini ve işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Yaşam alanının iş alanını etkilemesi ile iş tatmini, işe geç kalma ve işe devamsızlık değişkenleri etkilenmektedir (Turunç ve Erkuş, 2010: 419). Örgütsel bazı sonuçlar ise şöyle özetlenebilir. Çalışanlar arasında çatışmalar sonucu çalışanların ve örgütlerin performansının olumsuz yönde etkilenmesidir (Özdevecioğlu ve Çakmak, 2009: 87-90). İş-yaşam çatışmasının iş ve örgütsel alan üzerindeki etkilerinin; örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş tatmini, işe devamsızlık, iş performansı, kariyer doyumu ve kariyer başarısı ögeleri ile ilişki içinde olduğu vurgulanmıştır. Yapılan bir araştırmada, işteki zaman baskısı, çalışma süresi, çalışma programının esnekliği ve rol çatışması gibi işyerinde stres oluşturan faktörler ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Kim ve Ling, 2001: 218).

### 3. Araştırma Amaç, Veri, Kapsam ve Yöntemi

Bu araştırmanın amacı Mobbing’in İş-Yaşam Dengesi üzerindeki etkileşiminin belirlenmesidir. Bu amaçla Bursa ilindeki Kapalı Çarşı’da bulunan 130 işyerindeki 490 çalışanın (sahip veya ortaklığı olmayan) 219’una kolayda örnekleme yöntemiyle gönüllülük esasına göre ulaşılmıştır. Araştırmanın Bursa Kapalı Çarşı’nın seçilmesinin nedenleri; yönetimin ön görüşmede çalışmaya olur vermeleri, ziyaretçi sayısının çok yüksek olması, yüksek çalışan devir hızı ve uzun çalışma saatleridir. Çalışmaya ilişkin kavramsal model ve hipotezler aşağıda sunulmuştur.



Şekil 1. Kavramsal Model

Araştırmanın hipotezleri şunlardır;

H<sub>1</sub>: Mobbing, İş-Yaşam Dengesi üzerinde anlamlı etkisi vardır

H<sub>2</sub>: Mobbing alt faktörü İletişim Oluşumunu Etkileme, İş-Yaşam Dengesi üzerinde anlamlı etkisi vardır

H<sub>3</sub>: Mobbing alt faktörü Sosyal ilişki, İş-Yaşam Dengesi üzerinde anlamlı etkisi vardır

H<sub>4</sub>: Mobbing alt faktörü İtibara Yönelik, İş-Yaşam Dengesi üzerinde anlamlı etkisi vardır

H<sub>5</sub>: Mobbing alt faktörü Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik, İş-Yaşam Dengesi üzerinde anlamlı etkisi vardır

H<sub>6</sub>: Mobbing alt faktörü Sağlığa yönelik, İş-Yaşam Dengesi üzerinde anlamlı etkisi vardır

### 3.1. Veri ve Yöntem

Çalışmada 2 ölçek ve demografik bilgileri içeren değişkenlerin olduğu veriler kullanılmıştır. Mobbing ölçeği 38 ifade, İş-Yaşam Dengesi ölçeği ise 15 ifadeyle oluşmuştur. Toplamda 53 ifade Likert tipinde ve 7 adet demografik bilgileri kapsayan ifadeyle oluşturulan anket 219 çalışana gönüllülük esasıyla uygulanmıştır. Kullanılan ilk ölçek Mobbing ölçeği; Heinz Leymann (1993b) tarafından geliştirilen ve Fatma Akdemir Mansur (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçektir. İkinci ölçek; İş-Yaşam Dengesi ölçeği Fisher-McAuley vd. (2003) tarafından geliştirilen ve Deniz Küçükusta (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Verilerin test ve analizinde SPSS (22.0) programından faydalanılmıştır.

### 3.2. Bulgular

Çalışma kapsamındaki Bursa ilinde tarihi Kapalı Çarşı'da çalışmakta olan 219 kişiyle oluşturulan veri setiyle demografik bilgiler, ölçeklerin örneklem yeterliliği, güvenilirlik analizi, frekans dağılımı, fark testi, korelasyon, regresyon analiziyle yorumlanmıştır.

