

ARAŞTIRMA

**GOOGLE ARAMA TRENDLERİ: TÜRKİYE'DE MOBBİNG VE
İŞ HUKUKU İLE İLİŞKİLİ ARAMA ANALİZİ**

Harika ŞEN *

ÖZ

İşyerinde, üstlerin astlara karşı sistematik biçimde uyguladığı kötü muamele ve aşağılama davranışları olarak tanımlayabileceğimiz psikolojik taciz ya da mobbing, ister özel sektörde ister kamu sektöründe olsun çalışanları olumsuz yönde etkileyen bununla birlikte çalışanların motivasyonunu düşürerek çalışma ilişkilerinin temelden sarsılmasına neden olan bir kavramdır. Aynı zamanda mobbing çalışanların sadece motivasyonunu düşürmekle kalmamakta, iş stresini arttıran önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada Türkiye'de mobbing, taciz ve iş hukuku alanında yapılan Google arama trendlerinin değerlendirilmesi yapılmıştır. Önemli sayıda insanın, yasaların kabulü çerçevesinde yıllık eğilimlerini açığa çıkarabilecek Google arama verileri yaptığı, kavramın daha duyulur hale gelmesiyle birlikte Türkiye genelinde konuya eğilimin arttığı yönündeki sonuçlarına varılmış, yükselme trendleri güncel olaylarla değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Google arama trendleri, mobbing, taciz, iş hukuku.

* Dr. Öğretim Üyesi , Sağlık Bilimleri Üniversitesi Gülhane Sağlık Meslek Yüksekokulu, E-mail: harika.sen@sbu.edu.tr ORCID ID: 0000-0002-3893-5587

Geliş tarihi: 27.10.2022, Kabul tarihi: 31.10.2022

GOOGLE SEARCH TRENDS: SEARCH ANALYSIS RELATED TO MOBBING AND LABOR LAW IN TURKEY

ABSTRACT

Psychological harassment or mobbing, which can be defined as the ill-treatment and humiliation behaviors systematically applied by superiors towards subordinates in the workplace, is a concept that negatively affects employees, whether in the private or public sector, as well as lowers the motivation of the employees and causes the working relations to be shaken to the core. At the same time, mobbing not only reduces the motivation of employees, but also appears as an important factor that increases work stress.

In this study, the Google search trends in the field of mobbing, harassment and labor law in Turkey were evaluated. It was concluded that a significant number of people made Google search data that could reveal their annual trends within the framework of the adoption of the law, and that the trend towards the subject increased throughout Turkey as the concept became more audible, and the uptrends were tried to be evaluated with current events.

Keywords: Google search trends, mobbing, abuse, labor law.

1. GİRİŞ

Özellikle son yıllarda teknoloji alanında yaşanan gelişmeler, bilgilere daha hızlı ulaşmamızı sağlarken; internet kullanımının daha da yaygınlaşmasına ön ayak olmuştur. Ancak 2019 yılı Aralık ayında önce Çin’de başlayıp sonra tüm dünyaya yayılan Covid- 19 Pandemisi bahsettiğimiz bu sürece büyük bir ivme kazandırmış, çalışma hayatı dahil tüm toplantılar internet ortamına taşınmıştır.

We Are Social 2022 Türkiye İnternet Kullanımı verilerine göre Türkiye’de internete erişim oranı 2022’nin başında toplam nüfusun % 82,0 seviyesine yükselmiştir. 2021-2022 arasında Türkiye’deki internet kullanıcıları 3,9 milyon (yüzde +5,9) kişi artış göstermiştir (1). Türkiye’de kişilerin interneti kullanma sebepleri, %80.7’lik bir oranla bilgi aramaktır. İnternet kullanım sebeplerinin yanısıra önemli bir gösterge de hangi arama motorunun tercih edildiğidir. Bing %2.39; Yahoo, %1,64; Baidu %1,1;Yandex %0.54; DuckDuckGo %0.44’lük pay alırken; Google tüm aramaların %92’lik dilimiyle lider konumdadır (1).

