



## **Türkiye’de İşte Aile Haklarına Bakış (Son Yapılan Değişikliklerle)**

*Family Rights At Work (With Recent Changes In Turkey)*

**Dilek BAYBORA**

Anadolu Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Eskişehir, Türkiye  
[dbaybora@anadolu.edu.tr](mailto:dbaybora@anadolu.edu.tr)

### **Özet**

Günümüzde çalışanlar hem çalışma yaşamındaki yükümlülüklerini yerine getirip hem de aileye ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmek suretiyle mutlu, huzurlu ve üretken bireyler olmayı hedeflemektedirler. Bu kapsamda ülkeler ve uygulamalar arasında farklılıklar olsa bile işte aile haklarının belirli başlıklar altında toplanabilmesi mümkündür. Türkiye’de çalışanlar için işte aile haklarına ilişkin düzenlemeler mevzuatta yer almakla birlikte yeterli olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir. Ancak, düzenlemeler yapılırken dikkatli olunmasında yarar vardır. Çünkü yapılacak düzenlemeler, toplumsal cinsiyet rolünü pekiştirip işverenlerin önyargılarının artmasına neden olarak kadınların istihdam edilmelerini daha da zorlaştırmamalıdır. Bu nedenle, uzun analık izinleri yanında uzun babalık izni, ebeveyn izni, hem erkek hem de kadın çalışan için ailede bakılması gereken kişilerin bakımını sağlayabilmek için esnek çalışmayı talep hakkına ilişkin düzenlemelerin yapılması yararlı olacaktır.

**Anahtar Sözcükler:** Aile hakları, çalışma yaşamı, analık hakları, babalık hakları, ayrımcılık, esnek çalışma

### **Abstract**

At the present day, employees aim to be happy, peaceful and productive individuals by means of fulfilling their responsibilities in both their work life and family life. Although there are differences amongst countries and practices, it is possible to band up the family rights at work under specific titles. Although regulations related to family rights at work exist in the legislation in Turkey, it is not possible to tell that they are sufficient. However, it would be good to be careful while making the regulations. Because, the regulations to be made should not consolidate the gender stereotyping thus making it difficult for women to be employed by employers. For this reason, it would be beneficial to make regulations relating to long paternity leaves, as well as long maternity leaves, and the right to demand flexible working for both male and female employees in order to provide care for those who require it in the family.

**Keywords:** Family rights, working life, maternity rights, paternity rights, discrimination, flexible working.

## GİRİŞ

Kapitalizmin erken dönemlerinde, ailenin bütün üyelerinin aile ekonomisine katkı yapmaları beklenirken daha sonraki dönemde işgücünde erkekler baskın hale gelmişler ve kadınlar, işgücü piyasasında ikincil işgücü olarak görülmüşlerdir. Zamanla kadınların işgücü piyasasındaki durumları değişmiştir ve günümüzde, kadınların işgücüne katılım oranları büyük ölçüde artmıştır. Ancak, erkeklerin aileye ilişkin işlere fazla katkı yapmamaları nedeniyle kadınların çalışma yaşamındaki yükümlülüklerinin yanı sıra evde bakım ve ev işleri yükümlülükleri nedeniyle iş yükleri de iki katına çıkmıştır (Crompton vd, 2007:1-6; Dores Guerreino ve Pereira, 2007, s.191, 23, 8; Lewis, 2010, s.176). Dünyada zaman kullanımı araştırmaları da kadınların, aile işlerine erkeklerden daha fazla zaman harcadıklarını göstermektedir (Work and Family: The way to care is to share, ILO)<sup>1</sup>.

Uluslararası İşverenler Örgütü (International Organisation of Employers-IOE) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, “*işte aile haklarına yönelik politikalar, kadınların yeniden işgücü piyasasına geri dönmelerine yardım eden anahtar bir unsurdur*” ve çalışma sürelerinin esnekliği, çocuk bakım hizmetlerine erişebilme annelerin işgücüne katılımlarını artırma açısından önem taşımaktadır (Trends in the workplace survey. Enterprises in a globalizing world, 2008). Ayrıca, kadının olmadığı ailelerde karşılaşılan sorunlar da gözden kaçırılan bir diğer konudur. Kadınların eve ilişkin üstlenmiş olduğu sorumluluklar, istihdam edilmemelerinde bir neden olarak sık bir şekilde karşımıza çıkmaktadır (Allen Qc, 2012, s.2).

İşte aile haklarının sağlanmasına bağlı olarak iş ve aile yükümlülükleri arasında denge kurulmak suretiyle kronik iş ve aile uyumsuzluklarının azalması ve kişilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde devam ettirmesi ile çoklu toplumsal rollerini de yerine getirebilmelerinin sağlanması hedeflenmektedir (Greenhaus vd., 2003, s.515; Blundson vd., 2006, s.6). İşte aile haklarına ilişkin politikalar, çalışma yaşamının tüm tarafları açısından “*kazan kazan*” durumu yaratmaktadır. Çünkü işte aile haklarına ilişkin politikalar ve uygulamalarla çalışanlar, kendilerinin işverenleri tarafından önemsendiğini hissetmektedirler. Buna bağlı olarak verimliliklerinin artması ve işgücü devir hızının düşmesi de işveren açısından önem taşımaktadır. Bu kapsamda önem taşıyan işte aile haklarına ilişkin düzenlemeler ve uygulamalar arasında ülkeler arasında farklılıklar olsa bile konunun belirli başlıklar altında toplanabilmesi mümkündür.

Çalışma yaşamının tüm tarafları açısından yarar sağlayan işte aile haklarına ilişkin politikalarla Türkiye’de çalışma yaşamında yer alan kişilerin, iş ve aile yükümlülükleri arasında denge kurulmak suretiyle kişilerin hem çalışma yaşamındaki yükümlülüklerini hem de aileye ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeleri amaçlanmaktadır. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olması nedeniyle işte aile haklarına ilişkin politikalarla kadınların işgücüne katılımlarının artırılması da amaçlanmaktadır. Bu nedenle, Türkiye’de işte aile haklarına ilişkin düzenlemelerin ve uygulamaların ortaya konması bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu şekilde işte aile haklarına ilişkin politikalar açısından Türkiye’nin ne durumda olduğu ortaya konabilecek ve öneriler geliştirilebilecektir.

<sup>1</sup> Türkiye İstatistik Kurumu tarafından ilk olarak 2006 yılında yapılan ve daha sonra 2014-2015 yıllarını kapsayacak şekilde ikincisi yapılan Zaman Kullanımı İstatistiklerinde de aynı sonuç ortaya çıkmaktadır (Daha fazla bilgi için [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1009](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1009)).

Türkiye’de işte aile haklarının incelendiği bu çalışmada, mevzuatta son yapılan değişiklikleri de kapsayan literatür taraması ile düzenlemelerin incelenmesi yöntemi kullanılacaktır. Bu kapsamda da önce genel olarak Türkiye’de aile hakları konusu üzerinde durulduktan sonra Türkiye’de işte aile hakları konusunda mevzuatta yapılan son düzenlemelerle cinsiyet ayrımcılığı, ayrımcılığın diğer türleri, analık ve babalık hakları ile esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

## 1. GENEL OLARAK TÜRKİYE’DE İŞTE AİLE HAKLARI

İngiltere’de, 18. yüzyılın ikinci yarısında yaşanan Sanayi Devriminin Türkiye’de eş zamanlı yaşanmamasına bağlı olarak kadınların ücretli istihdamda yer almaları da gelişmiş ülkelerden daha sonra gerçekleşmiştir. Ancak toplumda, cinsiyet rollerine ilişkin yaşanan gelişmeler, aile yapısındaki değişimler, iş ve aile alanına ilişkin düşünceler ve bu alanda yaşanan değişim, eş zamanlı olmamakla birlikte Türkiye’nin de gündeminde yer almış ve tartışılmıştır<sup>2</sup>. Türkiye’de mevzuatta işte aile hakları kapsamında 2016 yılında yeni düzenlemeler yapılmakla birlikte bunun daha da ileri bir noktaya taşınması istenen bir durumdur. Ancak, kanuni düzenlemeler yapılırken dikkatli olunmasında da yarar vardır. Çünkü Türkiye’de kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşük olmasının yanı sıra ülkede yaşanan bir kriz durumunda uygulamada ilk önce kadınların işten çıkarıldığı görülmektedir. Bu nedenle analık izni süresinin uzun olması, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin düşüncelerin etkisiyle zaten kadınları istihdam etmek konusunda isteksiz olan işverenler nedeniyle kadınların istihdamını daha da zorlaştırabilir. Bu duruma bağlı olarak sadece analık izni süresinin uzatılmasının yanı sıra çalışma ilişkilerinin hukuki niteliğine bakılmaksızın tüm çalışanlara analık izninde olduğu gibi uzun babalık izni ile ebeveyn izni hakkı sağlayan düzenlemelerin yapılması uygun olacaktır. Ayrıca, anne ve babanın çalıştığı ailelerde çocukların bakılmasını sağlamak amacıyla bakım imkânlarını artırıcı düzenlemelerin yapılması da yerinde olacaktır.

Anayasa’da “*Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler*” başlığını taşıyan üçüncü bölüm m.41 “*Ailenin korunması ve çocuk hakları*” başlığını taşımaktadır. Bu maddeye göre, “*Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar. Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir. Devlet, her türlü istismara ve şiddete karşı çocukları koruyucu tedbirleri alır*”. Anayasa’da yer alan bu düzenleme, işte aile hakları uygulamalarının anayasal temelini oluşturmasının yanı sıra mevzuatta işte aile haklarına yönelik olarak yapılacak yeni düzenlemelere imkân tanımaktadır (Aydın, 2011, s.388-389).

Aşağıda Türkiye’de mevzuatta yapılan son değişikliklerle işte aile haklarına ilişkin düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

## 2. CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Ayrımcılık, bir kişiye kişisel özelliklerine bağlı olarak ve kişinin sahip olduğu özelliklerinin işin gereklerine uyup uymadığından bağımsız olarak farklı muamele yapılması anlamına gelmektedir (Baybora, 2007 s.42). Cinsiyet, ayrımcılık

<sup>2</sup> Daha fazla bilgi için Dilek BAYBORA, İşte Aile Hakları (Türkiye-İngiltere Örnekleri), Legal, 2014, s.104 vd..

nedenlerinden biridir. Ancak eşit davranma ilkesi, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası belgelerde de yer alan çağdaş iş hukukunun tanıdığı genellikle hakkaniyet esasına dayandırılan bir borçtur (Çelik, 2012: 187; Aktay vd., 2012, s.147).

Kadınlar, çalışma yaşamında toplumdaki cinsiyet rollerine ilişkin düşünceler nedeniyle işe alınmaları sırasında, işyerinde görev ve sorumlulukların dağıtımında, mesleki eğitim ve yükselme fırsatlarının kullanılmasında, ücretlendirmede, sosyal haklardan yararlanmada, üretim faaliyetinde çalışma biçim ve koşulları belirlenirken ayrımcılıkla karşılaşabilmektedirler (Filiz, 2011, s.39).

Türkiye'de cinsiyete dayalı ayrımcılığı engellemeye yönelik düzenlemeler, başta Anayasa olmak üzere mevzuatta yer almaktadır. 2016 yılında da 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu<sup>3</sup> (TİHEKK) kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir.

Anayasa (Any) m.10 "*Kanun önünde eşitlik*" başlığını taşımaktadır. İlgili maddeye göre, "*Herkes... cinsiyet... ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.... Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamlar bütün işlemlerinde... kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar*" (Any m.10). Hükümde, kanun önünde eşitliğin düzenlenmesinin yanı sıra kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ifade edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununda (İK) "*Eşit davranma borcu*" başlığı altında, diğer nedenlere bağlı ayrımcılığın yanı sıra cinsiyet ayrımcılığı da düzenlenmiştir. İK m.5'e göre işveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin nedenler zorunlu kılmadıkça bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya hamilelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz (İK m.5/III). Bu düzenlemeye göre iş sözleşmesinin yapılmasında, iş ilişkisinde<sup>4</sup> ve iş sözleşmesinin sona ermesinde cinsiyet veya hamilelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılması yasaktır. Ayrımcılığın, doğrudan ayrımcılık<sup>5</sup> veya dolaylı ayrımcılık<sup>6</sup> olması arasında fark bulunmamaktadır.

İK'da iş sözleşmesinin yapılması aşamasında işverenin ayrımcı davranışta bulunmasının hukuki sonuçları düzenlenmemiştir. Ancak 5237 sayılı Türk Ceza Kanununa (TCK) göre, cinsiyete dayanan bir nedenle bir kişinin işe alınmasını engelleyen kişi hakkında 1 yıldan 3 yıla kadar hapis cezası verilecektir (TCK m.122/c). Dolayısıyla TCK'da, açıkça işe alma sırasında ayrımcılık yapılması suç olarak düzenlenmiştir.

<sup>3</sup> RG, T.20.04.2016, S.29690.

<sup>4</sup> *İş ilişkisi* kavramı ile iş sözleşmesinin kurulmasından sona ermesine kadar geçen süre kastedilmektedir (Süzek, 2013, s.465).

<sup>5</sup> *Doğrudan ayrımcılık*, bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını TİHEKK'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameledir (TİHEKK m.2/1, d).

<sup>6</sup> *Dolaylı ayrımcılık*, bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda TİHEKK'da sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulmasıdır (TİHEKK m.2/1, e).

İK'da eşit davranma borcunu düzenleyen maddede, ücret açısından da koruma getirilmiştir. Bu maddeye göre, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. Ayrıca, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması daha düşük bir ücretin ödenmesini haklı kılmaz (İK m.5/IV-V). Kadınlar ve erkekler arasında eğitimlerine veya performanslarına bağlı olarak farklı ücret ödemesinin yapılabilmesi mümkündür (Sümer, 2013, s.82). Ancak nitelikleri aynı, aynı işte ve eşit verimle çalışanlar arasında cinsiyete dayalı olarak ücret açısından ayrımcılık yapılması İK'da düzenlenmiş olan eşit davranma borcuna aykırılık teşkil edecektir (Aktay vd., 2012, s.149).

İK'da eşit davranma borcuna aykırılığın yaptırımını düzenlenmiştir. Buna göre, iş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma borcuna aykırı davranıldığında işçi, İş Mahkemesinde dava açabilir. Yalnız Mahkemede, işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığını, kendisine karşı cinsiyeti nedeniyle ayrımcılık yapıldığını ispatlaması gereken işçidir. Ancak işçi, bir ihlalin varlığını güçlü bir şekilde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda işveren böyle bir ihlalin olmadığını ispatlamakla yükümlüdür (İK m.5/son). İşçi, işverenin ayrımcılık yaptığını ispatlaması durumunda 4 aya kadar ücreti tutarında tazminat talep edebilir. Ayrıca, yoksun kaldığı diğer haklarını da isteyebilir (İK m.5/VI). Tazminatın tutarı, olayın özelliğine, işveren tarafından yapılan ayrımcılığın ağırlığına, işçinin, işyerindeki işi ve konumu ile kıdemine uygun olarak hakim tarafından belirlenecektir (Süzek, 2013, s.476). Ayrımcılık tazminatına hak kazanmak için iş ilişkisinin sona ermesi şart değildir. İş ilişkisi devam ederken cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle dava açılabilir ve ayrımcılık tazminatı talep edilebilir. İşe alma sürecinde, cinsiyet veya hamilelik nedeniyle ayrımcılık yapılması durumunda işçi, *culpa in contrahendo*<sup>7</sup> ilkesi uyarınca ayrımcılık tazminatı talep edebilir (Süzek, 2013: 476; Eyrenci vd., 2014, s.153-154; Demir, 2013, s.157; Ertürk ve Gürsel, 2011, s.440). İK'ya göre işverenin, m.5'te düzenlenen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranması durumunda işveren veya işveren vekiline, bu durumdaki her işçi için 2017 yılı itibarıyla 146 TL idari para cezası<sup>8</sup> da verilecektir (İK m.99/I, a).

İK'ya göre, 30 veya daha fazla (tarım ve orman işlerinde 50) işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 ay kıdemi olan işçi, iş güvencesi kapsamında yer almaktadır. İş güvencesi kapsamında yer alan işçinin iş sözleşmesi, İK m.18/I'de düzenlenmiş olan geçerli bir nedene dayanarak sona erdirilebilir. Kanunda, geçerli fesih nedenleri ifade edildikten sonra m.18/III'te de geçersiz fesih nedenleri düzenlenmiştir. Buna göre cinsiyet, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum gibi nedenler ve kadınların İK m.74'te düzenlenmiş olan kanuni izin sürelerinde işe gelmemeleri fesih için geçerli neden değildir (m. 18/III, d-e). Aile yükümlülükleri, İK'da açıkça iş güvencesi kapsamında süreli fesihte geçersiz bir fesih nedeni olarak yer almıştır.

İşverenin, İK'da düzenlenmiş olan iş güvencesi kapsamında geçerli nedene dayanarak iş sözleşmesini süreli fesihle sona erdirmeye aykırı hareket etmesi halinde işçi, İK'da düzenlemeye uygun olarak İş Mahkemesinde dava açabilir veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülebilir. Mahkeme veya özel hakem tarafından feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde işçi, işe geri dönme

<sup>7</sup> Sözleşme görüşmelerindeki kusurdan doğan sorumluluk anlamına gelmektedir.

<sup>8</sup> İdari para cezaları, her yıl yeniden değerlendirilme oranında artmaktadır.

hakkına sahiptir. İşverenin, işçiyi işe geri almasına veya almamasına bağlı olarak İK'da düzenlenmiş olan ödemeler işçiye yapılacaktır (İK m.19-21)<sup>9</sup>.

İş güvencesinden yararlanamayan işçilerin iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde, işveren tarafından bir neden gösterilmesine gerek yoktur. Ancak, işverenin fesih hakkını kötüye kullandığı durumlarda yapılan fesih, kötünietli süreli fesih olmaktadır. Böyle bir durumun ispatı halinde işveren tarafından işçiye, bildirim süresinin 3 katı tutarında kötüniet tazminatı ödenecektir (İK m.17/VI).

İşverenin eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ederek iş sözleşmesini işin niteliğinden kaynaklanmadığı halde cinsiyet nedeniyle sona erdirmesi halinde işçinin ayrımcılık tazminatı dışında iş güvencesinden yararlanıp yararlanamamasına göre iş güvencesi tazminatı veya kötüniet tazminatı talep edip edemeyeceği konusunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır<sup>10</sup>. Kanımızca, iş sözleşmesinin devamı sırasında işçinin cinsiyeti nedeniyle ayrımcılıkla karşılaşması halinde doğal olarak sadece ayrımcılık tazminatı uygulanacaktır. Ancak, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi sırasında işçinin cinsiyeti nedeniyle ayrımcılıkla karşılaşması halinde ise hem ayrımcılık tazminatı hem de iş güvencesi kapsamında yer alıp almamasına göre iş güvencesi veya kötüniet tazminatı talebinde bulunabilmesi mümkündür. Çünkü İK'da işçinin 4 aya kadar ücreti tutarında tazminattan başka "... yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir" ifadesi yer almaktadır (İK m.5/VI). Dolayısıyla işçinin, iş sözleşmesinin feshinde eşitlik ilkesine aykırılığın dışında işçi, iş güvencesi kapsamında yer alıp almamasına bağlı olarak iş güvencesi tazminatı veya kötüniet tazminatı talep edebilir. İşçi, kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli şartları sağlıyorsa kıdem tazminatı hakkından da yararlanabilecektir.

6701 sayılı TİHEKK'da cinsiyet ve doğum ayrımcılık nedenleri arasında sayılmıştır (TİHEKK m.3/2). Ayrıca Kanunda, iş başvurusunun işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi tarafından hamilelik, annelik ve çocuk bakım gerekçeleriyle reddedilemeyeceği düzenlemiştir (TİHEKK m.6/3). TİHEKK'ya göre iş alım şartları, çalışma ve çalışmanın sona ermesi de dahil olmak üzere işle ilgili süreçlerde ayrımcılık yapılması yasaktır (TİHEKK m.6/1). 4857 sayılı İ K m.5'de kapsamına giren ayrımcılık iddialarında, İ K ve ilgili mevzuatta belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hallerde işçiler, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvuruda bulunabilirler (TİHEKK m.17/5).