**Tablo 1.** Demografik Bilgiler

Cinsiyet	Frekans	%	M. Durumu	Frekans	%
Kadın	92	42,0	Evli	88	40,2
Erkek	127	58,0	Bekar	131	59,8
Top.	219	100,0	Top.	219	100,0
Gelir TL.	Frekans	%	Eğitim	Frekans	%
0-2020TL.	92	42,0	İlköğretim	38	17,4
2021-4000	86	39,3	Lise	104	47,5
4001-6000	34	15,5	Önlisans	27	12,3
6001-8000	3	1,4	Lisans	42	19,2
8001 Üstü	4	1,8	Lisansüstü	8	3,7
Top.	219	100,0	Top.	219	100,0
Yaş	Frekans	%	Ç.süresi	Frekans	%
18-28	102	46,6	1 yıldan az	55	25,1
29-38	62	28,3	1-5yıl	92	42,0
39-46	32	14,6	6-10yıl	31	14,2
47-53	16	7,3	11-20yıl	16	7,3
54 ve üstü	7	3,2	21yıl ve üzeri	25	11,4
Top.	219	100,0	Top.	219	100,0

Araştırma katılımcılarının cinsiyetlerinin (%42,0'ı kadın, %58,0'ının erkek), medeni durumlarının %40,2'si evli, %59,8'inin bekâr), yaşlarının (%46,6'sı 18-28 yaş arasında, %28,3'ü 29-38 yaş arasında, %14,6'sı 39-46 yaş arasında, %7,3'ü 47-53 yaş arasında, %3,2'si ise 54 ve üstü yaş arasında), aylık gelirlerinin (%42,0'ı 0-2020 TL. aralığında, %39,3'ü 2021-4000 TL. aralığında, %15,5'i 4001-6000 TL. aralığında, %1,4'ü 6001-8001 TL. aralığında, %1,8'i ise 8001 TL. ve üstü), öğrenim durumları (%17,4'ü ilköğretim, %47,5'i lise, %12,3'ü ön lisans, %19,2'si lisans, %3,7'sinin Lisansüstü mezunu olduğu), çalışma sürelerinin (%25,1'i 1 yıldan az, %42,0'ı 1-5 yıl arası, %14,2'si 6-10 yıl arası, %7,3'ü 11-20 yıl arası, %11,4'ünün ise 21 yıl ve üzeri) olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 2.** Örneklem Yeterlilik KMO Barrlet Testi

	MOB	İYD
Kaiser-Meyer-Olkin Measure	0,900	0,808
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square Sphericity	5816,785	1911,150
df	703	105
Sig.	0,000	0,000

Örneklem yeterliliği olan KMO değeri Mobbing ölçeği (MOB) için 0,900 sonucuyla, İş-Yaşam Dengesi (İYD) için 0,808 sonucuyla çok iyi olduğu (Kalaycı, 2010:322) belirlenmiştir.

**Tablo 3.** Güvenilirlik Analizi

Değişken	Cronbach'sAlpha	n
MOB	0,939	38
İYD	0,855	15

Mobbing ölçeği (MOB) Cronbach's Alpha Değeri için 0,939 sonucuyla, İş-Yaşam Dengesi (İYD) için 0,855 sonucuyla çok iyi olduğu (Büyüköztürk, 2007) tespit edilmiştir.

**Tablo 4.** MOB ve İYD Korelasyon Analizi

Değişken	MOB	İYD	
MOB	Pearson C.	1	-0,164*
	Sig.(2-)		0,015
	n	219	219
İYD	Pearson C.	-0,164*	1
	Sig.(2-)	0,015	
	n	219	219

Tabloya göre MOB ile İYD arasında ( $r=-0,164$ ) kuvvetinde ( $p<0,05$ ) negatif yönde çok zayıf düzeyli (Akgül ve Çevik, 2005: 359) bir ilişki belirlenmiştir. Benzer şekilde Mobbing alt faktörleri ile İş-Yaşam Dengesi ve alt faktörleri arasında da çok zayıf negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.