Küreselleşme, makro, mezo ve mikro düzeyde rekabetçiliği de beraberinde getirmiştir (2). Küreselleşme sürecinin geldiği son nokta olan Endüstri 4.0 ile büyük veri (big data), nesnelerin interneti (IoT), hizmetlerin interneti (IoS), arttırılmış gerçeklik kavramları hayatımızın merkezine oturmuş durumdadır. Bu süreç internet kullanımını her geçen gün daha da arttırmaktadır. Google arama motoru üzerinden yapılan aramalar, arama kelimelerinden sonuçlar çıkarabileceğini düşündürmektedir. Bu çalışma büyük veri analizlerinin son yıllarda önem kazanması GoogleTrend, GoogleBooksNgram Viewer yoluyla Türkiye’de mobbing, taciz, işyerinde taciz ve iş hukuku kavramlarının aranma trendleri üzerinden çalışma hayatı konusunda yorumlamalarını yapmayı amaçlamaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Mobbing (Psikolojik Taciz) Kavramı

Çalışma hayatında her zaman var olan ancak 1980’lerde daha sık kullanılmaya başlayan psikolojik taciz kavramı, dünyada genellikle mobbing olarak bilinmektedir. Tim Field mobbing kavramını hedeflenen kişilerin özgüvenini sarsmak için sürekli olarak saldırıda bulunmak olarak tanımlamaktadır (3). Vartia göre mobbing çalışanın eşit koşulda olduğu iş arkadaşı, kendisinden daha üstte veya alt kademede olan çalışma arkadaşı veya arkadaşları tarafından kötü niyetli davranışlarla karşı karşıya kalması durumudur(4).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1998 yılında yayınladığı Violence at Work (İşyerinde Şiddet) raporunda mobbing kavramını diğer şiddet türleri ile birlikte değerlendirmiştir (5). Mobbing ile ilgili çarpıcı bir gelişmede

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından Haziran 2019 çalışma yaşamının en yakıcı sorunlarından biri olan şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik uluslararası standartları içeren 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin kabul edilmesidir (6).

Mobbing terimi Türkiye'deki çalışma hayatında daha ziyade "işyerinde psikolojik taciz", "duygusal taciz" ve "zorbalık" gibi kavramlarla anlam bulmaktadır. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda (7) mobbing kavramı yerine "işyerinde yıldırma" kavramı kullanılmıştır.

Farklı dillerde farklı kelimelerle ifade edilse bile mobbing, hedef alınan kişilerin özgüvenlerine yönelik, işyerinde gerçekleşen, işveren veya diğer çalışanlar tarafından uygulanan, tekrarlanan saldırılar şeklinde vuku bulan bir çeşit psikolojik terör sayılabilir (8, 22). Bu terör bir ya da birkaç kişinin tek bir kişiye sistemli olarak yönelttikleri etik dışı iletişim ve düşmanca davranışlardan oluşmaktadır (8,23). Mobbing, bir kişinin veya tüm ekibin yönetim tarafından sürekli şiddete maruz kalmasıdır (9).

Mobbing davranışları genellikle sözlü ve pasif davranışlardır. Mobbingde fiziksel olarak gerçekleşen davranışların nadir görüldüğünü söylemek mümkündür (10). Örgüt içerisinde mobbing davranışı yukarıdan aşağı, aşağıdan yukarı ve yatay yönde olmak üzere üç adet mobbing türü vardır. Yöneticinin çalışanlarına uyguladığına yukarıdan aşağı mobbing, çalışanların yöneticilerine uyguladığına aşağıdan yukarı mobbing ve eş statüde yer alan çalışanların birbirlerine uyguladıkları ise yatay yönde mobbing olarak ifade edilmektedir (11).

Basamaksal ya da hiyerarşik mobbing olarak da adlandırılan dikey mobbing, uygulayıcılar ve mağdurlar ast ve üstlerden oluşmaktadır (12). İşlevsel mobbing olarak da bilinen yatay mobbing, örgüt içinde aynı statüye sahip çalışanlar arasında görülmektedir (13). Yatay mobbingin en önemli nedenlerinin başında çalışanları rekabet güdüsünün yer aldığını söylemek mümkündür.

1.2. Türk İş Hukukunda Mobbing (Psikolojik Taciz) Kavramı

Mobbing olgusu giderek daha fazla çalışmanı etkilemektedir (14). Bu durum çalışma hayatında kavramın tanımlamasının önemini arttırmaktadır. Türk İş Hukuku doktrininde mobbing kavramı farklı şekillerde tanımlanmıştır. Tınaz'a göre mobbing kavramı, "İşyerinde diğer çalışanlar veya işveren tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür ve çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir." Yani "işyerinde duygusal taciz ya da bireyi işyerinden etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılardır" (15).

Bilgili'ye göre işyerinde psikolojik taciz ise, “bir veya bir grup işçinin aynı işyerindeki bir başka işçiye zarar vermek amacıyla sergiledikleri sistemli ve süreklilik arz edecek biçimde küçümseyici, aşağılayıcı, dışlayıcı, korkutucu hareketler bütünüdür” (16).