657 sayılı Devlet Memurlar Kanunu (DMK) m.10'da, amirin maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranacağı düzenlenmiştir (DMK m.10/I). Bu düzenlemenin dışında DMK'da bir hüküm yer almamaktadır. TCK'da ayrımcı davranışın yaptırımına ilişkin düzenleme, devlet memurları açısından da uygulanacaktır. Dolayısıyla TCK m.122'ye göre, cinsiyete dayanan bir nedenle bir kişinin işe alınmasını engelleyen kişi hakkında 1 yıldan 3 yıla kadar hapis cezası verilecektir (TCK m.122/c). Ayrıca kamu kurum ve kuruluşları da işe alım şartları, çalışma ve çalışmanın sona ermesi de dahil işle ilgili süreçlerde ayrımcılık yapamamaları konusunda TİHEKK hükümlerine tabidirler (TİHEKK m.6/6).

<sup>9</sup> Daha fazla bilgi için bkz. Baybora, 2014, s.119-120.

<sup>10</sup> Bu konuda daha fazla bilgi için bkz. Baybora, 2014, s.120-121.

### 3. AYRIMCILIĞIN DİĞER TÜRLERİ

Türkiye’de, eşitlik ilkesini düzenleyen hükümlerde, cinsiyet ayrımcılığının yanı sıra diğer nedenlere dayalı ayrımcılık da düzenlenmiştir.

Anayasa’da “*Kanun önünde eşitlik*” başlığı altında m.10’a göre, “*Herkes, dil, ırk, renk... siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir...*”. Dolayısıyla, kanunlar önünde Anayasa’da tek tek sıralanmış olan ve benzeyen nedenlere dayalı olarak ayrımcılık yapılamaz. Anayasa’da engellilik ve cinsel tercihe yer verilmemiştir. Ancak engellilik ve cinsel tercih, maddede yer alan “... *ve benzeri sebeplerle...*” kapsamında değerlendirilebilir. Dolayısıyla, bu nedenlere dayalı olarak da ayrımcılık yapılması Anayasa’da yasaklanmıştır. Hiç kimseye imtiyaz tanınmayacaktır. Ayrıca Anayasa’da kamu hizmetlerinin sunulmasına ilişkin olarak da eşitlik ilkesine yer verildiğini görüyoruz. Devlet organları ve idare makamları, bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun hareket edeceklerdir.

4857 sayılı İ K m.5’e göre, “*İş ilişkisinde dil, ırk, renk... engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz*” (İK m.5/I). İ K’deki düzenlemede engellilik, din ifadesi yer almakla birlikte cinsel tercih düzenlenmemiştir. Ancak benzer şekilde “... *ve benzeri sebeplere dayalı...*” kapsamında cinsel tercihin de yer aldığını söyleyebiliriz. Dolayısıyla bu nedenlere dayalı olarak işe alımda, iş ilişkisinde ve iş sözleşmesinin sona ermesinde ayrımcılık yapılamayacaktır. İşverenin, bu hükme aykırı davranması durumunda cinsiyet ayrımcılığında incelediğimiz TCK m.122’deki düzenleme ve İ K m.5’te eşitlik ilkesine aykırılığın hukuki sonuçları ortaya çıkacaktır<sup>11</sup>.

6701 sayılı TİHEKK’da “... *cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefî ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı olarak ayrımcılık yasaktır*” ifadesi yer almaktadır (TİHEKK m.3/2). Dolayısıyla cinsiyet ayrımcılığında ifade ettiğimiz işe alma şartları, çalışma ve çalışmanın sona ermesi de dahil işle ilgili süreçlerde engellilik temelinde TİHEKK uygulanacaktır. Ancak cinsel tercih, TİHEKK’nın koruma alanı içinde yer almamaktadır. TİHEKK’daki hükümde, “... *ve benzeri sebeplere dayalı...*” ifadesine yer verilmesi ve hangi temelde ayrımcılık yapılmasının yasak olduğu hallerin maddede sıralananlarla sınırlı kalmaması daha isabetli olurdu.

657 sayılı DMK m.10’da, yukarıda cinsiyet ayrımcılığı başlığı altında ifade ettiğimiz gibi amirin maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranacağı (DMK m.10/I) düzenlemenin dışında bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla TCK ve TİHEKK hükümleri burada da söz konusu olacaktır.

### 4. ANALIK VE BABALIK HAKLARI

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa (SSGSSK) göre “... *gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir*” (SSGSSK m.15/II). Aşağıda analık ve babalık hakları kapsamında mevzuatımızda yer alan düzenlemeler üzerinde durulacaktır. Ayrıca işte aile hakları kapsamında iş sözleşmesinde ve toplu iş

<sup>11</sup> Daha fazla bilgi için bkz. 2. Cinsiyet Ayrımcılığı.

sözleşmelerinde, kanuna aykırı olmamak şartıyla düzenleme yapılması konusunda herhangi bir engel de yoktur.

#### **4.1. Hamilelikle İlgili Haklar**

Hamilelik, çocuğun anne rahmine düşmesinden doğuma kadar geçen süreyi ifade etmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2013, s.391, dn.1; Sözer, 2013, s.217). Analık sigortası, 5510 sayılı SSGSSK'da düzenlenmiştir. Sosyal güvenlik mevzuatına göre, hamile olan kişi sigortalının kendisi ise hamilelikle ilgili yardımlardan yararlanabilmesi için hamileliğin evlilik içi ilişkiden meydana gelmesi şartı aranmamaktadır. Ancak, sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı için ise durum farklıdır. Sigortalı erkeğin karısının nikâhlı eşi olması gereklidir. Sigortalı erkeğin imam nikâhlı eşinin veya sigortalı erkek arkadaşıyla birlikteliği olan bir kadının, SSGSSK'da düzenlenmiş olan analık sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi mümkün değildir. Ancak, kendi çalışması nedeniyle gelir veya aylık alan kadın ile gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan karısı yardımlardan yararlanabilir (Tuncay ve Ekmekçi, 2013: 392). Çocuk düşürmeler de SSGSSK'da düzenlenmiş olan analık sigortası kapsamında değerlendirilmektedir (Uşan, 2009, s.189). Hamilelik durumunda sağlık yardımları, SSGSSK'da düzenlenmiş olan genel sağlık sigortasından sağlanmaktadır.

5510 sayılı SSGSSK, 4857 sayılı İK, 657 sayılı DMK, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ile ilgili yönetmeliklerde hamilelikle ilgili haklar kapsamında sağlık yardımları, kanuni izin ve ödeme ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Aşağıda bunlar üzerinde durulacaktır.

##### **4.1.1. Sağlık Yardımları**

Hamilelik dönemine ilişkin sağlık yardımları, 5510 sayılı SSGSSK'da genel sağlık sigortası çerçevesinde düzenlenmiştir. Genel sağlık sigortasından sağlanan sağlık yardımlarından, SSGSSK m.60'a göre genel sağlık sigortası kapsamında sigortalı sayılan hamile kadının kendisi yararlanabileceği gibi genel sağlık sigortası kapsamında sigortalı sayılan kişilerin bakmakla yükümlü olduğu kişiler de yararlanabilir (SSGSSK m.62/II). Dolayısıyla, genel sağlık sigortası açısından sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının da hamile olduğu dönemde genel sağlık sigortasından sağlanan sağlık yardımlarından yararlanma hakkı bulunmaktadır.

Genel sağlık sigortasından sağlanan sağlık hizmetlerinden hamilelik durumunda yararlanabilmek için belli bir süre prim ödeme şartının sağlanması gereklidir. Buna göre hamile olan sigortalı kadın veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan hamile karısının, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası primi ödemiş olması gereklidir (SSGSSK m.67/I, a). Bağımsız çalışanlar, köy ve mahalle muhtarları, isteğe bağlı sigortalılar, Türkiye'de sigortalı sayılmayan ve başka bir ülkede de sağlık sigortası bulunmayan kişiler ile Türkiye'de oturma izni almış yabancıların (bir yıldan uzun oturmaları şartıyla) sağlık hizmeti sunucusuna başvurdukları tarihte prim ve prime ilişkin hiçbir borcunun da bulunmaması gereklidir (SSGSSK m.67/I, b, c).

##### **4.1.2. Kanuni İzin ve Ödeme**

4857 sayılı İK'ya göre kadın işçilerin, doğumdan önce 8 hafta kanuni izinleri bulunmaktadır. Çoğul hamilelik halinde doğumdan önceki süreye 2 hafta daha eklenir. Ancak, kadın işçinin sağlık durumunun uygun olması durumunda doktorun onayı ile



kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda kadın işçinin kullanmadığı izin süreleri, doğumdan sonraki izin sürelerine eklenir. 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Kanunla<sup>12</sup> İK m.74'e kadın işçinin, erken doğum yapması durumunda da doğumdan önce kullanamadığı izin sürelerinin doğum sonrasındaki izin sürelerine eklenmek suretiyle kadın işçinin izin sürelerini kullanmasının sağlanacağı ifadesinin eklenmesi isabetli olmuştur (İK m.74/I).

657 sayılı DMK'da, İK'da yer alan izin süresine benzer bir düzenleme yer almaktadır. Buna göre, kadın memurların da doğumdan önce 8 hafta kanuni izinleri bulunmaktadır. Çoğul hamilelik durumunda doğumdan önceki süreye 2 hafta daha ilave edilecektir. Kadın memurun sağlığının çalışmaya uygun olduğuna dair doktor raporu olması halinde doğumdan önceki 3 haftaya kadar kadın memurun kurumunda çalışabilmesi mümkündür. Bu durumda kadın memurun, kullanmadığı izin süresi doğum sonrasına eklenir. (DMK m.104/A). 6663 sayılı Kanunla DMK m.104/A'ya, doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki sürenin doğum sonrası analık iznine ilave edileceği eklenmiştir. Kamu Personeli Genel Tebliğine (Seri No:6)<sup>13</sup> (KPGT) göre de doğumun beklenen tarihten sonra gerçekleşmesi durumunda fazladan geçen süreler doğum sonrası analık izni süresinden düşülmeyecektir (KPGT m.I/A, 5). Ölü doğum yapan memur, doğum öncesi ve doğum sonrası analık izninden sağ doğum yapan memur gibi yararlanabilecektir (KPGT m.I/A, 6). Ayrıca, aylıksız izin kullanmakta olan memurun doğum yapması ve isteği halinde aylıksız izninin kesilmesi suretiyle kendisine doğum öncesi ve doğum sonrası analık izni verilecektir (KPGT m.I/A, 8). 2004 yılında DMK'da değişiklik yapılmadan önce İK'da ve DMK'da düzenlenmiş olan izin süreleri farklılık arz ediyordu. Ancak, yapılan değişiklik ile isabetli bir şekilde çalışanların, çalışma ilişkilerinin hukuki niteliğine bağlı olmayan hamilelik durumundaki izin süreleri benzer hale getirilmiştir. 6663 sayılı Kanunla da benzer bir yolun izlendiği görülmektedir.

İK'da hamile, lohusa ve emziren kadın işçilerin çalışmadığı zamanlarda kendisine ücret ödenmeye devam edeceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. 5953 sayılı Basın İş Kanununda (BİK), kadın gazetecinin hamileliği halinde hamileliğin 7. ayından itibaren doğumun 2. ayının sonuna kadar izinli sayılacağı ve bu zaman süresince kuruluşun, kadın gazeteciye aldığı ücretin yarısını ödeyeceği düzenlenmiştir (BİK m.16/son). Kadın işçilerin, kanuni doğum izninde buldukları süre içinde İK'da işverenin ücret ödeme yükümlülüğüne ilişkin bir düzenleme yer almamakla birlikte 5510 sayılı SSGSSK'ya göre kadın sigortalıya, analık sigortası kapsamında günlük geçici işgöremezlik ödeneği verilir (SSGSSK m.16/II). Geçici işgöremezlik ödeneği ile sigortalı kadının, hamilelik nedeniyle çalışmamasına bağlı olarak uğrayacağı gelir kaybının telafi edilmesi amaçlandığı için geçici işgöremezlik ödeneğinden sadece çalışan sigortalı kadının yararlanması mümkündür (Tucay ve Ekmekçi, 2013, s.395). Kadın işçiye verilecek geçici işgöremezlik ödeneğinin tutarı, yatarak tedavilerde SSGSSK m.17'ye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayakta tedavilerde ise 2/3'si tutarındadır (SSGSSK m.18/III). Geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanabilmek için sigortalı kadının doğumdan önceki bir yıl içinde 90 gün kısa vadeli

<sup>12</sup> RG, T.10.02.2016, S.29620.

<sup>13</sup> RG, T.13.04.2016, S.29683.

sigorta primi bildirilmiş olması gereklidir (SSGSSK m.18/I, c). SSGSSK m.4/I, b kapsamında çalışanların geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanabilmesi için genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının da ödenmiş olması gereklidir (SSGSSK m.18/II). İK'da kadın işçilerin, kanuni doğum izninde buldukları süre içinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğüne ilişkin bir düzenleme yer almamakla birlikte iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmelerine, işverenin, kadın işçiye kanuni doğum izninde ücret ödemeye devam edeceğine veya geçici işgöremezlik ödeneği ile günlük ücret arasındaki farkın işveren tarafından ödeneceğine ilişkin hüküm konulabilir.

İK'ya göre iş güvencesi kapsamında yer alan işçinin iş sözleşmesi, İK m.18/I'de düzenlenmiş olan geçerli fesih nedenlerinden birine dayanarak sona erdirilebilir. İK m.18/III'te düzenlenmiş olan hamilelik, doğum gibi nedenler ve kadınların İK m.74'te düzenlenmiş olan doğumdan önce 8 hafta, çoğul hamilelik halinde ise doğumdan önce çalıştırılmayacak süreye 2 haftanın daha ekleneceği kanuni izni sürelerinde işe gelmemeleri fesih için geçerli neden değildir (m. 18/III, d, e). İK'da düzenlenmiş olan iş güvencesi kapsamında işverenin geçerli nedene dayanarak iş sözleşmesini süreli fesihle sona erdirmeye aykırı hareket etmesi halinde işçi, İK m.20'de düzenlenmiş olan süreçte uyararak İş Mahkemesinde dava açabilir ve İK m.21 kapsamında geçersiz nedenle yapılan feshin hukuki sonuçları ortaya çıkacaktır.

İş güvencesinden yararlanamayan işçilerin iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde işveren tarafından bir neden gösterilmesine gerek yoktur. Ancak, işverenin fesih hakkını kötüye kullandığı durumlarda yapılan fesih, kötüniyetli süreli fesihtir ve bu durumun ispatı halinde işveren tarafından işçiye, İK'da düzenlenmiş olan kötüniyet tazminatı ödenir (İK m.17/VI). İK'da hangi durumların kötüniyet oluşturacağı sıralanmamıştır. Yargıtay verdiği bir kararda, kadın işçinin hamile olması ve ardından doğum yapmasına bağlı olarak iş sözleşmesinin sona erdirilmesini kötüniyetli süreli fesih olarak kabul etmiş ve kadın işçiye kötüniyet tazminatının ödenmesine karar vermiştir<sup>14</sup>.

#### **4.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği**

Anayasa m.50'ye göre kimse, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz ve kadınlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar (Any m.50/I, II). 4857 sayılı İK'ya göre, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında ve sualtında çalışılacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır (İK m.72). Bu düzenleme, doğrudan hamile kadınlara yönelik olmamakla birlikte onlar açısından da geçerli bir hükümdür.

İK'ya göre, doktor tarafından gerekli görülmesi durumunda hamile olan kadın işçi, sağlığına uygun olan daha hafif işlerde çalıştırılır ve bu durumda ücretinde de bir indirim yapılmaz (İK m.74/IV). Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğe (KÇGPCY) göre kadın çalışanlar, hamile olduklarının doktor raporuyla belirlenmesinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden itibaren 1 yıl süreyle gece postalarında çalıştırılmazlar (KÇGPCY m.9/1). Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğe göre hamile çalışanların, günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmaları de mümkün değildir (GEKÇY m.9).

<sup>14</sup> Yarg. 9. HD., T.17.09.2007, E.29103, K.26743 (Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y.2007, C.4, S.16, s.15521554).

6331 sayılı İSGK'ya göre işveren, iş sağlığı ve güvenliği açısından risk değerlendirmesi yaptırmak zorundadır ve bu risk değerlendirmesini yaptırırken hamile veya emziren çalışanların durumunu dikkate alacaktır (İSGK m.10/1, ç).

#### 4.2. Analık Hakları

Analık, doğum ile başlayan ve lohusalık ve emzirme dönemleriyle çocuğun büyütülmesi ve bakımı için geçen süredir (Tuncay ve Ekmekçi, 2013: 391, dn.1; Sözer, 2013: 217). SSGSSK kapsamında analık sigortasında, çocuğun sağ doğup doğmaması önem taşımaz ve farklılık yaratmaz (Uşan, 2009, s.189).

##### 4.2.1. Kanuni İzin ve Ödeme

Analık iznine ilişkin olarak 4857 sayılı İK'da ve 657 sayılı DMK'da hamilelik izninde olduğu gibi paralel düzenlemeler bulunmaktadır ki analık durumunun kişinin çalışma ilişkisinin hukuki niteliğine bağlı olmaması nedeniyle bu isabetli bir durumdur.

İK'ya göre kadın işçilerin, doğumdan sonra 8 hafta kanuni izinleri bulunmaktadır (İK m.74/I). Kanunda öngörülmuş olan bu sürelerin işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine bağlı olarak doğumdan sonra gerekirse arttırılabilmesi mümkündür. Bu süreler, doktor raporuyla belirtilecektir (İK m.74/III).

6663 sayılı Kanunla doğumdan sonra kullanılan analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçiye birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verileceği düzenlenmiştir. Çoğul doğum halinde bu süreler 30'ar gün eklenecektir. Çocuğun engelli doğması halinde ise bu süre 360 gün olarak uygulanacaktır (İK m.74/II).

İK'da, ücretsiz izne ilişkin düzenleme de yer almaktadır. Buna göre, isteği halinde kadın işçiye 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul hamilelik halinde ise 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilecektir. 6663 sayılı Kanunla bu ücretsiz izin süresinin yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacağı fıkraya eklenmiştir (İK m.74/VI). Burada dikkat edilmesi gereken nokta, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanma ile 6 aya kadar ücretsiz izin hakkının aynı anda kullanılamayacak olmasıdır. Çünkü her ikisinin de analık izni süresinin tamamlanmasından itibaren kullanılabilmesi İK'da ifade edilmiştir. Dolayısıyla kadın işçi, analık izninden sonra ya İK'da düzenlenmiş süreler kadar haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabilecek ya da 6 aya kadar ücretsiz izin hakkından yararlanabilecektir.

6663 sayılı Kanunla İK m.74'e eklenen ek fıkra ile İK m.74 hükümlerinden iş sözleşmesi ile çalışan ve İK kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin yararlanacağı düzenlenmiştir (İK m.74/son) ki bu son derece isabetli olmuştur.

İK'da doğum ve evlat edinme sonrasında yarım çalışmaya imkân tanıyan düzenlemelerin yapılmasıyla 6663 sayılı Kanunla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa (İSK) "*Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği*" başlığını taşıyan ek m.5 ilave edilmiştir. Bu maddeye göre, işçiye 4857 sayılı İK m.74/II uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenecektir. Yarım çalışma ödeneği ödenecek süre, İK m.63'de belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki

ikinci ay içinde İşsizlik Sigortası Fonundan aylık olarak ödenecektir. Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı da günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu şekilde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izinle kadın işçinin uğrayacağı gelir kaybı kısmen telafi edilmek istenmiştir. Maddede bu hükümlerden yararlanabilmek için sağlanması gereken şartlar da düzenlenmiştir. Buna göre, işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, İK m.63'de belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Türkiye Çalışma ve İş Kurumuna doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gereklidir. Mücbir sebepler dışında başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılacaktır. Ayrıca bu ödemeler, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmayacaklardır. Geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmeyecektir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yersiz ödeme yapılması durumunda da yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilecektir. Ayrıca hükümde, bu madde hükümlerinin 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu geçici m.20 kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel içinde uygulanacağı da belirtilmiştir (İSK ek m.5). Yapılan düzenlemede, yarım çalışma ödeneğinin kesilme hallerine ilişkin bir ifade yer almamaktadır.