**Tablo 5.** Regresyon Analizi

Model MOB ile İYD	R	R <sup>2</sup>	t	F	P	Sabit	β
	0,164	0,027	-2,448	5,993	0,015	4,860	-0,103
<i>İYD=4,860+-0,103* (MOB)</i>							
Model MOB İletişim ile İYD	R	R <sup>2</sup>	t	F	P	Sabit	β
	0,186	0,035	-2,787	7,767	0,006	4,763	-0,142
<i>İYD=4,763+-0,142* (MOB İletişim)</i>							
Model MOB Sosyal ile İYD	R	R <sup>2</sup>	t	F	P	Sabit	β
	0,057	0,003	-0,839	0,703	0,403	4,746	-0,049
<i>İYD=4,746+-0,049* (MOB Sosyal)</i>							
Model MOB İtibar ile İYD	R	R <sup>2</sup>	t	F	P	Sabit	β
	0,175	0,031	-2,622	6,874	0,009	4,931	-0,116
<i>İYD=4,931+-0,116* (MOB İtibar)</i>							
Model MOB Yaşam ile İYD	R	R <sup>2</sup>	t	F	P	Sabit	β
	0,164	0,027	-2,451	6,008	0,015	4,924	-0,134
<i>İYD=4,924+-0,134* (MOB Yaşam)</i>							
Model MOB Sağlık ile İYD	R	R <sup>2</sup>	t	F	P	Sabit	β
	0,125	0,016	-1,850	3,424	0,066	4,936	-0,072
<i>İYD=4,936+-0,072* (MOB Sağlık)</i>							

Tabloya göre Mobbing ile İş-Yaşam Dengesi regresyon analizi (F= 5,993; p <0,05) istatistiki anlamlı bir etkiyi saptamıştır. Belirlilik katsayısı R<sup>2</sup> = 0,027 sonucuyla, İş-Yaşam dengesindeki değişimin %2,7'si Mobbing tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Tabloya göre Mobbing alt faktörü İletişim ile İş-Yaşam Dengesi arasındaki regresyon analizi (F= 7,767; p <0,05) istatistiki anlamlı bir etkiyi saptamıştır. R<sup>2</sup> = 0,035 sonucuyla, İş-Yaşam Dengesindeki değişimin %3,5'i Mobbing alt faktörü İletişim tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Tabloya göre Mobbing alt faktörü Sosyal ile İş-Yaşam Dengesi arasındaki regresyon analizi (F= 0,703; p >0,05) istatistiki anlamlı bir etkiyi saptayamamıştır. R<sup>2</sup> = 0,003 sonucuyla, İş-Yaşam Dengesindeki değişimin %0,3'ü Mobbing alt faktörü Sosyal tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Tabloya göre Mobbing alt faktörü İtibar ile İş-Yaşam Dengesi arasındaki regresyon analizi (F= 6,874; p <0,05) istatistiki anlamlı bir etkiyi saptamıştır. R<sup>2</sup> = 0,031 sonucuyla, İş-Yaşam Dengesindeki değişimin %3,1'i Mobbing alt faktörü İtibar tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Tabloya göre Mobbing alt faktörü Yaşam ile İş-Yaşam Dengesi arasındaki regresyon analizi (F= 6,008; p <0,05) istatistiki anlamlı bir etkiyi saptamıştır. R<sup>2</sup> = 0,027 sonucuyla, İş-Yaşam Dengesindeki değişimin %2,7'si Mobbing alt faktörü Yaşam tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Tabloya göre Mobbing alt faktörü Sağlık ile İş-Yaşam Dengesi arasındaki regresyon analizi (F= 3,424; p >0,05) istatistiki anlamlı bir etkiyi saptayamamıştır. R<sup>2</sup> = 0,016 sonucuyla, İş-Yaşam Dengesindeki değişimin %1,6'sı Mobbing alt faktörü Sağlık tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