4857 sayılı İş Kanunu' nun 5. Maddesi “ Eşit Davranma İlkesi” ni konu edinmektedir. Söz konusu 5. Maddeye göre “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz”. Bu maddeye göre işçiler arasında ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır (17). Ayrımcılık içeren davranışların yasaklanmasıyla da mobbingin önüne geçilmiştir.

2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, mobbing konusunda GoogleTrends yanında alt temaları bulmak için Carrot2 aracılığıyla yapılan aramaları ve konunun çalışma ilişkilerini belirleyen diğer kavramlarla korele yapılan aramaların yıllar itibariyle analizini yapmaktır.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada Google araması sayıları ve ilişkilerinin paylaşıldığı GoogleTrends adlı portal kullanılarak mobbing, taciz, iş hukuku kavramlarına ilişkin çıkarımlar yapılmıştır. Söz konusu kavramlardan mobbing ve ilişkili olarak değerlendirebileceğimiz hatta çoğu zaman mobbinge eş değer kavram olarak literatürde yer alan taciz kelimeleri ABD ve diğer ülkelerde yoğun olarak kullanmış ancak Türk İş Hukuku özelinde bir değerlendirme yapılmasından dolayı Türkiye genelindeki aramalar yıllık olarak değerlendirilmiştir. 01.01.2004 tarihi ile 30.09.2022 tarihi arasında günlük arama toplam sayıları üzerinden oluşan trendler değerlendirilmiştir.

Elde edilen veriler, kamuya açık alandaki bilgi kaynağı kapsamında olduğu için yapılan bu araştırma için ayrıca etik kurulu onayı gerekmemektedir.

Değerlendirmeler farklı konularda aşağıdaki gibi yöntemlerden bir veya birden fazlası kullanıldıktan sonra yapılmıştır:

- Yalnızca bir ifadenin yıllar ve aylar itibariyle trendinin GoogleTrends/Explore ile gerçekleştirilmesi,
- Birden fazla ifadenin GoogleTrends ile karşılaştırılması,
- GoogleTrends/Explore'da ifadenin çok ve az arandığı ülkelerin görülmesi.
- GoogleTrends/Explore'da ifadenin çok ve az arandığı illerin görülmesi
- Birden fazla ifadenin Carrot2 ile analizi

2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmada herhangi bir düzeltme ve modelleme ile doğrulanmaksızın tek başına GoogleTrends aramaları esas alınarak sonuçlar çıkarılmıştır. Söz konusu arama verilerini gerçek hayat verileri ile doğrulamadan sonuçlar çıkarmak çoğu zaman mümkün olmayacaktır. Yöntemin tüm aramalarda sınırlılığı internet kullanımında artış trendi ve söz konusu sözcüğü ya da daha kapsamlı olması bakımından konuyu kullanan kişilerin kullanımında artış trendinin değerlendirilmesidir.

Yöntemin sınırlılığı her bir karşılaştırma ve korelasyon araması için farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Örneğin mobbing ifadesinin aranmasında çalışma hayatıyla bağlantılı ilgi düzeyi hedeflenmiş olmakla beraber bu ifadenin başka amaçlarla da aranmış olma olasılığı da bulunmaktadır. Bu ihtimal de söz konusu aramanın kavramı ilk defa duyan ve çalışma hayatına ilk defa dahil olan işgücünden kaynaklı olabileceği gibi, çalışma hayatı içinde olmayan ancak yakın çevresinde mobbing yaşamış olan kişiler için bir araştırma yapılmasından kaynaklı olabilir. Söz konusu sınırlılıklar nedeniyle ulaşılan bulgular kesin sonuçlar olarak değerlendirilmemiştir. Ayrıca Google Trends'in 01.01.2016 tarihindeki veri toplama sistemindeki iyileştirmeden ötürü 2016 yılına ait veri değişiklikleri değerlendirmeye dahil edilmemiştir.