SSGSSK'ya göre, analık sigortasından iş sözleşmesiyle çalışan sigortalı kadına ve bağımsız çalışan sigortalıya her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Yönetim Kurulu tarafından belirlenen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilecektir (SSGSSK m.16/III)<sup>15</sup>. Bu ödeme, her çocuk için ayrı ayrı yapılmakta ve her çocuk için bir kereye mahsus olarak verilmektedir. Ödeneğin verilmesi, çocuğun sağ doğması ve yaşaması şartına bağlı olmakla birlikte (Sözer, 2013, s.222) sağ doğan çocuğun bir süre sonra ölmesi durumunda da bu yardımdan yararlanma hakkı ortadan kalkmaz (Tuncay ve Ekmekçi, 2013, s.394).

SSGSSK'ya göre, sigortalı kadına emzirme ödeneği verilebilmesi için iş sözleşmesi kapsamında çalışması nedeniyle sigortalı olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması gereklidir. Bağımsız çalışması nedeniyle sigortalı olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının da ödenmiş olması şarttır (SSGSSK m.16/IV). Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalıların, SSGSSK'ya göre sigortalılığının sona ermesi durumunda bu tarihten başlamak üzere çocukları 300 gün içinde doğarsa sigortalı kadının doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla yine emzirme ödeneğinden yararlanabilmesi mümkündür (SSGSSK m.16/V).

SSGSSK'ya göre SSGSSK m.4/I, a, b, c kapsamında sigortalı kadınlar, ilgili Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile üç defaya<sup>16</sup>

<sup>15</sup> 2017 yılı için emzirme ödeneği tutarı 132 TL'dir.

<sup>16</sup> 10 Eylül 2014 tarihinde 5510 sayılı SSGSSK m.41/I, a'da yapılan değişiklik sonucunda, Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri dışında geçmişte SSGSSK m.4/I, a kapsamında

mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra 2 yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanabilirler ve borçlanılan süreler de sigortalılıklarına sayılır (m.41/I, a). Düzenleme ile iş sözleşmesiyle çalışan sigortalı kadınların, ücretsiz izin ve analık izni süresi ile üç doğum ile sınırlı olmak üzere doğumdan sonraki en çok 2 yıllık süreyi borçlanmalarına ve bu borçlanma ile de sigortalılıkta geçmeyen bu sürelerin daha sonra primlerinin ödenmesi suretiyle sigortalı hizmetten sayılmasına imkân tanınmıştır (Tuncay ve Ekmekçi, 2013, s.600)

657 sayılı DMK'ya göre kadın memurların doğumdan sonra 8 hafta kanuni izinleri bulunmaktadır (DMK m.104/A). 6663 sayılı Kanunla İ K'da yapılan düzenlemeye paralel bir düzenleme DMK'da da yapılmıştır. Buna göre, doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği halinde çocuğun da hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminden başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda 2 ay, ikinci doğumda 4 ay, sonraki doğumlarda ise 6 ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilecektir. Çoğul doğum halinde bu süreler birer ay eklenecektir. Çocuğun engelli doğması halinde ise bu süreler 12 ay olarak uygulanacaktır (DMK m.104/F). Kanunda, ücretsiz izne ilişkin bir düzenleme de yer almaktadır. DMK'ya göre doğum yapan memura, doğum sonrası analık izni süresinin veya yukarıda ifade ettiğimiz DMK m.104/F uyarınca günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilecekleri sürenin bitiminden itibaren isteği üzerine 24 aya kadar aylıksız izin verilebilecektir (DMK m.108/B). 6663 sayılı Kanunla DMK m.36/C'ye, DMK m.108/B uyarınca kullanılan izin sürelerinin, her yıl için bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirileceği ilave edilmiştir. İK'da düzenlenmiş olan ücretsiz izin süresi ile DMK'da düzenlenmiş olan aylıksız izin süresi arasında farklılık bulunmaktadır. Ancak bunun altında yatan nedenin işverenlerin, kadın işçilerin uzun süre izin kullanmalarına sıcak bakmamaları nedeniyle kadın işçilerin işlerini kaybetmelerini engellemek ve daha önce de ifade ettiğimiz gibi istihdam edilmelerinde isteksizliğin ortaya çıkmaması için olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü bazı sektörlerde, her ne kadar kadın işçilerin kanuni ücretsiz izin hakları bulunsa bile işlerini kaybetme korkusu ile bu izinlerini kullanamadıkları görülmektedir.

Doğum ve evlat edinmeye ilişkin İ K'daki düzenlemelerden sonra 5510 sayılı SSGSSK'ya da 6663 sayılı Kanunla ek m.11 ilave edilmiştir. Buna göre, SSGSSK m.4/I, c kapsamında sigortalı sayılanlardan doğum veya evlat edinmeye bağlı olarak ilgili mevzuatına göre yarım zamanlı çalışma hakkında yararlanmaları nedeniyle mali hakları ile sosyal yardımları yarım ödenenlerin, bu şekilde ödeme yapılan döneme ilişkin fiili hizmet süreleri ile prim ödeme gün sayıları yarım olarak hesaplanacaktır. Yarım zamanlı olarak çalışılmaya başlanan günü izleyen ay başından itibaren normal zamanlı çalışılması halinde ödenmesi gereken sigorta primine esas aylık kazanç ya da emekli keseneğine esas aylık tutarının yarısı üzerinden sigorta primi veya emekli keseneği ödenecektir. Ancak, bunların genel sağlık sigortası primi sigortalı ve işveren yükümlülüğünde herhangi bir değişiklik yapılmaksızın sigorta primine esas aylık kazanç ya da emekli keseneğine esas aylık tutarının tamamı üzerinden ödenecektir. Bu maddenin primlerin ve prim ödeme gün sayılarının yarım olarak uygulanacağına dair hükümleri yarım zamanlı çalışanlardan ek m.3 uyarınca ilave prim ödeyenler hakkında da uygulanacaktır. SSGSSK m.4/I, c kapsamında sigortalılardan ilgili mevzuatına göre

---

sigortalı kadına iki defaya mahsus tanınan borçlanma hakkı, SSGSSK m.4/I, a, b, c kapsamında sigortalı kadına tanınmasının yanı sıra borçlanma hakkı da ikiden üçe çıkarılmıştır.

yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanmaları nedeniyle mali hakları ile sosyal yardımları yarım ödenenlerin eksik çalışılan süreleri, kendilerinin ya da hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları halinde SSGSSK'nın yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa m.4/I, c kapsamında sigortalı olarak çalışanların m.41'de belirtilen esaslara göre haklarında mülga hükümleri de dahil 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulananların ise müracaat ettikleri tarihteki emekli keseneğine esas aylık tutarına ilişkin tüm unsurlar üzerinden güncel katsayılar ile kesenek ve karşılık oranlarına göre hesaplanan borcu kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde ödemeleri şartıyla hizmet sürelerine eklenir. SSGSSK m.40'da yer alan tablonun (13) ve (14) numaralı sıralarında, m.49/II'de belirtilen sigortalıların yarım zamanlı olarak çalışılan sürelerle ilişkin fiili hizmet süresi zammı ve itibari hizmet süresi yarısı kadar uygulanır. Emeklilikte ek gösterge ile makam ve görev tazminatına hak kazanılmasında aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri de yarım olarak dikkate alınır (SSGSSK ek m.11).

Memur olarak çalışan sigortalı kadın, SSGSSK m.41/I, a kapsamında doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık izin süresini/çoğul hamilelik durumunda doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta eklenmek suretiyle doğumdan önce 10 hafta ve doğumdan sonra da 8 hafta olmak üzere toplam 18 haftalık izin süresini ücretli (aylıklı) olduğu için borçlanamaz. Ancak kadın memur, bu izin sürelerinin bitiminden itibaren isteği halinde verilen 24 aya kadar aylıksız izin süresini, üç doğum ile sınırlı olmak üzere çocuğun sağ doğması, yaşaması ve borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması şartlarına bağlı olarak borçlanabilir (SSGSSK m.41/I, a). Ayrıca memur olarak çalışan sigortalı kadın, SSGSSK m.41/I, c kapsamında da aylıksız izin süresini borçlanabilir. Dolayısıyla kadın memur, borçlanmasını SSGSSK m.41/I, a veya m.41/I, c kapsamında yapabilir. Hüküm ve sonuçları itibarıyla ikisi arasında fark yoktur (Sözer, 2013, s.453).

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalı kadın, üç defa ile sınırlı olmak üzere doğum tarihinden sonraki en çok 2 yıllık süreyi, borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması, çocuğun sağ doğması ve yaşaması şartlarına bağlı olarak borçlanabilir (SSGSSK m.41/I, a). Borçlanma ile sigortalılıkta geçmeyen bu sürelerin daha sonra primlerinin ödenmesi suretiyle sigortalı hizmetten sayılması mümkün olmaktadır.

DMK'da analık izni olarak düzenlenmemekle birlikte memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla 5 hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği halinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere toplam 1 yıla kadar aylıksız izin verilebileceği de düzenlenmiştir (DMK m.108/E). Dolayısıyla, çocukların bakımını veya ailede bakıma ihtiyaç duyan diğer aile üyelerinin bakımını sağlamak amacıyla bu iznin de kullanılabilmesi mümkündür.

DMK'ya göre devlet memurlarından çocuğu dünyaya gelenlere, 2500 gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktarda doğum yardımı ödeneği verilir. Anne ve babanın her ikisi de devlet memuru iseler ödenek yalnız babaya verilir. Eşlerden birine iş sözleşmesi veya toplu sözleşmesi gereğince yapılan doğum yardımı ödeneğinin daha yüksek olması durumunda memur olan eşe ayrıca doğum yardımı ödeneği ödenmeyecektir. Ancak, daha düşük ise yalnız aradaki fark ödenecektir. Mahkemeler tarafından verilen ayrılık süresi içinde doğan çocuklar için bu yardım, anneye verilir. Doğum yardımı ödeneği, hiçbir vergi ve kesintiye tabi

tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlar tarafından derhal ödenir ve bu yardım borç için haczedilemez (DMK m.207).

Mevzuatımızda, emzirme iznine ilişkin düzenleme bulunmakta ancak İ K ve DMK'daki hükümler farklılık arz etmektedir. İ K'ya göre kadın işçilerin 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni hakları bulunmaktadır. Bu sürenin, hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçinin kendisi belirleyecektir. Emzirme izni süresi, kadın işçilerin günlük çalışma sürelerinden sayılacaktır (İK m.74/son). SSGSSK kapsamında iş sözleşmesiyle çalışan emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen veya ruhen engelli hale getiren olay da iş kazası olarak kabul edilmektedir (SSGSSK m.13/I, e). Kadın memurlara ise çocuğunu emzirmesi için doğumdan sonra analık izni süresinin bitimi tarihinden itibaren ilk 6 ayda günde 3 saat, ikinci 6 ayda ise günde 1,5 saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır (DMK m.104/D). Kadın memurun, süt izninden ve DMK m.104/F'de düzenlenmiş olan yarım gün izin hakkından aynı anda yararlanabilmesi mümkün değildir (KPGT m.I/B, 3). Ancak, kadın memur, analık izni süresinin bitiminden sonra yarım gün izin kullanmayı tercih etmekle birlikte yarım gün izin hakkından yararlanmayı bırakıp süt izni kullanmayı istemesi veya yarım gün izin hakkından yararlanma süresinin bitmesi durumunda süt izni süresinin kalan kısmı kadar bu izinden yararlanabilmesi mümkündür (KPGT m.I/B, 4-5). Kadınların çalışma statülerine göre farklı emzirme izni süreleri düzenlemesinin olması isabetsiz olup bu durumun diğer düzenlemelerde olduğu gibi en kısa süre içinde benzer hükümler haline getirilmesi uygun olacaktır.

#### **4.2.2. Bakıma Yönelik Düzenlemeler**

İşverenler, yaşları ve medeni durumları ne olursa olsun 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta olan emzirme odası kuracaklardır. Ayrıca yaşları ve medeni durumları ne olursa olsun 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması da zorunludur (GEKÇY m.13/1-2). Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin, belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır (GEKÇY m.13/4). Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin, belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan işyerlerinde kadın çalışanların toplam sayısının alınması isabetlidir. Ancak, hem emzirme odasının hem de yurdun kurulabilmesi için işyerindeki kadın çalışan sayısının esas alınması yerine tüm çalışan sayısına bağlı olarak bu yükümlülüğün öngörülmüş olması daha iyi olurdu.

#### **4.3. Evlat Edinme Hakları**

4721 sayılı Medeni Kanundaki (MK) düzenlemeye göre, eşlerin birlikte evlat edinebilmeleri mümkündür, evli olmayanlar birlikte evlat edinemezler (MK m.305/I).

Geçmişte 4857 sayılı İ K'da evlat edinmeye ilişkin herhangi bir düzenleme yer almıyordu. 6663 sayılı Kanunla İ K'da yapılan değişikliklerle evlat edinme iznine ilişkin düzenlemeler isabetli bir şekilde artık Kanunda yer almaktadır. İş sözleşmeleri veya

toplu iş sözleşmelerine evlat edinme iznine yönelik hüküm koymak konusunda herhangi bir engel de mevcut değildir. İK'ya eklenen fıkrayla 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren 8 hafta analık hali izni kullanılacaktır (İK m.74/I). Evlat edinme durumunda 8 haftalık izin süresi, kadın işçilere tanınmış olan doğumdan sonraki analık izin süresi ile aynıdır ki bu düzenlemenin son derece isabetli olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca, 3 yaşını çocuğu doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda 30 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilecektir (İK m.74/II). Bunun dışında, 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme durumunda isteği halinde eşlerden birine veya evlat edinene 8 haftalık analık izninden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilecektir. Ancak bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır (İK m.74/VI). Ancak evlat edinmede de analık izninde olduğu gibi ya İK'da düzenlenmiş süreler kadar haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanılabilir ya da 6 aya kadar ücretsiz izin hakkından yararlanılabilecektir.

İK'da evlat edinme sonrasında yarım çalışmaya imkân tanıyan düzenlemelerin yapılmasıyla yukarıda analık izni başlığı altında incelediğimiz şekilde 6663 sayılı Kanunla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa “*Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği*” başlığını taşıyan ek m.5 ilave edilmiştir. Bu madde ile tanınan haklardan evlat edinme durumunda da Kanunda öngörülmüş olan şartların sağlanması durumunda yararlanılabileceği mümkündür.

657 sayılı DMK'da da İK'daki düzenlemeye paralel bir düzenleme 6663 sayılı Kanunla yapılmıştır. Buna göre, 3 yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi durumunda memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren 8 hafta süre ile izin verilecektir. Bu izin, evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanacaktır (DMK m.104/A). Her iki eşin de memur olması ve 3 yaşını doldurmamış bir çocuğun birlikte evlat edinilmesi durumunda bu izin hakkından her iki eş de yararlanabilecektir (KPGT m.II/B, 1). Ayrıca, 3 yaşını çocuğu doldurmamış çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi durumunda memur olan eşleri de DMK m.104/A uyarınca verilen 8 haftalık analık izninin bitiminden itibaren istekleri üzerine birinci doğumda 2 ay, ikinci doğumda 4 ay, sonraki doğumlarda ise 6 ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilecektir. Yalnız memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenecektir (DMK m.104/F). Her iki eşinde memur olması ve 3 yaşını doldurmamış bir çocuğun birlikte evlat edinilmesi halinde yarım gün izin hakkından istekleri halinde her iki eş de yararlanabilecektir (KPGT m.II/C, 2). Bunların dışında, 3 yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi durumunda memur olan eşlerine, m.104/A uyarınca verilen 8 haftalık iznin veya yukarıda ifade ettiğimiz m.104/F uyarınca günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışmanın bitiminden itibaren istekleri üzerine 24 aya kadar aylıksız izin verileceği Kanunda düzenlenmiştir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine 24 aylık süreyi geçmeyecek şekilde birbirini izleyen iki bölüm halinde eşlere kullanılabilir (DMK m.108/C). 5510 sayılı SSGSSK m.41/I'de düzenlenmiş olan aylıksız izin sürelerine ilişkin borçlanma hakkının evlat edinmelerde kullanılıp kullanılmayacağı konusu önem taşımaktadır. SSGSSK'daki düzenlemeyi dar



anlamda sadece biyolojik ebeveynlik açısından yorumlamayıp geniş bir yorumla evlat edinen kadın ve erkek açısından da kullandığı izin için borçlanma hakkının tanınması, sosyal güvenliğin toplumda daha fazla kişiye koruma sağlama amacına uygun olacaktır (Sözer, 2013: 454).

#### **4.4. Babalık Hakları**

Türkiye’de, analık haklarına ilişkin düzenlemelerle kıyasladığında babalık haklarına ilişkin düzenlemeler daha sınırlıdır.

##### **4.4.1. Babalık İzni**

Geçmişte 4857 sayılı İ K’da, babalık iznine ilişkin bir düzenleme yer almamaktaydı. Ancak, işyerlerinin uygulamasına bağlı olarak 2 veya 3 gün babalık izni verilebilmekteydi. 2015 yılında 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla<sup>17</sup> İK’ya eklenen “*Mazeret izni*” ne ilişkin ek madde ile babalık iznine ilişkin açık düzenleme Kanunda yer almıştır. Buna göre, işçiye eşinin doğum yapması halinde 5 gün ücretli izin verilecektir (İK ek m.2). İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmelerine bu izni arttıran hükümler konulması yönünde de bir engel söz konusu değildir.

657 sayılı DMK’ya göre memurlara, eşinin doğum yapması halinde isteği üzerine 10 gün babalık izni verilmektedir (DMK m.104/B). 6663 sayılı Kanunla DMK’ya eklenen cümleyle doğumda veya doğum sonrasında analık iznini kullanılırken annenin ölümü halinde memur olan babanın isteği üzerine anne için öngörülen süre kadar izin verilmesi mümkün hale gelmiştir (DMK m.104/A). Ayrıca DMK’ya göre eşi doğum yapan memura, doğum tarihinden itibaren isteği üzerine 24 aya kadar aylıksız izin verilebilir (DMK m.108/B). Doğum yapan memura tanınmış olan aylıksız izin süresini borçlanma hakkı, eşi doğum yapan erkek memurların istekleri halinde 24 aya kadar aylıksız izin almaları durumunda erkek memurlar tarafından da kullanılabilir. Çünkü borçlanmaya ilişkin SSGSSK m.41/I’de yer alan düzenlemede, “*kadın sigortalı*” şeklinde bir tanımlama yapılmamıştır (Sözer, 2013: 454).

DMK’da babalık izni olarak düzenlenmemekle birlikte memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla 5 hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği halinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere toplam 1 yıla kadar aylıksız izin verilebileceği de düzenlenmiştir (DMK m.108/E). Dolayısıyla, çocuklara ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmesi veya bakıma ihtiyaç duyan diğer aile üyelerinin bakımını sağlamak amacıyla bu iznin de kullanılabilmesi mümkündür.

Mevzuatta babalık iznine ilişkin düzenlemelere baktığımız zaman kanunlar arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Oysa analık durumunda olduğu gibi babalık izin süresinin, kişilerin çalışma ilişkilerinin hukuki niteliğine bağlı olmaması gerekir.

##### **4.4.2. Emzirme Ödeneği**

5510 sayılı SSGSSK’ya göre, analık sigortasından sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle iş sözleşmesiyle çalışan veya bağımsız çalışan sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve SGK Yönetim Kurulu tarafından belirlenen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir

<sup>17</sup> RG, T.23.04.2015, S.29335.

(SSGSSK m.16/III)<sup>18</sup>. Sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için iş sözleşmesi kapsamında çalışması nedeniyle sigortalı olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması gereklidir. Bağımsız çalışması nedeniyle sigortalı olanlar için ise doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır (SSGSSK m.16/IV). Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalıların, SSGSSK'ya göre sigortalılığının sona ermesi durumunda bu tarihten başlamak üzere çocukları 300 gün içinde doğarsa, eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla yine emzirme ödeneğinden yararlanabilmesi mümkündür (SSGSSK m.16/V).

#### **4.4.3. Bakıma Yönelik Düzenleme**

İşverenlerin oda ve yurt oluşturma yükümlülüğünde, emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dikkate alınacaktır (GEKÇY m.13/5). Ayrıca oda ve yurtlardan, erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları da yararlanacaktır (GEKÇY m.14/1).