**Tablo 6.** Hipotezlerin Testi

Hipotezler	t	p	Sonuç
H <sub>1</sub> :Mobbing, İş-Yaşam Dengesi üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	-2,448	0,015	<b>Kabul</b>
H <sub>2</sub> :Mobbing alt faktörü İletişim Oluşumunu Etkileme, İş-Yaşam Dengesi üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	-2,787	0,006	<b>Kabul</b>
H <sub>3</sub> :Mobbing alt faktörü Sosyal ilişki, İş-Yaşam Dengesi üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	-0,839	0,403	<b>Ret</b>
H <sub>4</sub> :Mobbing alt faktörü İtibara Yönelik, İş-Yaşam Dengesi üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	-2,622	0,009	<b>Kabul</b>
H <sub>5</sub> :Mobbing alt faktörü Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik, İş-Yaşam Dengesi üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	-2,451	0,015	<b>Kabul</b>
H <sub>6</sub> :Mobbing alt faktörü Sağlığa yönelik, İş-Yaşam Dengesi üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	-1,850	0,066	<b>Ret</b>

Literatürde Mobbing ve İş-Yaşam Dengesi değişkenleri ile ilgili çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak hem Mobbing hem de İş-Yaşam Dengesi ile örgütsel davranış konularını kapsayan çalışmalar mevcuttur. Bu bağlamda mobbingin olumsuz etkileri değerlendirildiğinde Aydın vd. (2007), Küçükusta (2007), Tayyar (2008), Şahin ve Türk (2010), Kuru (2014), Kaygın ve Atay (2014), Bostancıoğlu (2014), Teker (2015), Ülbeği ve Yalçın (2015), Gülyüz (2016), Var (2016), Gökdemir (2016), Hiçkorkmaz (2016), Uysal (2016), Yıldız (2016), Babayiğit (2016), Özdemir (2017), Açıl (2017), Gündoğmuş (2017), Çelik (2017), Gürbüzkol (2018), Kavak (2018), Dokuzer (2018), Boz vd. (2019), Yılmaz ve Köseoğlu (2020), Çetin ve Özözen Danacı (2021), Demirören ve Şimşek (2021), Yıldırım ve Daşbaş (2022) araştırmaları benzer sonuçları olan çalışmalardır.

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın gayesi Mobbing ile İş-Yaşam Dengesi arasındaki ilişkinin tespitidir. Bu gayeyle Bursa ili tarihi Kapalıçarşı'da çalışan 219 kişiye gönüllülük temelinde ulaşılmıştır. Mobbing son yıllarda hem akademik çalışmaların hem de medyanın ilgi odağı kavramlardan birisidir. İş-Yaşam Dengesi ise işletme amaç ve hedeflerine ulaşmada önemli unsurlardan birisi olmayı sürdürmektedir. Araştırmanın kısıtları; çalışmanın pandemi sürecine denk gelmesi, çalışanların anketlere dokunma konusunda imtina etmeleri ve yoğun çalışma saatleridir. Ayrıca faktör yüklerinin teorik olarak belirlenen faktörlerden daha fazla olması nedeniyle faktör analizi yapılmamıştır.

Yapılan korelasyon analiz sonucu elde ettiğimiz bulgularla Mobbing ile İş-Yaşam dengesi arasında ( $r = -0,164$ ) çok zayıf negatif yönde ilişki belirlenmiştir. Mobbing alt faktörü İletişim ile İş-Yaşam Dengesi arasında ( $r = -0,186$ ) çok zayıf negatif yönde ilişki belirlenmiştir. Mobbing alt faktörü İtibar ile İş-Yaşam Dengesi arasında ( $r = -0,175$ ) çok zayıf negatif yönde ilişki belirlenmiştir. Mobbing alt faktörü Yaşam ile İş-Yaşam Dengesi arasında ( $r = -0,164$ ) çok zayıf negatif yönde ilişki belirlenmiştir.