3. BULGULAR

3.1. Mobbing Trendleri

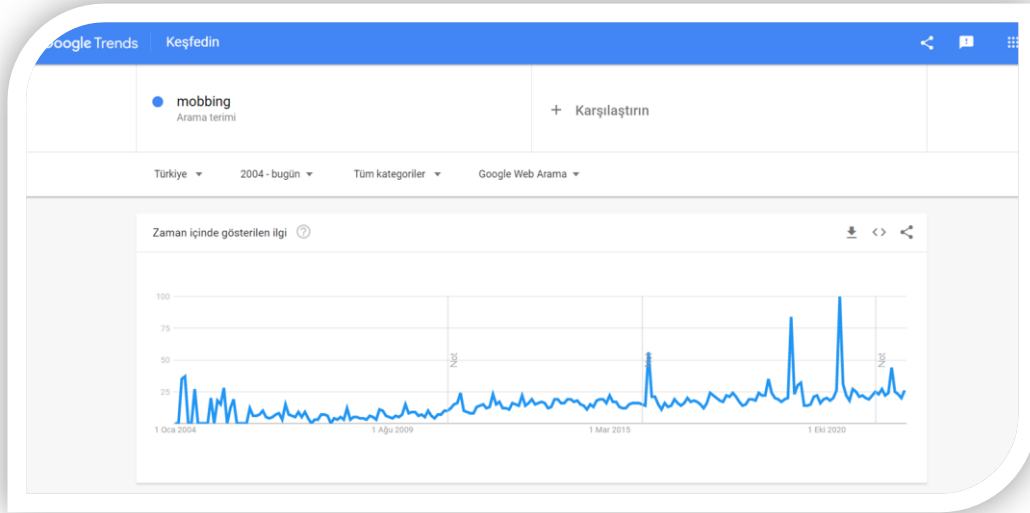
Öncelikle söz konusu verilerin genel kullanıma sunulmasına sebep olan “mobbing” araması değerlendirilmiştir. GoogleTrends’de “mobbing” aramasının 2004-2014 arasındaki on yıllık dönemde sabit bir oranda arandığı gözlemlenmiştir. Kasım 2019’da bir önceki yılın Kasım ayına oranla 3,1 katlık bir artış olduğu görülmüştür. Şubat 2021’de ise bu oran 2018 yılındakine oranla 5 kat artarken 2019 yılındaki keskin yükselişin 0,2 katı kadar bir artış gözlenmiştir. İlk anlamlı yükselişin 2011 yılında olduğunu söylemek mümkündür. Bu durumun sebebi ise 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi başlıklı Başbakanlık Genelgesi’nin kabul edilmesi olarak düşünülebilir.

Bununla birlikte 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu 21 Nisan 2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun yürürlüğe girdiği 2016 yılında “mobbing” kelimesinin trend aramasıyla bağlantılı ve gözle görülür bir değişikliğe rastlanmamıştır.

“Mobbing” kelimesinde aramalar yıllar itibariyle benzerlikler gösterirken Şubat 2021 döneminde keskin bir artışın olduğu göze çarpmaktadır. Covid-19 nedeniyle çalışanların büyük bir kesiminin evden çalışma ya da esnek çalışmaya geçmesine karşın, zorunlu çalışılması

gereken sektörlerde çalışanlar tarafından terimin aranması olarak yorumlanabilir.

Grafik 1: Mobbing Kelimesinin Türkiye Geneline 2004-2022 Yılları Aramaları

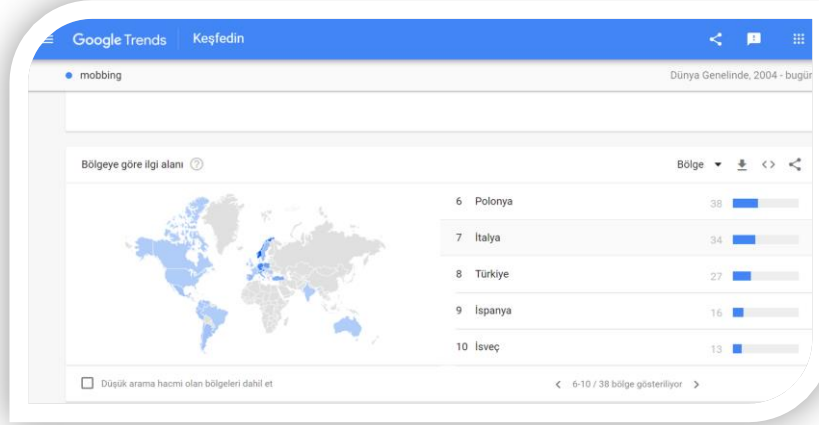


Kaynak: <https://trends.google.com/trends/explore?date=all&geo=TR&q=mobbing>

“Mobbing” kelimesinin dünya genelinde arama sıklığını incelediğimizde 38 farklı bölgenin arama sonuçlarına ulaşılmıştır. Arama sıklıklarında İlk sırada Norveç, ikinci sırada Almanya yer alırken Türkiye 8. Sırada yer almaktadır. En düşük arama yapılan ülkeler ise ABD, Kanada, Fransa, Avusturalya, Hindistan ve Brezilya’dır. Genel bir değerlendirme yapacak olursak; “mobbing” kelime aramasının Türkiye’de yüksek trend gösterdiğini, “mobbing nedir” taramasının ise dünya genelinde Türkiye’den daha fazla tarandığını söylemek mümkündür.