#### **4.5. Ebeveyn İzni**

Türk çalışma mevzuatında, ebeveyn iznine ilişkin kapsamlı bir düzenleme yer almamaktadır. İ K'ya 6645 sayılı Kanunla eklenen maddede, işçilerin en az %70 oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynlerden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde 10 güne kadar ücretli izin verileceği düzenlenmiştir (İK ek m.2/II).

DMK'da memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla 5 hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği halinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere toplam 1 yıla kadar aylıksız izin verilebileceğine ilişkin hüküm (DMK m.108/E) ebeveyn izni olarak kullanılabilir. Ancak toplum içinde aile yapısında meydana gelen değişikliklerle birlikte kadınların ve erkeklerin aileye ilişkin yükümlülüklerinin paylaşılması açısından ebeveyn izni önem taşımaktadır. Ayrıca, uluslararası mevzuatla uyumun sağlanması açısından bu yönde düzenlemelerin en kısa süre içinde yapılması yerinde olacaktır.

### **5. ESNEK ÇALIŞMA**

Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023'te, kısmi süreli çalışma gibi esnek çalışma şekillerinin kullanılması yoluyla iş ve aile yaşamı arasında dengenin kurulmasının sağlanacağı ifade edilmiştir (Ulusal...). Esneklik düzenlemeleri, çocukları olan kadın çalışanlar ile aile sorumluluğu olan kişiler arasında oldukça popülerdir (Huang ve Tai, 2009, s.572; Tunçomağ ve Centel, 2013, s.72). Esnek çalışma biçimlerinden olan kısmi süreli iş sözleşmeleri, kadınların ev işlerine zaman ayırabilmesine imkân sağlaması nedeniyle kadınların işgücü piyasasına girmelerini kolaylaştırmakta ve evli kadınlar tarafından bu nedenle tercih edilmektedir (Süzek, 2013, s.263). Esnek çalışma kadınların, hem aileye ilişkin sorumluluklarını yerine getirip hem de işgücü piyasasında

<sup>18</sup> 2017 yılı için emzirme ödeneği tutarı 132 TL'dir.

yer almalarını sağlayıcı bir yol olmakla birlikte aynı zamanda toplumda cinsiyete ilişkin işbölümü algısını pekiştirip kadınların işgücü piyasasında ayrımcılıkla karşılaşmasına da neden olmakta ve bu yönüyle de eleştirilmektedir (Filiz, 2011, s.39-41; Toksöz, 2012, s.49). Esnek çalışma biçimlerinin sadece kadınlara yönelik olduğu da düşünülmemelidir. Erkeklerin de esnek çalışma şekillerinden yararlanabilmesi mümkündür ve kısmi süreli çalışma, çalışanın, iş ve aile yaşamı arasında işletmenin faaliyetlerini etkilemeden dengeyi sağlayabilmesine imkân tanır (Mollamahmutoğlu, 2011, s.390).

6663 sayılı Kanunla İK'ya eklenen ek fıkra ile ebeveynlik nedeniyle kısmi süreli çalışmaya ilişkin doğrudan bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre, İK m.74'de öngörülen izinlerin bitmesinden sonra mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanacak ve geçerli fesih nedeni de sayılmayacaktır. Kısmi süreli çalışmaya ilişkin talebin geçerli fesih nedeni sayılmayacağı düzenlenmiş olmasına rağmen böyle bir talep sonrasında işverenin işçinin iş sözleşmesi feshetmesini durumunda ortaya çıkacak hukuki sonuca ilişkin bir ifade düzenlemede yer almamaktadır. Dolayısıyla bu noktada, işçinin iş güvencesinden yararlanıyor olması ve kısmi süreli çalışma talebinde bulunmasına bağlı olarak iş sözleşmesinin geçersiz nedenle feshedildiğinin anlaşılması durumunda İK m.21 kapsamında geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarının ortaya çıkacağını söyleyebiliriz. Ancak işçinin, iş güvencesinden yararlanamıyor olması durumunda İK m.21 kapsamında işe iade ve diğer hukuki sonuçlar söz konusu olmayacak sadece kötüniyetli süreli fesih kapsamında işçi bildirim sürelerinin 3 katı tutarında kötüniyet tazminatı alabilecektir. Bu düzenleme yapılırken işçi iş güvencesi kapsamında olsun veya olmasın kısmi süreli çalışma talebine bağlı olarak iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde, İK m.21 kapsamında geçersiz nedenle yapılan feshin hukuki sonuçlarının söz konusu olacağına düzenlenmesi isabetli olurdu. Bu kapsamda kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak üzere tam süreli çalışmaya dönmesi mümkündür. Kısmi süreli çalışma hakkından yararlanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi, işverene bunu en az 1 ay önce yazılı olarak bildirmelidir. Ancak Kanun, ebeveynlerden birinin çalışmaması durumunda çalışan eşin kısmi süreli çalışma talebinde bulunmasına izin vermemektedir (İK m.13/V). Analık İ zni veya Ücretsiz İ zin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğe<sup>19</sup> (AİÜİKSCY) göre, ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane veya üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi halinde bu hükmün uygulanması söz konusu olmayacaktır (AİÜİKSCY m.10/a). Eşlerden birinin geçici olarak işsiz olması durumunda çalışan eşin kısmi süreli çalışma talebinde bulunması da bu kapsamda mümkün görünmemektedir. Çalışan eş ancak geçici işsiz olan eşin çalışmaya başlamasından sonra kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilecektir.

İK'da evlat edinme durumunda da bu hak tanınmıştır. 3 yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan yararlanabilecektir (İK m.13/V). Kısmi çalışma talebinin usulüne uygun şekilde yapılması durumunda bildirim tarihinden itibaren en geç 1 ay içinde talep karşılanacaktır ve işveren işçiye talebin karşılandığını yazılı olarak

<sup>19</sup> RG, T.08.11.2016, S.29882.

bildirecektir. Yönetmelikte işverenin süresi içinde işçinin talebine cevap vermemesi durumunda boşluk ortaya çıkmaması için talebin, işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk işgününde geçerlilik kazanacağı düzenlenmiştir. Ayrıca, işçinin belirtilen tarihte çalışmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılmayacaktır (AİÜİKSÇY m.11). Tam süreli çalışmaya dönmek isteyen işçinin, işverene en az 1 ay önce talebini bildirmesi gereklidir (AİÜİKSÇY m.14/2).

AİÜİKSÇY'ye göre,

- a. Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,
- b. Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,
- c. Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,
- d. İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde,

işverenin uygun bulması halinde kısmi süreli çalışma yapılabilir. Ancak, yukarıda sayılmayan işlerde, işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilecektir (AİÜİKSÇY m.12). Ayrıca Yönetmeliğe göre, toplu iş sözleşmelerinde kısmi süreli çalışma yapılabilecek işler, AİÜİKSÇY m.12 hükmüne bağlı olmaksızın taraflarca belirlenebilir (AİÜİKSÇY m.13).

Kısmi süreli çalışmanın yapılacağı zaman aralığı, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenecektir. Kısmi süreli çalışmaya ilişkin işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri çalıştığı süreye orantılı olarak ödenecektir (AİÜİKSÇY m.15).

4857 sayılı İK'da kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi, telafi çalışması gibi esnek çalışmaya ilişkin çeşitli hükümler de yer almaktadır. İK'da kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmelerini düzenleyen hükme göre, işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık bir yer bulunması durumunda kısmi süreli tam süreliye veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme isteklerinin işveren tarafından dikkate alınması gereklidir. Boş yerler de zamanında duyurulacaktır (İK m.13/son). İK'daki bu düzenleme, tüm işçilere ilişkin bir hüküm olup çocukları veya bakmakla yükümlü oldukları diğer aile üyelerinin olması durumunda kadın veya erkek işçiler tarafından da kullanılabilmesi mümkündür. Dolayısıyla, işçilerin niteliklerine uygun boş yerin olması durumunda çocukları veya bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri olan erkek veya kadın işçilerin, istemeleri durumunda tam süreli kısmi süreliye geçirilme isteklerinin ve sonrasında yeniden tam süreliye geçmek istemeleri durumunda da yine niteliklerine uygun boş yerin olması durumunda isteklerinin işveren tarafından dikkate alınması gereklidir. Ancak niteliklerine uygun iş bulunmaması durumunda çocukları veya bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri olan işçilerin, tam süreli kısmi süreliye veya kısmi süreli tam süreliye geçişlerinin mümkün olamaması bir eksikliklerdir.

İK'da düzenlenmiş olan esnek çalışma şekillerinden bir diğeri olan telafi çalışmasında, zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde işverenin 2 ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabileceği düzenlenmiştir (İK m.64/I). Ancak telafi çalışmasına ilişkin düzenlemede, işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi durumu yer almakla birlikte telafi çalışmasını talep etme gerekçeleri arasında aileye ilişkin nedene yer verilmemiştir. Ayrıca, izin süresinin düzenlenmemiş olması ve işçiye bir hak tanımayıp izni, işverenin inisiyatifine bırakmış olması da bir eksikliktir (Aydın, 2011, s.391).

6663 sayılı Kanunla İ K'daki düzenlemeye paralel bir düzenleme 657 sayılı DMK'da ek m.43 ile yapılmıştır. Buna göre, doğum yapan memurlar DMK m.104/A uyarınca verilen 8 haftalık analık izninin veya DMK m.104/F uyarınca günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışılacak sürenin, eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden ilgili mevzuat uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönemde ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebileceklerdir. Bu kapsamda yarım zamanlı çalışmaya başlayan memurun aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla başvuru tarihini izleyen ay başından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilmesi mümkündür. Bu fıkra hükmünden yararlanan memura, yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen ay başından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılacağı da maddede düzenlenmiştir. Bunların fiili çalışmaya bağlı ödemeleri hakkında ise ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaya devam olunacaktır. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi için aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınacaktır. Bu kapsamdaki memurun çalışma saatleri ilgili kurum tarafından belirlenecektir. Bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde memur olan eşleri de istekleri üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten veya m.104/A uyarınca 8 haftalık analık izninin verilmesi ya da m.104/F uyarınca günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışılması halinde bu sürelerin bitiminden itibaren bu fıkra hükümlerinden yararlanabilecektir (DMK ek m.43).

Mevzuatta ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlere kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilmesine ilişkin düzenlemenin yapılması olumlu bir gelişmedir. Ancak bu sürenin çocukların bakımında ortaya çıkabilecek diğer durumlar nedeniyle diğer ülke örneklerinde gördüğümüz gibi 18 yaşına kadar uzatılması ve ayrıca ailede bakılması gereken diğer yetişkin bireylerin bakımını sağlayabilmek amacıyla esnek çalışmayı talep hakkının tanınmasına yönelik düzenlemelerin yapılması da yapılan düzenlemeyi daha ileri noktaya taşıyacaktır. Bu şekilde çalışanlar, hem çalışma yaşamında yer alıp hem de aileye ilişkin yükümlülüklerine yerine getirebileceklerdir. Ancak yapılacak düzenlemenin, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıyı pekiştirmemesi için esnek çalışmayı talep hakkının hem erkek hem de kadın çalışanlara sağlanması yerinde olacaktır.

## SONUÇ

Sanayileşme ile çalışma yaşamında ve toplumda değişim ve dönüşüm ortaya çıkmıştır. Kadınlar, işgücü piyasasında giderek artan bir şekilde yer almalarına rağmen

aileye ilişkin yükümlülükleri de devam etmiştir. Bu durum, işgücü piyasasında ne yazık ki kadınların aleyhine bir durum yaratmakta ve istihdam edilmelerinde engel oluşturmaktadır. Ayrıca, Türkiye İstatistik Kurumunun işgücü istatistiklerinde de işgücüne dahil olmayanların, işgücüne dahil olmama nedenleri arasında ev işleriyle meşgul olma ilk neden olarak karşımıza çıkmaktadır. İşte aile hakları ile çalışanların hem işlerine hem de ailelerine yeterince zaman ayırmalarına bağlı olarak verimli, üretken, mutlu, sağlıklı ve huzurlu bireyler olmaları amaçlanmaktadır. Ancak, kanunlar gibi zorlayıcı düzenlemeler olmadığında işverenlerin bir kısmı bu konuya gereken önemi ne yazık ki vermemektedir.

Türkiye’de, işte aile hakları konusunda 2016 yılında mevzuatta değişiklikler yapılmakla birlikte İngiltere gibi gelişmiş ülkelerdeki uygulamalar gözönüne alındığında hala gidecek uzun bir yol olduğu da bir gerçektir. Ülkemizde, 2016 yılında Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiş olsa bile hala Almanya, İngiltere, Avustralya vb ülkelerde olduğu gibi bir Eşitlik Kanunu yoktur. Ayrıca, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda cinsel tercih ayrımcılık nedenleri arasında sayılmamıştır. Türkiye’de hala ayrımcılığı engellemeye ve eşitliği sağlamaya yönelik olarak çeşitli kanunlarda yapılan düzenlemelerle sorunlar çözülmeye çalışılmaktadır. Oysa cinsiyet ayrımcılığının dışında ırk, cinsel tercih, yaş, engellilik, din veya başka nedenlere dayalı ayrımcı davranışların ortadan kaldırılıp, eşitlikçi temelde çalışma veya yaşam hakkını sağlayabilmek için bir Eşitlik Kanununun Türkiye’de de kabul edilmesi ve yürürlüğe girmesi yerinde olacaktır.

Türkiye’de, 2016 yılında 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla analık ve babalık haklarına ilişkin düzenlemelerde gelişmeler olmakla birlikte aşağıda ifade ettiğimiz gerekçelerle düzenlemelerin yeterli olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir.

Sosyal güvenlik mevzuatına göre, hamilelik ve analık haklarından yararlanabilmek için sigortalı olan kadının kendisi için hamilelik ve doğumun evlilik birliği içinde gerçekleşmesi şartı aranmamakla birlikte sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının nikâhlı eşi olması gereklidir. Aile yapısında yaşanan değişimlerle birlikte mesela İngiltere’de babalık izninden yararlanmak isteyen kişi, çocuğun babası olabileceği gibi çocuğun babası olmamakla birlikte çocuğun yetiştirilmesinde ana sorumluluğa sahip olan ya da olması beklenen kişi olarak çocuğun annesinin hayat arkadaşı da babalık izninden yararlanabilmektedir. Dolayısıyla, Türkiye’de de toplumda aile yapısında meydana gelen değişimlere bağlı olarak buna yönelik düzenlemelerin yapılması gereklidir.

İşte aile hakları açısından izinler ve ödemeler kadar önemli bir diğer konu da bakım hizmetleridir. İşverenlerin, oda ve yurt açma yükümlülüğü konusunda işyerinde sadece kadın çalışan sayısının esas alınması yerine ailelerin, çocukların bakım sorununa daha kolay çözüm bulabilmeleri açısından işyerindeki tüm çalışan sayısının esas alınması gereklidir. Ayrıca, devlet tarafından sunulan bakım hizmetlerinin de artması konuya önemli katkı sağlayacaktır.

Mevzuatımızda, 6663 sayılı Kanunla evlat edinme iznine yönelik düzenleme yapılmıştır ki bu önemlidir. Evlat edinmek isteyen çalışana evlat edinmeye ilişkin görüşmelere katılabilmesi için belirli sayıda ücretli izin ve sonrasında ise bu görüşmeler için ücretsiz izin verilmesi şeklindeki hükümlere de mevzuatımızda yer verilmesi konunun gelişimi açısından önem taşımaktadır.

Türkiye’de babalık izni süresi, İ K ve DMK’da farklı düzenlenmiştir. Oysa, çalışma ilişkisinin hukuki niteliğine bakılmaksızın babalık durumunda tüm çalışanlara benzer izin süresinin tanınması isabetli olacaktır. Ayrıca, ailede bakım yükümlülüğünün paylaşılabilmesi ve uzun analık izinleriyle kadınların işgücü piyasasından uzaklaşmalarına engel olmak için uzun babalık izinlerinin tanınması da önemlidir.

Türkiye’de ebeveyn izni kapsamında çocukların dışında ailede bakılması gereken diğer kişilerin bakımlarının sağlanmasına yönelik izne ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Bazı düzenlemeleri geniş yorumlamak suretiyle bu kapsamda değerlendirilmesi yoluna gidilse bile doğrudan bu konuya mevzuatta yer verilmelidir.

İşte aile hakları kapsamında esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler, 6663 sayılı Kanunla yapılmıştır. Ancak ailede bakılması gereken diğer kişilerin bakımını sağlamak için esnek çalışmayı talep hakkına ilişkin bir düzenleme söz konusu değildir. Bu yönde düzenlemelere mevzuatta yer verilmesi çalışma yaşamı açısından önemlidir.

Son olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2017 yılında, başlangıçta on pilot ilde, annenin çalışıyor olması şartıyla 3 yaşını doldurmamayan torunlarına bakan büyükannelere 12 ay süreyle 425 TL karşılıksız maddi destek uygulamasının başvuruları başlatılmıştır. Deneme süresinin bitmesinden sonra Türkiye çapında uygulamaya konulması beklenmektedir. İngiltere’de de araştırmalar, analık izni bittikten sonra ailelerin yarısından fazlasının çocuklarının bakımı konusunda büyükanne ve büyükbabalara güvendiklerini göstermiştir. Buna bağlı olarak paylaşılmış ebeveyn izninin çalışan büyükanne ve büyükbabalara genişletilmesi hükümet tarafından dile getirilmiştir. Ayrıca, torunlarının bakımını üstlenmeleri durumunda makul bir süre ücretsiz izin, esnek çalışmayı talep hakkı gibi haklara sahip olmaları gündemde yer almaktadır. Benzer uygulamaların Türkiye’de olması işte aile haklarının gelişimi açısından önem taşımaktadır.

Sonuç olarak uzun analık izni süreleri, toplumsal cinsiyet rolünü pekiştirip işverenlerin önyargılarının artmasına neden olmak suretiyle kadınların istihdam edilmelerini daha da zorlaştırabilir. Bu nedenle, analık izinleri kadar erkeklerin de aileye ilişkin sorumlulukları paylaşabilmesi amacıyla uzun babalık iznine ilişkin düzenlemelerin yapılması, evlat edinmeye ilişkin düzenlemelerin daha iyi hale getirilmesi, ailede bakıma ihtiyaç duyanların sadece çocuklar olmaması nedeniyle ailede bakıma ihtiyaç duyan diğer kişilerin bakımlarını sağlayabilmek için ebeveyn iznine ilişkin düzenlemelerin yapılması ve yine ailede bakılması gereken diğer aile bireylerinin bakımını sağlayabilmek amacıyla esnek çalışmayı talep hakkına ilişkin düzenlemelerin en kısa süre içinde yapılması gereklidir. Ayrıca, düzenlemeler yapılırken toplumdaki değişim ve dönüşümlerin de dikkate alınması, yardımlardan yararlananların sayısının artmasını sağlayacaktır. Bu şekilde, sosyal devlet olmanın gereği de yerine getirilecektir.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Aktay, A.N. vd. (2012) İş Hukuku, B.5, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Allen Qc, R. (2012) “An Introduction to Family-Friendly Law”, Family Rights at Work: A Guide to Employment Law (Ed. R. Allen Qc ve R. Crasnow), UK: Jordan Publishing Limited.
- Aydın, U. (2011) “Aile Dostu İş Hukuku Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan I, İstanbul: Beta.
- Baybora, D. (2007) Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Baybora, D. (2014) İşte Aile Hakları (Türkiye-İngiltere Örnekleri), İstanbul: Legal.
- Blunsdon, B. vd. (2006) “Introduction. Work, Life and the Work-Life Issue”, Work-Life Integration (Ed. P. BLYTON vd.), London: Palgrave Macmillan.
- Crompton, R. vd. (2007) “Introduction: The Unravelling of the ‘Male Breadwinner’ Model-and Some of its Consequences”, Women, Men, Work and Family in Europe (Ed. R. Crompton vd.), Great Britain: Palgrave Macmillan.
- Çelik, Ç. (2012) İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta.
- Demir, F. (2013) İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir.
- Dores Guerreino, M. ve Pereira, I. (2007) “Women’s Occupational Patterns and Work-Family Arrangements: do National and Organisational Policies Matter?”, Women, Men, Work and Family in Europe (Ed. R. CROMPTON vd.), Great Britain: Palgrave Macmillan.
- Ertürk, Ş. ve Gürsel, İ. (2011) “İş Hukuku’nda Eşit Davranma İlkesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan I, İstanbul: Beta.
- Eyrenci, Ö. vd. (2014) Bireysel İş Hukuku, B.5, İstanbul: Beta.
- Filiz, Y. (2011) Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması, Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Greenhaus, J.H. vd. (2003) “The relation between work-family balance and quality of life”, Journal of Vocational Behavior, 63.
- Huang, C.E. ve Tai, D.W.S (2009) “Family-Friendly Policies and Work-Family Balance: The Gender Perspective”, Fourth International Conference on Computer Sciences and Convergence Information Technology.
- Lewis, J. (2010) Work-Family Balance, Gender and Policy, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Sözer, A.N. (2013) Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul: Beta.
- Sümer, H.H. (2013) İş Hukuku, B.17, Konya: Mimoza.
- Süzek, S. (2013) İş Hukuku, B.9, İstanbul: Beta.