Yapılan regresyon analizi sonucu Mobbing'in İş-Yaşam Dengesini ( $\beta = -0,103$   $p < 0,05$ ) negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Mobbing alt faktörü İletişimin İş-Yaşam Dengesini ( $\beta = -0,142$   $p < 0,05$ ) negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Mobbing alt faktörü İtibarın İş-Yaşam Dengesini ( $\beta = -0,116$   $p < 0,05$ ) negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Mobbing alt faktörü Yaşamın İş-Yaşam Dengesini ( $\beta = -0,134$   $p < 0,05$ ) negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bulgular sonucu ortalaması düşük olan anket ifadelerinden yola çıkılarak çalışan ve yöneticiler ile gelecek araştırmacılara yönelik öneriler şöyle özetlenebilir;

- Çalışanların kendilerini geliştirmelerine olanak sağlayacak işletme politikalarının geliştirilmesi,

- Çalışanların sorunların çözümüne katılımlarının sağlanacak söz hakkının kesilmeden verilmesi,
- Performansı yüksek çalışanların yöneticiler tarafından daha dikkatli şekilde dinlenmesi,
- Çalışanların nedensiz yere eleştirilmelerini önleyici tedbirleri alınmasını sağlayıcı örgütsel iklim oluşturulması,
- Çalışanların iş saatleri dışında gereksiz arandımlarının önüne geçilmesini sağlayacak iletişim politikalarının geliştirilmesi,
- Yöneticiler tarafından çalışanların özel yaşantıları bahane edilerek eleştirilmesini önleyici tedbirler alınması,
- Çalışanların haklarında dedikodu çıkartılarak eleştirilmelerini ve kötü gösterilmelerini engelleyici politikalar geliştirilmesi,
- Çalışanların yetki devri ile kazandıkları karar verme haklarının ulu-orta eleştirilmelerini önleyici tedbirler alınması,
- Çalışanlara iş bölümü ve görev paylaşımının yapılmasında katılımlarının sağlanarak rızalarının alınmaya çalışılması,
- Çalışanların özel yaşamlarındaki sorunları iş yapış yöntemleri ve işin tamamlanmasını engellememesi,
- Çalışanların özel yaşamlarındaki sorunların enerjilerini tüketmelerini engelleyici tedbirler alınması,
- Çalışanların özel yaşamlarındaki sorunların işlerini engellemesini konusunda bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerinde bulunulması,
- Çalışanların işleri nedeniyle özel yaşamlarındaki önemli günlerde ayrıcalıklı imkânlar sağlanması,
- Çalışanların eşleriyle birlikte aynı işyerinde çalışmanın dezavantajlarını minimuma indirgeyici işletme politikalarının geliştirilmesi,
- Mobbing ve iş-yaşam dengesi değişkenlerine aracılık etkisinin (liderlik ve kişilik özellikleri) saptanabilmesini içeren çalışmaların yapılması,
- Mobbing ve iş-yaşam dengesi değişkenlerine çalışma ortamıyla (etik iklim ve kültür) ilgili aracılık etkisinin saptanabilmesini içeren çalışmaların yapılması önerilebilir.

### Kaynaklar

- Açıl, İ. (2017). *Mobbingin hemşirelerde mesleki bağlılığa etkisi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi SBE. Gaziantep.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri- SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*. Ankara. Emek Ofset Ltd. Şti.
- Aydın, Ş., Şahin, N. ve Uzun, D. (2007). Örgütlerde yaşanan psikolojik şiddet sorunlarının konaklama işletmeleri açısından değerlendirilmesi. *Journal of the Çukurova University Institute of Social Sciences*, 16(2), 61-74.
- Babayiğit, A. (2016). *İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
- Blyton, P., Blunsdon, B., Reed, K., ve Dastmalchian, A. (2005). *Work-life integration: International perspectives on the balancing of multiple roles*. Palgrave Macmillan.
- Bostancıoğlu, A. İ. (2014). *İş yaşam dengesi ve iş yaşam dengesinin çalışan verimliliği üzerine etkileri: İstanbul ili Kâğıthane ilçesi lise ve dengi okul öğretmenleri üzerinde bir alan araştırması*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Boz, D., Gaygısız, E., ve Duran, C. (2019). Mobbing ile iş performansı ilişkisi: Kütahya sağlık çalışanları örneği. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(38), 1580-1591.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. 7. Baskı, Ankara. Pegem Akademi Yayıncılık.