Mobbing” teriminin Türkiye özelinde iller bazında arama trendleriyle ilgili verilere göre, en çok arama yapılan illerin Doğu illeri olduğu dikkat çekmektedir. 78 ilde “mobbing” teriminin arandığı, Ankara’nın 74. sırada, İstanbul’un 65 sırada, İzmir’in 70. sırada yer alması terimin büyük illerden ziyade daha küçük illerde daha trend olduğunu düşündürmektedir. Bu durumun bilgiye ulaşma konusunda büyük illerde terimin farklı eğitim kanallarıyla arandığı düşüncesini akla getirirse de bu yönde destekleyici bir veri mevcut değildir.

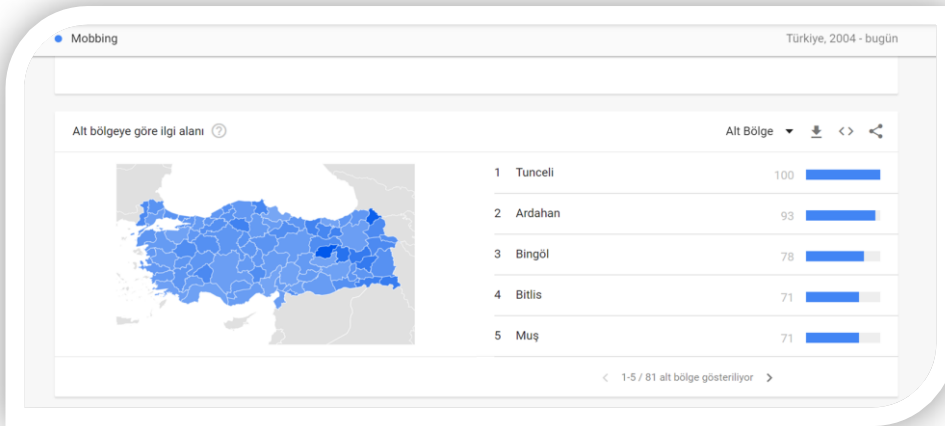
Grafik 2: Mobbing Kelimesinin Dünya Geneline 2004-2022 Yılları Aranımları



Kaynak:<https://trends.google.com/trends/explore?date=all&geo=TR&q=mobbing>

“

Grafik 3: Mobbing Kelimesinin Türkiye’de İl Bazında 2004-2022 Yılları Aranımları



Kaynak:<https://trends.google.com/trends/explore?date=all&geo=TR&q=mobbing>

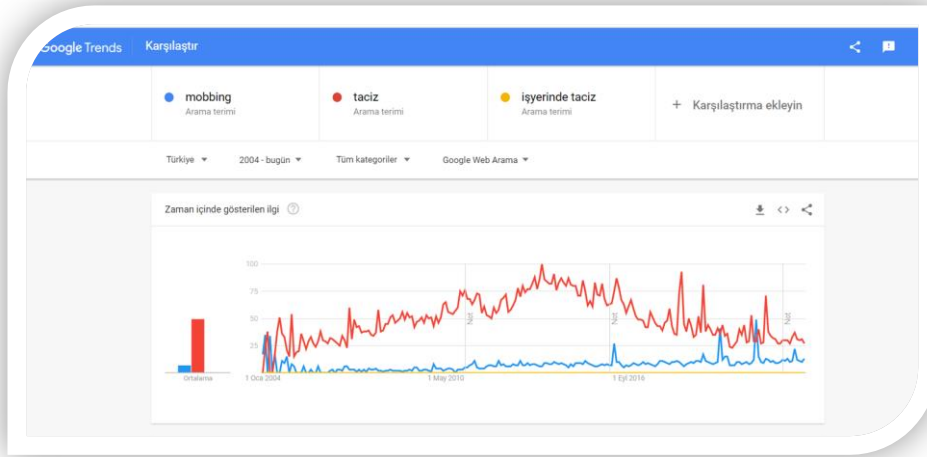
3.2. “Mobbing”, “Taciz” ve “İşyerinde Taciz” Terimlerinin Aranma Trendleri

Toplumun “mobbing” teriminin yerine sıkça kullanılan “taciz” terimi kullanarak internette bilgi aradığı ve Google arama motorunu kullandığı varsayımı ile bu konularda yapılan aramaların trendi araştırılmıştır. Bu amaçla “mobbing” ve “taciz” terimlerinin arama trendleri yıllar itibariyle karşılaştırılmıştır. Ancak “taciz” teriminin sadece işyerinde taciz değil genel anlamda taciz terimi olarak aranabileceği göz önüne alınarak işyerinde taciz terimi de eklenerek karşılaştırma genişletilmiştir.