- Toksöz, G. (2012) “Ulusal İstihdam Stratejisi Kadınlar ve Çocuklar İçin Ne Getiriyor?”, Ulusal İstihdam Stratejisi: Eleştirel Bir Bakış, Ulusal İstihdam Stratejisi Sempozyumu, 13 Nisan, Ankara: Türk-İş.
- Trends in the workplace survey 2008 Enterprises in a globalizing world, International Organisation of Employers, March 2008, Geneva. [http://www.uscib.org/docs/ioe\\_trends\\_workplace\\_2008\\_report.pdf](http://www.uscib.org/docs/ioe_trends_workplace_2008_report.pdf) (01.09.2013).
- Tuncay, A.C. ve Ekmekçi, Ö. (2013) Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, B.16, İstanbul: Beta.
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2013) İş Hukukunun Esasları, B.6, İstanbul: Beta.
- Uşan, F. (2009) Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara: Seçkin.
- Work and Family: The way to care is to share, ILO. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms\\_101758.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_101758.pdf) (21.08.2013).
- [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1009](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1009) (25.11.2016).

## **Family Rights At Work (With Recent Changes In Turkey)**

**Dilek BAYBORA**

Anadolu University

Faculty of Economics and Administrative Sciences

Eskişehir, Turkey

[dbaybora@anadolu.edu.tr](mailto:dbaybora@anadolu.edu.tr)

### **Extensive Summary**

Early stages of the capitalism, in countries where the industrialization had commenced, every member of the family was expected to contribute to the family's economy. Later, men became more dominant in labour market. In the “*male breadwinner*” family model, women have been considered to be the secondary labour force in labour market, by the reason of their spousal and maternity roles weighing heavier in the society. After a while, women's status in the labour market has changed and they contributed the work force in large scale. The model in which two persons provide income in the family have become more dominant in the society. This new family model in which two persons earn income, in other words both persons have careers, in the family have brought gross changes for workplaces, and created new work and family demands. It is a quite noticeable fact that men do not contribute much to family related tasks even though women have entered the labour market. Because of their responsibilities as homemakers and mothers besides those related to work, women endure twice as much work load. According to time usage surveys in the world, women spend more time on family tasks than men do.

With family rights at work, it is aimed to achieve a balance between work and family lives of persons in work life, and for these individuals to be happy, peaceful and productive in their family lives and work lives both. For the purpose of these politics are granting men and women, who are a part of the work life, the ability to fulfill their family responsibilities as well as their work responsibilities. Although there are differences in regulations and practices related to family rights at work, this issue can be banded up under certain titles.

Although legislative amendments were made related to family rights at work in Turkey in 2016, it is a truth that there is still a long way to go. In our country, even though the Law on Human Rights and Equality Institution of Turkey was enacted and entered into force in 2016, there is still not any Law on Equality as in the other countries. Moreover, the sexual choice is not among the discrimination reasons in the Law on Human Rights and Equality Institution of Turkey.

According to the social security legislation in Turkey, while the insured women do not need to give birth within the marriage bound to benefit from maternity and pregnancy rights, uninsured wife of an insured man must be his legal spouse. With the

changes occurring in the family structure, the definition of family would be interpreted differently in time, and regulations towards that would be made.

Another topic which is as important as leaves and pays in sense of family rights at work is nursing services. To allow families find easier solutions regarding the nursing problem of their children, it would be more appropriate for the employers to take as basis not only the number of the female employees, but also the male employees, in establishing nursing rooms and dorms. Besides, increasing the nursing services provided by the state would contribute significantly to the issue.

It would be appropriate to acknowledge a similar leave to all employees in case of paternity regardless of legal characteristics of the employment relationship and it would prove a positive progress in sense of sharing the nursing burden in the family.

There is no direct regulations in Turkey regarding the leave towards nursing of children and other individuals who need nursing in the family. Even though we have been evaluating other regulations within this scope by interpreting them widely, this issue should be addressed directly.

It is important that a regulation was made concerning the permission of adoption by the Law no. 6663 in our legislation. It is important in terms of the development of the subject to include the provisions that a certain number of paid leaves shall be given to the employee, who wants to adopt, for them to attend the interviews related to adoption and later the unpaid leaves shall be given for those interviews, in the legislation.

The regulations concerning the flexible working within the scope of family rights at work have been made by the Law no. 6663. However, there is not any regulation concerning the right to demand flexible working to look after the other family members in need of nursing in the family. Including such regulations in the legislation is important in terms of working life.

Finally, the Minister of Labor and Social Security declared that the application of paying 425 TL of grandchild-sitting fee to grandmothers who look after her grandchildren younger than 3 years old of age shall initially start in ten pilot provinces in 2017. It shall be expected that put into effect throughout Turkey just after the end of trial period. In England, the researchers have shown that more than half of the families rely on the grandmothers and grandfathers about care of their children after the maternity leave ends. Accordingly, extending the shared parental leave to the working grandmothers and grandfathers was expressed by the government. Furthermore, their possession of the rights such as unpaid leaves for a reasonable time, the right to demand flexible working in case of looking after their grandchildren remains on the agenda. The presence of similar practices in Turkey is important to the development of family rights at work.

In conclusion, the long maternity leaves can make it more difficult for women to be employed, by reinforcing the role of social gender and leading to the increase in prejudices of employers. Therefore, it is necessary that the regulations shall be made concerning the long paternity leave as well as maternity leaves for men to share the family responsibilities, that the regulations concerning adoption shall be improved, that the regulations shall be made concerning the parental leave in order to look after the other family members in need of nursing in the family due to the fact that the ones in

need of nursing in the family are not only the children and that the regulations concerning the right to demand flexible working shall be made as soon as possible in order to look after the other family members in need of nursing in the family. Moreover, while making regulations by considering the dynamic structure of the society, taking the social changes and transformations into account shall enable the increase in the number of the ones who take advantage of the benefits. Thus, what being a social state requires shall be fulfilled.



## **Algılanan Psikolojik Şiddet İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Örgüt İçi Sessizliğin Aracılık Rolü**

*The Mediating Effect of Silence within the Organization in Relationship between Perceived Mobbing and Emotional Burnout*

**Aynur TAŞ**

Hakkari Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler  
Fakültesi, İşletme Bölümü,  
Hakkari/Türkiye  
[aynurtas@hakkari.edu.tr](mailto:aynurtas@hakkari.edu.tr)

**Anıl BOZ SEMERCİ**

Hacettepe Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler  
Fakültesi, İşletme Bölümü,  
Ankara/Türkiye  
[anilboz@hacettepe.edu.tr](mailto:anilboz@hacettepe.edu.tr)

**Azize ERGENELİ**

Hacettepe Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler  
Fakültesi, İşletme Bölümü,  
Ankara/Türkiye  
[ergeneli@hacettepe.edu.tr](mailto:ergeneli@hacettepe.edu.tr)

### **Özet**

Psikolojik şiddet bireye ve örgüte ilişkin yarattığı olumsuz sonuçlar sebebiyle giderek daha çok dikkat çeken ve araştırmacılar tarafından incelenen bir konu haline gelmiştir. Psikolojik şiddet sürecini detaylıca incelemek ve etkilediği kavramları ortaya koymak, psikolojik şiddetin olası bireysel ve örgütsel sonuçlarını tahmin etme ve önleme aşamasında önem arz etmektedir. Bu çalışmada; iş yerinde psikolojik şiddetin, tükenmişlik üzerindeki etkisi ile bu ilişkide örgüt içi sessizliğin üstlendiği aracılık rolü yapısal eşitlik modeli oluşturularak incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, örgütsel sessizliğin, bireylerin iş yerlerinde algıladıkları psikolojik şiddet ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında aracı rolü bulunduğunu göstermiştir. Bulgular, araştırmacılar, yöneticiler ve çalışanlar açısından değerlendirilerek, öneriler sunulmuştur. Son olarak çalışma, kısıtları ve diğer araştırmalara sunduğu katkılar ile tamamlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik şiddet, tükenmişlik, örgüt içi sessizlik

### **Abstract**

Mobbing has become a subject that is increasingly attracting attention and investigating by researchers because of the negative consequences for individual and organization. Examining the process of mobbing in detail and revealing the concepts that it influences is important in anticipating and preventing possible individual and organizational consequences of mobbing. In this study, the impact of mobbing on emotional burnout and the mediating role of the silence within the organization are examined by structural equation modeling. The obtained findings have revealed the mediating role of silence within organization between the individuals' perceived mobbing and emotional burnout. The results are interpreted for researchers, managers and employees and suggestions are given. Lastly, the paper concluded with its limitations and contributions for further studies.

**Keywords:** Mobbing, burnout, silence within the organization.

## 1. Giriş

Günümüz toplumlarında, endüstri devrimi sonrası başlayan ekonomik ve sosyal değişimler ile birlikte, iş yaşamı bireylerin hayatında oldukça önemli bir yer ve zaman işgal etmektedir. İş yerinde yaşanan olumlu veya olumsuz deneyimler bireyin iş ve iş dışı yaşam alanlarını ve kişisel sağlık durumlarını etkileyebilmektedir. Psikolojik şiddet kişilerin iş yerinde yaşayabileceği olumsuz deneyimlerden biridir ve son yıllarda küresel ölçekte artan bir sorun olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, psikolojik şiddeti psikologlar, işletmeciler, örgütsel davranışçılar ve sosyologlar tarafından incelenen ve öncülleri, sonuçları ortaya konmaya çalışılan bir konu haline getirmiştir.

Araştırmalar psikolojik şiddetin ortaya çıkmasında bireysel, örgütsel ve toplumsal nedenlerin etkili olduğunu göstermektedir. Bireysel nedenleri, psikolojik şiddete maruz kalan mağdurun ve psikolojik şiddeti uygulayanların kişisel özellikleri oluştururken, örgütsel nedenler; işyerindeki bazı pozisyonların elde edilmesi için yaşanan rekabet, çalışanların ve yöneticilerin sorunları çözme ya da yönetmedeki yetersizlikleri ve şikâyet prosedürünün işletilememesidir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003). Toplumsal nedenleri ise, toplumun bir suçlu arama ve bulmaya dair alışkanlıkları oluşturmaktadır (Tınaz, 2006).

Psikolojik şiddetin sonuçlarına baktığımızda ise karşımıza bireysel ve örgütsel düzeyde etkisi olan sonuçlar çıkmaktadır. Psikolojik şiddet, mağdurun kendisini sürekli tehlike içinde hissetmesi sebebiyle işine ayırması gereken zamanı kendini korumak için harcamasına neden olmakta ve bu durum da örgüte güveninin, işe bağlılığının azalması, ve performansının düşmesi sonucunu doğurmaktadır (Altuntaş, 2010; Taş ve Korkmaz, 2014). Bu duygular ayrıca bireyin psikolojik sağlığını olumsuz etkilemekte, yüksek stres düzeyi ve tükenmişlik yaşamasına neden olabilmektedir (Qureshi ve diğ., 2015).

Tükenmişlik duygusu işe ve örgüte ilişkin ciddi problemler oluşturan önemli bir kavramdır. Tükenmişlik duygusu hisseden bireylerde işi savaştırma, izin sonunda rapor ve benzer yollarla izni uzatma, iş doyumsuzluğu, işte verimliliğin ve üretkenliğin azalması gibi olumsuz örgütsel sonuçlar elde edilmiştir (Izgar, 2001; Basım ve Şeşen, 2006). Literatürde kabul gören genel eğilim, tükenmişliğin yoğun iş stresi nedeniyle ortaya çıkan psikolojik bir süreç olarak kabul edilmesi yönündedir (Dolgun, 2012). Ancak, aşırı iş yükü dışında çalışanların işyerinde karşılaştıkları rol çatışması, rol belirsizliği, yüklendikleri aşırı sorumluluklar, yöneticinin yetersizliği, sosyal destek eksikliği, çalışanlar arasında destek ve sosyal ilişkilerin olmaması da çalışanları tükenmişliğe sürükleyen faktörlerdir (Iverson, Olekalns ve Erwin, 1998; Leiter ve Maslach, 1988). Öte yandan bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerinin de tükenmişlik yaşamasında önemli bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur. İş arkadaşlarıyla sorunlarını paylaşmayan sessiz kalan bireyler daha fazla tükenme riski altındadırlar. Kişilik olarak içedönük bireyler iş ve sosyal çevreleriyle kolay iletişime geçememektedirler. Sonuçta bu bireyler sosyal ilişkilerinin zayıf olması sebebiyle yeri geldiğinde meslektaşlarından destek alamamakta bu da onları daha çok tüketmektedir (Sağlam, Arı ve Bal, 2008).

McGowan (2003)'a göre bireyin örgüt içinde sessiz kalması da önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt içi sessizlik, örgüt üyelerinin kişisel ve örgütsel konulara ilişkin ilgilerini diğerlerine aktarmada yeterli olmaması ile ilgilidir. Brinsfield, Edwards ve Greenberg (2009) örgütsel sessizliğin, çalışanların örgüt içi konular hakkında herhangi bir düşüncesinin veya söyleyeceklerinin olmaması olarak değerlendirilmemesi gerektiğini belirtmişlerdir. Örgüt içi sessizlik, örgütte karşılaşılan

önemli sorunlara karşı çalışanların gösterdiği yetersiz tepkileri ifade etmektedir. Diğer taraftan, bireylerin örgüt içi sessizliğinin altında gizli anlamlar bulunabileceği düşüncesi yaygın olarak kabul görmeye başlamıştır (Brinsfield, Edwards ve Greenberg, 2009). Örgüt içi sessizlik kavramı çalışanların örgütsel konu ve problemler hakkında fikirlerinin olmasına rağmen, bunları kasıtlı bir şekilde paylaşmamayı tercih etmeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Çakıcı, 2010; Henriksen ve Dayton, 2006). Araştırmacılara göre çalışanların işlerini kaybetme endişesi bilinçli veya bilinçli olmadan, kabullenici ve sessiz bir tavır içinde olmalarına sebep olabileceği gibi, maruz kaldıkları psikolojik şiddet de örgütsel sessizlik düzeylerini arttırıcı yönde etkiye sahip olabilir (Perlow ve Williams, 2003; Hüsrevşahia, 2015).

Her ne kadar psikolojik şiddet ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar (örn; Dikmetaş, Top ve Ergin, 2011; Gül, İnce ve Özcan, 2011; Kowal ve Gurba, 2016) karşımıza çıksa da bu ilişkide aracılık veya düzenleyicilik rolü bulunan kavramların yeterince incelenmediği gözlenmiştir. Oysa daha önce de belirtildiği gibi literatürdeki çalışmalar psikolojik şiddet ve tükenmişlik ilişkisinde kişisel ve örgütsel dinamiklerin etkisine işaret etmektedir.

Tüm bu bilgiler ışığında bu çalışmada psikolojik şiddet ve tükenmişlik kavramlarının aralarındaki ilişkinin ortaya konması ve örgütsel sessizliğin bu ilişkideki aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Bu sayede kavramlar arası ilişkiler ampirik bir çalışma ile gözler önüne serilecek ve olası olumsuz bireysel ve örgütsel sonuçların önlenmesi için önerilerde bulunulacaktır. Elde edilen bulgular araştırmacılar, yöneticiler, çalışanlar ve psikolojik şiddet sürecindeki tüm aktörler açısından değerlendirilerek, öneriler sunulacaktır.

## **2. Literatür Taraması**

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modelinde yer alan psikolojik şiddet, tükenmişlik ve örgütsel sessizlik kavramlarına ilişkin literatür taraması sunulacak ve geçmiş çalışmalardan elde edilen bulgular açıklanacaktır.

### **2.1. Psikolojik Şiddet**

Örgütlerde psikolojik şiddet kavramı ilk kez Brodsky (1976) tarafından “*bir kişinin, diğer kişiyi yıpratmak, engellemek, ona eziyet etmek ya da ondan bir tepki almak amacıyla yaptığı, tekrarlanan ve ısrarlı girişimler*” olarak ifade edilmiştir (aktaran: Özkul ve Çarıkçı, 2010). Tekrarlanan bu girişimler, insanlar üzerinde baskı kuran, onları korkutan ve rahatsız eden davranışlardan oluşur (Vartia, 2002). Leymann, daha sonra bu kavramı işyerlerinde yetişkinler arasındaki grup şiddetini ifade etmek için kullanmıştır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003).

Literatürde “psikolojik şiddet” yerine işyerinde duygusal taciz, işyerinde yıldırma, işyerinde psikolojik taciz, işyerinde duygusal saldırı, işyerinde psikolojik terör ifadeleri de kullanılmaktadır. Leymann’a göre (1996), psikolojik şiddet, bir ya da birkaç kişi tarafından genelde tek bir kişiye sistematik biçimde düşmanca ve etik olmayan bir şekilde uygulanan iletişim şeklidir. Bu yolla kişiyi çaresiz ve savunmasız bırakmak ve onu itilmiş olduğu bir pozisyonda tutmak amaçlanmaktadır. Zapf (1999)’a göre ise psikolojik şiddet kişiye işyerinde tacizkar ve rahatsız edici davranarak, kişinin sosyal ortamlardan uzaklaşmasına neden olmak veya kişiye işyerindeki pozisyonunun, kapasitesinin altında işler vererek onu küçük düşürmektir. Kasıtlı olarak yapılan bu

davranışlar çalışanların işinden olması niyetini taşıyan grup davranışlarıdır (Sheehan, 2004).

Psikolojik şiddet, içerisinde psikolojik şiddeti uygulayanlar, psikolojik şiddete maruz kalanlar ve bu şiddeti izleyenlerin bulunduğu bir süreçtir (Tınaz, 2006). Psikolojik şiddet süreci içerisinde yer alan uygulayıcılar; kendi adları ve konumları adına duydukları endişe nedeniyle başka birine karşı aşağılayıcı, küçültücü davranışlar sergileyen kişilerdir. (Leymann, 1996). Bu süreçte yer alan psikolojik şiddet mağdurları ise zarar gören taraf olup, hakaret edilen, aşağılanan ve kendisini yetersiz hissettirilen çalışanlardır (Einarsen, 2000). Psikolojik şiddet izleyicileri konumunda olan kişiler, örgüt içerisindeki psikolojik şiddet sürecine doğrudan dâhil olmayan, psikolojik şiddet davranışlarının farkında olan ancak bu davranışlara karşı kayıtsız kalan kişilerden oluşmaktadır (Tınaz, 2006).