- Campbell, C.S. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6): 747-770.
- Çelik, E. (2017). *Şirketlerde mobbing uygulaması ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi SBE. İstanbul.
- Çingırlar, Ö. (2014). *Mobbinge neden olan etmenler ve mobbinge başa çıkma yöntemleri: Adana ilçeleri kamu hastanelerinde bir çalışma*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Mersin.
- Demircioğlu, E. N., Demircioğlu, M., ve Küçüksavaş, N. (2010). Kısıtlar Teorisinin Diğer Muhasebe ve Yönetim Teknikleriyle İlişkisi. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 42-55.
- Dokuzer, B. (2018). *Mobbing algısının çalışan performansı üzerindeki etkileri Niğde ili bankacılık sektöründe bir uygulama*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Niğde.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Efeoğlu, İ.E., ve Özgen, H. (2007). İş-Aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi SBE. Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., ve Gavin, J. (2003). Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes. *In Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology. Orlando* (pp. 1-26).
- Greenhaus, H. J., Collins, M. K. & Shaw, D. J. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Gökdemir, D. (2016). *Sağlık çalışanlarında mobbing algısının iş tatmini üzerindeki etkisi: Kamu hastanesinde bir araştırma*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Güleryüz, İ. (2016). *Öğretmenlerde işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak, iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Gün, H. (2009). İşyeri Sendromu (Mobbing/Bullying). Ankara. Lazer Yayıncılık.
- Gündoğmuş, F. (2017). *Muhasebe meslek mensuplarında iş yaşam dengesinin meslek etiğine ve işe bağlılığa etkisi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Gürbüzkol, H. (2018). *Lise öğretmenlerinin mükemmeliyetçilik algıları ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Van.
- Hiçkorkmaz, Ş. (2016). *Mobbing algısının örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi: İzmit ilçesi kamu çalışanları örneği*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Houston, M.D. (2005). Work-Life Balance in the 21st Century. İngiltere. Palgrave Macmillan.
- Iverson, D. R. ve Maguire, C. (2000). The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence from a Remote Mining Community. *Human Relations*, 53(6), 807-839.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. 5.Baskı. Ankara. Asil Yayın Dağıtım.
- Karakale, B. (2011). *Mobbing ve mobbinge başa çıkma yöntemleri: Mobbing mağdurlarına yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yalova.
- Karavardar, G. (2009). *İş yaşamında psikolojik yıldırma ve psikolojik yıldırmaya direnç gösteren kişilik özellikleri ile ilişkisi*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- Kavak, A. (2018). *Sağlık çalışanlarında mobbing ve iş tatmini: Ardahan ili örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi SBE. İstanbul.
- Kaygın, E., ve Atay, M. (2014). Mobbingin örgütsel güven ve örgütsel sessizliğe etkisi-Kamu kurumunda bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 95-113.
- Keskin, Ö. (2015). *Yıldırmanın (mobbing) örgütsel bağlılık ve kişi-iş uyumu üzerindeki etkisi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Kırel, Ç. (2008). Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) ve yönetimi). Eskişehir. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Kim, J.L.S. ve Ling, C.S. (2001). Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16(5), 204-221.
- Kuru, İ. (2014). *Y kuşağı ve iş yaşam dengesi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Kuş, E. (2015). *Mobbingin motivasyona etkisi ve bir kamu kuruluşunda uygulama*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Küçükusta, D. (2017). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Lazar, I., Osoian, C. ve Ratiu, P. (2010). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies*, 13(1), 201-214.
- Leymann, H. (1960). Introduction to the Concept of Mobbing, The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/11110E.HTM>, (29.10.2019).
- Leymann, H. (1993b). Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann [Mobbinmychoterror at work places]. Reinbek. Rowohlt Verlag.
- Loscocco, A. K. & Roschelle, R. A. (1991). Influences on the Quality of Work and Nonworking Life: Two Decades in Review. *Journal of Vocational Behavior*, 39(2), 182-225.
- Mansur, F. A. (2008). *İşletmelerde uygulanan mobbingin (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Oğuztürk, B.S. ve Sarıçoban, K. (2013). Küresel rekabette kümelenme ve inovasyonun rolü. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 94-104.
- Özdemir, İ. (2017). *İş stresi ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide işe bağlılığın rolü: Gemi adamları üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. ve Çakmak D.N. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.
- Özler, E. D. ve Mercan, N. (2009). Yönelimsel ve Örgütsel Açından Psikolojik Terör. Ankara. Detay Yayıncılık.
- Paksoy, S., Paksoy, H. M., ve Alancıoğlu, E. (2013). Küreselleşmenin sosyo-politik etkileri: Arap bahari. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(46), 2-15.
- Peters, P., Dulk, L. & Van der Lippe, T. (2009). The Effects of Time-Spatial Flexibility and New, Working Conditions on Employees Work-Life Balance: The Dutch Case. *Journal Community, Work ve Family*, 12(3), 279-297.
- Şahin, S., ve Türk, M. (2010). Çalışanlarda psikolojik şiddet algılaması ve kadın çalışanlar üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 1-9.
- Tayyar, S. (2008). *İşletmelerde psikolojik yıldırma (mobbing) ve etkilerine yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gebze.