“Mobbing”, “taciz” , “işyerinde taciz” terimlerinin karşılaştırması yapıldığında “taciz” teriminin yıllar içerisinde “mobbing” teriminden daha trend olduğu ancak “işyerinde” taciz terimiyle ilgili hiçbir aramanın yapılmadığı göze çarpmaktadır.

2004 yılında mobbing ve taciz terimlerinin her ikisinin de yılın ilk aylarında aranma sıklıklarının yüksek olduğu görülmektedir. Ancak işyerinde taciz terimiyle ilgili hiçbir arama yapılmamıştır. Mobbing ve taciz terimlerinin aranma sıklığı 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun etkili olduğu düşünülebilir. Yıllar itibariyle “mobbing” teriminin aramasında 2004-2014 yıllarını kapsayan 10 yıllık süreçte “mobbing” terimiyle ilgili aramalarda artış gözlenmezken; “taciz terimi” bu 10 yıllık süreçte giderek artan bir trend sergilemiştir. Yine Covid-19'un dünya genelinde çalışma hayatına getirmiş etkiyle birlikte “mobbing” teriminin araması artış gösterse de “taciz” terimi 3,7 kat daha fazla aranmıştır. Bu nedenle Googletrends üzerinde “mobbing” terimiyle ilgili büyük çıkış yapan diğer terimlerle karşılaştırma yapılması terimin başka eklerle aranmış olabileceği olasılığını göz ardı etmemek için önem arz etmektedir. Bu nedenle Googletrends'de “mobbing” terimiyle ilgili büyük çıkış yapan “mobbing nedir”, “mobbing uygulamak” “mobbing uygulamak ne demek”, “mobbing ne demek” terimlerinin karşılaştırması yapılmıştır.

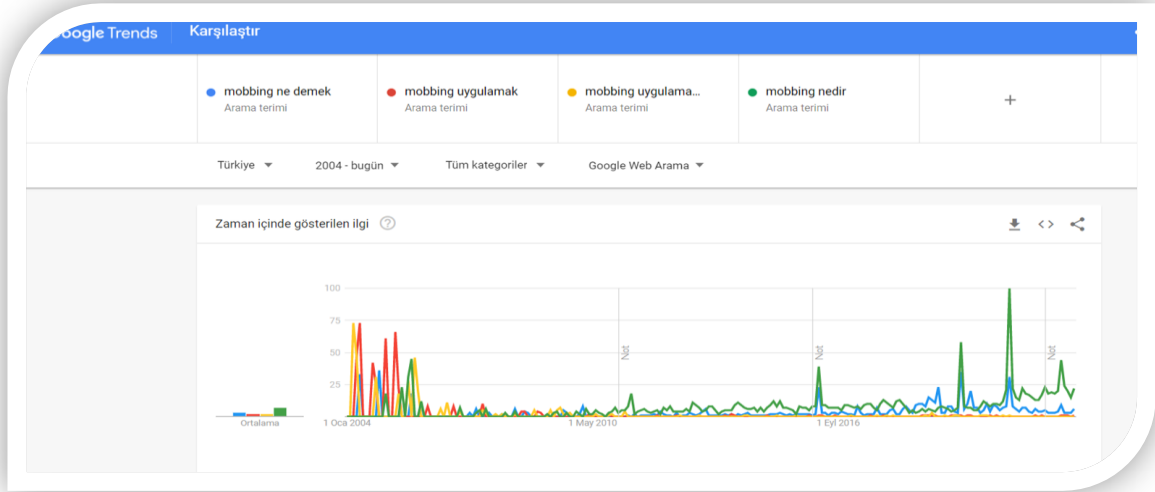
Grafik-4: “Mobbing”, “Taciz” ve “İşyerinde Taciz” Kelimelerinin 2004-2022 Yılları Arasındaki Korelasyonu



Kaynak:<https://trends.google.com/trends/explore?date=all&geo=TR&q=mobbing>

Karşılaştırmalı trend araması yapıldığında “mobbing” terimi yerine “mobbing nedir” ve “mobbing ne demek” teriminin daha sık arandığı görülmektedir.

Grafik-5: “Mobbing Nedir”, “Mobbing Uygulamak” ve “Mobbing Uygulamak Nedir” , “Mobbing Ne Demek” Kelimelerinin 2004-2022 Yılları Arasındaki Korelasyonu



Kaynak: <https://trends.google.com/trends/explore?date=all&geo=TR&q=mobbing>

Carrot2 ile yapılan ve “mobbing”, “Psikolojik şiddet” terimlerinin aranması sonucu ulaşılan veriler’e göre; sözlü şiddet, işyerinde taciz, duygusal istismar, işyerinde psikolojik şiddet, manüplasyon, stres, psikoloji travma terimlerinin de alt kırılımda yer aldığı görülmektedir.