Psikolojik şiddet, fiziksel şiddetten farklı bir kavramdır. Björkvist, Österman ve Hjelt-Back (1994) göre psikolojik şiddet, kendini savunamayan bireye zihinsel açıdan zarar vermek amacıyla yöneltilen davranışlardır. Bireye iş yerinde fiziksel zarar vermek amacıyla da bazı davranışlar uygulanabilir. Ancak, işyerlerinde korkutmak amacıyla uygulanan fiziksel saldırganlık ve zorbalık (bullying) olayları psikolojik şiddetten farklı kavramlardır. Leymann (1996), psikolojik şiddet terimini fiziksel şiddet ve/veya zorbalıktan ayrı olarak, ahlâk dışı ve kötü bir iletişim türü olan eylemleri ifade etmek için kullanılmasının daha uygun olduğunu ileri sürmüştür. Literatürde psikolojik şiddet davranışları beş gruba ayrılarak incelenmiştir (Leymann, 1996). Bunlar;

- *Kendini gösterme ve iletişiminin engellenmesi:* Üst yöneticilerin, çalışanların kendini ifade etme ve çalışmalarını açıklama olanaklarını kısıtlaması, sürekli sözünün kesilmesi, yaptıkları işin sürekli eleştirilmesi, yüzüne bağırılması veya yüksek sesle azarlanması, sözlü tehditlerdir.
- *Mağdurun sosyal bağlantı olanaklarının etkilenmesi:* Yönetim tarafından mağdurun meslektaşlarıyla konuşmasına izin verilmemesi hatta yasaklanması, diğerlerinden uzak, ayrı bir odaya oturtulması, çevresindeki insanların mağdurdan uzaklaştırılması, konuşulmaması, sanki orada değilmiş gibi davranılması, görüşme hakkından yoksun bırakılıp, diğer iş görenler tarafından dışlanması ve böylece izole olmasının sağlanmasıdır.
- *Mağdurun kişisel kimliğinin karalanması:* Dedikodu yayılması, alay edilmesi, gülünç durumlara düşürülmesi, etnik yapı özellikleriyle dalga geçilmesidir.
- *Mağdurun mesleki konumunun etkilenmesi:* İş ya da görev verilmemesi veya anlamsız iş ya da görevler verilmesi, işin sürekli değiştirilmesidir.
- *Mağdurun fiziksel sağlığına etki edilmesi:* Tehlikeli iş ya da görevlerin verilmesi, fiziksel olarak tehdit edilmesi, fiziksel saldırıda bulunulması veya cinsel olarak taciz edilmesidir.

Günümüzde artan psikolojik şiddet olayları ile bu şiddete maruz kalan bireylerde ortaya çıkan sonuçlar ve örgütsel çıktılara olan etkiler incelenmeye başlanmıştır. Psikolojik şiddet, mağdurun motivasyonunu kaybetmesine, psikolojik şiddeti uygulayanlarla karşı karşıya gelmekten kaçınmasına buna bağlı olarak sosyal ilişkilerinin bozulmasına ve giderek de örgütten izole olmasına sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra daha önce başarıyla yerine getirdiği görevleri günlük kaygılar nedeniyle



yapamayacak duruma gelmesine, iş tatmininin azalmasına ve nihayetinde örgüte olan güvenini ve bağlılığını yitirmesine neden olmaktadır (Altuntaş, 2010). Psikolojik şiddet olaylarının en önemli ve yaygın olarak görülen sonuçlarından biri de bireylerde tükenmişlik duygusu yaratmasıdır. Tükenmişlik, iş yerindeki olumsuz sonuçları sebebiyle giderek önem kazanan ve işletmecilerin dikkatle incelemesi gereken bir konudur.

## 2.2. Tükenmişlik

Tükenme (burnout) kavramı ilk defa 1974'te Freudenberger tarafından ortaya atılmış ve "mesleki bir tehlike" olarak nitelendirilmiştir (Suran ve Sheridan, 1985). Freudenberger (1974) tükenmişliği; bireyin karşılanamayan istekleri sonucu iç kaynaklarında tükenme, başarısızlık, yıpranma, güç ve enerji kaybı yaşaması şeklinde tanımlamaktadır (Golembiewski, 2001). Bazı çalışmalarda tükenmişlik duygusal taleplere uzun süre maruz kalma sonucu yaşanan fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu olarak tanımlanmıştır (Pines ve Aronson, 1988; Enzmann ve Schaufeli, 1998). Maslach ve Jackson (1981, s. 99) ise tükenmişlik kavramını "*işi gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve insanlara karşı olumsuz yansımaları*" olarak tanımlamışlardır (aktaran: Ardıç ve Polatçı, 2008).

Tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişlik durumunun başlangıcı ve en önemli unsuru olan "duygusal tükenme" ilgi ve güven kaybı, yorgunluk, kullanılmışlık hissi, sinirlilik, hayal kırıklığı ve yıpratılmışlık duygularını içerir (Gaines ve Jermier, 1983). Birçok araştırmacı duygusal tükenmeyi iş stresi ile ilişkilendirmiştir. Duygusal yönden yoğun taleplerle karşılaşan ve ağır bir çalışma temposu bulunan birey, kendisini zorlamakta, yüksek iş stresi hissetmektedir. Tüm bunların sonucunda ise birey duygusal tükenme durumu ile karşı karşıya kalmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998).

Maslach, Schaufeli ve Leiter'e göre (2001) tükenmişliğin kişiler arası ilişkileri temsil eden "duyarsızlaşma" boyutu, diğer bireylere yönelik negatif, katı tutumları, işe karşı tepkisizleşmeyi ve aynı zamanda da kişinin işi gereği hizmet sunduğu bireylere karşı duygudan yoksun olarak davranmasını ifade etmektedir. Tükenmişliğin bireysel değerlendirme boyutunu temsil eden "düşük kişisel başarı hissi" ise kişinin işi ile ilgili kendisini yetersiz hissetmesi, ortaya koyduğu performans konusunda başarısının düştüğünü düşünmesidir.

Tükenmişlik duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olarak 3 boyut içeriyor olsa da birçok araştırmacı tükenmişliği en iyi ifade ve temsil eden boyutun duygusal tükenmişlik olduğunu belirtmişlerdir (Cordes ve Dougherty, 1993; Gaines ve Jermier, 1983; Wright ve Cropanzano, 1998). Ayrıca modelde yer alan diğer değişkenlerin de bireyler üzerinde psikolojik bir etki yaratacağı ve duygusal olarak bitkinlik hissetmelerine yol açacağından hareketle tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutu modele dâhil edilmiştir.

Tükenmişliğin ortaya çıkmasındaki nedenlere baktığımızda karşımıza işe ilişkin ve bireye ilişkin değişkenler çıkmaktadır. İş ile ilgili nedenlerin başında iş yükünün ağır oluşu ve işten memnun olmama gelmektedir (Takeda ve diğ., 2001). Tükenmişliğin

ortaya çıkmasında iş ortamı kadar kişisel özellikler de önemlidir (Caputo, 1991; Dağlı ve Gündüz, 2008). Cano-Garcia, Munoz ve Carrasco-Ortiz (2005) İspanya’da bir yüksekokulda çalışan öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmalarında içe dönük, hassas, uyumlu ve sorumluluk sahibi olan bireylerin daha çok duygusal tükenme yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bir diğer çalışma ise Mills ve Huebner (1998) tarafından bir lisede çalışan rehber öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda ise içe dönük kişilik özelliğine sahip bireylerin daha yüksek duygusal tükenme yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu çalışmalarda içedönük kişiler olarak pasif, sosyal ilişkileri zayıf, olumlu duygulara daha az eğilim gösteren bireyler kastedilmektedir. İş arkadaşlarıyla sorunlarını paylaşmayan sessiz kalan bireyler daha fazla tükenme riski altındadırlar. Kişilik olarak içedönük bireylerin iş ve sosyal çevreleriyle kolay kolay iletişimde bulunamamaları nedeniyle sosyal ilişkilerinin zayıf olması dolayısıyla yeri geldiğinde meslektaşlarından destek alamamaları onları daha çok tüketmektedir (Sağlam Arı ve Bal, 2008). Bireylerin bazı psikolojik ihtiyaçlarının (sevgi görme, saygı duyulma, başarılı olma gibi) karşılanmaması da bireyleri tükenmişliğe sürükleyebilmektedir (Maslach, 1982).

Tükenmişlik üzerinde etkili bir diğer değişken de bireylerin algıladıkları psikolojik şiddet düzeyidir. Merez, Drabek ve Moscicka (2009) ile Dikmetaş, Top ve Ergin (2011) sağlık sektöründe yer alan asistan hekimler ile, Varhama ve Björkvist (2004), Sürvegil ve diğ. (2007) ise belediye çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmalarda psikolojik şiddete maruz kalan çalışanların, psikolojik şiddete maruz kalmayanlara göre daha çok tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. Alkan, Yıldız ve Bakır (2011) beden eğitimi ve spor bilimleri öğretmenleri üzerinde yaptıkları araştırmada psikolojik şiddet davranışlarının öğretmenlerin tükenmişliğini arttıran bir neden olduğunu tespit etmişlerdir. Borritz ve diğ. (2006) ve Filizöz ve Ay (2011) özel şirket çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada psikolojik şiddet olaylarının çalışanların tükenmişlik düzeylerini arttırdığını tespit etmişlerdir. Gül, İnce ve Özcan (2011) bir devlet üniversitesindeki asistanlar üzerinde yaptıkları çalışmalarında psikolojik şiddet olaylarının asistanlarda tükenmişlik duygusunu arttırdığını belirtmişlerdir.

Her ne kadar psikolojik şiddet ile tükenmişlik arasındaki ilişki yapılan çalışmalarla ortaya konsa da bu ilişkide etkili olabilecek diğer faktörler göz ardı edilmiştir. Bu çalışmada psikolojik şiddet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide bireylerin örgütsel sessizlik düzeylerinin aracılık etkisi incelenecektir.

### **2.3. Örgüt İçi Sessizlik**

Örgütlerde, çalışanların iş yerleri, işleri veya diğer örgütsel faaliyetlerle ilgili düşünce, fikir, kaygı ve önerilerini dile getirmemeleri sessiz kalma davranışı olarak değerlendirilmektedir. Bu davranış eskiden bir uyum göstergesi olarak algılanırken bugün bu davranışın bir tepki ve geri çekilme olduğu ileri sürülmektedir (Gül ve Özcan, 2011). Morrison ve Milliken (2000)’e göre örgüt içi sessizlik, çalışanların işle ilgili konular ve sorunlar hakkındaki bilgilerini, görüşlerini ve kaygılarını bilinçli olarak yönetimle paylaşmamaları, kendilerine saklamalarıdır. Diğer taraftan Pinder ve Harlos (2001) çalışanların, örgütsel durumlara ilişkin konulardaki samimi düşüncelerini açıklamamaları olarak tanımlamışlardır.

Perlow ve Williams (2003)'a göre örgüt içerisinde birçok insan, bulunduğu gruptan dışlanma endişesi taşıdığı için diğer insanların duymak istediği şekilde konuşmakta, gerçekte sahip olduğu fikir ve düşüncelerini dile getirememektedir. Çalışanların, fikirlerinin diğer grup üyeleri tarafından destek görüp görmeyeceğine ilişkin algısı da sessizlik tercihlerinde etkili olmaktadır (Bowen ve Blackmon, 2003). Yapılan araştırmalar, çalışanların kendilerine güvenmelerine rağmen tartışmalara katılmanın ya da açıkça konuşmanın riskli bir unsur olduğuna olan inançları dolayısıyla fikirlerini açıklamada tereddüt ettiklerini ortaya çıkarmıştır (Premeaux ve Bedeian, 2003; Milliken, Morrison ve Hewlin, 2003; Pinder ve Harlos 2001).

Pinder ve Harlos (2001) örgüt içi sessizliğin nedenlerini örgütsel, yönetsel ve bireysel olmak üzere üç başlık altında toplamışlardır. Örgütsel nedenler; adaletsizlik kültürü, sessizlik iklimi, örgüt kültürü olarak değerlendirilmiştir. Yönetsel nedenler; yöneticiden olumsuz geribildirim alma korkusu, iş ve iş görene olan önyargılı inanışlar, yöneticinin kişisel özellikleri biçiminde sıralanmıştır. Bireysel nedenler ise daha çok bireyin geçmiş tecrübelerine ve karakter özelliklerine bağlı olmaktadır (Pinder ve Harlos, 2001). Bireyler ilişkilerine zarar vereceğinden, güven ve saygı kaybına uğrayabileceklerinden, sorun yaratan, sürekli şikâyet eden biri gibi algılanacaklarından korktukları için ve destek bulamayarak izole edilecekleri endişesi ile sessiz kalmayı tercih etmektedirler. Çakıcı (2008) ise çalışmada örgüt içi sessizliğe neden olan hususları, yönetsel ve örgütsel unsurlar, işle ilgili korkular, tecrübe eksikliği, izolasyon korkusu ve ilişkileri zedeleme korkusu başlıkları altında beş boyutta birleştirmiştir.

Örgütsel sessizlik karmaşık ve çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Park ve Keil (2009) örgüt içi sessizliği üç boyutta incelemişlerdir. Birinci boyut bilinçli sessizliktir. Bu sessizlik boyutunda iş görenler kasıtlı olarak sessiz kalmakta sorun ve düşünceleri hakkında konuşmamaktadırlar. İkinci boyut ise savunmacı sessizliktir. Bu sessizlik tipinde birey hem kendi çıkarlarını korumak hem de çatışma ortamı oluşturmamak adına sessiz kalmayı tercih etmektedirler. Son sessizlik boyutu ise toplu sessizliktir. İş görenlerin birlikte aldıkları karar sonucunda düşüncelerini açıklamama adına tercih ettikleri sessiz kalma şeklidir (Park ve Keil, 2009).

Örgütlerde sessizlik, hem çalışanlar hem de örgüt üzerinde olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Örgüt içi sessizlik çalışanlarda stres, sinizm, tatminsizlik ve arkadaşlar arasında iletişim kopukluğuna neden olmaktadır (Vakola ve Bouradas, 2005). Morrison ve Milliken (2000)'e göre örgüt içi sessizlik çalışanlarda kendilerini değerli hissetmemelerine, kontrol yokluğu algısına ve bilişsel uyumsuzluğa yol açmaktadır. Oliver (1990) örgüt içi sessizliğin işgücü devir hızının artmasına, motivasyonun azalmasına ve örgütsel amaçlara ulaşma yönünde iş görenlerin daha az çaba harcanmasına neden olduğunu belirtmiştir (Vakola ve Bouradas, 2005).

Gül ve Özcan (2011) araştırmalarında psikolojik şiddet ile örgüt içi sessizliğin alt boyutları olan yönetsel ve örgütsel nedenler, işle ilgili konular, tecrübe eksikliği, izolasyon korkusu ve ilişkileri zedeleme korkusu arasında orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki bulgusuna ulaşmışlardır. Tikici, Derin ve Kalkın (2011), imalatçı KOBİ'lerde yaptıkları çalışmada örgüt içi sessizliğin duygusal tükenmişliği arttırdığını tespit etmişlerdir. Örgüt içi sessizliğin büyük bir oranda duygusal tükenmişliği açıkladığını ayrıca çalışanların enerjisini azaltan bir unsur olan duygusal tükenmişliğin örgüt içi sessizliği beslediğini belirtmişlerdir. Tahmasebi, Sobhanipour ve Aghaziarati (2013) de çalışmalarında, çalışanların kendilerini tükenmiş hissetmelerinde sessiz kalmalarının

rolünü incelemişlerdir. Sonuç olarak, duygusal tükenme düzeyi yükseldikçe örgüt içi sessizliğin de arttığını belirlemişlerdir.

Tüm bu literatür taraması sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda örgütsel sessizliğin psikolojik şiddet ile duygusal tükenmişlik arasında aracılık rolü olduğu varsayılmış ve aşağıdaki hipotezler ile araştırma modeli oluşturulmuştur.

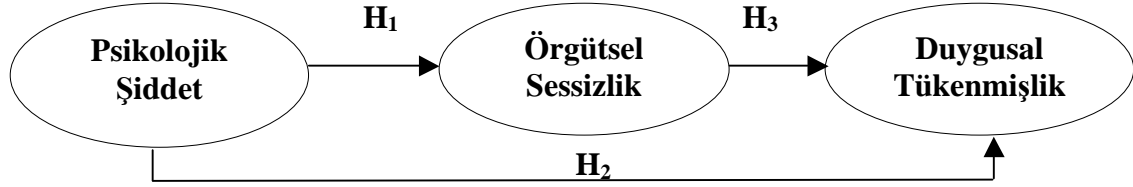
**H<sub>1</sub>:** Psikolojik şiddet ile iş görenlerin örgüt içi sessizlik davranışları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

**H<sub>2</sub>:** Psikolojik şiddet ile iş görenlerin duygusal tükenme düzeyleri arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

**H<sub>3</sub>:** İş görenlerin örgüt içi sessizlik davranışları ile duygusal tükenme düzeyleri arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

**H<sub>4</sub>:** Psikolojik şiddet ile tükenmişlik arasındaki ilişkide iş görenlerin örgüt içi sessizlik davranışının aracılık etkisi bulunmaktadır.

**Şekil 1. Araştırma Modeli**



### 3. Yöntem

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı bireylerin iş yerlerinde sıklıkla karşılaştıkları psikolojik şiddetin, algıladıkları duygusal tükenmişlik düzeyine etkisini incelemek ve örgütsel sessizliğin bu ilişkideki aracılık rolünü ortaya koymaktır. Bu doğrultuda çalışanlardan veriler toplanmış ve ampirik bir çalışma planlanmıştır. Değişkenler arası ilişkiler yapısal eşitlik modeli ile ölçülecektir. Bu sayede araştırma modelindeki yordayıcı ve yordanan değişkenler ve aralarındaki ilişkiler tek bir modelde ortaya konabilecektir.

#### 3.2. Araştırmanın Örnekleme

Çalışmanın örneklemini üniversitelerde çalışan 157 akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Toplamda 241 kişiye ulaşılmış ancak % 65'lik geri dönüş oranı ile 157 kişiden veri toplanmış ve analize tabi tutulmuştur. Katılımcıların % 67'si 2 ila 5 yıl arası iş deneyimine ve yaklaşık % 45'i doktora düzeyinde eğitim düzeyine sahiptir.

#### 3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket formu belirlediğimiz değişkenler ile ilgili ifadelerden oluşan 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde Leymann Psikolojik Terör Envanteri-LIPT (1996)'nin, Özcan (2011) tarafından Türkçe

'ye uyarlanan hali kullanılmıştır. Özcan (2011) çalışmasında ölçeğin 37 madde ve 5 boyuttan oluştuğunu ifade etmiştir. Ancak araştırma modelinde yer alan kavram psikolojik şiddet olduğu için ölçeğin fiziksel şiddete ilişkin kısmı, fiziksel sağlığa yönelik saldırılar boyutunu oluşturan 4 ifade, anketimize dâhil edilmemiştir. Bu durumda ölçek, 33 ifade ve 'kendini geliştirme ve iletişime yönelik saldırılar', 'sosyal ilişkilere yönelik saldırılar', 'itibara yönelik saldırılar' ve 'yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar' olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır.

Anketin ikinci bölümünü Çakıcı'nın (2008) örgütsel sessizlik ölçeği oluşturmaktadır. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin 30 ifadeden ve 5 boyuttan oluştuğu görülmüştür. Bu boyutlar bireylerin sessiz kalma nedenlerine göre 'yönetmel ve örgütsel nedenler', 'iş ile ilgili nedenler', 'tecrübe eksikliği', 'izolasyon korkusu' ve 'iş ilişkileri zedeleme korkusu' şeklinde isimlendirilmiştir.

Üçüncü bölümde Ergin (1992) tarafından Türkçe 'ye uyarlaması yapılan, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Tükenmişlik Envanteri-MBI kullanılmıştır. Ölçek 'duygusal tükenmişlik', 'duyarsızlaşma' ve 'düşük kişisel başarı' olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada ise tükenmişlik sadece duygusal boyutu ile alınmış ve 'duygusal tükenmişlik' boyutunu oluşturan 9 ifade anketimize dâhil edilmiştir. Katılımcılardan anketimizde yer alan ifadeler ne derece katılıp katılmadıklarını veya belirtilen durumları ne sıklıkla yaşadıklarını Likert tipi, beş derecelmeli (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) ölçek üzerinde belirtmeleri istenmiştir.

### **3.4. Analiz Tekniği**

Araştırma modelinin testinde yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Gizil değişkenlerle oluşturulan yapısal eşitlik modelinin amacı bu değişkenler arasındaki doğrusal regresyon ilişkilerini doğrulamaktır. Ayrıca yapısal eşitlik modeli gizil ve gözlenen değişkenler arası ilişkileri de ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle, gizil değişkenlerin faktör, gözlenen değişkenlerin ise bu faktörlerin göstergeleri olduğu ve aralarındaki ilişkinin test edildiği faktör analizini ve gizil değişkenler arası regresyon analizlerini birlikte gerçekleştirmektedir. Gözlenen değişkenler ile yol analizi/regresyon analizi yapmak yerine gözlenen değişkenlerin gizil değişkenleri oluşturduğu ve sonrasında bu gizil değişkenler arasındaki regresyonun analiz edildiği yapısal eşitlik modelini tercih etmemizin belirli istatistiksel nedenleri vardır. Öncelikle yapısal eşitlik modeli gözlenen değişkenler ile gizil değişkenler arasındaki ve gizil değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini ortaya koymaktadır. Bu sayede her bir gözlenen değişkenin varyansının tahmin edilmesine ve hata terimlerinin de dikkate alınarak gizil değişkenlerin aralarındaki ilişki tahminlerinin yapılmasına olanak sağlamaktadır. Ayrıca yapısal eşitlik modelinin aynı anda birden çok regresyon analizini yapıyor olması ve gizil değişkenler arasındaki dolaylı, direk ve toplam etkiyi aynı model üzerinde sunması da belirlediğimiz araştırma modelinin analizi için uygun bulunmuştur.