- Teker, S. (2015). *Okullarda iş-yaşam dengesiyle örgütsel adalet ilişkisi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi SBE. İstanbul.
- Tomazevic, N., Kozjek, T. & Stare, J. (2014). The Consequences of a Work-Family (Im) Balance: From the Point of View of Employers and Employees. *International Business Research*, 7(8), 83-100.
- Turunç, Ö. ve Erkus, A. (2010). İş-Aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İş stresinin aracılık rolü. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 415-440.
- Tutar, H. (2015). *Mobbing (Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım*. 1. Baskı. Ankara. Detay Yayıncılık.
- Uysal, A.C. (2016). *Mobbing motivasyon ilişkisi: Antalya dört ve beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde bir araştırma*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Ülbeği, İ. D., ve Yalçın, A. (2015). Yıldırma ve sonuçlarının meta analiz yöntemiyle incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 132-146.
- Var, M. (2016). *Mobbing davranışları ile örgüt kültürü arasındaki ilişki: Bir kamu kurumu örneği*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Wilson, A., Vilaro, M., Fellingner, R., & Dillenbeck, T. (2014). Work-life balance satisfaction: An analysis of gender differences and contributing factors. *New York Journal of Student Affairs*, 14(2), 3-17.
- Yıldız, B.S. (2016). *Mobbing davranışlarının amatör futbolcuların tükenmişliğine etkisi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Muğla.
- Yıldız, M.S. (2015). *Lider Üye Etkileşimi, işyerinde Mobbing ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisi*. Ankara. Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, S., Köseoğlu, D. (2020). İl sağlık müdürlüğünde çalışanların mobbing algısı, *Turkish Studies - Social*, 15(1), 767-787. <https://dx.doi.org/10.29228/TurkishStudies.39675>
- Zedeck, S. (1987). Work, family, and organizations: An untapped research triangle. (Paper IIRWPS-010-87) Institute for Research on Labor and Employment Working Paper Series.
- Zeren, D., ve Keşlikli, İ. (2019). Programatik reklamcılık: Kavram, işleyiş ve potansiyeli açısından değerlendirmesi. *Journal of the Cukurova University Institute of Social Sciences*, 28(2), 312-326.
- Zeren, D., ve Gökdağlı, N. (2019). Sürdürülebilirlikle ilgili pazarlama iletişim aracı olarak Instagram: Wn değerli 25 marka üzerine bir araştırma. *Journal of the Cukurova University Institute of Social Sciences*, (28), 91-108.