Şekil-1: Carrot2 “Mobbing” ve “Psikolojik Şiddet” Terimleri Alt Kırılımları

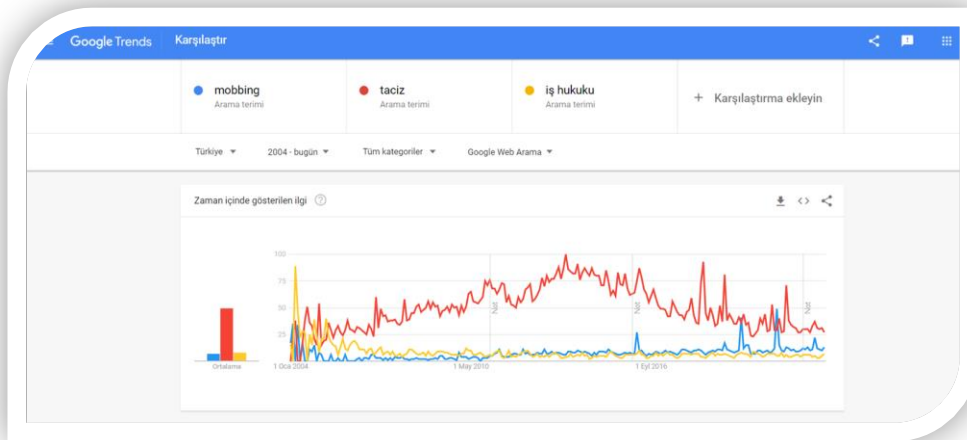


3.3. Mobbing, Taciz ve İş Hukuku Trendleri

Çalışma hayatının kapsamlı ve karmaşık bir hale gelmesi çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği ile iş hukukunda fazlasıyla önemli bir yer edinmiştir. Nasıl hasta güvenliği, sağlık hizmetine bağlı hataların neden olduğu hasta zararlarının ortadan kaldırılmayı veya azaltılmayı (18) hedefliyorsa iş sağlığı güvenliği de işçinin çalışma ortamında meydana gelebilecek zararı ortadan kaldırmayı ve azaltmayı hedeflemektedir. Ülkemizde ve tüm dünyada sanayileşme oranı arttıkça olumsuz çalışma koşulları da aynı doğrultuda artmıştır. Bu durum da beraberinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi için önlemler alınması ve buna ilişkin mevzuatın hazırlanması gereğini ortaya çıkarmıştır (19). İşveren statüsündeki kişinin iş yerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğini temin etme konusundaki sorumluluğu iş yerinde mobbingi de engelleme sorumluluğu da verir. İşverenin işçiyi gözetme borcu işçilerinin fiziksel açıdan olduğu kadar psikolojik açıdan da sağlığını koruma konusunda sorumluluk yükler (19).

Çalışma hayatıyla ilgili olarak “mobbing” ve “taciz” terimlerinin yanısıra çalışanların arama yapması muhtemel önemli bir terim de “İş Hukuku”dur. Özellikle mobbinge ya da tacize maruz kalan çalışanların iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilme konusunda internet aracılığıyla arama terimi ve önemli bir belirteç “İş Hukuku” teriminin aranma sıklığı olabilir. Ancak Googletrends aramalarında “İş Hukuku” teriminin 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği dönem olan 2003 yılının akabinde 2004 yılında arama trendinin yüksek olduğu, ancak sonraki yıllarda beklenen düzeyde bir aramanın gerçekleşmediği görülmektedir.

Grafik-5: “Mobbing” “Taciz” “İş Hukuku” Kelimelerinin 2004-2022 Yılları Arasındaki Korelasyonu



Kaynak: <https://trends.google.com/trends/explore?date=all&geo=TR&q=mobbing>

4. SONUÇ

Mobbing (psikolojik taciz) 19. Yüzyıldan beri hayatımızda var olan ancak 1980'lerden sonra farkındalık oluşan bir kavramdır. "İşyerinde psikolojik taciz" ise, işçilerin, işverenlerin veya vekillerinin işyerindeki başka bir işçiye yönelik olarak, sistematik bir şekilde ve belirli bir sıklıkta gerçekleştirdikleri, işçinin bezmesine, sosyal ortamdan uzaklaşmasına sebep olan düşmanlık besleme, tehdit etme, aşağılama, eziyet etme, kasıtlı olarak güçlük çıkarma gibi taciz edici davranışlar bütünüdür (20).