## **4. Bulgular**

Bulguların ilk aşaması verinin analize hazırlanması veya ön analizler olarak da belirtilen kısımdan oluşmaktadır. İlk ön analiz, eksik veri tespitine ilişkindir ve yapılan incelemelerde herhangi bir eksik veriye rastlanmamıştır. Veri setimiz, -1 ile +1 arasında seyreden çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri ile normal dağılım

göstermektedir (Tablo 2). Son olarak tek değişkenli uç değer tespitleri (frekans dağılımı ve histogram grafiği ile) ve çok değişkenli uç değer analizleri (Mahalanobis uzaklığı ile) yapılarak, veri setinde herhangi bir uç değer bulunmadığı görülmüştür.

Ön analizler tamamlandıktan sonra geliştirilen varsayımları test etmek amacıyla gözlenen ve gizil değişkenler ile yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Yapısal eşitlik modeli, gizil değişkenleri oluşturan gözlenen değişkenlerden başlayarak faktör analizlerini ve gizil değişkenler arası ilişkileri ortaya koyan regresyon analizlerini birlikte gerçekleştirmektedir. Bulguların daha net anlaşılması açısından ilk aşamada yapısal eşitlik modelinin faktör analizi kısmına ilişkin sonuçlar değerlendirilecektir.

Elde edilen bulgulara göre tüm gözlenen değişkenler daha önce yapılan çalışmalara dayanarak oluşturulan faktör şeması içinde tutarlılık göstermektedir, diğer bir deyişle ilişkilendirildikleri faktörler altında yer almaktadır. Ayrıca her bir gözlenen değişkenin faktör yüklerinin de 0,4'ün üzerinde olduğu görülmüştür.

Test edilen teorik faktör yapısının verilere uyumunu görmek amacıyla model uyum göstergeleri ve modelin bizlere önerdiği düzeltme göstergeleri (modifikasyon indisleri) incelenmiştir. Modifikasyon göstergeleri, söz konusu modelin veriye daha iyi uyum sağlaması için sabit veya yeni bir parametrenin modele eklenmesi sonucu Ki Kare 'de oluşabilecek değişimleri göstermektedir. Bu doğrultuda teorik alt yapıya da paralellik göstermesi şartıyla, önerilen gözlenen değişkenlerin hata terimlerinin korelasyonları serbest bırakılmıştır. Diğer bir deyişle, aynı gizil değişkeni tahminleyen iki gözlenen değişkenin hata terimlerinin korele etmelerine izin verilmiştir. Bu işlemin doğruluğunu test etmek amacıyla korelasyonlara izin verilen söz konusu gözlenen değişkenler tekrar okunarak, incelenmiştir ve oldukça benzer anlamlar taşıdıkları tespit edilmiştir. Bu noktada gözlenen değişkenlerin hata terimleri arasındaki korelasyonlara izin verilerek gereksizlik (redundancy) ortadan kaldırılmış (Harrington, 2008) ve modelin veri setine olan uyumunun arttığı gözlenmiştir. Şekil 2'de görülen model, modelin son halidir. Ayrıca modelin veriye uyumunu gösteren uyum indeksleri (Tablo 1) kabul edilebilir veya iyi olarak değerlendirilen değerler arasındadır.

**Tablo 1. Model Uyum İndeksleri**

Uyum İndeksleri	Kabul Edilebilir*	İyi Uyum*	Modelden elde edilen uyum indeksleri
$\chi^2 / df$	$\leq 4-5$	$\leq 3$	2.26
GFI	$\geq 0.89 - 0.85$	$\geq 0.90$	0.92
AGFI	$\geq 0.89 - 0.85$	$\geq 0.90$	0.91
TLI	$\geq 0,94 - 0.90$	$\geq 0.95$	0.97
IFI	$\geq 0,94 - 0.90$	$\geq 0.95$	0.93
CFI	$\geq 0.95$	$\geq 0.97$	0.93
SRMR	$\leq 0.05$	$\leq 0.05 - 0$	0.04
RMSEA	$\leq 0.08 - 0.06$	$\leq 0.05$	0.04

\* Kaynak: Meydan, C. H., Şeşen, C. (2011) Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları

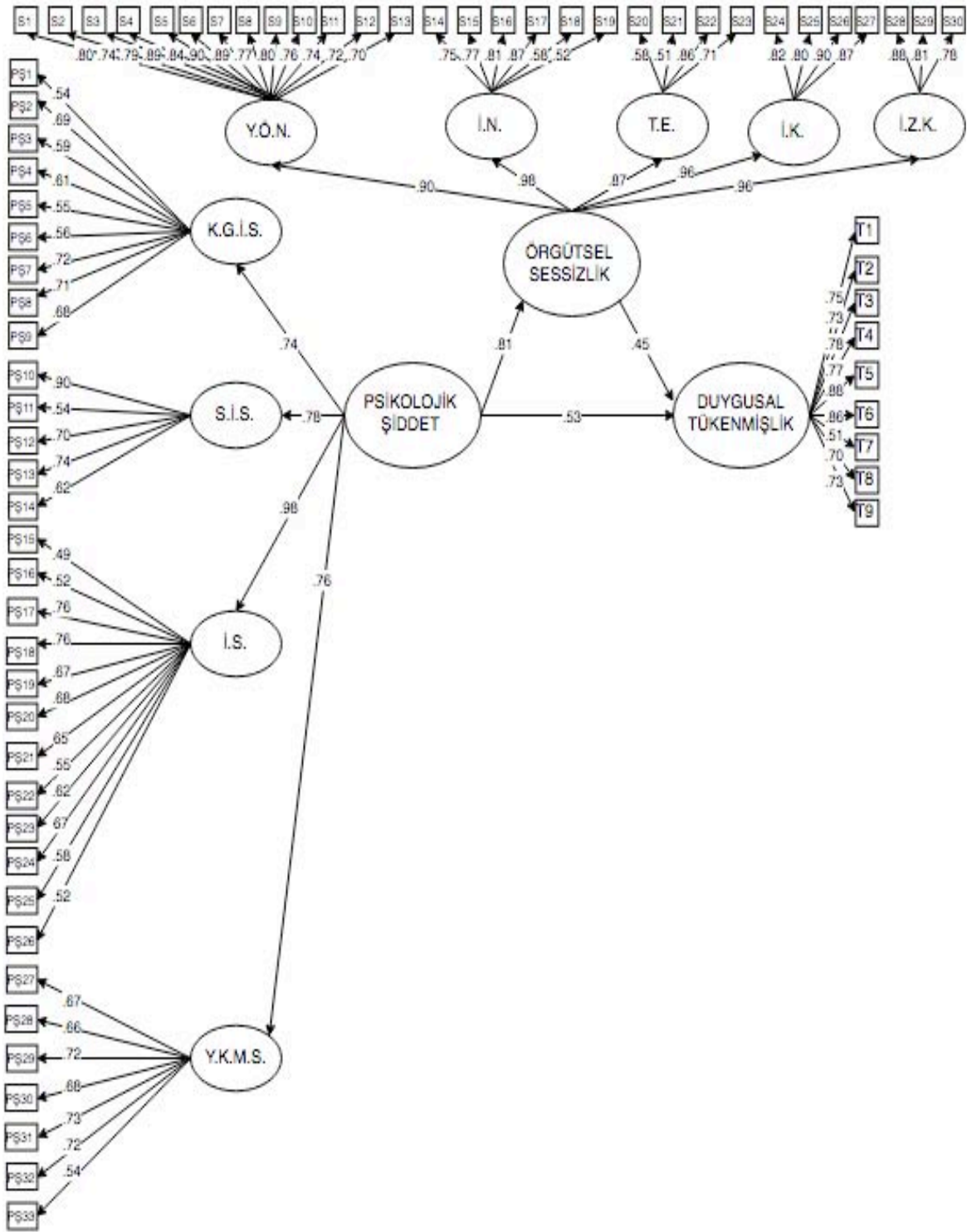
**Tablo 2. Değişkenlere İlişkin Korelasyon, Güvenilirlik ve Normallik Değerleri**

Değişkenler	1	2	3	İfade Sayısı
1. Psikolojik Şiddet	1	0.38	0.32	33
2. Örgütsel Sessizlik	.62**	1	0.28	30
3. Duygusal Tükenmişlik	.57**	.53**	1	9
Cronbach alfa	.86	.91	.83	
Birleşik güvenilirlik (CR)	.80	.88	.77	
Ortalama Açıklanan Varyans (AVE)	0.67	0.87	0.56	
Ortalama	4.18	3.88	3.95	
Standart Sapma	1.24	1.18	1.04	

Not: İtalic olarak belirtilmiş değerler değişkenler arası korelasyonların karesini göstermektedir. \*  $p \leq 0.05$ , \*\*  $p \leq 0.01$

Değişkenler arası korelasyon, Cronbach alfa ve birleşik güvenilirlik katsayıları (CR) Tablo 2’de gösterilmiştir. Güvenilirlik göstergeleri olan Cronbach alfa’nın da, birleşik güvenilirlik (CR) katsayısının da 0.70’in üzerinde değerlere sahip olduğu ve ölçeklerimizin güvenilirliğini göstermektedir. Ölçeklerimizin geçerliliğini kontrol etmek amacıyla, faktör analizi yapılmış ve daha önce de belirtildiği gibi ölçek maddelerimizin biçimsel ve faktör yükleri bakımından uygun olduğu görülmüştür. Bu da ölçeğimizin yapı geçerliliğini doğrulamaktadır. Ölçeklerimizin yakınsak (convergent) ve ayırt edici (discriminant) geçerliliklerini test etmek amacıyla ise değişkenlerin ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri hesaplanmıştır. Buna göre yakınsak geçerliliğin sağlanması için AVE’nin 0,50’nin üzerinde bir değere sahip olması, ayırt edici geçerliliğin sağlanması için ise AVE’nin değişkenler arası korelasyonların karelerinden daha yüksek bir değere sahip olması beklenmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 2’den görüldüğü gibi elde edilen bulgular modelin yakınsak ve ayırt edici geçerliliğini de sağlar niteliktedir.

Yapılan tüm bu ön analizler, faktör analizleri ve geçerlilik, güvenilirlik testlerinden sonra değişkenler arası ilişkilerin varsayıldığı hipotez testlerinin sonuçlarına geçilmiştir. Elde edilen bulgulara göre psikolojik şiddet, örgütsel sessizlik ve duygusal tükenmişlik değişkenleri arasındaki tüm ilişkilerin anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre; aracı değişken olan örgütsel sessizlik modelden çıkarıldığında, psikolojik şiddet ile duygusal tükenmişlik arasında ( $\beta=0,61$ ,  $p<0,05$ ) anlamlı ve pozitif bir ilişki elde edilmiştir. Aracı değişken olan örgütsel sessizlik modele dâhil edildiğinde ise Şekil 2’de görülen model oluşmuş ve psikolojik şiddet ile örgütsel sessizlik ( $\beta=0,81$ ,  $p<0,05$ ) ve duygusal tükenmişlik ( $\beta=0,53$ ,  $p<0,05$ ) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Örgütsel sessizlik ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide de ( $\beta=0,45$ ,  $p<0,05$ ) pozitif ve anlamlı bir sonuç elde edilmiştir. Psikolojik şiddetin duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisi ise ( $0,81 \times 0,45=$ ) 0.36 olarak bulunmuştur. Duygusal tükenmişliğin toplam açıklanan varyansı ise 0,56 olarak tespit edilmiştir.



Şekil 2. Elde Edilen Yapısal Eşitlik Modeli ve Sonuçları

Not: **Y.Ö.N.:** Yönetimsel ve Örgütsel Nedenler, **İ.N.:** İş ile ilgili Nedenler, **T.E.:** Tecrübe Eksikliği, **İ.K.:** İzolasyon Korkusu, **İ.Z.K.:** İlişkileri Zedeleme Korkusu, **K.G.İ.S.:** Kendini Geliştirme ve İletişime Yönelik Saldırılar, **S.İ.S.:** Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar, **İ.S.:** İtibara Yönelik Saldırılar, **Y.K.M.S.:** Yaşam Kalitesi ve Mesleğe Yönelik Saldırılar.



Aracısız model (örgütsel sessizlik modele dâhil edilmediğinde) ve aracılı model (örgütsel sessizlik modele dâhil edildiğinde) model uyum indeksleri bakımından karşılaştırıldığında örgütsel sessizliğin aracı olarak modellendiği modelin daha iyi uyum indeksleri gösterdiği ve Tablo 1'deki değerlere ulaştığı görülmüştür.

Son olarak, örgütsel sessizliğin aracılık etkisini doğrulamak amacıyla Preacher ve Hayes (2008) 'in tavsiyeleri doğrultusunda önyükleme örnekleme (bootstrap sampling) tekniği uygulanmıştır. Bunun için hatadan arındırılmış, %90 güven aralığında 2000 önyükleme örnekleme oluşturulmuştur. Elde edilen sonuçlar örgütsel sessizliğin, psikolojik şiddet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkideki aracılık etkisini doğrulamaktadır (Alt limit (% 90)=0.08; Üst limit (% 90)=2.05;  $p<0.00$ ).

## 5. Sonuç ve Tartışma

Son yıllarda giderek yaygınlaşan ve sadece mağduru değil, bütün çalışanları, dolayısıyla da örgütü, etkileyen tükenmişlik konusu gerek işletme, gerekse psikoloji, sosyoloji gibi birçok sosyal bilim dalında araştırılan bir konu haline gelmiştir. Tükenmişlik, yüksek stres düzeyi, motivasyon düşüklüğü, performans düşüklüğü ve fiziksel ve psikolojik sağlık problemlerine yol açabileceği gibi işe gelmeme, işte yaralanmalarda ve iş kazalarında artış, bunların sonucunda işi bırakma eğiliminin ya da iş değiştirme isteğinin artması ve iş tatmininin azalması gibi örgütsel çıktıları etkileyen problemlere de neden olmaktadır. Dolayısıyla, bireylerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen değişkenlerin ve ilişkilerin tespiti, hem işletmeler hem de bireyler açısından oldukça önemlidir.

Bu çalışmada, bireylerin iş yerlerinde algıladıkları psikolojik şiddetin, duygusal tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi ve bu ilişkide örgüt içi sessizliğin üstlendiği aracılık rolü yapısal eşitlik modeli oluşturularak incelenmiştir. Araştırmada öncelikle psikolojik şiddet ile iş görenlerin örgüt içi sessizlik davranışları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, Gül ve Özcan (2011)'in çalışmalarındaki sonuçlar ile tutarlılık göstermektedir. Buna göre, iş yerlerinde psikolojik şiddet algılayan bireyler örgüt içerisinde gerçekleşen olaylara karşı daha çok sessiz kalmayı tercih etmekte, tartışmalara katılmanın ya da açıkça konuşmanın riskli bir unsur olduğunu düşünmekte ve fikirlerini açıklamada tereddüt etmektedirler. Örgüt içi sessizlik her ne tür de bir sessizlik olursa olsun (bilinçli, savunmacı veya toplu sessizlik) bireylerin duygu ve düşüncelerini açıkça ifade edememek onları baskı altında hissettirecek, iş tatminlerini düşürecek ve olumsuz duygu durumlarına yöneltebilecektir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu psikolojik şiddet ile iş görenlerin duygusal tükenme düzeyleri arasındaki pozitif ilişkidir. Elde edilen bu bulgu da literatürdeki benzer çalışmaların sonuçları ile paralellik göstermektedir (Merecz, Drabek ve Moscicka 2009; Varhama ve Björkvist, 2004; Borritz ve diğ., 2006; Sürgevil ve diğ., 2007; Dikmetaş, Top ve Ergin, 2011; Alkan, Yıldız ve Bakır, 2011; Filizöz ve Ay, 2011). İş yerlerinde psikolojik şiddet algılayan bireylerin daha yüksek oranda duygusal tükenmişlik hissedeceği ve bunun bireylerin sağlıklarına ve işe ilişkin tutumlarına (işe bağlılık, örgüte bağlılık, iş tatmini gibi) olumsuz yansıtacağı söylenebilir.

Üçüncü bulgu, duygusal tükenme düzeyi ile iş görenlerin örgüt içi sessizlik davranışları arasındaki pozitif ilişkiye ilişkindir. Elde edilen bu pozitif ilişki daha önceki çalışmalarla paralellik göstermekte (Tikici, Derin ve Kalkın, 2011; Tahmasebi, Sobhanipour ve Aghaziarati, 2013) ve bireylerin örgüt içerisinde olan olaylara sessiz

kaldıkça daha çok ilgi ve güven kaybı, yorgunluk, sinirlilik ve yıpratılmışlık hissi hissettiklerini ortaya koymaktadır. İş yerlerinde olan olaylara karşı sessiz kalmayı tercih eden bireyler kendilerini duygusal olarak iş yerlerinden uzaklaşmış hissetmekte ve bu durum bireylerin performansını ve motivasyonunu da olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Araştırmanın son bulgusu örgüt içi sessizliğin, psikolojik şiddet ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkide aracılık rolünün bulunduğu ilişkindir. Bu sonuçlar, psikolojik şiddet algılayan bireylerin tükenmişliğe uğramalarına sebep olan bir faktörün de sessiz kalmaları olabileceğini göstermektedir. İş yerinde psikolojik şiddet algılayan ve örgütsel değişim ve gelişimlere sessiz kalan bireylerin işleri ile ilgili hayal kırıklığı, yorgunluk ve bıkkınlık düzeylerinin daha yüksek olacağı görülmüştür. Tüm bunların yanında, elde edilen bu sonuç psikolojik şiddet algılayanların, diğer kişilere uygulanan psikolojik şiddet durumlarında izleyici kalmayı tercih edebileceklerini ve bunun sonucunda da bıkkınlık ve duygusal tükenmişlik hissedebilecekleri şeklinde de yorumlanabilir. Psikolojik şiddet sürecinin unsurlarından biri olan izleyiciler örgüt içerisindeki psikolojik şiddet sürecine doğrudan dâhil olmayan ancak bu davranışlara karşı kayıtsız kalan kişilerdir. Nitekim her iki durumda da psikolojik şiddet algısının, örgütsel sessizlik üzerinden bireylerin duygusal tükenmişlik düzeylerini arttırdığı açıktır. Dolayısıyla psikolojik şiddet ve tükenmişlik ilişkisi incelenirken bireylerin olaylara karşı gösterdikleri sessiz tavrın da etkili olduğu dikkate alınmalıdır.

### **5.1. İş Hayatına İlişkin Öneriler**

Bu araştırma sonucunda elde edilen ve psikolojik şiddetin, örgüt içi sessizlik ve duygusal tükenmişlik üzerindeki olumsuz etkilerine ilişkin bulgular göz önüne alındığında kurumların, yöneticilerin ve psikolojik şiddete maruz kalan çalışanların birtakım önlemler alması gerekmektedir. Kurumlar, psikolojik şiddet uygulamaları ve sonuçları konusunda hizmet içi eğitim programlarıyla yöneticilere ve çalışanlara kendilerine yapılan bir davranışın psikolojik şiddet olup olmadığını anlayabilmeleri ve psikolojik şiddet içeren bir davranışa maruz kaldıklarında ise buna nasıl tepki vermeleri gerektiği konusunda onları bilinçlendirilebilirler. Psikolojik şiddet durumunda başvurulacak psikolojik şiddet komiteleri kurulabilir, bu komitelerin varlığı bile psikolojik şiddet uygulayıcıları üzerinde caydırıcı bir etki oluşturabilir. Ayrıca, psikolojik şiddeti önlemeye ve psikolojik şiddet uygulayanları cezalandırmaya yönelik prosedürler geliştirilebilir. Örgütlerde sessizlik davranışının anlaşılabilmesi ve kırılabilmesi için, yöneticiler, çalışanlara konuşma fırsatı tanınmalı, açıklanan görüşler karşısında önyargılı davranmamalı, nesnel değerlendirmeler gerçekleştirmeli ve çalışanlardan gelen eleştirileri kişisel algılamayıp saygısızlık olarak ele almamalıdır. Mağdur olan kişi ise kendini yalnızlığa mahkum etmemeli, sosyal destek almalı, kurum içerisinde başvurabileceği ilgili mercilere başvurmalıdır.

Son olarak, çalışanların psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalmamaları, sessizlik davranışı göstermemeleri ve dolayısıyla da duygusal açıdan tükenmemeleri için, çalışanları motive edecek, cesaretlendirecek, kendilerini daha rahat ifade etmelerini sağlayacak iyileştirmeler yapılmalı ya da böyle bir ortamın oluşturulması sağlanmalıdır. Bu iyileştirmelere yönelik olarak, işletmelerdeki iletişim kanallarının şeffaflaştırılması oldukça büyük önem arz etmektedir. Bu noktada işletmelerde iletişim sürecinin etkili olabilmesi amacıyla güven veren bir örgüt ikliminin oluşturulması,

çalışanlara şikâyet mekanizmalarını kullanmaları konusunda güvence ve desteğin verilmesi, her işletmenin kendi bünyesinde açıkça belirtilmiş etik kodlara sahip olması ve işletmelerde disiplin kurallarının her çalışana aynı şekilde uygulanması konusunda hassas davranılması önerilebilir.

Yapılan çalışmaların sonuçlarına göre, tükenmişlik duygusu, işe izinsiz gelmemeye, işte yaralanmalarda ve iş kazalarında artışa, bunların sonucunda işi bırakma eğiliminin ya da iş değiştirme isteğinin artmasına, performansın düşmesine ve iş tatmininin azalmasına neden olmaktadır (Izgar, 2001; Basım ve Şeşen, 2006). Bu doğrultuda yöneticilerin ve çalışanların bahsedilen önlemleri yerine getirmesi hem çalışanın kendisi hem de işletmeler açısından yarar sağlayacaktır.

## 5.2. Araştırmanın Kısıtları ve İleriki Çalışmalara İlişkin Öneriler

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da bir takım kısıtlar ve sınırlılıklar mevcuttur. Araştırmada ulaşılan sonuçlar, araştırmaya katılan bireylerle sınırlıdır. Farklı iş yerlerinde çalışan ve farklı bireysel özellikleri ve/veya işe ve örgüte ilişkin algıları bulunan bireyler ile de çalışma geliştirilebilir. Ayrıca çalışmanın Türkiye dışında farklı kültürel özelliklere sahip toplumlarda da gerçekleştirilmesi kültürün bireylerin algıları üzerindeki etkisini görmek açısından yerinde olacaktır.

Araştırmanın bir diğer kısıtı veri toplama yöntemi ile ilgilidir. Veriler anket yöntemi ile toplanmış ve nicel veri analizleri ile test edilmiştir. İleriki çalışmalarda geçerliliği arttırmak için çeşitlendirme yoluna gidilip görüşme, gözlem gibi yöntemlerle veri toplama yöntemleri farklılaştırılabilir ve nitel veri analizleri uygulanarak sonuçlar değerlendirilebilir. Son olarak, araştırmadaki değişkenler (psikolojik şiddet, örgütsel sessizlik ve duygusal tükenmişlik) bakımından sınırlılık mevcuttur. İleriki çalışmalarda araştırmacılar, kişilik özellikleri, öz güven veya denetim odağı gibi bireysel değişkenleri inceleyebilecekleri gibi, işe ilişkin tutumların veya örgütsel değişkenlerin rolleri de çalışmalara dâhil edilerek, modellerin kapsamı genişletilebilir.

## Kaynakça

- Alkan , E., Yıldız, S. M. , Bakır, M. (2011). “Mobbing’in Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi”, Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilim Dergisi, 13 (3), 270-280.
- Altuntaş, C. (2010). “Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”, Journal of Yasar University, 18 (5), 2995-3015.
- Ardıç, K., Polatçı, S. (2008). “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 1-28.
- Basım, H. N., Şeşen, H. (2006). “Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamuda Bir Araştırma”, Ege Academic Review, 6(2), 15-23.
- Björkqvist, K. , Österman, K. , Hjelt-Back, M. (1994). “Agression among University Employees”, Agressive Behavior, 20, 173-184.
- Borritz, M., Rugulies, R., Bjorner, J. B., Villadsen, E., Mikkelsen, O. A., Kristensen, T. (2006). “Burnout among Employees in Human Service Work: Design and

- Baseline Findings of the PUMA Study”, *Scandinavian Journal of Public Health*, 34, 49-58.
- Bowen, F., Blackmon, K. (2003). “Spirals of Silence: The Dynamic Effects of Diversity on Organizational Voice”, *Journal of Management Studies*, 40(6).
- Brinsfield, C. T., Edwards, M. E., Greenberg, J. (2009). *Voice and Silence in Organizations: Historical Review and Current Conceptualizations*. Emerald Group Publishing Limited.
- Brodsky, C.M. (1976). *The Harassed Worker*. Lexington Books, DC Heath and Company, Toronto.
- Cano-Garcia, F. J., Munoz, E. M. P., Carrasco-Ortiz, M. A. (2005). “Personality and Contextual Variables in Teacher Burnout”, *Personality and Individual Differences*, 38, 929-940.
- Caputo, J. S. (1991). *Stress and Burnout in Library Service*, Canada: Oryx Press.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W. (1993). “A Review and An Integration of Research on Job Burnout”, *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Çakıcı, A. (2007). “Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri”, *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 145-162.
- Çakıcı, A. (2008). “Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 117-134.
- Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde İş Gören Sessizliği, Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz?*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Dağlı, A., Gündüz, H. (2008). “Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri (Diyarbakır İ 1 Örneği)”, *Diyarbakır Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 12-35.
- Davenport N. , Schwartz R. , Elliott G. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*. (O. C. ÖnerToy, Çev. ), İstanbul: Sistem Yayınları.
- Dikmetaş, E., Top, M., Ergin, G. (2011). “Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(3), 137-149.
- Dolgun, U. (2012). *Tükenmişlik Sendromu*, D. E. Özler (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, (287-310), Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Einarsen, S. (2000). “Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach”, *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Enzmann, D., Schaufeli, W. B. (1998). “Dimensionality and validity of the Burnout Measure”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 331-351.
- Ergin, C. (1992). “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Fornell, C., Larcker, D. F. (1981). “Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics”, *Journal of Marketing Research*, 382-388.

- Filizöz, B., Ay, F. A. (2011). “Örgütlerde Mobbing ve Tükenmişlik Olgusu Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma”, *Journal of New World Sciences Academy Social Sciences*, 6(2), 229-241.
- Gaines J., Jermier J. M. (1983). “Emotional Exhaustion in a High Stress Organization”, *Academy of Management Journal*, 26 (4), 567-586.
- Golembiewski, R. T. (2001). *Handbook of Organizational Behavior*, Second Edition, London: CRC Press.
- Gül, H. ve Özcan, N. (2011). “Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2),107-135.
- Gül, H., İnce, M., Özcan, N. (2011). “The Relationship between Workplace Mobbing and Burnout among Academics at a Turkish University”, *Research Journal of International Studies*, 18, 118-134.
- Harrington, D. (2008). *Confirmatory Factor Analysis*. Oxford University Press, Oxford.
- Henriksen, K., Dayton, E. (2006). “Organizational Silence and Hidden Threats to Patient Safety”, *Health Service Research*, 41(4), 1539-1555.
- Hüsrevşahia, S. P. (2015). “Relationship between Organizational Mobbing and Silence Behavior among Teachers”, *Educational Sciences: Theory & Practice*, 5, 1179-1188.
- Iverson, R. D. , Olekalns, M. , Erwin P. J. (1998). “Affectivity, Organizational Stressors, and Absenteeism: A Causal Model of Burnout and Its Consequences”, *Journal of Vocational Behavior*, 52, 1–23.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kowal, J., Gurba, A. (2016). *Mobbing and Burnout in Emerging Knowledge Economies: An Exploratory Study in Poland*, In 2016 49th Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS), 4123-4132.
- Leiter, M. P., Maslach, C. (1988). “The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment”, *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- Leymann, H. (1996). “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. (2001). “Job Burnout”, *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C. (1982). *Burnout the Cost of Caring*, New Jersey: Prentice-Hall.
- Maslach, C., Goldberg, J. (1998). *Prevention of Burnout: New Perspectives* ,USA : Cambridge University Press.
- Maslach, C., Jackson, S. (1981). “The Measurement of Experienced Burnout”, *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Merecz, D., Drabek, M., Moscicka, A. (2009). “Aggression at the Workplace- Psychological Consequences of Abusive Encounter with Coworkers and Clients”,

International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 22(3), 243-260.

- Meydan, C. H., Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi ve AMOS Uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- McGowan, R. A. (2003). “Organizational Discourses: Sounds of Silence” , Silence and Voice in Organizational Life Stream”. International Critical Management Studies Conference Lancaster University, UK, 1-6.
- Milliken, F. J., Morrison, E. W., Hewlin, P. F. (2003). “An Exploratory Study of Employee Silence: Issues That Employees Don’t Communicate Upward and Why”, *Journal of Management Studies*, 40, 1453-1476.
- Mills, L., Huebner, E. (1998). “A Prospective Study of Personality Characteristics, Occupational Stressors and Burnout among School Psychology Practitioners”, *Journal of School Psychology*, 36, 103-120.
- Morrison, E. W., Milliken, F. J. (2000). “Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in Pluralistic World”, *The Academy of Management Review*, 25(4), 706.
- Oliver, N. (1990). “Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development”, *Journal of Occupational Psychology*, 63,19-31.
- Özcan, N. (2011). “Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Örgütsel Sessizlik: Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı.
- Özkul, B., & Çarıkçı, İ. H. (2010). “Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 481-499.
- Park, C. W., Keil, M. (2009). “Organizational Silence and Whistle-Blowing on IT Projects: An Integrated Model”, *Decision Sciences*, 40 (4).
- Perlow, L. A., Williams, S. (2003). “Is Silence Killing Your Company”, *Harvard Business Review*, 3-8.
- Pinder, C. C., Harlos, K. P. (2001). “Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice”, *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 331-369.
- Pines, A. M., Aranson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*, New York: Free Press.
- Preacher, K. J., Hayes, A. F. (2008). *Assessing Mediation in Communication Research. The Sage Sourcebook of Advanced Data Analysis Methods for Communication Research*, 13-54.
- Premeaux, S. F., Bedeian A. G., (2003). “Breaking the Silence: The Moderating Effects of Self-Monitoring in Predicting Speaking Up in the Workplace”, *Journal of Management Studies* , 40(6).

- Qureshi, H. A., Rawlani, R., Mioton, L. M., Dumanian, G. A., Kim, J. Y., Rawlani, V. (2015). “Burnout Phenomenon in US Plastic Surgeons: Risk Factors and Impact on Quality of Life”, *Plastic and Reconstructive Surgery*, 135(2), 619-626.
- Sağlam Arı, G. S., Bal, E. Ç. (2008). “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Sheehan, M. (2004). “Workplace Mobbing: A Proactive Respon”, Paper presented at the Workplace Mobbing Conference, Brisbane, Australia.
- Suran, B. G., Sheridan, E. P. (1985). “Management of Burnout: Training Psychologists in Professional Life Span Perspectives”, *Professional Psychology: Research and Practice*, 16(6), 741-752.
- Sürgevil, O., Fettahloğlu, O. Ö., Gücenmez, S., Budak, G. (2007). “Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 36-58.
- Tahmasebi, F., Sobhanipour, S. M. ve Aghaziarati, M. (2013). “Burnout: Explaining the Role of Organizational Silence and Its Influence (Case Study: Selected Executive Organizations of Qom Province)”, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(8), 272-282.
- Takeda, F., Yokoyama E., Miyake, T., Nozaki, S. (2001). “Relationship between Burnout and Occupational Factors in Staff of Facilities for Mentally Retarded Children”, *Journal of Occupational Health*, 43, 173-179.
- Taş, İ. E., Korkmaz, H. (2014). “Kamu Kurumlarında Mobbing: Kahramanmaraş Örneği”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (1), 29-55.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tikici, M., Derin, N. ve Kalkın, G. (2011) “ Örgütsel Sessizliğin Duygusal Tükenmişliğe Etkisi”, 7. KOBİ’ler ve Verimlilik Kongresi, İstanbul Kültür Üniversitesi, 253-263.
- Vakola, M., Bouradas, D. (2005). “Antecedents and Consequences of Organisational Silence: An Empirical Investigation”, *Employee Relations*, 27 (5), 441-458.
- Varhama, L. M., Björkvist, K. (2004). “Conflicts, Workplace Bullying and Burnout Problems among Municipal Employees”, *Psychological Reports*, 94(3), 1116-1124.
- Vartia, M. (2002). “Workplace Bullying – A Study on the Work Environment, Well-Being and Health”, *People and Work Research Reports* 56.
- Wright, T. A., Cropanzano, R. (1998). “Emotional Exhaustion as a Predictor of Job Performance and Voluntary Turnover”, *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486.
- Zapf, D. (1999). "Organizational Work Group Related and Personal Causes of Mobbing /Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.

## **The Mediating Effect of Silence within the Organization in Relationship between Perceived Mobbing and Emotional Burnout**

**Aynur TAŞ**

Hakkari University  
Faculty of Economics and  
Administrative Sciences,  
Hakkari, Turkey  
[aynurtas@hakkari.edu.tr](mailto:aynurtas@hakkari.edu.tr)

**Anıl BOZ SEMERCİ**

Hacettepe University  
Faculty of Economics and  
Administrative Sciences,  
Ankara, Turkey  
[anilboz@hacettepe.edu.tr](mailto:anilboz@hacettepe.edu.tr)

**Azize ERGENELİ**

Hacettepe University  
Faculty of Economics and  
Administrative Sciences,  
Ankara, Turkey  
[ergeneli@hacettepe.edu.tr](mailto:ergeneli@hacettepe.edu.tr)

### **Extensive Summary**

#### **Introduction**

In today's society, the work life represents an important domain in the lives of individuals. Positive or negative experiences in the workplace can affect the individual's health status. Mobbing is one of the negative experiences that people can experience at work, and it is noteworthy that in recent years mobbing has been an increasing problem on a global scale. This prompts researchers from different scientific backgrounds (such as psychology, sociology or organizational behavior) to study and examine the antecedents and outcomes of mobbing. The previous studies revealed that individual, organizational and social factors play important roles on individuals' mobbing experiences. While personality characteristics of mobbing victims and practitioners refer the individual factors, competition among employees, the ineffectiveness of managers in solving employees' problems and inappropriate complaints mechanisms present organizational factors (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003). The societal habits on searching and finding the criminals can be considered as social factors (Tınaz, 2006).

When we look at the outcomes of the mobbing experiences, there are individual and organizational consequences. Since the victims of mobbing feel themselves in continuous psychological danger, they will spend their times and efforts in protecting themselves from others, which in turn decrease their performance, job involvement, and organizational commitment and affect the psychological well-being of them negatively (Altuntaş, 2010; Taş and Korkmaz, 2014; Qureshi et al., 2015).

Burnout is an important issue that results in serious problems related to work and personal lives. The studies indicate that job dissatisfaction, intention to leave and high turnover rates can be seen on individuals who felt burnout (Izgar, 2001; Basım ve Şeşen, 2006). Although burnout is generally related to work lives, there are also individual factors that affect perceived burnout (Caputo, 1991; Dağlı and Gündüz, 2008). Many studies indicated that introversive, sensitive, agreeable and conscientious people feel more burnout compared to others (Carrasco-Ortiz, 2005; Mills and Huebner, 1998; Sağlam Arı and Bal, 2008). Another effective variable on burnout is mobbing. Several studies on different samples demonstrated that the mobbing perception of individuals positively affects the burnout level of employees (Merecz, Drabek, and Moscicka, 2009; Dikmetaş, Top and Ergin, 2011; Gül, İnce and Özcan, 2011). Although the fostering impact of mobbing on burnout is investigated in previous studies, the other



variables (as mediators or moderators) that can have a role in this relationship are ignored. In the lights of the literature review and previous empirical studies, this paper aims to examine the mediator role of silence within organizations between mobbing and burnout.

## **Methodology**

### **Sample and Measurement**

The sample of this study consists of 157 academic and administrative employees in universities. The 67 % of participants have 2 or 5 years work experiences, and approximately 45 % of them have Ph.D. degree. The questionnaire consists of three parts related to our variables. The first part consists Leymann Inventory of Psychological Terror items, which was adapted to Turkish by Özcan (2011). Since the aim of this paper is to investigate psychological aspects of violence the factor and its 4 items related to physical violence are not included in our questionnaire. Therefore the first part of the questionnaire consists 33 items and 4 factors which are 'the behaviors that aim to obstruct the self-realization and communication,' behaviors that aim to obstruct social relationship,' 'behaviors harming one's esteem' and 'behaviors towards the person's profession and life quality.'

The second part of the survey consists of Çakıcı's (2008) organizational silence scale. The scale composes 30 items and 5 factors which are 'managerial and organizational reasons' 'job-related reasons,' 'lack of work experience,' 'fear of isolation,' and 'fear of damaging relationships.' In the third part, Maslach and Jackson's (1981) 'Burnout Inventory', which was adapted to Turkish by Ergin (1992), was used. The inventory consists 3 factors as 'emotional exhaustion,' 'depersonalization' and 'personal accomplishment.' Although the burnout scale have three subscales, many researchers have indicated that the emotional exhaustion is a central factor and best reveals the "core meaning" of burnout (Cordes and Dougherty, 1993; Gaines and Jermier, 1983; Wright and Cropanzano, 1998). Also, it is considered that the other variables in our model will mainly have psychological effects and emotional feelings of exhaustion on individuals. In that manner, only the emotional exhaustion subscales of burnout were included in the survey. It consists 9 items. For all items, participants responded using a 5-point Likert scale (1: strongly disagree, 5: strongly agree).

### **Results and Discussion**

The research model was analyzed with structural equation modeling. The structural equation models reveal the factor and regression analysis together. To explain the results clearly, first, the findings related to factor analysis were presented. The obtained findings indicated that the factorial structure of our model represents consistency with previous researches' findings. Moreover, the factor loadings of all observed items were found above the 0,4 within the factors they were associated theoretically. The suggested modifications (correlations between error terms of conceptually related items) were checked and implied. In the end, the redundancy problems resolved and the fit of the model to the data set was increased. The Cronbach alpha coefficients and component reliabilities of variables were also good or satisfactory, ranged from .77 to .91.

The proposed relations of all variables were found significantly positive. When the mediator variable, organizational silence, was excluded from the model, the

relationships between mobbing and emotional exhaustion was found significantly positive ( $\beta=0,61$ ,  $p<0,05$ ). When the mediator variable was included, the relationship between mobbing and organizational silence ( $\beta=0,81$ ,  $p<0,05$ ) and mobbing and emotional exhaustion ( $\beta=0,53$ ,  $p<0,05$ ) were found significantly positive. The relationship between organizational silence and emotional exhaustion ( $\beta=0,45$ ,  $p<0,05$ ) was also found significant and positive. The comparison of model fit indices with and without mediator variable indicated the better fit of the model with mediator variable. Lastly, as Preacher and Hayes (2008) suggested, the bootstrap sampling technique was applied to confirm the mediating role of organizational silence. The obtained findings confirmed the model with mediator (lower limit (90%) = 0.08, upper limit (90%) = 2.05,  $p < 0.00$ ).

These findings indicate that individuals who perceive mobbing at work and who are also silent about organizational change and development have been found to have higher levels of frustration and fatigue. In addition to all of these, these findings can also be interpreted as that those who perceive mobbing can prefer to remain silent in situations of mobbing applied to other people, and as a result, they may feel emotional exhaustion. Observers, one of the components of the mobbing process, are people who are not directly involved in the mobbing process but are indifferent to these behaviors. Indeed, in both cases, it is clear that the perception of mobbing increases the level of emotional exhaustion of individuals through organizational silence. Therefore, while the relationship between mobbing and burnout is examined, it would be more comprehensive approach when the individuals' level of organizational silence towards organizational events is considered.