Googletrends üzerinden yapılan "mobbing" teriminin ve ikamesi olarak kullanımı bulunan "psikolojik taciz" teriminin aramalarda yükselen bir trend ile aranmadığı, ancak daha genel bir ifade olan "taciz" teriminin daha sık arandığı sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte Covid-19 pandemisinin yaşandığı süreçte terimlerin aranma sıklığıyla ilgili ciddi bir yükseliş görülmüş, bu durum çalışanların işyerinde mobbing olaylarının gündeme gelmiş olabileceğini düşündürmüştür. Dünya genelinde yapılan aramalarda "mobbing" teriminin aranma sıklığında oldukça üst sıralarda yer almamız konuya ilginin yoğun olduğunu gösterirken, ülke bazında yapılan aramalarda aynı ivmenin yakalanamadığı görülmektedir. Bu durum kendi içinde bir çelişki barındırmaktadır.

Özellikle dünya yeni iletişim kanallarıyla birlikte her geçen gün daha da küçülmektedir. İnsanların bilgiye ulaşması gün be gün kolaylaşmaktadır. Buna karşın çalışma hayatı içerisinde örneklerini sıkça gördüğümüz mobbing uygulamaları konusunda tam ve net bilgiye sahip olup olmadığı konusu sıcaklığını korumaktadır. Özellikle çalışanların kendilerine ait olan haklar ilgili gerekli bilgi düzeyine ulaşması, örgüt içinde hem yatay, hem dikey boyutta kurulan iletişim açısından önemlidir.

KAYNAKÇA

1. <https://recrodigital.com/we-are-social-2022-turkiye-sosyal-medya-kullanimi-verileri>
2. Güngören M, Orhan F, Kurutkan N. Mikro Rekabetçilikte Yeni Yaklaşımlar, Hastanelerde Oluşan Etik İklimin Kalite ve Akreditasyon Açısından Değerlendirilmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2013; (18,1):221-241.
3. Matthiesen SB, Einarsen S. Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. British Journal of Guidance & Counselling. Ağustos 2004;32(3):335-56.
4. Vartia M. Consequences of Workplace Bullying with Respect to The Well-Being of Its Targets and The Observers of Bullying. Scandinavian Journal of Work, Environment&Health, 2001;27(1):63-69.
5. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.
6. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

7. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu. Erişim: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6701.pdf>, ET: 25.10.2022.
8. Leymann H. The content and development of mobbing at work. European journal of work and organizational psychology; 1996;(2):165-184.
9. Yakovlev Boris Petrovich, Patrakova Galina Vasilyevna, Pribega Anton Vladimirovich, International Conference Process Management and Scientific Developments, The Problem of Mobbing and Bullying in the Organization, Surgut State University, 2021.
10. Baron Robert A. ve Neuman, Joel H. Workplace Aggression—The Iceberg Beneath The Tip of Workplace Violence:Evidence on Its Forms, Frequency, And Targets, Public Admisnistration Quarterly,1998; (21,4):446-464.
11. Tınaz P. İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing). Beta yayıncılık, İstanbul, 2011; 42.
12. Tutar H. Mobbing (Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: KurumsalYaklaşım). Detay Yayıncılık, Ankara, 2015.
13. Mimaroglu H. ve Özgen H. "Örgütlerde Güncel Bir Sorun: "Mobbing"", SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2005; (8,15):201-22.
14. Jolanta Kowal ve Grażyna Gwiazda-Sawicka, Annales. Mobbing as a Problem in Management Ethics. Ethics in Economic Life. 2018 (21,5):131-145 doi: <http://dx.doi.org/10.18778/1899-2226.21.5.11>.
15. Tınaz P. "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006; (4): 13-28.
16. Bilgili A. İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz, Karahan Kitabevi, Adana, 2010.
17. 4857 Sayılı İş Kanunu. Erişim: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>
18. Kurutkan N.M, Orhan F, Kaygısız P. Hasta Güvenliği Literatürünün Bibliyometrik Analizi: Türkçe Tez ve Makaleler Örneği, Sağlık Akademisyenleri Dergisi, 2017; (4,4): 253-259.
19. Kaplan E.T. Bireysel İş Hukuku, Ankara, 2015; 309.
20. Temizel Y. "Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri", Adalet Dergisi,2013; 45.
21. Sümer H.S. İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016; 88.
22. Toker A, "Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Kavramsal Çerçeve", Üniveriste ve Toplum Dergisi, 2009; (9,2): 1-9.
23. Workplace Bullying ve Trauma Institue. Workplace Bullying & Trauma Institue web sitesi: <https://workplacebullying.org/2021-wbi-survey/> adresinden alınmıştır.